

Volumen 15, Número 6 — 2018



STEWARD UPDATE

COALICIÓN ESTRATÉGICA

Tácticas
de solidaridad
que funcionan



KONOPACKI
©2018

Coalición Estratégica:

Los delegados tienen la tarea de luchar con algunas preguntas de estrategia bastante importantes. Por ejemplo:

- ¿Cómo le preguntamos al público (o a nuestros compañeros de trabajo) “de qué lado estás?” de una manera que los acerque más en lugar de alejarlos?
- ¿Cómo entendemos sistemáticamente el poder de la administración (y las grandes empresas) de una manera que nos permita desarmarla, pieza por pieza?
- ¿Cómo reclutamos la cantidad de miembros voluntarios que nuestro movimiento necesita para crecer rápidamente, dados nuestros recursos limitados? ¿Con quién debemos aliarnos y cómo lo hacemos de una manera que perdure más allá del próximo acuerdo político?
- ¿Cómo abordamos, de frente y juntos, la injusticia en la experiencia de los trabajadores, incluidas las cuestiones de raza y género?
- ¿Cómo establecemos metas que sean lo suficientemente inspiradoras y significativas para que las personas quieran unirse a nosotros? ¿Podemos realmente pedir el mundo que queremos, no solo algo que sea un poco mejor que hoy?

■ ¿Cómo encontramos nuevas formas (o redescubrimos las antiguas) para ser solidarios, especialmente cuando tanto a nuestro alrededor es tan divisivo?

■ ¿Qué significa todo esto con respecto a las quejas que debemos presentar, los controles de seguridad que debemos realizar y el trabajo diario de mantener nuestro sindicato en funcionamiento?

En el último año, los líderes de Ocupar Wall Street, Black Lives Matter, los movimientos de justicia climática y la campaña de Bernie Sanders publicaron una serie de libros que luchan con esas preguntas y más. Conectar sus experiencias a las nuestras puede ayudarnos a fortalecer nuestro liderazgo y construir el poder de los trabajadores en el trabajo y en cualquier otra parte que lo necesitemos; que está en todas partes.

INSTANTÁNEAS DE NUEVOS LIBROS SOBRE LA SINDICALIZACIÓN

THIS IS AN UPRISING (ESTO REPRESENTA UN LEVANTAMIENTO)

Los hermanos Mark y Paul Engler presentan una explicación clara, paso a paso, de cómo se puede implementar la acción directa no violenta para desafiar a las fuerzas sociales poderosas y opresivas, incluso frente a la represión gubernamental. Usando ejemplos de

los movimientos de derechos civiles, lesbianas y gays, el medio ambiente y la democracia global, los autores muestran cómo los organizadores disciplinados construyeron y dirigieron deliberadamente los momentos de cambios progresivos que antes eran impensables. Aunque respetuosos de la organización lenta y basada en la institución, proponen que se necesita un tipo diferente de organización masiva “basada en el impulso” en el entorno político volátil de hoy. Su argumento, respaldado por estudios de casos detallados, es un desafío constructivo para activistas más familiarizados con el trabajo sindical altamente estructurado.

EMERGENT STRATEGY (ESTRATEGIA EMERGENTE)

adrienne maree brown, facilitadora del Movimiento por las Vidas Negras y otras organizaciones progresistas, aboga por un enfoque organizativo enraizado en relaciones profundas, modelos a pequeña escala de los cambios que buscamos y adaptación rápida a las condiciones cambiantes. “Tenemos que crear futuros donde no todos tienen que ser el mismo tipo de persona”, propone. La descripción de Brown de “bandada estratégica”, comparando aves en vuelo con un equipo de organizadores que se mueven por separado pero juntos en la misma dirección, tipifica las metáforas inspiradoras que usa para describir su visión organizativa. La segunda mitad del libro incluye preguntas prácticas de evaluación grupal e individual y un útil conjunto de herramientas de reunión y de facilitación de toma de decisiones.

HEGEMONY HOW-TO (HEGEMONÍA: ¿CÓMO?)

Jonathan Smucker recurre a las lecciones de su experiencia como miembro

principal de Occupy Wall Street y de sus antecedentes al organizar la zona rural de Pensilvania para abogar por la predicación más allá del grupo de activistas ya establecidos. Muestra cómo el mensaje “somos el 99 % versus el 1 %” de Occupy creó un marco de comunicación al que millones de personas fuera del activismo se conectaron. También argumenta que la priorización del proceso interno de Occupy contribuyó a sus desafíos para crear una organización a largo plazo. Sus ideas generales sobre las fortalezas y debilidades de la cultura activista de hoy en día se pueden adaptar para la organización en el lugar de trabajo y en todo el sindicato.

RULES FOR REVOLUTIONARIES – HOW BIG ORGANIZING CAN CHANGE EVERYTHING

(Reglas para los revolucionarios: cómo la gran organización puede cambiar todo)

Becky Bond y Zack Exley cuentan la historia de cómo crearon una gran base de voluntarios para la campaña de Bernie Sanders. Más allá de lo que piense de Sanders, lo que la

campaña logró fue impresionante. Frente a un breve período de tiempo y recursos limitados, el equipo de Bond y Exley creó un modelo de “organización distribuida” que utilizaba herramientas digitales para reclutar activistas e inmediatamente ponerlos a trabajar liderando a otros en el área. La clave de su éxito fue el hecho de que la ambiciosa plataforma política de Sanders motivó a la gente común a ser voluntaria. El libro divide su experiencia en reglas fácilmente asimilables y estudios de caso que los delegados pueden escoger y elegir para informar su trabajo.

DE GRAN UTILIDAD EN DIFERENTES NIVELES

La fortaleza de cada uno de estos libros es que fueron escritos por personas

(CONTINUA)



Tácticas de solidaridad que funcionan

(CONTINUA)

que realmente hicieron el trabajo, y que sus movimientos están alineados con los sindicatos, incluso aunque muchos miembros del sindicato no estén familiarizados con ellos. Los delegados sindicales, el personal del sindicato y otros líderes de los trabajadores obtendrán valor de cualquier nivel de participación que el tiempo permita. Seleccione y elija capítulos útiles, lea

todo el libro o léalos todos juntos. Analice con sus pares. Experimente con nuevas herramientas en el trabajo diario de quejas, controles de seguridad y otros trabajos de delegados. Conserve lo que funciona, deje lo que no funciona. Háganos saber lo que aprende para que podamos compartirlo con otros delegados y déjenos saber qué respuestas desarrolla a las preguntas que plantean.

Nota del editor: Al probar estas estrategias, o hablar sobre ellas con sus compañeros de trabajo, queremos escuchar lo que está aprendiendo. Envíe un correo electrónico a UCS a stewardupdate@unionist.com; UCS les da la bienvenida a los administradores, y otros, a escribir para Steward Update y el blog de UCS, www.unionist.com.

—Hays Witt es un organizador comunitario y sindical de larga data que vive en el noroeste del Pacífico.

ASESORAMIENTO DE UN ABOGADO CON EXPERIENCIA EN TRABAJO, SEGUNDA PARTE

El abogado laboral Ken Page es el colaborador más reciente de Steward Update. Aquí, brinda dos consejos más sobre el manejo de quejas. (Tuvimos la primera parte en el número anterior). Puede verlo completo en www.unionist.com

3 HACER UNA INVESTIGACIÓN A FONDO - LO MÁS RÁPIDO POSIBLE. Es crítico para todo el proceso que el sindicato investigue a fondo todos los eventos que conduzcan a cualquier disputa, ya sea si la administración impone una disciplina injustificada o cuando un activista sindical encuentra violaciones de contratos o problemas de seguridad en el lugar de trabajo.

El tiempo importa: es importante que la investigación se realice lo más rápido posible, especialmente si hay testigos independientes que podrían conocer cualquier hecho, detalles y cuestiones relacionadas con un arbitraje.

Primero, identifique y hable con los testigos lo antes posible. Trate de obtener una declaración detallada por escrito. Por lo general, esto significa que usted entrevista a la persona, toma muy buenas notas y luego la escribe para que la revisen, pero también está bien si la escriben y usted la revisa. De cualquier manera, es importante que lo lean con atención, hagan los cambios necesarios y luego firmen y e indiquen la fecha en cada hoja de la declaración.

En segundo lugar, también debe determinar qué otra cosa, como la evidencia documental o física, ayudará a su caso. Eso podría incluir fotografías, videos o audios; una copia de las normas o procedimientos de trabajo; cualquier informe de incidentes (archivado con el empleador, con agencias gubernamentales, con la policía); todas las disposiciones contractuales relevantes y las decisiones de arbitraje anteriores (que podrían tratar con hechos y problemas similares). A menudo, su abogado sindical puede ayudar con esto último.

Mantenga notas excelentes, tome fotografías donde esté permitido y sea apropiado, mantenga a la mayor cantidad posible de colegas que pueda (es posible que necesite una cadena de comunicaciones, como una cadena telefónica o un grupo de texto, que desee un sitio web seguro para enviar actualizaciones, o tal vez quiera hablar con

todos los que pueda (depende de su lugar de trabajo, su tamaño, su cultura, etc.)

4 EN LOS CASOS DISCIPLINARIOS, ASEGÚRESE DE QUE LOS MIEMBROS SEPAN PEDIR UN REPRESENTANTE, ESTO VARÍA SEGÚN EL PAÍS.

Tanto en Estados Unidos como en Canadá: En el proceso que conduce a una disciplina potencial, el jefe a menudo le pide al trabajador que asista a una reunión antes de decidir si instituir disciplina. Los miembros deben afirmar afirmativamente su deseo (en los EE. UU., es un derecho) de tener representación sindical en cualquier reunión con el jefe que pueda conducir a la disciplina.

El empleador no tiene obligación de permitir representación **a menos que el miembro lo solicite**. Por eso es tan importante que todos los trabajadores sepan que necesitan preguntar.

En los EE.UU.: Estos derechos se conocen como “derechos de Weingarten” y generalmente se aplican tanto en el sector público como en el privado. *Nunca asuma que los miembros conocen sus derechos de Weingarten y su responsabilidad de solicitar representación.*

Una vez, representé a una unidad de abogados, y me sorprendió saber que a menudo no conocían sus propios derechos de Weingarten y, por supuesto, participaban en reuniones sin un delegado o un líder sindical. Incluso los abogados necesitan conocer sus derechos.

En Canadá: A diferencia de los derechos de Weingarten en los Estados Unidos, la ley canadiense no garantiza a los trabajadores el derecho de representación sindical en entrevistas de investigación. Sin embargo, la mayoría de los acuerdos de negociación colectiva canadienses lo hacen. Si hay tal disposición en el contrato, el jefe debe informar a los empleados su derecho a tener un representante de la tienda presente al menos 24 horas antes de la entrevista. Los trabajadores que eligen renunciar a su derecho a la representación sindical generalmente deben hacerlo por escrito. Si el empleado no ha renunciado a su derecho a la representación sindical y la entrevista se lleva a cabo sin la presencia de un sindicalista, cualquier disciplina que resulte de la información recopilada en la entrevista se anulará durante el arbitraje.

Trabajadores versus Bezos

En julio de este año, el fundador y CEO de Amazon, Jeff Bezos, se convirtió en el hombre más rico de la historia moderna. Si bien su fortuna ahora supera los \$ 150 mil millones, los empleados de Amazon enfrentan salarios bajos, cargas de trabajo brutales, imposibilidad de tomarse un tiempo libre y, lo que es más importante, las acciones antisindicales. Sin embargo, el mes en que Bezos se convirtió en el hombre más rico del mundo fue también el mes en que miles de trabajadores de Amazon en diferentes países europeos se enfrentaron a él a través de huelgas y recesiones. Como resultado, el Amazon Prime Day de este año (16 de julio) estableció un nuevo récord: un nivel de protesta sin precedentes.

Las protestas de julio que tuvieron lugar en España, Alemania y Polonia no fueron las primeras de su tipo en Europa. Las primeras huelgas contra Amazon fueron llevadas a cabo por trabajadores alemanes en 2013. Aunque estas huelgas dieron lugar a aumentos regulares, Amazon se negó a codificar las condiciones de trabajo levemente mejoradas en los acuerdos de negociación colectiva. Además, la expansión de la compañía en Polonia en 2015, donde las leyes laborales son relativamente tolerantes y los derechos de los sindicatos limitados, amenazó con debilitar la efectividad de futuras huelgas en Alemania. Para evitar que la estrategia de división y conquista de Amazon tuviera éxito, los activistas alemanes y polacos realizaron varias reuniones transfronterizas para coordinar sus esfuerzos.

Dicha cooperación transnacional, en varios casos facilitada por la federación mundial del trabajo UNI, ya ha desempeñado un papel importante en la organización de huelgas en otros lugares de Europa. En noviembre de 2017, miembros del sindicato alemán del sector servicios Verdi se unieron a los huelguistas de Amazon en Italia para un paro laboral de dos días. La eficacia de la solidaridad transfronteriza se hizo evidente poco después, cuando los sindicatos italianos negociaron con éxito los aumentos salariales y las protecciones del tiempo de trabajo a través del primer acuerdo de negociación colectiva de Amazon. Otro ejemplo de la coordinación transnacional entre los empleados de Amazon es la plataforma activista Amazing Workers, que reúne a trabajadores de Amazon de diferentes países europeos bajo el lema “unidos a través de las fronteras”, para analizar estrategias. Luego, este año, el 24 de abril, Amazing Workers organizó una reunión política en Berlín para protestar por el Premio Axel Springer que se le otorgó a Bezos, y a través del cual se elogió la “iniciativa empresarial visionaria” del CEO.

La huelga europea en julio tuvo sus raíces en España, donde un grupo de trabajadores de Amazon convocó una huelga nacional para “recuperar un acuerdo colectivo que consagra nuestros derechos históricos y establece mejores condiciones de trabajo, como merecemos”. El 21 y 22 de marzo, según el sindicato mayoritario de trabajadores de Amazon a nivel nacional (Confederación Sindical de Comisiones Obreras), más del 95 % de los trabajadores españoles apoyaron la huelga. Según informes, Amazon respondió a la huelga con represalias y despidió a varios trabajadores temporales. Si bien los trabajadores españoles no se dejaron intimidar fácilmente y desde entonces continuaron presionando a Amazon, también reconocieron que la compañía probablemente emplearía sus operaciones en otras partes de Europa para contrarrestar el efecto de las huelgas y protestas en España. En consecuencia, un grupo de trabajadores con sede en Madrid emitió una declaración en la que postulaba que los empleados europeos de Amazon podrían mejorar sus condiciones de trabajo solo “si luchamos juntos”. Al mismo tiempo, argumentaron, la acción a nivel europeo era la única forma de alentar y ayudar a organizarse a los trabajadores en los centros de Amazon sin representación sindical. Para darse cuenta del potencial de unir fuerzas a través de las fronteras, el grupo convocó una huelga en toda Europa en julio con el nombre de “Amazon en Lucha”.

En Alemania, el reclamo contó con el respaldo de aproximadamente 2.400 trabajadores en seis de los centros de cumplimiento de Amazon en el país, de un total de aproximadamente 12.000 empleados. En la propia España, 1.000 de los 1.600 trabajadores participaron en la huelga de tres días. Si bien las estrictas leyes laborales impidieron que los trabajadores de Amazon en Polonia participaran en la huelga, muchos de los empleados polacos de la compañía realizaron una tarea de gobernar. Además de las acciones en Alemania, España y Polonia, los trabajadores de Amazon en el Reino Unido marcharon en un festival sindical que coincidió con la huelga, con carteles que decían “Somos seres humanos, no robots”. Y finalmente, en Italia, el sindicato de trabajadores Fisacat manifestó su solidaridad con los huelguistas.

En respuesta a las huelgas y protestas contra su trato a los trabajadores, Amazon no reconoció las quejas de los trabajadores. En su lugar, un portavoz afirmó que la compañía es “un empleador justo y responsable”, comprometido a “garantizar una cooperación justa con todos nuestros empleados, incluidas las condiciones de trabajo positivas y un entorno de cuidado e inclusivo”.

A pesar de este compromiso con el empleo responsable y la cooperación justa, las condiciones de trabajo de los trabajadores de Amazon en toda Europa han mostrado poco o ningún signo de mejora. En respuesta, durante el Viernes Negro (23 de noviembre), tuvo lugar una segunda huelga europea. Mientras tanto, en los EE. UU., Los medios de comunicación informaron que los trabajadores estadounidenses, inmigrantes del este de África en el estado de Minnesota, fueron los primeros en obligar a Amazon a negociar en ese país. La protesta de los trabajadores también comenzó alrededor del Prime Day, que coincidió este año con el Ramadán. Ahora, los trabajadores en el centro de despacho de cumplimiento amenazan con hacer huelga durante la temporada más ocupada de la empresa, justo antes de Navidad, si la administración se niega a abordar las preocupaciones de los trabajadores sobre el ritmo de trabajo y el trato que reciben.

Queda por ver, por supuesto, el resultado de la acción transfronteriza de los trabajadores europeos de Amazon. Una cosa parece cierta: la capacidad de los activistas para movilizar a miles de trabajadores en diferentes países es muy alentadora para cualquiera que no esté de acuerdo con la autoestima de Amazon. Estado proclamado como un empleador justo. De hecho, si la fuerza laboral debe mantener su posición histórica como defensor efectivo de los derechos de los trabajadores, los sindicalistas deben inspirarse en la cooperación transnacional iniciada por los empleados de la Amazonia alemana, española y polaca mencionados en este artículo. Las compañías globales como Amazon utilizan tácticas globales: los trabajadores tienen que hacer lo mismo.

—Casper Gelderblom es miembro del Comité Juvenil de la European Trade Union Confederation y estudiante de postgrado en Pensamiento Político en la University of Cambridge.

Nuevas Formas de dar la Bienvenida a los Nuevos Trabajadores

¿Recuerdas tu primer día en el trabajo? De acuerdo, si no puedes recordar tanto, entonces imagínalo. Todas esas nuevas caras y nombres. Engañándote durante los primeros días. Es un momento difícil.

Pero también es el mejor momento para que el delegado cree el sindicato entre los trabajadores, que tal vez ni siquiera sepan qué es un sindicato. Y es una gran oportunidad para usar las redes sociales para mantenerse en contacto con los nuevos miembros y crear un sentido de comunidad.

TENER UN PLAN

Las investigaciones demuestran que los trabajadores forman sus opiniones sobre el sindicato por lo general durante los primeros días en el trabajo. ¿Cómo te acercas a los nuevos trabajadores?

■ En el primer día, ¿alguien del sindicato saluda a los nuevos trabajadores? *Si es así, ¡qué bien!* El sindicato debe establecerse de

inmediato, brindando una bienvenida amistosa y acogedora al lugar de trabajo.

■ ¿Los empleados nuevos se presentan al sindicato mediante una solicitud de permiso para deducir las cuotas? *Si es así, ¡qué mal!* ¿No preferirían escuchar todo lo bueno sobre el sindicato, y cómo funciona para mejorar su vida dentro y fuera del trabajo, antes que escuchar lo que costará?

■ ¿Quién le indica a los trabajadores nuevos dónde están los baños, o qué máquina expendedora roba dinero y cuál da dos Pepsi por el precio de una? Si su respuesta es “No lo sé”, tiene un margen para superarse.

Puede saludar a los trabajadores nuevos en una sesión de orientación para nuevos empleados negociada por

“El modo en que abordamos los problemas en la primera conversación con un trabajador nuevo puede hacer una gran diferencia...”

el sindicato (sí, puede negociar esto en su contrato) o durante un receso, y siempre puede compartir dónde reunirse a la hora del almuerzo o después del trabajo para hablar más libremente. Asegúrese de invitar a los trabajadores nuevos a enviarle mensajes de texto para que

puedan mantenerse en contacto mejor en el futuro.

Su paquete de orientación sindical debe incluir:

- un contrato, con un breve resumen de las últimas mejoras
- información sobre cómo encontrar líderes en el lugar de trabajo, con sus fotos
- un calendario de reuniones sindicales, direcciones de Facebook e Instagram
- una carta de presentación del sindicato

RECORDATORIOS SOBRE LA ACTITUD

La forma en que enmarca los problemas en la primera conversación con un trabajador nuevo puede marcar la diferencia entre alguien que relaciona el sindicato con problemas, cuotas y



huelgas, y alguien que ve al sindicato como un grupo de personas que trabajan juntas para mejorar su vida laboral. Entonces, cuando hablas sobre el sindicato, estás definiendo qué es el sindicato. Es mejor no centrarse únicamente en los problemas (“Si tiene problemas, comuníquese”) y enfatizar las soluciones (“A través de las negociaciones, hemos podido mantener un programa de vacaciones realmente bueno”).

Por ejemplo, lo que se conoce como: “El sindicato, el bueno de la película”, “La Gerencia, el malo de la película”. Recuerde, un empleado nuevo no tiene ninguna razón para pensar que la cara sonriente que acaba de darle un trabajo es un mal tipo. Entonces, si bien podría decir: “La gerencia trató de estafarnos, pero amenazamos con hacer una huelga y los malditos codiciosos se echaron atrás”, generará más credibilidad si intenta lo siguiente en su lugar: “La compañía nos presionó para congelar los salarios la última vez, pero no lo aceptaríamos y finalmente vieron la luz”. Los trabajadores aprenderán por sí mismos en quién confiar y en quién no confiar.

—Suzan Erem. La escritora es una organizadora sindical veterana que ahora construye justicia económica para las familias de agricultores a través del Sustainable Iowa Land Trust.

¡Empiece el Año Nuevo con el pie derecho!

OBTENGA SU TÍTULO TÉCNICO GRATIS, ¡ÚNICAMENTE A TRAVÉS DE SU UNIÓN!

El programa de Universidad Gratuita de OPEIU se enorgullece de ofrecer nuevos cursos para los miembros de OPEIU y sus dependientes, a partir del semestre de primavera 2019. Mediante el programa, todos los miembros de OPEIU pueden obtener un título técnico en diversos campos, con nuevas áreas de estudio que incluyen:

- Seguridad informática
- Ciencia de datos
- Marketing digital y de redes sociales
- Publicidad
- Programación y desarrollo
- Hospitalidad | Gestión de eventos
- Hospitalidad | Gestión de hotelería y convenciones

Asegúrese de que sus miembros conozcan estos y todos los beneficios que están disponibles sólo a través de su membresía de OPEIU. Anímelos a visitar freecollege.opeiu.org hoy para conocer más acerca del programa de Universidad Gratuita de OPEIU y para iniciar su recorrido hacia un título técnico GRATUITO con OPEIU.



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 2018 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; Dania Rajendra, editora de la publicación.



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