

Strike authorization vote FAQ



Why is our Bargaining Team asking us to vote to authorize a strike?

We are fighting for fair pay and differential rates that help us retain and recruit new workers to provide the best care for our patients. So far, the company refuses to negotiate in good faith over our proposals.



What does voting yes on the strike authorization mean?

Voting yes means that we are giving our bargaining team the authority to call for a strike to get West Anaheim Medical Center to do the right thing. It means that we are demanding respect for all the hard work and sacrifices that we do day in and day out.

What happens next?

If we receive an overwhelming majority of us voting to authorize a strike, our bargaining committee would have the authority to give West Anaheim Medical Center a ten-day notice that we intend to strike. The bargaining committee would then determine when it would start.

IMPORTANT REMINDER

None of us want to strike, but we know that striking is our best way to get West Anaheim Medical Center to listen and be accountable. We are standing up for our patients, our community, and each other.

Hospital management is responsible for placing us in the position of having to fight to protect our patients, our values, our benefits and our co-workers.

Strike authorization vote FAQ (continued)

OUR LEGAL RIGHTS

Do we have the right to strike and picket?

YES. The First Amendment of the U.S. Constitution and California law both protect our right to peacefully protest. In addition, Section 7 of the National Labor Relationships Act (NLRA) states, "Employees shall have the right to . . . engage in . . . concerted activities for the purpose of collective bargaining or other mutual aid or protection." Strikes and pickets are considered concerted, protected activities.

Can I be fired or disciplined for striking? Can we be locked out?

NO. It is illegal for Employers to retaliate against employees for exercising the right to engage in concerted, protected activities under the NLRA. If we strike, we will be engaging in an unfair labor practice strike and it is illegal for the employer to retaliate, permanently replace, or lock us out.

Can I strike if I'm still in my probationary period?

YES. You have the same rights and protections under federal law as any other employee in the union. Probationary employees who engage in protected activities are actually more protected from termination because the Employer would have to demonstrate a non-retaliatory cause.

Can I use PTO for the strike? What if I have pre-approved PTO during the week of the strike?

NO, you cannot request PTO for the days we are on strike after we've announced when we will be striking. If you happen to have already requested PTO for the days of the strike, you can still join your co-workers on the picket line and management cannot revoke pre-approved time off.

PATIENTS AND SCHEDULING

How can we ensure our patients are cared for?

We will be giving management an official 10-day notice of the date the strike will begin and end. Management will have ample time to plan ahead by cancelling services for the day, gradually reducing the census, preparing managers to work on the floors, etc. We are striking for our patients! Our proposals are fundamentally about improving the quality of care at West Anaheim Medical Center.

Do I have to personally notify my manager that I won't be coming to work?

NO. NUHW's delivery of the legal 10-day notice will inform West Anaheim Medical Center that all NUHW members will not be reporting to work. There is NO requirement for individual employees to inform management of their intent to participate in a strike.

What if my manager asks me if I'm coming to work?

You do NOT have to answer or disclose any information. You can let your manager know that it is unlawful to question you about your intentions or to try to discourage you from participating in a strike. Or you can simply say that "I will stand with my co-workers." If a manager tries to coerce, threaten or intimidate you in any way, please document and notify your steward or NUHW organizer.

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LA VOTACIÓN PARA AUTORIZAR LA HUELGA



¿Por qué el equipo de negociaciones nos pide votar para autorizar una huelga?
Estamos luchando por un salario justo y diferenciales que nos ayuden a retener y contratar personal para dar la mejor atención posible a nuestros pacientes. El hospital se niega a negociar de buena fe sobre nuestras propuestas.

¿Qué significa un voto de sí para la autorización de huelga?

Un voto de sí significa que autorizamos a nuestro equipo de negociaciones para llamar a una huelga y forzar a West Anaheim Medical Center que haga lo correcto. Significa que estamos demandando respeto por todo el trabajo duro y el sacrificio que hacemos día tras día.

¿Qué pasa después?

Si recibimos una mayoría abrumadora de votos para autorizar la huelga, nuestro comité de negociación tendrá la autoridad para darle un aviso de 10 días a West Anaheim Medical Center que pensamos en ir a la huelga. El comité de negociación entonces determinará cuando comenzar.

(continúa al reverso)



RECORDATORIO IMPORTANTE

Nadie quiere ir a la huelga, pero sabemos que la huelga es nuestra mejor opción para forzar a West Anaheim Medical Center que nos escuche y sea responsable. Estamos defendiendo a nuestros pacientes, nuestra comunidad, y a cada uno de nosotros. La administración del hospital es responsable por ponernos en esta posición de tener que luchar para proteger a nuestros pacientes, nuestros valores, nuestros beneficios y nuestros compañeros de trabajo.

NUHW NATIONAL UNION OF
HEALTHCARE WORKERS

Para más detalles, contacta a las Organizadoras de NUHW Teresa Avendano al (323) 316-6810 o Steph Deschams al (562) 608-7143.

PREGUNTAS FRECUENTES SOBRE LA VOTACIÓN PARA AUTORIZAR LA HUELGA

NUESTROS DERECHOS LEGALES

¿Tenemos el derecho de ir a la huelga y hacer piqueteo?

SÍ. La Primera Enmienda de la Constitución de los Estados Unidos y la ley de California ambas protegen nuestro derecho de piquetear pacíficamente. Además, la Sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) dice, “Los empleados tendrán el derecho de... participar en... actividades concertadas para propósitos de negociaciones colectivas u otra ayuda mutua o protección.” Las huelgas y los piqueteos se consideran actividades concertadas protegidas.

¿Puedo ser despedido o disciplinado por ir a la huelga? ¿Puede haber cierre patronal?

NO. Es ilegal que los empleadores tomen represalias contra los empleados por ejercer su derecho a participar en actividades concertadas protegidas bajo la NLRA. Si vamos a la huelga, estaremos participando en una huelga de práctica laboral injusta y es ilegal que el empleador tome represalias, reemplace permanentemente o lleve a cabo un cierre patronal.

¿Puedo ir a la huelga aunque todavía este en periodo de prueba?

SÍ. Tienes los mismos derechos y protecciones bajo la ley federal como cualquier otro empleado en el sindicato. Los trabajadores que están en periodo de prueba que participan en actividades protegidas están más protegidos contra el despido porque el empleador tendría que demostrar una causa sin represalias.

¿Puedo usar PTO durante la huelga? ¿Qué tal si ya estaba autorizado para PTO durante la semana de la huelga?

NO, no puedes solicitar PTO para los días que estemos en huelga después que anunciamos cuando estaremos en huelga. Si ya habías solicitado PTO para los días de la huelga, todavía puedes unirte a tus compañeros de trabajo en la línea de piqueteo y la administración no puede revocar el tiempo autorizado.

LOS PACIENTES Y MI HORARIO DE TRABAJO

¿Cómo podemos asegurarnos que nuestros pacientes tendrán el cuidado que requieren?

Le daremos un aviso oficial de 10 días a la administración de la fecha en que la huelga comenzará y terminará. La administración tendrá suficiente tiempo para planear por adelantado la cancelación de servicios por el día, reduciendo gradualmente la cantidad de pacientes, preparando a los supervisores para que trabajen los pisos, etc. ¡Vamos a la huelga por nuestros pacientes! Nuestras propuestas fundamentalmente son para mejorar la calidad del cuidado en West Anaheim Medical Center.

¿Tengo que avisarle personalmente a mi supervisor que no me presentaré al trabajo?

NO. La entrega del aviso de 10 días por parte de NUHW le informará al hospital que ningún miembro de NUHW se reportará al trabajo. No se requiere que los empleados individualmente informen a la administración sobre su intención de participar en la huelga.

¿Qué tal si mi supervisor me pregunta si me presentaré al trabajo?

NO tienes que responder o revelar ninguna información. Puedes avisarle a tu supervisor que es contra la ley preguntarte sobre sus intenciones o de intentar disuadirte de participar en la huelga. O simplemente puedes decir “Yo me mantendré de pie con mis compañeros de trabajo.” Si algún supervisor intenta obligar, amenazar o intimidar de cualquier forma, por favor documéntalo y notifica a tu delegado o al organizador del NUHW.