

## QUÉ ES NEFAC?

Todos hemos tenido problemas particulares con los patrones, propietarios, burócratas, políticos, o policías, y de estas experiencias cotidianas nos hemos dado cuenta que es a través de una lucha colectiva contra ellos que logramos nuestros intereses. Con una visión específica de cumplir nuestros deseos, nos hemos unido para reflexionar sobre nuestras luchas, hacer estrategias, compartir recursos e ideas, y para educarnos.

La Federación Anarco-Comunista del Noreste (NEFAC) es una organización de revolucionarios, principalmente ubicados en la región noreste de Norteamérica, luchando por un mundo sin explotación ni opresión. Para llevar a cabo a un cambio radical, tomamos acción - organizando en nuestros vecindarios, lugares de trabajo y comunidades - para ayudar a construir movimientos con el poder de exigir y crear el mundo nuevo que llevamos en nuestros corazones. Trabajando juntos en NEFAC, somos capaces de ampliar nuestras perspectivas, coordinar actividades y amplificar nuestra voz.

Gomo anarquistas, luchamos por un mundo sin clases sociales, estados, ni dominación, aún así sean basados en raza, etnicidad, género o estatus económico. Imaginamos un mundo en el que todos tenemos lo que necesitamos, incluso el poder de tomar las decisiones que nos afectan. También entendemos que nuestra libertad individual está ligada a la libertad de todos. Si quiere involucrarse, o si solamente quiere más información, por favor, no dude en contactarnos.

## WHAT IS NEFAC?

We've all had individual problems with bosses, landlords, bureaucrats, politicians, or police, and from these everyday experiences we've realized that it is through collective struggle against them that our interests can be won. Having a specific vision for accomplishing our desires we have joined together to reflect on our struggles, strategize, share resources and ideas, and to educate ourselves.

The Northeastern Federation of Anarchist-Communists (NEFAC) is an organization of revolutionaries primarily in the northeastern region of North America, fighting for a world without exploitation or oppression. In order to bring about radical change, we take action - organizing in our neighborhoods, workplaces and communities - to help build movements with the power to demand and create the new world in our hearts. By working together in NEFAC, we are able to broaden our perspectives, coordinate activity and amplify our voice.

As anarchists, we struggle for a world without classes, states or domination, whether they be based on race, ethnicity, gender or economics. We envision a world where all have what they need, including the power to make decisions that affect us. We also understand that our individual freedom is bound with the freedom of all. If you want to get involved, or just want more info, please get in touch!

# NEFAC



**NEFAC New England**  
**PO Box 230685**  
**Boston, MA 02123**  
**boston@nefac.net**  
**www.nefac.net**

# ★ ★ FREEDOM ★ ★ LIBERTAD ★ ★

★ ★  ★ ★

NEFAC NEW ENGLAND No. 2 OCTOBER 2009



Photo credit: SarahMcD

## VICTORY IN VERMONT: HOSPITAL TECHS ORGANIZE

*"I've worked at Fletcher Allen about 22 years.... Once the hospital found out I was trying to organize our union, I was called into my manager's office. They told me that if I continued to engage in union activities, I would be written up on my job performance and possibly lose my job. As it is now, the hospital has all the power and the workers have none.... People are scared of getting involved with the union because they are afraid they will receive the same treatment as me or that they could potentially lose their jobs."*

- Debbie Montgomery, Pharmacy Tech, Fletcher Allen Health Care, Jan 2009.\*

This is what was at stake earlier this year for almost 600 hospital technical workers at Fletcher Allen Medical Center in Burlington, Vermont. By June, the picture was turned completely around. The campaign had developed enough solidarity that the techs voted 160 - 87 to unionize.

(Continued inside.)

## VICTORIA EN VERMONT: LOS TÉCNICOS DE HOSPITAL SE ORGANIZAN

*"He trabajado en Fletcher Allen durante 22 años.... Cuando el hospital se dio cuenta que estaba intentando organizar nuestro sindicato, me llamaron a la oficina del jefe. Me dijeron que si seguía dedicándome a las actividades sindicales, me multarían por falta de rendimiento en el trabajo y posiblemente perdería el empleo. Así como está ahora, el hospital tiene todo el poder y los trabajadores no tienen nada... La gente tiene miedo de involucrarse con el sindicato porque tiene miedo que recibirán el mismo tratamiento que yo o que posiblemente sean despedidos."*

-Debbie Montgomery, técnica de farmacia, Fletcher Allen Health Care, Enero 2009.\*

Esto es lo que se jugaban los casi 600 trabajadores técnicos de hospital en Fletcher Allen Health Care (Centro Médico Fletcher Allen) en Burlington, Vermont al principio del año. En junio, la situación había cambiado por completo. La campaña había desarrollado tanta solidaridad que los técnicos votaron 160 a 87 a favor de sindicalizarse.

(Continuó en el interior.)



# VICTORY IN VERMONT: HOSPITAL TECHS ORGANIZE



With that decisive vote, the tech workers joined the Vermont Federation of Nurses and Health Professionals, local 5221 (AFT, AFL-GIO). This is the union of RNs and LPNs who also work at the same hospital. Fletcher Allen is Vermont's largest hospital, and the only Level 1 Trauma Center in the state.

The unionizing effort was carried out by a bargaining group made up of various kinds of tech workers: respiratory therapists, paramedics, dialysis techs, and certified professional coders. The success of their effort is attributed to their ability to engage their co-workers in discussing difficult questions. What would be possible for the workers to achieve by unionizing, given what was at stake for management? Would the contract the union got with the hospital be legally binding?

The bargaining group addressed these concerns by educating their co-workers to focus on thinking through problems together instead of being stopped by them. They started by considering who made the staffing decisions at the hospital, and how these decisions affected their work. The bargaining group helped their co-workers get educated about what to expect every step of the way through the bargaining process.

As these educational discussions went on, more and more techs came to see that, in order to improve their working conditions, they needed to work together collectively. They realized that decisions about staffing at the hospital were being made by hospital administrators. The techs wanted to demonstrate that they, as workers on the front lines of direct patient care, were better positioned to make decisions about staffing. Eventually, the technical workers were able to bring into reality the idea of having a union.

As the unionizing effort became more solid, it also became more visible. Various tech units at the hospital organized actions around the issues. Organizers held conversations with key political and religious leaders across the state. These and many other public media events put pressure on Fletcher Allen to agree to a fair and fast election procedure.

An agreement was finally reached between Fletcher Allen and the Vermont Federation of Nurses and Health Professionals, local 5221. The union nurses succeeded in pushing the hospital to agree to an expedited election with the bargaining unit of the hospital's technical professionals. They also got a commitment from the

hospital not to waste precious healthcare dollars on an anti-union campaign.

The hospital had used such a campaign when the nurses began their own unionizing effort back in 2002. Nevertheless, the nurses won their union. It was the first successful organizing drive conducted at the private, nonprofit hospital. At the time, the hospital employed 5,500 people.

Inspired by the dedication of the nursing team to build more power in their union and their workplace, the hospital techs decided to stand in solidarity with all FAHC employees who wished to achieve similar unionizing goals. By making the choice to unionize, and by educating themselves on how to achieve their goal, the technical professionals at Fletcher Allen won the legal right to share in the decision-making that affects their work and the care they are able to provide their patients.

As the techs move toward bargaining their first contract with the hospital, they have identified several goals they wish to achieve. They will be looking for a contract that helps develop better retention of quality staff through equal and fair treatment of staff, professional development, improved benefits, and a stronger ability to advocate for the best practices that result in the highest quality of care for patients.

Bargaining on the contract is set to begin in early September.

This victory and ongoing struggle shows the importance of hospital workers uniting across job sectors. Often hospital administrators are able to divide nurses from other hospital workers - such as techs, food service workers, etc. - through talking about nurses as professionals and other workers as service sector. But nurses will find themselves in a much stronger position if they are willing to work with, and support, organizing efforts of other hospital workers. Workers have more in common with each other than we do with our bosses, and we can demand more when we stand in solidarity together.

\*<http://www.unionvoice.org/campaign/fahctechns/explanation>

# VICTORIA EN VERMONT: LOS TÉCNICOS DE HOSPITAL SE ORGANIZAN

Con el voto decisivo, los trabajadores técnicos se juntaron a la Federación de Enfermeros y Sanitarios de Vermont, local 5221 (AFT, AFL-GIO). Este es el sindicato de enfermeros titulados y enfermeros prácticos con licencia que también trabajan en el mismo hospital. Fletcher Allen es el hospital más grande de Vermont, y el único Departamento de Urgencias en todo el estado.

La campaña de organización se llevó a cabo por un grupo de negociación constituido por varios tipos de trabajadores: terapeutas respiratorias, paramédicos, técnicos de diálisis, y codificadores profesionales. El éxito de su esfuerzo se atribuye a su capacidad de tener conversaciones con sus compañeros de trabajo sobre asuntos difíciles. ¿Qué podrían lograr los trabajadores por sindicalizarse, dado lo que se arriesgaban los jefes? ¿Sería legalmente vinculante el contrato que conseguía el sindicato?

El grupo de negociación enfrentó estos asuntos, educando a los compañeros de trabajo para pensar juntos los problemas en vez de ser impedidos por ellos. Empezaron por considerar quién tomaba las decisiones acerca del personal, y cómo estas decisiones afectaban a su trabajo. El grupo de negociación ayudó a los compañeros de trabajo a educarse sobre qué esperar en cada paso del proceso de negociación.

Mientras sucedieron estas conversaciones, más y más técnicos se dieron cuenta que, para mejorar sus condiciones laborales, necesitaban trabajar colectivamente. Se dieron cuenta que eran los administradores que tomaban las decisiones sobre el personal del hospital. Los técnicos querían demostrar que por ser los trabajadores en la primera línea del cuidado de los pacientes, eran ellos que mejor preparados estaban para tomar decisiones sobre el personal. Eventualmente, los trabajadores técnicos fueron capaces de realizar el tener un sindicato.

Mientras la campaña de organización se hizo más sólida, también se hizo más visible. Varios equipos de técnicos organizaron acciones con respeto a temas de importancia. Los organizadores tuvieron conversaciones con líderes claves políticos y religiosos de todo el estado. Éstos y muchos otros eventos presionaron a Fletcher Allen para acordar un procedimiento electoral justo y rápido.

Por fin se llegó a un acuerdo entre Fletcher Allen y la Federación de Enfermeros y Sanitarios, local 5221. Los enfermeros sindicalizados

presionaron al hospital para tener una elección acelerada con el grupo de negociación de técnicos. También lograron que el hospital no gastara los pocos fondos en una campaña anti-sindicato. El hospital implementó la misma campaña cuando los enfermeros empezaron a organizarse en 2002. Sin embargo, los enfermeros ganaron su lucha. Fue la primera campaña de organización exitosa en el hospital privado y sin fines de lucro. En esa época, el hospital empleaba a 5,500 personas.

Inspirados por la dedicación del equipo de enfermeros para desarrollar más poder en su sindicato y en su lugar de trabajo, los técnicos decidieron solidarizarse con todos los empleados de Fletcher Allen que deseaban lograr las metas similares por organizarse. Por tomar la decisión de sindicalizarse, y por educarse a lograr esas metas, los técnicos ganaron el derecho legal de participar en las decisiones que afectan a su trabajo y el cuidado que pueden dar a los pacientes.

Mientras que los técnicos se van acercando a negociar su primer contrato con el hospital, han identificado varias metas que quieren lograr. Están buscando un contrato que ayude a desarrollar la mejor retención de personal de calidad a través del trato igual y justo, el desarrollo profesional, mejores beneficios, y la capacidad de abogar para las mejores prácticas que resulten en la mejor calidad del cuidado de pacientes.

Las negociaciones del contrato van a comenzar a primeros de Septiembre.

Esta victoria y lucha en curso enseñan la importancia que los trabajadores de hospital se unan a través de diferentes sectores laborales. A menudo los administradores de hospital pueden dividir los enfermeros de los otros trabajadores de hospital - como técnicos, trabajadores de servicios de alimentación, etc. - por hablar sobre los enfermeros como profesionales y los demás trabajadores como el sector de servicio. Pero los enfermeros se encontrarán en una posición más fuerte si estén dispuestos a trabajar con, y apoyar a las luchas de otros trabajadores de hospital. Los trabajadores tenemos más en común con cada otro que tenemos con los patrones, y podemos exigir más cuando nos solidarizamos.

\*<http://www.unionvoice.org/campaign/fahctechns/explanation>



FREEDOM



LIBERTAD



FREEDOM



LIBERTAD

