



LECCIONES DE LA LÍNEA DE PIQUETES:

**Preparativos para las huelgas
e información adicional para los representantes
de parte de los trabajadores escolares**

Lecciones del frente del piquet de los trabajadores de escuela

Dentro de algunos meses, el año 2018 habrá marcado un hito importante en la historia laboral. Un manifiesto interés en las huelgas, sobre todo por parte de los maestros de las escuelas públicas y empleados sindicalizados, ha tomado por sorpresa a los Estados Unidos. No habíamos tenido esta notable actividad en el sector de la educación desde la Huelga del Sindicato de Maestros de Chicago en 2012, que duró siete días consecutivos, la primera huelga a gran escala que la ciudad había visto en 25 años. Actualmente, los maestros se han declarado en huelga debido a un sinnúmero de problemas. Sus éxitos nos ofrece mucho para aprender a todos los delegados del continente.

A principio de este año, en St. Paul, Minnesota, una huelga de maestros para protestar los recortes de presupuesto, bajos salarios, y la escasez de inversión estatal en las escuelas se suspendió a último momento. Alrededor del 85% de los que votaron por la realización de la huelga el 31 de enero, estuvieron dispuestos a abandonar el lugar de trabajo.

Luego, en West Virginia, un grupo de trabajadores de escuela se declaró en huelga, demandaron aumento de salario, que se pare el aumento masivo de los costos de la salud, y sus medidas intrusivas, y un aumento del presupuesto para las escuelas. La huelga terminó luego de 9 días cuando el gobernador firmó un aumento del 5% para los trabajadores del estado. Mientras algunos maestros dicen que el aumento es más una panacea, que una solución a los problemas del momento, la protesta de West Virginia ha tenido un gran impacto.

“West Virginia ha sido uno de los estados más desvalidos de la nación, y sentimos que hemos sido abandonados por ambos partidos políticos a nivel nacional”, dijo Paul Nelson, un maestro de West Virginia involucrado en la huelga. “Me gusta pensar que el poder que mostramos y la atención que recibimos estimuló a todo el estado. Recibí algunos correos electrónicos de los padres de los estudiantes que expresaban su apoyo, y con frecuencia, los maestros que se reunían en sus escuelas locales hacían que la gente les trajera comida”.

Desde entonces, los maestros y los empleados de las escuelas de Oklahoma, Kentucky, Arizona y Carolina del Norte han seguido en la lucha por mejores salarios, pensiones más seguras y aumentos de recursos para las escuelas públicas, haciendo oír sus voces en las capitales de esos estados exigiendo, en voz alta, un futuro mejor para ellos y sus estudiantes.

“West Virginia activó un poderoso detonante para llevar a cabo el movimiento”, dijo Noah Karvelis, profesor de música y organizador de *Arizona Educators United*, con sede en Phoenix. “Todos estos estados han sido una inspiración y un ejemplo increíble para nosotros. Creo que veremos acciones similares de otros trabajadores a través de la nación, puesto que ellos también han sido explotados y postergados por demasiado tiempo”.

Según Karvelis, los maestros de Arizona planean seguir intensificando las acciones durante los próximos meses. Han tenido un importante apoyo público por parte de la comunidad, después de la reunión de sus dirigentes en la capital del estado de Arizona (otra página arrancada del libro de cuentos de West Virginia) para protestar por los bajos salarios y la reducción de los fondos estatales destinados a la educación. La campaña de *#RedforEd* ha continuado ganando fuerza, y los delegados están muy comprometidos con los preparativos de la huelga.

“Nuestras acciones en el estado han inspirado a estudiantes, padres y a educadores a unirse en solidaridad” dijo Karvelis. “Ganaron un aumento del 19% y otras cosas”.

En *Carleton University* de Ottawa, Canadá, cientos de empleados del personal, de la biblioteca y la administración han permanecido en huelga desde el 5 de marzo, para luchar en contra de los cambios propuestos para modificar el plan de pensiones. En el momento de redactar este informe, se ha llegado a un acuerdo tentativo entre el sindicato, CUPE 2424, y la universidad, pero se necesitaron cinco largas semanas para llegar a esa instancia y, según Kevin Skerrett, investigador de pensiones de CUPE, los preparativos de la huelga comenzaron con mucha antelación.

“El trabajo logístico de preparación de la huelga había comenzado en febrero, e incluía el nombrar y entrenar a los líderes de los piquetes, establecer turnos y horarios, alquilar un cuartel general de huelga y un remolque para los piquetes”, dijo él. “Las pensiones son un tema bastante técnico, y cuanto más preparación y comunicación se dé a los miembros, tendrán mejores armas para enfrentar la situación. Creo que todos los pasos mencionados anteriormente han sido importantes para hacer de esta huelga un éxito. Se debe señalar que, durante el transcurso de la huelga, el sindicato contó con un equipo de especialistas en comunicación, expertos que exclusivamente trabajaron en videos cortos y bien editados sobre los piquetes. Ese aporte fue una idea brillante que resultó la clave para crear y mantener la moral de los miembros”.

También instó a los delegados gremiales y a partidarios a que ayudaran a la organización de la huelga, sacando la disputa más allá del campus de la escuela y dándola a conocer a toda la comunidad; además enfatizó la importancia de conectar esta lucha con la de sus compañeros trabajadores sindicalizados de otros lugares. Skerrett dijo: “Nos inspiramos en la reciente ola de huelgas y otras acciones laborales de los maestros de los EE.UU., y en las continuas huelgas por pensiones de los sindicatos de las universidades y colegios del Reino Unido. Tenemos mucho que aprender unos de otros de estas situaciones y, en última instancia, queremos revertir la terrible trayectoria de los últimos 30 años del capitalismo neoliberal”.

“Los trabajadores, particularmente los maestros, en este momento están demostrando que hay poder en la solidaridad y la acción unificada”, añadió Karvelis. “Es un mensaje muy poderoso que se está enviando. Creo que estamos en presencia de un cambio en la forma del trabajo organizado en los Estados Unidos. Es tremendamente emocionante ser parte y como mínimo, dar testimonio de ello.”

“Espero que haya un resurgimiento laboral, pero deberá ser diferente; no podemos simplemente regresar a los días de gloria del New Deal en esta era de globalización”, dijo Nelson cuando se le preguntaba sobre el impacto general de la huelga de maestros de West Virginia.

“¡No se conformen con tan poco!”, añadió. “Lo hemos estado haciendo durante mucho tiempo en West Virginia. Todavía necesitamos hacer que las industrias extractivas se hagan responsables y paguen la parte que les corresponde”.

—Kim Kelly es una escritora, editora y organizadora, residente en Brooklyn.

EN WISCONSIN: SIETE AÑOS DE DEBILITAMIENTO DE LOS SINDICATOS

Fue una gran derrota. Las elecciones a mitad del período legislativo de noviembre de 2010, tiñeron de púrpura al estado de Wisconsin, ya que los republicanos obtuvieron la gobernación y las dos cámaras. “Wisconsin está dispuesta a negociar”, declaró el gobernador electo, Scott Walker, repitiendo lo que había prometido en la campaña electoral: que habría más y mejores empleos.

En un estado donde estaban suspendidas las pruebas económicas para medir el crecimiento salarial y laboral, muchos trabajadores creyeron ese mensaje, pero más tarde se dieron cuenta de su error.

En enero de 2011, cuando Walker asumió el cargo de gobernador, juntamente con la legislatura, lanzó un ataque frontal contra los sindicatos. Arremetieron contra los empleados públicos, aduciendo que tenían salarios demasiados altos, y mediante rápidos cambios de las normas, trataron de sancionar el proyecto de la Ley 10 que proponía anular los derechos a negociaciones colectivas para casi todos los empleados públicos de Wisconsin, inclusive proponían las siguientes medidas:

- No se negociarán beneficios, reglas ni condiciones de trabajo.
- No se negociarán aumentos salariales que excedan los límites predeterminados.
- No se darán aumentos salariales hasta el acuerdo de nuevos contratos laborales.
- No se acordarán contratos de más de un año de duración.
- No se harán chequeos de pago de cuotas ni se exigirán cuotas sindicales obligatorias.
- No existirán sindicatos sin previa recertificación anual de votos.

Las protestas estallaron en todo el estado: la manifestación más grande reunió 100.000 personas frente al Capitolio, en Madison, para apoyar a los trabajadores. Este apoyo solidario provenía de todo el país y de todo el mundo. A pesar de la oposición pública y las semanas de controversia, los legisladores maniobraron hasta lograr la aprobación del proyecto de ley.

Walker anunció a los sindicatos del sector privado que ellos estarían a salvo, pero apareció un video en el que Walker aseguraba a un donante de su campaña política que su estrategia de “divide

y vencerás” se dirigiría primero a los sindicatos del sector público y más tarde a los del sector privado, mediante llamadas leyes del derecho al trabajo (Right To Work o RTW, por sus siglas en inglés). Aunque los legisladores repudiaron inicialmente esa ley, posteriormente, en marzo de 2015, la aprobaron

La prosperidad que se había prometido nunca se materializó. En cambio, los trabajadores sobrellevaron un lento crecimiento laboral, se estancaron los salarios, la clase media se redujo y se notó una gran desigualdad de los ingresos, debido, en gran parte, a la destrucción de los sindicatos, ya que desde la promulgación de la Ley 10 hubo una merma del 40%. Las comparaciones entre el estado de Wisconsin y el de Minnesota son sorprendentes y humillantes ya que en Minnesota, gobernada por los demócratas, se favorecen las leyes laborales, lo que da como resultado una sociedad próspera y fecunda.

¿QUÉ SE PUEDE APRENDER DE TODO ESTO?

■ **PRIMERO: HAY QUE ORGANIZARSE YA MISMO.** Cuando llegue la crisis, ya será demasiado tarde. Algunos sindicatos se sentían demasiado cómodos y no estaban preparados para enfrentar lo que sucedió. Se debe aprender la diferencia entre sindicalismo empresarial y sindicalismo solidario. Los sindicatos que practicaban este último se desempeñaron mucho mejor, tanto en el sector público como en el privado.

■ **LA MAYOR AMENAZA ES LA FALTA DE DILIGENCIA.** Es probable que un sindicato no sobreviva los peores momentos si no hizo mucho durante épocas de bonanza. La mala representación y la falta de comunicación personal, hecha de una manera honesta, es el camino seguro hacia la apatía de los miembros o, peor aún, hacia la antipatía.

■ **CONOZCA A SU ENEMIGO.** Aprendimos de la manera más difícil cómo los hermanos Koch y sus aliados movieron los hilos en nuestro estado. Es crucial conocer quién, qué, cuándo y cómo son los enemigos de los trabajadores. Recuerde: Los enemigos vienen actuando desde hace tiempo, y con particular energía desde la década de 1980.

■ LAS ELECCIONES A MITAD DEL PERÍODO LEGISLATIVO IMPORTAN.

La baja participación en las elecciones de mediano plazo favorece a los candidatos antisindicales. La elección de Wisconsin de 2010 abrió la puerta al fraude electoral y a la votación de la supresión de leyes, asegurando, de esta manera, el gobierno de los opositores durante un largo período futuro. Los esfuerzos de los sindicatos para el registro de los votantes y para asegurar que vayan a votar son sumamente importantes, tanto en las elecciones de mediano plazo como en las elecciones generales.

■ **ES HORA QUE SE REVIERTAN LOS PAPELES.** El movimiento obrero es la única entidad dedicada exclusivamente a los trabajadores, sin embargo, hemos cedido nuestro poder natural a los partidos políticos, con resultados a menudo ineficaces e irremediables. ¿Qué pasaría si, en cambio, uniéramos nuestros recursos para hacer de nuestro movimiento una fuerza independiente al servicio de los trabajadores? ¿Qué pasaría si los políticos nos necesitaran a nosotros más de lo que nosotros los necesitamos a ellos y, tal vez, nos temieran en lugar de que suceda lo contrario? Este no es un pensamiento nuevo, pero es una idea poderosa. Cómo se puede llegar a este cambio de roles es el tema de un importante diálogo que se está llevando a cabo en todo el movimiento obrero y en otros ámbitos.

■ **VOLVER A LO BÁSICO.** La sindicalización creó la clase media de los Estados Unidos, y el debilitamiento de los sindicatos ha significado, también, el declive de la clase media, perjudicando a toda la economía. Más gente necesita saber que la prosperidad mutua, basada en los derechos fundamentales de los trabajadores, es posible. Tanta gente que está luchando transmite un mensaje simple y unificador: que se puede crear un movimiento para lograr justicia económica para todos. Esto no es una exageración, puesto que ya es historia.

—Kathy Wilkes es escritora y editora laboral, residente en Madison, Wisconsin.

Unionist.com ofrece muchos otros recursos, inclusive: Democracy in Chains por Nancy MacLean's, The One Percent Solution por Gordon Lafer y Don't Trump on Us: Making our Unions Great Again por Bill Barry.

Se hacen eco hoy las enseñanzas que nos dejó el asesinato de Martin Luther King

A principios de abril de 2018, sindicalistas y activistas se congregaron en Memphis, Tennessee, para conmemorar el 50° aniversario del asesinato del Dr. Martin Luther King, Jr. y celebrar el notable legado que nos dejó. Hubo conferencias y paneles, servicios religiosos y marchas, que culminaron en una ceremonia el 4 de abril. La ceremonia tuvo lugar en el *Civil Rights National Museum*, que ha incorporado en su edificio la estructura original del *Lorraine Motel*, donde fue baleado el Dr. King. A las 6:04 PM, 39 campanadas marcaron sus años de vida y el poder de su visión, que continúa actualmente.

Un aspecto fundamental del legado del Dr. King es la conexión que estableció entre la justicia racial y económica. Ya en 1961, cuando disertó ante la convención de la AFL-CIO, fue explícito sobre el vínculo que existía entre los derechos laborales y civiles:

“Nuestras necesidades y las necesidades laborales, son las mismas, es decir salarios decentes, condiciones de trabajo justas, vivienda digna, seguridad en la vejez y medidas de salud y bienestar, condiciones imprescindibles para que las familias puedan desarrollarse, tener educación para sus hijos y respeto en la comunidad. Por eso los negros apoyan las demandas de los trabajadores y luchan contra las leyes que limitan el trabajo”.

El Dr. King debatió ese tema a lo largo de su vida - añadiendo, más tarde, la necesidad de lograrlo, pero en un ambiente de paz. Entre los líderes religiosos y de derechos civiles que hablaron durante ese evento estaba Lee Saunders, el Presidente de AFSCME. Hace 50 años el Dr. King vino a Memphis con un propósito: apoyar a los trabajadores recolectores de basura en sus esfuerzos por conseguir un contrato con la ciudad. AFSCME representó a los trabajadores en ese momento, y lo sigue haciendo en la actualidad, y la fuerte presencia sindical en los eventos conmemorativos destaca la unión entre los derechos laborales y civiles.

En efecto, el Dr. King, desde hace mucho tiempo, ha vinculado la lucha por los derechos civiles con la lucha por salarios decentes, condiciones de trabajo seguras y beneficios. La famosa manifestación de 1963 en Washington -donde pronunció su discurso “Tengo un sueño”- fue bautizada oficialmente como la Marcha de Washington

por el Empleo y la Libertad. La marcha fue dirigida por A. Philip Randolph, presidente de la *Brotherhood of Sleeping Car Porters* y apoyada por Walter Reuther, presidente de la *United Auto Workers*, que proporcionó fondos significativos. En 1968, antes de su muerte, King estaba trabajando en la *Poor People's Campaign*, que tenía como objetivo solicitar al gobierno federal que aprobara una Declaración de Derechos Económicos para personas de todas las razas. Ese reto ha sido retomado este año por el Reverendo Dr. William Barber II, quien está dirigiendo una nueva *Poor People's Campaign* y que alcanzó prominencia como arquitecto del movimiento de los *Moral Mondays*, en Carolina del Norte, incluyendo a los sindicatos y sus demandas sindicales.

La huelga de los trabajadores recolectores de basura que llevó a King a Memphis comenzó el 1 de febrero de 1968, cuando dos trabajadores de recolección de basura, Echol Cole y Robert Walker, murieron aplastados a causa del mal funcionamiento del antiguo camión que utilizaban para realizar su trabajo. (Incluso hoy en día, la recolección de basura sigue siendo un trabajo peligroso para quienes no cuentan con la protección de los sindicatos). Once días después, la mayoría de los trabajadores de saneamiento y alcantarillado de la ciudad abandonaron el trabajo. Durante años habían llevado a cabo el trabajo más duro y sucio de la ciudad, percibiendo salarios sumamente bajos y, lo que es igualmente importante, sin que se los respetaran. Taylor Rogers, un organizador del Local 1733 dijo: “Si te agachas, la gente puede subirse a tus espaldas. Pero si te paras bien erguido, no podrán hacerlo. Y eso es lo que hicimos: Nos paramos erguidos.”

Durante los días posteriores al asesinato del Dr. King, la basura siguió amontonándose alrededor de la ciudad, pero el alcalde Henry Loeb, apoyado por organizaciones de blancos, declaró que la huelga era ilegal y se negó a reunirse con los directivos del sindicato. Gran parte del departamento de saneamiento había intentado unirse al Local 1733 de AFSCME, pero Loeb dijo que la ciudad nunca reconocería al sindicato, o como el presidente Lee Saunders manifestó en la conmemoración, “El alcalde prometió que nunca firmaría un contrato con un sindicato de gente negra”.

Memphis, como gran parte del Sur, era completamente antisindicalista

y, como el resto de los Estados Unidos, obstinadamente racista. Loeb intentó muchas tácticas para mantener afuera a los sindicatos, y eso se aplicó tanto a los del sector privado como a los del sector público. Pero la oposición era especialmente feroz con los sindicatos que organizaban a los trabajadores negros, algo que hoy ocurre en la oposición a los trabajadores del sector público en todos los Estados Unidos. La fuerza laboral del sector público sigue estando desproporcionadamente integrada por afroamericanos debido a diversas razones, inclusive las fuertes prácticas antidiscriminatorias.

Los huelguistas habían ideado un llamado a la conciencia de la ciudad mediante un simple eslogan: “Soy un ser humano”. Pero la huelga continuó. A petición de los líderes de la iglesia local y de los trabajadores, el Dr. King hizo su primera visita a Memphis en febrero, y apareció en reuniones y en manifestaciones callejeras. Aun así, la ciudad se negó a reconocer al sindicato y a negociar. Pero la militancia y persistencia de los huelguistas tuvo otro efecto: los afiliados al Local 1733 se duplicaron. King regresó a Memphis en abril. Fue asesinado el 4 de abril. Fue necesaria una manifestación masiva, el 8 de abril, para forzar al alcalde Loeb a ceder y, el 16 de abril, se reconocieron los sindicatos a los que pertenecían los huelguistas y se aprobaron los aumentos salariales. Es en homenaje a ellos que AFSCME, el sindicato más grande del sector público, colaboró esta primavera en una campaña *I AM 2018*, con el objetivo de crear conciencia sobre la conexión histórica y actual de los derechos laborales y civiles.

La relación del Dr. King con el trabajo no es un secreto, pero tampoco es muy conocida. Hoy en día, la mayoría de la gente perteneciente al espectro político estadounidense elogia al Dr. King, incluso aquellos que en 1968 se le oponían y los que actualmente se oponen al movimiento obrero. Como dijo el Dr. King en 1961: “Por eso el que odia el trabajo obrero y el que hostiga a los trabajadores es, virtualmente, una criatura con dos cabezas que, por una boca, escupe insultos contra la gente negra y por la otra, propaganda anti-laboral”.

— Alec Dubro. El autor es veterano independiente, ex presidente de la National Writers Union y ex director de comunicaciones de la International Labor Communications Association.

A pesar de tener orígenes similares, el movimiento laboral estadounidense ha tomado caminos claramente diferentes en Canadá. Explicar la causa de esta diferencia es el tema del libro de Barry Eidlin, que pronto será publicado: *Labor and the Class Idea in the United States and Canada*. Es un tema fascinante, que se hace aún más urgente, debido a que la decisión judicial en el caso *Janus* amenaza con llevar al movimiento obrero estadounidense a una mayor agitación.

Eidlin dice que la forma en que la Cortes Supremas de ambos países trata a los sindicatos es uno de los factores que explican por qué las cosas han variado tanto. “La Corte Suprema de Canadá ha afirmado la centralidad de la acción colectiva a los efectos de garantizar los derechos constitucionales de los trabajadores”, mientras que “la Corte Suprema de Estados Unidos sostiene que la sindicalización es una cuestión de libertad de expresión”. Esto muestra un marcado contraste.

La Corte Suprema de Canadá no siempre ha estado del lado de los sindicatos, pero Eidlin argumenta que el objetivo de los legisladores canadienses ha sido equilibrar las relaciones laborales de tal manera que haya relativamente poca agitación. “En la práctica, incluso las personas que podrían ser antisindicales, siguen apoyando el fortalecimiento del régimen de relaciones laborales porque mantiene el conflicto laboral bajo control”, dice Eidlin, profesor de sociología en la Universidad McGill de Montreal.

Un fallo de la Corte Suprema de Canadá del año 2015, sobre el caso titulado *Saskatchewan Federation of Labor v. Saskatchewan* dictaminó que la negociación colectiva representa la libertad de expresión colectiva de los trabajadores y, por lo tanto, está protegida constitucionalmente, revocando, de esta manera, una decisión de 1987.

La densidad sindical relativamente alta de Canadá aumenta los desafíos para asegurar relaciones laborales armoniosas. El promedio de sindicalización en Canadá es del 28,8% (a partir de 2014), con un 15,2% del sector privado y un 71,3% de los trabajadores del sector público cubierto por protecciones sindicales... Cuando un sistema se basa en la premisa de mantener la paz entre empleadores y trabajadores, las ganancias y protecciones legislativas son un instrumento de

LO QUE EL CASO JANUS SIGNIFICA PARA LOS SINDICATOS DE CANADÁ

control, aun cuando favorezcan más a los trabajadores que a los empresarios.

Pero, también significa que los tipos de ataques legislativos a los que se enfrentan los trabajadores canadienses son más proclives a limitar los parámetros de la huelga. Muchos trabajadores se ven afectados por regulaciones respecto a las huelgas y sólo pueden declararse en huelga durante breves períodos de tiempo cada día. Algunos trabajadores no tienen derecho alguno a declararse en huelga si su trabajo se considera un servicio esencial (como un paramédico o una enfermera).

Mientras que la decisión judicial sobre el caso *Janus* no tendría ningún impacto legal en los sindicatos canadienses, Charles Smith advierte que el cambio cultural representa una gran amenaza en Canadá, ya que los políticos de derecha canadienses a menudo se inspiran e imitan las ideas de los Estados Unidos.

Smith, profesor de ciencias políticas en la Universidad de Saskatchewan, argumenta que los legisladores canadienses no necesitan imponer la legislación sobre el derecho al trabajo como herramienta para limitar las huelgas, ya que “funcionan muy bien en la disciplina laboral”. No ha habido tampoco necesidad de pelear con los sindicatos”.

Smith opina que los sindicatos del sector público en Canadá, “han sido mucho más militantes y organizados que en Estados Unidos”, lo que ha ayudado a proteger al sector público de ataques al estilo estadounidense. El bajo nivel de privatización de los servicios públicos también ha ayudado: “Los sindicatos del sector público no han tenido que enfrentarse a instituciones con fines de lucro”, a diferencia de los sindicatos del sector privado canadiense, dice Smith, cuya tasa de densidad está en constante descenso.

Andrea Calver es una activista laboral de larga data de Toronto que está recopilando información para una estrategia de participación en las universidades del estado de California. Actualmente reside en Sacramento, y es coordinadora de compromiso de membresía y campañas de la *Ontario Confederation of University Faculty Association*. Andrea Calver considera el caso *Janus* como una significativa señal de advertencia para los activistas canadienses.

Ver cómo los activistas sindicales californianos se esfuerzan para prepararse organizativamente frente al caso *Janus* ha alertado a Calver, quien expresa: “No hay que desatender nada, aunque sea algo insignificante, porque ellos nunca paran. La lección que tenemos que aprender es que necesitamos actuar en contra de cada medida legislativa que ate de manos a los sindicatos, porque durante décadas se van sumando”.

Carolyn Egan, presidente del *United Steelworkers Toronto Area Council* (USW), tiene la misma opinión respecto al llamado a la acción de Calver. En Toronto, ese Consejo representa a los miembros de USW, tanto en el sector privado como en el público. “En Canadá existe una preocupación real sobre el resultado del caso *Janus*”, dijo. “Es un claro ataque a los sindicatos del sector público y podría tener un impacto devastador en la capacidad de los mismos para defender a sus miembros y tomar medidas políticas en nombre de todos los trabajadores”.

Calver dice que para ella, el gran efecto del fallo del caso *Janus* es la lección que deja a los activistas sindicales: “Con dinero y décadas de tiempo, la derecha podría hacer una organización realmente importante en Canadá. Es lo que está pasando en el movimiento obrero estadounidense”.

—Nora Loreto es redactora independiente y editora de la *Canadian Association of Labour Media*.

ASEGÚRESE DE QUE SUS MIEMBROS ESTÉN REGISTRADOS PARA VOTAR

Como delegado de OPEIU, necesitamos su ayuda para garantizar que todos los miembros de OPEIU estén registrados para votar en las elecciones intermedias de noviembre. Todo está en juego para las familias trabajadoras y los votos de los trabajadores podrían decidir si vamos a tener funcionarios electos que vean por nuestros intereses, o si van a estar más preocupados por hacer avanzar los intereses de la América corporativa.

El margen en el Senado está extremadamente cerrado; si los Demócratas obtienen dos asientos, pueden darle vuelta a la mayoría. Hay grandes candidatos en el lado de las familias trabajadoras que están compitiendo en lugares como Nevada, Arizona y Mississippi y que tienen el poder de hacer realidad este cambio. Es aún más posible un cambio en la Cámara de Representantes.

¿Sus miembros saben quién se está postulando por un cargo en su estado? ¿Saben cuál es la posición de los candidatos en temas vitales tales como la creación de empleos, salarios justos, derecho a contratos colectivos, salud y educación? ¿Están registrados para votar y pueden ser voluntarios para ayudar a motivar a sus compañeros, amigos y vecinos a que vayan a las casillas el 6 de noviembre? No es demasiado temprano para pensar acerca de esto. Si su unión local no tiene un plan GOTV establecido, es hora de desarrollar uno.

Así que pregunte a sus miembros si están registrados para votar. Si no lo están, anímelos a visitar el sitio web de OPEIU en OPEIU.ORG y hacer clic en el botón de registrarse para votar, o que visiten directamente VOTE.GOV para registrarse. Motive a sus miembros para que se aseguren de que sus familiares,

amigos y compañeros de trabajo estén registrados. Cada estado tiene diferentes fechas límite para registrarse, así que no se demore.

Finalmente, ¿sus miembros están participando en el Fondo J.B. Moss VOTE? OPEIU estableció el Fondo VOTE para asegurar que tenemos los recursos necesarios para apoyar a candidatos a favor de los trabajadores, e impulsar legislaciones que nos importan como gente trabajadora. Donar un solo dólar de cada cheque de pago puede hacer una gran diferencia para garantizar que los miembros de OPEIU sean escuchados y que nuestros intereses estén protegidos.

En resumidas cuentas: Usted no podrá votar en noviembre si no está registrado. Regístrese ahora en OPEIU.ORG o en VOTE.GOV.



AFL-CIO, CLC