

Una latina en un sindicato neoyorquino



Lunia Vera

Mi experiencia como representante del sindicato, les tengo que decir que es como tener dos corazones: uno que tiene que pensar lo que dice, lo que argumenta y responde en las reuniones; el otro corazón, que se indigna y frustra, al mismo tiempo y en la misma reunión

No me esperaba ser elegida representante del sindicato y siempre me pregunté por qué me habían escogido a mí, cuya primera lengua es el español y no el inglés. Si les cuento mi experiencia como representante del sindicato, les tengo que decir que es como tener dos corazones: uno que tiene que pensar lo que dice, lo que argumenta y responde en las reuniones; el otro corazón, que se indigna y frustra, al mismo tiempo y en la misma reunión. Mientras todos piensan y sienten en la misma lengua, yo pienso y traduzco las ideas en mi cabeza para poder intervenir, mientras la cólera se diluye, porque la rabia no es buena consejera; más aún si al final de la reunión te dicen que todo esto es información confidencial, lo que quiere decir que no puedes contárselo a nadie, ni desahogarte sobre lo que ahí has oído y sentido.

Empezaré contándoles dónde trabajo. Mi universidad es una institución privada en la ciudad de Nueva York y trabajo como profesora a medio tiempo, eso significa que por ley no puedes enseñar más de dos cursos, a estos puestos los llaman “adjuntos”. Ya por su nombre asociamos esta palabra con la idea de apéndice, anexo, complemento, añadido, o auxiliar, lo que deja claro cómo las administraciones de dichas instituciones nos ven. Aclaremos que no enseñamos más por opción o falta de interés en convertirnos en profesores a tiempo completo, como un abogado nos increpó en la primera negociación de contrato en el verano del 2018, sino, por el contrario, elegiríamos esa opción si fuera posible. Los puestos a tiempo completo han ido escaseando en todas las universidades a nivel nacional o eliminándose por completo. El factor principal de esta “adjuntización” de las universidades es el dinero. Una o un adjunto ganaba \$3,500 por curso, sin garantía que le renueven el contrato para el siguiente semestre. Del otro lado, un profesor o profesora a tiempo completo podía ganar entre \$ 54,000 a \$197,000 al año. ¿Por qué la disparidad? Porque no existía un sindicato que los regulara o mostrara esta disparidad. El profesorado a tiempo completo había negociado su salario por ser un “hombre blanco, exitoso en los negocios, que compartiría sus secretos con nosotros, lo que haría famosa a nuestra

universidad”, en palabras de las autoridades respectivas.

Nuestros primeros triunfos

La creación del sindicato duró aproximadamente dos años por la oposición de la institución y el temor de las y los adjuntos a sindicalizarse, debido a su condición laboral tan precaria, les aterraba ser despedidos al final del semestre. Todos se reunían fuera del campus con un temor paranoico de que alguien los delatara. Uno a uno fue tocando puertas y pidiendo firmas de apoyo. Cosa que en un futuro me tocaría a mí hacer con otra universidad pequeña de la zona. Pero el



gran crédito se lo lleva el alumnado quienes desde el inicio protestaron y hasta tomaron la oficina del presidente en apoyo a la sindicalización. Sin ellos y ellas, la creación del sindicato hubiera sido más difícil y quizás nos hubiera tomado más años lograrla. Una vez aceptada la propuesta de creación, se pasó a negociar nuestro primer contrato con un abogado del Sindicato Internacional de Empleados de Servicio (conocido como SEIU por sus siglas en inglés). Debemos reconocer que fue una negociación récord de cinco meses, el abogado nos contó que en otra universidad le tomó de dos a tres años aprobar el primer contrato.

Las y los adjuntos, que representan la mayoría del profesorado en esta institución, vieron incrementado su salario entre 67% a 90%. Una o un profesor nuevo a tiempo completo pasó a ganar como mínimo \$60,000 al año, una o un adjunto “nuevo” \$20,000 al año, con garantía de trabajo y un mínimo de dos cursos por semestre, ya que cada curso se incrementó a \$5,000, con un modelo progresivo de aumento anual hasta \$8,000 por curso para el 2021. En pocas palabras, las y los adjuntos adquirieron seguridad laboral con contratos de entre uno y dos años, y entre tres a cinco años, para el profesorado a tiempo completo, a quienes se les incrementó el salario en un 13%. Además, se estableció un pago por clase cancelada a última hora, de \$900, un año de licencia pagada por maternidad u otra condición que lo requiera, fondos de investigación para profesorado adjunto de hasta \$500 por semestre, sabático para el profesorado a tiempo completo; todos logros que no existían para quienes no fuésemos profesores nombrados (llamados *tenures* en inglés).

¿Y las y los hispanos?

En la universidad tenemos tres campus y yo enseño en el del Bronx, área mayoritariamente hispana y afroamericana. Para tener una idea demográfica total de la ciudad, las estadísticas dicen que hay un 42.67% que son blancos, 24.27% afroamericanos y el resto pertenecen a otros grupos [1]. Entonces me vino la pregunta de dónde estaba la población latina, si la misma fuente estadística señala a continuación que 24.2% de las y los escolares hablan español, 52.7% de las y los inmigrantes sin ciudadanía son latinos y 48.6% de las y los que obtienen la ciudadanía o están naturalizados, son latinos también. Descubrí que clasificaban a la gente por su color y no por su lengua, existiendo una noción de latino o latina blanca. Recordé que, en las negociaciones de nuestro primer contrato, en el verano del 2018, me robaron mi bicicleta y lo que entonces pasó explicaba esa ausencia de población latina en las estadísticas. Yo me movilizaba en la

bicicleta para ahorrar dinero, ya que nuestros contratos habían acabado en abril y no teníamos ningún pago de mayo a agosto. Al llegar a la estación de policía para hacer mi denuncia, el oficial escribió en su reporte que la víctima era una mujer blanca. Cuando le reclamé que yo era peruana y que podía poner latina o nativa de Perú, me recalcó que ya estaba escrito y no podían cambiarlo. Así que para las estadísticas de NY soy una “mujer blanca”. No quiero perder tiempo en esas arbitrarias divisiones basadas en el color, a lo que apunto es a explicar que el campus en el que trabajo es considerado mayoritariamente blanco, aunque el distrito donde está no lo sea, ni la ciudad en su totalidad tampoco. ¿Por qué les hago esta pincelada demográfica? Porque me interesa marcar la desigualdad laboral basada en el color y el género.

Discriminación en tiempos de pandemia

Los peores pagados en nuestra institución resultaron ser quienes enseñan en trabajo social y esto nos avisaron al último momento, cuando estábamos negociando los sueldos. Trabajo social tenía su propia tabla de salarios diferente al resto de la universidad, donde una o un adjunto nuevo ganaba \$900 menos por curso que el resto de profesores. Cuando preguntamos la razón, contestaron que esa era la práctica común en todas las universidades. Qué coincidencia que esta sea una profesión donde el 81.6 % son mujeres [2].

“ Las mujeres en la ciudad ganan el 80% del sueldo que su colega del sexo masculino gana

La razón verdadera no es la “costumbre” sino una disparidad de género en los salarios que lleva a que las mujeres en la ciudad ganen el 80% del sueldo que su colega del sexo masculino gana [3]. Y como las mujeres ganan menos, a las adjuntas de trabajo social también se les aplica la misma norma. Las mujeres, en líneas generales, representan el 75% de las trabajadoras de los hospitales, 88% de las psiquiatras, enfermeras y cuidadoras a domicilio, y un 66 % de las cajeras en las tiendas [4]. Si relacionamos este dato con las estadísticas de la ciudad, en la que bajo la categoría mayoritaria de blancos se esconde una gran población latina, pues ya pueden darse cuenta quiénes son la mayoría de esas trabajadoras. Cabe señalar aquí que muchas de esas trabajadoras, el 80% de dichas mujeres, tuvo que renunciar a su puesto para poder cuidar a sus hijos e hijas en casa después de que se cerraron las escuelas por la pandemia [5].

A esto hay que agregar que no forman parte del sindicato quienes enseñan virtualmente y ¿adivinan a quiénes la administración mandó a enseñar virtualmente este otoño 2020 por la pandemia del Covid 19? Sí, ellas mismas, las trabajadoras sociales. Lo que las expone a la pérdida de derechos conquistados como aumentos, promociones, seguridad, estabilidad... y, además, las pone en una situación de máxima precariedad laboral. Ya para este verano habían despedido a dos de ellas que estaban programadas para enseñar, pero como la universidad tenía el material para las clases en registro virtual, les fue fácil prescindir de ellas. Es en ese momento cuando el sindicato plantea la redefinición de esos cursos que fueron diseñados originalmente para dictarse virtualmente, los que son hoy en día denominados de “enseñanza temporal remota”, debido al Covid 19. Con estas medidas todo el profesorado que decida enseñar desde casa, en persona -de forma mixta, flexible o híbrida-, conservarán sus derechos y seguirán protegidos por el sindicato.

“ Cuando la cuerda se rompe, se rompe por el lado más débil y ya saben cuál es, de qué color y de qué género

Para terminar, les cuento lo que me pasó cuando enseñaba en una universidad en Nueva Jersey donde presencié cómo la academia estaba bajo ataque. A dicha universidad entró de presidente un hombre de la misma forma de pensar de D. Trump: atacó a las minorías, despidió al profesorado adjunto para recontratarlo como nuevo, quitándoles los beneficios y acceso al seguro de salud del que gozaban, cerró secciones de departamentos por baja matrícula (como japonés e italiano) y eliminó puestos de *tenures* que se jubilaban, colocando a profesorado adjunto a enseñar dichos cursos. Hasta quiso vender un campus porque costaba mucho dinero. Entonces, cuando digo que la academia está bajo ataque [6] es porque en ella se refugia la gente que cuestiona al poder, con pensamiento crítico. La academia es donde las minorías religiosas hallan una oportunidad de ascender por sus méritos, tener un trabajo estable, un salario justo y beneficios; es donde las minorías de color pueden reescribir su historia de racismo sistemático y discriminación, es donde las minorías de género encuentran protección, seguridad y dignidad laboral.

Entonces, ahora termino entendiendo por qué me escogieron a mí para el sindicato. No solo por representar a la comunidad latina, sino por ser una mujer; porque cuando la cuerda se rompe, se rompe por el lado más débil y ya saben cuál es, de qué color y de qué género.

NOTAS

[1] <https://worldpopulationreview.com/us-cities/new-york-city-ny-population>

[2] <https://datausa.io/profile/soc/social-workers>

[3] <https://www.socialworkjobbank.com/site/career-center/articles/9-social-work-salaries-keeping-up-with-the-times.html>

[4] <https://nwlc.org/issue/equal-pay-and-the-wage-gap/>

[5] https://lernercenter.syr.edu/2020/06/04/ds-18/?te=1&nl=nyt-parenting&emc=edit_ptg_2020721

[6] <https://socwomen.org/public-targeted-online-harassment/>

REFERENCIA CURRICULAR

Lunia Vera es Doctora en Educación por la Universidad Nacional de San Marcos UNMSM. Actual profesora adjunta en la Universidad de Fordham en New York. Miembro del comité ejecutivo del sindicato de dicha institución.

