



# Informe anual de UNITE HERE, 2007

460 000 integrantes elevando las normas laborales y construyendo un futuro que brillará más

**Informe de la Junta de Revisión Pública 14**  
**Informe de la Ley Obrero-Patronal 15**  
**Política de objeciones a las cuotas 16**

**UNITE HERE!**

275 Seventh Ave. NY, NY 10001

NON PROFIT  
ORGANIZATION  
US POSTAGE  
**PAID**  
**UNITEHERE**

# De los presidentes

## Organizarse sindicalmente para elevar las normas

por Bruce Raynor

UNITE HERE tiene un propósito: ayudar al pueblo obrero a mejorar sus vidas. Las organizaciones sindicales pueden hacer que las familias asalariadas tengan un nivel de clase media. No es porque lo pidamos amablemente que los patronos nos dan mejores pagos, ni planes de prestaciones, ni oportunidades de hacer carrera ni una jubilación asegurada. Nuestra capacidad de lograr ganancias significativas está en nuestras cantidades. Cuando presentamos un frente unido, los patronos responden y logramos progresos.

Por eso, UNITE HERE está comprometido a organizar sindicalmente a los trabajadores no sindicalizados en nuestras industrias, a una escala que no se ha visto en décadas. Pero no basta con el compromiso. Tenemos que ser inteligentes y estratégicos respecto a nuestros esfuerzos organizativos. Excepto si somos capaces de demostrar nuestra fortaleza, la mayoría de los patronos se nos oponen a cada paso del camino. Los trabajadores sin organización en nuestras industrias necesitan a nuestro sindicato para ayudarles a mejorar sus vidas laborales: y nosotros necesitamos que se incorporen a nuestras filas los no organizados para darnos toda la fuerza a fin de negociar como iguales con nuestros patronos.

Nuestro progreso depende también de la política. Los mandatarios electos a nivel federal, estatal, provincial y local, también toman diariamente decisiones tocantes a nuestras vidas en el trabajo y en nuestras comunidades. Por eso peleamos tanto por recuperar al Congreso en 2006 y por eso es tan importante el cambio de la marea en Washington D.C., en 2008.

Cada día que pasa yo me enorgullezco de estar con ustedes. Los incito a cada uno de ustedes a que participen a medida que seguimos logrando progresos para los integrantes de UNITE HERE y para traer a la organización mayores cantidades de trabajadores que hoy no están organizados. Juntos, podemos hacer que la vida sea mejor para nosotros y que el futuro brille más para nuestros hijos. Y de eso es de lo que se tratan las organizaciones sindicales.



Bruce Raynor, presidente general (lado derecho).  
John W. Wilhelm, presidente de la Industria del Hospedaje (izq.).

## Juntos en la lucha por justicia

por John W. Wilhelm

Nuestro sindicato representa lo mejor de la esperanza y las posibilidades en Estados Unidos y Canadá. En un momento en que las fuerzas conservadoras dedican una energía y recursos tremendos para dividir al pueblo asalariado entre unos y otros, nosotros desafiamos la tendencia y creamos unidad.

En UNITE HERE, estamos en pie juntos: los inmigrantes de todas partes del mundo, los afroestadounidenses, la gente de todas las religiones. Independientemente de si vinimos aquí por la fuerza o por elección, compartimos las mismas metas para nuestras familias. Reconocemos los derechos de los trabajadores, los derechos civiles y los derechos de los inmigrantes como parte de una lucha compartida por justicia.

Me han dicho que el carácter chino de la crisis representa al mismo tiempo el peligro y la oportunidad. Es fácil ver qué es el peligro delante de nosotros: un pueblo dividido al que se le ha enseñado a temerse uno al otro con mayor poder y una riqueza extrema concentrada en cada vez menos manos.

Pero en UNITE HERE nosotros vemos la oportunidad en estos tiempos conflictivos. Nosotros tenemos fe en la gran cobija de la humanidad. Y cada día trabajamos para integrar a más trabajadores a nuestros pliegues. Cada día nos esforzamos juntos por mejorar las condiciones para cada afiliado a UNITE HERE y para los miles de trabajadores sin sindicato en nuestras industrias. A cada uno de ustedes yo los incito a que participen activamente en nuestros esfuerzos por mostrar el poder de la unidad.

Visítenos en línea:  
[www.unitehere.org](http://www.unitehere.org)  
y [www.unitehere.ca](http://www.unitehere.ca)

**UNITE HERE** ■ 275 Seventh Ave. ■ New York, NY 10001 ■ 212-265-7000

**Bruce Raynor**, presidente general ■ **John W. Wilhelm**, presidente de la Industria del Hospedaje

Vicepresidentes ejecutivos: **Noel Beasley** ■ **Mike Casey** ■ **Sherri Chiesa**  
**Alexandra Dagg** ■ **María Elena Durazo** ■ **Mark Fleischman** ■ **Edgar Romney**  
**Henry Tamarin** ■ **D. Taylor** ■ **Peter Ward**

Acuerdo de Envío de Publicaciones No. 41039534. Devolver las direcciones no entregables en Canadá a: P.O. Box 503, RPO West Beaver Creek, Richmond Hill, ON L4B-4R6.



**460 000, y habrá más.**

Todos los días, los afiliados a UNITE HERE dan la lucha por organizar a más trabajadores y elevar las normas en nuestras industrias.

## UNITE HERE!

**E**l compromiso de nuestro sindicato a ayudar a los trabajadores a mejorar sus vidas está detrás de todo lo que hacemos: al negociar y hacer cumplir los contratos, al sindicalizar a nuevos miembros en nuestras industrias y al emprender acciones políticas.

Es fácil medir nuestro éxito. Los contratos en los que se exige a los patronos que proporcionen a los agremiados a UNITE HERE un pago digno y planes de prestaciones decentes, condiciones de trabajo seguras, oportunidades de hacer una carrera, respeto en el trabajo y la posibilidad de jubilarse con una pensión segura al final de toda una vida de mucho trabajo son las medidas concretas de una vida mejor.

### **Divisiones industriales**

En 2007, UNITE HERE creó cuatro divisiones, aproximadamente del mismo tamaño cada una, con base en las industrias en las que se concentra el grueso de nuestros trabajadores afiliados. Esta estructura está diseñada para juntar nuestra fuerza negociadora y organizativa para lograr mayores conquistas laborales para los afiliados actuales y para ayudarnos a sindicalizar a miles de trabajadores no afiliados en nuestras industrias.

Este año, cada división logró progresos y estableció las bases para mejorar aún más. En este informe se

describen los logros de cada división: en la industria de juego, en la campaña de los trabajadores hoteleros, en servicios de lavandería y alimentos, y en fabricación, distribución y venta. En Canadá tenemos una fuerte tradición sindical y este informe incluye también una sección sobre nuestra labor allí.

### **Acción política**

El clima en contra de los trabajadores está más duro que nunca. No obstante, a todos los niveles de nuestro sistema de gobierno, nosotros estamos trabajando para elegir a los políticos que están comprometidos a ayudar a hacer avanzar los derechos de los trabajadores; estamos organizando la aprobación de legislaciones y políticas que favorecen la causa obrera, y estamos responsabilizando a los dirigentes electos de las promesas que hacen. Esperamos ayudar a hacer que llegue una nueva era en Washington, DC, así como en los congresos estatales y en los ayuntamientos municipales por todo el país.



Si bien en este informe se describen nuestros éxitos en 2007, el avance es el objeto de las organizaciones sindicales. Así que es con energía y esperanza que miramos la labor que tenemos por delante.

# Industria del juego

La primera vez que se organizaron sindicalmente los trabajadores de casinos en Las Vegas fue en 1938, poco después de que el estado de Nevada legalizó las apuestas. Hoy, UNITE HERE representa más del 90% de los trabajadores en el centro y en la Franja de Las Vegas y al 100% de los trabajadores de casinos en Atlantic City. Nuestra larga historia en la industria ha producido impresionantes niveles normativos para los miembros de los sindicatos.

## Conquistas contractuales

Este año en Las Vegas, UNITE HERE negoció el paquete económico más grande en su historia de negociaciones. El nuevo contrato de 5 años, que cubre a más de 50 000 empleados de la industria de apuestas, incluye considerables aumentos salariales, sólidas disposiciones sobre estabilidad en el empleo y el compromiso por parte del patrono de proporcionar capacitación y oportunidades para obtener ascensos de puesto. Mantiene gratuita la atención médica familiar y la definición de plan de seguro de pensión. Además, por vez primera para los trabajadores de la industria del juego, crea un fondo de fideicomiso de vivienda para ayudar a los trabajadores a comprar sus propias casas y un Fondo de Defensa Legal IRS para los trabajadores que ganan propinas.

## Nos ampliamos junto con la industria

En una victoria importantísima, las principales empresas de juego de Las Vegas estuvieron de acuerdo en mantenerse neutrales durante las campañas de sindicalización de todos los casinos

50 000 trabajadores de casinos de Las Vegas ganaron en 2007 un nuevo contrato que incluye importantes aumentos salariales, protecciones del empleo y la capacidad de organizar a miles de nuevos trabajadores de casinos a medida que la industria se expande.

futuros, hoteles, hoteles-condominios y empresas mixtas, y de reconocer al sindicato cuando la mayoría de los trabajadores firmen tarjetas de afiliación. Con sus planes de invertir \$39 billones en Las Vegas en los próximos 5 años, hay la probabilidad de incorporar a 20 000 nuevos trabajadores a UNITE HERE.

UNITE HERE está también creciendo a escala nacional junto con la industria. En Detroit, logramos acordar excelentes contratos con los tres casinos-hoteles, MGM, Motor City y Greektown. Los casinos de Detroit están extendiendo sus instalaciones, con lo que atraen más de 1 billón de dólares de inversión a la zona central de la ciudad. Los nuevos contratos de 4 años aseguran que los nuevos trabajadores tengan derecho a la representación sindical y que queden cubiertos por el contrato.

En 2007, hemos organizado sindicalmente a más de 1000 nuevos trabajadores en Pennsylvania y Florida, dos de los mercados de rápido crecimiento en la industria de las apuestas.

En California, los afiliados a UNITE HERE de todas partes del estado convergieron en Sacramento, la capital del estado, para exigir derechos de organización sindical para decenas de miles de trabajadores de los casinos tribales. Cuando la legislatura no apoyó a los trabajadores, encabezamos con éxito la lucha para hacer que la cuestión fuera sometida a un referéndum estatal que se votará en febrero de 2008.

## Los hechos, de un vistazo

### Cantidad de trabajadores afiliados:

90 000.

### ¿Dónde trabajamos?

Casinos que son propiedad de comercios y tribus indígenas en California, Florida, Nevada, Nueva Jersey, Michigan, Mississippi, Pennsylvania, Illinois, Indiana, Missouri y Washington.

### ¿Qué trabajo hacemos?

Preparamos y servimos alimentos y bebidas; somos cajeros, porteros de casinos y recamareras.

### Nuestros principales patrones:

MGM MIRAGE, Harrah's Entertainment, Wynn Resorts, Trump Entertainment y Boyd Gaming.



*“Estamos organizados y tenemos un comité fuerte. Por eso estoy seguro de que vamos a ganar un buen contrato.”*

*Joe Owens.*



Están en curso las negociaciones por un primer contrato para más de 700 nuevos empleados que, como Joe Owens (foto arriba), son nuevos empleados de casinos en el Harrah's de Chester, Penn. UNITE HERE está estableciendo normas para los miles de empleos en casinos que están abriéndose en Pennsylvania.

## **Mi historia** por Joe Owens

“ Trabajo de cocinero en el nuevo casino y centro de apuestas de carreras de Harrah's, en las afueras de Filadelfia. Cuando me enteré de que había una campaña de sindicalización aquí, quise inmediatamente ser parte de ella. He trabajado en restaurantes con representación sindical, así que sé de lo que nos estamos perdiendo.

Quiero que éste sea un buen lugar para trabajar, pero en este momento tenemos un montón de problemas. Yo estudié arte culinario y tengo gran experiencia. Mis compañeros y yo nos merecemos algo mejor.

Sólo queremos nuestra justa parte para cada trabajador. Queremos saber que podemos progresar, que hay directrices claras que les dan a todos la oportunidad de avanzar y crecer. El sindicato es la manera de construir un trampolín para ayudarnos.

Me encanta la sensación de trabajar junto con mis compañeros para mejorar las cosas. Nosotros estamos haciendo algo bueno, algo importante. A través de las negociaciones contractuales, estamos luchando por hacer que estos empleos sean buenos para todos. ”

# Campaña de Trabajadores Hoteleros en Ascenso

**E**l 2007 fue un año extraordinario para la nueva campaña hotelera llamada Hotel Workers Rising, con el objeto de unificar a los empleados sindicalizados y a los no organizados por todo E.U. y Canadá, de modo que se ayuden unos a otros a salir de la pobreza y a pertenecer a la clase media.

## Victorias contractuales

Este año terminó una ronda de negociaciones de contratos sin precedentes para los trabajadores hoteleros, la cual había empezado en 2006, y que cubre a Nueva York, San Francisco, Chicago, Honolulu, Boston, Los Angeles, Monterrey, Toronto, Vancouver, Washington D.C., Detroit y Seattle, así como a ciudades más pequeñas y a la isla de Puerto Rico.

Con su activismo sindical —en manifestaciones, en las líneas de huelga y en sus trabajos—los trabajadores hoteleros ganaron contratos que incluyen excelentes paquetes de salarios y de planes de seguros, así como disposiciones contractuales que le permitirán a UNITE HERE ofrecer oportunidades a sus miembros en nuevos hoteles y que permitirán que miles de trabajadores hoteleros no organizados se afilien a UNITE HERE sin ser acosados por los patronos.

## Triunfos en las cuestiones que nos importan

Los trabajadores hoteleros afiliados a UNITE HERE abordaron muchas cuestiones importantes durante las negociaciones de sus contratos, como el pedir que aumente la contratación de trabajadores afroestadounidenses, derechos para los trabajadores inmigrantes, reducción de la carga de trabajo de las

En octubre, las recamareras de hoteles marcharon sobre el boulevard Century de Los Ángeles, llamando la atención sobre las lesiones que son comunes en su trabajo. Los parches de color naranja en las colchas enormes que cargaban representa el dolor constante que padecen las recamareras.



recamareras y mantenimiento de nuestros contratos colectivos de trabajo cuando los hoteles se venden. Continuamos en la lucha por cerrar en términos parecidos todo contrato que siga abierto, hasta el último.

## Organizar a una nueva escala

Más que nunca antes, UNITE HERE está organizando a más trabajadores de hoteles, añadiendo tan sólo en este año a miles de nuevos afiliados. Este año, cuadruplicamos la cantidad de ciudades en las que el sindicato tiene ahora derechos de organizar a los trabajadores de futuros hoteles que serán operados por empresas sindicalizadas. Esto representará nuevas oportunidades para nuestros miembros, miles de nuevas fuentes de trabajo con sindicato, mayor fuerza para nosotros y un futuro seguro para los trabajadores a medida que se expanden los patronos ya sindicalizados.

Más de 1500 trabajadores de hoteles de Glendale, Calif., y del corredor de LAX, cerca del aeropuerto de Los Ángeles, continúan su valiente lucha de 2 años para ganar el derecho a elegir representación sindical sin interferencia de la gerencia. Ellos han ganado un amplio apoyo de otros sindicatos, de grupos de la comunidad y de dirigentes políticos.

Nunca antes hemos negociado tantos contratos hoteleros en un solo período; nunca antes hemos organizado sindicalmente a tantos trabajadores hoteleros como ahora. La campaña de los trabajadores hoteleros está en marcha, creando la fuerza que los trabajadores de hoteles necesitan para defenderse ante los patronos a medida que estos crecen y se expanden internacionalmente.

## Los hechos, de un vistazo

### Cantidad de trabajadores afiliados:

100 000.

### ¿Dónde trabajamos?

En más de 700 hoteles por todo E.U. y Canadá, especialmente en las ciudades.

### ¿Qué trabajo hacemos?

Limpiamos los cuartos de huéspedes, preparamos y servimos alimentos y bebidas y cargamos el equipaje de los huéspedes.

### Nuestros principales patrones:

Hilton, Starwood, Hyatt y Marriott, que juntos emplean a casi un 40% de afiliados a UNITE HERE en el sector hotelero.

*“Veo lo que es de veras tener un compromiso con algo, mantenerse unidos y lograr el cambio.”*

*Leticia Ceballos.*



Los trabajadores de hoteles como Leticia Ceballos (foto arriba), están luchando por mejorar las cosas: firmando tarjetas de afiliación, yendo en delegaciones a ver a la gerencia del hotel, o testificando como parte de una demanda sobre violaciones a los sueldos y a los horarios, y más.

## **Mi historia** por Leticia Ceballos

“Tengo dos trabajos de tiempo completo: como recamarera en un hotel sindicalizado de Los Ángeles, y en el Glendale Hilton, donde estamos luchando por ganar el derecho a decidir tener representación sindical sin interferencia de la gerencia. Es difícil, pero me estoy sacrificando para darles a mis hijos una vida mejor.

Empecé a participar en la campaña de organización sindical en Glendale por la diferencia entre mis dos empleos. Sin organización, el pago es pésimo, no tenemos seguro y el trabajo es demasiado. No nos respetan como seres humanos ni valoran el trabajo que hacemos.

Esta campaña me ha ayudado a crear confianza en todos los aspectos de mi vida. La confianza y el compañerismo con mis colegas de trabajo es algo asombroso. Cuando cualquiera de nosotros se siente desalentado, nos llamamos unos a otros y nos decimos: ‘Sí se puede’. Sí se puede seguir luchando hasta que quedemos satisfechos. ”

# Lavanderías y servicios de comida

**A**unque sus empleos difieren, los trabajadores de lavanderías y servicios de alimentación tienen muchísimo en común. A menudo son contratados por las mismas empresas enormes. Y, muchas veces, enfrentan condiciones igualmente difíciles, e incluso peligrosas, en sus trabajos.

## Presentes en la industria de servicio de alimentos para instituciones

Son casi 1 000 000 trabajadores en E.U. y Canadá los que preparan y sirven la comida en las cafeterías de las universidades, las escuelas, las cárceles y las oficinas de las empresas. Este trabajo está cada vez más controlado por 3 empresas gigantescas: Aramark, Sodexo y Compass. Estas empresas emplean también a miles de trabajadores de lavanderías. Junto con el SEIU, estamos organizando para elevar los niveles normativos esta industria en crecimiento, y en 2007, más de 5000 trabajadores ganaron representación sindical.

Nuestros sindicatos han puesto en marcha una importante campaña para cambiar la forma como Aramark trata a sus empleados y a las comunidades a las que da servicio. Hemos realizado manifestaciones y huelgas en Nueva York, Filadelfia, Chicago, Hartford, Portland, Houston, Los Ángeles, Anaheim (Calif.), y New Haven, (Conn.).

## ¡A lavar la industria de lavandería!

En los últimos 10 años, nuestra fuerza en lavanderías

industriales ha crecido considerablemente. En la actualidad, representamos a casi 9 veces más trabajadores de lavandería de lo que representábamos en 1997. Y aproximadamente un tercio de los trabajadores de la industria está en el sindicato. Con esto, hemos ganado un mejor pago y niveles de seguros y prestaciones laborales, así como condiciones de trabajo más seguras.

Enfrentamos en 2003 a Cintas, uno de los principales empleadores de la industria, y la lucha continúa.

Este año, la mayoría de los trabajadores de Cintas de Montreal firmó tarjetas sindicales, buscando afiliarse a UNITE HERE. Pero el extraordinario costo de las condiciones peligrosas se ilustró trágicamente con la muerte de Eleazar Torres Gómez el pasado mes de marzo en Tulsa, Okla

## Estamos mejorando las condiciones en aeropuertos y aviones

Por todas partes de los E.U. y Canadá, representamos al 80% de los trabajadores que preparan la comida para las aerolíneas, lo que se conoce como servicio de alimentos en aviones. También representamos a la mitad de los que trabajan en concesiones de alimentos de los aeropuertos, y a un número cada vez mayor de los que trabajan tiendas de aeropuertos.

Entre los logros de este año se cuenta haber organizado a cientos de personas que trabajan para concesiones de alimentos en aeropuertos operadas por HMSHost, Hudson News y Creative Host Services en Baltimore, Boston, Fort Lauderdale, Memphis, Oakland, California y Providence, R.I. También ganamos una demanda colectiva de arbitraje ante SkyChefs, la empresa de servicio de alimentación en aviones, lo que mejorará enormemente la política de vacaciones de la empresa por toda la nación.

Además, logramos la aplicación de políticas en las zonas de aeropuertos de Miami, Los Ángeles y de la ciudad de Nueva York, exigiendo que todas las empresas de concesiones entrantes prevengan conflictos laborales, lo cual generará cientos de empleos nuevos con sindicato en esos aeropuertos. Por añadidura, varios aeropuertos se han puesto de acuerdo para seguir empleando a sus actuales trabajadores cuando haya un cambio de contratistas.

## Los hechos, de un vistazo

### Cantidad de trabajadores afiliados:

100 000.

### ¿Dónde trabajamos?

Por todo E.U. y Canadá, especialmente en las grandes ciudades.

### ¿Qué trabajo hacemos?

Lavamos sábanas y ropa blanca y uniformes para hoteles, restaurantes, hospitales, universidades y otros; preparamos y servimos los alimentos en cafeterías de grandes empresas, instituciones y aeropuertos.

### Nuestros principales patrones:

Empresas de servicios múltiples como Aramark, Sodexo, Compass y HMSHost; distritos escolares como Chicago, Filadelfia, y Newark, N.J.; cadenas de lavanderías industriales como Angelica, AlSCO, Mission y Ameripride.





*“He conocido a mujeres como yo que no tienen un sindicato. Son también luchadoras. Y su valentía me dio más ánimo por apoyarlos y por luchar más arduamente para asegurarnos de obtener más logros y de no perder lo que ya tenemos.”*

*Alma Hernández.*



Alma Hernández es una de los casi 100 trabajadores de Aramark que se declararon en huelga en la ciudad de Nueva York en noviembre, en defensa de un aumento justo, un seguro médico y las prestaciones de jubilación.

## **Mi historia** por Alma Hernández

“ Yo no sabía que había una luchadora dentro de mí sino hasta ahora. Pero Aramark quiere que demos marcha atrás, y nosotros simplemente no podemos. Estamos en huelga para defender nuestros niveles de normas. Todo lo que queremos es nuestra justa parte. Sólo estamos tratando de hacernos cargo de nuestras familias.

Es difícil ser un inmigrante. Siempre he trabajado. Simplemente no quiero que mis niños tengan que luchar tan duro para ganarse la vida. Los presiono para que tengan una educación y puedan vivir mejor. Ésa es la razón por la que vine aquí.

Se trata de que haya justicia. Estamos luchando por nuestros derechos. Mis hijos están orgullosos de mí por ello. ”



### **Aramark: iuna receta para el desastre!**

1000 afiliados a UNITE HERE y al SEIU marcharon ante la sede de Aramark en Filadelfia el 13 de noviembre, llamando la atención sobre el triste hecho de que las prácticas de esa empresa perjudiquen a los trabajadores y a los clientes por igual.

# Fabricación, distribución y venta

Fieles a nuestras primeras raíces, UNITE HERE es todavía en gran medida un sindicato de obreros textiles y de ropa, sólo que de nuevas maneras. Los trabajadores agremiados continúan laborando en la industria manufacturera, en particular de costura y diseño de muestras, y en producción de textiles especializados. Y estamos organizando sindicalmente los sectores en crecimiento de la industria de ropa: los centros de distribución y las tiendas.

## La organización de trabajadores de tiendas

La organización de trabajadores de centros comerciales de venta al menudeo presenta al sindicato posibilidades motivadoras. En UNITE HERE, estamos diseñando nuevas estrategias adecuadas para la organización sindical en este sector. Este año en Montreal, hemos organizado exitosamente a los trabajadores en Zara, una tienda internacional de modas.

Las nuevas herramientas de sindicalización contribuyeron a nutrir la campaña en Montreal, donde muchos de los trabajadores de Zara son jóvenes y no están familiarizados con los sindicatos. Los trabajadores hablaron unos con los otros sobre la organización sindical y compartieron información a través de un grupo en Facebook, una página electrónica de reunión social que es famosa entre los jóvenes.

Durante 2007, los estudiantes de E.U. y Canadá apoyaron un boicot en protesta contra los abusos a los derechos de los trabajadores en el centro de distribución canadiense National Logistic Services, contratado por las tiendas de ropa de moda American Eagle.



Además, creamos una página sobre la campaña sindical llena de información para los trabajadores.

Los empleados de ventas a menudo tienen preocupaciones particulares. Un mejor pago es importante, por supuesto, pero los principales problemas incluyen cómo son tratados en el trabajo, que haya un número adecuado de empleados y cómo son los horarios. Los gerentes de tiendas usualmente establecen cada semana los horarios, poniendo una situación imposible para los trabajadores, pues muchos de ellos son también estudiantes y no pueden planear por adelantado y combinar exitosamente su trabajo y estudios. Para muchos, sindicalizarse es una cuestión de respeto.

## A defender la fabricación

UNITE HERE continúa la lucha para proteger las fuentes de empleo en el sector de fabricación en los E.U. y Canadá. Nuestro llamado a que los organismos gubernamentales compren artículos y servicios de empresas con pago y normas de prestaciones dignas ha tenido algún éxito. El gobierno de los E.U. exige que los uniformes militares se fabriquen en la nación, y estamos organizando para garantizar que estos empleos de fabricación de ropa estén al nivel del pago y los planes de seguro por los que hemos luchado durante décadas para conseguir. Además, continuamos presionando por políticas comerciales justas.

## Los hechos, de un vistazo

### Cantidad de trabajadores afiliados:

110 000.

### ¿Dónde trabajamos?

En 39 estados, en Washington, D.C., Puerto Rico y en 5 provincias de Canadá.

### ¿Qué trabajo hacemos?

Fabricación de ropa (incluyendo uniformes militares y de policías); textiles, artículos de piel, partes automotrices y más; tiendas de ropa y farmacias, operaciones de centros de distribución.

### Nuestros principales patrones:

Compañías TJX, Liz Claiborne, Jones Apparel Group, Sears K-Mart, H & M, Hartmarx, Barneys, Levi Strauss & Co, Brooks Brothers, Hugo Boss, Xerox y Duane Reade.

*“En Europa, la gente ve a Zara como socialmente responsable. Simplemente tenemos que despertar la conciencia de la compañía y pedirle que sea fiel a su imagen.”*

*Emmanuel Naxos.*



Hoy, los trabajadores de tiendas de comercio son jóvenes que están ansiosos por obtener pronto resultados y que oyen hablar del sindicato por primera vez. Las negociaciones para un primer contrato con Zara en Montreal, se iniciarán en breve. Emmanuel Naxos (foto arriba) está en el comité de negociación.

## **Mi historia** por Emmanuel Naxos

“ He trabajado en Zara, en París, durante 4 años, donde la empresa está sindicalizada. Yo por eso me involucré en el proceso de organización sindical de Zara en Montreal. Después de todo, si Zara puede hacer lo correcto en Francia, ¿por qué no aquí?

Sé que a muchos de los trabajadores de tiendas de comercio enfrentan bajos salarios y un mal trato. Hablé con mis compañeros de trabajo en Montreal sobre cómo es estar en una tienda sindicalizada. Y los insté a que firmaran tarjetas para tener sindicato en la tienda de aquí.

En Europa, la gente ve a Zara como socialmente responsable. Simplemente tenemos que despertar la conciencia de la compañía y pedirle que sea fiel a su imagen. ”

# Canadá: Rompiendo récord en el Norte

Desde hace más de cien años, cuando ayudaron a fundar los sindicatos predecesores de UNITE HERE, los trabajadores de Canadá han estado elevando los niveles normativos en toda nuestra organización. Este año no fue la excepción.

## Nuestras conquistas contractuales suben el nivel de las normas

Casi 10 000 trabajadores, desde Toronto hasta Vancouver, recientemente negociaron contratos que elevan las normas. Y, como parte del programa sindical para crear fuerza unificando a los trabajadores internacionalmente, nosotros alineamos las fechas de vencimiento de los contratos para que los trabajadores de hoteles puedan defenderse juntos durante las luchas contractuales por venir.

En Ottawa, después de un largo mes de huelga (en la que ningún trabajador cruzó la línea de huelga), 100 trabajadores afiliados del Sheraton no sólo conservaron planes, sino que ganaron pagos mayores por parte de su patrón para cubrir más de su plan de salud y bienestar.

## La sindicalización de miles de trabajadores

En los últimos dos años ha aumentado en un 650% la cantidad de afiliados a UNITE HERE en la industria de servicio de alimentos en Ontario. En Alberta, 625 nuevos afiliados al Sindicato Local 47 fueron a trabajar a los puntos de venta de servicios de comida de los campos de arena de alquitrán de Fort McMurray. Y el Sindicato Local pudo contar su primera victoria en servicios alimentarios más allá de los campos, al dar la bienvenida a 300 nuevos trabajadores de la Universidad de Calgary. El Concejo Municipal de Ontario empezó a organizar a los trabajadores de concesiones en el Rogers Centre, que es la sede de Blue Jays de Toronto, y obtuvo el apoyo de la Asociación de Beisbolistas de Ligas Mayores.

Los trabajadores de Cintas de Montreal fueron la guía para el camino hacia UNITE HERE este año, al presentar una solicitud de certificación en la Junta Laboral de Quebec. Por su parte, los trabajadores de tiendas de comercio de Zara y Mexx al sur de Montreal ganaron reconocimiento sindical. Éstas son las primeras boutiques de ropa en las que los empleados se afilian a un sindicato en la historia más reciente de Quebec.

Los empleados de la tienda Winners, parte de la empresa TJX, en Prince Albert, Saskatchewan se sumaron a UNITE HERE, con lo que todos los trabajadores de Winners de la provincia quedan afiliados a nuestro sindicato.

UNITE HERE de Canadá lanzó una campaña en contra de American Eagle Outfitters al momento en que esta empresa no quiso hacer cumplir su propio código de conducta, pues uno de sus distribuidores en Ontario, llamado NLS, se opuso agresivamente a la campaña de sindicalización.

## Las acciones en política

Nosotros ayudamos a que se aprobara una moción en la Cámara de los Comunes que pide al gobierno de Canadá que promulgue inmediatamente protecciones para poner topes a las importaciones de ropa de China.

En Canadá, la legislación laboral se decide a nivel provincial, y este año, en Terranova, Quebec, Ontario, Manitoba y Saskatchewan, había elecciones provinciales. Los afiliados sindicales en Manitoba ayudaron a que se reeligiera una mayoría gubernamental que simpatiza con la causa obrera, y en Ontario, nuestros afiliados trabajaron en muchas campañas triunfales en sus elecciones provinciales.

“Por todas partes de Canadá, UNITE HERE tuvo varios logros históricos en 2007, desde el piso del plantel de trabajo hasta el piso del Parlamento —dice la codirectora canadiense Alex Dagg—. Afiliar a nuevos integrantes sigue siendo nuestra máxima prioridad y hemos tenido algunas importantes campañas de las que realmente ha crecido nuestra participación en las industrias clave.”



“Desde Toronto hasta Vancouver, los trabajadores hoteleros negociaron nuevas normas y han alineado sus contratos para que expiren entre 2009 y 2010 —dice el codirector canadiense Nick Worhaug—. Con votaciones unánimes en favor de afiliarse a UNITE HERE, como la que logró el Sindicato Local 75 en One King West de Toronto, sé que vamos por buen camino.”





Cientos se sumaron a los afiliados a UNITE HERE que trabajan para Holiday Inn de King, al sur de Toronto, y que sufrieron un cierre patronal.

## Los hechos, de un vistazo

### **Cantidad de afiliados en Canadá:**

50 000 trabajadores distribuidos en 7 provincias.

### **¿En qué industrias estamos?**

Textiles y ropa, hoteles y restaurantes, servicios alimentarios y sociales, partes automotrices, ventas, fabricación y distribución.

### **Nuestra diversidad racial y cultural:**

En Canadá, somos uno de los sindicatos más diversos racial y culturalmente, y somos el único sindicato del país en el sector privado que es dirigido por una mujer: la codirectora nacional canadiense Alex Dagg.

### **Nuestro crecimiento:**

Estamos ampliándonos. Tan sólo en Alberta el Sindicato Local 47 duplicó su cantidad de integrantes en los 2 últimos años.

# Informe de la Junta de Revisión Pública de UNITE HERE

La Constitución aprobada durante la convención de julio de 2004, en la que se fusionaron los sindicatos UNITE y HEREIU, incluyó artículos separados estableciendo, por una parte, un Código de Prácticas Éticas para regir la conducta de todos los funcionarios sindicales, empleados y miembros, y, por otro lado, estableciendo también una Junta de Revisión Pública para hacer cumplir ese Código. Ambos artículos fueron adaptados de la constitución del ex sindicato HEREIU, el cual había primeramente promulgado un Código de Prácticas Éticas, hace más de una década, durante su convención nacional de 1996.

Actualmente, cuatro personas conforman la Junta de Revisión Pública:

- James Thompson, ex gobernador de Illinois, quien por largo tiempo fue procurador de justicia federal. El gobernador Thompson fungió asimismo como uno de los diez miembros de la Comisión Nacional sobre Ataques Terroristas a los Estados Unidos (la Comisión 11 de Sept.) y ha sido presidente de sesiones de la Junta de Revisión Pública desde su creación.
- Kurt Muellenberg, ex director de la Fuerza de Tareas contra el Crimen Organizado del Departamento de Justicia de E.U., quien fue designado por los tribunales para fungir como inspector del ex sindicato HEREIU desde 1995 a 1998.
- James Keleher, ex arzobispo de la Arquidiócesis Católica de la ciudad de Kansas, en Kansas.
- Nelson Johnson, ministro bautista, pastor y quien durante largo tiempo ha sido un activista social y comunitario, de Greensboro, Carolina del Norte.

El gobernador Thompson, el sr. Muellenberg y el arzobispo Keleher han dado servicio en la Junta desde que fue creada en 1996, mientras que el reverendo Johnson se integró a la Junta como su cuarto miembro después de la fusión que, en 2004, creó a UNITE HERE.

Como Junta, nosotros tomamos en consideración las acusaciones de conducta impropia o que no es ética respecto a las cuales se nos pide atención o que nosotros descubrimos. Nosotros determinamos si tales acusaciones requieren investigaciones formales y decidimos si los hechos que se dan a conocer en tales investigaciones merecen sanciones formales por violación al Código de Prácticas Éticas. La Constitución de UNITE HERE y las Reglas escritas que hemos adoptado para regir nuestros procedimientos exigen que todos los funcionarios, empleados y miembros de UNITE HERE cooperen totalmente con las investigaciones de la Junta. Esta obligación se extiende no sólo a las personas acusadas o sospechosas de cometer violaciones éticas, sino también a quienes tengan información relevante para la investigación. Nuestras Reglas establecen que la falta de cooperación es en sí fundamento para sancionar en toda la medida en que lo permitan las Reglas: por ej., quedar expulsado de por vida de la afiliación o de la asociación al sindicato.

Desafortunadamente, algunos funcionarios sindicales, empleados y miembros han optado por ignorar este deber de cooperar y se han negado a hablar con nuestros investigadores o a dar otra información que buscan las investigaciones de la Junta. Cuando eso ha ocurrido, no hemos dudado en autorizar sanciones disciplinarias a esas personas y expulsiones del sindicato por no cooperar con una investigación de la Junta.

Desde nuestro informe contenido en la revista de los afiliados de UNITE HERE en su número de otoño de 2006, hemos autorizado nuevas sanciones disciplinarias contra cuatro personas, hemos resuelto cada una de esas acusaciones y otras dos anteriormente pendientes. Asimismo, hemos completado las investigaciones de la Junta respecto a 6 diferentes organizaciones filiales de UNITE HERE. Nuestros seis fallos disciplinarios durante el año pasado incluyeron lo siguiente:

- Expulsión vitalicia de UNITE HERE de dos personas: Christine Throckmorton, ex empleada del Sindicato Local 57 (Pittsburgh) y Harjinder Singh, ex presidente del Sindicato Local 152 (Ontario), por convertir los fondos del sindicato para uso propio y por no cooperar con la investigación de la Junta que, en consecuencia, tuvo lugar.
- Expulsión vitalicia de UNITE HERE de Michael Smedley, ex agente de asuntos sindicales y miembro del Sindicato Local 25 (Washington), y prohibición de que William Person, quien fue el máximo directivo del Sindicato Local 40 (Vancouver), sea funcionario o empleado del sindicato durante cinco años, por aceptar objetos de valor de parte de patronos de lugares sindicalizados.
- Prohibición de que Andre Balash, quien fue el máximo directivo del Sindicato Local 355 (Miami), dé servicio como funcionario del sindicato durante dos años por asociarse con una persona expulsada y exigirle al sr. Balash que le reembolse al sindicato los aproximadamente \$2 500.00 de gastos no documentados.
- Descalificar acusaciones disciplinarias basadas en la no cooperación con la investigación de la Junta, las cuales fueron presentadas contra un ex empleado del Sindicato Local 57 (Pittsburgh), luego de que esa persona aceptó cooperar con la investigación de la Junta en ese Sindicato Local.

Todos los miembros de UNITE HERE deben leer y familiarizarse con su Código de Prácticas Éticas. Asegúrense de que las disposiciones del Código rigen sus acciones y las de los funcionarios que ustedes eligieron para conducir a sus sindicatos locales. Si usted tiene cualquier pregunta respecto a cómo se aplica el Código a una situación específica, pregunte a alguien que haya tenido más experiencia con él, esto es: cualquiera de nosotros, o nuestro abogado, o los funcionarios o el abogado de UNITE HERE, o los funcionarios o empleados de otras filiales de UNITE HERE. El Código de Prácticas Éticas y los esfuerzos de esta Junta para hacerlo cumplir se proponen fortalecer a UNITE HERE y a sus organizaciones filiales al exigir y fomentar una conducta ética. El Código sólo puede tener efecto si todos los afiliados a UNITE HERE lo leen, lo entienden y lo obedecen.

Usted puede ponerse en contacto con la Junta de Revisión Pública con cualquier inquietud, acusación o queja que caiga dentro de su jurisdicción, en sus oficinas en 1300 I Street NW, Suite 300 West, Washington, D.C. 20005, o llamando al número gratuito de la Junta al (800) 862-5117.

*Gobernador James R. Thompson,  
Arzobispo James P. Keleher,  
Lic. Kurt W. Muellenberg,  
Reverendo Nelson N. Johnson.*

*Este material es sólo para EE.UU.*

# Derechos del afiliado y responsabilidades del funcionario sindical bajo los términos de la ley LMRDA

La Ley Obrero-Patronal de Informes y Desclasificación para Divulgar (LMRDA, por sus siglas en inglés) garantiza ciertos derechos a los afiliados e impone ciertas responsabilidades a los funcionarios sindicales. La Oficina de Normas Obrero-Patronales (OLMS, en inglés) impone el cumplimiento de muchas de las disposiciones de la LMRDA, mientras que otras disposiciones —tales como la ley de derechos— sólo pueden hacerse cumplir por los miembros sindicales si éstos recurren a una demanda privada ante la Corte Federal. Usted puede obtener más información en el Departamento del Trabajo de su localidad, buscando su Oficina Local de Normas Obrero-Patronales (Office of Labor Management Standards) del Departamento del Trabajo. También hay disponibles copias de la ley LMRDA en: <http://www.dol.gov/esa/regs/statutes/olms/lmrda-act.htm>.

## DERECHOS DEL AFILIADO

### Ley de derechos

Los afiliados gozan de los siguientes derechos:

- Igualdad de derechos para participar en actividades sindicales.
- Libertad de expresión y de reunión.
- Derecho de voz al establecer tarifas de cotizaciones, cuotas y valoraciones.
- Protección al derecho de demandar.
- Protecciones contra sanciones disciplinarias impropias.

### Copias de los contratos colectivos de trabajo

Los trabajadores afiliados y no afiliados tienen el derecho de recibir o de inspeccionar copias de los contratos colectivos de trabajo.

### Informes

Los sindicatos están obligados a presentar ante la OLMS un informe inicial (Formulario LM-1), así como copias de constituciones y estatutos y un informe financiero anual (Formulario LM-2/3/4). Los sindicatos deben poner los informes a disposición de sus miembros y permitirles examinar informes adyacentes de apoyo si hay causa justa. Los informes son información del dominio público y las copias están disponibles en las OLMS.

### Elecciones de funcionarios

Los afiliados gozan de los siguientes derechos:

- Nombrar candidatos a los puestos.
- Postularse a los puestos.
- Emitir un voto secreto.
- Protestar por la conducción de unas elecciones.

### Destitución de funcionarios

Los afiliados a sindicatos locales tienen el derecho de aplicar un procedimiento adecuado para destituir a un funcionario electo que sea culpable de conducta gravemente incorrecta.

### Fideicomisos

Sólo un cuerpo matriz puede instalar a los sindicatos bajo el régimen de fideicomiso por las razones que establece la ley LMRDA.

### Prohibición contra ciertas sanciones disciplinarias

Ningún sindicato ni ninguno de sus funcionarios puede multar, expulsar o sancionar de cualquier otro modo a un afiliado por haber ejercido cualquiera de los derechos de la ley LMRDA.

### Prohibición contra la violencia

Nadie puede hacer uso de fuerza o violencia o amenazar con ello para interferir en el ejercicio de los derechos de un miembro establecidos por la ley LMRDA.

## RESPONSABILIDADES DEL FUNCIONARIO SINDICAL

### Protecciones financieras

Los funcionarios sindicales tienen el deber de manejar los fondos y propiedades sindicales sólo en beneficio de la organización sindical y de sus miembros, de conformidad con la constitución del sindicato y sus estatutos. Los funcionarios sindicales o empleados que desfalquen o roben fondos del sindicato u otras valoraciones sindicales cometen un crimen federal que se castiga con multas y/o encarcelamiento.

### Obligatoriedad legal

Los funcionarios sindicales o empleados que manejen fondos o propiedades sindicales deben estar legalmente obligados a brindar protección contra pérdidas si su sindicato tiene propiedades y recepciones financieras anuales que excedan los \$5000.00.

### Informes de organización laboral

Los funcionarios sindicales deben:

- Presentar un informe inicial (Formulario LM-1) e informes financieros anuales (formularios LM-2/3/4) ante la OLMS.
- Conservar los registros necesarios para verificar los informes durante por lo menos cinco años.

### Informes del funcionario

Los funcionarios y empleados del sindicato deben presentar informes sobre cualquier préstamo y prestaciones recibidos, o de ciertos intereses financieros, así como de los patrones cuyos empleados sean representados por sus sindicatos, y de aquellos negocios que estén en tratos con sus sindicatos.

### Elecciones de funcionarios

Los sindicatos deben:

- Celebrar elecciones de funcionarios de sindicatos locales por votación secreta, por lo menos cada tres años.
- Celebrar elecciones regulares, de conformidad con sus constituciones y estatutos, y preservar durante un año todos los registros.
- Mandar por correo a todos sus afiliados un aviso de elecciones con por lo menos 15 días de anticipación a las elecciones.
- Cumplir con la petición de un candidato respecto a distribuir material de campaña.
- No utilizar fondos ni recursos del sindicato para promover a ningún candidato (ni tampoco utilizar fondos o recursos del patrón).
- Permitir que los candidatos tengan observadores en las elecciones.
- Permitir que, por una vez dentro de 30 días previos a las elecciones, los candidatos inspeccionen la lista de afiliados.

### Restricciones para desempeñar un cargo

Una persona que ha sido procesada por ciertos crímenes no podrá servir durante un máximo de 13 años como funcionario sindical ni como empleado del sindicato ni como otro tipo de representante sindical.

### Préstamos

Un sindicato no puede tener préstamos pendientes hechos a ningún funcionario o empleado cuya cantidad total, en cualquier momento dado, rebase los \$2000.00.

### Multas

Un sindicato no puede pagar la multa de ningún funcionario o empleado convicto por cualquier violación voluntaria a la ley LMRDA.

## AVISO DE APORTACIÓN EQUITATIVA: Política sobre objeciones a las cuotas sindicales

### Aviso para los empleados en los EE.UU., cubiertos por acuerdos de estabilidad sindical

*(Este aviso no es aplicable a los empleados de patronos localizados en los estados con “ley del derecho a trabajar”, excepto para aquellos empleados de patronos en estados que estén cubiertos por la Ley Laboral de Sistemas Ferroviarios o que estén situados en propiedad del gobierno federal.)*

Este sindicato internacional, el sindicato local de usted o junta directiva y su patrono han negociado un contrato colectivo de trabajo que cubre sus sueldos, horarios y demás términos y condiciones de su empleo. Ese contrato contiene una cláusula sobre estabilidad del sindicato que exige a todos los empleados amparados por la negociación, incluyéndolo a usted, a que se afilie al sindicato —después de un período especificado en el contrato— y que continúen estando afiliados y que paguen las cuotas sindicales uniformes y las cuotas de ingreso como condición de empleo continuo.

Los funcionarios, los representantes y los demás trabajadores afiliados a su sindicato local le instan a que se afilie y continúe siendo un miembro activo del sindicato. Como afiliado, usted tendrá todos los beneficios y privilegios de la afiliación. Dichos beneficios y privilegios incluyen el derecho de participar de manera plena en las actividades internas del sindicato. Sólo los miembros pueden asistir y participar en las asambleas de los miembros y ayudar a diseñar las propuestas contractuales para los contratos colectivos de trabajo que cubren sus sueldos, sus prestaciones y condiciones de trabajo, así como el derecho al voto para ratificar su contrato o ir a huelga. Sólo los afiliados pueden votar para establecer o aumentar cuotas y cotizaciones. Sólo los afiliados pueden nominar y elegir a los funcionarios del sindicato, y sólo los miembros pueden postularse para cargos de funcionarios y para ser delegados a la convención. Lo más importante es que, mientras más integrantes tengamos en la organización sindical, más grande será nuestro poder negociador durante las negociaciones del contrato, lo cual le brinda a usted y a todos nosotros mejores sueldos, prestaciones y condiciones de trabajo. Consideramos que afiliarse y continuar estando afiliado íntegramente, pagando el total de las cuotas de este sindicato, es en interés de usted mismo.

Su obligación de afiliarse y seguir estando afiliado, según la cláusula de estabilidad del sindicato contenida en su contrato colectivo, se limita sólo al pago de las cuotas de ingreso iniciales uniformes y de las cuotas periódicas. Si usted opta por no afiliarse o por renunciar por escrito a su actual afiliación, aún así tiene la obligación de pagar las cuotas equivalentes y cuotas de ingreso uniformemente exigidas a los afiliados. Sin embargo, si usted se convierte o es un trabajador no afiliado y usted objeta el uso de sus cuotas de iniciación y cuotas periódicas para financiar actividades sindicales que no guardan relación con los deberes del sindicato en su calidad de su representante negociador, usted estará obligado a pagar, como condición de empleo, una cuota de aportación financiera que sea igual al porcentaje de la cuota mensual de ingreso y de las cuotas mensuales por los costos justificados y necesarios de actuar como su representante negociador. La cuota de aportación equitativa se calcula con base en aquellos gastos “cobrables” relacionados con las actividades de negociación colectiva del sindicato en las que se haya incurrido durante el año fiscal completo más reciente. Entre aquellos gastos relacionados con la negociación colectiva que pueden cobrarseles a los objetores se cuentan los gastos hechos para la negociación, la administración y el cumplimiento del contrato colectivo de trabajo; todos los gastos relacionados con la representación de los empleados amparados por el contrato colectivo, incluyendo la investigación y el proceso de quejas; la organización sindical con patronos que compiten con los patronos que tienen contratos con el sindicato; la administración sindical y otros gastos relacionados. Aquellos gastos que no se pueden cobrar son identificados como gastos por actividades que no guardan relación con el deber del

sindicato como su representante de negociaciones, tales como los gastos hechos para actividades legislativas y el apoyo a candidatos políticos. Estimamos que aproximadamente el 10% de los gastos del sindicato serán gastos que no se pueden cobrar. Conforme esté permitido por la ley, la mayoría de los sindicatos locales dependen de la auditoría de gastos preparada por el sindicato internacional.

Si usted es un afiliado y desea renunciar al sindicato, o si no desea afiliarse y objeta el pago de las cuotas y de cuotas de ingreso equivalente a la cantidad usualmente pagada por los afiliados sindicales y desea pagar una aportación equitativa de las cuotas de ingreso y cuotas periódicas mensuales, debe notificarle su elección al sindicato internacional enviando una carta de declaración al presidente general de UNITE HERE, 275 Seventh Avenue, New York, NY 10001. La carta de objeción debe tener el matasellos apropiado y debe incluir su nombre completo, domicilio postal, número de seguro social, nombre de su patrono, fecha de contratación y nombre o número del sindicato local que representa a los empleados de su patrono. En todos los casos, si posteriormente usted es contratado como nuevo empleado por otro patrón que tenga un acuerdo de estabilidad del sindicato, debe repetir el proceso anterior respecto a obtener su condición de pago de aportación equitativa. Una vez que sea recibida con puntualidad la objeción, el sindicato le recomendará que precise la aportación equitativa y las categorías de gastos cobrables utilizados para establecer dicha aportación. Si usted ha firmado una tarjeta para autorizar la deducción de cuotas sindicales, el sindicato le indicará a su patrono que deduzca dicha aportación equitativa de su cheque de pago. Si no ha firmado una carta de autorización, usted debe pagar la cantidad de aportación equitativa directamente al sindicato local puntualmente. Esta condición de aportación equitativa continuará durante doce meses y debe ser renovada anualmente en o antes de la fecha (mes) en el que se cumple un año de su condición de aportación equitativa, a través de una notificación al presidente general, en la que indica su deseo de continuar su condición de aportación equitativa, no antes de treinta días (30) anteriores a la fecha de aniversario. Los empleados cubiertos por la Ley Laboral Ferrocarriera pueden seguir el procedimiento de renovación anual o pueden indicar en su carta al presidente general que desean que su objeción sea tratada con carácter de continuidad.

Los no afiliados que objetan pagar cuotas y cuotas de ingreso equivalentes a la cantidad que usualmente pagan los afiliados, tienen el derecho de impugnar la decisión sobre aportación equitativa. Si usted desea ejercer ese derecho debe indicarlo correspondientemente al presidente general de UNITE HERE a la dirección arriba incluida en un plazo de treinta días (30) a partir de que usted recibe la carta en la que se establece el porcentaje de la aportación equitativa. Se le proporcionará información relativa a su cálculo y otros derechos que usted pueda tener para apelar el cálculo a través de un arbitraje definitivo y legalmente obligatorio.

UNITE HERE espera cabalmente que muy pocos o ninguno de los empleados a los que representa hagan uso de este carácter de aportación equitativa puesto que cree firmemente que todos los empleados representados por el sindicato reconocen la importancia de los gastos efectuados por éste, a nombre de los trabajadores en su continua lucha por mejores las condiciones laborales y la estabilidad de los empleos para los trabajadores de los planteles representados por UNITE HERE. Mientras que usted está en su derecho legal de no ser afiliado y de objetar el pago íntegro de las cuotas, consideramos que hacerlo no es de su mejor interés ni de los intereses de sus compañeros trabajadores. Antes de optar por ser un contribuyente de aportaciones equitativas en lugar del total de beneficios adquiridos con la afiliación sindical, lea este aviso cuidadosamente y sea consciente de los beneficios a los que usted estará renunciando. Asimismo, si tiene preguntas sobre los beneficios de la afiliación sindical o de la condición de pago de aportación equitativa, sírvase hablar con su representante sindical.