



NUHW PULSE

Providence Cedars-Sinai Tarzana Medical Center APRIL 2025

WELCOME!

Welcome back to the Providence Cedars-Sinai Tarzana Medical Center newsletter! It's been a while since we published one, but we hope to retake this medium to let you all know what is happening in the hospital and our union.

This newsletter is dedicated to providing important information, updates and highlighting NUHW members working at our facility.

Knowledge is power and the idea of this newsletter is also that we all know our contract and rights so we can spot and react when they are violated. In addition, we want to build solidarity across the hospital. We know how much more powerful our collective and individual voices are when we stand together.

MEET OUR STEWARD COUNCIL



Union stewards are worksite leaders of the union. A strong, democratic, and effective union is built on a solid foundation of stewards at each site. Stewards represent and help co-workers with management and are a bridge and conduit of information between the members and the union leadership.

Their leadership is vital and we are lucky to have strong stewards in our hospital. Meet a couple of them them:

Erika Olden

Erika is an Echocardiogram Technician who has worked at the hospital for 31 years.

Erika has been a steward for three years and is also a member of NUHW's Executive Board.

She was a member of the bargaining team that negotiated our last contract, resulting in significant raises and improvements in the workplace.

"My favorite part of being a steward is empowering my coworkers to be

proactive in asserting their rights. I learn from union staff and find inspiration in working alongside my fellow stewards. Each of us who gets more involved in our union contributes to our strength. Together, we hold power!"

Ricardo Pezqueda

Ricardo began as a security supervisor at the hospital 14 years ago and has been an Emergency Medical Technician (EMT) for the past seven years.

He has served as a union steward for three years and joined NUHW's Executive Board three months ago.

He was part of the bargaining team that negotiated a contract ratified in January 2023, resulting in an average wage increase of 40 percent over four years.

Since becoming a union steward, Ricardo has learned to "treat others the way you want to be treated."

Congratulations Warehouse Workers!

After several grueling months, our stalwart siblings in the warehouse have successfully completed negotiations to be accreted into the bargaining unit, effective later this month. Congratulations and welcome!



KNOW YOUR RIGHTS: KIN CARE

All employees of Providence Cedars–Sinai Tarzana Medical Center have the right to designate up to 50 percent of their annual PTO (Paid Time Off) accruals as Kin Care days. According to California law, once an employee designates a PTO day as a “Kin Care” day, the employer cannot deny them the right to use that day, nor can they discipline the employee for doing so.

If you need to take time off to care for your own health or the health of a family member, you can request that your Paid Time Off (PTO) be designated as Kin Care. You will not face any discipline for using it. This policy applies to both full and partial days off.

To clarify, Kin Care is not an additional type of leave beyond your regular paid time off (PTO). You do not have a separate pool of Kin Care days. Instead, California state law grants you the right to designate a PTO day as a Kin Care day for one of the qualifying reasons listed below.

By using this designation, you are protected from your employer denying your request for time off or disciplining you for taking too many days off. However, it’s important to note that you can only use 50 percent of the PTO you accrue in a year as Kin Care Days.

IN SUMMARY: You can use 50 percent of your annual PTO accruals as Kin Care Days for specific qualifying reasons listed below. When you request a Kin Care Day from your employer, they cannot deny your request or discipline you for taking it.

Qualifying reasons for Kin Care:

- A. Employee/caregiver’s own health condition (including diagnosis, care, treatment, and preventative care)
- B. Care of a family member due to a health condition (including diagnosis, care, treatment, or preventative care).



Qualifying family members include:

1. A child, including a biological, adopted, or foster child, stepchild, legal ward, or a child to whom the caregiver stands in loco parentis, regardless of age or dependency status.
 2. A biological, adoptive, or foster parent, stepparent, legal guardian of a caregiver or the caregiver’s spouse or registered domestic partner, or person who previously stood in loco parentis when the caregiver was a minor child.
 3. A spouse of the caregiver.
 4. A registered domestic partner of the caregiver.
 5. A grandparent of the caregiver.
 6. A grandchild of the caregiver.
 7. A sibling of the caregiver.
 8. A designated person who is related by blood or whose association with the caregiver is akin to a family relationship (limited to one designated person per 12-month period)
- C. Obtaining relief if the caregiver is a victim of domestic violence, sexual assault, or stalking.

AROUND THE UNION: NUHW CONTINUES GROWTH IN PROVIDENCE FACILITIES



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



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



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



NUHW continues to grow its footprint across Providence facilities in California after nearly 200 registered nurses, nursing assistants, respiratory therapists, housekeepers, and medical technicians at Healdsburg Hospital in Sonoma County voted overwhelmingly to join NUHW in a union election in March.



The victory means that NUHW now represents workers at every Northern California Providence hospital: Santa Rosa Memorial Hospital, Petaluma Valley Hospital, and Healdsburg Hospital in Sonoma County; Queen of the Valley Hospital in Napa; and Redwood Memorial Hospital and St. Joseph Eureka in Humboldt County. Providence also operates two home health and hospice agencies in Sonoma County, both of which are represented by NUHW.

“We’re excited to join our fellow NUHW members at the bargaining table and work together on a contract that secures market rate pay, improves patient care, and safeguards medical care in our community,” said registered nurse Debra Lehnhard.



NUHW PULSE

Providence Cedars-Sinai Tarzana Medical Center ABRIL 2025

¡BIENVENIDOS!

¡Bienvenidos de nuevo al boletín informativo del Centro Médico Providence Cedars-Sinai Tarzana! Ha pasado tiempo desde la última vez que publicamos uno, pero esperamos retomar este medio para informarte sobre lo que pasa en el hospital y en nuestro sindicato.

Este boletín trae información y noticias, y destaca a los miembros de NUHW que trabajan en las instalaciones.

Saber es poder, y la idea es que todos conozcamos nuestro contrato y derechos para detectar y reaccionar cuando la gerencia viole alguna norma. Además, queremos fomentar la solidaridad en todo el hospital. Sabemos cuánto más poderosas es nuestra voz colectiva cuando nos unimos.

¡Felicitaciones a los trabajadores de la bodega!

Tras varios meses agotadores, nuestros compañeros de la bodega completaron con éxito las negociaciones para su incorporación a la unidad de negociación. ¡Felicitaciones y bienvenidos!



Conoce a Nuestro Consejo de Delegados



Los delegados sindicales son los líderes del sindicato en cada centro de trabajo. Un sindicato fuerte, democrático y eficaz se construye sobre una base sólida de delegados en cada centro. Los delegados representan y ayudan a los compañeros de trabajo con la gerencia y son un puente y un canal de información entre los miembros y la dirección del sindicato.

Su liderazgo es vital y tenemos la suerte de contar con delegados sólidos en el hospital. Conoce a algunos de ellos:

Erika Olden

Erika es técnica en ecocardiografía y lleva 31 años trabajando en el hospital.

Erika ha sido delegada sindical durante tres años y también es miembro de la Junta Directiva de NUHW.

Ella formó parte del equipo que negoció nuestro último contrato, el cual resultó en aumentos significativos y mejoras en el entorno laboral.

“Lo que más me gusta de ser delegada sindical es empoderar



a mis compañeros para que sean proactivos en la defensa de sus derechos. Aprendo del personal sindical y me inspira trabajar junto a mis compañeros delegados. Cada vez que nos involucramos más en nuestro sindicato, contribuimos a su fortaleza. ¡Juntos, tenemos el poder!”

Ricardo Pezqueda

Ricardo comenzó como supervisor de seguridad en el hospital hace 14 años y ha sido Técnico en Emergencias Médicas (TEM) durante los últimos siete años.

Él se desempeñó como delegado sindical durante tres años y se unió a la Junta Ejecutiva de NUHW hace tres meses.

Ricardo formó parte del equipo que negoció un contrato ratificado en enero de 2023, lo que resultó en un aumento salarial promedio del 40 por ciento en cuatro años.

Desde que se convirtió en delegado sindical, Ricardo ha aprendido a “tratar a los demás como te gustaría que te trataran”.

CONOCE TUS DERECHOS: EL CUIDADO DE FAMILIARES

Todos los empleados del Centro Médico Providence Cedars-Sinai Tarzana tienen derecho a designar hasta el 50 por ciento de sus días de PTO (Tiempo Libre Pagado) acumulados anualmente como días para el Cuidado de Familiares. Según la ley de California, una vez que un empleado designa un día de PTO como día de "Cuidado de Familiares", el empleador no puede negarle el derecho a usarlo ni sancionarlo por hacerlo.

Si necesitas tomar tiempo libre para cuidar de tu salud o la de un familiar, puedes solicitar que tu PTO se designe como Día para el Cuidado de Familiares. Esta política aplica tanto a días libres completos como parciales.

Para aclarar, el Cuidado de Familiares no es un tipo de licencia adicional a tu PTO regular. No tienes un conjunto separado de días para el Cuidado de Familiares. La ley estatal de California te otorga el derecho a designar un día de PTO como día para el Cuidado de Familiares por una de las razones que se enumeran a continuación.

Al usar esta designación, estás protegido de que el empleador rechace tu solicitud de tiempo libre o contra sanciones disciplinarias por tomar demasiados días libres. Sin embargo, ten en cuenta que sólo puedes usar el 50 por ciento del tiempo libre pagado acumulado en un año como días de cuidado de familiares.

EN RESUMEN: Puedes usar el 50 por ciento de tus días de PTO anuales acumulados como Días de Cuidado de Familiares por las razones que se enumeran a continuación. Al solicitar un Día de Cuidado de Familiares a tu empleador, éste no puede denegar tu solicitud ni sancionarte.

Razones que califican para el Cuidado de Familiares:

A. Una condición médica del empleado (incluyendo diagnóstico, cuidado, tratamiento, y cuidado preventivo).



B. El cuidado de un familiar debido a una condición médica (incluyendo diagnóstico, cuidado, tratamiento, y cuidado preventivo).

Los familiares que califican incluyen:

1. Un hijo, incluyendo un hijo biológico, adoptivo o de acogida, hijastro, tutelado legal o un hijo a quien el cuidador le otorgue el derecho de paternidad, independientemente de su edad o estado de dependencia.
2. Un padre biológico, adoptivo o de acogida, padrastro o madrastra, tutor legal de un cuidador o su cónyuge o pareja de hecho registrada, o persona que anteriormente le otorgó el derecho de paternidad cuando el cuidador era menor de edad.
3. El cónyuge del cuidador.
4. Una pareja de hecho registrada del cuidador.
5. Un abuelo o abuela del cuidador.
6. Un nieto/nieta del cuidador.
7. Un hermano/hermana del cuidador.
8. Una persona designada con parentesco consanguíneo o con una relación similar a la familiar con el cuidador (limitado a una persona designada por cada 12 meses).

NOTICIAS DEL SINDICATO: NUHW CONTINÚA CRECIENDO EN LAS INSTALACIONES DE PROVIDENCE



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



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



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



NUHW continúa expandiendo su presencia en las instalaciones de Providence en California, después de que casi 200 enfermeras, auxiliares de enfermería, terapeutas respiratorios, personal de limpieza y técnicos médicos del Hospital Healdsburg, en el condado de Sonoma, votaron abrumadoramente a favor de unirse a NUHW en una elección sindical en marzo.

Con esta victoria NUHW ahora representa a los trabajadores de todos los hospitales de Providence en el norte de California: Santa Rosa Memorial Hospital, Petaluma Valley Hospital y Healdsburg Hospital, en el condado de Sonoma; Queen of the Valley Hospital, en Napa; y Redwood Memorial Hospital y St. Joseph Eureka, en el condado de Humboldt. Providence también opera dos agencias de atención médica domiciliaria y cuidados paliativos en el condado de Sonoma, ambas representadas por NUHW.

