



# NUHW NEWS AND VIEWS

Petaluma Valley • Santa Rosa Valley Memorial • Queen of the Valley  
• Providence St. Joseph and Redwood Memorial Hospitals

AUGUST 2023

## BARGAINING COMMITTEE ELECTIONS FOR OUR NEW CONTRACTS LAUNCH SOON!

Across Northern California, we all won contracts that included pay raises and protections in 2020. But as we've seen with the pandemic and staffing crisis in healthcare, the world has changed. We need even stronger contracts that provide fair compensation, better benefits (like healthcare and retirement), and good working conditions so we have the staff necessary to provide the excellent care our patients deserve.

That's why we'll begin the process, all across Providence NorCal, of electing our bargaining committees together. That way, we can work in union to win the best possible new contracts when they expire. **Starting on August 28, we will begin electing bargaining committee members at each of our hospitals.**

Every department and shift should be represented on the bargaining committee. Large departments should have multiple representatives. There is no cap on the number of bargaining committee members per department. We'll send you some more information soon on how to nominate and elect bargaining committee members.



### QUEEN: Payroll error grievance settled!

Stewards at Queen of the Valley, like at other NorCal Providence hospitals, filed a grievance over payroll errors that happened after the roll out of the Genesis payroll system. We demanded that Providence fix all pay errors and pay penalties to everyone who received late paychecks. And we were successful!

In early August, Queen stewards reached an agreement with Providence management to resolve this grievance and avoid arbitration. Now, through the life of the contract, members at Queen who experience payroll errors will receive a \$250 penalty for each pay period the issue goes on if the error is not corrected within four business days. Our contract language requiring payroll errors to

be corrected within 48 hours remains in effect, but this additional penalty will force management to either fix errors quicker, or pay us when they are too slow. We hope to reach similar agreements at other NorCal hospitals — if you have questions or want to be involved, reach out to your department steward. When we fight, we win!

### CNAs to receive pay increases

CNAs at Queen of the Valley fought for and won pay increases in the form of new positions which are higher on the wage scale. The new positions are:

1. CNA-for folks who are certified
2. NA III, which is higher on the wage scale and for those who are not certified

### PETALUMA: Grievance paves the way to a better working relationship

In the ER/Admitting, seniority was not being honored, instead extra shifts were being awarded on a first come first serve basis. A grievance was filed, as this is a violation of our contract. We are now in negotiations with management and HR, hoping to come to an agreement, over a procedure for filling holes in the schedule that works for everyone involved and still honors our contract language.

## MEMBER SPOTLIGHT:

### BILLIE JEAN BARTON,

#### Surgery Scheduler at Santa Rosa Memorial

Santa Rosa Memorial Hospital member Billie Jean Barton loves to ride her bike, but after a “little bit of illness” recently, she had to slow down and is learning again how to stay steady on two wheels.

“I want to start riding from home to work, which takes me about 30 minutes,” says the Surgery Scheduler who rides every other day or on the weekends with her daughter, Ynreh Gibson. “I just have to get more confident, so I don’t fall and bump my head.”

Billie Jean is similarly gaining confidence and trying to get her coworkers to “ride” the next bargaining process with her next year when we have to negotiate a new contract with Providence.



“I’m speaking with everyone, trying to get everybody united. The last bargaining was difficult, but we stood strong and kept moving and putting out the hard request without backing down,” says this union steward who helped negotiate the last collective agreement.

“I think we’ve gained a lot more stronger backing. I think this time a lot more people understand what we need to go to bat for,” she adds.

At the top of the priority list are pay and better insurance options. She notes that many coworkers have left in the past few years for better pay elsewhere, impacting quality of care at the hospital. “Staffing has really decreased. There are a lot of open positions,” Billie Jean says. “It’s a struggle to get all seven ORs to be covered at end of day with the best skill mix, or have enough staff to cover call shifts.”

“Our leadership says we’re competitive, but then you see fellow coworkers leave because they took that job offer for \$5 or \$10 more,” she adds.

One of those coworkers on whom she’s trying to hone in the importance of getting involved in bargaining is her son, Bryan Colvig, who works in the EVS Department at the hospital. “I’m trying to convince him that he be there. We all have to support each other through,” Billie Jean says.

## HUMBOLDT COUNTY LABOR DAY – SEPTEMBER 4

Union members from throughout Humboldt and Del Norte county will be gathering (and BBQing!) in celebration of American Workers on Labor Day, September 4 from noon until 3pm at the Sequoia Park Group Picnic Area in Eureka.



Bring your family for hamburgers, hot dogs, BBQ tri-tip, salad, soft drinks and dessert! Admission is a canned food donation.

The event is organized by the Humboldt-DelNorte Central Labor Council, which NUHW is a member.

## HUMBOLDT COUNTY HOSPITAL RENEGES ON CLINICAL LADDER

### 100s OF JOBS AT STAKE

Did you know that NUHW won a Clinical Ladder for 66 percent of our member in 2021 and it's always been our goal to make it available to all workers?

But, what is a Clinical Ladder? A Clinical Ladder is a voluntary program where qualifying workers can earn a 3% or 6% raise for a year. The application is relatively easy and runs from January 1-10 and July 1-10. However, recently the hospital has unilaterally decided to cutback the jobs that are eligible for the Clinical Ladder, going against the recommendations of the Clinical Ladder committee. As a union we will not stand for these takeaways. We are committed to fighting back and achieving our ultimate goal and the committee's recommendation that all workers be eligible for this wage increase.

## SANTA ROSA MEMORIAL

### Understanding ROH (Reduction of Hours)

What is it? Also known as “flexing,” this is when all or part of our shift hours are reduced due to staffing levels that require temporary adjustments.

How does it work? Per our contract (Article 19 pgs. 23-24) if we are to be ROH'd, management must call us and give us notice at least two hours before our shift starts. They must follow the proper order (see contract 19.3 pg. 24 for the order) and no one can be mandated to ROHing for more than two full shifts or the equivalent per pay period. Also, once we are called off, we are not required to be available to work for the rest of the day. We can use PTO when we are ROH'd and we will also accrue PTO for the time missed.



Scan the QR code to access our contract. If you feel there's been a violation of Article 19, contact a steward or our organizer, Sylis Alcocer Kemp 415-813-4036.



**NUHW GEAR**  
[NUHW.org/store](https://NUHW.org/store)



**ONLINE CE**  
[NUHW.org/CE](https://NUHW.org/CE)



**NUHW NEWS**  
[NUHW.org/pulse](https://NUHW.org/pulse)



## OBJECTIONS TO ASSIGNMENT FORMS WHAT ARE THEY?

When something in your workplace is not safe for you or your patients, that is where objections to assignment forms come in. If management asks you to do something, simply saying "no" can be considered insubordination and can lead to disciplinary action. **Instead say, "I object to that assignment because it is unsafe."** Then fill out an objection to assignment form to document that you advised management that what they asked you to do was unsafe, releasing the liability from you. Forms can be found online (just point your phone camera to the QR code) or you can get paper forms from your organizer.



## Member across multiple PSJ hospitals endorse Jackie Elward

In an endorsement meeting on August 10, members from Queen of the Valley, Petaluma Valley, and Santa Rosa Memorial decided to endorse Jackie Elward for State Senate District 3. Her values were the most aligned with NUHW and she is a past champion of NUHW and St. Joseph's. She is ready to help us fight when we need her!



## TARZANA: UNION VICTORY GENESIS SENIORITY DATES CORRECTED!



When Providence transitioned its HR system last year from Lawson to Genesis many members quickly discovered their GSP date was incorrect on the database. We realized that full-time and part-time workers who had previously worked as per diems had a prorated date of hire which would result in the wrong raise in October.

We jumped into action, talked to our coworkers and filed HR tickets to get this corrected ASAP! Steward Arwee Parin also filed a grievance when regional HR did not fix the issue.

Our pressure worked! Local CHRO Anne Lurch has confirmed that GSP seniority dates have been corrected for the 70 remaining impacted NUHW members. Everyone's raise will be correct in October. We are stronger together!

## Hospice members continue bargaining their first contract

In February, employees at Providence Memorial Hospice and Hospice of Petaluma in Sonoma County voted to form a union. Our first bargaining session was in July, and since then we've had two more bargaining sessions. We've made many proposals to management and are eager to negotiate a fair contract that allows us to recruit and retain the staff our Hospice needs.

Bargaining is open to all employees. At all of our sessions, we've had multiple employees in attendance who are not part of our elected Bargaining Committee, which is great.

**Our next bargaining sessions are September 7, 21, and October 19.** If you have any questions, please reach out to your Bargaining Committee member!



NUHW



# NUHW NEWS AND VIEWS

Petaluma Valley • Santa Rosa Valley Memorial • Queen of the Valley  
• Providence St. Joseph and Redwood Memorial Hospitals

AGOSTO DE 2023

## ¡YA VIENEN LAS ELECCIONES DEL COMITÉ QUE NEGOCIARÁ NUESTROS NUEVOS CONTRATOS!

En todo el norte de California, todos ganamos contratos en 2020 que incluían aumentos salariales y protecciones. Pero como hemos visto con la pandemia y la crisis de personal en el sector de salud, el mundo ha cambiado. Necesitamos contratos aún más sólidos que brinden una compensación justa, mejores beneficios (como atención médica y jubilación) y buenas condiciones laborales para tener el personal necesario para brindar la excelente atención que nuestros pacientes merecen.

Es por eso que comenzaremos el proceso, en todas las instalaciones Providence del Norte de California, de elegir juntos nuestros comités de negociación. De esta manera, podemos trabajar en conjunto para obtener los mejores contratos posibles cuando expiren los existentes. **A partir del 28 de agosto, comenzaremos a elegir miembros del comité de negociación** en cada uno de nuestros hospitales.



Cada departamento y turno debe estar representado en el comité de negociación. Los departamentos grandes deben tener múltiples representantes. No hay límite en el número de miembros del comité de negociación por departamento. Pronto te enviaremos más información sobre cómo nominar y elegir miembros del comité de negociación.

## ¡Alcanzamos un acuerdo en las multas por errores en el cheque de paga

Los delegados sindicales de Queen of the Valley, al igual que otros hospitales de Providence en el Norte de California, presentaron una queja por errores de paga que ocurrieron después de la implementación del sistema Genesis. Exigimos que Providence corrija todos los errores de paga y pague multas a todos los que recibieron cheques de pago atrasados. ¡Y tuvimos éxito!

A principios de agosto, los delegados de Queen llegaron a un acuerdo con Providence para resolver esta queja y evitar el arbitraje. Ahora, durante la vigencia del contrato, los miembros de Queen con errores de paga recibirán un pago extra de \$250 por cada período de paga mientras sigue el problema si el error no se corrige dentro de cuatro días

hábiles. Nuestro contrato exige que los errores de nómina se corrijan dentro de las 48 horas posteriores, pero esta multa adicional obligará a la administración a corregir los errores más rápido o a pagarnos cuando sean demasiado lentos. Esperamos conseguir acuerdos similares en otros hospitales Providence. Si tienes preguntas, habla con tu delegado. ¡Cuando luchamos, ganamos!

### CNAs reciben aumentos salariales

Las CNAs de Queen of the Valley lucharon y ganaron nuevos aumentos en la escala salarial:

1. CNA-para personas certificadas
2. NA III, que es más alto en la escala salarial y para aquellos que no están certificados

### PETALUMA: Queja lleva a mejores relaciones laborales

En el Departamento de Emergencias/Admisiones, no se respetaba la señoría, sino que se otorgaban turnos adicionales por orden de llegada. Se presentó una queja, ya que esto es una violación de nuestro contrato. Ahora estamos en negociaciones con la gerencia y recursos humanos, con la esperanza de llegar a un acuerdo sobre un proceso para llenar los vacíos en el calendario que funcione para todos los involucrados y aún respete nuestro contrato.

## NUESTROS MIEMBROS:

### BILLIE JEAN BARTON,

#### Programadora de cirugía en Santa Rosa Memorial

A Billie Jean Barton del Hospital Santa Rosa Memorial le encanta andar en bicicleta, pero tras una enfermedad reciente, tuvo que bajar la velocidad y está aprendiendo nuevamente a mantenerse estable sobre dos ruedas.

“Quiero empezar a ir en bicicleta al trabajo, lo que me lleva unos 30 minutos”, dice la programadora de cirugías, que sale en bicicleta cada dos días o los fines de semana con su hija, Ynreh Gibson. “Sólo tengo que tener más confianza para no caerme y golpearme la cabeza”.

Billie Jean también está ganando confianza y tratando de lograr que sus compañeros de trabajo se unan al próximo proceso de negociación el próximo año, cuando tengamos que negociar un nuevo contrato con Providence.

“Estoy hablando con todos, tratando de unir a todos. La última negociación fue difícil, pero nos mantuvimos firmes y seguimos avanzando sin dar marcha atrás”, dice esta delegada sindical que ayudó a negociar el último acuerdo. “Creo que tenemos un respaldo mucho más fuerte. Creo que esta vez mucha más gente entiende por qué tenemos que luchar”, añade.

En la lista de prioridades están los salarios y mejores beneficios. Señala que muchos compañeros de trabajo se han ido en los últimos años en busca de mejores salarios en otros lugares, lo que ha afectado la calidad de la atención en el hospital. “La dotación de personal ha disminuido. Hay muchos puestos vacantes”, dice Billie Jean. “Es difícil mantener abiertos los siete quirófanos con el nivel apropiado de especialistas”.

“Nuestro liderazgo dice que somos competitivos, pero luego ves que compañeros de trabajo se van porque aceptaron esa oferta de trabajo por \$5 o \$10 más”.

Uno de esos colegas a quien recalca la importancia de involucrarse en la negociación es su hijo, Bryan Colvig, que trabaja como conserje en el hospital. “Estoy tratando de convencerlo de que esté allí. Todos tenemos que apoyarnos unos a otros”, dice Billie Jean.



### CONDADO HUMBOLDT: 4 de septiembre - Día del Trabajo

Los miembros sindicales de los condados Humboldt y Del Norte celebrarán el Día de Trabajo el 4 de septiembre, desde el mediodía hasta las 3 p.m. en el área de picnic del Parque Sequoia en Eureka. ¡Lleva a tu familia a comer hamburguesas, hot dogs, BBQ, ensalada, y postres! La entrada es una donación de comida enlatada.



El evento es organizado por el Consejo Central del Trabajo de Humboldt-Del Norte, al cual pertenece NUHW.

### CONDADO HUMBOLDT EL HOSPITAL INCUMPLE SU ESCALA CLÍNICA CIENTOS DE PUESTOS DE TRABAJO EN RIESGO

¿Sabías que NUHW ganó una Escalera Clínica para el 66 por ciento de nuestros miembros en 2021 y nuestro objetivo siempre ha sido expandirla a disposición de todos los trabajadores?

Pero, ¿qué es una Escalera Clínica? Una Escalera Clínica es un programa voluntario donde los trabajadores que califican pueden ganar un aumento del 3% o del 6% durante un año. La solicitud es sencilla y el periodo de inscripción es del 1 al 10 de enero y del 1 al 10 de julio.

Sin embargo, recientemente el hospital ha decidido unilateralmente recortar los puestos de trabajo que son elegibles para la Escalera Clínica, yendo en contra de las recomendaciones del comité de la Escalera Clínica. Como sindicato no toleraremos esto. Estamos comprometidos a luchar y lograr nuestro objetivo final y la recomendación del comité de que todos los trabajadores sean elegibles para este aumento salarial.

### SANTA ROSA MEMORIAL ¿Qué es ROH? (Recorte de Horas)

También conocido como “flexing”, esto ocurre cuando todo o parte de nuestro turno se recorta debido a niveles de personal que requieren ajustes temporales.

¿Cómo funciona? Según nuestro contrato (Artículo 19, páginas 23 y 24), si vamos a recibir ROH, la gerencia debe avisarnos al menos dos horas antes de que comience nuestro turno con una llamada telefónica. Deben seguir el orden adecuado (consulta la sección 19.3, página 24 para conocer el orden) y nadie puede recibir ser obligado a ROH por más de dos turnos completos o el equivalente por período de pago. Además, una vez que nos cancelan, no estamos obligados a estar disponibles para trabajar el resto del día. Podemos usar PTO cuando estamos bajo ROH y también acumularemos PTO por la cantidad de tiempo perdido.



Escanea el código QR para ver nuestro contrato. Si crees que hay una violación del Artículo 19, habla con un delegado o con nuestro organizador, Sylis Alcocer Kemp al 415-818-4036.



NUHW GEAR  
[NUHW.org/store](https://NUHW.org/store)



ONLINE CE  
[NUHW.org/CE](https://NUHW.org/CE)



NUHW NEWS  
[NUHW.org/pulse](https://NUHW.org/pulse)



## FORMULARIOS DE OBJECIÓN A LA ASIGNACIÓN ¿QUÉ SON?

Cuando algo en tu trabajo no es seguro para ti o tus pacientes, ahí es donde entran los formularios objeción a la asignación. Si la gerencia te pide que hagas algo, simplemente decir "no" puede considerarse insubordinación y puede dar lugar a medidas disciplinarias. En lugar de eso, di: "Me opongo a esa tarea porque no es segura". Luego llena un formulario de objeción a la asignación para documentar que informaste a la gerencia que lo que te pidieron hacer no era seguro, liberándote de toda responsabilidad. Los formularios se pueden encontrar en línea (simplemente apunta la cámara de tu teléfono hacia el código QR) o puedes obtenerlos en papel de tu organizador sindical.



## Miembros de varios hospitales Providencer respaldan a Jackie Elward

En una reunión el 10 de agosto, miembros de Queen of the Valley, Petaluma Valley y Santa Rosa Memorial decidieron respaldar a Jackie Elward para el Distrito 3 del Senado estatal. Sus valores eran los más alineados con NUHW. ¡Ella está lista para ayudarnos a luchar cuando la necesitemos!



## TARZANA: VICTORIA SINDICAL ¡FECHAS DE SEÑORÍA EN GENESIS CORREGIDAS!



Cuando Providence cambió su sistema de recursos humanos el año pasado de Lawson a Genesis, muchos miembros descubrieron rápidamente que su fecha de GSP estaba incorrecta en la base de datos. Nos dimos cuenta de que los trabajadores de tiempo completo y medio tiempo que anteriormente habían trabajado como per diem tenían una fecha de contratación prorrteada, lo que resultaría en un aumento incorrecto en octubre.

¡Nos pusimos en acción, hablamos con nuestros compañeros de trabajo y presentamos tickets de Recursos Humanos para corregir esto lo antes posible! La delegada Arwee Parin también presentó una queja cuando el departamento de recursos humanos regional no solucionó el problema.

¡Nuestra presión funcionó! La CHRO local Anne Lurch confirmó que corrigieron las fechas de señoría del GSP para los 70 miembros restantes de NUHW afectados. El aumento de todos será correcto en octubre.

## Miembros de Hospice siguen negociando su primer contrato sindical

En febrero, los empleados de Providence Memorial Hospice y Hospice of Petaluma en el condado de Sonoma votaron a favor de formar un sindicato. Nuestra primera sesión de negociación fue en julio y desde entonces hemos tenido dos más. Hemos hecho muchas propuestas a la gerencia y estamos ansiosos por negociar un contrato justo que nos permita contratar y retener al personal que nuestro Hospicio necesita.

La negociación está abierta a todos los empleados. **Nuestras próximas sesiones de negociación serán el 7, 21 de septiembre y 19 de octubre.** Si tienes alguna pregunta, comunícate con tu miembro del Comité de Negociación o el representante de NUHW.



NUHW