

¿QUÉ PASARÁ EL 1 DE OCTUBRE?

Nuestro contrato de negociación colectivo entre Kaiser Permanente y el USW se vence el 30 de septiembre de 2021. Nuestro Unión/sindicato, así como todas las Uniones/sindicatos que pertenecen a la Alliance of Health Care Unions se mantienen comprometidos con alcanzar un contrato de negociación colectivo justo con KP.

En la mesa de negociación, nuestro comité negociador del USW junto a los líderes de Alliance, se unieron para mejorar nuestros salarios y beneficios. Hemos luchado por la responsabilidad de Kaiser Permanente para abordar las disparidades salariales para nuestros miembros y las soluciones al agotamiento de los miembros de la Unión/sindicato en toda la Alliance.

Mientras les hemos expresado tus preocupaciones durante estas negociaciones, KP ha continuado diciendo historias sobre competidores que amenazan con rebasar al gigante de cuidado de salud. La realidad es que KP emergió de la pandemia con, al menos, \$44 mil millones en reservas de efectivo y un panorama más saludable que muchos otros sistemas de cuidado de salud. La amenaza real es una nueva cosecha de líderes de KP que han abandonado el compromiso a largo plazo de la organización con la camaradería, la justicia y la equidad.

KP ha insistido en dividirnos a través de un sistema de 2-niveles, se rehúsa a reconocer nuestro trabajo y sacrificios con solo 1% en aumentos a través de las negociaciones, y se rehúsa a trabajar colaborativamente para resolver los problemas de dotación de personal. Bajo estas circunstancias, una huelga o cierre patronal es una posibilidad muy real. Una vez más, debemos estar preparados.

Como no ha habido una disputa laboral en KP en muchos años, puede que no estés familiarizado con lo que sucede cuando el contrato expira, o durante una huelga o cierre patronal. Mantente informado asistiendo a nuestras asambleas virtuales, y pendiente a las actualizaciones del Equipo de Comunicación y Acción (CAT) de nuestra local, así como los mensajes de texto.

HUELGAS, CIERRES PATRONALES Y TRABAJAR SIN CONTRATO

¿QUÉ PODRÍA PASAR EL 1 DE OCTUBRE SI NO HEMOS ACORDADO UN NUEVO CONTRATO DE NEGOCIACION COLECTIVO?

Hay diferentes opciones:

1. Podemos acordar extender el contrato mientras continuamos las negociaciones. (KP debe estar de acuerdo con esto para que suceda).
2. Podemos votar para irnos a huelga. La ley requiere que le demos un aviso de 10 días para asegurar que el cuidado de los pacientes se pueda acomodar.
3. Podemos continuar trabajando sin contrato, y KP tiene que honrar todos los términos de nuestro contrato excepto el arbitraje, a menos que las partes hayan negociado hasta el impase.
4. La compañía puede escoger hacer un cierre patronal.

Cada una de estas situaciones significaría cosas diferentes para los miembros del USW.

Nuestro comité negociador no hará nada para poner en peligro los trabajos de nuestros miembros, y haremos todo lo que podamos para evitar una paralización de labores. Aún así, la mejor manera para evitar una huelga es estar preparados para la misma. Por eso queremos que cada miembro del USW en cada localización de KP, este listo para el peor escenario.

SI LAS PARTES SE PONEN DE ACUERDO EN EXTENDER EL CONTRATO MIENTRAS CONTINÚAN NEGOCIANDO, ¿PODEMOS IR A HUEGLA O KP HACER UN CIERRE PATRONAL?

No. Durante el tiempo limitado de una extensión, todas las provisiones del contrato de negociación colectivo se mantienen, incluyendo nuestro derecho para arbitrar querellas, y la prohibición de no huelga o cierre. Las extensiones son limitadas a una duración corta o terminables por cualquier parte con algún aviso a la otra parte. Así es como el derecho a huelga se mantiene como una palanca poderosa cuando hay extensiones.

SI QUEREMOS TRABAJAR SIN CONTRATO, ¿PUEDE LA COMPAÑÍA CAMBIAR NUESTRO PAGO, BENEFICIOS O DERECHOS EN EL TRABAJO?

Generalmente, no. Por ley, cuando un contrato termina KP no puede hacer cambios unilaterales a los términos y condiciones de empleo sin negociarlos con nuestro Unión/sindicato. Los “términos y condiciones de empleo” son los términos del antiguo contrato y las partes aceptan prácticas pasadas. Las excepciones a esta regla son las provisiones de no huelga / no cierre patronal, y las provisiones de arbitraje del contrato.

¿PUEDO SER DESPEDIDO POR PARTICIPAR EN UNA HUELGA?

No. Tu derecho a huelga está protegido por ley, sería ilegal para KP despedirte por simplemente participar en una huelga. Puedes, sin embargo, ser disciplinado o despedido por realizar comportamientos indebidos en la línea de piquete como violencia, amenazas de violencia o destrucción de propiedad. La mala conducta en la línea de piquete también puede llevar a un mandato legal en contra del Unión/sindicato que limite nuestro derecho a piquetear. Estableceremos reglas para las líneas de piquete en el caso de una huelga para proteger nuestros derechos y empleos.

¿PUEDE KP DESPEDIR A EMPLEADOS PROBATORIOS POR HONRAR LA LÍNEA DE PIQUETE?

No, la ley no reconoce diferencia alguna entre empleados, si lo eres o no. Los empleados probatorios solo son probatorios bajo el contrato y tienen los mismos derechos legales que cualquier otro empleado. La Unión/sindicato no hará nada para perjudicar los empleos de nadie.

