Asunto: Resolución para declarar a SEIU 503 un sindicato listo para huelga
Elaborado por: Chelsea Alionar
Enviado por Local 200

CONSIDERANDO que SEIU Local 503 representa a decenas de miles de trabajadores en todo Oregón que merecen una representación fuerte y audaz frente a la creciente desigualdad económica, la privatización y las tácticas para debilitar a los sindicatos.

Mientras tanto, las huelgas son una de las herramientas más poderosas que tienen los trabajadores para conseguir contratos justos, lugares de trabajo seguros y dignidad en el trabajo.

Mientras tanto, muchos trabajadores de SEIU Local 503 han mostrado una creciente disposición a tomar medidas más fuertes, incluyendo hacer huelga, para asegurar mejores salarios, beneficios, condiciones laborales y respeto.

Mientras que estar listo para la huelga significa no solo conocer nuestros derechos legales, sino también construir la infraestructura, la educación, el personal y la capacidad organizativa necesarios para llevar a cabo campañas de huelga efectivas que sean democráticas, disciplinadas y poderosas.

Considerando que, SEIU Local 503 debe estar preparado en todo momento para iniciar acciones laborales coordinadas y legalmente protegidas para defender a sus miembros y avanzar en el movimiento laboral en general.

Considerando que, a partir del 1 de enero de 2026, las protecciones del Proyecto de Ley del Senado 916 entran en vigor, otorgando a los trabajadores del sector público en Oregón nuevas protecciones legales para participar en huelgas bajo circunstancias definidas, reduciendo así el riesgo y eliminando una barrera clave para la acción colectiva.

Considerando que SEIU Local 503 debe liderar con valor, visión y un compromiso de construir poder real para sus miembros al prepararse para la posibilidad de futuras acciones laborales y campañas de huelga.

Considerando que, desde la reafiliación de SEIU Local 503 con el AFL-CIO, NUESTRO movimiento ha crecido 300,000 miembros más, conectándonos con una coalición más amplia y poderosa de organizaciones laborales comprometidas a defender y avanzar los derechos de todos los trabajadores.

Mientras que, aunque algunos miembros del SEIU Local 503, incluidos, entre otros, los Trabajadores de Cuidado en el Hogar y de Apoyo Personal, tienen prohibido legalmente

hacer huelga, siguen siendo esenciales para la fuerza de nuestro movimiento, y su participación en acciones estratégicas de alto impacto debe ser central en cualquier plan de preparación para huelgas.

Por lo tanto, se resuelve que SEIU Local 503 se convertirá en un sindicato preparado para huelgas, invirtiendo en las estructuras, la cultura y la preparación necesarias para participar en huelgas y acciones laborales legales como táctica para aumentar el poder de los miembros y lograr contratos más fuertes.

Se resuelve además que SEIU Local 503 asignará recursos dedicados para apoyar los esfuerzos de preparación para la huelga, incluyendo, entre otros:
Una línea de presupuesto definida y lista para actuar que cubra materiales, logística, viajes y comunicaciones. Crecimiento y administración clara de los fondos de huelga/dificultades para apoyar a los miembros que puedan perder ingresos durante paros laborales legales.
SEIU Local 503 contratará o designará personal para:
Dirige el desarrollo e implementación de planes de preparación para huelgas y organización de alta visibilidad legalmente protegida.
Coordinar con los sublocales lideres de miembros y personal de todo el estado.
Supervisar la campaña sobre estrategias de escala, tiempo y coordinar con los equipos de legal y comunicación
Se resuelve además que SEIU Local 503 lanzará un Programa de Educación sobre Huelga accesible a todos los miembros, que incluirá capacitación sobre:
Derechos legales bajo el Proyecto de Ley del Senado 916, PECBA (Ley de Negociación Colectiva de Empleados Públicos) y la NLRB (Ley Nacional de Relaciones Laborales).
La historia y el impacto de las huelgas.
Preparación de huelga práctica y planificación de acción.

Se resuelve además, SEIU Local 503 va establecer un comité permanente que sera una huelga ya lista compuesta por miembros, personas del personal, líderes, encargado de:
Creando una hoja de ruta para estar listos para la huelga.
Asegurarse de que cada localidad y sector tenga un plan de escalamiento y una infraestructura de campaña contractual.
Reportando cuando sea necesario a la junta directiva y consejo general

Se resuelve además, que SEIU Local 503 lanzará un plan de comunicaciones de campaña de huelga dirigido al público para:
Generar apoyo público
Informar a los miembros y aliados
Historias contrapuestas de empleadores y empleados durante acciones laborales o votaciones de huelga.

Se resuelve además que todas las acciones de huelga serán autorizadas mediante votaciones democráticas de autorización de huelga por los miembros afectados, después de una amplia educación, divulgación y participación de los miembros.

Se resuelve además que SEIU Local 503 busque activamente acuerdos de solidaridad con otros sindicatos y socios comunitarios para coordinar acciones laborales, movilizar apoyo en huelgas y construir una cultura de resistencia y solidaridad entre trabajadores a nivel estatal.

Se resuelve además que, para las unidades no huelguistas y para asegurar que todos los miembros de SEIU Local 503, sin importar su elegibilidad legal para huelga, puedan participar de manera significativa en los esfuerzos de escalamiento y fortalecimiento del poder: SEIU Local 503 desarrollará e implementará acciones coordinadas y legalmente protegidas para que las unidades no huelguistas y otros puedan tomar durante la organización de alta visibilidad legalmente protegida, incluyendo, pero no limitándose a:
Conferencias de prensa masivas o eventos de visibilidad
Días de vestíbulo y sentadas en oficinas de agencias o edificios legislativos
Llamadas entrantes de alto volumen,
Testimonio en audiencias públicas
Marchas, manifestaciones o caravanas de solidaridad con unidades tanto en huelga como fuera de ella.

Se resuelve además que, para las unidades que no están en huelga, SEIU Local 503 fomentará campañas de "trabajo lento" o "trabajar a reglamento", donde los empleados prestan servicios estrictamente siguiendo las normas. Esto aumenta las cargas administrativas y pone en evidencia cuánto trabajo no remunerado y poco valorado hacen estos trabajadores.

Se resuelve además que las unidades que no están en huelga se organizarán para inundar los medios sociales y tradicionales con historias personales que muestren cómo su trabajo se conecta con los objetivos más amplios de negociación, especialmente en torno a la seguridad pública, la atención a los pacientes y la equidad.

Se resuelve además que los "Días de Solidaridad" o "Días de Acción" serán designados como días estatales de visibilidad o protesta donde los miembros que no están en huelga usen ropa del sindicato, se reúnan en las escaleras del Capitolio, entreguen peticiones y se coordinen con las unidades en huelga, dejando claro su poder y presencia.

Se resuelve además que SEIU Local 503 organizará acciones simbólicas como negarse a trabajar turnos voluntarios o extras, cancelar la participación en juntas o grupos de trabajo no remunerados, y revocar públicamente el respaldo a agencias o funcionarios electos.

Se resuelve además que SEIU Local 503 deberá asegurarse de que las unidades que no están en huelga reciban educación sobre huelgas adaptada a ellas, incluyendo: sus derechos bajo PECBA y la ley federal, y estrategias creativas de escalada.

DECLARACIONES DE IMPACTO
Financiero: La resolución no establece parámetros fiscales suficientes para determinar con precisión el coste total de implementación. Dado el alcance de la resolución, sería

necesario al menos un puesto adicional de liderazgo, estimado en aproximadamente 150.000 - 200.000 dólares anuales en salario y beneficios. Más allá de eso, los costes adicionales asociados a los desplazamientos, alojamiento, jornadas por día, formación, comunicaciones, apoyo legal, operaciones de comités, actividades de organización y administración dependerían de las decisiones de implementación.

Equidad: Esta resolución tiene un impacto neutral. Aunque algunas unidades de negociación no son huelgables y no pueden participar plenamente, todas las unidades de negociación pueden beneficiarse de los esfuerzos de huelga de las unidades adyacentes.

Legal: Varias acciones contempladas por esta resolución, incluyendo el "trabajo para gobernar", acciones coordinadas en el lugar de trabajo, campañas de solidaridad, piquetes y acciones conjuntas con otras organizaciones laborales, requieren una rigurosa revisión legal antes de su implementación. Ciertas formas de actividad de ralentización, huelgas intermitentes, actividades de boicot secundario u otras acciones laborales poco convencionales pueden estar restringidas o prohibidas por la ley de Oregón o la legislación laboral federal. Defender tales acusaciones requeriría recursos significativos de la Unión para gastos legales y costes de presentación. La implementación debe incluir una revisión legal regular de los materiales de preparación para huelgas, planes de comunicación, tácticas de campaña y planes de estudio de formación para garantizar el cumplimiento continuo de las leyes y regulaciones laborales en evolución tanto en el sector público como en el privado.

Política: Esta resolución exigiría al sindicato organizar eventos alternativos para los trabajadores representados no aptos a huelga, que podrían incluir días de lobby, sentadas, testimonios públicos, todas actividades en las que el sindicato ya participa liderada por el Departamento Político. Dependiendo del momento de estas acciones, podrían ser necesarios recursos adicionales para implementar esta resolución. La directiva específica para revocar públicamente los respaldos a los cargos electos carece de claridad y requeriría una mayor definición y discusión entre los miembros de CAPE para implementarla.