

REPRESENTANTE DE UE PRIMERA LINEA DE DEFENSA

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

Fue un año difícil para los miembros de UE en BIPCO Parts. El taller estaba funcionando a lo largo del pandémico pero constantemente faltaba personal debido a que la gente tenía que quedarse en casa o por enfermedad o por tener que cuidar a sus hijos ya que las escuelas estaban cerradas. Ninguna petición de los miembros por días de vacaciones fue aprobada y su moral estaba baja. Pronto su contrato esta por negociar.

Al final de una reunión de agravios reciente, el gerente de la empresa Jeff Beez dijo a la Delegada Principal Lucy Parsnips, “No eleva a las esperanzas de los miembros por aumentos este año. Si nuestros costos suban aun más, tendremos que cerrar la fabrica. Nadie quiere esto”. Lucy estaba asombrada. Ella replicó, “Es un poco difícil creerte, Jeff. Todos hemos visto el nuevo camión que acabas de comprar, y todos sabemos que tienes dificultades en contratar a nuevos empleados.” Jeff frunció el entrecejo. “Mira” le dijo, “Solo te estoy diciendo que debes bajar tus expectativas.”

Ten Cuidado con las Amenazas de Concesiones

Los Locales de UE que están preparando sus negociaciones de sus contratos colectivos están escuchando las mismas cantinelas tanto en el sector privado como en el público. A los patronos se les encantan tomar ventaja de la incertidumbre para aumentar sus ganancias a nuestra cuenta. La incertidumbre de nuestra economía tras pandémica no es diferente en nada.

Es hora de que los dirigentes y los delegados de la UE vean como la economía en general va a impactar a su lugar de trabajo en concreto. Hay mucho que considerar y los efectos podrán variar dependiendo del tipo de labor que se realiza en cada lugar de trabajo.

El patrón podrá decir a la unión, “No podemos encontrar a nadie que quiere trabajar.”

LUCHANDO EN CONTRA DE LAS CONCESIONES

Señálale que la manera de resolver a tal problema es hacer más atrayente al lugar de trabajo al mejorar a los sueldos y los beneficios. No permite que los patronos se meten sus manos en los bolsillos de los trabajadores actuales. Actualmente el mercado de empleo es competitivo. En cuanto se vacunan más trabajadores y las escuelas se abren de nuevo por enseñanza en persona el próximo otoño, habrá más trabajadores listos para regresar a la fuerza laboral. Si su lugar de trabajo esta contratando a nuevos trabajadores o lo necesita hacer porque los miembros están trabajando demasiado tiempo extra, ahora es una gran oportunidad para que la unión demanda mejoras por los trabajadores recién contratados—y asegurar que los trabajadores actuales también reciban sus aumentos proporcionales debidos.

El patrón podrá decir a la unión, “Las cosas se empeoraron tanto que tuvimos que buscar la ayuda del gobierno.” Refuerza con el patrón que el intento de estos fondos era mantener empleado a los trabajadores y proveerles relieve por su trabajo bajo circunstancias sumamente estresantes. Muchos patronos recibieron asistencia gubernamental para mantenerse a flote durante el pandémico y la unión debe incluir en su petición por información para sus negociaciones algunas preguntas relacionadas a estos fondos. Muchas empresas privadas recaudaron

Si su local logra mejores condiciones para recién contratados, asegura actualizar a sus folletos para que ellos reflejan a estas victorias. Úsalo como una oportunidad organizativa de elevar el entusiasmo por la unión una vez que los nuevos trabajadores comienzan a trabajar.



fondos del Programa de Protección de Pago de Cheques (Payroll Protection Plan) y los gobiernos estatales y locales fueron entregados financiamiento

directamente del gobierno federal. Si su empleador recibió tales fondos, no es hora de dar concesiones. Al contrario, la unión debe demandar que los trabajadores deben beneficiar de tales programas y no los patronos.

Hay otras circunstancias desconocidas: ¿Los estudiantes volverán a los colegios y universidades después de la baja en matriculación este año? ¿Cómo han cambiado los hábitos de cocinar o salirse para comer? Las cadenas de provisiones a nivel global también fueron impactadas tanto por la falta de fuerza laboral debido al pandémico al igual que las repercusiones de las demoras de los cargamentos en el Suez Canal. ¿Cuánto tiempo tomará hasta que habrá una fluidez en el tráfico de bienes? Estas circunstancias también tienen un impacto sobre las condiciones laborales en muchos de los locales de la UE tanto para trabajadores en las universidades hasta en las fábricas de cereales y la manufactura de plásticos.

Siempre hay muchos desafíos en nuestra economía y simplemente los patronos están usando estos nuevos problemas para hacer su misma vieja petición para poder aumentar a sus ganancias a costa de los trabajadores. Los locales de la UE, con la asistencia del personal, deben hacer sus propias evaluaciones del bienestar económico de su lugar de trabajo y no creer en la palabra del gerente Beez o cualquier otro patrón.

No se desmoraliza con sus demandas de concesiones. En vez de esto, úsalo para involucrar a los miembros en la lucha por un buen contrato.

Estima a los Miembros

Para lograr a los mejores trabajos posibles, los dirigentes de la UE tienen que ponerse en contacto con los miembros para determinar sus

(Continúa al reverso)

(Continuado desde el frente)

necesidades en preparación de las negociaciones. Encuesta a los miembros, usando el sistema de delegados, para asegurar que alcance a todos los trabajadores en todos los departamentos del trabajo.

Tal como en cualquier campaña contractual, hay que saber cuales son las prioridades de los miembros. ¿Están enojados por no haber recibido pago por primas por trabajo riesgoso durante el pandémico? ¿Quieren mejorar el permiso de ausencia por enfermedad en caso de COVID-19 u otro ataque de virus en el futuro? ¿Quieren mantener a la opción de trabajar desde su casa como fue durante el pandémico?

La unión necesita a un plan alrededor de la cual los miembros puedan movilizar. Hagamos que nuestro programa toma prioridad por encima de las demandas del patrón.

Mantener Unidos a los Miembros

Si un patrón demanda concesiones, no hay necesidad de escondérselo de los miembros. Usa sus peticiones por concesiones para movilizar a los miembros en contra del patrón y las demandas de la compañía. Asegure usar esta oportunidad para unir a todos los trabajadores al enfocarse en los patrones a quienes no les importa ni el trabajo ni nuestros miembros. La prioridad del patrón es de maximizar a sus ganancias a nuestra costa.

En 2020, la Universidad de Vermont propuso a UE aumentar a los salarios de los trabajadores con salarios inferiores pero a la vez reducir a los salarios de los trabajadores con mejores sueldos. La membresía votó luchar por aumentos generales, lo cual benefició en particular a los trabajadores con salarios menores sin cortar el pago de los demás trabajadores. Lograron un contrato que aumenta al salario mínimo a \$15/hora y aumenta a los salarios de todos los trabajadores.

Cuando Daikin Industries presentó sus propuestas al Local 123, tenían que ser completamente revisadas y propusieron destrozarse a partes del contrato sobre la señorita, horas de trabajo y tiempo completo. En respuesta, los trabajadores se organizaron y marcharon a través de la fábrica durante sus descansos, coreando y demostrando su disgusto con las propuestas de la compañía—rápidamente la compañía retiró a sus propuestas.

Si los patrones proponen concesiones al pago de los trabajadores que contratarán en un futuro, rechaza a su intento de crear a un sistema de dos niveles de pago. Un principio básico del sindicalismo es “pago igual por trabajo igual. Esto quiere decir que las personas que están realizando el mismo trabajo o trabajo comparable deben recibir el mismo pago por hora o por salario. Este dicho fue inventado para confrontar al favoritismo del patrón—y sus intentos de mantenernos luchando unos contra los otros (como cuando hacemos la pregunta “Por qué el recibe más dinero que yo?”) y para combatir a la discriminación descarada. Recuerda: un sistema de dos niveles de pago por el mismo trabajo debilita a la solidaridad de la unión. En muchos casos, aun cuando es el patrón que demanda a un sistema de dos niveles de pago, los miembros culpan a la dirigencia de la unión por haberlo aceptado—aun si el acuerdo fue hecho

bajo la amenaza del patrón de cerrar al lugar de trabajo o de subcontratar al trabajo. Para algunos trabajadores es más fácil culpar a sus compañeros de trabajo que culpar a su patrón.

Tener dos niveles de pago también da al patrón un incentivo de hostigar o deshacerse de las personas con niveles de pago más elevados. A largo plazo, cuando los empleados mejor pagados jubilan o renuncian, los niveles de salarios bajan, así borrando a años de lucha dura de los miembros de la unión para mejorar a sus sueldos y condiciones de empleo. La unión no puede permitir dos niveles de pago.

Asegura que la unidad de los miembros sea visible al patrón. Haga un plan que muestra a los miembros en acción, listos para luchar por respeto en el trabajo. Comienza con acciones sencillas como llevar botones o camisetas en común, y intensifica las acciones como sea necesario.

Las Concesiones No Funcionan

Las peticiones patronales por concesiones no es nada nuevo. La gerencia dice a los trabajadores que todos estamos en esto juntos y que los trabajadores que llevan menos a casa beneficiarán a todos en un futuro. Pero esto no es el resultado.

Cuando “las negociaciones con concesiones” propagaron en los lugares con unión en los 80s, algunas uniones tomaron el cebo, acordándose entregar aumentos al salario difícilmente logrados con la promesa de que el trabajo se quedara en tal fábrica. No resultó bien. En muchos casos, estas fábricas se cerraron de todas formas. En muchas otras, la membresía perdió su confianza en los dirigentes de la unión y la falta de solidaridad hizo imposible recuperar lo que había sido perdido en la mesa de negociación.

UE tomó otra táctica y en la convención de 1981 formalmente adoptó a una resolución de lucha en contra de las concesiones durante negociaciones. Como dijo aquel entonces Secretario-Tesorero Boris “Red” Block durante la convención de 1984, “Nuestro récord... claramente muestra que mientras otros han gastado su tiempo en creer en pastillas azucaradas pero en verdad amargas, creando razones por tomar concesiones, y acordar a dar concesiones bajo el pretexto de igualdad de sacrificio, nosotros en la UE nos hemos mantenido firmes. Hemos dicho a los patrones que bajo ningunos términos vamos a conceder como trabajadores; no tenemos nada que devolver. Y cuando fuese necesario, apoyamos a nuestra posición con acción unida en el lugar de trabajo, en nuestras comunidades, y cuando fuese necesario, en la línea

de piquete.”

Los locales de la UE han continuado la práctica de su lucha militante en contra de las concesiones demandados por los patrones. Esto incluye a todo desde la huelga de 2019 de los Locales 506 y 618 en Erie en contra de su nuevo empleador, Wabtec, hasta a los miembros del sector público en Connecticut del Local 222 que asistieron a las negociaciones como un grupo para lograr que su empleador se retrocediera su intento de destruir a su seguro médico a principios de 2020.

Cuando los locales de UE luchan por generar y mantener la dignidad en el trabajo, beneficia a nuestras comunidades. No deja que los miembros compren el razonamiento del patrón.

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

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