

Información importante para empleados de la UC acerca de un voto de huelga de la AFSCME

La AFSCME, el sindicato que representa a los empleados de la UC de atención al paciente y de servicio, ha anunciado que pedirá a los empleados de servicio y de atención al paciente que autoricen una convocatoria a huelga contra la UC. De acuerdo con la UC, las huelgas afectan injustamente a los pacientes, estudiantes y empleados, y no deberían usarse como táctica negociadora. Es muy importante que todos los empleados representados por la AFSCME entiendan lo que este voto significa y las implicaciones de una huelga, y hagan una decisión informada acerca de si apoyan o no una huelga. A continuación se dan respuestas a preguntas importantes.

Votos autorizando una huelga

P. ¿Qué es un voto de “autorización de huelga”?

R. Un voto de autorización de huelga es el proceso por el cual los empleados de una unidad negociadora votan si apoyan o no una huelga.

P. ¿Y si yo no apoyo la huelga – estoy obligado a votar?

R. Si Ud. es elegible para votar, y no cree que una huelga esté entre sus mejores intereses, es importante que sus dirigentes sindicales entiendan su posición al respecto.

P. ¿Puede votar cualquiera de una unidad negociadora? Si no soy un miembro que paga cuotas, tengo aun así voz respecto a ir a una huelga?

R. Las reglas que rigen la votación varían según el sindicato, pero típicamente solo pueden votar los miembros que paguen cuotas. Si su sindicato solo les permite votar a los miembros que pagan cuotas, Ud. no podrá participar en la votación. Sin embargo, Ud. aun puede darles a conocer sus puntos de vista a los dirigentes de su sindicato y a sus colegas de la unidad negociadora mediante cartas, correos electrónicos, medios sociales, etc., y también si habla con sus colegas y representantes sindicales.

Venir a trabajar en medio de una huelga; ausencias del empleado y pérdida de paga/beneficios durante una huelga

P. Como empleado representado por la AFSCME, ¿estoy obligado a ir a la huelga? ¿Puede el sindicato penalizarme por no ir a la huelga?

R. Jamás empleado alguno está en la obligación de ir a huelga. Por ley, a los sindicatos les está prohibido amenazar o coaccionar a los miembros de otras formas para impedirles que vayan a trabajar. Sin embargo, algunos sindicatos tienen derecho a multar a sus miembros, pero los no-miembros, que opten por trabajar durante una huelga, incluso una huelga de solidaridad. Un miembro del sindicato que no quiera ir a la huelga tal vez quiera contactar a su representante sindical local para confirmar que no sería multado. Aunque el sindicato imponga multas, la UC no descontará las multas del sindicato de los cheques de los empleados.

P. Si vengo a trabajar durante una huelga, ¿qué paga y beneficios recibiré?

R. Si Ud. viene a trabajar, recibirá la misma remuneración y beneficios que recibe normalmente.

P. Si no vengo a trabajar por motivo de una huelga, ¿seguiré cobrando mi sueldo y beneficios? ¿Puedo usar mi tiempo compensatorio o de vacaciones en lugar del tiempo que pierda?

R. A los empleados no se les pagará por el tiempo perdido debido a su participación en una huelga. A los empleados que participen en una huelga no les será permitido usar su tiempo compensatorio o de licencia por vacaciones para cubrir el pago que pierdan por estar en huelga. Los beneficios que corresponden al porcentaje de tiempo trabajado durante el mes pudieran verse afectados.

P. ¿Dejaré de cobrar si participo en una huelga?

R. La UC presumirá que la ausencia de cualquier empleado que no asista a su trabajo asignado — a

falta de previa autorización o certificado médico — durante un período de huelga declarada, es por motivos de la huelga. A los empleados que se ausenten del trabajo, sin autorización, durante una huelga no se les pagará por la ausencia. Como siempre en estos casos, la autorización de una ausencia del trabajo (e.g., licencia de vacaciones) pudiera otorgarse o no, según la necesidad operacional y ajeno a la razón por la que el empleado solicite la licencia.

Legalidad de una huelga de empleados de servicio de la AFSCME, y participación por empleados que no sean de servicio

P. ¿Es legal que la AFSCME llame a huelga?

A. Las leyes estatales requieren que las huelgas se consideren solo como último recurso tras agotarse todas las demás opciones. La UC no cree que la AFSCME haya, de buena fe, agotado todas las opciones. Sin embargo, como la UC y la AFSCME han completado todos los procedimientos requeridos por la ley, de impasse y búsqueda de datos, tocantes a los empleados de servicio, la UC tiene un derecho legal de implementar los términos (sueldos, beneficios, etc.) de su oferta final al sindicato, y la AFSCME tiene el derecho de llamar a huelga a los empleados de servicio. La AFSCME ha pedido a los empleados de carrera de atención al paciente que se solidaricen con los empleados de servicio, a pesar de que la AFSCME y la UC no han concluido las negociaciones en torno al contrato de los empleados de atención al paciente. No obstante, el solo hecho de que ambas partes tengan estos derechos legales, no significa que deberían ejercerlos. En última instancia, la UC y la AFSCME deben superar sus diferencias y avenirse a un acuerdo. Una huelga pudieran tan solo demorar un acuerdo.

P. ¿Es legal que los empleados de atención al paciente, representados por la AFSCME, y los empleados representados por otros sindicatos, tales como CNA y UPTE, se sumen a la huelga de los empleados de servicio de la AFSCME?

R. La huelga es un asunto serio, sobre todo cuando afecta a los servicios públicos vitales, como la atención al paciente. Las huelgas que plantean una amenaza sustancial e inminente a la salud pública son ilegales de acuerdo con las leyes estatales. La UC cree que pudiera considerarse ilegal que ciertos/as enfermeros/as, personal de atención al paciente representados por la AFSCME, o empleados de cuidados de salud representados por UPTE vayan a una huelga en solidaridad con los empleados de servicio, porque eso plantearía una amenaza inminente a la salud y seguridad públicas y retendría indebidamente los cuidados de salud del público.

P. Si no soy un empleado de servicio y me solidarizo en la huelga con la AFSCME, ¿seguiré recibiendo mi sueldo y beneficios? ¿Puedo usar mi tiempo compensatorio o de vacaciones a cambio del tiempo que deje de trabajar?

R. A los empleados que se solidaricen en una huelga no se les pagará por el tiempo perdido y no podrán usar su tiempo compensatorio o licencia de vacaciones para cubrir la paga perdida debido a la huelga. Los beneficios que dependen del porcentaje de tiempo trabajado durante el mes pudieran verse afectados.

:: :: ::