

Dear Local 2 Family,

Our Local 2 officials are increasingly letting the UNITE HERE International Union set our agendas, the latest example being their plan to merge our pension fund with the Las Vegas pension fund and several other cities. This subservience to the International Union has already led to a number of concessions that have *reduced* our union benefits. The Local 2 Womens Caucus wants hotel workers to know what is going on.

In 2018, Local 2 Marriott workers from six San Francisco hotels went out on strike for 61 days to win a fair contract. Marriott workers across the country struck their hotels together in solidarity in order to win contracts in our different cities. Each city had different goals and needs for their contracts, whether it was work rules, wages, job security, medical care or pensions. This is a pattern we had successfully followed in past contract campaigns. We negotiated in solidarity with workers in cities across the nation, but we retained our own autonomy and independence, and they as well from us. This was a good thing.

But this time, in 2018, the International Union stepped in and negotiated a “side letter” on “technology.” This “side letter” which was included in our contract settlement, *reduced* hotel workers’ severance packages for workers laid off by “technology.”

Our standard severance package for hotel workers in San Francisco had been \$3,000 per a year of work, plus twelve (12) months of medical coverage and pension contributions. That is in our contract. But, the International Union’s “side letter” lowered the severance package for workers laid off by “technology” to \$2,500 per year of work, a \$500 per year *reduction*. That means \$10,000 less for a worker laid off after 20 years. In addition, workers laid off by “technology” get only six (6) months of medical coverage, and no pension contributions at all.

In 2022, the International Union took over the hotel contract negotiations and negotiated a “national agreement” supplemented by a local addendum. The national agreement and the local addendum were negotiated without any participation by the rank-and-file hotel workers, unlike the practice we have had in place for over 40 years.

The result is that the International Union negotiated a settlement that focuses almost entirely on allegedly preserving daily room cleaning. But here in San Francisco we already have a law, called the Healthy Building Ordinance which requires daily room cleaning. Local 2 helped get this law passed. Our contract already allowed us to grieve violations of this law - if our union officials were willing to fight.

But now when we want to grieve violations of daily room cleaning rules, the new national agreement allows the International Union to step in and try to make a deal before we can go to arbitration. There are some meager financial penalties for the hotels if they do not settle and they lose at arbitration, but who knows what kind of deals the International Union will make. We elect our local union officials and have some control over them, but we do not elect the International Union officials and have virtually no control over what they do.

What did we gain by allowing the International Union to run the 2022 hotel contract negotiations?

When President Anand Singh presented this contract deal to Marriott workers, he brought only a “summary.” No workers actually saw the contract language. At one meeting, a leader of our Local 2 Womens Caucus asked Anand, “Is there anything else significant to this contract that you have not told us about here, is there anything else we need to know?” Anand replied “No.” Marriott workers ratified the contract on July 26th.

The truth it seems is very elusive these days. So pardon us for slamming the truth down on the table, It is however very important that you see the facts. You deserve the truth. Please read on.

After Marriott workers voted to ratify the contract, Anand and Tony Semasko, our Grievance Department Director, went back to the bargaining table with Marriott and negotiated a giveaway settlement agreement, dated September 20, 2022. The Union has not provided a copy of this agreement to any workers, but the Local 2 Womens Caucus was able to get a copy.

The September 20th settlement agreement withdraws all of the union’s grievances that had been filed during the pandemic about daily room cleaning.

This settlement agreement also withdrawal all of the union’s grievances regarding;

- > Recall rights
- > Management performing bargaining unit work
- > Job combination and cross-classification violations
- > Scheduling and overtime violations
- > Job security
- > Subcontracting
- > Successorship
- > Worker training, re-employment and severance
- > Failure to provide meals

This all happened AFTER workers voted for the contract. Why? And why are they trying to keep this settlement agreement a secret?

Then, on October 7th, Anand signed another document agreeing with the hotel that our benefits were generous enough and therefore waived our eligibility from;

- > The San Francisco Paid Parental Leave Ordinance, which guarantees new mothers and fathers their full wage for eight (8) weeks after giving birth or adopting a child.
- > The San Francisco Paid Sick Leave Ordinance, which guarantees sick leave
- > The CA State recall and retention law, which guarantees laid-off workers the right to be recalled to their jobs, a law which many of us worked hard to pass.

In addition, the October 7th document set overtime pay for the banquet servers at an extra \$2.50 an hour, rather than time-and-a-half. Banquet servers have not been consulted about this. How does the Union negotiate wages without any of those workers leaders present to speak on this?

Anand needs to come clean and explain why he is making all of these concessions, after saying over and over again that we were going to make the hotel bosses pay for leaving us high and dry during the pandemic.

The Local 2 Womens Caucus believes that Anand is doing all of this at the beck and call of the International Union, who seem eager to make a national deal about daily room cleaning at the expense of everything and everybody else.

The Local 2 Womens Caucus has been meeting and discussing issues at our hotels. As we have communicated across different hotels, we have been able to share information we otherwise would have never known. We feel compelled to share with the membership what we have learned so that all workers are informed and can come to their own conclusions about what is going on .

We have been told over and over again, bigger is better, together we are stronger. As our issues get downplayed and fall on deaf ears, the enforcement of our great contract is eroded. The bosses know this, "just griever it". It doesn't really matter that we have great wages and benefits if you can't get shifts because management is doing your work or giving the shift to someone else or buying food from outside companies.

And now the International Union wants to take over our pension fund, merging it with the Las Vegas Pension Fund, along with several other local pension funds. Local control of our pension fund money and our pension benefits will go out the window.

When the International Union takes control, we lose. Instead of San Francisco leading the way to better wages, benefits and working conditions, we end up being dragged down to a lower standard that the International Union dictates. Why, we ask, has the Los Angeles Local chosen to stay out of this pension merger? Do they know something we don't know?

As former local 2 President Mike Casey has said, Local 2 workers do not get to vote on the pension merger. Neither does our Executive Board. It is apparently entirely in the hands of the pension fund trustees - Mike, Anand, Tina and Kim Wirshing. But we do not have to agree. We own our own voices and can use them to make our disagreement known.

"Truth never damages a cause that is just"
~Mahatma Gandhi

The Local 2 Womens Caucus assembled during Covid 19, we sought to learn from each other's experiences and support each other through work challenges. We have a deep commitment to the success of our union hotels and our struggles for union power in our workplaces.

ALL SETTLEMENT DOCUMENTS REFERENCED IN THIS LETTER CAN BE FOUND AT OUR WEBSITE
Be.heardL2.com

The website is intended to be a resource for getting help from each other through our shared work experiences and when the lack of representation is available. On the website we have uploaded the "Red Book", Local 2 Bylaws and IU constitution. We are working to make all contracts available on the site. We want to make this site helpful to our whole union including ballpark and club workers. Please visit the site, we think you will be pleased, we are just beginning to grow so please be patient.

In Solidarity~ The Local 2 Womens Caucus

亲爱的旧金山二号工会家庭，

我们旧金山二号工会的官员越来越依靠国际工会联盟 (UNITE HERE International Union) 来设定我们的工会议程，最新的例子是他们计划将我们旧金山的养老基金与拉斯维加斯养老基金和其他几个城市合并。这种对国际工会的屈从已经导致了一些我们二号工会福利向国际工会联盟的让步，这种情况已经无法再容忍了。二号工会妇女核心小组希望所有二号工会在酒店工作的成员知道现在发生了什么事情，知道所有事情的真相。

早于2018年，来自旧金山六家万豪酒店的 (Local 2 Marriott Union members) 二号工会员工罢工 61 天，并赢得一份公平的合同。为了在我们不同的城市赢得合同，全国各地的万豪工会员工团结一致，万众心地打赢他们各自的当地酒店。每个城市都有不同的合同目标和需求，无论是工作规则、工资、工作保障、医疗保健还是养老金都有每个城市和地区的不同需求。这是我们在过去的合同活动中成功遵循的模式。我们与全国各地城市的工人团结一致进行谈判，但我们保留了自己的自主权和独立性，我们每个城市和自己所在工会都有自己的不同所在地的需求。这是一件好事。

但这一次，在 2018 年，国际工会联盟介入并就“技术”谈判了一份“附函”。这封包含在我们合同结算中的“附函”，减少了酒店工人对“技术”下岗工人的遣散费。

我们为旧金山酒店员工提供的标准遣散费为每年 3,000 美元，外加十二 (12) 个月的医疗保险和养老金供款。这是我们的合同。但是，国际工会联盟的“附函”将因“技术”解雇的工人的遣散费降低到每年 2,500 美元，每年减少 500 美元。这意味着 20 年后下岗的工人可以减少 10,000 美元。此外，被“技术”解雇的工人只能获得六 (6) 个月的医疗保险，而且根本得不到养老金缴款。2022年，国际工会联盟接手了酒店合同谈判，谈判达成了一项以地方附录为补充的“国际工会联盟协议”。

这与我们 40 多年来的做法不同，国际工会联盟协议和地方附录是在没有普通酒店工作人员参与的情况下进行谈判的。结果是国际工会联盟通过谈判达成了一项解决方案，该解决方案几乎完全集中在据称保留日常房间清洁的问题上。但是在旧金山的二号工会合约中，我们已经有一项法律，称为《健康建筑条例》，要求每天打扫房间。旧金山市府已经通过了这项法律。但我们的新合同允许酒店违反这项旧金山通过的法律，我们的会员应该为工会官员的行为感到悲痛——我们二号工会会员应该反战工会的决定。

但当前，当我们想为国际工会联盟违反日常房间清洁规则的行为感到悲痛时，新的二号工会协议允许国际工会联盟介入，并试图在我们对现存问题进行仲裁之前达成协议。如果酒店不和解并在仲裁中败诉，酒店将面临一些微薄的经济处罚，但我们不知道国际工会联盟会做出什么样的交易。当我们选举当地工会官员时，我们对他们有一定的控制权，但我们无权举国际工会联盟的官员，我们几乎无法控制他们的行为。

通过允许国际工会联盟进行 2022 年酒店合同谈判，我们从中获得了什么？当阿南德·辛格 (Anand Singh) 主席向万豪员工介绍这份新的联盟协议时，他只带了一份“摘要”，没有员工真正看到合同语言。在一次会议上，我们一名二号工会妇女核心小组的一位领导人问阿南德 (Anand)，“还有什么其他重要的事情吗？您还没有合同副本给我们也没有告诉我们合同内容，还有什么我们需要“知道”的吗？阿南德 (Anand) 回答说“没有”。万豪员工于 7 月 26 日批准了合同。

这些天来，真相似乎非常难以捉摸。二号工会官员没有告知会员真相的意向。所以大家请原谅我们把真相摆上桌面，您必要知道真相。知道发生了什么是非常重要的。你应该知道真相。请继续阅读

在旧金山万豪员工投票批准该合同后，我们的申诉部门主管 Anand Singh 和 Tony Semasko 回到了与万豪的谈判桌上，并就 2022 年 9 月 20 日的赠品和解协议进行了谈判。二号工会官员尚未提供该协议的副本给任何工人，但二号工会妇女核心小组得到一份副本。9 月 20 日的和解协议撤销了工会在新冠期间(COVID19)就日常房间清洁提出的所有申诉。该和解协议还撤销了二号工会之前关于以下各项的所有不满：

- > 召回权
- > 执行谈判单位工作的管理层
- > 职位组合和跨分类违规
- > 调度和加班违规
- > 工作保障
- > 分包
- > 继任者
- > 工人培训、再就业和遣散费
- > 未能提供膳食

这一切都发生在工人投票支持合同之后。为什么？二号工会官员为什么要把这份和解协议保密？然后，在 10 月 7 日，阿南德 (Anand) 与万豪酒店签署了另一份文件，他真的足够大方，同意我们二号工会会员已经拥有太多福利，因此放弃了我们的以下资格：

- > 旧金山带薪育儿假条例，保障新妈妈和爸爸 他们在分娩或收养孩子后八 (8) 周的全额工资
- > 旧金山带薪病假条例，保障病假
- > 加利福尼亚州召回和保留法，保障下岗工人被召回的权利他们原来的工作岗位。

那是我们许多人努力通过的法律。

阿南德 (Anand) 需要向我们会员坦白，并解释他为什么要做出所有这些让步，因为他一遍又一遍地表示，我们二号工会要让酒店老板为在新冠期间 (COVID 19) 让我们下岗的工人付出代价。

二号工会妇女核心小组认为，阿南德(Anand) 是在国际工会联盟的召唤下做这一切的，他们似乎急于以牺牲一切和其他人的利益为代价达成一项关于日常房间清洁的全国性协议。二号工会妇女核心小组一直在我们所在的酒店开会并讨论问题。由于我们在不同的酒店之间进行了沟通，因此我们能够分享我们原本不会知道的信息。我们感到有必要与会员分享我们所学到的知识，以便所有员工都了解情况并就正在发生的事情得出自己的结论。

我们一遍又一遍地被告知，越大越好，我们聚在一起变得更强大。但随着我们的问题被淡化并被忽视，我们伟大合同的执行受到侵蚀。

老板们知道这一点，这是我们“痛苦,无助”的开始。如果你没有轮班时间表，因为管理层正在做你的工作，或者把轮班交给别人(承包商)，或者从外面公司购买食物，酒店不需要我们的工会会员工作(外面购买)，从如减少工人的上班时间表，我们有很好的工资和福利，但这并不重要，国际工会联盟管不了也不想管（这是二号工会自己的问题）我们自己的工会管理层视如不见。

现在国际工会联盟想要接管我们的养老基金，将其与拉斯维加斯养老基金以及其他几个当地养老基金合并。我们的养老基金资金和养老金福利的地方控制将被取消。当国际工会联盟取得控制权时，我们就输了。

二号工会一旦受制于国际工会联盟,我们让他们接管旧金山二号工会的养老基金,我们将失去带头改善工资、福利和工作条件的优势,反而最终被拖到国际工会联盟规定的较低标准。我们问,为什么洛杉矶当地的工会选择不参与这次养老金合并?

“他们知道我们不知道的事情吗?”正如前二号工会主席迈克凯西 (Mike Casey)所说.

我们二号工会的工人无法对养老金合并进行投票。我们的二号工会执行委员会也没有。它显然完全掌握在养老基金受托人的手中——迈克 (Mike Casey)、阿南德(Anand Singh)、蒂娜、(Tina Chen) 和金维兴 (Kim Wirshing)。

我们不必同意工会的安排。我们应该拥有自己的声音,并且可以利用它们来表达我们的分歧。

“真理永远不会损害正义的事业” ~ 圣雄甘地

在新冠期间 (Covid 19) 成立的 二号工会妇女核心小组,我们试图从彼此的经验中学习,并通过工作挑战相互支持。我们对工会酒店的成功以及我们在工作场所争取工会权力的斗争有着坚定的承诺。我们为二号工会成员创建了一个网站:

BeHeardL2.com

本信函中提及的所有和解文件均可在我们的网站上找到.

请大家将网站用作相互交流的一种方式,并用作通过我们共享的工作经验以及在缺乏代表的情况下获得彼此帮助的资源。

我们已经将“红皮书”、Local 2 章程和 IU 章程放上网站。我们将尽快在该网站上提供其他合同,因为我们想让该网站对我们的整个二号工会 (包括棒球场和俱乐部工作人员) 有所帮助。本次 2022-2024 年活动的和解文件也将发布给您查看。

请访问该网站,我们认为您会很高兴,我们才刚刚开始成长,所以请耐心等待。

团结一致

二号工会妇女核心小组

En Español

Estimada familia del Local 2,

Nuestros funcionarios del Local 2 permiten cada vez más que UNITE HERE del Sindicato internacional establezca nuestras agendas, el último ejemplo en su plan es juntar nuestro fondo de pensiones con el fondo de pensiones de Las Vegas y varias otras ciudades. Esta obediencia al Sindicato Internacional ya ha dado lugar a una serie de permisos que han reducido nuestros beneficios sindicales. El Caucus de Mujeres del Local 2 quiere que los trabajadores del hotel sepan lo que está pasando.

En 2018, los trabajadores del Local 2 Marriott de seis hoteles de San Francisco se declararon en huelga durante 61 días para obtener un contrato justo. Los trabajadores de Marriott en todo el país se solidarizaron con sus hoteles para ganar contratos en nuestras diferentes ciudades. Cada ciudad tenía objetivos y necesidades diferentes para sus contratos, ya fueran reglas de trabajo, salarios, seguridad laboral, atención médica o pensiones. Este es un modelo que habíamos seguido con éxito en campañas de contratos anteriores. Negociamos en solidaridad con los trabajadores en ciudades de todo el país, pero conservamos nuestra propia autonomía e independencia, y ellos también de nosotros. Fue algo bueno.

Pero esta vez, en 2018, El Sindicato Internacional intervino y negoció una "carta adicional" sobre "tecnología". Esta "carta adicional", que se incluyó en nuestro acuerdo de contrato, redujo los paquetes de indemnización de los trabajadores del hotel para los trabajadores despedidos por "tecnología".

Nuestro paquete de indemnización estándar para los trabajadores de hoteles en San Francisco había sido de \$3,000 por año de trabajo, más doce (12) meses de cobertura médica y aportes a la pensión. Eso está en nuestro contrato. Pero, la "carta complementaria" del Sindicato Internacional redujo el paquete de indemnización para los trabajadores despedidos por "tecnología" a \$2,500 por año de trabajo, una reducción de \$500 por año. Eso significa \$10,000 menos para un trabajador despedido después de 20 años. Además, los trabajadores despedidos por "tecnología" obtienen sólo seis (6) meses de cobertura médica y ninguna contribución de pensión en absoluto.

En 2022, el Sindicato Internacional se hizo cargo de las negociaciones del contrato hotelero y negoció un "acuerdo nacional" complementado con una adenda local. El convenio nacional y la adenda local se negociaron sin la participación de los trabajadores del hotel, a diferencia de la práctica que tenemos desde hace más de 40 años.

El resultado es que el sindicato Internacional negoció un acuerdo que se enfoca casi por completo en supuestamente preservar la limpieza diaria de las habitaciones. Pero aquí en San Francisco ya tenemos una ley, llamada Ordenanza de Edificios Saludables, que exige la limpieza diaria de las habitaciones. El Local 2 ayudó a que se aprobara esta ley. Nuestro contrato ya nos permitía denunciar las violaciones de esta ley, si nuestros funcionarios sindicales estuvieran dispuestos a luchar.

Pero ahora, cuando queremos afligirnos por las violaciones de las reglas de limpieza diaria de habitaciones, el nuevo acuerdo nacional permite que el sindicato internacional intervenga y trate de llegar a un acuerdo antes de que podamos ir a arbitraje. Hay algunas multas financieras exigidas para los hoteles si no llegan a

un acuerdo y pierden en el arbitraje, pero quién sabe qué tipo de tratos hará el Sindicato Internacional. Elegimos a nuestros funcionarios sindicales locales y tenemos cierto control sobre ellos, pero no elegimos a los funcionarios de la Unión Internacional y prácticamente no tenemos control sobre lo que hacen.

¿Qué ganamos al permitir que el Sindicato Internacional dirija las negociaciones del contrato hotelero de 2022?

Cuando el presidente Anand Singh presentó este acuerdo de contrato a los trabajadores de Marriott, solo trajo un "resumen". En realidad, ningún trabajador vio el lenguaje del contrato. En una reunión, una líder de nuestro Caucus de Mujeres Local 2 le preguntó a Anand: "¿Hay algo más significativo en este contrato que no nos hayas dicho aquí? ¿Hay algo más que debemos saber?" Anand respondió "No". Los trabajadores de Marriott ratificaron el contrato el 26 de julio.

La verdad parece ser muy difícil de alcanzar en estos días. Así que perdónanos por arrojar la verdad sobre la mesa. Sin embargo, es muy importante que veas los hechos. Te mereces la verdad. Por favor, sigue leyendo.

Después de que los trabajadores de Marriott votaron para ratificar el contrato, Anand y Tony Semasko, nuestro Director del Departamento de Quejas, volvieron a la mesa de negociaciones con Marriott y negociaron un acuerdo de liquidación de obsequio, con fecha del 20 de septiembre de 2022. El Sindicato no ha proporcionado una copia de este acuerdo. a ningún trabajador, pero el Caucus de Mujeres del Local 2 pudo obtener una copia.

El acuerdo de conciliación del 20 de septiembre retira todas las quejas del sindicato que se habían presentado durante la pandemia sobre la limpieza diaria de habitaciones.

Este acuerdo de conciliación también retira todas las quejas del sindicato con respecto a;

- > Derechos de recuperación
- > Gerencia realizando trabajo de unidad de negociación
- > Infracciones de combinación de puestos y clasificación cruzada
- > Programación y violaciones de horas extras
- > Seguridad laboral
- > Subcontratación
- > Sucesión
- > Capacitación, reemplazo y despido de los trabajadores
- > No proporcionar comidas

Todo esto sucedió DESPUÉS de que los trabajadores votaron a favor del contrato. ¿Por qué? ¿Y por qué están tratando de mantener en secreto este acuerdo de conciliación?

Luego, el 7 de octubre, Anand firmó otro documento acordando con el hotel que nuestros beneficios eran lo suficientemente generosos y por lo tanto renunció a nuestra elegibilidad; para lo siguiente:

- > La Ordenanza de licencia parental pagada de San Francisco, que garantiza a los nuevos padres y madres su salario completo durante ocho (8) semanas después de dar a luz o adoptar a un niño.

- > La Ordenanza de licencia por enfermedad pagada de San Francisco, que garantiza la licencia por enfermedad
- > La ley de retiro y retención del estado de CA, que garantiza a los trabajadores despedidos el derecho a ser retirados a sus trabajos, una ley que muchos de nosotros trabajamos duro para aprobar.

Además, el documento del 7 de octubre fijó el pago de horas extras para los servidores de banquetes en \$2.50 adicionales por hora, en lugar de tiempo y medio. Los servidores de banquetes no han sido consultados al respecto. ¿Cómo negocia el sindicato los salarios sin que ninguno de esos líderes obreros esté presente para hablar sobre esto?

Anand necesita explicar por qué está haciendo todas estas concesiones, después de decir una y otra vez que íbamos a hacer que los jefes de los hoteles pagaran por dejarnos sin nada durante la pandemia.

El Caucus de Mujeres del Local 2 cree que Anand está haciendo todo esto a la entera disposición del Sindicato Internacional, que parece ansioso por hacer un trato nacional sobre la limpieza diaria de las habitaciones a expensas de todos los demás.

El Caucus de Mujeres del Local 2 se ha estado reuniendo y discutiendo temas en nuestros hoteles. Como nos hemos comunicado a través de diferentes hoteles, hemos podido compartir información que de otro modo nunca habríamos sabido. Nos sentimos obligadas a compartir con los miembros; lo que hemos aprendido para que todos los trabajadores estén informados y puedan llegar a sus propias conclusiones sobre lo que está pasando.

Nos han dicho una y otra vez, juntos somos más fuertes. A medida que nuestros problemas se minimizan y nunca se resuelven, se termina la fortaleza de nuestro gran contrato. Los jefes lo saben, y se burlan "hablale a tu representante". Realmente no importa que tengamos excelentes salarios y beneficios si no podemos obtener horarios porque la gerencia está haciendo nuestro trabajo o le está dando el turno a otra persona o comprando alimentos de compañías externas.

Y ahora el sindicato internacional quiere hacerse cargo de nuestro fondo de pensiones, juntándolo con el Fondo de Pensiones de Las Vegas, junto con varios otros fondos de pensiones locales. El control local del dinero de nuestro fondo de pensión y de nuestros beneficios de pensión desaparecerá.

Cuando el sindicato internacional tome el control, perdemos. En lugar de que San Francisco lidere el camino hacia mejores salarios, beneficios y condiciones de trabajo, terminamos siendo arrastrados a un nivel más bajo que dicta el sindicato Internacional ¿Por qué, nos preguntamos, ha elegido el sindicato de Los Ángeles a mantenerse al margen de este enlace de pensiones? ¿Saben algo que nosotros no sabemos?

Como ha dicho el expresidente del Local 2, Mike Casey, los trabajadores del Local 2 no pueden votar sobre el enlace de pensiones. Tampoco nuestra Junta Ejecutiva. Aparentemente, está completamente en manos de los administradores del fondo de pensiones: Mike, Anand, Tina y Kim Wirshing. Pero no tenemos que estar de acuerdo. Somos dueños de nuestras propias voces y podemos usarlas para dar a conocer nuestro desacuerdo.

“La verdad nunca daña una causa que es justa”

~Mahatma Ghandi

El Caucus de Mujeres del Local 2 se reunió durante el Covid 19, buscamos aprender de las experiencias de los demás y apoyarnos mutuamente a través de los desafíos laborales. Tenemos un profundo compromiso con el éxito de nuestros hoteles sindicales y nuestras luchas por el poder sindical en nuestros lugares de trabajo.

TODOS LOS DOCUMENTOS DEL ACUERDO MENCIONADOS EN ESTA CARTA SE PUEDEN ENCONTRAR EN NUESTRO SITIO WEB

Be.heardL2.com

El sitio web pretende ser un recurso para obtener ayuda mutua a través de nuestras experiencias laborales compartidas y cuando la falta de representación esté disponible. En el sitio web hemos subido el “Libro Rojo”, los Estatutos del Local 2 y la constitución de IU. Estamos trabajando para que todos los contratos estén disponibles en el sitio. Queremos que este sitio sea útil para todo nuestro sindicato, incluidos los trabajadores de estadios y clubes. Visite el sitio, creemos que estará complacido, apenas estamos comenzando a crecer, así que tenga paciencia.

En Solidaridad ~ El Caucus de Mujeres Local 2