

Volumen 14, Número 3 — 2017



STEWARD UPDATE

# SOLIDARIDAD



# en Tiempos Difíciles

# El daño a un trabajador perjudica Solidaridad en tiempos difíciles

**A**n antes de las elecciones presidenciales en los Estados Unidos, los trabajadores de los Estados Unidos y Canadá enfrentaban, cada vez con mayor frecuencia, acosos y delitos motivados por prejuicios. Esta situación, juntamente con el entorno normativo—comenzando por las llamadas leyes de derecho al trabajo, el aumento de sanciones por protestas, los recortes presupuestarios y la reducción de redes de seguridad social—han instaurado la urgencia de que los sindicatos y las organizaciones laborales se conviertan en una fuente de seguridad y de protección para sus afiliados.

La identidad de los afiliados—incluyendo raza, sexo, estatus migratorio, religión y orientación sexual, entre otros—moldea su contexto de vulnerabilidad, como también las necesidades específicas requeridas para su protección. Por ejemplo, consideremos algunas situaciones reales que presentamos a continuación: se amenaza con deportar al esposo de una afiliada gremial; pasajeros atacan a empleados que trabajan en los aeropuertos y en el transporte público; se ataca a una afiliada gremial que va a trabajar vestida con el uniforme reglamentario; un cliente insulta a un cajero con comentarios racistas.

Por supuesto que los sindicatos existen para ofrecer mayor seguridad a los empleados contra los despidos arbitrarios, las discriminaciones, los salarios injustos, etc. Sin embargo, en esta situación política actual, el movimiento obrero se enfrenta a problemas nuevos respecto a la manera de proporcionar mayor seguridad y protección a las personas que enfrentan nuevas amenazas o ante situaciones que han ido empeorando. La siguiente pregunta es para los líderes en todos los niveles, desde los presidentes de otras naciones hasta los delegados gremiales: ¿Cómo se puede intervenir?

Los delegados gremiales tienen oportunidades para expandir las medidas de protección en los sindicatos, los lugares de trabajo y las comunidades. No hay una solución única y simple para detener los delitos motivados por el odio o para originar un cambio en sistemas con una dinámica violenta. En su lugar, los delegados pueden hacer lo siguiente:

**1** Aprenda y hable sobre cómo y por qué debe intervenir.

**2** Desarrolle una cultura de solidaridad, en la que se incluya aprender y hablar sobre temas difíciles, además de establecer

conexiones entre su sindicato, su lugar de trabajo, y otras organizaciones que luchan por la justicia de los trabajadores.

**3** Permanezca flexible: todo está cambiando y el contexto es importante. La identidad de los trabajadores afecta su capacidad de actuar como empleados -ser mujer, gay o bisexual, transgénero, miembro de una minoría religiosa o étnica, o una persona de color—y puede significar que alguien es más vulnerable que una persona heterosexual o cisgénero (también conocido como “cis”, término que significa que la identidad de género actual de la persona coincide con la que se le asignó al nacer). No presuponga nada, pero sepa cómo las estructuras sociales—raza, clase, género, etc.—tienen un impacto en su industria, su comunidad y su lugar de trabajo.

**4** Participe en los movimientos que defienden la justicia y que se oponen al rápido aumento de la violencia, ya que durante dichas situaciones los sindicatos y las organizaciones obreras suelen desempeñar un papel importante. Un ejemplo reciente se relaciona con la coalición de los sindicatos de Portland, Oregón, en la que los afiliados marcharon en una manifestación contra el racismo y el movimiento de “*alt-right*” (grupo de ultra derecha conformado por personas de raza blanca) a raíz de los asesinatos ocurridos en esa ciudad en el mes de mayo pasado.

A continuación presentamos ejemplos de cómo los sindicatos y las organizaciones obreras pueden intervenir en distintos niveles para reforzar la seguridad de los afiliados más vulnerables.

## En su lugar de trabajo

En enero de 2017, *The Worker Institute* de la Universidad de Cornell se asoció con *New York Worker Center Federation* (una coalición de centros de trabajadores) y *Hollaback!* (una organización nacional abocada a combatir el acoso callejero) para crear cursos de entrenamiento sobre defensa personal e intervención activa de los espectadores; estos cursos se desarrollaron para los afiliados gremiales y los miembros de los centros obreros, delegados y el personal de los sindicatos. Los participantes practicaron movimientos básicos de autodefensa, aplicaron técnicas para calmar los enfrentamientos y eligieron las técnicas de intervención más eficaces para

situaciones específicas obtenidas de la vida real. Además, los instructores presentaron las destrezas junto a un análisis de poder y reconocieron cómo diferentes identidades pueden moldear tanto el riesgo como las potenciales respuestas para las víctimas y los espectadores. Muchas casas de culto y centros comunitarios están ofreciendo entrenamientos similares y usted podría llevarlos al salón de reuniones de su gremio. Si dichos entrenamientos son difíciles de encontrar en su área, organizaciones como *Hollaback!* ([jhollaback.org](http://hollaback.org)) ofrece recursos dirigidos a los afiliados gremiales. *Union Communication Services* ha publicado recursos en [www.unionist.com/upstander](http://www.unionist.com/upstander).

En resumen, la intervención de los espectadores implica elegir entre las estrategias conocidas como las “Cinco D”:

## Dirigirse al acosador, Distraer a la persona acosada, Delegar en un tercero, Demorar el tiempo necesario, Documentar el acoso.

“No hay una manera correcta de abordar el acoso, pero los datos indican que intervenir rompe el silencio que puede ser tan excluyente para el sobreviviente y desmoralizante para los demás”, señaló Debjani Roy, subdirectora de *Hollaback!* “Nos dimos cuenta de que practicar con un amigo o en un taller permite que la gente esté mejor preparada para intervenir”. Roy ofreció algunas sugerencias sobre lo que se debe y lo que no se debe hacer respecto de las Cinco D:

**Dirigirse al acosador:** intervenga y hable directamente con el acosador, diciéndole: “Eso no está bien. Por favor, déjala en paz”. Roy sugiere lo siguiente: Actúe de una manera cortés, segura y tranquila. No empeore la situación. Por ejemplo, no profiera palabras vulgares ni insulte al acosador.

**Distraer:** disminuya la tensión de la situación y concéntrese en la persona acosada. Pregúntele la hora, alguna dirección o simplemente con una cálida sonrisa... dígame hola. No critique ni sugiera cómo manejar la situación en el momento en que la persona está sufriendo el acoso -considere cuidadosamente lo que significaría llamar a las autoridades para que ayuden a la persona que ha sido acosada. El tratamiento diferenciado—debido a la percepción de la raza, religión, estatus migratorio u otros factores—es un hecho real y documentado en muchas comunidades.

# a todos:

**Delegar:** busque la ayuda de un tercero. Por ejemplo, si se siente más cómodo con la opción de “dirigirse al acosador” en vez de “distraer a la persona acosada” pídale a alguien que tenga mejores habilidades para tranquilizar a una persona y de esta forma podrá apoyar a quien está sufriendo.

**Demorar:** asegúrese de que la persona que ha sido acosada esté bien y que tenga el tiempo y los recursos necesarios para calmarse. Podría preguntarle: ¿Quiere que le acompañe a su oficina? ¿O puedo traerle una botella de agua?

**Documentar el acoso:** utilice su teléfono para grabar el incidente con video o fotos. Roy señala que lo mejor es “evaluar primero si se necesita una forma de intervención que sea más apropiada y más urgente”. En caso contrario, documente el incidente para ofrecerlo a la persona acosada para que ella pueda usarlo más adelante. “*Nunca* publique este tipo de evidencia sin tener el consentimiento de la persona afectada”, advirtió Roy.

Pregunte a sus afiliados qué necesitan para abordar estos asuntos dentro y fuera del lugar de trabajo, ya sea respecto a cómo hablar sobre raza, género o inmigración o cómo crear planes de seguridad comunitaria en sus vecindarios. Otro ejemplo del desarrollo de medidas de protección a nivel laboral son los esfuerzos dirigidos por los trabajadores para que designen “santuarios en los lugares de trabajo”, ya sea llamándolos #“Hogares santuario” para los trabajadores de servicios domésticos o #“Restaurantes santuario” para los trabajadores de restaurantes y otros para las casas de culto, dejando claro que se está ofreciendo un lugar donde la gente puede sentirse segura. La American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO, por sus siglas en inglés) ha estado distribuyendo carteles, como el que aparece en esta publicación, que los sindicatos pueden colocar en los tableros de anuncios y en otros espacios apropiados (el enlace del Unionist permite descargar e imprimir el cartel mencionado).

## En el movimiento sindical

Las medidas de protección para cumplir con las necesidades de los miembros se realizan de diversas maneras, desde la adopción de resoluciones, cabildeo para la promulgación de leyes hasta la participación en marchas públicas. Los delegados pueden elaborar



disposiciones para que las mismas sean adoptadas por su Local, sus comités sobre salud/seguridad, justicia social y racial o por agrupaciones con votantes, como la *Asian Pacific American Labor Alliance* (APALA, por sus siglas en inglés), el *Labor Council for Latin American Advancement* (LCLAA, por sus siglas en inglés), *A. Philip Randolph Institute*, *Pride at Work* (PAW, por sus siglas en inglés), *Coalition for Union Women* y otras organizaciones.

En otro ejemplo, el *National Union of Healthcare Workers* (NUHW, por sus siglas en inglés) en California se declaró como un “sindicato santuario”, agregando que su prioridad sería proteger a los afiliados para que no fueran deportados y también defender a sus miembros de represalias de los empleadores. Este compromiso se está cumpliendo a través de acciones que incluyen la asociación con un bufete de abogados que asesorará a los afiliados y a los familiares que corren el riesgo de ser deportados, revisando los registros sindicales para asegurarse de que no revelan el estatus migratorio de sus miembros y negándose a compartir voluntariamente información con los oficiales del *U.S. Immigration and Customs Enforcement* (ICE, por sus siglas en inglés). “Al declararnos un santuario, nuestro sindicato no solo nos hace sentirnos más seguros—les damos a los miembros un espacio protegido para discutir lo que está sucediendo en nuestro país y ayudar a marcar la diferencia”, recientemente escribió Porfirio Quintano, miembro del comité ejecutivo de su sindicato en *Labor Notes*.

Otro ejemplo es la respuesta de *ATU Local 757* con respecto a los asesinatos ocurridos en Portland. Shirley Block, la presidenta del Local, señaló que “el liderazgo sindical continuará fortaleciendo nuestras relaciones con organizaciones

antirracismo y antifascismo de todo Oregón para asegurar que la gente se sienta bienvenida y segura cuando toma transporte público ...”, además de expresar la oposición del sindicato contra el aumento de la fuerza policial en el transporte público. “Como los hombres y mujeres que operan, mantienen y conocen bien el sistema de transporte público de Portland, estamos seguros de que las alternativas que no fomentan la militarización son las respuestas sabias y justas para las inquietudes de seguridad relacionadas con el tránsito de pasajeros”.

Este tipo de declaraciones de solidaridad pueden ayudar a fomentar el apoyo en todo el país, a través de jurisdicciones y de otras líneas de división. Marc Rodrigues, un miembro de la *Office and Professional Employee International Union* (OPEIU, por sus siglas en inglés) de Florida nos dijo: “Es increíble y alentador ver esto. Aplaudimos a *Amalgamated Transit Union 757*. Eso es lo que significa tener solidaridad, liderazgo y decencia humana”.

## Freedom Cities

Por último, podemos decir que históricamente los sindicatos han ayudado a definir la libertad para nuestra sociedad en su totalidad. Samuel Gompers, el primer presidente de *American Federation of Labor* dijo: “¿Qué es lo que quiere el movimiento obrero? Queremos más escuelas y menos cárceles; más libros y menos arsenales; más aprendizaje y menos vicios; más tiempo libre y menos codicia ... (Gompers también era conocido por ser antiinmigrante; nuestros abuelos sindicalistas tenían argumentos similares a los que hoy tenemos). Un nuevo desafío de los trabajadores es la creación de las *Freedom Cities*, que redefine la “seguridad” como comunidades y miembros de la comunidad con los recursos necesarios para prosperar—la seguridad definida como justicia económica, inversión en educación, cuidado de la salud y del medioambiente y el fin a la penalización de las personas de bajos ingresos, la gente de color y los inmigrantes. En 2017, la *New York Worker Center Federation* (NYWCF, por sus siglas en inglés) lanzó una iniciativa denominada *Freedom Cities*. Este esfuerzo se ha ido expandiendo a medida que las organizaciones obreras y comunitarias de todo el país se unen y comienzan a definir qué significa lograr que todas las ciudades, los pueblos y las comunidades sean seguras. Para obtener más información, visite el sitio web: [www.freedomcities.org](http://www.freedomcities.org).

—Arianna Schindle y Zoë West. Las autoras asesoran a *New York Worker Center Federation* y trabajan con sindicatos locales e internacionales.

# Los que protestan son el blanco de las nuevas leyes

**L**as nuevas leyes en los EE.UU. y Canadá y el uso actual de las leyes ya existentes, buscan limitar las protestas de los trabajadores y los consumidores. Esta tendencia es motivo de preocupación para distintos tipos de activistas y para los sindicalistas en particular.

## Viejas estrategias, nuevas leyes

Mientras que una “demanda estratégica contra la participación pública” (llamada SLAPP, por sus siglas en inglés) no es una estrategia nueva, los defensores de esta propuesta están preocupados por el aumento de las barreras legales a la oposición pública, las protestas, el activismo y el periodismo. El temor a los litigios por difamación puede silenciar la libertad de expresión de activistas y periodistas y, también, puede afectar a los trabajadores que tienen reclamos contra sus empleadores—y a sindicatos que están efectuando campañas públicas—justamente cuando, en todo el país, se promulgan leyes nuevas contra los movimientos de protesta.

En Oklahoma, el gobernador aprobó una nueva ley con severas penalidades para los manifestantes que “infrinjan” o “alteren” la infraestructura, así como también multas de hasta de un millón de dólares para las organizaciones que “conspiren” juntamente con esos manifestantes. Oklahoma es uno de los 18 estados de los Estados Unidos que ha promulgado nuevas leyes este año, en respuesta a una nueva ola de desafiantes protestas referidas a conflictos ambientales, derechos civiles y conflictos sindicales. “En los viejos tiempos algunas personas solían saltar la cerca”, dijo Jim Curry, presidente de AFL-CIO en Oklahoma. “Pero no ha sido así por mucho tiempo. Somos piqueteros profesionales y siempre nos aseguraremos de tener a nuestros capitanes”, y ellos esperan que, cumpliendo con la ley, evitarán la ramificación de los sindicatos.

En Minnesota, la AFL-CIO estatal se opuso a un proyecto de ley que proponía penalizar a los manifestantes que bloqueasen las carreteras. En Arkansas, los legisladores propusieron criminalizar los “piquetes masivos”. La legislación propuesta en el estado de Washington establecería que las “perturbaciones económicas” fuesen consideradas como un delito y el impulsor de tal legislación califica a las protestas como “terrorismo económico”. A decir verdad, en el mes de marzo pasado, la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos se mostró preocupado por esta tendencia.

En un ejemplo de primer nivel que atraviesa la frontera entre Estados Unidos y Canadá, la compañía canadiense *Resolute* ha presentado una demanda contra Greenpeace ante los tribunales estadounidenses por su campaña contra la tala de árboles en Canadá. *Resolute* alega que la organización de defensa ambiental es una empresa criminal dedicada a la “difusión de desinformación, extorsión y otras conductas delictivas e ilegales” con el fin de recaudar fondos.

A diferencia de la nueva legislación propuesta que incrementaría las sanciones, los cargos que hace SLAPP son viejas estrategias, por lo que 28 estados—incluido Georgia, donde se presentó la demanda de *Greenpeace*—y el Distrito de Columbia tienen leyes anti-SLAPP diseñadas para proteger el derecho de las personas a expresarse libremente. Ontario aprobó la legislación anti-SLAPP en 2015. La empresa maderera está evadiendo esas protecciones mediante el uso de una ley utilizada para procesar a las mafias, la *Racketeer Influenced and Corrupt Organizations Act* (RICO, por sus siglas en inglés). Esto, también, es una táctica que los sindicatos han visto antes.

*Smithfield Foods, Inc.* también usó la Ley RICO para perseguir a *United Food and Commercial Workers* (Trabajadores Unidos de la Alimentación y el Comercio) en medio de la lucha de los trabajadores para organizar *Smithfield*, una planta procesadora de carne de cerdo en Carolina del Norte. Los trabajadores llevaron a cabo una efectiva campaña pública contra la empresa, llegaron a un acuerdo y formaron exitosamente su sindicato.

## Poniendo en la mira a los trabajadores

Durante la demanda contra *Greenpeace* surgieron los nombres de varios trabajadores

que dirigían la campaña forestal del grupo y a cada uno de ellos se les entregaron documentos vinculados al pleito.

“Puede ser intimidante que durante un gran litigio incluyan su nombre”, dijo Rolf Skar, Director de la Campaña Forestal de *Greenpeace USA*, en un video en línea publicado recientemente por *Greenpeace*.

“Cuando uno se encuentra frente a un montón de documentos legales, uno se pregunta: ¿Qué significará esto? ¿Cuándo voy a tener que presentarme ante la corte y qué significa esto para mi futuro? Todo eso es lo que uno piensa mientras que sobre su cabeza flotan 300 millones de dólares”.

Skar dijo que cree que *Resolute* está tratando de intimidar a organizaciones, sin fines de lucro, que tienen pocos recursos y a otras que quieren hacer denuncias.

“Se trata de apagar y silenciar las voces disidentes. Y cuando uno hace eso, se debilita el discurso público y menoscaba la libertad de expresión. Y cuando uno hace eso pone en peligro el núcleo mismo de nuestra sociedad democrática”, dijo.

Los grupos laborales, incluido el Sindicato Nacional de Enfermeras, se unieron a una declaración pública en contra de la demanda y en parte se dijo lo siguiente: “Intentar persuadir a los tribunales estadounidenses para que califiquen la defensa ambiental como una empresa criminal establece un peligroso precedente. [También] amenaza el derecho básico a la libertad de expresión...”

El activista veterano Chris Aikin ofreció el siguiente consejo a los delegados y activistas sindicales:

**1 “Esté presente y levante la voz** junto a una amplia coalición de miembros de la comunidad”, cuando tenga una pelea que quiera llevar a la esfera pública.

**2 Considere el panorama completo:** “Estas son peleas de grandes apuestas y aunque las leyes y la política puedan cambiar, nuestro compromiso básico con la democracia en el lugar de trabajo y en nuestro país no cambia”, dijo Aikin. Y al final agregó:

**3 Conozca las leyes,** pero no se sienta intimidado.

—Erica Pearson. La escritora es una periodista veterana que reside en Minnesota.



# Nuevas medidas de protección para los trabajadores

**E**l 15 de mayo, la ciudad de Nueva York implementó las primeras medidas de protección en los Estados Unidos para los trabajadores autónomos; un importante paso hacia adelante para los trabajadores que no estaban cubiertos por los convenios colectivos o por la ley laboral tradicional, lo que los dejaba indefensos ante los abusos, entre ellos, el robo de salarios.

Mientras que a menudo se considera que un “trabajador autónomo” o un “empleado contratado para una asignación específica” (*gig economy worker*) puede ser un escritor, un artista o un músico, en realidad, todo tipo de trabajo puede ser autónomo, inclusive muchas de las profesiones que tienen un alto índice de sindicalización, como el sindicato de maestros y el de enfermería. Si algún amigo o familiar que trabaja independientemente le pide consejos sobre su trabajo (caso bastante frecuente para un delegado sindical), existe un nuevo modelo generado por el movimiento laboral para tratar estos problemas. Los defensores de los trabajadores en los Estados Unidos y Canadá esperan que este nuevo modelo se extienda rápidamente.

En los EE.UU., 55 millones de personas trabajan independientemente, lo que representa alrededor del 34% de la fuerza laboral. En Canadá, el 20% de la fuerza laboral está compuesta por empleados temporales o autónomos. En ambos países, la mayoría de estos trabajadores no tienen ninguna protección cuando el empleador no les paga. *The Freelancer Union*, una asociación voluntaria de trabajadores independientes con sede en Estados Unidos, manifiesta que hasta el 70% de los trabajadores independientes sufre este tipo de robo de salario.

## Nuevas protecciones para nuevos convenios laborales

Las medidas de protección establecidas en la nueva ley, denominada “*Freelance isn't Free*”, incluyen una disposición por la cual los empleadores deben pagar a sus empleados independientes dentro de los 30 días posteriores a la finalización de un trabajo por

un total de \$ 800 o más (si no se especifica una fecha por escrito). La misma ley estipula sanciones para los empleadores que no paguen y establece una definición para un modelo de contrato por escrito (las plantillas están disponibles en el sitio web: *City's Department of Consumer Affairs*). En caso de falta de pago, un trabajador independiente puede presentar una demanda ante la *Office of Labor Standards* de la ciudad, y esa oficina se encargará de continuar dicha demanda contra el empleador.

Los miembros de *Freelancers Union* también pueden usar la aplicación de la organización para encontrar un abogado que les ayude pro-bono.

“Cientos de trabajadores independientes vinieron a compartir sus historias y se unieron a nuestros aliados en el trabajo y en los negocios con el objetivo de formar una coalición poderosa para defender este tema”, escribió Sara Horowitz, fundadora y directora ejecutiva de *Freelancers Union*, cuando se promulgó esta ley en octubre del año pasado. “Los trabajadores independientes están surgiendo como un poderoso componente político y la promulgación de “*Freelance isn't Free Act*” es el primer paso para crear un mejor sistema para los trabajadores independientes. Lo hicimos—y lo hicimos juntos”.

## No todos los trabajadores autónomos son miembros de un sindicato

Para reafirmar estos nuevos derechos, a *The Freelancers Union* se unieron muchos otros sindicatos locales, incluyendo el *National Writers Union* (Sindicato Nacional de Escritores), y el Local 1981 del *United Auto Workers* (UAW, por sus siglas en inglés). “Esperamos que esta ley se convierta en un modelo para proteger a los trabajadores autónomos de todas partes, y que sea solo un primer paso para ganar los beneficios completos que les corresponden, incluidos seguros de salud, compensación laboral y seguro de desempleo”, dijo Larry Goldbetter, presidente del NWU.

Leslie Dyson, presidenta del *Freelance Union* de Canadá, estuvo de acuerdo al respecto cuando dijo: “Es maravilloso ver

esto. Los problemas que enfrentan los trabajadores independientes canadienses son los mismos sufridos por los trabajadores estadounidenses y, cada vez con más frecuencia, nos encontramos con personas que están en una posición precaria, sin protección sindical”. *The Union*, una sección comunitaria de *Unifor* (el sindicato privado más grande de Canadá) aboga por protecciones adicionales y, asimismo, ayuda a trabajadores en casos de falta de pago y discriminación.

## Muchos sindicatos trabajaron juntos

Para la defensa de estos nuevos derechos se unieron organizaciones tradicionales de trabajadores—*National Writers Union* (Sindicato Nacional de Escritores), sindicatos locales, entre ellos la *American Federation of Teachers* (Federación Americana de Maestros) y el *Service Employees International Union* (Sindicato Internacional de Empleados de Servicios)—así como también centros de trabajadores o los llamados centros de “trabajo alternativo”, incluida la *Domestic Workers Alliance* (Alianza de Trabajadores para Servicios Domésticos), organizaciones de derechos civiles—*Center for Social Innovation* (Centro para Innovación Social), y organizaciones de trabajadores recientemente creadas, como *coworker.org*, que apoyan la organización de trabajadores mediante una plataforma en línea. “Con la aparición de esta fuerza laboral es evidente que tenemos que actualizar nuestra red de seguridad y, lo que es más importante, apoyar el crecimiento de las instituciones que puedan respaldar a los trabajadores autónomos y actuar en su nombre”, dijo Michelle Miller, cofundadora de *coworker.org*.

## Recursos para trabajadores independientes:

- (EE.UU.) Freelancers Union:  
<https://www.freelancersunion.org/>
- (EE.UU.) National Writers Union:  
<https://nwu.org/>
- (Canadá) Freelancers Union  
<http://www.canadianfreelanceunion.ca/>

—Dania Rajendra. La autora es la Directora de Union Communication Services.



El boletín OPEIU Delegado Al Día es una publicación bi-mensual para la información y educación de los dedicados delegados de OPEIU.

## Mantengamos la comunicación

**H**ace algunos meses les pedimos a todos nuestros dedicados delegados de OPEIU que nos enviaran su información de contacto, a fin de que mantengamos la comunicación. Muchos de ustedes respondieron rápidamente, pero no hemos recibido aún la respuesta de todos. Si usted ya contestó, ¡gracias! Si no es así, por favor llene la siguiente información y devuélvala tan pronto como sea posible. De antemano muchas gracias por su cooperación:

Nombre \_\_\_\_\_  
Sindicato local # \_\_\_\_\_  
Patrono \_\_\_\_\_  
Dirección de correo electrónico \_\_\_\_\_  
Teléfono móvil\* \_\_\_\_\_



*\*Al proporcionarnos su número de teléfono móvil, usted está en el entendido de que OPEIU podría hacer llamadas automatizadas y/o enviar mensajes de texto a su teléfono de manera regular. OPEIU nunca cobrará por las alertas, pero el operador de telefonía podría aplicar sus tarifas de mensajes y datos.*

**Por favor, envíe el formulario por correo, fax o correo electrónico a:**

Office and Professional Employees International Union (OPEIU)  
Attn: Steward Contact Information  
80 Eighth Avenue, 20th Floor  
New York, NY 10011



Fax: 212-727-3466  
Correo electrónico: [frontdesk@opeiu.org](mailto:frontdesk@opeiu.org) (Por favor escriba "Steward Contact Information" en la línea de asunto)



AFL-CIO, CLC