

Los trabajadores del cuidado a la salud en Canadá encuentran puntos de coincidencia

Todos los trabajadores del cuidado a la salud del oeste de Canadá son miembros de localidades agrupadas, lo que trae consigo un conjunto único de retos. El cuidado de la salud normalmente no es el sector dominante en estas localidades, y no siempre hay oportunidades para que los empleados de este sector se conecten como grupo.

Es por esto que reuniones como la que tuvo lugar en Edmonton, Alberta el 1 y 2 de marzo son tan importantes para ayudar a las unidades del cuidado de la salud a compartir información sobre sus inquietudes en común.

“Hay muchos beneficios al permitir que los miembros de distintas unidades de salud hablen entre sí”, dijo Ray White, coordinador del cuidado a la salud del Distrito 3 y presidente de la Localidad 207. “Es fácil sentir que los problemas como la falta de personal, la capacitación inadecuada y la asignación no razonable para hacer el trabajo son únicas de un lugar de trabajo, cuando en realidad son algo endémico de toda la industria”.

Durante los dos días de la reunión, aproximadamente 16 miembros de tres localidades en Alberta y Columbia Británica trabajaron juntos, compartieron experiencias y hablaron sobre posibles acciones con respecto a la organización y a las amenazas en el lugar de trabajo.

La Localidad 1223-08 ratifica contrato y da la bienvenida a nuevos miembros

Los trabajadores de Carriage Inn, una residencia para ancianos en Cadiz, Ohio, ratificaron esta semana un nuevo contrato después de una serie de extensiones del contrato antiguo y meses de difíciles negociaciones.

Las negociaciones también motivaron una exitosa campaña de organización interna, que agregó aproximadamente 30 miembros nuevos y más del triple de membresías en la unidad de sindicato abierto, compuesta por los trabajadores de lavandería, cocina y mantenimiento, ayudantes de enfermería y otros miembros del personal de apoyo.

Para ambos logros, fueron muy importantes el taller modificado para generar poder y la amplia comunicación entre miembros, dijo Greg Burwell, presidente de la Localidad 1223.

“De principio a fin, el propietario no quería reconocer nuestro sindicato”, dijo Burwell. “Está en contra de la antigüedad, las prestaciones, de todo, y le cuesta mucho trabajo comprender incluso qué representamos”.

Hay mucha rotación de personal en el lugar, dijo Burwell, y el propietario dificulta lo más posible que los miembros del sindicato hablen con las personas recién contratadas. También negaba continuamente las peticiones de tiempo libre, para que el comité sindical pudiera participar en negociaciones.

Antes que nada, el grupo estuvo de acuerdo en sus motivos para trabajar en el sector: el deseo de brindar cuidado digno y enriquecedor a los seres humanos.

También hablaron sobre cómo las políticas de los empleadores, como cuotas y plazos pueden imponer expectativas no realistas a los trabajadores, lo que a menudo los deja en una posición en la que tienen que escoger entre hacer bien su trabajo o apegarse a reglas insostenibles.

Sarah Hoffman, Ministra de salud de la provincia de Alberta, habló con el grupo y escuchó sus preocupaciones.

El grupo aprendió sobre los requerimientos regulatorios y legales relacionados con la violencia en el lugar de trabajo, amenazas y seguridad, así como algunas herramientas prácticas para atender estas necesidades en lugares de trabajo específicos. También aprendieron sobre los éxitos que ha tenido el sindicato al presionar al gobierno para obtener mejor protección en el lugar de trabajo, y una ruta trazada para fortalecer su voz colectiva.

“El cuidado a la salud es un sector vital y en crecimiento de nuestro sindicato” dijo White. “Queremos mantener las líneas de comunicación abiertas entre las unidades del cuidado a la salud en nuestra área para poder apoyarnos y aprender el uno del otro”.

Sin embargo, un grupo central de miembros comprometidos siguió presionando, al saber que tenían ventaja numérica. Invitaron al distrito a tomar una sesión de capacitación y formaron un equipo de acción comunicativa para que pudieran informar mejor a sus compañeros trabajadores sobre sus derechos.

Al final, pudieron obtener un acuerdo de cuatro años, que le retiró un poco del poder al propietario de Carriage Inn, incluido un 3 por ciento total de aumento en el pago, que saca a la unidad del sistema de evaluación que el propietario controlaba previamente. También da oportunidad de un aumento del 2 por ciento adicional, basado en méritos.

Ahora, es cuestión de continuar con el crecimiento de las membresías y de comprometerse con la lucha, dijo Burwell.

“Necesitamos más comunicación, y que más personas se involucren” dijo. “Aumentar la cantidad de miembros hará que nos volvamos más fuertes”.

“Este contrato fue un verdadero trabajo en equipo”, dijo Dave McCall, director del Distrito 1. “El comité sindical se mantuvo fuerte, y el liderazgo y compromiso de John Saunders y del personal de los otros distritos aseguraron que pudiéramos continuar con las negociaciones, incluso cuando los directivos intentaron descarrilar las pláticas”.



¿Tiene acceso a Internet?
¿Le encanta estar actualizado sobre las últimas y más importantes novedades de USW y otros temas? **¡Únase a los trabajadores de la salud de USW en Facebook!**