

# No se dejen engañar por falsedades de parte del sindicato

Los simpatizantes y organizadores sindicales a menudo difunden propaganda y falsedades en su intento de conseguir que ustedes firmen una tarjeta de autorización (electrónica o en papel) o una petición sindical. Como hemos dicho antes, la ley laboral permite que el sindicato difunda información incorrecta, pero la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) establece estándares más altos para los empleadores y estos solo deben difundir información basada en los hechos.

Queremos asegurarnos de que tengan información completa y basada en los hechos, porque sindicalizarse es una decisión importante que puede tener un impacto en las carreras de ustedes y en nuestras operaciones.



**Falsedad: Luxfer ha eliminado programas de beneficios, tales como los de tiempo libre remunerado (PTO) y de incentivos.**

**La verdad:** Esto no es cierto en absoluto. Reemplazamos la bonificación por Asistencia Perfecta con un aumento salarial de un 0.7 por ciento que se dio a todos los empleados. Esto significa que toda la fuerza laboral recibió un aumento, porque sabemos que a veces es inevitable necesitar tiempo libre no programado. Hace dos años, reemplazamos el plan de incentivos de producción con un aumento mayor. El aumento promedio durante este ciclo de evaluación fue de más del 5%. Los aumentos salariales ayudan a todos, porque el tiempo extra y los aumentos futuros se basan en la nueva escala salarial y no en la antigua. Este cambio fue resultado directo de que los empleados nos dijeran que a ellos les interesa más el salario neto que llevan a casa.



**Falsedad: Los empleados de Luxfer no reciben "buenos aumentos salariales" que los ayuden.**

**La verdad:** Ofrecemos salarios competitivos en el mercado debido a sus contribuciones valiosas, y realizamos evaluaciones del mercado con regularidad para asegurarnos de ser competitivos con el fin de conservar y atraer a personas de primer nivel como ustedes. Desde el 2022, hemos aumentado los salarios cada año, desde el 3.20% a más del 5%. Además de esto, desde el 1 de enero del 2024 hasta el 1 de enero del 2026, hemos ascendido y dado aumentos a 131 personas, y también hemos dado aumentos por mérito a 56 personas desde el 1 de julio del 2025.

Aumentos salariales no son lo único que ofrecemos para ayudar a los empleados de Luxfer y sus familias. A lo largo de los últimos tres años, la empresa se ha esforzado mucho por mantener estables los costos de la atención médica de sus empleados. Durante ese período, las primas de nuestro plan médico HMO —que cubre al 82% de los participantes inscritos— no han aumentado en absoluto, ya que Luxfer ha absorbido todos los aumentos en el costo del plan. Los cambios en las primas del seguro dental fueron mínimos, con aumentos de menos de un dólar al mes, y no hubo cambios en la cobertura oftalmológica. Estamos comprometidos con controlar los costos responsablemente y, a la vez, seguir ofreciendo beneficios integrales de alta calidad para ustedes y sus familias.



**Falsedad: Si cambias de departamento, tu salario no baja, pero tus puntos M se eliminan y no se transfieren.**

**La verdad:** Esa es otra falsedad popular que el sindicato y sus simpatizantes han estado circulando. Los puntos de los empleados no caen y se conservan si se transfieren a otro departamento. Desarrollamos el programa Nivel M directamente a partir de las respuestas de los empleados en la encuesta de satisfacción. La estructura de los Niveles M brinda un trayecto de mejora de competencias para los empleados, y tiene una estructura salarial que premia a los empleados a medida que avanzan a nuevos Niveles M. Las oportunidades de avanzar por los Niveles M ocurren dos veces al año, y ofrecen oportunidades de avance regulares y estructuradas. El avance del Nivel M 1 al Nivel M 3 se basa en la capacidad del empleado de demostrar su habilidad. También alentamos que los empleados sigan desarrollando su carrera presentándose a otros puestos en la planta que se consideran de Nivel M 4 y 5.



**Falsedad: La información y los volantes repartidos por sus supervisores son solo "propaganda" y "tácticas antisindicales" en las que ustedes no pueden confiar.**

**La verdad:** Este es un concepto equivocado muy difundido y promovido por el sindicato y sus simpatizantes. Todos los empleados deben hacer preguntas a todas las partes para asegurarse de contar con información correcta. La ley federal establece estándares más altos para los empleadores que para los organizadores sindicales.<sup>1</sup> Luxfer está legalmente obligado a limitarse a los hechos, y no puede hacer promesas a los empleados, no puede hacer declaraciones engañosas, no puede mentir y no puede amenazar con resultados negativos si entrara el sindicato. Los fallos de la NLRB en el pasado han dictaminado repetidamente que es a los sindicatos a los que se les permite hacer afirmaciones engañosas y hacer promesas que saben que no pueden cumplir. De hecho, la NLRB ha llamado a las tácticas de las campañas de sindicalización "mera propaganda preelectoral".<sup>2</sup> Estamos comprometidos con una comunicación franca y abierta, y esperamos que los empleados hagan preguntas si no entienden algo o si les parece que están recibiendo versiones contradictorias.

<sup>1</sup> National Labor Relations Act. Act; 29 U.S.C. §§ 151-169. <https://www.nlrb.gov/guidance/key-reference-materials/national-labor-relations-act>

<sup>2</sup> Shirlington Supermarket, Inc., 106 NLRB 666 (1953)



Para obtener más información, escanee el código QR o visite

**luxfer.com**

