



# PREGUNTAS Y RESPUESTAS

## SOBRE NUESTRO DERECHO DE IRNOS A HUELGA

**P: ¿Por qué ha convocado el voto de huelga nuestro equipo de negociaciones de AFSCME 3299?**

Nuestro equipo de negociaciones a estado negociando en buena fe. La Universidad todavía no nos a ofrecido verdaderos aumentos salariales, protecciones para nuestros beneficios, seguridad de trabajo, dotación adecuada ni poner el fin a la discriminación en el trabajo. En vez, la universidad insiste en recortes. Hemos llegado a un impasse en la mesa de servicio de negociación. Si la universidad continúa a negarnos nuestras demandas principales, necesitamos que estar listos para tomar todas las acciones necesarias para ganar, incluso irnos de huelga. Es por eso que nuestro equipo de negociación a llamado por un voto de huelga para demostrarle a UC que estamos dispuestos a luchar por lo que merecemos. Trabajadores de asistencia al paciente votaran para unirse con servicio en la action en solidaridad; todos los trabajadores de UC merecen mejor.

**P. ¿Es legal la huelga? ¿Tengo protección si participo en la huelga?**

Sí. Todos los empleados de UC tienen el derecho legal de declararse en huelga bajo la ley. Aunque UC intente declarar que las huelgas de AFSCME son ilegales, nuestro equipo de abogados las ha defendido exitosamente ante la Junta de Relaciones de Trabajo Público o PERB. Las represalias de la administración de UC contra cualquier persona por participar en la huelga están estrictamente prohibidas por la ley. Las represalias ilegales incluyen: reducir la asignación o horas regulares, cambiar el horario, y cualquier tipo de castigo. AFSCME ha defendido y seguirá defendiendo a los trabajadores que sufren represalias debido a su participación en las huelgas protegidas por la ley y en actividades de la unión. Si así ocurre, debe comunicarse de inmediato con su líder de MAT u organizador.

**P: ¿Perjudicará una huelga de varios días a los estudiantes y pacientes?**

Hacemos todo el esfuerzo por proteger a nuestros pacientes antes y durante cualquier huelga. Esto incluye la notificación con 10 días de anticipación

a una huelga en cualquier hospital además de organizar un Grupo de Trabajo por la Protección a los Pacientes que ayuda UC a asegurar que haya el personal suficiente en caso de que surja una verdadera emergencia durante la huelga. El objetivo de nuestra huelga es destacar los problemas que afectan a los estudiantes y pacientes como resultado de la falta crónica de personal. UC ha rechazado todas nuestras demandas en las negociaciones respecto a la dotación segura de personal.

**P. ¿Cómo debo responder si mi supervisor me pregunta que si voy a participar en la huelga o trabajar durante la huelga?**

No tiene que contestar ninguna pregunta respecto a su participación en una huelga. UC no tiene derecho de intimidarlo ni interrogarlo sobre sus actividades con la unión que son protegidas por la ley. Sin embargo, puede intentar “encuestar” a los trabajadores para evaluar el nivel de personal. Le volvemos a repetir, usted no tiene que contestar. No debe firmar nada que le presenten los administradores acerca de que si piensa o no piensa trabajar durante la huelga. En caso de que su supervisor le pregunte sobre su participación, debe comunicarse de inmediato con su líder de MAT.

**P: ¿Me puede levantar una infracción mi supervisor si no trabajo durante una huelga?**

No. Su supervisor no le puede castigar por participar en la huelga. Es una actividad protegida por la ley y toda represalia es ilegal. En caso de que así ocurra, debe comunicarse de inmediato con su líder de MAT u organizador.

**P. ¿Qué debo hacer si mi supervisor me dice que tengo que trabajar durante la huelga o si me muestra algún documento que diga así?**

Comuníquese con la unión inmediatamente. La táctica de miedo que usa UC normalmente es convencer a algunos empleados de que están “obligados” a trabajar. Al igual que en las huelgas

anteriores, AFSCME colaborará con PERB y con UC para que una cantidad *limitada* de empleados trabajen durante la huelga y para que estén disponibles otros empleados si es necesario, por medio del Grupo de Trabajo por la Protección de los Pacientes. AFSCME tendrá una lista de todas las personas que deben trabajar, así que debe preguntarle al respecto a su líder de MAT u Organizador.

**P. ¿Qué debo hacer en el día de la huelga?  
¿Debo llamar para avisarle a mi supervisor?  
¿Debo llamar para pedir el día por enfermedad?  
¿Tengo que usar mis horas de vacaciones?**

No debe pedir el día por enfermedad, ni pedir vacaciones ni cualquier otra licencia durante la huelga. Las huelgas no son como otro tiempo fuera del trabajo. AFSCME le envía notificación a UC previo a la huelga sobre la huelga. Esto sirve como el requisito de todos los empleados representados por AFSCME. Lo único que tienen que hacer los miembros es presentarse a la acción. Solamente se puede usar tiempo de enfermedad para usos legítimamente médicos, que no tiene nada que ver con una huelga. Además, UC típicamente rechaza el uso de vacaciones en los días de huelga.

**P. ¿Qué hago si mi supervisor me llama durante mis días libres para pedir que trabaje durante la huelga?**

Si su supervisor intenta llamarle a trabajar en un día en que normalmente no trabaja, debe decirle, “no estoy disponible. Voy a participar en la huelga de la Unión”. **No** está obligado a trabajar durante esos días.

**P. ¿Qué derecho legal tengo de participar en la huelga si soy trabajador per-diem, de prueba, de asignación limitada en UC?**

Los contratos de AFSCME están expirados, así que cualquier trabajador representado por AFSCME tiene el derecho de irse a huelga, incluido los trabajadores per-diem, limitados, o los que están de prueba. De acuerdo con nuestro acuerdo actual, los trabajadores per-diem, limitados o de prueba pueden quedar despedidos por cualquier motivo—excepto en caso de represalias por actividad de la unión (como huelga). Le volvemos a repetir que represalias cometidas por los administradores de UC son estrictamente ilegales, y nuestra unión defenderá a los trabajadores que sufren represalias debido a su participación en las huelgas y actividades de la unión protegidas por la ley. En caso de que así ocurra, debe comunicarse de inmediato con su líder de MAT u organizador.

**P. Yo apoyo a la huelga, pero estoy obligado a participar en el piquete en los días que no están en mi horario de trabajo?**

**TODOS** los miembros de AFSCME deben presentarse en el piquete durante la huelga aunque sea su día de trabajo o no. UC tiene que ver que nuestra unión hace la fuerza y los pacientes, los estudiantes, y los medios de comunicación nos apoyarán más si estamos presentes en frente de nuestros hospitales y campus. Sin embargo, solo se les dará la ayuda de huelga a los miembros que participan en el piquete para las horas programadas durante la huelga.

**P: ¿Me pagará la unión por participar en la huelga?**

Participar en la huelga es un sacrificio que hacen nuestros miembros para demostrarle a UC que estamos dispuestos a hacer todo lo necesario para lograr la victoria.

Cuando nuestro equipo de negociaciones declara la huelga, se espera que los miembros de AFSCME 3299 se presentarán en el piquete todos los días y que no entrarán a trabajar por todo el tiempo que dure la huelga. Nuestra unión tiene un fondo limitado para ayudar a los miembros que participan en la huelga que sufren dificultades y para pagar la comida para la huelga y la logística. La Mesa Directiva ha decidido que en caso de una huelga de varios días, **los miembros deben tener derecho a la ayuda económica si se presentan para un turno completo en la línea de piquete para cada día que dure la huelga.** La ayuda económica es de \$70 por cada día del piquete. En caso de que un miembro entre a trabajar durante la huelga, no tendrá derecho a la ayuda económica.

**P: ¿Pueden participar los trabajadores estudiantiles en la huelga?**

Sí. La ley protege el derecho de los empleados estudiantiles de organizarse, negociar Y declararse en huelga junto con otros trabajadores que estén en huelga (refiérase a la Sección 3562(e) del Código del Gobierno de California). Los empleados estudiantiles gozan de las mismas protecciones legales que otros empleados conforme a la ley de trabajo. La junta de trabajo ha fallado que es ilegal que una empresa tome medidas contra los empleados que no tengan representación y que apoyan a los empleados representados por la unión (Delano Union Elementary School District (1982) PERB Decisión No. 213).

*Síganos en Facebook: [facebook.com/afscme3299](https://facebook.com/afscme3299) Regístrese para Alertas de Texto: Envíe el texto “UC” al 237263*

