

EDUCADOR DE LA

**IAMI**

# LUCHANDO CONTRA EL TRABAJO INFANTIL





## LUCHANDO CONTRA EL TRABAJO INFANTIL

Aumento del 283 %  
en Trabajo Infantil  
Violaciones de la ley

INSEGU  
LESIÓN  
MUER



**L**os defensores del lugar de trabajo dicen que los sindicatos deben hacer más para luchar contra la reciente epidemia de trabajo infantil que ha provocado lesiones y muertes en fábricas en todo Estados Unidos.

Informes recientes de los medios de comunicación han demostrado que el uso del trabajo infantil en Estados Unidos se está disparando. Las violaciones a la ley de trabajo infantil han aumentado un 283% entre 2015-2023, y solo un 37% el año pasado, según el Departamento de Estadísticas Laborales.

“Los niños corren un riesgo particular. A menudo no saben trabajar de manera segura”, dice el doctor David Michaels, epidemiólogo y profesor de la Escuela de Salud Pública de la Universidad George Washington, quien ha ocupado puestos de salud pública de alto nivel, confirmados por el Senado en múltiples administraciones. “No han sido bien entrenados. Son susceptibles a que los empleadores les digan que sean más veloces o que hagan algo que no sea seguro. No saben lo suficiente como para decir ‘no puedo hacer eso’, o en algunos casos, se debe a que son inmigrantes que no entienden o tienen miedo de decir que ‘no, no puedo hacer eso’.”

Los niños inmigrantes han estado particularmente en riesgo de ser explotados. Los inmigrantes no acompañados que llegan a la frontera han aumentado en más de 500% en los últimos cinco años. Muchos niños sin familiares se ven obligados a tomar trabajos para sobrevivir, a veces limpian equipos peligrosos a altas horas de la noche en fábricas y casas empacadoras de carne, según han descubierto numerosas investigaciones del Departamento de Trabajo.

“Los niños que aceptan estos trabajos, los menores no acompañados, que trabajan el turno tardío en las plantas avícolas, en las empresas empacadoras de cereales, en las plantas de auto estampado, tienen un riesgo mucho mayor de sufrir lesiones que cambiarán el curso de sus vidas; los dejarán discapacitados, e incapaces de trabajar para mantener a la familia, en muchos casos”, dice Michaels.

Parte de la razón por la cual tantos niños trabajadores inmigrantes están siendo abusados es el dramático aumento en el uso de agencias

temporales en lugares como casas empacadoras de carne y fábricas de automóviles. Las agencias temporales permiten a empresas importantes afirmar que técnicamente no emplean a trabajadores en sus instalaciones y les permitirán evitar la responsabilidad legal.

Reuters encontró que una red de agencias de dotación de personal alrededor del estado que proporcionaba trabajo infantil a los fabricantes de automóviles Kia y Hyundai en Alabama. En Colorado, el Washington Post descubrió que la empacadora de carne nacional JBS, también utilizaba agencias de dotación de personal que empleaban a niños de tan sólo trece años para limpiar el equipo de envasado de carne.

“Los trabajadores temporales, como conocemos desde principios del siglo XX, tienen un riesgo mucho mayor de lesiones graves o muerte”, dice Michaels. “Los primeros días que estás en un empleo presentan el mayor riesgo, sobre todo si no has sido bien entrenado. Y eso es cierto para la mayoría de los trabajadores temporales porque el empleador anfitrión no se molesta en capacitarlos.”

Como administrador de la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) bajo el presidente Obama, Michaels dice que era común ver a trabajadores temporales morir en su primer día en el trabajo.

“Cuando dirigí OSHA, mes tras mes, vimos lo que llamamos ‘muertes del primer día’, ya que los trabajadores morían en su primer día en el trabajo”, dice Michaels. “Y claro, esos son en su mayoría trabajadores temporales porque son enviados por una agencia de dotación de personal a una fábrica.”



“Lo más efectivo que podemos hacer es aumentar el salario de todos los trabajadores porque los trabajadores adultos, especialmente los que tienen autorización para trabajar aquí, a menudo no quieren tomar esos empleos.”

Michaels dice que una agencia temporal a menudo abandonaría a un trabajador si se hería.

“No hacen nada para asegurarse de que esos trabajadores estén protegidos. Y cuando algo le sucede a ese

trabajador, lo abandonan” dice Michaels. “Es más fácil para estos empleadores solo usar agencias de dotación de personal para introducir trabajadores.”

Algunos políticos en estados como Arkansas y Ohio están pidiendo que las leyes de trabajo infantil se debiliten aún más. Sin embargo, los defensores de la seguridad en el lugar de trabajo dicen que es hora de que el gobierno de Estados Unidos tome medidas contra el trabajo infantil.

“Creo que esto es un intento de la Cámara de Comercio y de la Asociación Nacional de Fabricantes para tratar de permitir cambios en la ley federal”, dice Michaels. “Y creo que

han elaborado estrategias de que si suficientes estados cambian sus leyes, presionará a los federales para que disminuyan la edad laboral de los adolescentes en las fábricas.”

No obstante, Michaels dijo que el gobierno federal podría tomar medidas adicionales para acabar con el trabajo infantil. Dice que les corresponde a los sindicalistas garantizar que los niños no sean explotados en el lugar de trabajo.

“Lo más efectivo que podemos hacer es aumentar el salario de todos los trabajadores porque los trabajadores adultos, especialmente los que tienen autorización para trabajar aquí, a menudo

no quieren tomar esos empleos”, dice Michaels. “Esos son trabajos tarde en la noche, con salarios bajos, y peligrosos en los que trabajan estos niños. Y si JBS y Purdue pagaran salarios suficientemente altos, obtendrían trabajadores autorizados para trabajar en esas plantas. Pero no están haciendo eso.”

Por último, Michaels dice que los sindicalistas y otros deberían presionar al gobierno federal para que haga más para acabar con el trabajo infantil.

“La Ley de Normas Laborales Justas tiene una disposición llamada bienes HUD. Y si algo se hace usando a los trabajadores de una manera que viole la Ley de Normas Laborales Justas, el gobierno puede ir a los tribunales y decir que estos bienes no deben venderse en el comercio interestatal” dice Michaels. “Tenemos que asegurarnos de que los estándares no sigan bajando y bajando y bajando, más bien, debemos luchar para mantener a todos a salvo en el trabajo.”

Por ahora, los defensores de la seguridad laboral como Michaels dicen que los sindicalistas deben estar atentos y denunciar los abusos del trabajo infantil ante las autoridades federales. ■



“De todos los principales grupos raciales y étnicos, los trabajadores negros siguen teniendo las tasas de sindicalización más altas.”

## Información reciente sobre ganancias de membresía

**S**i bien la mayoría de los medios de comunicación se enfocan en los esfuerzos de organización de los trabajadores blancos en cafeterías, universidades y medios de comunicación, la Junta de Estadísticas Laborales (BLS, por sus siglas en inglés), ha publicado información que demuestra que los trabajadores negros y morenos que están en áreas menos cubiertas, como en el gobierno estatal y local en el Sur, son los que están impulsando las ganancias de membresía sindical.

El informe demostró que en 2022, el movimiento obrero ganó 200,000 integrantes. Sin embargo, a medida que más personas regresaron a la fuerza laboral, el porcentaje general de trabajadores en los sindicatos disminuyó de 11.6% a 11.3%.

“Todo el incremento de la sindicalización en 2022 fue entre los trabajadores de color; los trabajadores de color vieron un incremento de 231,000, mientras que los trabajadores blancos vieron una disminución de 31,000” escribió el Instituto de Política Económica en un comunicado de prensa en febrero. “De todos los principales grupos raciales y étnicos, los trabajadores negros siguen teniendo las tasas de sindicalización más altas, con 12.8%. Esto se compara con 11.2% para los trabajadores blancos, 10.0% para los trabajadores latinx, y 9.2% para los trabajadores asiático-americanos e isleños del Pacífico (AAPI, por sus siglas en inglés).”

Como dijo Prem Thakker en the New Republic, “los trabajadores de color conformaron el 100% del crecimiento sindical en 2022.”

Los gobiernos estatales y locales fueron las áreas de crecimiento más significativas este

año para el movimiento obrero. Después de la pandemia, cuando a muchos empleados públicos se les dijo que eran “empleados esenciales”, se produjo un aumento masivo en la organización, particularmente entre los trabajadores negros y morenos de bajos salarios del sector público.

A pesar de los importantes avances en la afiliación sindical entre los trabajadores empleados por el sector privado, muchos todavía necesitan ayuda para lograr sus primeros contratos sindicales.

En 2020, Virginia otorgó a los municipios locales el derecho de extender los derechos de negociación colectiva a sus empleados públicos. Desde entonces, el estado se ha convertido en un campo de batalla, ya que los trabajadores buscan la negociación colectiva.

En el condado de Loudoun, en Virginia, los conductores de autobuses empleados por una empresa francesa, Keolis, contratista de la autoridad de tránsito del área de DC, estuvieron en huelga durante diez semanas mientras luchaban por un primer contrato sindical.

Choferes de autobús, principalmente trabajadores de color, dijeron que no podían darse el lujo de vivir en las comunidades suburbanas para las cuales trabajaban.

“Tenemos familias. Vivimos aquí en el condado de Loudoun. Ya no podemos permitirnos vivir aquí” dijo Sandra Vigil a WRC. “Sé que estamos aquí afuera y que dejamos abandonados a nuestros pasajeros. Esto no es algo que quisiéramos hacer. Nos vimos obligados a hacer esto.”

No obstante, Keolis detuvo las pláticas sindicales durante casi diez semanas. El gobierno local en el condado de Loudoun, que controlaban los demócratas, enfrentó constantes críticas del sindicato de trabajadores, ATU Local 689.

“No están suministrando el servicio, y deberían ser multados por eso”, dijo el presidente de ATU, John Costa, durante la huelga. “Como el condado no los está multando, sólo les están ayudando. Y nos están lastimando a nosotros y a la comunidad de la que son parte, al no presionarlos para que regresen a la mesa.”

Después de diez semanas, el sindicato se vio obligado a poner fin a la huelga. Antes de acordar regresar al trabajo, el sindicato logró varios acuerdos tentativos sobre temas críticos de negociación. El sindicato juró seguir luchando por estándares para los trabajadores de color que manejan autobuses suburbanos de DC.

“A nosotros nos importa, a Keolis no. Nuestros conductores han sufrido lo suficiente, y queremos regresar al trabajo” dijo el presidente/agente de negocios de Local 689, Raymond Jackson. “Esto no quiere decir que estemos aceptando la oferta mediocre de contrato por parte de Keolis, la cual nuestros miembros rechazaron al firmar una petición negándose incluso a votar sobre ella.”

**Realice una donación a para ayudarnos a cubrir la lucha de los empleados públicos**  
[paydayreport.com/donate](https://paydayreport.com/donate)



## NLRB establece precedente con fallo

**C**uando los trabajadores son despedidos por organizar un sindicato, sus vidas pueden ir rápidamente en picada. El desempleo en la mayoría de los estados es apenas el 40% de lo que los trabajadores estaban haciendo anteriormente.

Muchos trabajadores son obligados a acumular tarifas de tarjetas de crédito, refinanciar sus hipotecas, y saquear sus 401(K)s para llegar a fin de mes. Sin embargo, durante años, la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés) sólo reembolsaría a los trabajadores por los salarios perdidos en el trabajo, no por los honorarios de crédito asociados con mantenerse a flote sin trabajo.

En diciembre, la NLRB, en el *Thyrv. Inc.*, dictaminó que los empleadores deben reembolsar todos los honorarios incurridos por los trabajadores despedidos ilegalmente por la organización sindical. Estos incluyen tarifas de tarjetas de crédito, restitución por calificaciones crediticias perdidas, pagos de

hipotecas faltantes y gastos médicos por cuenta propia.

Muchos defensores de los derechos sindicales y de los trabajadores elogiaron la decisión.

“Los empleados no se completan hasta que sean compensados por completo por los daños financieros que sufrieron como resultado de una conducta ilegal” dijo la presidenta de la NLRB, Lauren McFerran. “Claramente, la Junta tiene la autoridad para abordar de manera integral los efectos de las prácticas laborales injustas. Al estandarizar el alivio integral de la Junta para incluir plenamente los daños financieros directos o previsibles que sufren los empleados afectados, serviremos mejor a las metas

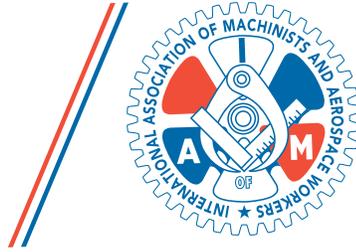
importantes de la Ley Nacional de Relaciones Laborales.”

No obstante, los empleadores derribaron la decisión con un bufete de abogados antisindical, Foiey & Lardner, diciendo sobre el fallo de diciembre de que la “NLRB deja trozos de carbón en bolsas de regalo navideñas de los empleadores.”

“Es probable que esta decisión aumente el número de cargos por prácticas laborales injustas (ULP, por sus siglas en inglés) presentadas y los haga más difíciles de resolver de lo que ya son” escribió el bufete de abogados antisindical, Olgetree y Deakins, en un informe legal de diciembre a sus miembros.

Diversos despachos antisindicales prometieron desafiar el nuevo precedente por parte de la NLRB, el cual ya se está aplicando. Hasta el momento no se han presentado recursos de apelación. ■

International  
Association of  
Machinists and  
Aerospace Workers



9000 Machinists Place  
Upper Marlboro, Maryland 20772-2687

Area Code 301  
967-4500

OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Estimada familia IAM:

Nuestro sindicato tiene mucho que celebrar y un futuro brillante por delante.

En la 40ª Convención IAM Grand Lodge, dedicamos más recursos a la organización de los que hemos tenido en generaciones. Hemos establecido el Comité del Futuro (COFT, por sus siglas en inglés) para escuchar a los miembros sobre nuestras prioridades para el futuro. Visite [iamcoft.org](http://iamcoft.org) hoy mismo para encontrar una sesión de escucha COTF cerca de usted.

Somos fuertes y estamos creciendo. Nuestro sindicato está determinado a proteger el sustento de nuestros miembros, y aumentar nuestros números y representación en nuevas industrias y lugares de trabajo.

Estamos enfocados en educar a la siguiente generación de líderes IAM y construir la próxima generación de activistas del movimiento laboral.

Necesitamos los sindicatos más que nunca, ya que vemos reaparecer prácticas que alguna vez fueron erradicadas, como corporaciones que emplean a niños trabajadores en secreto, como se lee en esta edición de the Educador.

El movimiento laboral hará lo que siempre hacemos: luchar contra la codicia y la injusticia hacia los trabajadores y el público.

Continuaremos elevando las voces de los miembros en los pasillos del poder al liderar el cargo para las leyes y políticas amigables con los trabajadores, y ayudaremos a elegir candidatos que trabajarán para las familias obreras.

Estoy orgulloso de nuestro sindicato por mantenerse firme y defender nuestros valores. IAM continúa estableciendo y alzando los estándares en las industrias que representamos.

El sindicato es usted, y juntos, estamos construyendo un futuro más brillante para nosotros, nuestras familias y nuestras comunidades.



En solidaridad,

Robert Martinez Jr.  
Presidente internacional

