

# BOLETÍN INFORMATIVO

## ¡Acompáñanos a celebrar el Primero de Mayo!

Por Diana Agyei



En medio del ajetreo y el bullicio de Columbus, Ohio, se está gestando una celebración vibrante mientras el Centro de Trabajadores de Central Ohio se prepara para albergar su evento anual del Primero de Mayo con música, comida y un espíritu de solidaridad; Invitamos a trabajadores, activistas, organizaciones y miembros de la comunidad a unirse para honrar las luchas y los triunfos de los trabajadores del pasado y del presente. La celebración del Primero de Mayo siempre está en el corazón del Centro de Trabajadores de Ohio Central (COWC, por sus siglas en inglés), ya que el bienestar de los trabajadores es nuestra mayor preocupación. El COWC celebra una vez más a nuestros trabajadores de bajos salarios e inmigrantes con motivo de la celebración del Primero de Mayo en Columbus, Ohio.

Esta es otra oportunidad para conmemorar un día de solidaridad, recuerdo y defensa de los trabajadores de bajos salarios e inmigrantes en todo el centro de Ohio. El Primero de Mayo, que se origina en el complejo tejido de la historia laboral, es un recordatorio constante de las tribulaciones y liberaciones sufridas por la comunidad de la clase trabajadora, especialmente en la gente de color. Este día es muy importante para el COWC porque simboliza la firme dedicación de la organización para luchar por los derechos de los trabajadores a través de la educación, el empoderamiento y el abogar sin importar cuán difícil sea la situación. Este es otro poderoso testimonio del espíritu inquebrantable de solidaridad y resiliencia que define al COWC y a los trabajadores que representa. Cada año, reunimos a organizaciones laborales como el Consejo Laboral de Ohio Central (AFL-CIO), el Consejo de Oficios de la Construcción de Columbus/Ohio Central, trabajadores, activistas y organizaciones y miembros de la comunidad para honrar las luchas del pasado y reafirmar nuestra visión compartida y compromiso de un futuro donde todos los trabajadores sean tratados con dignidad y respeto.

El año pasado, nos reunimos en el *Westgate Shelter House* para celebrar con los trabajadores de bajos salarios e inmigrantes que se rompen la espalda por nuestra ciudad. Los asistentes disfrutaron de buena música, comida, bebidas, baile, pintura de caras y más. Entre otras cosas, organizaciones compartieron algunos recursos valiosos, incluida la Sociedad de Ayuda Legal de Columbus (LASC), Advocates for Basic Legal Equality (ABLE), Justice for Migrant Women, el Departamento de Trabajo de EE. UU. (División de Salarios y Horas), la Oficina de Compensación para Trabajadores de Ohio (BWC), la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), el Consejo Laboral Central de Ohio, AFL-CIO, Ohio AFL-CIO, la Federación de Maestros, el sindicato de Pintores y Oficios Afines de Ohio DC6, Policy Matters Ohio, el sindicato de Albañiles y Artesanos Afines Local 55, El Centro de Autoayuda del Tribunal Municipal del Condado de Franklin, el Programa MARCH del Tribunal Municipal del Condado de Franklin y la Ciudad de Columbus (Ordenanza de cumplimiento y prevención del robo de salarios). Como la celebración de este año promete ser más grande y mejor, venga, recomiéndenos y brindemos servicios de educación, asistencia legal sobre derechos laborales, entre otros. Finalmente, unámonos para luchar contra el robo de salarios, mejorar la seguridad en el lugar de trabajo y aprender sobre los derechos en el lugar de trabajo.

**En el Día Internacional de los Trabajadores, comúnmente conocido como Primero de Mayo, conmemoramos la historia, el presente y el futuro del movimiento por los derechos de los trabajadores. El Primero de Mayo marca las huelgas generales del 1 de mayo de 1886 en Chicago y otras ciudades de Estados Unidos exigiendo una jornada laboral de 8 horas. El Primero de Mayo ahora se conmemora formalmente a nivel internacional en 66 países y se celebra informalmente en muchos más.**

Michael Smalz

Miembro de la Junta del COWC

## ASUNTOS RELACIONADOS CON LEGISLACIÓN LABORAL, POLÍTICA PÚBLICA E INFORMACIÓN SOBRE TEMAS LABORALES

Por Michael Smalz, Miembro de la Junta del COWC



**Salario mínimo de Ohio 2024** - El 1 de enero de 2024, el salario mínimo de Ohio aumentó a \$10.45 por hora. El salario mínimo para los empleados que reciben propinas aumentó a \$5.25 por hora, pero es importante saber que el salario más el pago de las propinas debe ser al menos de \$10.45 por hora.

**Aumento del salario mínimo** – La campaña Aumente el salario de Ohio (Raise the Wage Ohio) ya ha recolectado varios cientos de miles de firmas para su petición de incluir una enmienda constitucional que aumente el salario mínimo de Ohio en la boleta estatal de noviembre de 2024. Deben recolectar aproximadamente 413,000 firmas válidas. La enmienda constitucional propuesta aumentaría el salario mínimo de Ohio a \$12.75 dólares la hora el 1 de enero de 2025, y luego a \$15 dólares la hora el 1 de enero de 2026. Después de eso, los aumentos anuales estarían vinculados a la inflación. Además, los trabajadores que reciben propinas ganarían el salario mínimo completo a partir del 1 de enero de 2029, más lo que ganen en propinas. En los años intermedios de 2025 a 2028, los empleadores tendrían que aumentar gradualmente el salario mínimo pagado a los trabajadores que reciben propinas o demostrar que los trabajadores están ganando al menos el salario mínimo sin propinas para ese año. La enmienda constitucional también derogaría secciones que permiten a los empleadores pagar salarios inferiores al mínimo a los trabajadores con discapacidades y les permitiría pagar el salario mínimo federal más bajo a los trabajadores menores de 16 años.



### Esfuerzos del COWC de abogar por los trabajadores

**Verificación electrónica obligatoria** - El Proyecto de Ley 327 (HB 327) de la Cámara de Representantes exige que una subdivisión política (municipio o condado), un empleador privado que emplee a 75 personas dentro de Ohio y un contratista de construcción no residencial verifiquen la elegibilidad laboral de cada nuevo empleado a través del programa federal “E-Verify” y mantengan un registro de la verificación por la duración del empleo del empleado o tres años, lo que sea más largo. El HB 327 también requiere que un contrato de mejora o servicio público entre una agencia estatal o subdivisión política y un contratista contenga una disposición que requiera que el contratista utilice E-Verify para confirmar la identidad y el estado laboral legal de los empleados contratados. El Comité de Comercio y Trabajo de la Cámara de Representantes escuchó los testimonios de los patrocinadores, proponentes y oponentes del HB 327. El COWC presentó testimonio en oposición de este proyecto de ley.

**Talones de Pago** - El Proyecto de Ley 106 de la Cámara de Representantes (HB 106) requeriría que los empleadores de Ohio proporcionen talones de pago a sus empleados. La Cámara de Representantes de Ohio aprobó el HB 106, que ahora está pendiente ante el Comité Senatorial de Pequeñas Empresas y Oportunidades Económicas. El COWC presentó testimonio en apoyo de este proyecto.

**Lucha por un acuerdo de beneficios comunitarios en el Aeropuerto Internacional de Columbus** - El Consejo de Oficios de Construcción de Ohio está luchando por la igualdad de derechos para todos los trabajadores en el proyecto de construcción de la nueva terminal en el Aeropuerto Internacional John Glenn Columbus. La Junta Directiva de la Autoridad del Aeropuerto Regional de Columbus se niega a firmar un acuerdo estándar de beneficios comunitarios que proteja a todos los trabajadores del robo de salarios y garantice la igualdad de derechos para todos los trabajadores en el trabajo. La Junta Directiva está permitiendo que su contratista de otro estado divida a la comunidad al insistir en que algunos trabajadores acepten términos y condiciones de empleo inferiores en este enorme proyecto de construcción pública. El Consejo de Oficios de la Construcción y el COWC han presentado cartas y testimonios ante la Junta Directiva de la Autoridad del Aeropuerto Regional y han formado piquetes frente a la terminal del aeropuerto para protestar por estas acciones.



**Legislación sobre dotación de personal de enfermería** - El Proyecto de Ley 285 de la Cámara de Representantes (HB 285) establecería proporciones enfermera-paciente e incluye un programa de subvenciones para ayudar a las enfermeras con préstamos estudiantiles. Se remitió al Comité de Servicios de Proveedores de Salud de la Cámara de Representantes que

pronto podría celebrar su primera audiencia. Este proyecto de ley es una alta prioridad para la Asociación de Enfermeras de Ohio; durante la última semana de abril 100 enfermeras acudieron a la Cámara de Representantes para ejercer presión a los legisladores. El COWC se solidariza con la Asociación de Enfermeras de Ohio en sus esfuerzos de promoción de lugares de trabajo más seguros y estándares mínimos de dotación de personal, garantizando una atención de calidad al paciente y un entorno de trabajo sostenible para enfermeras y profesionales de la salud.

**Pago puntual por trabajos de construcción** - El Proyecto de Ley 203 de la Cámara de Representantes (HB 203) exige que los propietarios privados de proyectos de construcción paguen a los contratistas dentro de los 30 días posteriores a recibir una solicitud de pago en la mayoría de las circunstancias. Aplica un interés anual del 18% sobre los pagos que no se realizan a tiempo y, si los pagos no se realizan a tiempo y se presenta una demanda, el tribunal puede ordenar al propietario demandado que pague los honorarios del abogado del contratista. La Cámara de Representantes de Ohio aprobó la HB 203 y está pendiente ante el Comité Senatorial de Fuerza Laboral y Educación Superior.

**Avisos de legislación laboral** - El Proyecto de Ley Senatorial 96 (SB 96) permite a los empleadores publicar ciertos avisos de legislación laboral, incluidos avisos sobre trabajo de menores de edad, salario mínimo, discriminación laboral por horas extras y leyes salariales vigentes en Ohio, en el lugar o lugares de empleo del empleador. El Senado de Ohio aprobó el SB 96 y el Comité de Comercio y Trabajo de la Cámara de Representantes escuchó el testimonio de patrocinadores y proponentes.

**Nueva guía para hacer valer la ley sobre acoso en el lugar de trabajo** - El 29 de abril de 2024, La Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) publicó una nueva guía sobre el acoso ilegal y discriminatorio en el trabajo. Según la nueva guía, los empleadores que niegan repetidamente a sus empleados el acceso a un baño de acuerdo con su identidad de género o que repetidamente confunden el género de sus empleados usando un “nombre o pronombre inconsistente con la identidad de género conocida del individuo” están participando en una discriminación prohibida basada en el sexo.

**Reclamaciones por discriminación que involucran transferencias de trabajo** - El 17 de abril de 2024, en el caso Muldrow v. St. Louis, la Corte Suprema de los EE. UU. sostuvo que un empleado que impugna una transferencia de trabajo como discriminación laboral debe demostrar que la transferencia provocó algún daño, pero no necesita demostrar que el daño sea “significativo” o “material”. Esta decisión debería facilitar que los trabajadores presenten demandas por discriminación laboral en transferencias de trabajo basadas en sexo, raza, religión u origen nacional.



**Plan de Lenguas Indígenas del DHS** - En marzo de 2024, el Departamento de Seguridad Nacional (DHS) de EE. UU. publicó El Plan de Lenguas Indígenas. Este plan es un vehículo para fortalecer los servicios lingüísticos para los inmigrantes indígenas que son detenidos y reciben servicios en los programas, actividades y operaciones del DHS. Las acciones del plan para mejorar el acceso al idioma

incluyen (1) fortalecer el compromiso con las comunidades indígenas para profundizar los canales de comunicación entre las comunidades y el personal del DHS; (2) revisar los sistemas de datos existentes para respaldar la captura y el seguimiento de datos lingüísticos; (3) desarrollar capacitación para el personal del DHS y los beneficiarios de subvenciones sobre lenguas y culturas indígenas; (4) aumentar el acceso a documentos vitales a través de mensajes grabados en las lenguas indígenas más frecuentes; (5) abordar las barreras de acceso a intérpretes calificados de lenguas indígenas; e (6) incrementar las actividades de monitoreo y cumplimiento del idioma relacionadas con las lenguas indígenas.

**Excepciones a la deportación por dificultades económicas** - El 17 de marzo de 2024, la Corte Suprema de los EE. UU., en una decisión de 5 a 4 en el caso Wilkinson v. Garland, dictaminó que un no ciudadano tiene derecho a apelar ante un tribunal federal la determinación de un juez de inmigración de que no es elegible por una dificultad ("dificultad excepcional e inusual") a la deportación. En términos más generales, esta decisión afirmó que los tribunales federales tienen competencia para revisar cuestiones mixtas de hecho y de derecho, incluidas aquellas que son principalmente fácticas.

**Estudio nacional sobre el impacto fiscal de los refugiados y asilados** - Un nuevo estudio nacional muestra que los refugiados y asilados contribuyen más en ingresos fiscales de lo que cuestan en gastos a los gobiernos federal, estatal y local, en promedio. El informe, elaborado por el Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU., fundamenta que los refugiados y asilados tuvieron un impacto fiscal neto positivo de 123.800 millones de dólares entre 2005 y 2019. Se encontró que los refugiados y asilados contribuyeron con un estimado de 581.000 millones de dólares a los ingresos de los gobiernos, mientras que solo costaron aproximadamente 457.200 millones de dólares. El estudio puede subestimar el impacto fiscal beneficioso de los refugiados y asilados porque no incorporó el impacto fiscal de sus descendientes después de que se convierten en adultos, lo que lo hace sesgado hacia un resultado más costoso, ya que los menores usan más recursos y pagan menos impuestos.

**Ley de Protección a Nuestros Carteros** - Esta legislación recientemente introducida por el Congreso proporcionaría \$7 mil millones en fondos para que el Servicio Postal de los EE. UU. instale cajas de recolección de alta seguridad y reemplace los artículos transportados por los carteros con versiones electrónicas más seguras. Este proyecto de ley también alentaría el procesamiento de delitos cometidos contra carteros y enmendaría las pautas de sentencia para que cualquier asalto o robo cometido contra un cartero tenga una recomendación de sentencia más severa.

**Igualdad salarial para hombres y mujeres** - La Ley de equidad salarial es una legislación del Congreso que ayudaría a cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres al hacer ilegal prohibir a los empleados hablar sobre sus salarios, aumentar las sanciones por violar las disposiciones de igualdad salarial y fortalecer la lucha contra la igualdad salarial. - disposiciones de retorsión.

**Regla de empleador conjunto** - El 8 de marzo de 2024, un juez de un tribunal federal de distrito en Texas anuló la regla recientemente promulgada por la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) sobre la determinación del estándar para el estatus de empleador conjunto. La NLRB puede apelar la decisión.



**Regulación final para implementar la Ley de Equidad para las Trabajadoras Embarazadas** - El 15 de abril de 2024, la Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC) publicó las regulaciones finales para implementar El Acta de Equidad Para Trabajadoras Embarazadas (PWFA, por sus siglas en inglés). Se convirtió en ley el 27 de junio de 2023, pero las nuevas regulaciones deberían facilitar su aplicación. La ley se aplica a los empleadores de al menos 15 trabajadores y cubrirá a 1.5 millones de trabajadoras embarazadas en un año determinado. Las empleadas deben solicitar adaptaciones razonables a sus empleadores, siendo lo más específicas posibles sobre sus limitaciones y los cambios necesarios. Sin embargo, no tienen que hacer solicitudes por escrito, usar palabras específicas, citar leyes o, en la mayoría de los casos, proporcionar documentación como notas médicas. Los empleadores deben responder rápidamente y discutir cómo adaptarse razonablemente a las necesidades de una trabajadora. Las nuevas regulaciones, que entrarán en vigor el 18 de junio de 2024, brindan ejemplos específicos de posibles adaptaciones razonables, incluidos descansos frecuentes; sentada/de pie; cambios de horario, trabajo a tiempo parcial y licencias remuneradas y no remuneradas; teletrabajo; estacionamiento; trabajo ligero; hacer accesibles las instalaciones existentes o modificar el entorno de trabajo; reestructuración laboral; suspender temporalmente una o más funciones esenciales; adquirir o modificar equipos, uniformes o dispositivos; y ajustar o modificar exámenes o políticas. Además, la EEOC incluyó el aborto, el aborto espontáneo, la depresión posparto y la mastitis (una infección de la lactancia materna) entre las afecciones relacionadas con el embarazo cubiertas por la PWFA.

**Regla final que requiere el pago de horas extras para millones de trabajadores asalariados más** - El 23 de abril de 2024, el Departamento de Trabajo de EE. UU. emitió una regla final que eleva el nivel salarial por debajo del cual los empleados asalariados son elegibles para horas extras, lo que hace que más de 4 millones de trabajadores más sean elegibles para horas extras cuando la regla se implemente completamente. El 1 de julio de 2024, el nivel aumenta a \$43,888 por año (\$844 por semana); el 1 de enero de 2024, aumenta a 58.656 dólares al año (\$1,128 por semana). El nivel salarial se actualizará cada tres años, a partir del 1 de julio de 2027.

**Violaciones de los derechos de los trabajadores por parte de Amazon** – Los organizadores sindicales en un importante centro de carga aérea en Kentucky (cerca de Cincinnati) alegan que Amazon ha estado interfiriendo injustamente con sus esfuerzos de sindicalización durante meses. El 14 de marzo de 2024, la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) presentó una denuncia contra Amazon, alegando que Amazon intentó restringir los esfuerzos de la organización sindical interrogando a los trabajadores, amenazando con llamar a la policía y degradando a los trabajadores involucrados en la organización sindical.

**Coalición de Trabajadores de Immokalee y el Programa de Comida Justa** - Un nuevo documental, Food Inc. 2, cuenta la historia de los abusos de la industria alimentaria y varias soluciones para crear una industria alimentaria más humana. El documental dedica una parte importante de su duración de una hora y 34 minutos a los esfuerzos exitosos de la Coalición de Trabajadores de Immokalee (CIW, por sus siglas en inglés) y el Programa de Comida Justa (FFP) para transformar la agricultura y empoderar a los trabajadores agrícolas como los monitores de primera línea de sus propios derechos, poniendo fin a generaciones de explotación y abuso de decenas de miles de trabajadores agrícolas estadounidenses. La película se proyectó en el Gateway Theatre de Columbus y ahora está disponible en plataformas de transmisión, incluido Amazon Prime. Además, el Departamento de Trabajo de EE. UU. publicó recientemente un informe destacando el FFP y concluyendo que “el FFP ha aumentado la compensación, ha reducido los riesgos para la salud y la seguridad y ha eliminado el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la violencia de género para aproximadamente 30,000 trabajadores en 20 empleadores”. abasteciendo a 14 empresas minoristas, de comida rápida y de servicios de alimentos”.

**Negociaciones de Starbucks** - Ha habido un gran avance en las negociaciones entre Starbucks y sus trabajadores sindicalizados. El 27 de febrero de 2024, el sindicato matriz de Starbucks, Workers United, y Starbucks anunciaron que habían alcanzado un “foundational framework” para negociaciones sustantivas para un posible primer contrato maestro nacional. Un contrato maestro permitiría variaciones en las tiendas locales. Starbucks también anunció, como una cuestión de buena fe, que proporcionará a las tiendas sindicalizadas el envío con tarjeta de crédito y otros beneficios que ha proporcionado a las tiendas no sindicalizadas desde mayo de 2022. Más tiendas Starbucks continúan solicitando elecciones de autorización sindical, incluido un récord de 21 tiendas en 14 estados durante la última semana de febrero de 2024.

**Gran victoria del sindicato de Trabajadores Automotrices Unidos (UAW, por sus siglas en inglés) en Tennessee** – El 19 de abril de 2024, La Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés) anunció que los trabajadores votaron por un margen de 3-1 para certificarse y unirse al UAW. Esta votación fue la primera victoria del sindicato en su búsqueda de décadas para organizar a los trabajadores no sindicalizados en plantas automotrices de propiedad extranjera en los Estados Unidos.

**Otras noticias laborales** - A nivel estatal y local, el personal de la Oficina del Defensor Público del Condado de Franklin ha obtenido el reconocimiento sindical, los trabajadores de Promo West todavía están negociando su primer contrato y los trabajadores de cada vez más bibliotecas públicas del centro de Ohio han obtenido el reconocimiento sindical. Además, Equitas Health Workers United (EHWU), un sindicato que representa centros de salud en todo Ohio, incluidos Columbus y Dayton, ratificó su primer convenio colectivo. El Sindicato de Trabajadores de Servicios Públicos está organizando a los trabajadores de Columbia Gas en todo el estado. Además, cerca del 70% de los profesores elegibles de período completo en los campus de la Universidad de Ohio (OU) han firmado tarjetas para presentarse a una elección sindical o al reconocimiento sindical voluntario por parte de OU).

**Redistribución justa de distritos** - La campaña Ciudadanos, No Políticos está recolectando firmas en una petición para incluir una enmienda constitucional en la boleta estatal de noviembre de 2024. La enmienda requeriría el establecimiento de una comisión independiente para rediseñar los distritos legislativos de Ohio. Necesitan aproximadamente 413,000 firmas de votantes válidas. Ya han recogido varios cientos de miles de firmas y esperan reunir 700,000 firmas para asegurarse de tener suficientes firmas válidas.

**Suspensión de licencias de conducir** - El Proyecto de Ley Senatorial 37 (SB 37) facilita que las personas eviten suspensiones de licencias de conducir o restablezcan sus licencias de conducir ya suspendidas en ciertas circunstancias. Específicamente, el SB 37 elimina la posible pena de suspensión de la licencia de conducir por cualquier delito de drogas en el que el grado más alto de pena sea un delito menor; elimina la posible pena de suspensión de la licencia de conducir por un delito grave de drogas, a menos que el infractor sea declarado culpable del mayor grado de delito grave impuesto por el delito; limita el uso de suspensiones de licencia de conducir por falta de pago de manutención infantil; y elimina la suspensión de los derechos de registro de vehículos de motor y la incautación de las placas de un vehículo de motor como sanciones por operar un vehículo de motor sin seguro. El Comité Senatorial de Seguros ha celebrado siete audiencias sobre el SB 37 y el presidente del comité es uno de los patrocinadores principales del proyecto de ley.

 [www.centralohioworkercenter.org](http://www.centralohioworkercenter.org)
 [centralohioworkercenter@gmail.com](mailto:centralohioworkercenter@gmail.com)
 614-256-7191

 [centralohioworkercenter](https://www.facebook.com/centralohioworkercenter)
 [centralohioworkercenter](https://www.instagram.com/centralohioworkercenter)
 [COWCenter](https://twitter.com/COWCenter)


Le animamos a  
participar como  
voluntario, convertirse  
en miembro y contribuir.

