



Cómo participar y ganar acceso: *Guía para los afiliados más jóvenes*



Cómo participar y ganar acceso:

Guía para los afiliados más jóvenes



Una nueva investigación demuestra que los trabajadores jóvenes de los Estados Unidos ganan \$10.000 dólares menos que las personas de su misma edad 30 años atrás, y tienen la mitad del patrimonio que las generaciones anteriores. También los números demuestran que los trabajadores de color son los que están en mayor desventaja. (Los canadienses no se enfrentan a este problema). Dados los ataques hacia los gremios y la declinación de los mismos, este número no es ni una sorpresa ni una coincidencia. El movimiento obrero estadounidense, que ya representa menos del 12% de la fuerza laboral de todo el país (y menos del 7% en el sector privado), está también envejeciendo: el 25% de los afiliados (y un porcentaje mucho mayor de dirigentes y delegados) son mayores de 55 años.

Cambiar esta trayectoria descendente para los trabajadores más jóvenes y para el movimiento obrero requerirá trabajo y liderazgo de todos nosotros. En 2011 una resolución de la *International Brotherhood of Electrical Workers* (IBEW por sus siglas en inglés) estableció que “la continuidad de la fuerza y la vitalidad del movimiento obrero dependen en gran medida de la capacidad de los sindicalistas más jóvenes para convertirse en líderes fuertes y eficaces y, asimismo, en la capacidad de nuestros sindicatos para atraer nuevos afiliados y nutrir efectivamente el nuevo liderazgo”.

En la edición de diciembre, esta publicación enfatizó la importancia del asesoramiento de los delegados mayores de 35 años y los instó para que participen y apoyen a los miembros más jóvenes (en www.unionist.com). Ahora nos dirigimos directamente a esos afiliados más jóvenes y a sus delegados y les decimos que trabajar activamente en sus sindicatos puede ayudar a cambiar su lugar de trabajo, el movimiento laboral y las condiciones de trabajo para los trabajadores jóvenes de todas partes. Para comenzar presentamos a continuación algunos consejos.

Conozca los antecedentes históricos de su sindicato

Su sindicato tiene un historial ¡y usted tiene la obligación de informarse al respecto!

Cualquiera sea la industria en la que trabaja, es importante conocer las luchas de sus predecesores. ¿Cómo era la industria antes de que los sindicatos se involucraran? ¿Cómo su sindicato, y el movimiento laboral en general, ha cambiado la naturaleza del trabajo en su industria y en el país? ¿Cuáles fueron las luchas fundacionales de su sindicato? ¿Existieron huelgas o campañas importantes que ayudaron a constituir su sindicato? Para comprender y organizarse con los afiliados más antiguos es importante entender su herencia y sus luchas.

Permanezca en el mismo lado

La influencia que ejercen los medios de comunicación y los jefes es suficiente para dividir a los trabajadores si ellos no cuentan con nuestra ayuda. “Es fácil culpar a los afiliados más antiguos y al liderazgo por lo que pueden considerarse fracasos y errores. Pero recuerde que usted está del mismo lado en la mesa de negociaciones y debe reconocer quién es el verdadero enemigo”, sugiere Brittany Anderson, afiliada a Retail, Wholesale and Department Store Union (RWDSU, por sus siglas en inglés) que ocupa una posición en AFL-CIO Young Worker Advisory Committee: “Es más probable que escuchen y apoyen sus ideas, cuando se aborda desde la perspectiva de que ambos se preocupan profundamente por el sindicato y quieren crecer y fortalecer el movimiento obrero”.

Conozca al detalle el funcionamiento de su gremio

Si quiere participar o hacer cambios en su sindicato, en primer lugar debe entender cómo funciona su gremio. Cada sindicato tiene una constitución y sus estatutos, también incluye los procedimientos para reuniones, elecciones, votación para los convenios y selección de los delegados sindicales. Es posible que también se mencione cómo crear un comité formal de trabajadores jóvenes.

Además de las estructuras formales, los sindicatos también tienen estructuras y

culturas informales. Cuando los miembros de la Actor’s Equity Association (AEA, por sus siglas en inglés) quisieron formar un comité de trabajadores jóvenes, fue necesario entender los pasos oficiales *como también* la dinámica de la cultura y el poder de ese gremio. Según dijo Kate O’Phalen, Consejera Nacional de la AEA y presidenta del comité de trabajadores jóvenes: “Conseguir que este comité sea aprobado requirió mucho trabajo aún antes de que presentáramos oficialmente la moción al Consejo Nacional. Extraoficialmente organizamos campañas y acciones exitosas para que sirvieran como prueba del concepto y dedicamos mucho tiempo en mantener conversaciones personales con otros miembros del consejo para disipar algunas de sus preocupaciones”.

¡No hay necesidad de reinventar la rueda! Estas podrían ser algunas sugerencias:

- **¡Encuentre un guía!** Las opciones incluyen un afiliado con muchos años de servicio en el sindicato local, un líder joven de otro sindicato, o un representante de su consejo laboral o de la *AFL-CIO Young Workers*, entre otros.
- **Tómese su tiempo** para establecer relaciones. No hay atajos para establecer relaciones con compañeros jóvenes o con los líderes mayores de su sindicato. Tómese su tiempo para hablar con la gente y *realmente* escúchelos.
- **¡Actúe!** Trabajando juntos, colaborando para lograr intereses comunes y luchar contra enemigos comunes, alcanzará a construir confianza y poder colectivo.
- **Sea perseverante.** Realizar cambios, establecer relaciones y conseguir poder, requiere tiempo. Siga trabajando y así encontrará y creará el espacio necesario para lograr participación y liderazgo.

—David Unger es profesor del Murphy Institute de la City University de Nueva York. Instamos a mantener vivo el diálogo entre generaciones. Damos la bienvenida a los lectores - cualquiera sea su edad - para que presenten sus mejores experiencias laborales a través de líneas generacionales en david.unger@cityu.edu y en la página de Facebook del UCS.

Lecciones aprendidas de la victoria de Stop Staples

El lema fue simple: *Stop Staples* y eso fue exactamente lo que se hizo. Después de una agotadora campaña de tres años, la American Postal Workers Union (APWU, por sus siglas en inglés) obligó al US Postal Service (USPS, por sus siglas en inglés) a cancelar su intento de externalizar el servicio de correos a través de Staples, una gigantesca empresa de venta de suministros de oficina.

Esta fue una significativa victoria sobre la progresiva privatización de los servicios del sector público. La campaña de APWU salvó miles de empleos bien remunerados, estabilizó la vida de los trabajadores y las comunidades y, también, preservó el valor de los servicios del correo público. Estos servicios son tan importantes que están incluidos en la Constitución de los Estados Unidos.

“Esta victoria fue también para quienes se preocupan por las oficinas de correo postal de los barrios ... y para todos los que en nuestra sociedad piensan que los trabajadores deben ganar un salario digno, tener un seguro de salud decente y una pensión, y no aceptan el modelo de Staples que ofrece salarios mínimos, trabajo de medio tiempo y ningún beneficio”, dijo Mark Dimondstein, presidente de APWU.

La detención de la privatización ya está en marcha

Los trabajadores del sector privado tienen menos posibilidades de tener un sindicato – solamente el 6,4% de los trabajadores del sector privado tienen sindicatos en comparación con el 34,45% de los trabajadores del sector público – y, además, tienen mucho menos poder sobre las empresas privadas y sobre la economía en general. Según el sitio Glassdoor.com, las remuneraciones por hora en Staples comienzan, aproximadamente, en \$9,00 por hora, mientras que los trabajadores de los servicios postales estatales comienzan percibiendo una remuneración de alrededor de \$15,00, además de los beneficios correspondientes; asimismo, tienen derecho a los procedimientos legales y otras medidas de protección proporcionadas por los sindicatos que los representan mientras que los trabajadores sin representación no poseen.

En el año 2013, Staples abrió las llamadas mini-oficinas de correos y posteriormente expandió su programa a 540 de sus establecimientos comerciales. Con la cancelación del programa, USPS y Staples abandonaron sus planes de añadir 1600 negocios más y se clausurarán los ya existentes.

La APWU inició la campaña en 2013, después que la USPS y Staples iniciaran un proyecto experimental de externalizar servicios postales y se negaran a incluir al sindicato. En 2014, la campaña de APWU llegó hasta el boicot, instando a los clientes a no efectuar compras en Staples, la mencionada empresa minorista de suministros de oficina.

La campaña incluyó un sitio web, un modo de unirse por mensaje de texto, en donde se proporcionaban fichas para la inscripción de partidarios a la campaña y donde se inició una exitosa contienda pública para bloquear la fusión de Staples con Office Depot. Sin embargo, el éxito de la campaña se logró mediante el contacto de persona a persona establecido frente a las tiendas Staples de todo el país. El esfuerzo de *Stop Staples* dependía de los voluntarios, incluidos los delegados gremiales que, día a día, estuvieron presentes ofreciendo información junto a los piquetes.

En resumen, el éxito se debió a la movilización nacional de miles de trabajadores agremiados y no agremiados. Por ejemplo, el grupo de San Francisco fue organizado por Alan Menjívar, un delegado gremial veterano, quien, utilizando sus 34 años de experiencia en el servicio postal, convenció a sus afiliados para que se unieran a presionar por medio de llamadas masivas a los bancos de números telefónicos, se reunieran con otros gremios del servicio postal y permanecieran presentes frente a las tiendas Staples – aunque tales negocios estuviesen situados en centros comerciales hasta 100 millas alejados de la ciudad.

“Comenzamos en 2014 realizando grandes reuniones en San Francisco y en South Bay. Esos encuentros atrajeron a cientos de personas, muchas de ellas de otras organizaciones sindicales”, dijo Menjívar. “Y el 28 de enero de ese año llevamos a cabo una movilización... aunque para llegar a ganar nos tomó tres años”.

El movimiento utilizó cuatro equipos de siete a nueve miembros cada uno, que iban de tienda en tienda trabajando entre 55 y 65 horas por semana, dijo Menjívar. Aunque muchos individuos eran trabajadores activos que tomaron horas de licencia de sus trabajos, este triunfo se debió a la participación de los jubilados”.

Solidaridad para lograr el triunfo

Aparte del apoyo activo de los afiliados de APWU, el éxito de la campaña puede atribuirse al apoyo recibido desde otros sindicatos y a la AFL-CIO, así como también a otros grupos comunitarios que apoyaron el esfuerzo.

La campaña tuvo el estímulo que necesitaba cuando los dos sindicatos más grandes de docentes de los EE.UU., la *American Federation of Teachers* (AFT, por sus siglas en inglés) y la *National Education Association* (NEA, por sus siglas en inglés), se unieron a la iniciativa. Es importante enfatizar que un tercio de todos los ingresos de Staples provienen de la venta de suministros escolares.

En 2014, Dennis Van Roekel, presidente de la NEA, escribió a Patrick R. Donahoe, director general de USPS, expresando que “la NEA no apoya ni nunca apoyará la externalización de servicios públicos esenciales en manos de trabajadores no entrenados de empresas privadas con estándares más bajos”.

“La AFT se sintió orgullosa de apoyar el boicot y defender a los empleos de la clase media y a los servicios en los que los estadounidenses confían. Consideramos que la participación de nuestros afiliados hizo una verdadera diferencia”, dijo Randi Weingarten, presidente de la AFT.

Una de los principales puntos de venta también se debió a los recortes presupuestarios: los maestros están pagando cada vez más de su bolsillo los suministros escolares, puesto que los recortes de presupuesto repercutieron en sus clases. “Por lo general, gasto un par de cientos de dólares al comienzo del año escolar y tal vez entre \$25 y \$50 al mes el resto del año”, dijo Elizabeth Schofield Schappert, una maestra de inglés de New Jersey afiliada a la NJEA. Además añadió que “los últimos años fueron más difíciles que cuando empecé a enseñar hace 13 años”.

Paralelos de privatización

“Se ven muchos paralelos”, explicó la periodista Jennifer Berkshire, que cubre el tema de la educación pública. “Cuando se posee algún servicio público esencial, la presión por la privatización se refiere a reducir costos, lo que inevitablemente interfiere con el correcto desenvolvimiento de ese importante servicio. El costo principal, ya se trate de enseñar o de ofrecer servicios postales, se relaciona con el trabajo, por ello, inevitablemente, se notará una gran presión para cambiar lo logrado por el sindicato”, dijo. “Eso no es beneficioso, ni para los trabajadores ni para nuestra comunidad”.

Es por eso que la campaña *Stop Staples* constituyó una importante victoria sobre las fuerzas que presionan por la privatización y un triunfo para los trabajadores y las comunidades.

—Alec Dubro es un veterano comunicador laboral que reside en Washington, DC.

Protección de los derechos de las afiliadas embarazadas y madres lactantes

A pesar de las protecciones legales y de las que se negociaron colectivamente, se observa que con bastante frecuencia los empleadores obligan a las empleadas embarazadas y a las madres lactantes a que abandonen sus trabajos, o les niegan algún tipo de asistencia o ajustes para que puedan seguir trabajando. Jessica Craddock, una empleada de un almacén en Tennessee demandó a su empleador por negarse a un acuerdo justo y luego por haberla despedido. Eso fue ilegal.

“Podía hacer mi trabajo, solo que debía evitar levantar objetos pesados”, dijo Craddock el año pasado. También añadió: “Haber sido obligada a tomar licencia sin goce de sueldo fue increíblemente estresante para mí y mi familia, y aún estamos tratando de recuperarnos financieramente”.

La discriminación obliga a las mujeres embarazadas y a las madres lactantes a elegir entre su salud y la salud de sus bebés, o bien mantener a sus familias. En los Estados Unidos y en Canadá, las mujeres constituyen alrededor de la mitad de la fuerza laboral y aproximadamente la mitad de las afiliadas sindicales de Estados Unidos y Canadá; además la discriminación es una situación generalizada aunque los casos no se denuncian con frecuencia. Tres cuartas partes de las mujeres que ingresan a la fuerza laboral quedarán embarazadas. Los delegados sindicales pueden desempeñar un papel importante protegiendo los derechos de todos, como además defender los derechos de las mujeres embarazadas y de las madres lactantes en los lugares de trabajo.

Los problemas de las mujeres también les conciernen a los sindicatos

“Algunos de los líderes sindicalistas más dinámicos en estos momentos son mujeres que trabajan”, indicó Geri Katz, organizadora política de la *Nurses Association* en Minnesota. “Muchas de ellas pertenecen a profesiones donde las mujeres son las que predominan en esa área, pero aún deben enfrentar, diariamente, patrones patriarcales cuestionables: faltas de respeto, intentos por minimizar su profesión de manera desdeniosa, así como también la reducción de sus salarios o la subcontratación externa de sus trabajos, etc.”

Por ello, Ellen Bravo, una activista laboral con gran experiencia, dijo: “Durante décadas los sindicatos han liderado la lucha para proveer servicio de guarderías, terminar con la discriminación por embarazos, proporcionar remuneración adecuada para licencias por enfermedad y licencias familiares asquibles.

Los sindicatos saben que todos sus afiliados se benefician cuando las mujeres exigen un trato justo y equitativo”.

Varias organizaciones laborales y de mujeres, tales como el *Center for WorldLife Law*, el *Labor Project for Working Families*, la *AFL-CIO*, el *SEIU* y la *A Better Balance* elaboraron una guía para ayudar a los delegados sindicales a superar los desafíos relacionados con embarazos y periodos de lactancia materna. Los temas incluyen asesoramiento para afiliados, conversaciones con la gerencia y presentación de demandas pertinentes, como también ayuda para las trabajadoras que carecen de representación sindical. *The Shop Steward's Guide to Counseling and Representing Pregnant Workers* es una guía gratuita que está disponible en www.laborbooks.com/Item/stewcounseling.

A todos les importa el cumplimiento de las leyes y los convenios

Los efectos de la discriminación en las mujeres embarazadas o en madres lactantes pueden ser catastróficos para una afiliada sindical y su familia, así como también, para la moral y solidaridad de su unidad de trabajo. Es por eso que es importante que el sindicato refuerce los derechos de todos los afiliados. Esto permite que esta “diferencia sindical” se torne evidente para todos los afiliados y les da un motivo para que apoyen estas organizaciones debido a que ellas elevan los estándares de todos los trabajadores.

“Los convenios sindicales pueden proporcionar derechos de mayor solidez que la ley (especialmente cuando la ley tiene lagunas) y, como resultado, pueden mejorar la salud, la seguridad económica y el bienestar de toda la fuerza laboral y sus familias, no tan solo el de las mujeres”, señaló Katz.

Los trabajadores que no tienen representación, como fue el caso de Armanda Legros, tienen mucho más dificultades para hacer valer sus derechos. El empleador de Legros la presionó para dejar su trabajo mientras ella estaba embarazada. “Solía tener cierta seguridad. Solía mantener a mi familia y a mí. ... Me duele saber que esto le sucede a otras mujeres en Nueva York y en todo el país”, indicó a una audiencia de un comité del Estado de Nueva York.

Si Armanda hubiera estado afiliada a un sindicato, su delegado podría haber presentado una demanda, tal como lo hizo la *Communication Workers of America* en favor de Catherine Bishop debido a que la *Mountain States Telephone*

Company la discriminó cuando estaba embarazada. En *The Stewards's Guide* se detalla cómo un árbitro falló a favor de Bishop, ordenando que su empleador le pagase su salario de manera retroactiva y la oportunidad de transferirla a un nuevo puesto.

Cómo apoyar a los afiliados sindicales

1 Asegúrese de que todos los afiliados sindicales sepan que las mujeres embarazadas y las madres lactantes tienen derechos, sin discriminar a nadie.

2 Revise su convenio laboral y la guía mencionada anteriormente acerca de las protecciones aplicables.

3 No existen palabras mágicas para informarle a su jefe que está embarazada, pero la Guía indica algunos consejos importantes para tener en cuenta.

4 Las trabajadoras embarazadas no están obligadas a presentar un certificado médico cuando informan a la gerencia (del empleador) acerca de su embarazo. Sin embargo, dado que los empleadores utilizan dichos certificados médicos para forzar a las mujeres embarazadas a abandonar su trabajo, las empleadas solo deben proporcionar un certificado médico si fuese necesario para solicitar algún tipo de asistencia en el lugar de trabajo o una licencia.

5 Cuando se necesite algún tipo de ajuste o asistencia en el lugar de trabajo para embarazadas o madres lactantes, ellas deben especificar exactamente sus necesidades o restricciones de trabajo; además también deben recalcar que pueden seguir trabajando con ciertos ajustes razonables en el lugar de trabajo. Estos ajustes o asistencia pueden incluir lo siguiente:

- un banquillo o taburete para sentarse
- una botella de agua
- ayuda para levantar cargas pesadas
- descansos adicionales
- un horario modificado
- tiempo libre para citas médicas
- un lugar privado y tiempo asignado para la extracción de la leche materna
- funciones con tareas livianas

El asegurar un trato justo y equitativo para las mujeres embarazadas y las madres lactantes en el lugar de trabajo fomenta los objetivos fundamentales del movimiento laboral – seguridad para el trabajador, seguridad de mantener el empleo, protección de salarios y, sobre todo, solidaridad.

—Liz Morris es subdirectora del *Center for WorkLife Law* y profesora adjunta de derecho en *UC Hastings College of the Law*. Ella es la coautora de “*Shop Stewards Guide to Counseling and Representing Pregnant Workers*”.



Comentario

Este es el primero de una serie de comentarios ocasionales sobre temas actuales, escritos por autores de libros que están disponibles en www.laborbooks.com. ¿Qué le parece esta idea? ¿A qué autor le gustaría leer en "Comentarios"? Háganos llegar su opinión, enviándola a la página de Facebook de Union Communication Services, o escribanos a info@unionist.com.

Vivimos en un momento en que las políticas están cambiando tan rápidamente que puede resultar difícil entender lo que está sucediendo cada día – pero lo que se observa claramente es que los derechos sindicales están más que nunca bajo ataque.

Al mismo tiempo, los derechos de los sindicatos no son los únicos en la mira. Y de alguna manera, a pesar de todo esto y en contra de lo que la intuición dice, proporciona al movimiento obrero excelentes oportunidades para hacer nuevos aliados y acrecentar su poder.

La premisa de mi libro, *Necessary Trouble: Americans in Revolt*, pone en evidencia que la crisis financiera del año 2008 fue un punto de inflexión en las políticas estadounidenses, que impulsó una era de protestas masivas, acciones directas, alteraciones y cambios. Desde las elecciones de 2016, las enormes protestas han ampliado el trabajo que se hizo previamente. Las mujeres marcharon por sus derechos, los activistas sindicales inundaron las cámaras legislativas para protestar contra los ataques a la negociación colectiva y los inmigrantes se declararon en huelga para demostrar su importancia en el país. En un tiempo de una creciente desigualdad económica y social, cada vez más evidente, el trabajo tiene un papel central en la lucha por la justicia y los sindicatos locales pueden desempeñar un rol clave y, a la vez, revivir un movimiento obrero combativo capaz de cambiar el curso de la historia.

Parte de un movimiento más grande

Las victorias en los ámbitos laborales y sociales respecto a que nuestra sociedad debe ser cada más inclusiva, y que fueran detalladas en mi libro, ocurrieron cuando se consideraba al trabajo como parte integral de un movimiento mayor. Por ejemplo, cuando salió a la calle el movimiento *Occupy Wall Street*, los dirigentes sindicales y los afiliados de los gremios se unieron a las protestas, donaron dinero y bienes, resultando en dando lugar a masivas marchas de apoyo. Por ejemplo, en la mañana del un desalojo planificado para el campamento de la ciudad de Nueva York, un grupo masivo de sindicalistas marchó en bloque vistiendo camisas de diferentes colores. Los sindicalistas de *LiUNA* vestían camisas de color anaranjado, azules, los de *United Auto Workers* y rojas, las de *National Nurses United*. Me paré detrás de un afiliado de *LiUNA*, sosteniendo en alto su teléfono para que su madre, una veterana de las movilizaciones de los años 60, pudiera oír el anuncio que se hacía gracias a la solidaridad de los sindicalistas y de otros grupos que habían venido a apoyar la ocupación y, finalmente, el desalojo fue cancelado. Las protestas, que trajeron de nuevo al ámbito nacional la discusión sobre la desigualdad de clases en el marco de "Somos el 99%", podría aún continuar.

La huelga por un día

Cuando el *Chicago Teachers Association* (CTU, por sus siglas en inglés) declaró la huelga en 2012, su poder fue el resultado de haber construido una base comunitaria más amplia establecida mediante la comunicación con sus aliados naturales: los padres de los estudiantes de las escuelas públicas. El comité que tomó el poder del sindicato en 2010 se formó a partir de un club de lectura donde se leían libros sobre la crisis económica y las políticas de austeridad impuestas en su ciudad, y comenzó inmediatamente a organizarse, interna y

externamente, conectando con el enojo de los padres y estudiantes. Cuando se comenzó la huelga, "La comunidad tenía un mejor entendimiento más allá de la huelga y no era solamente por el tema de salarios", me dijo Jennifer Johnson, una maestra de Chicago.

La CTU usó la táctica de "huelga por un día", – popularizada por *Fight for \$15 y OUR Walmart* para evitar una segunda huelga – a los efectos de lograr un convenio innovador que liberó fondos adicionales para las escuelas. El 1 de abril de 2016, el sindicato convocó a "una huelga por un día" que atrajo a organizaciones comunitarias, miembros de *Black Lives Matter* y trabajadores de toda la ciudad que se reunieron en una gran marcha que terminó llevando a los delegados sindicalistas a la mesa de negociación. Todo el mundo entendía que la ciudad estaba del lado de los trabajadores.

La huelga por un día ha sido utilizada para fortalecer los reclamos de los trabajadores no sindicalizados, quienes han llevado a cabo estas manifestaciones a pesar de conocer el riesgo adicional que implicaba para ellos, pero que han obtenido beneficios importantes para la clase trabajadora en general – incluido el aumento de los salarios mínimos y las políticas de licencia por enfermedad. Recientemente, los trabajadores inmigrantes también han utilizado esta táctica para demostrar su importancia y su poder, en respuesta a las políticas antiinmigrantes y antirefugiados de la administración Trump y de los políticos locales. En Milwaukee, una huelga masiva reunió a miles de inmigrantes en el centro de la ciudad, el 13 de febrero de 2017, bajo el lema "Día sin latinos, inmigrantes y refugiados". "Las comunidades de inmigrantes y refugiados, y los que los apoyan, no serán empujados a continuar viviendo en la sombra. No vamos a permitir que nos despojen de nuestros derechos constitucionales ni que se promulguen leyes discriminatorias", dijo Christine Neumann-Ortiz, directora ejecutiva de Voces de la Frontera, la organización comunitaria que organizó la movilización.

El poder de la solidaridad

A veces a la huelga se la denomina como "el último recurso laboral". Y es importante notar que existe un creciente llamamiento para convocar huelgas – por parte de los inmigrantes, las mujeres y la población en general.

—Sarah Jaffe es la autora del libro "Necessary Trouble: Americans in Revolt", disponible en www.laborbooks.com. Los lectores de esta publicación pueden recibir un 15% de descuento hasta el 30 de mayo, si al comprar la publicación ingresan en *SUreader*. Jaffe escribe sobre temas laborales en una amplia variedad de publicaciones nacionales y coorganiza el podcast de *Belabored*.

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

Utilizar palabras que funcionan

En el incierto ambiente de hoy en día, donde los ataques a las personas trabajadoras y a sus derechos a sindicalizarse son comunes, es vital que todos defendamos nuestro compromiso a organizarnos y movilizarnos para llegar a nuevos miembros y aumentar el compromiso entre los miembros existentes.

Para hacerlo, debemos elegir las palabras correctas que resonarán cuando hablemos con ellos, especialmente al acercarnos a nuevos empleados que pudieran no estar conectados de otra forma con su sindicato.

Estos son algunos ejemplos de palabras a evitar y otras que podemos usar para añadir un mayor efecto a nuestras conversaciones y materiales escritos:

PALABRAS A EVITAR Y REEMPLAZAR

Trabajadores
Trabajadores de [X]
Mejores salarios y beneficios
Todos/cada uno/siempre
Sindicatos laborales
Bueno para (nuestra) economía, productividad
Fuerza en cifras
Hacer escuchar mi/su voz,
mejorar mi/su vida
Si nos unimos, si actuamos, si nos comprometemos
Inequidad (económica)
Poner en acción, construir poder juntos
Contrato colectivo
Contrato sindical

PALABRAS A UTILIZAR Y ADOPTAR

Personas trabajadoras
Personas que trabajan en [X]
Obtener una buena remuneración mientras se disfruta de la vida
Algunos/muchos/a menudo
Sindicatos de personas trabajadoras
Bueno para nuestro país/Estados Unidos/familias/personas trabajadoras/comunidades
Poder en cifras
Traer el cambio, fortalecer a nuestras comunidades
Cuando nos unamos, al actuar en conjunto, al hacer un compromiso
(Economía) desbalanceada, demasiada riqueza en muy pocas manos
Retomar las riendas, establecer las reglas, unidos venceremos
Negociar colectivamente
Contrato negociado

Fuente: ASO Communications, Lake Research Partners



AFL-CIO, CLC

El boletín OPEIU Delegado Al Día es publicado seis veces al año por el Sindicato de Servicios de Comunicaciones (UCS-sigla en Inglés)—The Worker Institute at Cornell ILR, en asociación con el Sindicato Internacional de Empleados Profesionales y de Oficinas (OPEIU-sigla en Inglés), AFL-CIO, CLC, 80 Eighth Avenue, 20th Floor, New York, NY 10011. Para obtener copias adicionales, llamar al 212-675-3210. Texto protegido por Derecho de Autor 2017 del Sindicato de Servicios de Comunicaciones — Cornell ILR. Aparte del OPEIU, la reproducción completa o parcial en forma electrónica, fotocopia o por algún otro medio está prohibida sin previa autorización por escrito del UCS. David Prosten, fundador; Linda Donahue y Dania Rajendra, editoras de la publicación.

Oficina del Presidente
OPEIU, AFL-CIO, CLC
80 Eighth Avenue, 20th Floor
New York, NY 10011