



PREGUNTAS FRECUENTES PARA LOS MIEMBROS ACTUALIZADAS EL 4/10/2020

■ **UC ENVIÓ UNA CARTA POR CORREO ELECTRÓNICO EL 2 DE ABRIL SOBRE LOS DESPIDOS. ¿QUÉ SIGNIFICA LA CARTA?**

AFSCME 3299 se unió que otras uniones para exigir que no haya despidos por el COVID-19 por la UC. La decisión de UC de suspender los despidos hasta el 30 de junio es una victoria más para los trabajadores de primera línea. UC se compromete a no despedir al personal de carrera (fuera de los recortes normales de verano) hasta el 30 de junio.

■ **¿MI SUPERVISOR TODAVÍA ME PUEDE RECORTAR MIS HORAS O ENVIARME A CASA POR ESCASEZ DE TRABAJO?**

Hemos logrado varias formas de protección en el contrato contra los recortes repentinos de horas o de pago. UC tiene que notificar con anticipación adecuada y tiene que tomar medidas adicionales si decide por efectuar reducciones de horas o de operaciones.

La nueva carta enviada por UC en sí no garantiza ninguna protección contra la reducción de horas. Pero de acuerdo con las normas recientes de UC, un empleado tiene derecho de usar las 128 horas adicionales (16 días de ocho horas) de licencia administrativa pagada cuando el empleado no puede trabajar porque se le ha instruido no presentarse en el trabajo por una razón relacionada con el COVID-19 o porque el sitio de trabajo ha puesto en práctica un programa de trabajo remoto o porque está bajo orden de refugiarse en casa y no le es posible trabajar de forma remota.

■ **ESTOY DE LICENCIA DEBIDO A LA FALTA DE TRABAJO, ¿ME VA LLAMAR UC PARA VOLVER AL TRABAJO?**

Para garantizarles a nuestros miembros todavía más seguridad de trabajo e ingresos, AFSCME 3299 está negociando para que haya manera de capacitar a los trabajadores en diferentes oficios y redistribuir el mayor número posible de los miembros de nuestra unidad colectiva. También estamos luchando por impedir que UC nos sustituya con trabajadores subcontratistas durante la crisis.

■ **¿QUÉ HAGO SI TODAVÍA NO PUEDO TRABAJAR DEBIDO A LA FALTA DE CUIDADO DE NIÑOS DURANTE LA CLAUSURA DE LAS ESCUELAS?**

Las 128 horas de Licencia Administrativa Pagada se pueden usar para cuidar a sus niños de acuerdo con lo siguiente: “Cuando un empleado no puede trabajar debido a que por la clausura de la escuela o guardería infantil relacionado con el COVID-19 es necesario que el empleado se quede en casa para cuidar a su hijo o dependiente, y no le es posible trabajar de forma remota o en conjunto con el tiempo dedicado al cuidado del niño”. Debe informarle a su representante de la unión inmediatamente si rechazan su petición injustificadamente.



■ ¿QUÉ OPCIONES TENGO SI SE AGOTAN LAS 128 HORAS DE LICENCIA ADMINISTRATIVA PAGADA?

Si se agota la Licencia Administrativa Pagada, puede usar las otras formas de licencia que tiene acumulada (licencia por enfermedad y tiempo de vacaciones) por razones relacionadas con el COVID-19. Cada campus tiene sus propias normas para la licencia por catástrofe. Nuestra unión también está exigiendo que UC amplíe sus programas de banco de horas de licencia por catástrofe para cubrir las necesidades relacionadas con el COVID-19.

Además es posible que tenga derecho de tomar hasta dos semanas (80 horas) de licencia por enfermedad con goce de salario total o parcial por razones relacionadas con el COVID-19 incluidas en la Ley de Familias Primero en la Respuesta al Coronavirus (FFCRA) por las siguientes razones:

- #1 — Para cumplir con una orden obligatoria de cuarentena o aislamiento;
- #2 — Si un proveedor médico le aconseja hacer auto-cuarentena;
- #3 — Si tiene síntomas de COVID-19 y está obteniendo diagnóstico médico;
- #4 — Para atender a otras personas que están en cuarentena o aislamiento obligatorio;
- #5 — Para cuidar a un hijo cuya escuela o guardería está cerrada (o si no está disponible la persona que normalmente cuida a su hijo)

Es posible que también tenga derecho a 10 semanas adicionales de licencia con goce de salario parcial bajo la ley FFCRA por la razón número 5 - para cuidar a un niño cuya escuela o guardería está cerrada (o si no está disponible la persona que normalmente cuida al niño).

➔ A partir del 10 de abril, UC dice que la licencia por enfermedad y por motivos familiares por las razones números 4 y 5 es aplicable solamente para los que no sean trabajadores de atención a la salud. Pero nuestra unión sigue exigiendo que UC incluya a todos los trabajadores que necesiten licencia adicional para cuidar a otros bajo la ley FFCRA.

Para mayor información sobre la ley FFCRA, visite a: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/posters/FFCRA_Poster_WH1422_Non-Federal.pdf y <https://www.dol.gov/agencies/whd/pandemic/ffcra-questions>

[En español: <https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WHD/Pandemic/1422-spanish.pdf>]

■ ¿QUÉ HAGO SI NO TENGO LA CAPACITACIÓN ADECUADA EN EL USO DEL EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL (PPE)? ¿PUEDO RECHAZAR UNA ASIGNACIÓN DE TRABAJO SI YO CREO QUE ESA ASIGNACIÓN ES UN RIESGO PARA LA SALUD?

Como unión hemos exigido que UC les dé capacitación y el Equipo de Protección Personal adecuado. Si su departamento aún no lo ha hecho, usted y sus compañeros de trabajo tienen derecho de pedir capacitación y Equipo de Protección Personal.

Si usted cree que le han asignado una tarea anormalmente peligrosa, tiene derecho de rehusar hacer esa tarea mientras que la gerencia resuelva el problema. Logramos nuevo texto de contrato que les da ese derecho. Esto es lo que debe decir:

“Creo que la tarea de trabajo que me han asignado es anormalmente peligrosa, y de acuerdo con el Artículo 10–Salud y Seguridad de mi contrato de PCT (Artículo 11 para SX) no estoy obligado a hacer esta tarea hasta que se resuelva el problema.”

En caso de que la gerencia siga negándose e insista en que usted completa la asignación de trabajo, debe rellenar el documento de Asignación A Pesar de Objeción y debe decir que:

“Acepto esta asignación porque me han instruido que debo hacerla a pesar de mis objeciones. Estoy documentando esta interacción y le informaré a mi unión.”



COMUNÍQUESE CON SU LÍDER DE MAT U ORGANIZADOR DE UNIÓN SI TIENE CUALQUIER PREGUNTA ADICIONAL O SI CREE QUE SE HAYAN INFRINGIDO SUS DERECHOS.