

REPRESENTANTE DE UE PRIMERA LINEA DE DEFENSA

SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, RADIO Y MAQUINARIA DE AMERICA (UE) • FEBRERO 2021

En cuanto el pandémico de COVID-19 sigue plagando a nuestros lugares de trabajo y a nuestras comunidades, los delegados de la UE siguen siendo la primera línea de defensa para mantener seguros e informados a nuestros miembros. Esta es la segunda edición especial del *Delegado de la UE* que provea información al día importante basada en lo que los científicos están reportando sobre el virus mismo y las mejoras prácticas de nuestros locales de la UE.

Seguridad Física en el Trabajo

Los estudios sobre COVID-19 muestran que el virus prolifera más comúnmente durante contacto estrecho con alguien que tiene el virus, sea o no si tienen síntomas. Esta transmisión ocurre en gran parte por gotas respiratorias. Los Centros para el Control y Prevención de Enfermedad (CDC por sus siglas en inglés) también notan que el virus también ha proliferado por el aire “dentro de espacios encerrados sin ventilación adecuada.”

Dado esta nueva comprensión del virus y las emergentes cepas del virus que transmiten más fácilmente que las cepas originales, es imperativo que los delegados abogan por medidas de seguridad que protegen a la salud de nuestros miembros. Las medidas más importantes incluyen:

- Es la responsabilidad del patrón de proveer el Equipo de Protección Personal, incluyendo a una máscara de grado médico y químicas de limpieza.
- Los patrones deben implementar a controles de ingeniería para disminuir a la exposición a los peligros, incluyendo a la instalación de barreras físicas (tales como los protectores de plástico transparentes en contra de estornudos) hasta el mejoramiento de la ventilación en el lugar de trabajo (tal como la instalación de filtros de aire de alta eficacia o mejo-



rando del movimiento del aire). Para más información, ver a las recomendaciones de la Organización Mundial de Salud (WHO por sus siglas en inglés).

- El patrón deberá ajustar a los procesos del trabajo para asegurar que los trabajadores pueden mantener una distancia segura del uno del otro.

Los delegados podrán encontrar otras ideas sobre demandas que deben presentar a sus patrones en el sitio ueunion.org/es/el-covid-19/empleadores.

Es posible que la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA por sus siglas en inglés) emitirá a un nuevo “Estándar sobre Enfermedades Infecciosas” en los meses que entran. Tal regla requerirá que los lugares del cuidado a la salud y potencialmente la mayoría de otros lugares de trabajo implementan proactivamente protocolos de control de enfermedades infecciosas. Sin embargo, al momento de esta publicación, este estándar aun no es vigente y sigue siendo el caso que la unión no puede depender de OSHA para hacer cumplir a las reglas de seguridad en el trabajo durante el pandémico porque en gran parte OSHA falta la personal. La unión debe demandar que el patrón cumple.

La unión tiene el derecho de saber del patrón si algún empleado ha probado positivo por el virus, incluyendo a los empleados que estén fuera de nuestra unidad de negociación. La unión necesita el poder de juzgar independientemente cuales trabajadores y secciones del lugar de trabajo podrían haber sido impactados. No permite al patrón declarar que el nombre del empleado enfermo es información

de salud protegida. Muy pocos de nuestros patrones son “entidades cubiertas” bajo la Ley federal de Responsabilidad y Portabilidad del Seguro de Salud (HIPAA, por sus siglas en inglés). Sea o no un patrón esta cubierta por HIPAA, la ley permite la divulgación de información necesaria para prevenir o disminuir a una amenaza inminente o seria a la salud o seguridad de una persona o el público. Compartir esta información con la unión es necesario para que la unión pueda representar y proteger a nuestros miembros y nos asiste en prevenir a la proliferación de la enfermedad. Demanda que el patrón da un reporte a la unión de los casos positivos del virus de inmediato y regularmente.

Haciendo Cumplir a los Acuerdos Especiales de COVID-19

Muchos de los locales de la UE han llegado a Memorandos de Comprensión (MOUs por sus siglas en inglés) o pólizas de asistencia temporal por la duración del pandémico. Es importante que los delegados de la UE ayuden a hacer cumplir estos acuerdos en el lugar de trabajo. Asegure que los miembros sepan de estos acuerdos y asegure que son cumplidos uniformemente por la unidad de negociación.

Aunque muchos lugares de trabajo ya han abierto de nuevo en alguna capacidad, el pandémico sigue siendo una amenaza a la salud y seguridad del trabajador. No permite que los patrones terminen a las pólizas relacionadas al pandémico antes de tiempo. Habla con su personal de UE sobre la negociación de extensiones de los MOUs.

Vacunación

La vacunación ha sido efectivo en eliminar o suprimir a muchas enfermedades serias. La UE es alentada por los estudios iniciales que muestran la seguridad y eficacia de varias vacunas contra COVID-19. Acceso universal a vacunas seguras y eficaces es una parte importante

(Continúa al reverso)

(Continuado desde el frente)

para poner fin a este pandémico y permitimos regresar a algo semejante a nuestra vida pre-pandémica. Los miembros de la UE en centros de salud han sido los primeros de tener acceso a las vacunas y esperamos que pronto las vacunas serán accesibles a todos los trabajadores.

Mientras los datos en cuanto a la eficacia de las vacunas muestran que son muy buenas en prevenir a una enfermedad seria, no son 100% efectivas en parar a los síntomas de COVID-19 y no sabemos aun si previenen la transmisión del virus. Por lo tanto, la UE exhorta a todos los lugares de trabajo de seguir las practicas de llevar mascararas, mantener la distancia social y reducir el numero de reuniones en persona.

La UE apoya a los programas de vacunación que actualmente son ofrecidos como una manera de crear a un lugar de trabajo mas seguro y para poner fin al pandémico. Sin embargo, queremos asegurar que nuestros miembros son tratados justamente, que no incurren gastos adicionales y que reciban acomodaciones justas si es que tienen condiciones medicas adicionales que les previenen ser vacunados.

La Comisión de los EE. UU. de Igualdad de Oportunidad de Empleo (EEOC por sus siglas en ingles) ha dicho que no es una violación a la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA por sus siglas en ingles) si los patrones obligan a sus empleados ser vacunados. Por lo tanto es posible que mas patrones pronto podrán intentar obligar a la vacunación. Los miembros de la UE que escuchan de tales pólizas en sus lugares de trabajo deberán ponerse en contacto con su personal de la UE de inmediato.

Si un patrón quiere exigir que sus empleados reciban la vacunación de COVID-19, en muchos locales podríamos negociar tanto sobre la decisión y el efecto de esta nueva regla de trabajo. Algunos locales podrán tener clausulas de cierre, provisiones de los derechos de la gerencia u otro lenguaje que podrá permitir al patrón evitar a las negociaciones de esto. Nuestras demandas deberán incluir:

- El patrón tiene que cubrir todos los gastos de la vacunación incluyendo a cualquier gasto administrativo y debe proveer guías sobre el cómo y cuando los empleados podrán obtener a la vacuna;
- Deberá hacer acomodaciones para traba-

Vacunación después de la Adquisición de COVID-19

Actualmente los CDC recomiendan que toda persona recibe a la vacuna aun si haya sido previamente infectado con COVID-19.

Los CDC nota, “Los expertos aun no saben por cuanto tiempo alguien este protegido de enfermarse de nuevo después de recuperar del COVID-19. La inmunidad que alguien gana después de haber sido infectado se llama “inmunidad natural” y varia de persona a persona. Es raro que alguien quien haya tenido COVID-19 se infecta de nuevo. También no es

común que las personas quienes hayan tenido a COVID-19 lo tienen de nuevo dentro de 90 días de haberse recuperados de su primera infección. No sabemos por cuanto tiempo la inmunidad producida por la vacuna dura hasta que tengamos mas datos sobre que tan bien funcionan las vacunas.”

Los individuos deberán consultar a su profesional medico para determinar cuanto tiempo tienen que esperar después de su enfermedad antes de que reciban su vacuna.

adores con una razón documentada de no recibir a la vacuna;

- Las vacunas deberán ser administradas en tiempo de trabajo o si las vacunas se administran fuera del lugar de trabajo, los trabajadores deberán recibir pagado por el tiempo de recibir sus dosis, incluyendo el tiempo de espera antes y después de que se administra la dosis;
- Los trabajadores deben recibir un día libre con pago después de la administración de la/s dosis de vacuna para que el trabajador no tiene que trabajar mientras sufre con los efectos secundarios temporales;
- Los patrones deben seguir proporcionando el equipo de protección personal y seguir con las otras guías de recomendación del CDC para disminuir a la proliferación de la transmisión del virus y para proteger a los que quizá no pueden recibir a la vacuna por razones medicas o por otras razones y por el hecho de que la vacuna no puede parar a todas las transmisiones del virus.

Navegando los Recursos Gubernamentales

A finales de diciembre, el gobierno federal aprobó a una ley de ayuda de emergencia para responder a la crisis económica relacionado al pandémico. Esta legislación esta lejos del ayuda comprensivo que necesitan los trabajadores pero provea algunos fondos intermedios necesarios. Los miembros con unión necesitan abogar por recursos de recuperación adicionales en el futuro. Asegure que revisa la pagina del Web de UE sobre recursos de COVID-19 para obtener información actualizada: ueunion.org/es/el-covid19.

Representando a los Miembros por Plataformas en Línea

El pandémico ha hecho que muchas actividades de la unión están en línea, incluyendo la representación de los miembros en reuniones de investigación y quejas y aun en la negociación de contratos.

Los delegados deberán seguir las mejor prácticas durante las reuniones de investigación y quejas, como es la preparación de los miembros por adelantado. Un delegado aun puede pedir una reunión por separado con un miembro. El delegado y miembro pueden cerrar la sesión con el patrón y tener su propia llamada por teléfono antes de continuar con la reunión. Provea asesamiento al miembro que le ayuda mantener credibilidad durante la reunión:

- Exhortarle encontrar un lugar callado con una conexión de internet estable.
- Dile ver directamente a la camera cuando está hablando, lo cual parece mas al hecho de ver a la gerencia por el ojo.
- Exhorta a los demandantes y a los testigos de poner en silencio a sus dispositivos para que no están recibiendo mensajes o llamadas durante la reunión.
- Prepara a los miembros de no usar la función de chat en cualquier plataforma. Accidentalmente el mensaje puede ser mandado a todo el grupo o a una persona equivocada o si la reunión es grabada, podrá ser visto por la gerencia mas tarde.

Tal como cualquier otra reunión con la gerencia, asegure dar seguimiento con el miembro justo después de que acaban y mantenerle al día sobre cualquier correspondencia con la gerencia.

UNITED ELECTRICAL, RADIO AND MACHINE WORKERS OF AMERICA (UE)

Departamento de educación • 4 Smithfield Street • Pittsburgh, PA 15222 • 412-471-8919 • www.ueunion.org