

Recomendaciones del Comité 2026:

Aprobar _____ pasar tal como se ha modificado _____

No aprobar _____ celebrado en el Comité _____

- 1 **Asunto:** Ampliación del equipo de cumplimiento de contratos para apoyar mejor a los
- 2 delegados sindicales
- 3 **Autor(es):** Kaellen Hessel-Owens, Elyse Scanlon, James Vander Zanden, Kathy Lamar y
- 4 Angie Foster
- 5 **Enviado por:** Local 108, Local 581
- 6
- 7 **CONSIDERANDO QUE** proporcionar a los miembros un mejor servicio y a los
- 8 delegados más asistencia ahorraría dinero a nuestro Sindicato al evitar proactivamente más
- 9 pagos del Deber de Representación Justa a largo plazo; y
- 10
- 11 **CONSIDERANDO QUE** nuestro sindicato cuenta con 1048 delegados y delegados en
- 12 formación que recurren a nuestro Equipo de Cumplimiento de Contratos para formación,
- 13 mentoría, asistencia en casos e incluso para asumir representación cuando un delegado no
- 14 está disponible o un caso es especialmente difícil; y
- 15
- 16 **CONSIDERANDO QUE** el Plan Estratégico 2025-2030 de nuestro Sindicato contempla
- 17 la sindicalización de 10.000 nuevos trabajadores; estos nuevos trabajadores necesitarán
- 18 formación sobre sus nuevos convenios colectivos, orientación y mentoría para los nuevos
- 19 delegados, y más asistencia que los sublocales establecidos; y
- 20
- 21 **CONSIDERANDO QUE** aumentar la membresía incrementa la cantidad de trabajo
- 22 realizado por el personal y nuestro dinero se emplea mejor aumentando el número de
- 23 empleados de CET (en lugar de pagar DFRs) porque también se invierte en aumentar la
- 24 capacidad de los trabajadores; y
- 25
- 26 **CONSIDERANDO QUE** hay muchos más organizadores de campo que organizadores
- 27 de CET apoyando la misma cantidad de trabajadores representados; y
- 28
- 29 **CONSIDERANDO QUE** la carga de trabajo de varios empleados de CET ya está al
- 30 límite, como lo demuestran las 281 quejas abiertas y seguidas por CET, que se estima que
- 31 representan aproximadamente un tercio del total presentado por los delegados; y
- 32
- 33 **CONSIDERANDO QUE** nuestro Plan Estratégico contempla "centrarse en el apoyo de
- 34 delegados, mentoría y acceso a la formación", proporcionar a los miembros formación en
- 35 CBA, desarrollar sistemas para que los líderes miembros puedan representar a los
- 36 compañeros y crear oportunidades de mentoría de delegados, y dicho trabajo entra bajo la
- 37 competencia de CET; y
- 38

39 **CONSIDERANDO QUE**, una razón común por la que la gente nos dice que dejó
40 nuestro sindicato es porque no sienten haber recibido la ayuda o el apoyo que necesitaban,
41 y nuestro Plan Estratégico incluye construir sistemas para animar a los trabajadores a
42 reincorporarse a nuestro sindicato; y

43
44 **CONSIDERANDO QUE**, nuestro sindicato ayuda a los miembros a luchar por cargas de
45 trabajo sostenibles, por lo que deberíamos exigir lo mismo para el personal de nuestro
46 sindicato; y

47
48 **CONSIDERANDO QUE**, usando a la Coalición Especiales como solo un ejemplo de
49 donde hay necesidad; y

50
51 **CONSIDERANDO QUE**, la Coalición Especial está compuesta por 15 agencias
52 (incluida una de las mayores sublocales) y 13 juntas directivas, cada una con sus propios
53 matices, lenguaje contractual único, estructuras sublocales y líderes miembros; y

54
55 **CONSIDERANDO QUE**, hay 5 organizadores de campo para la Coalición
56 Especial pero solo un organizador CET; y

57
58 **CONSIDERANDO QUE**, el organizador de la CET de la Coalición Especial no tiene
59 solo un contrato sencillo de hacer cumplir, sino que debe estar al tanto de hasta 16
60 posibles desviaciones que estas agencias pueden tener para los más de 100 artículos del
61 CBA; y

62
63 **CONSIDERANDO QUE**, la Coalición Especiales contiene 14 departamentos diferentes
64 de Recursos Humanos, cada uno con sus propias particularidades, interpretaciones del
65 contrato, procesos y procedimientos, lo que exige 14 estrategias distintas para trabajar con
66 ellos; y

67
68 **CONSIDERANDO QUE**, la permanencia media de los delegados dentro de la Coalición
69 de Especiales es de solo 3,96 años, la mediana es de 1,3 años y la más común es 0, por lo
70 que requieren orientación, mentoría y formación adicionales; y

71
72 **CONSIDERANDO QUE**, los delegados de la Coalición Especial han visto lo
73 transformador que puede ser para los trabajadores beneficiarse de recibir representación o
74 mentoría de nuestra actual organizadora del CET, y han visto la dedicación y compromiso
75 que tiene para agotar todas las oportunidades posibles para ayudar a un trabajador; y

76
77 **CONSIDERANDO QUE**, estos encargados también saben lo que consumen tiempo y lo
78 emocionalmente agotadores que son estos casos, y cuántas crisis siguen ocurriendo
79 simultáneamente en nuestras agencias; y

81 **CONSIDERANDO QUE**, los líderes de las 16 sublocalidades dentro de la Coalición de
82 Especiales coinciden por unanimidad en la necesidad de contar con más organizadores de
83 Equipos de Cumplimiento de Contratos.

84
85 **POR LO TANTO, QUEDA RESUELTO** que SEIU Local 503, OPEU apoyará un
86 análisis de carga de trabajo de los puestos del Equipo de Cumplimiento de Contratos con
87 la participación del Comité de Delegados Sindicales y del departamento legal.

88
89 **POR LO TANTO, QUE QUEDE RESUELTO**, el análisis se realizará en otoño de
90 2027 para incluir recomendaciones de personal ante la Junta y la Junta Directiva que se
91 consideren para el presupuesto de 2027.

92
93 **POR LO TANTO, SE RESUELVE ADEMÁS** que este análisis se compartirá en forma
94 de reporte, el cual se presentará ante la Junta Directiva, con la presencia de los dirigentes
95 del sindicato de personal SEIU 503, UWU, para que aporten sus puntos de vista a la Junta,
96 garantizando así la transparencia y la oportunidad de que la Junta comprenda plenamente
97 la situación, de modo que se pueda tomar con seguridad cualquier decisión definitiva al
98 respecto, como por ejemplo, ordenar a la organización que aumente el número de FTE.

DECLARACIONES DE IMPACTO
Finanzas: El trabajo para crear el informe podría integrarse en el programa actual y no habría impacto en este año fiscal; las recomendaciones para años futuros pueden tener impacto fiscal, pero se desconocen hasta que el informe esté terminado. Equidad: Esta resolución puede tener un impacto positivo. Un análisis de la carga de trabajo proporcionaría una visión de cómo actualmente se apoya a los miembros por parte del Equipo de Cumplimiento de Contratos y de las áreas más destacadas donde pueda ser necesario más personal, lo que resultaría en un apoyo contractual más equitativo para los miembros en todo nuestro sindicato. Legal: Sin impacto legal Político: Sin impacto político