

PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE NUESTRA HUELGA EN TODO EL ESTADO

P: ¿Por qué es que NUHW se irá a huelga?

R: 4,000 miembros de NUHW en Kaiser Permanente se irán a huelga para protestar que Kaiser se rehúsa a negociar un contrato justo en buena fe. Hasta el día de hoy, Kaiser se rehúsa asegurar que nuestros hospitales y clínicas tengan el personal adecuado para proveer acceso rápido y seguro de cuidado médico. También, a la misma vez cuando Kaiser sigue obteniendo ganancias record (\$5.7 billones de ganancias desde principios del 2009) y los ejecutivos de Kaiser están siendo pagados como los CEOs de Fortune 500 (el CEO de Kaiser George Halvorson disfruto de casi \$9 millones en compensación total en el 2010), Kaiser está tratando de forzar recortes en los beneficios médicos y de jubilación de los trabajadores. Eso no es justo para los trabajadores o pacientes, y los miembros de NUHW se rehúsan a no hacer nada y aceptar las demandas ridículas de la empresa.

P: ¿Por qué es que 17,000 RNs de la California Nurses Association y 1,800 ingenieros de la Local 39 Stationary Engineers estarán en huelga de simpatía con NUHW?

R: Las RNs representadas por CNA y los ingenieros de Local 39 Engineers reconocen y actúan bajo el principio fundamental de solidaridad entre uniones. La estrategia despiadada para negociar de Kaiser de pedir recortes a estándares económicos y médicos duramente ganados por NUHW no son justificados bajo necesidades económicas o operacionales, ni tampoco limitadas a NUHW.

Las RNs representadas por CNA y los ingenieros de Local 39 Engineers apoyan a sus compañeros de trabajo de NUHW en esta huelga porque reconocen que los daños que Kaiser intenta causarle a trabajadores de NUHW son y serán daños sufridos por otros miembros de unión en Kaiser. La solidaridad de CNA y Local 39 con los trabajadores de NUHW en esta huelga puede ser el único medio efectivo de defensa en contra de los ataques brutales de Kaiser en contra de todos los trabajadores de Kaiser y sus familias.

P: ¿NUHW esta pidiendo a trabajadores que hagan huelga en simpatía con trabajadores de NUHW?

R: Trabajadores no miembros de CNA, Stationary Engineers Local 39, o NUHW quienes trabajan en Kaiser han estado preguntando cuáles son sus derechos respecto a una huelga en simpatía con los trabajadores de NUHW. Nosotros hemos proveído la información que creemos permitirá a que los trabajadores hagan una decisión informada.

P: ¿Los trabajadores representados por SEIU-UHW en sitios de Kaiser tienen un derecho legal a respetar la línea de huelga de NUHW/CNA?

R: Sí. Trabajadores representados por SEIU/UHW-West quienes respeten la línea de huelga estarán participando en una “huelga de simpatía” con los trabajadores representados por NUHW. Los trabajadores representados por CNA quienes respeten la línea de huelga también estarán participando en una huelga de simpatía.

En *Children’s Hospital of Oakland v. California Nurses Association*, 283 F.3d 1188 (9th Cir. 2002), la corte federal de apelaciones para el Noveno Circuito (el cual incluye a California) explico que el derecho a participar en una huelga de simpatía, siendo eso, el derecho de hacer huelga con el propósito de apoyar la causa de trabajadores representados por una unión diferente, es un derecho protegido bajo la Sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo, 29 USC §157.

Mientras que una unión puede renunciar el derecho de participar en huelgas de simpatía en un acuerdo colectivo laboral, la corte dictamino en *Children’s Hospital* que la renuncia debe ser “clara e inequívocamente,” para que los miembros de la unidad colectiva estén bajo aviso de esa renunciación. En el caso *Children’s Hospital*, la corte también dictamino que una clausula general de no-huelga, eso es, una clausula que no diga nada especifico acerca de “huelgas de simpatía,” no prohíbe huelgas de simpatía, a menos que pueda ser comprobado que los dos partidos tuvieron la intención de prohibir huelgas de simpatía. Dado que el lenguaje de no-huelga en el acuerdo colectivo laboral entre Kaiser Permanente (Norte y Sur de California) y SEIU United Healthcare Workers-West no menciona huelgas de simpatía, y porque el historial de negociaciones y practica anterior no incluye un intento claro a prohibir tal huelgas, es muy poco probable que Kaiser pudiera comprobar que ellos y SEIU/UHW-West alguna vez acordaron a prohibir huelgas de simpatía.

P: ¿Tengo yo los mismos derechos legales de respetar la línea de huelga aun si SEIU-UHW West no da la noticia de diez-días en avanzado?

R: Sí. La sesión 8(g) de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo requiere que una organización laboral representando trabajadores en una institución de cuidado médico provea a la empresa y la National Mediation and Conciliation Service con una noticia, mínimo diez días en avanzado, antes de participar en cualquier huelga, piquete o otra acción de rehusó a trabajar en cualquier institución de cuidado médico. 29 USC §158(g). La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo y las cortes federales, incluyendo el Noveno Circuito, han uniformemente interpretado esta provisión para que aplique solamente a organizaciones laborales, y no a trabajadores individuales. Ver ejemplo, NLRB v. Long Beach Youth Center, Inc., 591 F.2d 1276, 1278 (9th Cir. 1979). Consecuentemente, los trabajadores individualmente no son requeridos dar la noticia de diez días, y también no pierden la protección de la Ley si sus uniones no dan el aviso de diez días y ellos participan sin la aprobación de su unión. Ver East Chicago Rehabilitation Center, Inc., 259 NLRB 996, 999 (1982), enforced 710 F.2d 397, 401-402 (7th Cir. 1983).

P: ¿Es lícito para mi unirme a la línea de huelga y hacer piquete con NUHW, CNA y Local 39?

R: Sí. No hay ninguna restricción en unirse a la línea de huelga, y la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (JNRT) generalmente no trata diferente una huelga de simpatía con un piquete de simpatía. Ver Montefiore Hospital and Medical Center, 243 NLRB 681 (1979), aplicado en parte relevante, 621 F.2d 510 (2d Cir. 1980). Mientras que unirse a una huelga puede ser restringido por un acuerdo colectivo laboral, el acuerdo colectivo laboral entre Kaiser Permanente (Norte y Sur de California) y SEIU United Healthcare Workers-West no aparenta prohibir o restringir hacer huelga por simpatizantes.

P: ¿Puedo dejar mi trabajo para unirme a la línea de huelga si estoy trabajando cuando la línea de huelga comienza?

R: Sí. La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo ha dictaminado que el abandono de trabajo en simpatía de una huelga está protegido aun cuando doctores en un hospital están envueltos en cuidado al paciente directo y abandonan el trabajo en simpatía con huelguistas que han establecido una línea de huelga, en Montefiore Hospital and Medical Center, 243 NLRB 681 (1979), hecho cumplido en parte relevante, 621 F.2d 510 (2d Cir.1980). Pero para que usted se proteja, le aconsejamos que le dé una noticia en avanzado a su supervisor que usted se ira y la razón por la cual se va.

P: ¿Puedo unirme a la línea de huelga si estoy en unas vacaciones aprobadas, o si estoy en permiso de ausencia?

R: Sí. No parece que hay ninguna restricción legal en unirse a una huelga de simpatía conducida mientras el trabajador esta en vacaciones o permiso de ausencia.

P: ¿Si estoy en una localidad donde no hay línea de huelga, pero los trabajadores de esa localidad de hecho están en huelga, puedo salir y unirme en simpatía a esos trabajadores?

R: Sí. El negarse a trabajar durante una huelga está protegido aun cuando no implica actividad de línea de huelga. M/G Transport Services, 204 NLRB 324, 325 (1973) (“hacer huelga y respetar una línea de huelga especifica son solo dos de las muchas formas de actividad protegidas por las Sesiones 7 y 13 de la Ley”).