

1 **Asunto:** Resolución para Enmendar la Estructura de Cuotas Sindicales

2 **Escrito por:** Chelsea Alionar

3 **Presentado por:** Sub Local 200

4

5 **MIENTRAS QUE**, la actual estructura de cuotas de la Unión impone una presión
6 financiera a nuestros miembros, especialmente a la luz de las presiones inflacionarias de
7 los últimos cuatro años.

8 **YA QUE**, Existe una necesidad apremiante de garantizar cuotas justas y equitativas para
9 todos los miembros, al tiempo que se mitiga el impacto de la inflación en sus finanzas.

10 **YA QUE**, una estructura revisada de cuotas puede aliviar la carga de los miembros,
11 fomentar una gran solidaridad y mantener la salud financiera de la Unión.

12 **YA QUE**, con un aumento de los miembros que trabajan de forma remota, la Unión ha
13 experimentado ahorros significativos en gastos administrativos y organizacionales.

14

15 **RESUÉLVASE** que SEIU Local 503, OPEU enmiende la estructura de cuotas de la
16 Unión como sigue:

- 17
- 18 • Actual: 1.7% del salario mensual bruto del miembro por el tiempo en estado de
pago regular, o \$5, o lo que sea mayor
 - 19 • Propuesta: 1.27% del salario mensual bruto del miembro por tiempo en estado de
20 pago regular con un mínimo de \$5 y un máximo de \$120.
- 21

22 **RESUÉLVASE ADEMÁS** que esta estructura revisada de cuotas, con un pago mensual
23 máximo de \$120, entrará en vigencia inmediatamente después de la aprobación del
24 Consejo General y después de una votación de los miembros.

25 **RESUÉLVASE ADEMÁS** que el SEIU Local 503, OPEU comunicará a todos los
26 miembros, los esfuerzos del Sincicato para hacer frente a la tensión financiera en tiempos
27 de incertidumbre económica y aprovechando el ahorro de costes del trabajo a distancia.

28 **RESUÉLVASE, ADEMÁS**, que esta resolución se presente al Consejo General para su
29 aprobación lo antes posible, reconociendo la importancia de abordar la tensión financiera
30 exacerbada por las presiones inflacionarias y aprovechar los ahorros de costos de las
31 iniciativas de trabajo remoto, y garantizar la asequibilidad de las cuotas a través de una
32 estructura limitada.

33 **RESUÉLVASE, ADEMÁS**, que si el Consejo General adopta la resolución, se solicitará
34 una exención a la Unión Internacional SEIU antes de que la resolución pueda ser remitida
35 a los miembros para su votación.

36

37 **RESUÉLVASE, ADEMÁS**, que se modifiquen los Estatutos de SEIU Local 503, OPEU
38 de la siguiente manera:

39 **ARTÍCULO XVIII – CUOTAS DE AFILIACIÓN**

40 Sección 1. Las cuotas sindicales serán las siguientes:

41 a) Las cuotas de los miembros activos y del personal son del ~~1,7 por ciento~~ (1,7 por
42 ciento), del 1,27 por ciento (1,27 por ciento); o \$5.00 (cinco dólares), o lo que sea mayor
43 con un máximo de \$120.00 por mes, del salario mensual bruto del miembro por el tiempo
44 en estado de pago regular.

DECLARACIONES DE IMPACTO

Financiero: Según un análisis de nuestras cuotas de 2023 a lo largo del año, el impacto en los ingresos por cuotas sería una reducción de las cuotas en 2023 de \$30,365,895 a \$22,540,246, una reducción del 26% en las cuotas. Según las cuotas de abril de 2024, 660 miembros se verían afectados por el límite de \$120 a una tasa de cuotas del 1.27%. La reducción de los ingresos se debe principalmente a la reducción de las cuotas del 1,7% al 1,27%.

Hay partes de nuestro presupuesto que no se podrían reducir. Por ejemplo, el 15% de nuestro presupuesto se destina a pagos per cápita a la Unión Internacional. Si se redujera la tasa de cuotas, los pagos per cápita no se reducirían, entonces solo representarían un porcentaje mayor de nuestro presupuesto porque habría menos ingresos. Además, tenemos la obligación de gastar el 20% de nuestras cuotas en organización externa, lo que afectaría lo que podría reducirse en el presupuesto.

También tenemos un contrato para que nuestro Centro de Asistencia para Miembros (MAC, por sus siglas en inglés) atienda las llamadas entrantes de Carewell Trusts para ayudar a manejar las preguntas de los trabajadores de atención domiciliaria sobre los beneficios. Si el contrato se mantuviera, para cumplir con los términos del contrato, no podríamos recortar el MAC como parte de las reducciones presupuestarias.

Las cuotas representan el 83% de los ingresos totales. El contrato con el MAC es el 12% de nuestros ingresos y el otro 5% proviene de una variedad de fuentes. La reducción de las cuotas supondría una reducción del 22% en los ingresos totales de nuestro sindicato.

Nuestro presupuesto 23-24 es de \$31,309,461 sin los por-caps internacionales, ya que no podrían reducirse. El personal es de \$23,490,509 (75% del presupuesto) y los costos de operaciones y programas son de \$7,818,952 (25% del total). El personal representa los sueldos, las prestaciones y los viajes de los 167 funcionarios presupuestados. Los gastos operativos y del programa incluyen programas de MLDP, campañas de negociación, arbitrajes, comunicaciones/correos, viajes para equipos de negociación, gastos de campaña, instalaciones/oficinas, procesamiento de membresía, recursos humanos, datos, finanzas, capacitaciones, consejo general, reuniones y comités de la junta y más.

Incluso si recortáramos todos los gastos operativos y de programa en el presupuesto, lo cual no es posible, no podríamos cumplir con la reducción de las cuotas. Si redujéramos los gastos operativos en un 40%, lo que tendría un impacto significativo en el programa y en nuestra capacidad para mantener la membresía y la comunicación con los miembros, tendríamos que recortar \$4,698,068 del personal. Si tomamos el presupuesto de personal y lo dividimos entre los 167 empleados que presupuestamos, sería un mínimo de 33 empleados que tendrían que ser recortados, el 20% de todo el personal. Como se

mencionó anteriormente, es probable que el MAC no se reduzca debido al contrato que tenemos con Carewell, lo que afectaría a los departamentos de los que provendrían esos recortes.

Equidad: Los miembros del comité de impacto en la equidad creen que esta resolución tendría un impacto negativo significativo en las metas y prioridades de equidad e inclusión de nuestro sindicato. Reducir nuestro presupuesto podría resultar en el recorte de los recursos existentes para nuestros programas y proyectos prioritarios de equidad e inclusión, además de hacer inviable cualquier trabajo de equidad nuevo y futuro.

Legal: Los topes o máximos de cuotas están prohibidos por la Constitución de SEIU. Se requeriría que el Sindicato recibiera una exención del Internacional antes de que se pueda aprobar e implementar plenamente un tope o máximo en las cuotas. SEIU International considera múltiples factores al otorgar una exención (ver Constitución Artículo XV, Sección 6(d)) y la aprobación internacional de una reducción significativa en los recursos de la Unión como se propone en esta resolución es incierta.

Político: Indeterminado