

Su sindicato les está pidiendo a Ud. y a sus colegas de unidad negociadora que se sumen a la huelga de un día de AFSCME convocada para el 10 de abril. Las huelgas son algo serio e impactan a los servicios y cuidados críticos que nosotros sabemos que Uds. se enorgullecen de prestar a las personas que dependen de Uds. Creemos que es sumamente inapropiado que ningún sindicato amenace a los servicios a los pacientes, estudiantes y el público en general como táctica negociadora. A continuación encontrará información importante acerca de la huelga, incluso su derecho a no sumarse a ella. **Por favor léala con cuidado.**

Impactos de huelgas para los pacientes

P. ¿Pueden las huelgas impactar negativamente a los servicios a los pacientes de la UC?

R. Sí. Cuando quiera que un sindicato amenaza con una huelga, los centros médicos de la UC deben empezar a tomar medidas apropiadas. El hospital debe considerar limitar sus operaciones, lo cual afecta tanto a los cuidados críticos como a los electivos, antes, durante y después de la huelga. Los referidos de comunidades circundantes pudieran perderse indefinidamente, perjudicando la confianza pública en nuestros centros médicos. Los pacientes de trauma críticos tal vez tengan que ser desviados a centros de otro nivel, lo cual reduce la calidad de atención al paciente. Además, el ruido de las huelgas puede ser muy molesto para los pacientes.

Ir a trabajar y pérdida de paga durante una huelga

P. ¿Dejaré de cobrar mi paga por participar en una huelga?

R. A los empleados que se ausenten del trabajo sin previa autorización durante una huelga no se les pagará por la ausencia. Como siempre, la autorización de una ausencia en el trabajo (e.g., licencias por vacaciones) pueden o no ser otorgadas, de acuerdo con la necesidad operacional y ajeno a la razón por la que se pida la licencia.

P. ¿Tengo que ir a la huelga? ¿Me puede penalizar el sindicato por negarme a la huelga?

R. Ningún empleado está jamás obligado a sumarse a una huelga. A los sindicatos les está prohibido por ley que amenacen o coaccionen de otras formas a sus miembros para impedirles que vayan a trabajar. Algunos sindicatos tienen derecho a multar a sus miembros, pero no a los no-miembros, que decidan no participar en una huelga, incluso una huelga de solidaridad. Si usted no quiere sumarse a la huelga, tal vez quiera contactar a su representante sindical local para confirmar que no habrá multas. Aunque el sindicato imponga multas, la UC no descontará las multas sindicales de los cheques de paga de sus empleados.

P. ¿Me pagarán si trabajo durante una huelga? ¿Puede mi sindicato impedirme que trabaje?

R. Si Ud. viene a trabajar, cobrará la misma paga y beneficios que Ud. cobra normalmente. De acuerdo con las leyes, Ud. está en libertad de cruzar un piquete y venir a trabajar. Los piquetes son legales mientras que sean pacíficos, conducidos solo en propiedad pública (e.g., bordillos), no bloqueen el acceso a los centros de trabajo, no interfieran con el curso normal de actividades de la empresa y no les prohíban trabajar a los empleados no-huelguistas. La UC asistirá a los empleados que quieran trabajar proporcionándoles seguridad o transporte a través de los piquetes. Los empleados no-huelguistas deberán evitar los enfrentamientos o intercambio con sus colegas huelguistas en los piquetes que pudiesen inflamar la situación. Si un empleado sintiera que los piquetes o colegas huelguistas lo están hostigando o impidiéndole que trabaje, el empleado deberá notificar a su supervisor u oficina de relaciones laborales inmediatamente.

P. ¿Me está permitido hablar con mi supervisor o gerente de unidad acerca de todo esto?

R. Absolutamente. Su gerente es otra fuente de respuestas e información.