

Información importante para empleados de la UC sobre la huelga de la AFSCME

La AFSCME, el sindicato que representa a los empleados de cuidados del paciente y servicios en la UC, ha convocado a una huelga en los centros médicos y campus de la UC del 3 al 7 de marzo. Es muy importante que los empleados representados por la AFSCME entiendan las implicaciones de una huelga, y lo que ha estado ofreciendo la UC, para que puedan tomar una decisión informada acerca de si van a apoyar esa huelga.

Negociaciones del contrato

P. ¿Por qué aún no tenemos un contrato?

R. La UC ha presentado buenas propuestas y se ha transado en asuntos clave que los dirigentes de la AFSCME dicen ser importantes para que los miembros aprueben un contrato. Nuestras propuestas globales plantean aumentos salariales garantizados, excelentes beneficios e importantes protecciones de empleo. La AFSCME ha rechazado esas ofertas nuestras.

Hemos instado a la AFSCME a que presente nuestras propuestas a los empleados para una votación, y estamos decepcionados porque en vez de hacer eso el sindicato ha convocado a otra huelga. La UC ha mostrado que puede avenirse para llegar a un acuerdo – dentro de los pasados cuatro meses, la UC ha logrado acuerdos con sindicatos que representan a las enfermeras, empleados de cuidados de salud, auxiliares de investigaciones profesionales, empleados técnicos, conferencistas, bibliotecarios y agentes policiales de la UC. Estamos empeñados en lograr un contrato justo para nuestros empleados de servicios y cuidados del paciente, pero también la AFSCME tiene que estar dispuesta a transarse.

P. ¿Qué ha ofrecido la UC a los empleados de servicio y cuidados del paciente?

R. Las ofertas de contrato de la UC han incluido:

- **17.5 por ciento de aumento salarial** durante cuatro años para los empleados de servicio
- **23.5 por ciento de aumento salarial** durante cuatro años para los empleados de cuidados técnicos del paciente
- **No aumentos de tasas** en las bandas de pago 1 y 2 de Kaiser y Health Net, lo cual protegería el salario neto de los empleados con sueldos más bajos.
- **A solicitud de la AFSCME, la misma fórmula de pensión que UPTE y CNA**, de manera que los empleados contribuirían el 9 por ciento de su paga. La UC ofreció anteriormente alternativas en las que los empleados contribuirían tan sólo el 5 por ciento, algo que fue rechazado por la AFSCME.
- **Mejoras en protección de empleo** contra despidos temporales y uso de contratistas externos.

Para ver la oferta completa, ver “Facts: UC-AFSCME Negotiations” en ucal.us/UCService y ucal.us/PatientCareTechs.

Cualquier acuerdo deberá ser financieramente sostenible. La universidad ha experimentado cortes sustanciales de fondos estatales en años recientes, y debe cerciorarse de que los acuerdos con nuestros sindicatos se circunscriban a nuestro presupuesto y mantengan la calidad de la UC.

Impactos de una huelga en la UC

P. ¿Impactaría una huelga a los pacientes?

R. No cabe duda de que una huelga impactaría a los pacientes. La UC hará todo lo que esté a su alcance para continuar prestando atención y servicios a los pacientes que más lo necesiten. No obstante, cuando un sindicato amenaza con una huelga en nuestros centros médicos, la UC debe dar pasos tales como la suspensión de servicios en áreas en las que las necesidades de los pacientes sean menos agudas. Los hospitales también pudieran disminuir el volumen de pacientes antes de la huelga para luego aumentarlo gradualmente a los niveles normales prehuelga. Esto pudiera traer una suspensión de cuidados críticos y electivos durante unas dos semanas y una reducción del personal en aquellas unidades cuyo volumen de pacientes se haya reducido. Los referidos de pacientes de comunidades aledañas pudieran perderse, perjudicándose así la confianza pública en nuestros centros médicos. Los pacientes críticos de trauma

podrían verse en la necesidad de ser desviados a centros cuyo volumen no esté afectado, lo que potencialmente reduciría la calidad de atención.

Q: ¿Qué otros impactos pudiera haber?

Una huelga que involucre a los empleados representados por la AFSCME no solo afectaría a los pacientes de los centros médicos, sino también a los servicios en los campus, desde centros de salud estudiantil hasta servicios gastronómicos.

Las dos últimas huelgas de la AFSCME, en mayo y noviembre del 2013, costaron a la UC unos \$30 millones. Esta huelga de cinco días, que el sindicato tiene planeada para marzo próximo, costaría a la UC unos \$10 millones diarios, para poder mantener los servicios críticos al paciente.

Venir a trabajar durante una huelga

P. Mi manager me preguntó si yo tenía planeado trabajar mis turnos previstos del 3 al 7 de marzo. ¿Tengo que responderle?

R. Los empleados están en libertad de decidir si contestan o no esa pregunta. La razón por la que estamos preguntando es porque estamos en la obligación de asegurar el cuidado y la seguridad de los pacientes durante una huelga, y necesitamos prepararnos conforme a ello, contratando suplentes temporales durante la huelga.

P. ¿Pudiera ser penalizado por no responder o por responder que no pienso trabajar durante la huelga?

R. No. Tenga la seguridad de que no habrá represalias contra usted por cualquier respuesta que dé, o si decide no responder.

P. ¿Le informará la UC a mi sindicato de si pienso trabajar del 3 al 7 de marzo?

R. No. Las respuestas de los empleados no se compartirán con los sindicatos.

P. ¿Se prohibirá a los empleados representados por la AFSCME venir a trabajar durante una huelga?

R. No. De acuerdo con las leyes, usted está en libertad de cruzar los piquetes y venir a trabajar.

P. ¿Estoy obligado a participar en la huelga si pertenezco al sindicato? ¿Puede el sindicato penalizarme por no sumarme a la huelga?

R. Ningún empleado jamás está obligado a declararse en huelga. A los sindicatos las leyes les prohíben amenazar o coaccionar de otras formas a sus miembros para que no vayan a trabajar. Algunos sindicatos pueden multar a los miembros que pagan cuotas (pero no a los empleados que no son miembros) por trabajar durante una huelga. Cualquier miembro del sindicato que no quiera declararse en huelga puede contactar a su sindicato para confirmar si hay multas o no. La UC no descontará multas de los cheques de ningún empleado.

P. ¿Qué pasa si quiero trabajar pero me bloquean o se me enfrentan los piquetes u otros huelguistas?

R. La UC ayudará a los empleados que quieran trabajar proporcionándoles seguridad o transporte para cruzar los piquetes. Los empleados no huelguistas deberán evitar tener enfrentamientos y no deben incitar ni involucrarse en intercambios, que pudieran soliviantar la situación. Si un empleado o empleada piensa que los piquetes o huelguistas le están hostigando o impidiéndole trabajar, ese empleado o empleada, deberá notificar inmediatamente a su supervisor u oficina de relaciones laborales de su campus.

Impactos de la huelga en la paga, beneficios y trabajo del empleado

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

R. Si usted viene a trabajar, recibirá la misma paga y beneficios que recibe normalmente.

P. ¿Si me declaro en huelga, perderé paga y beneficios?

R. A usted no se le pagará por el tiempo perdido por participar en una huelga. Los beneficios basados en el porcentaje de tiempo trabajado durante el mes pudieran verse afectados.

P. ¿Dejaré de cobrar si sencillamente me ausento del trabajo durante la huelga?

R. Si cualquier empleado no asiste a su trabajo asignado, la UC asumirá —a falta de una autorización previa o certificado médico— que esa ausencia durante una huelga se debe a la huelga. A los empleados que se ausenten del trabajo durante una huelga no se les pagará por la ausencia. Como siempre en estos casos, la autorización para ausentarse del trabajo (e.g., vacaciones o licencia por tiempo compensatorio) pudiera autorizarse o no, de acuerdo con las necesidades operativas y ajeno a las razones expuestas por el empleado para solicitar la licencia.