

Workers' Rights Board



A Project of  
**JOBS WITH JUSTICE**



# *Audiencia de la Junta de Derechos de los Trabajadores SuperShuttle de Denver*

18 de junio de 2014 — Denver, Colorado



# Índice

**Introducción** .....2

**Participantes** .....2

**Antecedentes** .....3

**Testimonios y Relatos de Conductores** .....3

    Fekadu Ejigdegew: Los Conductores de SuperShuttle Crean en el Sueño Americano .....3

    Noureddine Berezqi: Las Condiciones en SuperShuttle obligan a los Trabajadores a organizarse .....4

    Stan Gosch: Los Acuerdos de Franquicia de SuperShuttle explotan a los Trabajadores .....5

    Negede Assefa: La Organización en SuperShuttle se Transforma en una Lucha de 5 Años por los Derechos y el Respeto .....6

    Hicham Aziam: La Empresa da por finalizadas las Negociaciones y recorta los Salarios .....7

**Recomendaciones de la Junta de Derechos de los Trabajadores** .....8

**Acerca de los Integrantes de la Junta de Derechos de los Trabajadores** .....11





## Introducción

En respuesta a un pedido del 7777 local de los Trabajadores de Telecomunicaciones de los Estados Unidos en representación de los conductores de SuperShuttle en Denver, Colorado, Jobs with Justice mantuvo una audiencia pública el miércoles 18 de junio en la Catedral de San Cayetano.

Además de los especialistas, líderes de la fe y de la comunidad, junto con políticos, se han reunido para escuchar el testimonio de los conductores de SuperShuttle sobre la organización de su campaña por las decisiones en detrimento de los trabajadores que ha tomado SuperShuttle.

## Participantes

En el panel, había seis líderes de la comunidad de Denver, incluyendo funcionarios electos, gente de fe, académicos y defensores de inmigrantes:

**Superintendente Patrick Demmer**, *Pastor de la Iglesia Graham Memorial de Dios en Jesucristo (COGIC, por sus siglas en inglés)*

**Reverenda Anne Dunlap**, *Pastora de la Comunidad Jadash en la Iglesia Unida de Jesucristo*

**Representante Crisanta Duran**, *Miembro de la Cámara de Representantes de Colorado*

**Lisa Duran**, *Directora Ejecutiva de Rights for All People*

**Rob Prince**, *Profesor de Trabajo y Relaciones Internacionales en la Universidad de Denver*

**Comisionado Charles “Chaz” Tedesco**, *Comisionado por el Condado de Adams en la Junta de Comisionados*

Se escuchó el testimonio de **Stan Gosch**, abogado del estudio Rosenblatt & Gosch, y de cuatro conductores de SuperShuttle:

**Negede Assefa**

**Hicham Aziam**

**Noureddine Berezqi**

**Fekadu Ejigdegew**



## Antecedentes

SuperShuttle es una filial de Transdev, una corporación internacional ubicada en París, con ramificaciones en 25 países y aproximadamente 100.000 empleados en todo el mundo. A su vez, Transdev está a cargo de dos empresas francesas: Caisse des dépôts et consignations, un grupo de inversión de propiedad del gobierno de Francia, y Veolia Environnement, una empresa francesa que gestiona el agua y otros sistemas medioambientales en todo el mundo.

SuperShuttle tiene 1.400 empleados en los Estados Unidos y opera servicios de transporte con camionetas y vehículos negros en 70 de los principales aeropuertos de los Estados Unidos, además de aeropuertos en el Reino Unido, Francia y México. Entre 1998 y 2002, SuperShuttle transformó a sus conductores de camionetas estadounidenses de empleados regulares a “franquiciados”. Los conductores de Texas, Arizona y California perdieron su representación sindical debido a esta transición.

En 2009, cien conductores de SuperShuttle en Denver comenzaron a organizarse y convocaron a una elección en la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés) en diciembre de ese año. Después de dos años de luchas legales, se desarrolló una elección en octubre de 2011, en la cual los conductores ganaron su representación sindical por un 95% de los votos. Se transformaron en la primera unidad de conductores de

SuperShuttle bajo el sistema de franquicias que la Junta Nacional de Relaciones Laborales reconoció como empleados regulares.

Después de otros dos años de negociaciones, SuperShuttle dio por finalizadas las negociaciones de manera unilateral en marzo de 2014 e impuso un nuevo contrato que incluyó un salario reducido y nuevas limitaciones al horario de trabajo. En octubre de 2013, esta misma propuesta se puso a votación de los conductores, que la rechazaron mayoritariamente por el 94% de los votos. El 28 de abril, el Director Regional de la Junta Nacional de Relaciones Laborales determinó que SuperShuttle había infringido la ley laboral y actualmente está evaluando si presentará cargos en el tribunal federal.

## Testimonios y Relatos de Conductores

### Fekadu Ejigdegsew: Los Conductores de SuperShuttle Crean en el Sueño Americano

Fekadu Ejigdegsew ha sido conductor en SuperShuttle desde 2005. Después de graduarse de la Universidad de Etiopía, Fekadu trabajó para el gobierno en la investigación de la conservación de la vida silvestre y fue ascendido a Jefe del Sistema de Parques Nacionales de Etiopía.



Fekadu Ejigdegsew



“No estamos aquí, en los Estados Unidos, para sufrir. Dejamos nuestro país para tener una vida mejor y para que nos traten con respeto y dignidad. Solicito amablemente que la Junta de Derechos de los Trabajadores nos ayude a volver a creer en nuestro Sueño Americano”.

— Fekadu Ejigdegsew

En 1994, Fekadu viajó a Londres para participar en un seminario. Debido a la agitación política dentro del gobierno etíope, Fekadu temió regresar a su país natal. Decidió permanecer con su familia en Londres y trabajar como conductor de taxi. Fekadu permaneció en Londres por 8 meses antes de que su esposa recibiera una visa de diversidad para los Estados Unidos. "Siempre he querido brindarle a mi familia todo lo que deseaba. Trabajar en los Estados Unidos finalmente me permitiría hacerlo".

Fekadu se incorporó a SuperShuttle en 2005. No mucho tiempo antes, había vivido el lado oscuro de las relaciones laborales estadounidenses. Recibía un trato injusto y le **decían que podía irse si no le gustaba. "No había respeto y la atracción del sueño americano se evaporó tanto para mí como para mi familia"**. Después de años de trabajo en SuperShuttle, las conversaciones y la amistad con otros conductores le brindan a Fekadu la esperanza de que las condiciones de trabajo pueden mejorar y que el sueño americano todavía es posible para él y sus compañeros.



*Noureddine Berezqi*

### **Noureddine Berezqi: Las Condiciones en SuperShuttle obligan a los Trabajadores a organizarse**

Noureddine Berezqi se incorporó a SuperShuttle en 1997, cuando llegó a los Estados Unidos proveniente de Marruecos. Como conductor de larga trayectoria y con

antigüedad, describió las condiciones de trabajo que obligaron a los conductores a organizarse. Cuando comenzó a trabajar, los conductores podían trabajar con horarios flexibles para cubrir sus necesidades financieras.

Después de que Veolia compró SuperShuttle en 2006, los conductores de Denver vieron cómo disminuían sus ingresos cuando SuperShuttle comenzó a contratar a más franquiciados y se reducían sus oportunidades tarifarias. Los conductores tenían que trabajar 60 horas semanales de 6 a 7 días por semana para cubrir los gastos y tarifas y tener un excedente para llevar a sus hogares. Los conductores eran responsables por todos los costos

**"SuperShuttle inundaba el mercado con camionetas, porque los conductores pagaban todos los costos y su parte de las ganancias era la misma por 50 camionetas o por 100".**

— Noureddine Berezqi

relacionados con las camionetas, incluyendo el mantenimiento, el combustible, el seguro y demás gastos. El horario de trabajo extenuante dejaba a los trabajadores sin tiempo ni para ir al cuarto de baño, ya que trabajaban en turnos de 10 a 12 horas.

En esta época, los directivos también comenzaron a despedir y a suspender a conductores sin causa o por infracciones menores, como pérdida de partes del uniforme. Los directivos aumentaron la vigilancia de los conductores: emplearon a pasajeros falsos para espiarlos e instalaron nuevos sistemas de monitoreo por GPS. La ineficiencia en el despacho hacía que los conductores obtuvieran menos viajes o que los viajes que recibían estuvieran a distancias no convenientes. Se imponían multas sin motivo alguno o por pequeñeces. Muchos de los conductores sufrían abuso verbal y racista y se les decía que manejaran la situación o que buscaran un nuevo trabajo. **"A uno de los exconductores se lo llamó mono y su jefe le decía: Ven, Mohammed; vete, Mohammed"**. Cuando los conductores finalmente se cansaron del constante abuso, tomaron la decisión de solicitar una elección con la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés). La NLRB decidió a favor de los conductores y les otorgó todos los derechos de trabajadores regulares.

**"Estos acuerdos que han aplicado a los inmigrantes más recientes de nuestro país y utilizado contra ellos son completamente unilaterales e injustos".**

— Stan Gosch

**"Cuando comencé a trabajar, todo reflejaba el poder que tenían los directivos sobre todo. Lo que realmente necesitamos es un contrato justo".**

— Hicham Aziam



Stan Gosch

## Stan Gosch: Los Acuerdos de Franquicia de SuperShuttle explotan a los Trabajadores

Stan Gosch es abogado en Rosenblatt & Gosch, un estudio de Denver. Stan ha representado a trabajadores por más de veinte años y ha trabajado con los conductores en SuperShuttle desde 2009. Stan explicó que SuperShuttle exige a los conductores que firmen un acuerdo de franquicia unilateral que protege y enriquece a la Empresa a costa de los

conductores.

Stan destacó que la mayoría de los aspectos atroces de estos acuerdos que explotan a los trabajadores incluyen:

- **Cláusula de Indemnización:** generalmente, los empleadores brindan a sus trabajadores protección legal en caso de accidente laboral. **Con los acuerdos de franquicia, los conductores deben proteger, en cambio, a SuperShuttle.**
- **Altos Costos y Tarifas:** los conductores sufren las tarifas y costos requeridos por la empresa, que deben pagar además de la parte de las ganancias de SuperShuttle. Consulte la tabla para obtener más información.
- **Cláusula de Fuerza Mayor:** si las camionetas de SuperShuttle no pueden operar debido a un hecho que está más allá de su control (como mal tiempo o un ataque terrorista), los conductores deben seguir pagando todos los costos y tarifas del contrato.
- **Sin Protección para la Conclusión del Contrato:** los acuerdos de franquicia deben renovarse todos los años. La empresa puede decidir no renovar sin necesidad de expresar una causa. La empresa puede rescindir unilateralmente el contrato por demoras en el pago, infracciones de tránsito y otros motivos, sin pagar por la conclusión de la relación laboral. Los motivos quedan a criterio de SuperShuttle.
- **Sin Justicia en el Trabajo:** SuperShuttle limita la capacidad de los conductores para presentar casos en

centros de arbitraje y limita la reparación que pueden obtener. **SuperShuttle exige que los conductores paguen a los abogados de la empresa si pierden el caso de arbitraje.**

- **Liberación de Reclamaciones:** los conductores deben desistir todos los años de todos los derechos ganados por arbitraje cuando renuevan su acuerdo de franquicia.

Durante su administración, la Junta Nacional de Relaciones Laborales destacó muchas de las disposiciones y logró que los conductores de Denver se convirtieran en la primera unidad de conductores de SuperShuttle en los Estados Unidos en recuperar sus derechos como empleados regulares. Esto allanó el camino para su exitoso movimiento de organización sindical.

### Gastos y Tarifas del Conductor en virtud del Acuerdo de Franquicia de SuperShuttle

#### Costos Iniciales

Compra del Vehículo	\$15.000 – \$30.000
Tarifas a SuperShuttle	\$3.750
Depósitos	\$1.700
Otros Gastos (calcomanías, pintura de la camioneta, etc.)	\$900 – \$2.000

#### Costos Constantes

Distribución de las Ganancias	del 28% al 38%
Tarifa Anual por Franquicia	\$1.000 – \$3.500
Gastos de Aeropuerto	\$200/semana
Seguro Brindado por la Empresa	\$125 – \$200/semana
Combustible, “Cambios del Sistema”, Auditorías, Quejas del Cliente, Uniformes y otros Costos Varios	El conductor asume todos los costos
Tasa Anual de Interés sobre el Alquiler del Vehículo	15%
Tasa Anual de Interés sobre la Demora en el Pago	24%

#### Costos por Conclusión del Contrato

Transferencia del Acuerdo de Franquicia	Menos de \$1.000 o el 10% del precio de venta del vehículo más todos los gastos de SuperShuttle
-----------------------------------------	-------------------------------------------------------------------------------------------------

“Necesitábamos treinta firmas para lograr una elección. Seis de nosotros conseguimos cinco firmas cada uno. Asumimos la responsabilidad, porque pueden despedirte sin causa, en especial si tratamos de organizarnos. Por ello, cada uno de nosotros tomó a su cargo a cinco conductores para buscar conductores en quienes pudiéramos confiar. Reunimos las treinta firmas en una sola noche. Comenzamos a las 6 de la tarde y terminamos a las 11 de la noche. El motivo fue que todos sentíamos el abuso”.

— Negede Assefa

## Negede Assefa: La Organización en SuperShuttle se Transforma en una Lucha de 5 Años por los Derechos y el Respeto

Negede Assefa ha sido conductor en SuperShuttle desde 2007. Vino a los Estados Unidos proveniente de Etiopía para vivir con su madre por la inestabilidad del gobierno en su país natal. Negede habló con pasión sobre el movimiento de organización de los conductores.

Después de la adquisición de Veolia, “los beneficios financieros del trabajo ya no valían nada”, destacó Negede. Por medio de un taxista y activista sindical local, los conductores se comunicaron con los Trabajadores de Comunicaciones de los Estados Unidos (CWA, por sus siglas en inglés). A fines de 2009, el grupo solicitó una elección sindical con la Junta Nacional de Relaciones Laborales.



**SuperShuttle intentó negar a los trabajadores su derecho a organizarse, alegando que los acuerdos de franquicia los convertían en pequeños empresarios.** La Junta Nacional de Relaciones Laborales decidió a favor de los conductores y consideró que las prácticas de gestión controladoras de SuperShuttle infringían la definición de trabajo contratado. No obstante, debieron pasar otros dos días antes de que Negede y los demás tuvieran la oportunidad de votar sobre la representación sindical.



Negede Assefa

Como represalia por organizarse, SuperShuttle comenzó a cambiar de forma unilateral las condiciones de empleo y triplicó las tarifas del conductor. Negede fue despedido sin causa y estuvo sin trabajar durante ocho meses, mientras esperaba la decisión de la Junta Nacional de Relaciones Laborales. Los directivos mantuvieron reuniones personales con los conductores para desalentar la organización sindical y obligaban a los trabajadores a no repetir la conversación a los demás conductores.

Los conductores se opusieron a todas estas acciones en la Junta Nacional de Relaciones Laborales y, en mayo de 2011, la Junta nuevamente decidió en contra de la empresa y a favor de los conductores respecto de todos los cargos. SuperShuttle fue obligada a reincorporar a Negede, a devolver a los conductores decenas de miles de dólares por tarifas de represalias y a suspender las tácticas de intimidación que había usado contra sus trabajadores. En octubre de 2011, después de años de lucha con su empleador, los conductores finalmente lograron la elección. El resultado: el 95% de los conductores votó a favor de la representación sindical.

“En el contrato que han preparado, deberíamos tener un descanso para almorzar y descansos de diez minutos. Pero esto no se aplica en los hechos. No tenemos estos beneficios”.

— Noureddine Berezqi



“Solía tener bastante dinero en el banco. Ahora tengo que sacar del banco todos mis ahorros para continuar con mi vida sencilla. Después de dos o tres meses, probablemente ya no tenga más dinero para sobrevivir. Esto constituye un fuerte impacto para nuestras vidas”.

— Fekadu Ejigdegsew

“Me gustaría tener una atmósfera y un buen clima laboral con respeto y dignidad”.

— Noureddine Berezqi

“Creíamos que, como conductores, construíamos un tipo de negocio por medio del sistema de franquicia, que resultó ser totalmente injusto porque nos organizamos. Con este contrato están tomando represalias y pasamos a cobrar por hora. He estado trabajando desde 2007 y todo el negocio que creí que construía simplemente se desplomó”.

— Negede Assefa



*Hicham Aziam*

### **Hicham Aziam: La Empresa da por finalizadas las Negociaciones y recorta los Salarios**

Hicham Aziam ha trabajado en la empresa desde 2007, después de dejar su hogar en Marruecos. Ha aportado información sobre las actuales condiciones de trabajo para los conductores.

En marzo de 2014, después de más de dos años de negociaciones, algunos conductores, incluyendo a Hicham, viajaron a Phoenix para entregar una petición a la casa central de SuperShuttle. Ese mismo día, los directivos de SuperShuttle declararon que estaban negociando e que implementarían su oferta final para un contrato. Los conductores ya habían votado en contra de esta propuesta casi unánimemente en octubre de 2013.

Después de que SuperShuttle finalizó las negociaciones, la empresa obligó a cada conductor a firmar nueva documentación como empleado cuando expiraron sus acuerdos de franquicia. Si los conductores se oponían a firmar la documentación, eran despedidos. La empresa asignó a los conductores turnos al azar sin tomar en cuenta la antigüedad o los horarios establecidos sobre la base de las necesidades personales de los conductores. Algunos conductores son la única fuente de ingresos para sus familias y los cambios en los horarios han provocado dificultades económicas en sus hogares.



El contrato de la empresa aprovechó la situación de empleado nuevo de los conductores para eliminar la distribución de las ganancias y para instituir un menor salario por hora y limitar las horas de trabajo. Esto generó significativos recortes salariales de hasta un 30% para algunos conductores y forzó a muchos a vivir casi en la pobreza. Debido a este recorte salarial, Hicham se vio obligado a abrir un segundo negocio para salir a flote. La implementación unilateral de la empresa ha trastornado el lugar de trabajo y ha creado confusión entre los conductores. La empresa ha dejado en claro el impacto punitivo de las disposiciones sobre el salario y el horario de trabajo, pero ha dejado a los conductores en la oscuridad sobre importantes beneficios asegurados mediante años de negociaciones, como vacaciones, días por enfermedad, licencias, descansos y horarios de trabajo.

Los conductores y su sindicato han solicitado una orden de la Junta Nacional de Relaciones Laborales para volver al status quo y están a la espera de una respuesta. Hasta ese momento, Hicham y los demás continuarán la lucha para recuperar el respeto y la dignidad del lugar de trabajo.

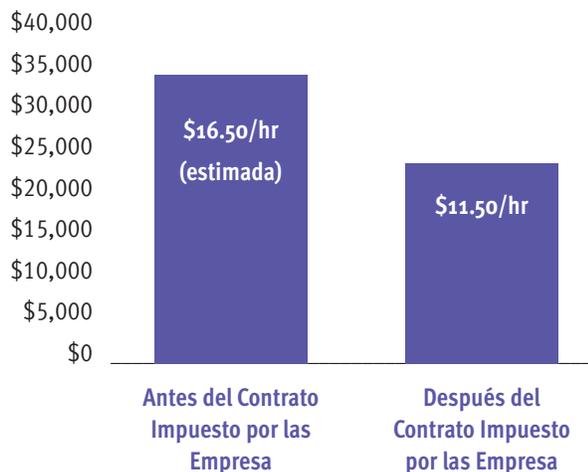
## Recomendaciones de la Junta de Derechos de los Trabajadores

Después de escuchar el testimonio y hacer preguntas a los conductores, la Junta deliberó en privado para desarrollar un conjunto preliminar de recomendaciones. Cuando regresaron al foro público, los miembros de la Junta agradecieron a los conductores por haber compartido sus relatos y por demostrar una dedicación tan valiente en la lucha por la representación sindical y un buen estándar de vida. La **Reverenda Anne Dunlap** destacó las determinaciones y recomendaciones de la Junta:

“Condono firmemente estas conductas, la actitud, y la manera en que SuperShuttle y su empresa matriz tratan a las personas de color”.

— Superintendent Patrick Demmer

Salarios Promedio Anuales de los Conductores de SuperShuttle



“Como integrantes de la Junta de Derechos de los Trabajadores de Jobs with Justice de Colorado, **hemos determinado que los directivos de SuperShuttle Denver han violado derechos humanos básicos.** Está claro que ha habido represalias contra los conductores que han participado en la actividad sindical. También hemos observado que SuperShuttle ha impuesto de manera arbitraria salarios de pobreza, tanto por sus conductas previas de inundar el mercado con conductores a fin de que no pudieran trabajar lo suficiente para ganar un salario que les permitiera vivir, como por sus conductas actuales de pagar salarios que no cubren las necesidades básicas. SuperShuttle ha impuesto un contrato injusto y se niega a negociar de buena fe con los trabajadores.

“Uno observa el patrón de las empresas europeas que vienen a los Estados Unidos en busca de trabajo barato. Pretenden violar las condiciones laborales que disfrutaban los trabajadores en Europa”.

— Rob Prince

“Siempre es correcto solidarizarse con quienes son explotados. Así de simple. Mi fe me convoca para estar junto a las personas que reciben el trato que están recibiendo estos trabajadores”.

— Reverenda Anne Dunlap

Por último, consideramos que SuperShuttle viola la dignidad de los trabajadores por medio de las conductas antes señaladas, abuso verbal, comentarios racistas y discriminación. Condenamos estas conductas y recomendamos que los directivos de SuperShuttle tomen las siguientes medidas de inmediato:

- **Rescindir el contrato injusto e inmoral** impuesto a los trabajadores, y regresar a la mesa de negociaciones de buena fe, como lo ha hecho la empresa matriz en otros países.
- **Suspender todas las formas de represalias** contra los trabajadores por sus esfuerzos de organización.
- **Tratar a todos los trabajadores con dignidad y respeto**, lo que incluye suspender todas las formas de abuso en el lugar de trabajo y el pago de un salario que permita vivir.

Además de las recomendaciones realizadas a los directivos de SuperShuttle, convocamos a la comunidad a continuar apoyando a estos conductores en su lucha. Continúen solidarizándose con estos trabajadores para que fortalezcan las condiciones de trabajo en todo Colorado”.

Cada integrante de la Junta dedicó un momento para compartir su declaración final con el grupo. El **Superintendente Patrick Demmer** comenzó a hablar de

“Esta es nuestra lucha. Cada vez que se violan los derechos de un trabajador, son mis derechos, sus derechos y los derechos de todos nosotros. Las empresas de este país observan hasta qué punto pueden reducir los salarios de los trabajadores haciendo lo mismo que en SuperShuttle”.

— Lisa Duran

la explotación de la aparcería, que reemplazó a la esclavitud en el sur después de la Proclamación de la Emancipación. “**SuperShuttle y las conductas que adoptan se parecen enormemente a la aparcería.** La aparcería perpetró muchos de los aspectos injustos y no éticos de la esclavitud de una manera legal y altamente inmoral”. El Superintendente Demmer condenó las conductas de los directivos de SuperShuttle y calificó tales conductas de “condenables”. Se comprometió a solidarizarse con los conductores y a presentar este problema ante la Alianza Ministerial de la gran zona metropolitana de Denver.

“¡No están solos! Nosotros estamos aquí”.

— Comisionado Chaz Tedesco

**Rob Prince** relató la historia de sus raíces inmigrantes, los miembros de su familia que enfrentaron el antisemitismo y la discriminación después de llegar a los Estados Unidos. Ha comparado las medidas adoptadas por la empresa matriz de SuperShuttle con otras empresas de origen francés que tratan bien a los trabajadores en Europa, pero violan sus derechos en los Estados Unidos. El señor Prince prometió dar a conocer la historia de estos conductores publicando artículos en periódicos nacionales. “El silencio es un problema”, advirtió.

“Esta noche, escuché cosas que me resultaron perturbadoras, como que llamaban ‘monos’ a los trabajadores en el lugar de trabajo y que se tomaban represalias por organizarse para ser escuchados”.

— Representante Crisanta Duran

La **Reverenda Anne Dunlap** realizó otra emocionante declaración al solicitar a los conductores que recuerden que todo mejorará. “Cuando nos reunimos de esta manera, es importante escuchar la voz de quienes son explotados y recordar que nosotros los acompañamos en la lucha y que esta es la manera de lograr un cambio positivo”. La Reverenda Dunlap recordó el pasaje bíblico

de Isaías 58, en el cual el profeta les dice a los poderosos que **el bien trabaja y que las palabras bellas no significan nada si se explota a los trabajadores** y brinda una visión de la “comunidad del amor”, en la que se protege la dignidad humana. La Reverenda se comprometió a luchar junto con los conductores de SuperShuttle para alcanzar la comunidad del amor en su lugar de trabajo.

**Lisa Duran** dedicó un momento a agradecer al público por su presencia. “No podemos desarrollar solidaridad si no queda nadie para desarrollarla”. La señora Duran compartió sus ideas de renovación del movimiento laboral por la comunidad de inmigrantes y recordó a los conductores que sus esfuerzos son esperanzadores. “La esperanza es el aspecto más positivo del movimiento laboral actual. **Los conductores de SuperShuttle de Denver están escribiendo un nuevo capítulo de la militancia de la organización del trabajo inmigrante que marcará una diferencia para cada trabajador de los Estados Unidos**”. La señora Duran se comprometió a conectar a los líderes de su organización, Rights for All People, con los conductores de SuperShuttle para comenzar a crear un espacio en esa organización a fin de compartir el problema con la comunidad.

**Chaz Tedesco, Comisionado del Condado de Adams**, relató su larga experiencia como representante sindical para elogiar a los conductores por continuar la lucha frente a obstáculos y dificultades. Pidió la solidaridad de todos, aun cuando no sean conductores de SuperShuttle. “**¡No están solos!**”, destacó dirigiéndose a los conductores presentes. El Comisionado se comprometió a ayudar a los conductores por medio del Departamento de Recursos Humanos y se aseguró de que obtengan la asistencia que necesitan en virtud de los recortes salariales de la empresa.

La **Representante Crisanta Duran** contó su experiencia en el Monumento Ludlow, donde docenas de mineros y sus familias murieron peleando por sus derechos hace cien años. Recordó a los asistentes la larga lucha de un siglo por los derechos de los trabajadores y el progreso que se ha logrado. Duran convocó a los conductores a mantener la lucha y les recordó que **están del lado correcto de la historia de las personas por sobre las ganancias**. “Algo que me gustaría destacar es que la lucha no solo afecta al trabajador, sino que también afecta a su familia, a su comunidad y al futuro de este país. Realmente necesitamos su voz ahora más que nunca”. La Representante se comprometió a presentar esta cuestión en los organismos reguladores y sus colegas legisladores para obtener justicia para los trabajadores.





## **Cada uno de los miembros de la Junta de Derechos de los Trabajadores prometió su apoyo personal y organizativo a los conductores.**

**Superintendente Patrick Demmer:** “Deseo que los trabajadores sepan que estamos de su lado. Intento llevar este asunto ante la Alianza Ministerial de la gran Zona Metropolitana de Denver y los apoyaremos en este trato injusto”.

**Rob Prince:** “Deseo colaborar específicamente con esta campaña. Antes que nada, quiero contribuir en todas las formas que pueda. Escribiré, ya que soy comentarista en un par de lugares nacionales, y esto se publicará. Continuaré trabajando en esta Junta. Tengo otra idea que deseo considerar: presionar a la ciudad de Denver o a la legislatura estatal para realizar audiencias laborales”.

**Reverenda Anne Dunlap:** “Mi compromiso es solidarizarme con todos ustedes. Si necesitan una delegación en el aeropuerto, allí estaré. Me complace realizar declaraciones públicas y continuar colaborando en esta Junta”.

**Lisa Duran:** “Deseo comprometerme con ustedes. Trabajo en Rights for All People y nuestros líderes desconocen esta lucha. Les pregunté si podíamos venir con una delegación de nuestros líderes a reunirnos con ustedes, conocer su lucha y aprender cómo puede apoyarlos nuestra organización en la lucha”.

**Comisionado Chaz Tedesco:** “Por mi parte, como Comisionado del Condado de Adams, nuestro Departamento de Servicios Sociales se ha comprometido a trabajar junto con el Estado. Si podemos brindar algún servicio en este momento de necesidad cuando sus salarios han sido recortados de manera tan significativa, contaremos con las personas idóneas que hablan su idioma y pueden ayudarlos a calificar”.

**Representante Crisanta Duran:** “Los apoyo en sus esfuerzos por organizarse. Si hay algo que pueda hacer a nivel estatal, ya sea en la PUC, en el Departamento de Agencias Reguladoras o en la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés), me complacería colaborar. Deseo destacar que hay muchas personas en los cargos electos que se preocupan mucho por su lucha. Si hay algo que yo pueda hacer, mi puerta está siempre abierta”.

## ***Acerca de los Integrantes de la Junta de Derechos de los Trabajadores***

### **SUPERINTENDENTE PATRICK DEMMER**

El Superintendente Demmer ha brindado servicios a la iglesia y a la comunidad como músico, pastor y activista de la comunidad por más de veinte años. Actualmente, se desempeña como Vicepresidente de Asuntos Políticos de la Alianza Ministerial de la Gran Zona Metropolitana de Denver. Ha sido designado y actualmente se desempeña en muchas juntas en Colorado, incluyendo la Junta de Defensa de un Salario que Permita Vivir, el Comité del Recuento Completo del Consenso en Colorado, Concerned about You Inc., el Color de la Justicia y la Escuela de Excelencia del Centro Matthew. Ha recibido muchos premios, incluyendo el Premio al Clérigo Distinguido como Embajador de la Paz y el Premio al Pastor del Año del Distrito Noreste.

### **REVERENDA ANNE DUNLAP**

La Reverenda Dunlap es una ministra ordenada de la Iglesia Unida de Jesucristo y copastora inspiradora de la Comunidad Jadash en la Iglesia Unida de Jesucristo en Aurora, Colorado. Ha estado comprometida durante más de veinticinco años con el trabajo de la justicia y liberación y ha trabajado en el movimiento de libertad de raza, género y clases. Ella expresa una pasión particular por el trabajo solidario con los trabajadores inmigrantes y los pueblos originarios. Es fundadora del Comité de Justicia

para los Trabajadores Interreligiosos de Colorado y colaboró en el lanzamiento de la Red de Inmigración del Clero en la Zona Metropolitana de Denver. Fue nombrada Estudiante Sobresaliente en 2011 de la Escuela de Teología Iliff, donde se desempeña como profesora adjunta

### **REPRESENTANTE CRISANTA DURAN**

La Representante Duran trabaja en la Cámara de Representantes de Colorado desde 2010. Como legisladora, se desempeñó en los Comités Conjuntos del Consejo, de Veteranos de Estado y Asuntos Militares, de Finanzas y de Asuntos Judiciales. Actualmente, la Representante Duran preside el Comité Conjunto de Presupuesto y el Comité de Gastos, que están a cargo del Presupuesto anual para Colorado. Nacida en Colorado, es una campeona de larga data de los derechos de los inmigrantes y de las familias trabajadoras.

### **LISA DURAN**

Desde 2003, la señora Duran ha trabajado como Directora Ejecutiva de Rights for All People (RAP), además de ser su fundadora. Se trata de un proyecto de organización que lleva la lucha de los inmigrantes por la justicia a todos los sindicatos de Colorado. También ha dirigido la creación y el desarrollo del Centro de Derechos Humanos Aurora. Otros de sus actuales trabajos incluyen capacitaciones en el Centro para el Liderazgo Progresivo y la representación de Rights for All People a nivel nacional en National People's Action. Es cofundadora de la Coalición de Derechos para Inmigrantes de Colorado. Ha recibido el Premio al Liderazgo Individual Swanee Hunt, el Premio César E. Chávez del Consejo Laboral para el Progreso Latinoamericano, el Premio a la Libertad de los Inmigrantes de la Sucursal de Colorado de la Asociación Estadounidense de Abogados Especializados en Inmigración y el Premio Ralph L. Card del Sindicato Estadounidense de Libertades Civiles de Colorado.

### **ROB PRINCE**

Rob Prince es profesor de estudios internacionales en la Escuela de Estudios Internacionales Josef Korbel en la Universidad de Denver. Por muchos años, ha brindado un curso llamado "Trabajo y la Economía Global". Prince es colaborador regular y columnista del proyecto *Foreign Policy in Focus* del Instituto de Estudios Políticos y trabaja en la junta del Centro Magreb, que se ocupa del desarrollo económico y político de África del Norte. Actualmente, está trabajando en la biografía de Farhat Hached, fundador y organizador del Sindicato General de Trabajadores de Túnez y opositor del colonialismo francés en su país.

### **COMISIONADO CHARLES "CHAZ" TEDESCO**

El Comisionado Charles Tedesco del Condado de Adams se desempeñó con honor en la Marina de los Estados Unidos y trabajó como mecánico principal y miembro del Sindicato Unido de Trabajadores Siderúrgicos durante veintitrés años. Ha trabajado como dirigente sindical desde 1996 y fue elegido presidente del Sindicato Siderúrgico en 2005. El Comisionado Tedesco fue elegido para participar en la Comisión del Condado de Adams en noviembre de 2012 y actualmente la preside.



**JOBS WITH JUSTICE**

## **Jobs With Justice de Colorado y la Junta de Derechos de los Trabajadores de Colorado**

**Jobs With Justice** es una organización que escucha las voces de la comunidad, de los estudiantes, del trabajo y de la fe para mejorar las vidas de los trabajadores y modelar el discurso público sobre economía y derechos de los trabajadores. Creemos que todos los trabajadores deberían tener derechos de negociación colectiva, seguridad en el empleo y un estándar decente de vida en una economía que funcione para todos.

**Workers' Rights Board**



La **Junta de Derechos de los Trabajadores** es un proyecto de Jobs with Justice para unir a las comunidades, los líderes de fe, los empresarios y los dirigentes electos que se preocupan por los problemas de los trabajadores y la comunidad en general.

### **National Jobs With Justice**

1616 P Street NW, Suite 150, Washington, DC 20036  
(202) 393-1044  
[www.jwj.org](http://www.jwj.org)

### **Colorado Jobs With Justice**

2840 S Vallejo St, Englewood, CO 80110  
(303) 806-0818  
[www.cojwj.org](http://www.cojwj.org)