

NUHW Bargaining Update #21

Fighting for respect and a voice at our hospital



On Wednesday, September 28th, USC Administration gave us a response to our comprehensive proposal on all unresolved issues in our contract. While they moved off of their proposal to take away our fully employer paid health insurance and agreed to our proposed higher tuition reimbursements, the rest of their proposal was a clear step backwards. Below is a comparison of our proposal with USC's proposal:

	USC's proposal	Our Proposal
Subcontracting	The right to subcontract our work	Maintain ban on subcontracting
Patient Care	Takes away the committee that gives employees an effective way to address and help resolve patient care concerns	Maintain Patient Care Committee that gives us a real voice in health and safety concerns and staffing issues
Wages and other economics	Eliminates the wage scale, wage freeze in 2011, wage increases based on merit, no additional increases in differentials or stand-by pay	Full implementation of wage scales, across the board increases of 5%, 4% and 4% in 3 years, retro pay going back to April 2011, increases in differentials and stand-by pay
Benefits	No USC Tuition Assistance Benefit and USC Retirement Plan. Slight increase in PTO accruals	Parity with CNA Agreement on the Retirement Benefit, Tuition Assistance and Sick/Vacation/Holiday Bank
Parking	\$50-90/month for parking	Maintain free parking

We deserve to be treated better than second-class citizens in our hospital. We have put in a 10-day notice for a one day Unfair Labor Practice Strike on Wednesday, October 12th starting at 6am.



"I work hard everyday to provide for my patients and I want a contract that reflects the commitment we all put into the work that we do. I'm striking on October 12th so I can ensure a good future for our hospital and my family."

- *Oscar Mata*, EVS Worker, 7 years (pictured with wife, Maricela Orozco, EVS Worker, 8 years and son, Alan)

Questions and Answers About the NUHW One - Day Strike

Q: Why are we holding a one day strike?

A: USC University Hospital continues to stall negotiations and commit unfair labor practices. USC's actions have denied our role as patient advocates and the illegality of their behavior has been confirmed multiple times by the National Labor Relations Board. Over 600 of us striking together will send a strong message to USC that we are united in opposition to their unfair labor practices and that we demand that they settle a fair contract immediately.

Q: When is the strike

A: The one day strike will be on Wednesday, October 12th 2011 beginning at 6:00 AM of that day and last for 24 hours. NUHW members will start picketing outside the hospital at 6:00 AM and continue til 6:00 PM.

Q: How can we ensure our patients are cared for?

A. We will give management notice of the date the strike is scheduled to begin and end at least *10 days in advance*. Management then has ample time to plan ahead by cancelling elective surgeries for the day, gradually reducing the census, preparing managers to work on the floors, etc. We are striking for our patients! Our proposals are fundamentally about improving the quality of care at USC University Hospital.

Q. What do we do if we are working the night shift when the strike begins?

A: Members who are at work the night before the day of the strike will stop working at 6:00 AM. It is management's responsibility to be prepared for that and to facilitate your need to give report early. Obviously, night shift NUHW members will not be coming to work in the evening the day of the strike.

Q: Can we be "locked out" for striking?

A: We are striking in protest of USC's unfair labor practices and it is illegal for the employer to lock out workers who are engaged in an Unfair Labor Practice strike.

Q. Can I be fired or disciplined for striking?

A. No. Employees have the right to engage in concerted, protected activities (like strikes and pickets) under federal law. A strike is protected activity.

Q: Do I have to personally notify my manager that I won't be coming to work on the day of the strike?

A: No. Our delivery of the legal "ten-day notice" document is our telling the Employer that all NUHW members will not be reporting to work. There is no need to call off.

Q: What if my manager asks me if I'm coming to work "for scheduling purposes?"

A: You do not have to answer him/her, although the best answers are "I will stand with my coworkers" or "Please have this union discussion with my steward."

Q. I'm still in my probationary period (or on-call, or per diem, or in training). Can I strike, too?

A: Yes. You have the same rights and protections under federal law as any other employee.

Q. I'm not a member of NUHW, but I don't cross picket lines. Can I honor the strike?

A: Federal law, upheld by the United States Supreme Court, gives all employees the right, as a matter of conscience, to honor a picket line.

Informe de Negociación #21

Luchando por respeto y una voz en nuestro hospital



El miércoles, 28 de septiembre, la Administración de USC nos dio una respuesta a nuestra propuesta completa sobre los temas pendientes en nuestro contrato. Aunque ellos se han alejado de la propuesta de quitarnos nuestro seguro de salud completamente pagado por el empleador y están de acuerdo con nuestra propuesta de reembolsos educativos más altos, el resto de su propuesta es un claro paso para atrás. Abajo se encuentra una comparación de nuestra propuesta y la de USC:

	Propuesta de USC	Nuestra Propuesta
Subcontratación	Derecho a subcontratar nuestro trabajo.	Mantener prohibida la subcontratación.
Cuidado a Pacientes	Eliminar el comite que les da a empleados una manera efectiva de responder y ayudar a resolver inquietudes sobre el cuidado a pacientes.	Mantener la Comisión Sobre Cuidado a Pacientes, la cual nos da una verdadera voz sobre temas de preocupación como salud e higiene así como niveles de personal.
Salarios y otros temas económicos	Eliminar la escala de sueldos, congelar sueldos en el 2011, incrementos salariales basados en merito, ningún incremento a los diferenciales ni a la compensación "stand-by"	Implementación complete de la escala de sueldos, incrementos salariales globales de 5%, 4% y 4% en 3 años, compensación retroactiva a abril 2011, incremento a los diferenciales y a la compensación "stand-by"
Beneficios	Eliminación del Beneficio de Asistencia Matricular de USC y del Plan de Retiro de USC. Leve incremento a la acumulación de PTO	Igualdad con el acuerdo de CNA en temas de Beneficios de Retiro, Asistencia Matricular, y Banco de Enfermedad/Vacaciones/ Feriados.
Parqueo	\$50-90/mes por estacionamiento.	Mantener gratis el estacionamiento.

Nosotros nos merecemos ser tratados mejor que ciudadanos de segunda clase en nuestro hospital. Hemos entregado un aviso de 10 días para una Huelga por Prácticas Laborales Injustas de un día que será el miércoles, 12 de octubre a partir de las 6am.



“Yo trabajo duro todos los dias para proveer para mis pacientes y yo quiero un contrato que refleje lo comprometidos que estamos todos con el trabajo que hacemos. Yo participare en la huelga el 12 de octubre para asegurar un buen futuro para el hospital y para mi familia.”

- *Oscar Mata*, EVS Worker, 7 years (pictured with wife, Maricela Orzoco, EVS Worker, 8 years, and son, Alan.)

Preguntas y Respuestas Acerca de la Huelga de Un Día de NUHW

P: ¿Por qué tenemos una huelga de un día?

R: USC University Hospital continúa con las negociaciones estancadas y ha cometido prácticas laborales injustas. Las acciones de USC han hecho nulo nuestro papel como defensores de los pacientes y la ilegalidad de su comportamiento ha sido confirmada varias veces por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Más de 600 de nosotros en una huelga de un día enviaremos un fuerte mensaje a USC que estamos unidos en oposición a sus prácticas laborales injustas y que exigimos que se acuerde de inmediato un contrato justo.

P: ¿Cuándo es la huelga?

R: La huelga de un día será el Miércoles, 12 de Octubre 2011 empezando a las 6:00 AM de ese día y durará por 24 horas. Los miembros de NUHW empezarán a piquetear a las 6:00 AM y se continuará hasta las 6:00 PM.

P: ¿Cómo podemos asegurar que nuestros pacientes sean atendidos?

R: Vamos a dar aviso de la fecha que está prevista para la huelga con 10 días de anticipación. La gerencia tiene tiempo suficiente para planificar el futuro mediante la cancelación de cirugías electivas para el día, reduciendo gradualmente el censo, y preparar directivos para trabajar en los pisos, etc. ¡Estaremos en huelga para nuestros pacientes! Nuestras propuestas se refieren fundamentalmente a la mejoría de la calidad de la atención en USC University Hospital.

P: ¿Qué hacemos si estamos trabajando en el turno de noche, cuando comienza la huelga?

R: Los miembros que están trabajando en el turno de la noche antes del día de la huelga dejarán de trabajar a las 6:00 AM. Es la responsabilidad de estar preparados para eso y para facilitar su necesidad de dar informe a la administración. Obviamente, los miembros de NUHW del turno de noche no vendrán a trabajar en la tarde el día de la huelga.

P: ¿Puede haber un “cierre patronal” por estar en huelga?

R: Estamos declarando una huelga por prácticas ilícitas laborales y es ilegal que el Patron haga un cierre patronal porque los trabajadores están llevando a cabo una huelga por prácticas ilícitas de la Compañía.

P: ¿Puedo ser despedido o disciplinado por estar en huelga?

R: No. Los empleados tienen el derecho a participar en actividades concertadas protegidas (como las huelgas y piquetes) bajo la ley federal. La huelga es una actividad protegida.

P: ¿Tengo que notificar personalmente a mi jefe que no voy a venir a trabajar el día de la huelga?

R: No. Nuestra entrega del documento "aviso de diez días" es nuestro modo de notificar al empleador que todos los miembros de NUHW no se presentarán a trabajar. No hay necesidad de cancelar.

P: ¿Qué pasa si mi jefe me pregunta si voy a trabajar “para propósitos de programar quien trabaja?”

R: Usted no tiene que responderle, aunque la mejor respuesta es "yo estaré con mis compañeros de trabajo" o "Por favor, tenga esta discusión con un delegado de la unión."

P. Todavía estoy en mi período de prueba (o on-call, o per diem, o en entrenamiento) ¿Puedo participar en la huelga también?

R: Sí. Usted tiene los mismos derechos y protecciones bajo la ley federal como cualquier otro empleado.

P. Yo no soy un miembro de NUHW, pero no cruzo las líneas de huelga ¿Se puede honrar a la huelga?

R: La ley federal, confirmada por la Corte Suprema de Estados Unidos, da a todos los empleados el derecho, como cuestión de conciencia, en honor a una línea de piquete.

Para más información, por favor hable con un delegado o un miembro del comité de negociaciones NUHW o llame a Sophia Mendoza al 213.280.0051. www.nuhw.org/usc-university-hospital

