



# ¿QUÉ ESPERAR DESPUÉS DE JANUS?



**LLEGARÁ EL DÍA EN EL QUE NUESTRA RESISTENCIA SERÁ MÁS  
PODEROSA QUE LAS VOCES QUE HOY NOS AHORCAN**

“Los sindicatos no desaparecerán hasta que clavemos una daga profunda en sus corazones y acabemos con ellos para siempre”.

Carta de la Freedom Foundation para recaudación de fondos, octubre de 2017

El caso de la Corte Suprema de Justicia sobre *Janus*, al igual que en Wisconsin y Michigan las leyes de “Derecho al Trabajo”, no tratan sobre la libertad de elegir, sino de privar a los trabajadores de su libertad de hablar y del poder para mejorar los salarios y beneficios. Las fuerzas antisindicales, desde los grupos de expertos (*think-tanks*) de la derecha, como la *Freedom Foundation*, pasando por los grupos de cabildero de importantes empresas, y otras organizaciones, consideran que los sindicatos constituyen el mayor obstáculo para obtener desenfundados controles y ganancias.

Después del fallo de la Corte Suprema (previsto para abril o, a más tardar, junio), los grupos antisindicales hablarán con los afiliados de nuestros sindicatos para que renuncien a su membresía. Esto lo sé, porque soy ex presidente de SEIU Local 925, un sindicato del sector público del Estado de Washington, compuesto por trabajadores a domicilio para cuidado infantil y por otros empleados del servicio público. Después de la decisión de la Corte Suprema sobre el caso de *Harris vs. Quinn*—que produjo en el sector de los trabajadores a domicilio de cuidados en el hogar y atención infantil lo que el caso *Janus* provocará en el sector de todos los empleados públicos-- la *Freedom Foundation* vendrá después a perseguir a nuestros afiliados. La *Freedom Foundation* es una empresa sin fines de lucro del Estado de Washington, que ha gastado elevadas sumas de dinero tratando de convencer a los miembros del sindicato que podíamos dejar de pagar nuestras cuotas sindicales, sin perder ninguno de nuestros derechos. Incluso enviaron tarjetas de Navidad a nuestros afiliados, con el mensaje festivo: “Dése un aumento a usted mismo”. Y lo que es más importante, alentaron a los miembros a abandonar la agenda política, que denominaban la agenda del sindicato

# Después de *Janus* ¿qué se puede esperar?

(nosotros la llamamos la agenda de los afiliados). Pero la gente de la *Freedom Foundation* olvidó contarles acerca de su propia agenda política: privatizar la educación pública, terminar con el cuidado de la salud para los necesitados, reducir las protecciones laborales y ambientales, y recortar los impuestos a las personas de alto nivel económico y a las corporaciones radicadas en nuestro estado.

La *Freedom Foundation* utilizó todos los métodos imaginables para hablar con los miembros del Local 925: obtuvieron listas de afiliados del sindicato a través de solicitudes de información pública, y luego usaron el correo, los correos electrónicos, teléfonos, sitio web, videos para difundir su mensaje pro-empresarial y antisindical. ¡Pero lo más alarmante es que fueron de puerta en puerta, visitando a nuestro afiliados en sus hogares!

## ¿POR QUÉ EL CASO JANUS

La mitad del movimiento laboral podría ser regido por el concepto denominado “derecho al trabajo” (*right-to-work*), según sea el resultado de un caso pendiente de dictamen de la Corte Suprema. En el caso *Janus v. AFSCME*, los jueces deben determinar si las cláusulas de los contratos sindicales de los empleados públicos, que obligan a los trabajadores representados a afiliarse y pagar una cuota de representación (*agency fee*), deben ser consideradas ilegales en los contratos del mencionado sector público. El caso representa el último de los relacionados con el implacable asalto corporativo contra el poder y los recursos financieros de los sindicatos, pues está en juego el aporte de 7200 millones de dólares de los miembros sindicales.

Parte de lo que la derecha está explotando en este caso es que los trabajadores del sector público son, en cierto sentido, empleados del “gobierno”. Esto hace que sus contratos sindicales sean más vulnerables a los desafíos de gente ajena al problema. De hecho, los trabajadores del sector público ganaron el derecho a negociar por la misma cláusula sindical que rige a los sindicatos del sector privado hace ya más de un siglo, como consecuencia del dictamen de la Corte Suprema de 1978, en el caso caratulado *Abood v. Detroit Board of Education*.

Ese precedente, establecido desde hace mucho tiempo, ha sido objeto de

ataques sostenidos en los últimos años, por parte de Samuel Alito, juez de la Corte Suprema, quien lidera la acción judicial. Este juez presentó el argumento de que toda interacción que un sindicato tiene con el gobierno es, inherentemente, política, según el dictamen de la Corte Suprema de 2014 en el caso *Harris v. Quinn*. Ese dictamen calumniaba a los sindicatos que representaban a los trabajadores que cuidaban niños y ancianos en sus domicilios, pero que eran financiados por el estado, y les quitó el derecho a negociar para obtener contratos sindicales similares al de los empleados públicos.

En el caso *Harris v. Quinn*, el juez Alito señaló firmemente que él y el resto de la mayoría conservadora de la Corte apoyaría una impugnación judicial a las cuotas sindicales obligatorias, porque la consideraban una actividad política “forzada”, que violaba la Primera Enmienda. Pero al año siguiente, aunque el caso *Friedrichs v. California Teachers Association* se ventiló vertiginosamente en los tribunales, el caso terminó en un empate 4-4 sólo porque el juez Antonin Scalia falleció en 2015.

Después de dos cortos años y un asiento robado en la Corte Suprema, *Janus* está frente a la Corte con los mismos viejos argumentos y contando con un apoyo financiero importante (para obtener mayor información sobre el caso de Mark Janus leer [Unionist.com](http://Unionist.com)).

El argumento antisindical es irónico porque los jueces han pasado la mayor

Reconozco todas esas tácticas porque son las que nosotros usamos para las elecciones y durante las nuevas campañas de organización. En nuestro sindicato, reconocimos que el caso *Harris vs. Quinn* nos daba la oportunidad de organizarnos y usamos esas tácticas. Cualquier sindicato puede hacer lo mismo y les recomiendo que lo hagan!

Lamento decir que este tipo de ataque frontal no se limita al Estado de Washington: la *Freedom Foundation* es sólo una más de 60 organizaciones similares, al menos una en cada estado, que está afiliada a la Red de Políticas Estatales con los mismos objetivos políticos antidemocráticos, anti-obreros y en contra de la educación pública. Estos grupos están apoyados financieramente por los hermanos *Koch* y la *Walton Family Foundation* (los herederos de *Walmart*) y sabemos lo que ese tipo de empresas quieren hacer con nuestras condiciones laborales y nuestras comunidades.

Los informes de sus financiadores se parecen a lo que se lee en *Who's Who of Corporate America*. (¡Y en Canadá y también sabemos que si pudieran ir por usted, lo harían!

Tenemos tres lecciones para los delegados, anticipándonos al fallo judicial del caso *Janus* y al embate contra las leyes de Derecho al Trabajo, independientemente si usted vive en un estado o en un condado

**1** Prepárese para este próximo fallo judicial: hable con sus compañeros de trabajo y explíqueles las razones por las cuales usted está comprometido con el sindicato, infórmeles quiénes son realmente las personas antisindicales y qué es lo que pretenden.

**2** Prepare a sus compañeros de trabajo: dígalos que deben esperar una embestida antisindical. Incluso puede hacerlo de una manera divertida. Busque

una "tarjeta de bingo anti sindicato" con los eslóganes esperados en [www.unionist.com](http://www.unionist.com).

**3** No se limite solamente a su lugar de trabajo. Los delegados son líderes en muchas áreas de la vida, no sólo en el trabajo. Hable sobre los derechos de los trabajadores y el tipo de comunidad que queremos tener donde quiera que vaya, desde una reunión de padres de familia en la escuela (PTA), después de un servicio religioso, en la plaza mientras pasea el perro, o donde tenga la oportunidad de una pequeña conversación.

Puede encontrar más recursos sobre el caso *Janus* e información adicional al respecto en [www.unionist.com](http://www.unionist.com). ¿Cómo se está preparando para un movimiento anti-sindical nuevo y más grande? Estamos recogiendo todas sus ideas en la página del *Unionist* de Facebook.

—*Kim Cook es Presidenta Emérita de SEIU Local 925 y ahora está asociada al Cornell's Worker Institute, que apoya a Unionist.com y a esta publicación*

## V. AFSCME ES TAN IMPORTANTE?

parte de la historia de los Estados Unidos negando a los trabajadores cualquier tipo de libertad de expresión para formar un sindicato. Antes de que el Congreso aprobara la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) en 1935, era muy probable que los tribunales considerasen a los sindicatos como conspiraciones criminales que interferían con la propiedad de los empleadores y los derechos de los contratos. Incluso la NLRA, que proporciona protección legal para la organización sindical y la negociación colectiva, no reconoce el derecho de la Primera Enmienda a participar en actividades sindicales. En cambio, fundamenta esos derechos en el Congreso y su poder de regular el comercio interestatal, pero no los derechos civiles y constitucionales de los trabajadores.

Como resultado, las corporaciones gozan de una mayor protección de libertad de expresión cuando tratan de aplastar a los trabajadores. No ocurre lo mismo con los sindicatos cuando tratan de organizarse. Un empleador puede obligar a los trabajadores a asistir a presentaciones antisindicales bajo la amenaza de ser despedidos, y los sindicatos no tienen ningún derecho complementario a responder. Los trabajadores pueden ser despedidos por hacer declaraciones "desleales" sobre la empresa durante una protesta. Y el rango de los temas que los sindicatos pueden reclamar con razón ha sido reducido significativamente.

Un fallo en contra del caso *Janus vs. AFSCME* podría proporcionar a los sindicatos un sólido fundamento en la Primera Enmienda para desafiar estas y otras iniquidades de la ley laboral. Pero los jueces conservadores también podrían excluir, sin ningún reparo, cualquier argumento referido al motivo por el cual la libertad de expresión no debe usarse para hacer que las negociaciones laborales sean más justas para los trabajadores, pero sí se utilizan para fortalecer el poder corporativo.

Algunos ya están preocupados porque los abogados antisindicales argumentarán que la negociación colectiva regulada por la NLRA es otra interacción "inherentemente política" entre los sindicatos y el gobierno, lo que hace que cualquier sindicato de empleados públicos -incluso en el sector privado- sea inconstitucional. Que este argumento pudiera expandirse ampliamente, demuestra hasta qué punto la derecha ha influido en la conversación política estadounidense.

Los sindicatos estadounidenses se preparan para recibir el impacto. Los sindicatos con membresías sustanciales del sector público han reforzado sus programas de organización mediante contactos personales con sus afiliados. Su objetivo inmediato es convencer a los contribuyentes actuales para que se unan y paguen las cuotas.

Esto no es un simulacro o una falsa alarma, y los delegados sindicales juegan un papel clave en mantener unidos a todos los lugares de trabajo, a las unidades de

negociación y a los sindicatos, y también a todos los trabajadores, estén o no estén sindicalizados. A continuación presentamos tres acciones que se deben realizar:

**1** Hable sobre *Janus* y su efecto en nuestras comunidades, sindicatos y lugares de trabajo. *Unionist.com* tiene recursos de todo el movimiento obrero y de los medios de comunicación.

**2** Espere recibir un bombardeo directo de correos electrónicos directos, financiados por los enemigos de los sindicalistas, alentando a los afiliados a abandonar su sindicato y de esta forma recibir un "aumento de salarios". La organización de contacto personalizado con los afiliados es crucial para contrarrestar la propaganda de la derecha que describe a los sindicatos como terceras partes "ineficaces". Aquí, los delegados de los sindicatos de empleados públicos deben estar en la primera línea de defensa.

**3** Exprese solidaridad con todos los trabajadores. Participe en piquetes de otros sindicatos o manifestaciones callejeras. ¿Hay una manifestación en contra de las redadas de ICE en su comunidad? Ellos (los detenidos) también son trabajadores. Preste su apoyo en esas manifestaciones mostrando los colores de su sindicato.

—*Shaun Richman: Escritor y consultor para llevar a cabo campañas. Es autor del informe "Labor's Bill of Rights. Su twitter es: @Ess\_Dog.*

# Cómo actuar cuando una persona no cumple correctamente con sus tareas

**T**odos conocemos a alguien que siempre llega tarde, que nunca ayuda cuando las cosas se complican y que tampoco trabaja bien. A menudo esa persona es un miembro de la gerencia. Pero, si se tratase de un afiliado gremial, la situación podría resultar más complicada para el delegado. A continuación, presentamos algunas ideas sobre lo que se debería hacer cuando un miembro del sindicato es sancionado y usted, como delegado, piensa que la gerencia ha tomado una medida equivocada.

## “CAUSA JUSTA”: SE TRATA DE JUSTICIA Y NO DE UN TRABAJADOR EN PARTICULAR

Usted y sus compañeros de trabajo lucharon arduamente por conseguir un contrato sindical que incluyese el tema de “causa justa” para los casos de disciplina y despido, generalmente fundamentados en sanciones progresivas y normas laborales justas. Luchamos por esos temas porque sabemos que manejar una empresa requiere mucho esfuerzo y, a menudo, los propietarios o los gerentes podrían sentirse tentados a recortar costos, evitar las normas requeridas y elegir la forma de disciplinar o despedir al personal. Con frecuencia los delegados se enfrentan con una sanción injusta o una queja poco clara referida al comportamiento incorrecto del trabajador. Los representantes sindicales, incluidos los delegados, deben cumplir con el “Deber de Representación Justa”. A continuación, enumero los pasos que los delegados deben seguir cuando un compañero, que generalmente no cumple correctamente con sus tareas, presenta una queja después de ser sancionado:

**1** Investigue la medida disciplinaria: Averigüe los hechos del caso y revise las siete pruebas correspondientes a “causa justa”. Pida el archivo personal y el registro de trabajo del empleado, incluidas las medidas disciplinarias anteriores. Entreviste a testigos y revise toda la documentación. ¿Cumplió el empleador con su responsabilidad de probar que se trataba de una causa justa? ¿Se cumplieron con todas las demás partes relevantes del contrato?

**2** Siga el procedimiento referido a quejas. Recuerde que en las reuniones para tratar casos de disciplina se estableció que es *responsabilidad del empleador*

*probar que se trata de una causa justa.* Asegúrese que esa obligación haya sido cumplida. Asegúrese, también, que el empleador haya cumplido con todo lo establecido en el contrato.

**3** Explique a sus afiliados (y, a veces, a otros delegados) que no se trata de un reporte sobre el desempeño laboral del empleador, sino a que el empleador sepa que está siendo controlado, lo que puede resultar útil en el caso posterior de un trabajador sancionado.

**4** Asegúrese de que a todos se les aplique los mismos estándares. Es un principio básico de “causa justa” que se apliquen las reglas en forma equitativa. Si el jefe permite que algunas personas violen las reglas, nadie puede ser disciplinado por romper esas mismas reglas.

## A VECES SOLO SE NECESITA SOLIDARIDAD

A veces, un compañero no cumple correctamente con su trabajo debido a que está atravesando una situación difícil o una crisis médica, financiera o familiar. Cuando vemos a un compañero de trabajo que tiene problemas, lo primero que debemos hacer es mostrarle nuestra preocupación y solidaridad, especialmente cuando el jefe está involucrado en su caso.

Cuando se trata de casos de disciplina progresiva es importante ser amable y honesto. “Yo organizo reuniones privadas con mis afiliados para decirles lo que han hecho incorrectamente, pero no lo hago delante de la gerencia”, dijo Cameisha Shepherd, delegada de SEIU. “No todo el mundo es perfecto, pero a menudo el jefe nos coloca en una mala posición, por lo tanto, mi trabajo es asegurarme de que el jefe no abuse de su poder.”

Otras ideas adicionales para ayudar a los delegados a establecer de que se trata de una “causa justa”:

■ Pregúntele al empleado las razones por las cuales está atravesando momentos difíciles en su trabajo. Si tiene problemas personales, recuerde que la “causa justa” requiere que se tengan en cuenta las circunstancias atenuantes. (También en el sitio [unionist.com](http://unionist.com) aparece un artículo sobre la manera de ayudar a los compañeros que salen de una crisis). Pero recuerde que debe respetar la decisión de su compañero, quien debe decidir por sí mismo.

■ ¿Hay algo que el empleador pueda hacer para mitigar la situación? ¿Necesita su compañero tomar una licencia fuera de su lugar de trabajo para recuperarse? Constate si en el contrato se estipulan beneficios que pudiesen ayudar a ese empleado, como por ejemplo: permiso para tomar días libres, licencia por enfermedad u otras maneras de tener tiempo fuera del trabajo. ¿Existen provisiones sobre la carga razonable de trabajo? El delegado también debe usar su creatividad en lo referente a temas sobre la salud y la seguridad laboral.

■ Apoyo para obtener capacitación: ¿Existen en su contrato disposiciones sobre desarrollo profesional y educacional o sobre capacitación? La capacitación, adaptación o entrenamiento pueden ayudar al progreso del trabajador. Usted puede ayudar a su compañero a encontrar clases u otros recursos que puedan ayudarlo a mejorar en su trabajo. También puede ofrecerle un tipo de ayuda informal si busca a otro compañero de trabajo para llevar a cabo esa tarea. Por ejemplo, si Joe es malo para hacer una tarea y Janelle es realmente buena haciendo ese mismo trabajo, Janelle podría ayudar a Joe a hacer esa tarea con más rapidez. (Pero primero tiene que preguntarle a Janelle si desea ayudar a su compañero).

■ Adaptaciones para empleados con discapacidades: A veces un problema de desempeño laboral tiene su origen en una condición médica. Si su contrato asegura la cobertura de salud, quizás sea necesario conseguir pruebas relevantes. En cualquier caso, ¿contiene su contrato especificaciones sobre adaptaciones para personas con discapacidades?

■ Consulte con su representante sindical o abogado a los efectos de averiguar sobre estos temas en las leyes estatales y locales, lo que puede resultar de gran ayuda para trabajadores que están viviendo un mal momento. Por ejemplo, ¿existe licencia paga para alguien que está lidiando con un caso de violencia doméstica o que está cuidando a un familiar enfermo?

Como delegado usted quiere ser comprensivo, pero al mismo tiempo exigir que la gerencia sea responsable: los problemas de desempeño laboral son responsabilidad del empleador y garantizar que esos problemas sean resueltos de manera justa es responsabilidad del sindicato.

— Leah Fried es una escritora y activista de larga data que reside en Chicago.

# GUÍA PARA LOS DELEGADOS SOBRE LA NUEVA LEY IMPOSITIVA

Es posible que los afiliados sindicales busquen a sus delegados para que les expliquen los grandes cambios políticos que afectan a la clase obrera. Durante el mes de abril, frecuentemente, las conversaciones giran en torno al tema de los impuestos. En 2017, el Presidente Trump aprobó una nueva e importante ley impositiva: *The Cuts and Jobs Tax Act* (Ley sobre Recortes de Impuestos y Empleos), que también se conoce como “el proyecto de ley tributaria”. En primer lugar, citaremos las pequeñas buenas noticias: durante los primeros años, se efectuarían recortes impositivos modestos que beneficiarían a los trabajadores. Desafortunadamente, eso es todo. Los beneficios favorecen principalmente a las corporaciones y a los individuos que poseen patrimonios netos muy elevados, pero, con el tiempo, incluso los modestos recortes de impuestos para el resto de los ciudadanos comenzarán a desaparecer. El proyecto de ley tributaria mencionada beneficia, principalmente, a las grandes corporaciones, a los millonarios y multimillonarios. Los economistas que están a favor de los trabajadores, los expertos en política, como yo, y la gente común, todos compartimos una profunda preocupación porque sabemos el impacto que tendrá en la economía en general. A continuación enumeramos algunas de estas inquietudes:

## ¿CREARÁ ESTA NUEVA LEY PUESTOS DE TRABAJO?

Antes de este recorte de impuestos, las empresas estadounidenses poseían, aproximadamente, un capital de 2 billones de dólares en efectivo, pero no lo invertían, y lo guardaban sin ponerlo a trabajar. Por tanto, dar más efectivo a empresas y a personas con importantes patrimonios resultaría una inversión inútil. Los medios de comunicación ya están informando, y la mayoría de los economistas están de acuerdo, que las empresas usarán los ingresos adicionales para reinvertir en sus propias acciones. Esto aumentará la riqueza de los accionistas, pero no creará nuevos trabajos.

## ¿QUÉ PASARÍA SI HUBIESE UNA RECESIÓN?

Muchos economistas expresan su preocupación en el caso de que en los próximos años se produjera una recesión. ¿Por qué? Principalmente, porque el crecimiento de nuestra economía está, actualmente, excediendo su “potencial”.

Informan los economistas que cuando esto sucede, el riesgo de una recesión aumenta. La segunda causa de inquietud tiene que ver con el déficit. Los legisladores ya están utilizando el déficit existente para reducir la “red de seguridad social”: los beneficios para las personas mayores, los discapacitados y los pobres, por ejemplo, la distribución de cupones de alimentos. El déficit presenta dos problemas: primero, los empleados a quienes se despidan obtendrán menos y muy limitados beneficios. (Más adelante se explica este tema más detalladamente). En segundo lugar, los déficits elevados otorgan un menor margen de acción a los responsables de la formulación de políticas para reducir o poner fin a una recesión. Antes de renunciar a su trabajo, Janet Yellen, presidente de la Reserva Federal, expresó su preocupación respecto del déficit, pues se cree que aumentará y quitará espacio para que los políticos responsables puedan accionar adecuadamente ante una futura recesión.

## ¿QUÉ PASARÁ EN EL GOBIERNO?

El aumento de 1,46 billones de dólares de la deuda de EE.UU. no estuvo acompañado por una mejor infraestructura, mejores escuelas y universidades, ni tampoco, por un gran aumento en la tecnología. En cambio, esta ley ha producido déficits masivos y ha aumentado la deuda con el objeto de permitir recortes fiscales, principalmente para los ricos. Según la ley de 2010 llamada “*Pay As You Go*” (PYG) (sistema de pago por servicios a beneficiarios), si una ley aumenta el déficit con el tiempo, esa ley desencadena recortes automáticos en una serie de programas sociales. Por ejemplo, Medicare sufrirá recortes automáticos según lo establecido por esta ley. De igual manera, una serie de programas más pequeños sufrirán también recortes, como, por ejemplo, los programas relacionados con la vivienda, el cuidado infantil y otros servicios sociales. Medicaid, el Seguro Social y SNAP (cupones de alimentos) están técnicamente exentos según la ley PYG, pero a medida que los recortes impacten la capacidad del gobierno para llevar a cabo las responsabilidades que le conciernen, dichos recortes provocarán presiones y justificarán otros recortes adicionales en todas las áreas, tales como educación, vivienda, alimentos, empleos o desarrollo económico, estén

o no comprendidos en la ley PYG. Esta circunstancia perjudicará a las familias que reciben servicios de estos programas, poniendo en riesgo, también, los empleos públicos. Alrededor de dos millones de personas trabajan para el gobierno federal, mientras que los gobiernos, en todos los niveles, emplean a casi el 20% de toda la clase obrera y se debe destacar que la fuerza laboral es la más sindicalizada en los Estados Unidos. (Leer el artículo sobre el caso *Janus vs AFSCME* en esta misma edición.)

## ENTONCES, ¿QUIÉNES SON LOS QUE SE BENEFICIARÁN CON ESTA LEY?

Sin dudas, esta ley beneficia a los más ricos. Reduce significativamente el impuesto al patrimonio para que los individuos con grandes fortunas puedan guardar más dinero para sus familias. Este hecho acelerará la desigualdad económica y profundizará las brechas raciales ya existentes. (Por ejemplo, se espera que la riqueza media de la población negra sea cero en 2053). Además, es probable que la Reserva Federal aumente las tasas de interés, lo que, en consecuencia, encarecerá los préstamos estudiantiles, las hipotecas y otro tipo de préstamos, y anulará cualquier beneficio impositivo que se haya otorgado a los trabajadoras. Los padres solteros con más de dos hijos tendrán que pagar impuestos más elevados a medida que se vayan eliminando las deducciones personales. Finalmente, esta ley también cambia la forma en que se mide la inflación, porque se hace esta medición con el sistema llamado *Chained-CPI*. Esta es la forma menos generosa de medir la inflación y significa que, con el tiempo, las familias tendrán que pagar más impuestos sobre la renta, pues al ser medidos por el sistema *Chained-CPI*, habrán subido de categoría impositiva, lo que es totalmente injusto para las familias que no deberían haber sido afectadas por ese cambio tributario. Al mismo tiempo, las deducciones, vinculadas al *Chained CLI* que beneficia a las familias de menores ingresos, crecerán con más lentitud, y lo mismo sucederá con el Crédito Tributario por Ingreso del Trabajo. En general, la ley crea una mayor desigualdad e inequidad, y amenaza con provocar más perjuicios a lo largo del tiempo.

—Cathy Albisa y su equipo de NESRI, the National Employment and Social Rights Initiative. Infórmese más acerca de su trabajo en [www.nesri.org](http://www.nesri.org).

## DIEZ PASOS PARA UN CONTRATO DECENTE

**1** No espere hasta el último momento para empezar a organizar el siguiente contrato. Llevar el registro de quejas problemáticas, como las causadas por una redacción confusa o débil, es algo que debe hacerse en el momento en que se ratifica el contrato. Empiece a pensar en las metas para el siguiente contrato y a planear la estrategia desde un año antes.

**2** Orientación para nuevos miembros. No espere hasta el día de la votación para acercarse a los nuevos miembros. Haga que se informen, que se involucren y se interesen en la unión. Si usted no se los gana, el patrón los va a usar en su contra más adelante.

**3** ¡Pero no se olvide de los miembros “viejos”! Mantenga informados a todos, celebre reuniones periódicas y pida opiniones. Reclute a los miembros de más antigüedad para ayudar con la orientación de los miembros nuevos mediante un sistema de compañeros.

**4** Haga que los miembros se involucren en hacer valer el contrato y en mejorar la calidad del ambiente de trabajo. Los delegados pueden pedirles a los “líderes” de los diferentes grupos

de trabajo su opinión sobre las quejas, qué inquietudes tienen los miembros en su departamento o turno, qué podría hacer que los miembros se involucraran aun más. Pueden establecerse comités para abordar temas de interés particular, como salud y seguridad, carga de trabajo y trabajadores temporales.

**5** Aplique tácticas y acciones grupales creativas para ganar en las quejas y mejorar las condiciones. Aplique la estrategia para ver qué batallas librar. Trate de lograr pequeñas victorias que le permitan emplear esas tácticas durante la campaña por un contrato más grande.

**6** Conozca el panorama general. Celebre y asista a talleres para miembros sobre lo que está ocurriéndoles a los trabajadores de Estados Unidos y, en particular, a los sindicalizados. Póngase en contacto con los programas de educación laboral en su área.

**7** ¡Investigue! Aprenda todo lo que pueda sobre su empresa en particular y su industria en general. Vea cuánto se preocupa su compañía por

su imagen pública y lo que hace para promoverla.

**8** Establezca una estructura de “uno a uno” en su lugar de trabajo. Esta es una idea sencilla que tiene mucho impacto. Idealmente, los delegados están hasta arriba de la estructura como coordinadores, seguidos de los jefes de taller con cinco a diez personas asignadas cada uno. La comunicación personal es lo mejor cuando es posible; de ese modo, la comunicación puede ir en los dos sentidos.

**9** Involúcrese en otras actividades de la unión. Los comités sindicales y las coaliciones comunitarias, como Jobs With Justice, ayudan a establecer lazos que serán necesarios para batallas futuras. Todos necesitamos aliados para que la amenaza de acción sea efectiva y para llevarla a cabo. No espere hasta que necesite ayuda. Primero dé ayuda.

**10** Tarjetas “Ahí estaré”. Póngales a los miembros el reto de que se comprometan a ayudar en las campañas y haga que llenen tarjetas de voluntarios para trabajar en campañas, huelgas y otras actividades de apoyo.



AFL-CIO, CLC