

Avances en contratos de otros trabajadores de UC

Posibilidad de huelga para los miembros de UPTE

U nos nueve mil enfermeras/os quienes trabajan para la Universidad de California lograron ganar un nuevo contrato a finales de enero. Ya que trabajan en los centros médicos donde se genera dinero, las enfermeras/os (representados por la Asociación de Enfermeros y Enfermeras de California o CNA) utilizaron la amenaza de huelga con eficacia para lograr aumentos de 4 a 8%.

Los investigadores (RX) y técnicos (TX) están considerando ese método muy en serio. “La mayor ventaja que tenemos para asegurar que UC negocie de buena fe es una amenaza creíble, tal como la de CNA,” explica Kevin Rooney, el negociador jefe de UPTE para las unidades RX y TX.

Los trabajadores RX y TX de UPTE realizan investigación que genera \$4 billones de los \$7 billones que constituye el ingreso anual de UC; esto por encima de la docencia, los museos, y otros servicios públicos que también producen ingreso.

“Una huelga corta no paralizará a UC, pero la vergüenza y la inconveniencia de una interrupción es suficiente para que tomen acción,” dijo Rooney. “Gozamos del apoyo de la facultad, estudiantes, y el público, cosa que se manifestará cuando declaremos huelga para un contrato justo para preservar la calidad del personal investigativo. Los ejecutivos de UC temen que la agitación laboral manche su reputación y que vuelva a la facultad y al público en contra de ellos.”

Sueldos y presupuesto estatal no atados

Más de ocho mil trabajadores de servicio de UC representados por AFSCME también ganaron recientemente una victoria contra UC. Después de varios meses de negociaciones duras y una huelga que duró una semana, lograron un sistema de sueldo con pasos (steps) con aumentos por longevidad garantizados.

Más aparte, los trabajadores de servicio ganaron aumentos que equivalen de 3 a 5% durante un contrato de 5 años. Los aumentos de los primeros tres años son garantizados y no dependen del presupuesto del estado.

“Los trabajadores de servicio de AFSCME tuvieron que luchar por cada centavo de lo que la administración de UC por fin aceptó



Calvin Cheng, photo

Miembros de UPTE marcharon afuera de la junta del consejo rector en San Francisco el 4 de febrero para protestar tanto la falta de movimiento de UC sobre negociaciones de sueldo como la propuesta de la universidad de requerir contribuciones nuevas de empleados a la pensión. “Debemos tener gobierno conjunto del sistema de jubilación,” dijo Caroline DeVan, un asistente de laboratorio en UC Riverside. UC es la única institución de educación superior en la nación que no deja participar los empleados en el gobierno de la pensión.

pagar,” dijo Frank Pinto, un especialista en recursos de computación en UC Davis. “Ese sindicato lanzó un esfuerzo enorme de acciones de los miembros. La huelga de una semana en julio del año pasado le dio un empujón a UC que sí valió algo,” dijo Pinto.

Después de la huelga, la presión constante y la protestas enfocadas en personas claves tales como los cancilleres, el consejo rector, y el presidente de UC sirvieron como el último golpe comprobando que los trabajadores de servicio no podían sobrevivir con sus sueldos que estaban bajo el nivel de pobreza. Esta presión hizo que UC hiciera una oferta mejor la cual los llevó a un acuerdo.

UPTE también ha tenido acciones fuertes a favor de las negociaciones pero será necesario hacer más para alcanzar un acuerdo. “Las acciones de nuestros miembros en las juntas recientes del consejo rector le han mostrado a UC que sí estaremos presentes,” nota Jelger Kalmijn, el presidente de UPTE y un investigador en UCSD. “Ellos deben saber: nosotros apenas vamos comenzando,” dijo él.

Miembros de UPTE marcharon con el “gato gordo” de UC en San Diego el 18 de marzo.



Amy Newell, photo

UC tiene el dinero, nos toca a UPTE sacudir para que caiga

Los aumentos de sueldo que UC aceptó pagar a los trabajadores de servicio y enfermeras/los demuestran que UC cuenta con el dinero para aumentos de sueldo y que sí puede acordar un contrato que dura más de un año que garantiza nuestro pago y beneficios.

“UC ha calculado las cuentas y bien sabe que la crisis del presupuesto estatal tiene un impacto mínimo sobre UC,” dijo el negociador jefe de UPTE, Kevin Rooney, “mientras tanto el crecimiento de los fondos para investigación y las ganancias que producen los centros médicos generarán aún más ingresos.” A base del pasado, UC acordará un paquete parecido de sueldo y beneficios para todos los empleados sindicalizados. Los acuerdos de las enfermeras/os y trabajadores de servicio sientan precedente para un acuerdo de los RX/TX de UPTE.

“Los negociadores de UPTE no están pidiendo nada que no sea razonable,” dijo Rooney. “Estamos negociando para miembros que ganan apenas \$10.98 la hora. Estamos negociando para reducir la pérdida de empleados y para ganar aumentos de equidad para los empleados con más tiempo quienes están en su último nivel de sueldo.

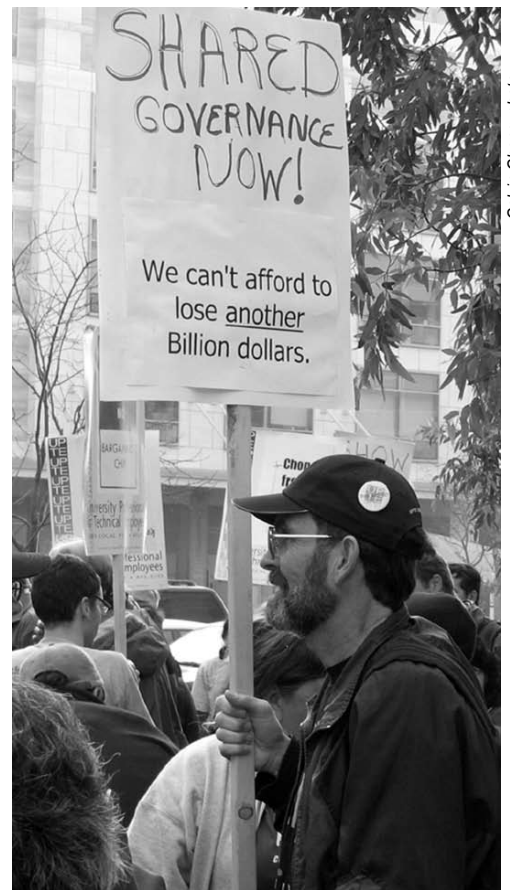
Y estamos negociando para aumentos modestos para los demás de acuerdo con lo que UC está dando a otros.”

“Tenemos el derecho de exigir un pago justo,” dijo Kevin Foote, un movilizador del sindicato que trabaja como especialista en recursos de computación en UC Santa Bárbara. “Queremos asegurar que cualquier aumento que ganemos no pierda su valor a causa de aumentos del costo de la pensión o de nuestros beneficios.”

Ya más de 200 miembros de la facultad han firmado cartas declarando su apoyo a favor de UPTE. El sindicato también cuenta con el apoyo de legisladores, tres de los cuales demostraron su apoyo en público en la junta del consejo rector el 4 de febrero. Organizaciones de estudiantes y otros sindicatos también han extendido su respaldo.

Presionando a UC de modo directo

UPTE llevará a cabo una acción en todos los campus la mañana del 18 de marzo para demostrar apoyo entre trabajadores, facultad, legisladores, estudiantes, y miembros de la comunidad. “Lo más importante es que demostraremos que estamos



Un miembro de UPTE-CWA en la junta del consejo rector en febrero.

dispuestos a defendernos y exigir negociaciones justas y un acuerdo de contrato justo,” dijo Rooney.

NEGOCIACIONES: ÚLTIMOS SUCESOS

Hemos visto un poco de movimiento de UC pero queda claro que en lugar de negociar de buena fe, la universidad prefiere dividir a los trabajadores representados por UPTE al sobornar a unos cuantos. Abajo se encuentran los últimos sucesos que se han tratado en la mesa de negociaciones.

ASUNTO	PROPUESTA DE UPTE	PROPUESTA DE UC
Aumentos de costo de vida	Aumentos en general para mantener el mismo ritmo con el incremento del costo de vida	2.75% para 300 trabajadores en el Laboratorio de Lawrence Berkeley; 0% para 8,700 trabajadores en 10 campus de UC
Salario mínimo	Aumentos inmediatos para los 10% de trabajadores RX/TX quienes ganan menos de \$15 la hora	Ningún aumento para los miembros de UPTE que ganan menos
Protecciones de salud y seguridad	Que UC fortalezca los estándares bajos que permitieron la muerte de un trabajador de UPTE en enero del 2009	UC no tiene la obligación de seguir las leyes de salud y seguridad locales, estatales, ni federales. Los cambios sustanciales no son necesarios

Mientras los miembros de UPTE piquetean y toman parte en otras tácticas de presión, activistas del sindicato continúan colectando tarjetas de compromiso de huelga. Cuando se declare la huelga, es precisa una participación amplia. “Al firmar el compromiso, tú te comprometes a tus compañeros de trabajo que seremos unidos,” dijo Rooney. Si todavía no lo has hecho, por favor firma el compromiso hoy.

UPTE ha presentado varios cargos de práctica laboral injusta con el departamento de relaciones laborales del estado en contra de las negociaciones de mala fe de UC, pero podría ser necesaria una huelga para que UC cumpla con su obligación legal de negociar. “Una vez convencido UC en la mesa, estoy seguro que podemos cerrar el trato,” dijo Dieskau Reed, un negociador de UPTE que trabaja como especialista en recursos de computación en UCSC.

Cómo comunicarte con tu equipo negociador

BERKELEY DAVIS IRVINE

Se necesita negociador para este campus
Edgardo Vasquez, Sr. Animal Technician (TX), edvasquez1966@sbcglobal.net, 530-574-4705
Don Plymesser (primary), Senior Electronics Technician (TX), dplymess@gmail.com, 714-904-9962
Ling Morgan (alternate), Staff Research Associate III (RX), info@upte-cwa.org, 310-443-5484

LBNL LOS ANGELES

Victor Dorsett, Research Assistant (RX), vtdorsett@gmail.com, 925-296-5684
Ron Greene (primary), Sr. Scene Technician (TX), info@upte-cwa.org, 310-443-5484
Rita Kern (alternate), Staff Research Assistant III (RX), info@upte-cwa.org, 310-443-5484

MERCED RIVERSIDE SAN DIEGO

Se necesita negociador para este campus
Se necesita negociador para este campus
Mercedes Garcia-Mohr (primary), Clinical Social Worker III (HX), mercedesmohr@hotmail.com, 619-807-9300
Arlene Schlosser (alternate), Staff Research Associate III (RX), arlene.schloss@gmail.com, 619-756-2548

SAN FRANCISCO SANTA BARBARA SANTA CRUZ

Kevin Rooney, Sr. Environmental Health & Safety Tech (TX), krooney11@gmail.com, 415-412-8547
Bob Stevenson, Sr. Electronics Technician (TX), bob.stevenson@uptesb.org, 805-455-9237
Dieskau Reed, Computer Operator (TX), dieskau3@hotmail.com, 831-840-2128