

# ¿Qué garantizará la unión?

Si el organizador de la unión le pide un compromiso, pídale un compromiso *de la unión* y consígalo por escrito.

## Pregunte a la unión:

Sí

No

¿Garantizará la unión que no me veré obligado a pagar cuotas ni tarifas de la unión para mantener mi puesto de trabajo?

¿Garantizará la unión un aumento que cubra el costo de mis cuotas de la unión?

¿Garantizará la unión que no perderé flexibilidad de horarios con un contrato de la unión?

¿Aumentará la unión la oferta de proveedores en Colorado?

¿Garantizará la unión que, tras las negociaciones, se mantendrán todos mis beneficios?

¿Garantizará la unión una mayor dotación de personal en mi unidad?

Si hay una huelga, ¿puede prometer la unión que no se me pedirá que deje de atender a los pacientes, aunque la huelga dure mucho tiempo?

Si la unión convoca una huelga, ¿garantizará la unión que se me pagará mi salario íntegro durante la huelga?

¿Garantizará la unión que los empleados de Clinica podrán deshacerse de la unión en cualquier momento si no les gusta estar representados por la unión?

¿Garantizará la unión que no seré despedido?

¿Garantizará la unión que los jefes puedan ayudarnos haciendo trabajo de "unidad de negociación" como lo han hecho en el pasado?

## ¿Qué puede esperar?

La obligación de pagar cuotas o tarifas **sin ninguna garantía** sobre lo que obtendrá por su dinero.



# FAQs de las Garantías de la Unión

## Preguntas Frecuentes

### **P** ¿Estarían todos los empleados representados por la unión?

**R** Todos los empleados de salud física de las clínicas de Westminster, Thornton, Pecos, Lafayette y Peoples formarían parte de la unidad de negociación legalmente apropiada. Esto incluye las siguientes funciones: gestores de casos, especialista en operaciones clínicas, técnico en operaciones clínicas, apoyo a la clínica, asistentes médicos, especialistas en inscripciones, historiales médicos, gestor de casos de derivación, profesional de la salud conductual, gestor de casos de salud conductual, coordinador de cuidados de salud conductual, dietista, enfermeras, enfermera practicante, asistente médico, médicos (medicina familiar, ginecología y obstetricia, psiquiatría). Según la ley federal del trabajo, los supervisores y gerentes no están incluidos en una posible unidad de negociación.

La ley federal del trabajo determina qué clasificaciones laborales son apropiadas para ser agrupadas como unidad potencial de negociación. Estas agrupaciones se basan en una serie de factores como las obligaciones laborales, los requisitos del puesto y la interacción con los pacientes. Dado que la legislación laboral federal trata a los "empleados administrativos de oficina" como un grupo independiente de los empleados que tienen un enfoque de atención directa, los técnicos de oficina no pueden incluirse en esta unidad de negociación.

### **P** ¿Cuánto tiempo tomaría conseguir un contrato?

**R** No existe un período de tiempo determinado para la negociación colectiva. *Bloomberg Law* realizó un estudio en el que se analizaron cientos de negociaciones a lo largo de 17 años y el tiempo promedio que se tomó para negociar un primer contrato fue de 465 días, es decir, algo más de 15 meses.

Quizá sepa que una unión representa a un grupo de aproximadamente 30 empleados de Crisis en Boulder. Ha pasado más de un año desde que se certificó la unión y las partes siguen negociando. Hasta la fecha, no se ha llegado a ningún acuerdo sobre los salarios.

### **P** ¿No podríamos exigir que se nos concediera un contrato más rápidamente?

**R** No. La legislación laboral federal solo exige que ambas partes negocien de buena fe. No exige que la unión y Clinica lleguen a un acuerdo. Si entrara una unión, la negociación colectiva podría dar lugar a un contrato o no.

### **P** ¿Podrían los empleados acabar cobrando menos?

**R** Sí. Ese es un posible resultado de la negociación. No existe un contrato "estándar" ni un resultado predeterminado de las negociaciones. Puede que oiga que la negociación es una apuesta y es cierto. Un contrato puede conseguirle más, menos o más o menos lo mismo. También es posible que un contrato tenga algo que un empleado apoye mientras que otros empleados se opongan. Las reglas basadas en la antigüedad para aspectos como quién obtiene las semanas de vacaciones más populares son un ejemplo de disposiciones contractuales comunes que favorecen a unos empleados frente a otros.

[Continuación>](#)

# FAQs de las Garantías de la Unión

## Preguntas Frecuentes

### **P** ¿Cómo sé si obtendremos lo que la unión dice que obtendremos?

**R** No lo sabe. Lo que dice la unión durante una campaña no es una garantía y una unión no puede garantizar el resultado de ninguna propuesta durante la negociación. Si alguien le dice que conoce de antemano el resultado de la negociación, o no entiende el proceso o está faltando a la verdad.

---

### **P** ¿Obtendremos aumentos anuales regulares mientras la unión y Clinica estén negociando el contrato?

**R** La legislación laboral federal incluye algo llamado "el deber de negociar". Esto significa que, como empleador, Clinica no podría hacer ciertos cambios sin negociar con la unión. Los cambios en la compensación son una de las cosas que tendrían que negociarse.

---

### **P** Si tengo un problema, puedo llamar a mi gerente en cualquier momento y me responderá. ¿No podría hacer eso con una unión?

**R** Sí, pero lo más probable es que cambiaran las reglas del juego. Podría seguir llamando a los jefes, pero lo más probable es que su capacidad de respuesta cambiara. La unión sería su "representante exclusivo". Eso significa que su(s) gerente(s) no podría(n) pasar por encima de la unión y trabajar directamente con usted para encontrar soluciones como pueden hacer hoy.

---

### **P** ¿Tendría que pagar cuotas si voto en contra de la unión?

**R** Solo podemos informarle sobre lo que es habitual en una organización con una unión como la nuestra. Colorado no es un estado de "derecho al trabajo", por lo que un contrato de la unión puede exigir que los empleadores deduzcan las cuotas de su nómina e incluso obligarlos a despedir a los empleados que no paguen o no puedan pagar. En consecuencia, se le podría exigir que pagara las cuotas de la unión como condición para conservar su puesto de trabajo en Clinica - *aunque no quisiera estar representado por la unión.*