¿CUÁNDO HACEMOS HUELGA?

Si no logramos llegar a un contrato con la CSU, nuestro equipo de negociación está empoderado para convocar una votación para autorizar la huelga. Se pedirá a todos los miembros de la CSUEU que voten si quieren o no hacer huelga. Si la mayoría vota SÍ, los líderes del sindicato considerarán entonces la fecha de inicio de la huelga.

Durante una huelga, todos los empleados se niegan a trabajar y se unen a un piquete para mantenerse firmes juntos.

¿QUÉ PORCENTAJE DE VOTOS SE NECESITA PARA AUTORIZAR UNA HUELGA?

Se necesita una mayoría simple —el 50% + 1 de los votos emitidos— para autorizar una huelga. Pero la autorización es sólo el primer paso.

Para que una huelga tenga éxito, necesitamos una supermayoría de trabajadores que se mantengan unidos y participen.

Una supermayoría significa un apoyo abrumador, no solo los votos suficientes para cumplir con el requisito mínimo. Cuanto más fuerte sea nuestro voto a favor y nuestra participación, más contundente será el mensaje que le enviemos a la CSU de que los miembros están unidos, preparados para actuar y decididos a conseguir un contrato justo.

¿CÓMO SERÍA UNA HUELGA EXITOSA?

Una huelga exitosa significa que suficientes trabajadores se abstienen de trabajar para que la CSU no pueda operar como de costumbre. La meta es generar una interrupción significativa y ejercer presión sobre la CSU para que ceda en la mesa de negociaciones.

Por eso cada persona cuenta. Cuantos más trabajadores participen, más difícil será para la CSU continuar con sus operaciones normales, y más poderosa se volverá nuestra acción colectiva.

¿QUÉ SIGNIFICA “SUPERMAYORÍA”?

Una supermayoría significa un apoyo abrumador y una participación que va más allá de la mayoría simple necesaria para autorizar una huelga. No existe un número mágico que garantice el éxito de una huelga. Lo que importa es lograr la participación suficiente para que la CSU vea —y sienta— el poder colectivo de su fuerza laboral.

Una mayoría puede autorizar una huelga. Una supermayoría le da poder.

¿UN VOTO “SÍ” SIGNIFICA QUE VAMOS A HACER HUELGA?

No. Un voto de autorización de huelga le da a la Junta Directiva la autoridad para convocar una huelga si las circunstancias lo justifican. No implica que la huelga vaya a ocurrir necesariamente.

¿CUÁNTO TIEMPO PODRÍA DURAR UNA HUELGA?

No hay una duración fija para una huelga. Una huelga dura lo que sea necesario; debemos estar preparados para aguantar un día más que la CSU. La meta es generar suficiente presión para que la CSU ceda en la mesa de negociaciones. Si se convoca una huelga, la CSUEU comunicará a los miembros el momento, la duración y los siguientes pasos.

¿QUÉ SUCEDE FINANCIERAMENTE SI NO PUEDO COSTEARME EL IR A HUELGA?

Entendemos que perder incluso el salario de un solo día puede crear verdaderas dificultades para los miembros y sus familias. Los empleados deben contar con que no se les pagará por el tiempo que participen en una huelga, por lo que prepararse para el impacto financiero es una parte importante de la preparación para la huelga.

Si se autoriza y convoca una huelga, la CSUEU y los líderes del campus pueden ayudar a los miembros a conectarse con los recursos comunitarios y los programas de asistencia disponibles en su área. Se recomienda a los miembros que estén preocupados por el impacto financiero que hablen con su representante de la CSUEU o con su líder del CAT para que puedan comenzar a identificar recursos y elaborar un plan antes de que ocurra la huelga.

Nadie debe esperar a que se convoque una huelga para empezar a prepararse. Incluso pequeños pasos ahora —revisar los gastos, identificar recursos comunitarios y hablar con tu sindicato sobre tus preocupaciones— pueden ayudar a todos los miembros a estar mejor preparados.

¿QUÉ PASA SI CRUZO LA LÍNEA DE PIQUETE?

Cruzar la línea de piquete significa optar por presentarse al trabajo y realizar tus tareas habituales mientras tus compañeros de trabajo participan en una huelga. Por lo general, a los empleados que trabajen se les pagará por el tiempo que trabajen.

Sin embargo, una huelga es sólo tan fuerte como el número de trabajadores que participan en ella. Cuando los empleados cruzan la línea de piquete y siguen trabajando, esto permite que la CSU continúe operando y reduce la presión colectiva generada por la huelga.

Entendemos que decidir ir a huelga puede ser difícil, especialmente para los miembros que están preocupados por sus finanzas, la seguridad laboral u otras circunstancias personales. Si estás pensando en cruzar la línea de piquete porque te preocupa cómo podría afectarte participar en una huelga, habla con tu representante de la CSUEU o con tu líder de CAT antes de tomar esa decisión. Queremos entender tus preocupaciones, responder a tus preguntas y ayudarte a identificar los recursos o el apoyo que puedan estar disponibles.

¡ESTOY LISTO! ¿CÓMO PUEDO PREPARARME?

Una huelga es una negativa colectiva a trabajar. Es la herramienta más eficaz que tenemos como trabajadores de la CSU, ya que nos da el poder de paralizar todos los campus de la CSU. Somos el sindicato más grande del sistema de la CSU, y nuestro trabajo hace que la CSU funcione. La huelga es nuestra herramienta más poderosa para conseguir lo que nos merecemos en la mesa de negociaciones con la administración.

ESCANEA PARA UNIRTE O VISITA CSUEU.ORG/JOIN

SEPT 04, 2026

PREGUNTAS FRECUENTES: IR A HUELGA



PREGUNTAS Y RESPUESTAS SOBRE LA HERRAMIENTA MÁS PODEROSA DE LOS TRABAJADORES

¿QUÉ ES UNA HUELGA?

Una huelga es una negativa colectiva a trabajar. Es la herramienta más eficaz que tenemos como trabajadores de la CSU, ya que nos da el poder de paralizar todos los campus de la CSU. Somos el sindicato más grande del sistema de la CSU, y nuestro trabajo es lo que hace que la CSU funcione. La huelga es nuestra herramienta más poderosa para conseguir lo que nos merecemos en la mesa de negociaciones con la administración.

¿Tienes más preguntas? Envía un email a cat@csueu.org

CSUEU
CSEA / SEIU Local 2579



¿QUIÉN TIENE LA AUTORIDAD PARA CONVOCAR UNA VOTACIÓN PARA UNA HUELGA?

Bajo la Sección 606.01 del Archivo de Políticas de la CSUEU, la Junta Directiva puede iniciar acciones concertadas, incluyendo una votación de autorización de huelga, siempre que determine que dicha acción es necesaria para respaldar el proceso de negociación.

Antes de la implementación de cualquier acción concertada, la Junta se reúne en sesión privada para determinar:

- Qué miembros participarán;
- Qué tipo de acción es apropiada;
- Cuándo ocurrirá la acción; y
- Cómo se consultará a los miembros afectados.

¿POR QUÉ HACER UNA VOTACIÓN DE AUTORIZACIÓN DE HUELGA ANTES DE CONVOCAR UNA HUELGA?

Una votación de autorización de huelga demuestra la solidaridad de los miembros y le brinda al sindicato la autoridad que pueda necesitar durante las negociaciones. Contar con dicha autorización fortalece la posición negociadora del sindicato y le permite a la Junta actuar rápidamente si las negociaciones llegan al punto en que sea necesaria una huelga u otra acción concertada.

¿CON CUÁNTA ANTICIPACIÓN SE NOS NOTIFICARÁ E L INICIO DE UNA HUELGA?

Si se autoriza y convoca una huelga, la CSUEU comunicará la fecha de la huelga y las instrucciones a los miembros lo antes posible. Aunque no podemos garantizar un plazo específico de preaviso, no se esperará que los miembros lo averigüen por su cuenta. La CSUEU y los líderes del campus proporcionarán información sobre cuándo comienza la huelga, dónde presentarse para las actividades de huelga y lo que los miembros necesitan saber para participar.

Estar preparados para la huelga significa prepararnos antes de saber la fecha de la huelga, no después de que se anuncie.

¿PUEDE LA CSU QUITARNOS NUESTRA COBERTURA DE SALUD Y OTROS BENEFICIOS SI NOS DECLARAMOS EN HUELGA?

La ley estatal vigente prohíbe que el Empleador suspenda las contribuciones patronales para la cobertura de salud u otra cobertura médica de los empleados que estén en huelga.

¿PUEDEN HACER HUELGA LOS EMPLEADOS EN PERÍODO DE PRUEBA O TEMPORALES?

Sí, todos los trabajadores tienen el mismo derecho a la huelga, incluso los empleados en período de prueba y los temporales.

¿PUEDO USAR EL PERMISO POR ENFERMEDAD, LAS VACACIONES U OTROS PERMISOS PAGADOS PARA IRME A HUELGA?

No puedes usar el permiso por enfermedad para irte a huelga, ya que este permiso está reservado para casos de enfermedad o citas médicas. Tampoco puedes usar las vacaciones u otros permisos pagados, a menos que hayan sido aprobados antes de que el sindicato decidiera ir a huelga.

¿CÓMO SE VEN AFECTADAS LAS DEDUCCIONES DE LA NÓMINA (SALUD, APORTACIONES DE JUBILACIÓN, ETC.) DURANTE UNA HUELGA?

Dado que a los empleados no se les paga por el tiempo que están en huelga, esta puede afectar las deducciones de la nómina y las aportaciones del empleador. El impacto dependerá de la duración y el momento en que se realice la huelga, así como de cómo se procese cada beneficio o deducción.

Por ejemplo, la cobertura de salud que ya se haya pagado generalmente continúa durante el período por el que se pagó la prima. Si una huelga se extiende a un nuevo período de beneficios o de nómina, pueden ocurrir impactos adicionales.

La CSUEU proporcionará a los miembros información sobre cualquier impacto potencial en los beneficios y las deducciones de nómina si se convoca una huelga.

¿LOS TRABAJADORES DEBEN NOTIFICAR A SUS SUPERIORES SI ESTÁN EN HUELGA (O SI NO LO ESTÁN)?

No. Tu estatus se determina según si te presentas a trabajar y realizas tu labor o no.

¿ES LA HUELGA EL ÚNICO TIPO DE ACCIÓN CONCERTADA?

No. El Archivo de Políticas de la CSUEU hace referencia en términos generales a las acciones concertadas, que pueden incluir una variedad de actividades colectivas diseñadas para apoyar la negociación. Una huelga es una forma posible de acción concertada, pero la Junta Directiva determina el tipo específico de acción que sea apropiado bajo las circunstancias.

¿QUÉ PROTECCIONES TIENEN LOS TRABAJADORES EN HUELGA?

Todos los empleados de la CSU tienen derecho a la huelga según la ley. Las represalias por parte de la administración de la CSU contra cualquier persona por participar en una huelga son estrictamente ilegales.

Los empleados tienen derechos, según la Ley de Relaciones entre Empleadores y Empleados de la Educación Superior de California (HEERA), para participar en actividades sindicales y concertadas protegidas. Si el CSUEU convoca una huelga legal, los empleados que participen suelen contar con protecciones legales por participar en esa acción colectiva. Esas protecciones, por supuesto, no otorgan inmunidad ante conductas indebidas no relacionadas.

Las represalias ilegales pueden incluir la reducción del contrato o de las horas regulares de un empleado, el cambio de horarios, la imposición de medidas disciplinarias o la adopción de otras medidas laborales adversas debido a que el empleado participó en una huelga o actividad sindical protegida por la ley.

Si crees que estás sufriendo represalias, documenta todo. Guarda emails, mensajes de texto e instrucciones escritas; anota fechas, horas, testigos y lo que se dijo; y comunícate de inmediato con tu representante de la CSUEU.

La CSUEU colaborará con los miembros que denuncien posibles represalias para evaluar lo ocurrido y determinar las medidas adecuadas para proteger y hacer valer sus derechos.

¿CÓMO PODRÍA LA PARTICIPACIÓN EN UNA HUELGA AFECTAR MI CRÉDITO DE SERVICIO DE CALPERS?

Participar en una huelga no significa automáticamente que perderás un mes de crédito de servicio de CalPERS. Dado que a los empleados no se les paga por el tiempo que están en huelga, el impacto en el crédito de servicio dependerá de la duración y el momento de la huelga, así como de tus circunstancias individuales.

Por lo general, los empleados que acumulan crédito de servicio basado en los días trabajados deben tener al menos 11 días de servicio en un período de pago mensual para recibir un mes completo de crédito de servicio. Si no cumples con el umbral requerido, tu crédito de servicio para ese período de pago podría reducirse.

Si estás cerca de jubilarte o te preocupa cómo el tiempo de huelga no pagado podría afectar tu jubilación, comunícate con CalPERS para obtener información específica sobre tus circunstancias individuales.