

Asunto: Huelga General

Elaborado por: Rachelle Mullins

Presentado por: (aprobado por el Comité Local/Comité Permanente de la Unión¹/Junta Directiva/Por Petición): Local 200

CONSIDERANDO que los trabajadores en Oregón y en todo el país están enfrentando ataques a los salarios, beneficios, condiciones laborales y el derecho a organizarse, mientras las ganancias corporativas se disparan y la desigualdad económica continúa aumentando; y

CONSIDERANDO que el derecho a huelga es una herramienta fundamental para que los trabajadores exijan salarios justos, condiciones de trabajo seguras y dignidad en el trabajo, sin embargo, muchos trabajadores del sector público en Oregón y en todo Estados Unidos siguen sujetos a leyes restrictivas que prohíben huelgas; y

CONSIDERANDO que nuestros locales y sindicatos en todo el país han logrado victorias históricas en los últimos años, demostrando el poder de la solidaridad de los trabajadores para conseguir contratos justos, mejores condiciones laborales y protecciones laborales más sólidas; y

CONSIDERANDO que el movimiento laboral está experimentando un resurgimiento en el apoyo público, con un 71 % de los estadounidenses y un 88 % de los trabajadores jóvenes expresando opiniones favorables sobre los sindicatos, lo que brinda una oportunidad para crecer y fortalecer el poder de los trabajadores; y

CONSIDERANDO que el trabajo organizado debe expandir su capacidad de acción coordinada, incluyendo alinear las fechas de vencimiento de los contratos, aumentar la preparación para huelgas y fomentar la solidaridad entre sectores y comunidades para maximizar la influencia económica y política; y

CONSIDERANDO que los principales sindicatos, incluidos los Auto Workers Unidos (UAW) y el Sindicato de Maestros de Chicago (CTU), han tomado medidas para alinear las expiraciones de sus contratos con el 1 de mayo, Día Internacional de los Trabajadores, con el objetivo de aumentar el poder de los trabajadores y la posibilidad de una huelga masiva; y

CONSIDERANDO que el movimiento laboral de Oregón tiene una oportunidad única para liderar en la construcción de solidaridad entre sectores y prepararse para la acción colectiva masiva para luchar no solo por protecciones laborales más fuertes y contratos

¹ *Los Comités Permanentes del Sindicato son Reglas, Representación de Miembros, Finanzas del Sindicato, Delegados y Operaciones

40 justos, sino también por un cambio social más amplio que incluya atención médica
41 universal, cuidado infantil para todos, educación totalmente financiada desde la cuna
42 hasta la carrera profesional, y una economía más justa; y
43
44 **CONSIDERANDO** que la fuerza del movimiento laboral radica en nuestra capacidad de
45 organizar, educar y movilizar a los miembros para tomar acciones audaces y estratégicas
46 en la lucha por la justicia económica, racial y social;
47
48 **POR LO TANTO, SE RESUELVE** que SEIU 503 apoya los esfuerzos para desarrollar
49 la capacidad organizativa necesaria para una huelga general, incluyendo el desarrollo de
50 liderazgo, la preparación para la huelga y la colaboración entre sindicatos; y
51 **SE RESUELVE ADEMÁS** que SEIU 503 coordinará con aliados laborales en todo el
52 estado para explorar la posibilidad de alinear las expiraciones de los contratos, cuando
53 sea posible, para aumentar lo colectivo
54 poder de negociación y crear oportunidades para la acción unificada; y
55
56 **QUE TAMBIÉN SE RESUELVE** que SEIU 503 trabajará para derogar las leyes que
57 prohíben huelgas y que limitan la capacidad de los trabajadores del sector público de
58 ejercer plenamente sus derechos a la acción colectiva y a la solidaridad; y
59
60 **SE RESUELVE ADEMÁS**, que SEIU 503 se comprometerá a apoyar a los locales
61 afiliados y al movimiento laboral en general en la organización, negociación y
62 participación en acciones directas, incluidas las huelgas, cuando sea necesario para
63 conseguir contratos justos y equitativos; y
64
65 **QUE SE RESUELVA FINALMENTE**, que SEIU 503 llamará a la Unión Internacional
66 de Empleados de Servicios, Oregon AFL-CIO, y a los sindicatos aliados a unirse en
67 solidaridad con los esfuerzos para avanzar hacia una acción coordinada masiva,
68 asegurando que el movimiento laboral siga siendo una fuerza poderosa por la justicia, la
69 democracia y la igualdad económica.
70

DECLARACIONES DE IMPACTO

Financiero: Sin impacto fiscal

Equidad: Esta resolución beneficia desproporcionadamente a los trabajadores del sector público y es injusta en su enfoque exclusivo en los derechos del sector público. El sector de atención domiciliaria no dispone de unidades con posibilidad de huelga y no podría beneficiarse plenamente de la implementación de este plan.

Legal: Aunque muchas de las actividades descritas en la resolución, como la educación de los miembros, el desarrollo del liderazgo, la defensa legislativa y la colaboración con otros sindicatos, son generalmente actividades sindicales protegidas y apropiadas, señalamos algunas implicaciones legales, operativas y de recursos asociadas a la implementación de algunas de las estrategias contempladas por la resolución. Existen restricciones estatales y federales a las huelgas que requieren procedimientos específicos,

prohíben ciertas conductas y prohíben que ciertos empleados huelguen por completo. Muchos convenios colectivos también contienen disposiciones de no huelga que restringen o renuncian a los derechos de huelga durante la vigencia del acuerdo. Las referencias de la resolución a una "huelga general" requerirían acciones coordinadas entre múltiples unidades de negociación, empleadores y jurisdicciones. Para garantizar que cualquier preparación para una huelga, esfuerzo de negociación coordinado o acción solidaria se lleve a cabo de manera coherente con las leyes laborales estatales y federales aplicables y con los términos de los convenios colectivos individuales, el Sindicato debería evaluar cuidadosamente las acciones unidad por unidad y mantener una revisión legal continua.

Político: Esta resolución exigiría que el sindicato abogue por "derogar las leyes de no huelga que limitan la capacidad de los trabajadores del sector público para ejercer plenamente sus derechos a la acción colectiva y la solidaridad." Se necesitaría trabajo para definir a qué leyes se refiere la resolución y aclarar si pretende extenderse a los trabajadores de atención domiciliaria y de apoyo personal, que no están clasificados como trabajadores del sector público y actualmente no son aceptables. También cabe destacar que existen múltiples clasificaciones de trabajadores del sector público —dentro de SEIU y en otros sindicatos— que no pueden ser objeto de huelga, incluyendo bomberos, ciertos empleados del gobierno local, empleados de prisiones y empleados del Hospital Estatal de Oregón. Una campaña como esta requeriría coordinación con otros sindicatos, incluida la AFL-CIO, y podría requerir recursos significativos para lograr los cambios de política deseados.