



INVIERTA ·
EN · EMPLEOS,
VERDES,
TRABAJOS ·

SINDICALIZADOS

KONOPACKI
©2018

Después
Walter
Crane

La Coalición Laboral demanda inversiones en empleos verdes

¿Qué ocurriría si pudiéramos tomar medidas audaces para generar trabajos sindicales apropiados que además ayuden a proteger el medioambiente? Esa es la propuesta de una coalición de sindicatos y ambientalistas del Estado de Nueva York. Los sindicatos de trabajadores de la construcción, la energía y el transporte se han unido para abordar el problema dual de la desigualdad y el cambio climático en todo el estado de Nueva York, y lo están logrando.

Sin una política pública que proteja el sustento de los trabajadores junto con la protección del medioambiente, muchos de ellos encuentran que deben elegir entre un buen empleo o un entorno saludable, una preocupación creciente en el estado de Nueva York y en otros lugares. El cambio climático ha sido un golpe muy duro para Nueva York. El paso devastador de Sandy además del huracán Irene, tormentas de nieve sin precedentes y, más recientemente, las inundaciones en el lago Ontario, han destruido comunidades en todo el estado.

Para garantizar que los trabajos de limpieza y prevención sean adecuados, Climate Jobs NY (CJNY), una campaña impulsada por los sindicatos, promueve un programa en favor de los trabajadores, los sindicatos y la lucha contra el cambio climático, en el estado de Nueva York. Y lo está logrando: un aumento en el financiamiento para trabajos de energía solar y eficiencia energética en edificios públicos; una cláusula condicional en el contrato de mano de obra para el proyecto; delegados a nivel estatal en el grupo de trabajo del Centro de Transición Justa; y una cláusula de salario prevaleciente para las solicitudes de energía renovable del estado. Pero CJNY tiene grandes ambiciones: un plan para construir trenes de alta velocidad, desarrollar una industria eólica marina sólida en Nueva York e instalar energía solar en tantos edificios públicos como sea posible.

“Esta iniciativa representa una gran esperanza para proteger a nuestros

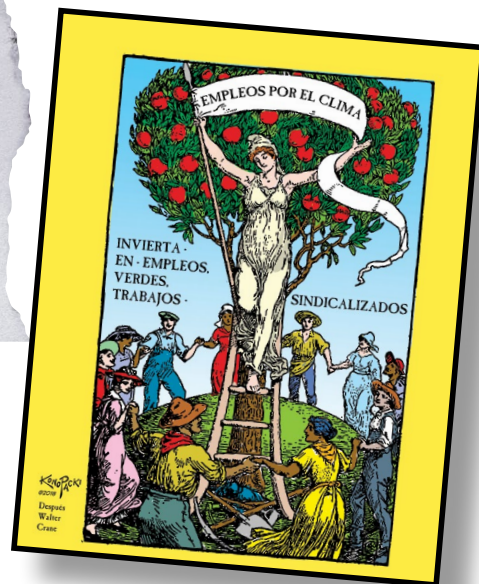
agremiados”, afirma James Slevin, Presidente de *Utility Workers Local 1-2*, y al mismo tiempo “garantizar que los nuevos empleos en la industria de la energía sean buenos y aborden el cambio climático”.

La campaña surgió a partir de la iniciativa *Labor Leading on Climate* de la Universidad de Cornell para encontrar intereses personales comunes a medida que se abordan la desigualdad y las crisis climáticas que enfrentan todos los trabajadores y residentes del estado de Nueva York, según señala Lara Skinner, que encabezó esta iniciativa en representación de *The Worker Institute* (Instituto del Trabajador de la Universidad de Cornell). La campaña *Climate Jobs NY* muestra que “empleo versus medio ambiente” es una opción equivocada, señaló Skinner, quien encabeza el movimiento.

Comenzaron formulando preguntas. “Al comenzar con personas en el sector de la construcción, los encargados de construir nuestros edificios, de mudar a los neoyorquinos y potenciarlos, sabíamos que encontraríamos soluciones que el debate habitual deja de lado”, dijo.

La batalla por la construcción del polémico oleoducto Keystone XL, dividió considerablemente a los sindicatos a causa del debate habitual de crear puestos de trabajo o proteger el medioambiente. Algunos políticos y corporaciones desean avivar esas divisiones, ofreciendo la explotación ambiental como motor de buenos empleos. La vergonzosa campaña del Presidente Trump a favor de llevar la minería del carbón nuevamente a Virginia Occidental es solo un ejemplo de esto.

Después de lo ocurrido con Sandy, Skinner, con el auspicio de *The Worker Institute* en Cornell, lanzó un proceso de cuatro años para investigar cómo sería una agenda ambiental a favor de los trabajadores y el sindicato. El enfoque lento y constante, que incluyó muchas reuniones, capacitaciones e informes de investigación, dio sus frutos. Los sindicatos crearon la campaña CJNY



y ahora defienden lo que se conoce como una “transición justa” hacia una economía más equitativa y respetuosa con los límites ambientales. “A menos que hablemos de buenos empleos y un buen entorno, la conversación no será productiva”, afirma Skinner.

Es por eso que CJNY llama a una transición justa para los trabajadores que pierden sus empleos debido a las políticas de protección climática. Sin una política pública que proteja el sustento de los trabajadores como parte de la protección del medio ambiente, muchos trabajadores sienten la necesidad de alentar la creación de empleos perjudiciales para el medio ambiente.

Pero Christopher Erikson, Gerente Comercial de IBEW Local 3, apunta en otra dirección: “Necesitamos una transición energética a la energía limpia y tenemos que hacerlo para proteger los buenos trabajos sindicales de quienes construyen, operan y mantienen plantas de energía en este país”, dice.

Skinner está de acuerdo. “Los empleos en el sector de la energía limpia están creciendo: los instaladores solares y eólicos se encuentran entre los empleos de más rápido crecimiento en los Estados Unidos en este momento”, afirma Skinner. “Si la mano de obra no está involucrada, hay una gran posibilidad de que estos no sean trabajos sindicales”.

—Shaun Richman

Nota del editor: ¿Está interesado en desarrollar un programa de Empleos Climáticos en su ciudad o estado? Puede encontrar más información sobre las características específicas del Estado de Nueva York en www.unionist.com y Lara Skinner invita a los delegados sindicales, funcionarios sindicales locales y otros a informarse sobre cómo la investigación y el enfoque de The Worker Institute pueden ser útiles en su estado o provincia. Comuníquese por correo electrónico a lara.skinner@cornell.edu.

5 pautas para las relaciones positivas entre el delegado y el supervisor

1 ¡LO CORRECTO ES CORRECTO! Siempre comience desde este punto. Cualquiera de ustedes puede estar en lo correcto. Si no es en un 100 %, entonces tal vez sea un 50-50 o en alguna otra medida. Pero, debe reconocer esa posibilidad. Hacer esto genera credibilidad que lleva a la confianza y la confianza es el combustible que mantiene la máquina de relaciones en movimiento. El hecho de que esté sentado el uno frente al otro o expresando algo que no le gusta, no quiere escuchar o no puede estar de acuerdo, no los hace estar equivocados automáticamente a ninguno de los dos.

Y hablando de quién podría estar en lo cierto, siempre primero intente demostrar que la otra persona está en lo cierto. Si no puede, probablemente tenga un problema. Por otro lado, si puede demostrar que están en lo cierto, tal vez necesiten reevaluar las cosas.

2 TRATAR A LOS DEMÁS COMO COMPAÑEROS DE EQUIPO/ALIADO TRATANDO DE RESOLVER EL MISMO PROBLEMA. Alguien describió una vez las luchas internas entre la AFL y el CIO antes de unir fuerzas como “dos hermanos teniendo una pelea a puñetazos en una casa incendiándose a su alrededor”. En pocas palabras, tenemos más en común con la otra persona de lo que nos damos cuenta y, a veces, nuestra supervivencia mutua o a largo plazo depende de ello y es mucho mayor que cualquiera de nuestras otras diferencias. Entonces, al final del día, es mejor que nos ayudemos en lugar de herirnos unos a otros. Mañana será otro día y las revanchas son negativas y un ciclo difícil de romper. Entonces, siempre es mejor no comenzar.

3 USTEDES SON PARTE DE LO MISMO. Los delegados (cuando actúan en esa función) y los supervisores son iguales porque la relación tradicional entre empleador y empleado se suspende en virtud de una ley comúnmente denominada “regla de la igualdad”. Esto aplica siempre que un Delegado actúe en su capacidad de representación. Pero cosas tales como amenazar o causar daño físico, o usar insultos étnicos, no son un comportamiento aceptable para un Delegado y no están protegidos bajo la regla de la igualdad. Por lo tanto, úsela (la regla de la igualdad), pero no abuse de ella ni en su función de administrador; tratarse unos a otros como iguales y esperar lo mismo a cambio.

4 SONREÍR, SÍ. Fruncir el ceño, no. “Mantenga su sentido del humor. Una vez participé de una mediación en una disputa comunitaria de vecino a vecino con un mediador federal. Parece que un vecino estaba arrojando basura al patio trasero del otro. Cuando la parte representante de Dumpee preguntó a dónde estaba el vecino de Dumper porque la hora de inicio para comenzar la mediación ya había pasado, el mediador federal respondió con franqueza: “Probablemente en casa arrojando basura a su patio trasero”. Dumpee rió a carcajadas. Ahí fue cuando el mediador federal se dirigió a mí y me dijo: “Estamos a unos 15 minutos de un acuerdo y solo porque escribo despacio”. ¿Por qué? Pregunté. “Porque”, llegó la respuesta, “podemos reírnos de ello”. En resumen, el sentido del humor ayuda a mantener la perspectiva. Especialmente si puede reírse de usted mismo. Así que nunca pierda la oportunidad de inyectar una perspectiva a la situación, pero nunca, nunca a expensas de otra

persona o de herir sentimientos. Por lo tanto, si sabe que su audiencia puede tener sentido del humor, considere usar esa herramienta cuando sea apropiado para allanar el camino hacia una discusión razonable.

5 SER BUENO. En todo momento, trate a todos como le gustaría que lo traten a usted, independientemente de cómo actúen. Usted representa a su sindicato (no sus emociones en el momento) y siempre se espera que actúe profesionalmente por el bien y en nombre de todos sus integrantes. Lo que sea que hayan dicho o hecho, reaccionar negativamente en el momento probablemente no sea tan importante como el objetivo a largo plazo del sindicato de mantener una relación positiva que beneficie a todos. Recuerde, ¡todos están teniendo un día difícil!

—Bob Oberstein. El escritor se ha desempeñado como profesor en la Universidad de Ottawa, Phoenix, Arizona, donde enseñó arbitraje y derecho laboral y temas relacionados. También se ha desempeñado como árbitro, mediador y juez.

¡Feliz día del trabajo de todos nosotros en UCS!

Obtenga un 10% de descuento en todo el sitio en www.unionist.com, válido hasta el 9/7.

HISTORIA LABORAL DE CALIFORNIA OFRECE LECCIONES PARA EL SILICON VALLEY

En el libro *“Desde la Misión al Microchip: una historia del movimiento laboral de California* (University of California Press, 2016) intento presentar una historia del movimiento laboral de California accesible y utilizable, destacando las lecciones que han permitido que la densidad y el poder sindical sigan siendo considerablemente más altos en el “Golden State” que en gran parte del país. *Desde la Misión al Microchip* desafía la narrativa dominante de California desde la fiebre del oro “Venga aquí, hágase rico”; en cambio se relatan historias de la gente trabajadora más olvidada y sus instituciones que han hecho de California lo que es.

La historia laboral es una ventana hacia las múltiples posibilidades de acción que a menudo olvidamos o nunca hemos escuchado acerca de ellas. Con el propósito de forzar empleadores violentos y recalcitrantes a prestar atención a las necesidades de la comunidad, los trabajadores de California incluso pararon ciudades enteras, no una, sino dos veces (en 1934, San Francisco y Oakland en 1946). La primera demanda interpuesta por una mujer por un salario igualitario por trabajo de igual valor fue de la educadora Kate Kennedy, una miembro de los Caballeros del Trabajo, (Knights of Labor) en la década de 1880. La primera unión en California de campesinos no fue la de César Chávez y Dolores Huerta de Trabajadores Agrícolas Unidos (United Farm Workers), sino la Alianza de Trabajadores Japoneses y Mexicanos (Japanese-Mexican Labor Alliance), formada en los campos de remolacha de Oxnard en 1903 por los trabajadores inmigrantes que no hablan la lengua de los otros.

¿Pero, usted se podría preguntar, ¿qué tiene que ver todo esto con las luchas de hoy en el lugar de trabajo? Después de todo, los muelles de San Francisco durante la Gran Depresión, o incluso la expansión del complejo industrial aeroespacial y de defensa del sur de California de finales del siglo XX, no se asemejan al mundo laboral de alta tecnología y trabajo precario de Amazon y Apple, ni a la economía basada en el sector de servicios de hoy de Uber y Lyft.

Pero en aspectos cruciales, lo hacen. Uno de los pocos sindicatos industriales del sector privado aún firme de pie es la “West Coast’s International Longshore and

Warehouse Union” Unión de Estibadores Internacionales y Trabajadores de depósitos de la Costa Oeste, que en la década de 1930 organizó a los trabajadores manuales temporarios en los muelles y creó un centro de despacho de trabajadores de la unión que todavía hoy distribuye trabajadores a sus sitios de trabajo altamente automatizados.

El sindicato también ha creado un modelo de acuerdo de automatización en 1960, permitiendo a los empleadores avanzar con ahorros en la mano de obra y la tecnología que cambia el mundo (contenedores) mientras comparten los beneficios económicos con la fuerza laboral. Plataformas de la red como Uber o Taskrabbit son maneras en que los empresarios, no los trabajadores, organizan y controlan el trabajo. Puede que no sea suficiente que los trabajadores en estas nuevas industrias sepan acerca de cómo los trabajadores reorganizaron su insatisfactorias vidas laborales hacia acuerdos más equitativos en el pasado, con el fin de lograr la misma cosa hoy. Pero sin la conciencia de que tales cambios son posibles son mucho menos probable que ocurran.

Las brillantes invenciones de Silicon Valley y los super millonarios titanes de la tecnología puede ser la noticia de portada, pero las recientes campañas políticas conducidas por el movimiento laboral han revertido décadas de políticas conservadora anti-impuestos, y la reducción del gobierno que perjudican a los trabajadores. Las medidas electorales de “Cobra Impuestos a los ricos” en los últimos ciclos de elecciones generales a nivel estatal han provenido de la destrucción del sector público que prevalece en otros estados. La inmigración en los siglos xix y xx inicialmente produjo una tóxica y divisoria xenofobia que impidió que la clase trabajadora reconozca sus intereses comunes. Hoy, sin embargo, es la solidaridad que los sindicatos han construido con los trabajadores inmigrantes en el lugar de trabajo y en las urnas que ha hecho de California un epicentro de la resistencia al Trumpismo.

Estas cosas sucedieron. De no haber sido por la riesgosa y frecuente valentía de logros de los activistas que vinieron antes de nosotros, estaríamos más encaminados hacia la destrucción de los sindicatos y la frágil democracia de lo que hoy estamos. He contado sus historias como una corrección

necesaria para el cinismo generalizado acerca de la historia y de la acción colectiva de los trabajadores propagados por una derecha multimillonarios y su caniches políticos y medios de comunicación.

Los delegados de la unión son vínculos indispensables entre los dirigentes sindicales y los miembros, y no debería ser una sorpresa que desempeñaron papeles clave en muchas de las luchas descritas en *desde la Misión al Microchip*. Pete Beltran, dirigente de United Auto Workers Local 645 en Van Nuys en la década de 1980, luchó para mantener una planta de GM abierta cuando la corporación quería cerrarla. Se desempeñó como jefe de delegados antes de convertirse en presidente de la local de 5.000 miembros. Sus conexiones dentro de la gigantesca fábrica de automóviles, cuidadosamente construida a través de su trabajo como delegado, no sólo se convirtió en la base para su exitosa candidatura para la oficina del sindicato. Cuando la Unión que poner todos los esfuerzos en una guerra para evitar que GM cierre una aún lucrativa planta, las habilidades que había perfeccionado como un delegado fueron muy prácticas en la construcción de una amplia coalición fuera de la planta con grupos de derechos civiles, grupos de fe, otros sindicatos, estudiantes y organizaciones políticas de la comunidad.

“Tenemos que observar a otros activistas y delegados sindicales fuera de nuestro círculo inmediato de apoyo”, dijo David Harlan, delegado de UNITE HERE Local 2. “Los líderes del movimiento laboral en su libro no estaban aislados. Ellos construyeron las coaliciones y las relaciones con otras organizaciones y movimientos. Para mí, el libro fue una inspiración para no rendirme o desalentarme. EL libro muestra a otros como yo, como un modelo a seguir y un ejemplo.” Harlan añadió que “el libro también deja claro que los trabajadores no pueden ser complacientes, sino perdemos lo que nosotros tanto hemos luchado por conseguir. Si usted es una enfermera, bombero, maestro, o trabajador-somos solo tan buenos como nuestra última lucha.”

—Fred Glass fue director de comunicaciones de la Federación de Maestros de California por 28 años y actualmente enseña historia laboral en el City College de San Francisco. Los lectores de esta publicación pueden tomar un 30% de descuento en *Desde la Misión al Microchip* en ucpress.edu introduciendo 16M4197 en el momento de la compra.

Independientemente del resultado de la decisión en el caso *Janus*, el antisindicalismo continúa a buen ritmo tanto en los Estados Unidos como en Canadá. Para desafiarlo, los delegados sindicales necesitan nuevas estrategias y actitudes para que la solidaridad sea la regla en cada lugar de trabajo.

Para hacerlo, los delegados deben pensar en sí mismos como organizadores, no como procesadores de quejas. En la mayoría de los sindicatos, los delegados preparan cuidadosamente cada queja, un grupo pequeño se reúne con la gerencia, luego apelan y por último llevan el caso a arbitraje. Esto le cuesta al sindicato decenas de miles de dólares y se corre el riesgo de poner problemas importantes del lugar de trabajo en manos de un árbitro totalmente desinteresado.

FRACASO DE LA ESTRATEGIA

Pero claramente, esta estrategia ha fracasado. A medida que el movimiento antisindical acumula más victorias, ampliando las leyes de “apertura comercial”, más miembros descontentos abandonan la causa. Como resultado, la existencia de nuestros sindicatos está en juego.

Con la mayoría de las quejas, tanto los miembros como los que no lo son nunca se involucran, por lo que el sindicato pierde la administración de ambos poderes y la oportunidad de mostrar a los no miembros la importancia del sindicato, 24/7/365. Ahora, en lugar de esperar que otro defienda el contrato, se le pide a todos que se conviertan en participantes activos: que sean el sindicato. Y los delegados son los que deben cuestionar y agitar, motivar y, sí, organizar el cambio.

EXPRIMIR LA PARTICIPACION

Ser un organizador también requiere diferentes estrategias más allá del procesamiento de quejas. Debido a que el objetivo es involucrar a todos nuestros miembros y llegar a los que no son miembros, la participación en cómo hacerlo se convierte en una pregunta que hacemos sobre cada decisión que tomamos y cada queja que presentamos. De hecho, incluso el uso de las palabras “estrategia” y “quejas” en la misma oración muestra una clara ruptura con la vieja rutina de presentar quejas.



CÓMO COMENZAR:

- Piense como organización. Mientras planifica la queja, también calcule cómo pueden participar sus miembros, y los que no lo son. A medida que los no miembros se activan, es más probable que se unan.
- Prepare su lugar de trabajo. Pregunte a los miembros qué problemas quieren que solucione la unión para que pueda encontrar nuevas y energizantes causas.
- Cree una red de comunicaciones que incluya a cada miembro. Las opciones incluyen: correo electrónico personal, texto, una aplicación, un grupo secreto de Facebook o incluso Twitter. El objetivo es que los delegados sindicales y los miembros, y posibles miembros, estén en contacto. Transmita información sobre todos los asuntos laborales, no solo sobre las quejas oficiales.
- Comparta experiencias. Una razón por la que los delegados sindicales se deben reunir todos los meses es para crear estrategias conjuntas y para ver cómo nuestro jefe está tratando con la unión. En sindicatos con muchos lugares de trabajo, los delegados a veces piensan que su supervisor tiene una racha desagradable, pero cuando se juntan, descubren que es una estrategia de gestión cuidadosamente trazada.
- Amplíe la visibilidad de la unión, tanto en el lugar de trabajo como en su comunidad, asegúrese de que todos los miembros usen insignias sindicales en los botones de trabajo, jerseys e incluso cintas para el pelo.
- Compruebe con los delegados que trabajan en entornos de Derecho al trabajo (Unionist.com tiene algunos ejemplos).
- Finalmente, es solo un gran y saludable ejercicio de construcción sindical para

desafiar la autoridad de la gerencia. En cada momento y en cada lugar.

■ **Mostrar solidaridad:** cuando usted y sus miembros elijan un problema, asegúrese de que genere solidaridad, no divisiones dentro del sindicato. Por ejemplo, enfrentando a los trabajadores más jóvenes con los mayores por encima de los beneficios de antigüedad, o cualquier cosa que divida a las personas con respecto a raza, género, inmigración o líneas geográficas.

MANTENGASE ESPERANZADO

Finalmente, como cualquier delegado de planta puede decirnos, a menudo es desalentador tener que lidiar con los usuarios gratuitos, pero no pierda la esperanza. Solo mire los números de la huelga de maestros en Arizona en abril. Hay 90,000 maestros certificados en el estado de Arizona, pero solo alrededor de 20,000 (22 %) fueron miembros de la Asociación de Educación de Arizona. Sin embargo, cuando llegó el momento de votar una huelga, 57,000 (63 %) completaron una boleta y la gran mayoría de los maestros se arriesgaron a la disciplina al retirarse de sus escuelas. ¡Con alguna actividad fuerte, la participación en la unión se triplicó! y ellos vendrán. De hecho, una gran asignación de primer paso es pedirle a cada uno de sus compañeros de trabajo lo que saben sobre el movimiento # Red4Ed (puede compartir la última actualización de Steward con ellos, si necesitan una introducción).

—Bill Barry es un organizador retirado y educador laboral y el autor del nuevo libro *Don't Trump on Us: Making Our Unions Great Again* (“No triunfe sobre nosotros: hacer que nuestras uniones sean excelentes otra vez”), a partir de las cuales se adaptó este artículo. Está disponible en www.unionist.com.

ASEGÚRESE DE QUE SUS MIEMBROS ESTÉN INSCRITOS PARA RECIBIR LAS ALERTAS DE TEXTO DE OPEIU

OPEIU tiene una excelente forma de mantenerse en contacto con usted y con sus compañeros miembros de la unión: ¡los mensajes de texto!

Los miembros pueden inscribirse para recibir información acerca de su unión y sobre temas que son importantes para ellos y sus familias. Hay dos formas sencillas de inscribirse para recibir las Alertas de texto de OPEIU:

ENVÍE EL MENSAJE DE TEXTO OPEIU AL 97779*
O BIEN

VISITE OPEIU.ORG Y HAGA CLIC EN EL BOTÓN "SIGN UP FOR MOBILE ALERTS"

**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 hará cargos por las alertas, pero el operador de telefonía podría aplicar sus tarifas de mensajes y datos. Puede enviar el mensaje de texto HELP para más información y STOP para detener el envío de mensajes al 97779 en cualquier momento.*

ANIME A SUS MIEMBROS PARA QUE SE INSCRIBAN HOY MISMO.



AFL-CIO, CLC