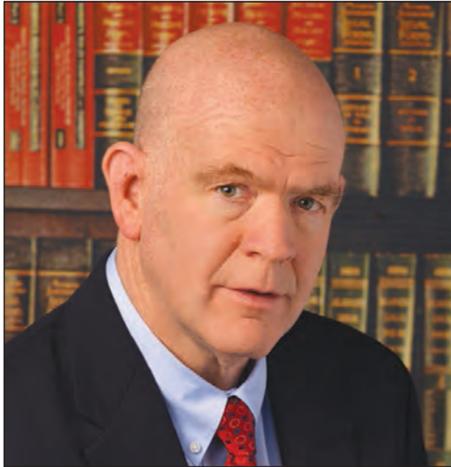


WHITE COLLAR

UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS PROFESIONALES Y DE OFICINA (OPEIU), AFL-CIO, CLC EDICIÓN N.º 546 | OTOÑO 2021



La mayoría de los estadounidenses dicen que se afiliarían a una unión, y el 77% de 18 a 34 años expresa su aprobación de las uniones. Muchos eligen OPEIU.



Jugar para el largo plazo

Por Richard Lanigan
Presidente

Hace años, cuando una empresa decidía librar el lugar de trabajo de una unión, contrataba a un asesor antisindicalista que trataba de persuadir a la mayoría de los trabajadores que votaran para salirse de la unión cuando venciera el contrato. Estas campañas generalmente duraban de uno a dos años, solían ser muy costosas y no siempre arrojaban el resultado deseado. Desde entonces, muchas empresas han adoptado una estrategia de largo plazo para debilitar a la unión poco a poco con el tiempo.

¿Cómo lo han hecho? Para empezar, las empresas se dedican a socavar la legitimidad de las uniones. Como ejemplo, ahora las empresas luchan contra motivos de queja válidos con más celo que nunca y suelen negarse a reinstalar a un trabajador aunque la unión demuestre que éste fue destituido injustamente. Cuando la empresa presenta propuestas o toma decisiones que dejan a los miembros de la unión ajenos a las decisiones colectivas, también socava a la unión como institución. Pero hay otras formas:

- Cuando la empresa insiste en llevar a cabo negociaciones que eliminan del proceso a los miembros de la unión.
- Cuando la empresa insiste en aplicar reglas básicas en las negociaciones que le dificultan al comité de la unión comunicarse con los miembros respecto de asuntos de la negociación.
- Cuando la empresa se comunica directamente con nuestros miembros de manera más eficaz que nosotros, con lo que se establece como la fuente confiable de información. Entonces aprovecha los comunicados para difundir mensajes equívocos en los que presenta a la unión

como una parte externa, creando una sensación de futilidad, miedo y división entre los miembros.

- Cuando se comunica con los miembros sobre el apoyo para la unión.

Si bien estos cambios en el modus operandi de las empresas generalmente no ponen a los miembros en contra de la unión, sí la socavan.

El menoscabo continuo de la unión afecta su credibilidad ante los miembros, reduce las expectativas de éstos y genera apatía. ¡Y esos son exactamente los efectos que la empresa espera lograr! Si los miembros se vuelven apáticos, se reduce la participación en los mítines, las reuniones, los desfiles, las manifestaciones, en los centros de llamadas, en las campañas organizativas, etcétera. Habrá menos miembros que le den su dirección electrónica a la unión local o que aspiren a puestos como delegados sindicales. Con el tiempo, los delegados se encontrarán haciendo el trabajo ellos mismos pues nadie más querrá hacerlo.

Finalmente, en los estados con el llamado “derecho a trabajar”, la membresía en las uniones empezará a declinar, dejándolas con menos recursos para luchar por buenos contratos y por una representación de calidad. Una vez terminado este trabajo “gradual”, la empresa estará en posición de descartar del todo a la unión. En la novela “Fiesta”, de Ernest Hemingway, dos personajes están platicando y Bill le pregunta a Mike: “¿Cómo caes en bancarrota?” Mike responde: “Poco a poco y después de golpe.”

Esa cita nos recuerda que, cuando ciertas conductas se mantienen con el tiempo y se vuelven habituales, pueden debilitar la resolución de una persona, una familia o

una unión. Pero también significa que si se mantienen otras conductas a lo largo del tiempo, éstas pueden reforzar la resolución de la persona, los lazos familiares o la capacidad colectiva de una unión. En otras palabras, se puede construir una unión efectiva poco a poco y de golpe. Esto requiere compromiso, esfuerzo y generalmente un plan, pero hay muchos casos de uniones que han cambiado para ser más fuertes y sustentables.

Para hacer fuerte a una unión con el tiempo se empieza con una comunicación directa y de calidad con los miembros. Requiere que todos los involucrados adopten la idea de que la relación con los miembros es más importante que cualquier otra cosa. Requiere que las uniones tomen decisiones de forma transparente con la participación de miembros tanto electos como no electos. Las negociaciones deben ser un tema abierto con tanto contacto con los miembros como sea posible. La gente se preocupa por su lugar de trabajo. Muchos estarían dispuestos a ser miembros de un comité sindical que se reuniera para aprender las reglas del trabajo, de los planes de retiro o la mejor forma de hacer participar a los recién contratados en la unidad de negociación. También implica aceptar gente que muestre interés en la unión o que demuestre habilidad de liderazgo, para formar líderes salidos de la base. Asimismo, significa crear y establecer sólidas estructuras de comunicación con los miembros.

Reforzar una unión no es cuestión de hacer felices a todos. Se trata de decirle a la gente la verdad y de mantenerla al tanto de sus intereses colectivos, pues sabemos que la empresa tratará de socavar a la unión a cada oportunidad. Es el manual de jugadas de la empresa para 2021. Así pues, tenga en mente que también la unión puede jugar al largo plazo. ■

Mientras los trabajadores batallan, los sueldos de los directivos se disparan

Los trabajadores estadounidenses necesitan la Ley PRO

La pandemia de COVID-19 ha ampliado espectacularmente la brecha salarial, en la que los estadounidenses más ricos están teniendo ganancias sin precedentes mientras que los trabajadores batallan para mantenerse a flote en una economía injusta.

Una encuesta reciente de The New York Times encontró que la brecha entre la paga de los directivos y la de los trabajadores ha crecido enormemente durante la pandemia de COVID-19, pues los muy ricos han obtenido ganancias sin precedentes en sus empresas.

El director general mejor pagado es Alexander Larp, de Palantir, una empresa de big data que depende fuertemente de contratos con el gobierno. Él ganó más de 1,100 millones de dólares tan solo en 2020. El número de directivos que ganaron más de

100 millones de dólares aumentó de uno en 2019 a ocho en 2020, reportó The Times. Y, en promedio, la paga aumentó 14.1% para los directores pero solo 1.9% para los trabajadores.

El Instituto de Política Económica lo pone aun más descarnadamente: en 2020 los directores mejor pagados ganaron 351 veces más que el trabajador promedio.

El mercado accionario y la compensación de los directivos vinculada con el desempeño de las acciones tuvieron un importante papel en ese incremento. El desempeño de una empresa en el mercado accionario tiene muy poca relación con las ganancias o la operación de la empresa, pero desempeña un papel desproporcionado para determinar la paga de los directores en el espectro de las empresas que cotizan en bolsa.

Algunas empresas, como Uber y DoorDash, no han obtenido un solo dólar en ganancias operativas, pero se mantienen en el negocio

en gran parte gracias a su desempeño en el mercado accionario. A su vez, destinan el dinero de los inversionistas a financiar campañas de cabildeo a fin de crear

exenciones y lagunas en las leyes laborales, lo cual atrae a aun más inversionistas a su empresa, pese a estar perdiendo dinero en su negocio básico.

Hay políticas, como las reformas al derecho laboral con la ley de

Protección al derecho a organizarse (PRO), la representación de los trabajadores en las juntas directivas y enfrentarse a los monopolios emergentes, como Amazon y Uber, que alterarían esa dinámica para los trabajadores estadounidenses. Tomadas en conjunto, empero, esas fórmulas de política pueden detener la creciente desigualdad y constituir un paso significativo hacia una economía justa.

En promedio, la paga aumentó 14.1% para los directores pero solo 1.9% para los trabajadores.

La Ley PRO es la clave del futuro de Estados Unidos

La desigualdad en el ingreso bruto sólo ha empeorado durante la pandemia. Las caducas leyes laborales han entorpecido nuestro derecho fundamental de unirnos y negociar mejores salarios, beneficios y condiciones de trabajo. Es por eso que necesitamos la ley de Protección al derecho a organizarse (PRO), que va a empoderar a los trabajadores y a reforzar nuestra democracia.

La Ley PRO es una legislación histórica para empoderar a los trabajadores, defender los derechos civiles y estimular la economía. Es la clave del futuro de Estados Unidos.

La ley PRO:

- **Impedirá que las empresas** interfieran en las elecciones sindicales.
- **Protegerá a los trabajadores** que participen en protestas pacíficas.
- **Establecerá un proceso de mediación y arbitraje** para que las uniones recién formadas logren su primer contrato.
- **Prohibirá que las empresas** reemplacen a los trabajadores de forma permanente.
- **Impedirá que las empresas** clasifiquen indebidamente a sus trabajadores como contratistas independientes y mucho más.

¡Participe en la lucha!

Visite PassTheProAct.org para ver más información y participar.

¿Gana salario mínimo? ¡Buena suerte si encuentra algo para rentar!

Es por eso que necesitamos la Ley PRO

Los trabajadores de tiempo completo y salario mínimo no pueden pagar renta en la mayor parte de los Estados Unidos. Y esto ha empeorado durante la pandemia de COVID-19.

Eso es lo que afirma un reciente reporte de la Coalición Nacional para Vivienda de Bajos Ingresos, que detalla los apuros de los trabajadores de sueldo mínimo que buscan rentar. A partir de 2001, la renta promedio en 45 estados y en Washington, D.C. ha aumentado significativamente más rápido que los salarios.

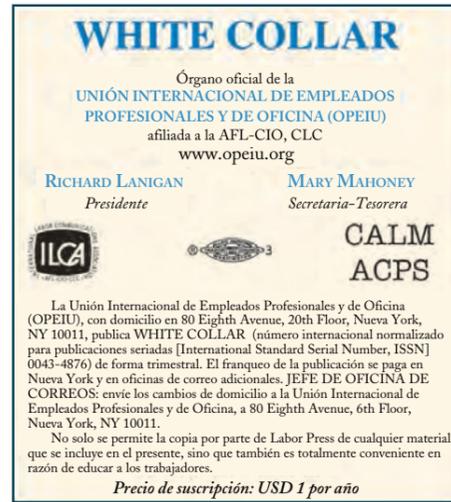
El reporte define una renta como accesible cuando representa 30% o menos del ingreso total. Titulado "Out of Reach", el documento deja en claro que procurarse incluso los artículos de primerísima necesidad es un acto de equilibrio para los trabajadores de sueldo mínimo. Sólo en 7% de los condados de Estados Unidos alguien que gane el sueldo mínimo puede pagar un departamento decente de una recámara a precio justo del mercado, precisan los autores.

Estas tendencias se han exacerbado por el hecho de que el sueldo mínimo federal no ha aumentado en más de diez años...

Estas tendencias se han exacerbado por el hecho de que el sueldo mínimo federal no ha aumentado en más de diez años, de que firmas de Wall Street compran acciones de viviendas en todo Estados Unidos y la relativamente baja densidad de las uniones en todo el país significa que, en promedio, los trabajadores están ganando mucho menos del valor que producen.

Esta sombría situación para quienes rentan y ganan el salario mínimo es sólo una de las razones por las que el Senado necesita tomar medidas: aprobar la Ley PRO para darle a millones de trabajadores una oportunidad de luchar para ganar dignidad y respeto en el trabajo, elevar el salario mínimo para que los trabajadores reciban lo que se les debe, y ampliar la ayuda federal para rentas en el corto plazo, a fin de proteger a quienes rentan de caer en el desamparo.

Visite PassTheProAct.org si desea más información.



El plan 401(k) de OPEIU alcanza los 100 millones de dólares en bienes

El plan 401(k) de OPEIU alcanzó más de 100 millones de dólares en bienes, constituyendo así una solución de ahorro para el retiro sin paralelo para los miembros de OPEIU y su familia. Los compromisos adicionales significan que el plan probablemente superará los 150 millones de dólares para fines de año.

El plan 401(k) de OPEIU, llamado Plan Nacional de Ahorro para el Retiro de OPEIU, se lanzó en 2017 y rápidamente creció convirtiéndose en uno de los mejores de su clase, ofreciéndoles a sus miembros una solución de ahorro para el retiro, de bajo costo pero rica en funciones, a través de su patrón, que se negocia en los acuerdos de negociación colectiva. El plan de OPEIU es más adecuado para miembros de la unión que los planes tradicionales con alimentos cuotas de administración, lo que asegura una opción de ahorro para el retiro con las cuotas más bajas posibles.

“El plan fue diseñado por la unión, teniendo en mente a sus miembros, para proteger los bienes que con tanto esfuerzo han obtenido y ofrecer un plan de ahorro para el retiro como ningún otro. Un plan que ofrece las cuotas más bajas posibles y que está disponible sólo para miembros de OPEIU”, explicó Richard Lanigan, presidente de OPEIU.

“Estamos muy complacidos de que en unos cuantos años el plan haya crecido a más de 100 millones de dólares en bienes y de que constituya una opción confiable de ahorro para el retiro para tantos de nuestros miembros”, agregó Lanigan.

A diferencia de los fondos tradicionales con fecha fija que tienen un acercamiento de riesgos común para todos, el plan de OPEIU se ajustará a la tolerancia a los riesgos y la fecha planeada de retiro de cada miembro, haciendo énfasis en inversiones prudentes y razonables. El plan cuenta con graduación automática de sueldo, con la que el participante incrementa gradualmente con el tiempo el monto que aporta conforme aumenta su sueldo. Es una forma de obligarse a ahorrar para el retiro, y la persona que

“El plan fue diseñado por la unión, teniendo en mente a sus miembros, para proteger los bienes que con tanto esfuerzo han obtenido y ofrecer un plan de ahorro para el retiro como ningún otro. Un plan que ofrece las cuotas más bajas posibles y que está disponible sólo para miembros de OPEIU.”

*– Richard Lanigan,
Presidente de OPEIU*

siga este proceso alcanzará su nivel máximo de aportaciones en las primeras etapas de su empleo. Esto le asegura que tendrá el tiempo y el dinero necesarios para que en su cuenta se acumulen los bienes necesarios para su retiro.

El plan también será más accesible que la mayoría de los demás, haciendo más sencillo a los miembros manejar sus cuentas y entender cómo funciona el proceso de inversión. Los miembros tienen capacitación a su disposición para conocer el proceso de inscripción, las inversiones y la graduación automática con el salario dentro del plan diseñado por la unión. ¿La meta? Asegurar que los miembros de OPEIU tengan todo el control posible sobre su futuro retiro.

Hable con su unión local para saber más sobre el Plan Nacional de Ahorro para el Retiro de OPEIU.

El plan 401(k) de OPEIU ofrece características sin paralelo:



- Las cuotas más bajas disponibles.
- Una corriente de beneficios de por vida a través de un retiro mínimo garantizado.
- Opciones superiores de inversión con fecha fija y a bajo costo, tipo “fíjelas y olvídense”.
- Acceso ilimitado y sin costo a asesores educativos con licencia, a herramientas y programas continuos de bienestar financiero, asesoría en materia de deuda, amplios seminarios Web y herramientas en línea.
- Opción de correduría abierta, en la que los participantes pueden adquirir fondos mutuales a través de una plataforma de bajo costo.

EN EL INTERIOR



El plan 401(k) de OPEIU alcanza los 100 millones de dólares en bienes 5



OPEIU lanza nuevos planes Medicare Advantage para miembros retirados 7



Reportaje de portada: 77 por ciento de aprobación. 12



Las enfermeras de la Local 50 ratifican el contrato con el Centro Médico Queen's. 15

¡NUEVO! Descubra los beneficios de una mejor salud como jubilado de la unión

Planes Medicare Advantage que se ofrecen exclusivamente a miembros jubilados de la unión



Cobertura exhaustiva disponible exclusivamente para miembros jubilados de una unión.

Los planes Medicare Advantage de la AFL-CIO ofrecen:



Acceso a proveedores y atención en todo el país



Salud a distancia y otras opciones virtuales



Los mismos beneficios dentro y fuera de la red del plan



Cobertura de oído y visión



Cobertura de medicamentos de marca recetados y de tope de recetas (el llamado agujero de dona)



Recursos de valor agregado, como membresía en los gimnasios SilverSneakers®

Más información

Si desea saber más sobre las características del plan:

Llame al equipo de bienvenida de Anthem First Impressions al 833-371-1160, TTY: 711, de lunes a viernes, de 8 a.m. a 9 p.m. ET, salvo días festivos.

Si desea saber más sobre inscripciones y costos:

Llame a Servicios Administrativos Benistar, el administrador del patrocinador del plan, al 844-235-3787, de lunes a jueves, de 8:30 a.m. a 5:30 p.m. ET, y viernes de 8:30 a.m. a 5 p.m. ET.

retireehealth.unionplus.org

Responsiva:

Anthem Blue Cross y Blue Shield son un plan LPPO con contrato con Medicare. La inscripción en Anthem Blue Cross y en Blue Shield depende de la renovación del contrato. Anthem Blue Cross y Blue Shield son nombres comerciales de la compañía Community Insurance. Licenciatario independiente de la Asociación Blue Cross Blue Shield. Anthem es marca comercial registrada de Anthem Insurance Companies, Inc.

OPEIU lanza nuevos planes Medicare Advantage para miembros jubilados

Si usted tiene 65 años, o si pronto los tendrá, OPEIU tiene una cautivadora opción que le permitirá ahorrar dinero y la ofrecerá beneficios confiables para el cuidado de la salud durante su retiro.

OPEIU se complace en ofrecer ahora sus amplios planes Medicare Advantage para retirados de la unión con derecho a Medicare, a través de un confiable socio nacional, Anthem Blue Cross y Blue Shield. Estos planes están disponibles exclusivamente para miembros de OPEIU jubilados y su cónyuge o pareja, y no pueden encontrarse o adquirirse en el mercado abierto de Medicare.

Estos planes ofrecen servicios mejorados en comparación con el mercado individual de Medicare, beneficios para medicamentos de marca recetados y cobertura de la brecha ("agujero de la dona"), acceso nacional y programas de valor agregado, como membresía en los gimnasios SilverSneakers®, salud a distancia, oído y mucho más.

El periodo de inscripción en Medicare empieza el 15 de octubre. Puede informarse y comparar planes y características visitando retireehealth.unionplus.org, o llamando al equipo de bienvenida Anthem First Impressions al 1-833-371-1160, TTY: 711, de lunes a viernes, de 8 a.m. a 9 p.m. ET, salvo días festivos.

Servicios Administrativos Benistar, el administrador del patrocinador del plan, estará manejando todo lo relacionado con la inscripción en el plan y las dudas respecto de las primas. Para inscribirse o preguntar sobre estos temas, llame al 1-844-235-3787, de lunes a jueves, de 8:30 a.m. a 5:30 p.m. ET, y viernes de 8:30 a.m. a 5 p.m. ET.

OPEIU también está elaborando un programa de cuentas de ahorros médicos para retirados, que sería parte del proceso de negociación colectiva y estaría financiado por las empresas. El dinero se depositaría en este programa libre de impuestos, igual que los beneficios 401(k), con la diferencia de que no se les aplicarían impuestos a los fondos que se retiraran con el propósito de cuidar de la salud. Los fondos de la cuenta de ahorros médicos de los miembros jubilados podrán destinarse a pagar cualquier cosa relacionada con el cuidado de la salud.

Los dos programas son los pasos más recientes de la misión de la unión de ampliar y mejorar los beneficios y servicios que ofrece a sus miembros y a sus familias.

Estos planes están disponibles exclusivamente para miembros de OPEIU jubilados y su cónyuge o pareja, y no pueden encontrarse o adquirirse en el mercado abierto de Medicare.



¿Jubilado? ¡Su unión lo necesita!

Ingrese en el Equipo de Acción de Jubilados de OPEIU.

OPEIU quisiera seguir en contacto para mantenerlo al tanto de otros apasionantes beneficios para retirados y de los sucesos importantes que lo afecten a usted y a su familia.

Para ingresar en el Equipo de Acción de Jubilados de OPEIU visite opeiu.org/retiree e inscribese hoy mismo.

¡Felicitaciones a los ganadores de las becas de OPEIU!

Felicidades a todos los que recibieron becas de OPEIU en 2021. La OPEIU otorga anualmente muchas becas para promover la educación de los miembros y sus familias, al igual que un campamento de verano para niños.

Puede encontrar más información sobre todas las oportunidades de becas de OPEIU en opeiu.org en la pestaña Recursos para miembros y haciendo clic en Beneficios de membresía de la OPEIU, así como en la aplicación OPEIU, disponible para descarga gratuita para dispositivos iOS la App Store y para dispositivos Android en Google Play buscando **OPEIU**. Las solicitudes y las actualizaciones sobre las becas de 2022 se publicarán en enero.



Beca en memoria de Howard Coughlin — ganadores de tiempo completo



Casey Antczak
Local 8



Gevon Finley
Local 29



Alex Chau
Local 30



Kaitlyn Walters
Local 32



Tamah Tyau
Local 50



Jasiah Edmond
Local 101



Collin Carofano
Local 106



Daniel Roman
Local 153



Blaise Slattery
Local 277



Brienna Anderson
Local 2002



Isabel Higgon
DAG 2007A

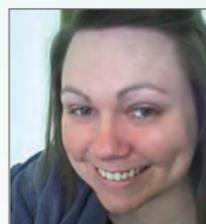
Beca en memoria de Howard Coughlin — ganadores de medio tiempo



Godwin Akpata
Local 6



Gina McMillin
Local 40



Tara Allen
Local 381



Edwin Soto Saucedo
Local 537

El programa de OPEIU puede ayudarle a pagar su deuda estudiantil

Cada año, la OPEIU brinda cinco premios de \$2,500 cada uno para ayudar a los miembros a reducir la deuda estudiantil a través del Programa de Reducción de Deuda Estudiantil de OPEIU. Los ganadores en 2021 fueron Angel Contreras, Local 30; Carl Green, Local 32; Nicolle Navarrete, Local 251; Suzanne Brisbois, Local 459; y Raymond Zammit, Local 494. Los miembros de la OPEIU con al menos \$10,000 en deuda estudiantil pueden presentar una solicitud cada año.

Para obtener más información, visite opeiu.org, busque la pestaña Recursos para miembros y haga clic en Beneficios de membresía de OPEIU.

Plazos para registrarse en el programa de Universidad Gratuita de OPEIU

Impulse su educación registrándose en el programa de Universidad Gratuita de OPEIU. Los miembros de OPEIU y sus familiares pueden obtener GRATIS un título de asociado o de licenciatura totalmente en línea.

El aprendizaje en línea es seguro y puede adaptarse a su apretada agenda. Para obtener más información, visite freecollege.opeiu.org.



LAS CLASES EMPIEZAN:

10 de enero (título técnico)

17 de enero (licenciatura)

Más de 2,200 miembros de OPEIU han ahorrado **7.6 millones de dólares** en colegiaturas, libros electrónicos y otras cuotas a través del programa Universidad Gratuita de OPEIU.



¡Manténgase en contacto!

Manténgase al tanto de las noticias que le interesan sobre su unión, así como sobre los beneficios gratuitos de la membresía, como becas, reducción de deuda estudiantil y protección contra el robo de identidad.

¡No se lo pierda! Inscríbese para recibir mensajes de texto de OPEIU. Envíe OPEIU al 844-240-4114.

Podrían aplicarse tarifas por mensajes y datos. Puede cancelar su participación en el servicio de SMS de OPEIU en cualquier momento. Para cancelar envíe "STOP" al 844-240-4114. Después de haber enviado el SMS "STOP", OPEIU responderá con otro mensaje para confirmar que usted se ha dado de baja de su programa de SMS. Una vez que haya cancelado, ya no recibirá SMS de OPEIU.

Brandon Nessen nombrado Director de Organización



Brandon Nessen

OPEIU se complace en anunciar que Brandon Nessen fue nombrado director de organización, puesto que ocupará después de haberse desempeñado como organizador sénior y jefe de organizadores en el Medio Oeste bajo el mando de su predecesora, Cindy Schu.

“Mi fe en la capacidad de los trabajadores para generar poder de abajo hacia arriba y producir cambios, aunada con las herramientas y estrategias comprobadas que producen resultados, alimentan mi pasión por dirigir, desarrollar y expandir el departamento de organización y una vasta red organizativa de OPEIU”, declaró Nessen. Apoyándose en el éxito de Schu y en un creciente número de uniones locales y líderes de OPEIU que han adoptado un modelo organizativo, Nessen planea hacer de OPEIU el hogar organizativo de los trabajadores que busquen justicia y una voz en su lugar de trabajo y en su vida.

En su función anterior en OPEIU, Nessen dirigió exitosas campañas de organización en los sectores de atención médica, educación superior y organizaciones sin fines de lucro, al tiempo que fomentó y reforzó los programas de capacitación del departamento de organización, la infraestructura de datos y el programa de aprendices de organizador.

También trae consigo un cúmulo de experiencia a OPEIU. Durante más de 16 años fue organizador con numerosas uniones locales e internacionales y con organizaciones comunitarias, encabezando campañas para fundar uniones en las industrias de la atención médica y la construcción, y luchando contra ejecuciones hipotecarias y los préstamos hipotecarios de rapiña. La capacidad única de las uniones de darle poder a los trabajadores ha sido una línea constante en todas las campañas y funciones de Nessen. “Creo que a los trabajadores y a la gente en general les va mejor cuando se unen y aprovechan el poder de los números para lograr cosas que jamás podrían hacer por sí solos”, aseguró.

César Leyva hace participar a los miembros a través de educación política



César Leyva

César Leyva, director político nacional de OPEIU, inició su jornada en el activismo político a temprana edad, cuando inmigró en los Estados Unidos procedente de México.

“Yo aprendí la importancia de la libertad económica a temprana edad, observando a mi madre trabajar largas jornadas de mesera en un restaurante de comida rápida”, reveló Leyva. Su experiencia con uniones la empezó como empleado de telecomunicaciones a principios de los años 2000, cuando se afilió a Trabajadores de Comunicaciones de Estados Unidos (CWA) y, en su primer día de trabajo, fue testigo presencial de cómo el poder colectivo de los trabajadores puede arrojar beneficios tangibles para las familias de clase trabajadora y media.

Poco después, Leyva fue delegado sindical y luego funcionario en su propia unión local. Su activismo y liderazgo se hicieron notar rápidamente y después le

ofrecieron un puesto en CWA como jefe sénior de campañas políticas en el distrito sureste.

Él trabajó siete años para elevar la voz del movimiento obrero dentro del movimiento más amplio por la justicia social.

En agosto de 2020 ingresó en OPEIU para dirigir el departamento político. “Mi objetivo es hacer participar a los miembros de la unión a través de una educación política que eleve las conciencias y del fomento del liderazgo”, explicó Leyva. “Es mucho lo que están arriesgando los trabajadores hoy en día y no podría haber más cosas en juego.”

Intégrese en el Equipo de Acción de Miembros de OPEIU para ser el primero en saber de batallas legislativas importantes en su estado. Visite opeiu.org e inscríbese hoy mismo.

Homenaje a las numerosas aportaciones de Cindy Schu, directora de organización jubilada

Después de más de 30 años de dedicarse a mejorar la vida de los miembros de OPEIU, la directora de organización Cindy Schu se va a retirar.

“Cindy trajo consigo una energía y un compromiso para organizar lo desorganizado que no tenía precedentes en la historia de OPEIU”, aseveró el presidente de OPEIU, Richard Lanigan. “Cindy tiene una profunda fe en el poder de las uniones de mejorar la vida de los trabajadores y sabe llegarle a la gente y ayudarla a ver lo mucho que podría mejorar su vida si se integrara en una unión”.

“Su impacto en OPEIU ha sido tremendo”, continuó Lanigan. “Cindy ayudó a reestructurar el plan organizativo de OPEIU para concentrarlo en ciertas industrias clave, dándole voz a trabajadores de los sectores de tecnología y de organizaciones sin fines de lucro”. Schu también contribuyó a lanzar iniciativas innovadoras, como el programa de aprendiz de organizador de OPEIU, que está creando capacidad en nuestras uniones locales a través de todo el país y que ha llevado a un nivel superior nuestra capacidad organizativa, agregó Lanigan.

“OPEIU le agradece sus numerosas aportaciones y le desea un retiro feliz y saludable”, expresó Lanigan.

Schu se integró en la Internacional en 2016 después de encabezar las campañas organizativas en la Local 8 del estado de Washington desde 1991. Durante todo ese

tiempo, ella también ayudó a OPEIU con numerosas campañas organizativas clave.

“Liberarse de la pobreza a través de la acción” fue su lema para la organización sin fines de lucro donde ella trabajó como directora de atención domiciliar después de graduarse de la escuela. Sin embargo, el lema resultaba un poco contradictorio, señaló Schu, pues la agencia les daba a los cuidadores un salario de pobreza, sin seguro médico ni tiempo libre pagado. Esa injusticia la impulsó a organizar por primera vez, con el apoyo de su unión, la Local 8, a los trabajadores de cuidados domésticos en Washington. Esa exitosa campaña significó aumentos de salario, seguro médico y tiempo libre con goce de sueldo para los trabajadores en todo el estado.

Como organizadora, y posteriormente como directora de organización, ella ayudó a miles de trabajadores de atención médica, servicio social, oficinas y del sector público a afiliarse a un sindicato. El compromiso de la Local 8 con la organización fue reconocido con múltiples premios bajo el liderazgo de Schu, entre ellos el premio conmemorativo Henderson B. Douglas de 2008, el premio organizativo más alto de OPEIU. En 2001, Schu fue elegida secretaria y tesorera de la Local 8, mientras continuaba desempeñándose como directora de organización.

“El efecto que tuvo Cindy en tantos trabajadores y organizadores se siente y se



Cindy Schu

seguirá sintiendo por mucho tiempo más”, declaró Brandon Nessen, quien sucedió a Schu como director de organización. “Como organizadores, le agradecemos su mentoría, que nos ha mostrado un estilo de liderazgo único, efectivo y compasivo, al que todos podemos aspirar”.



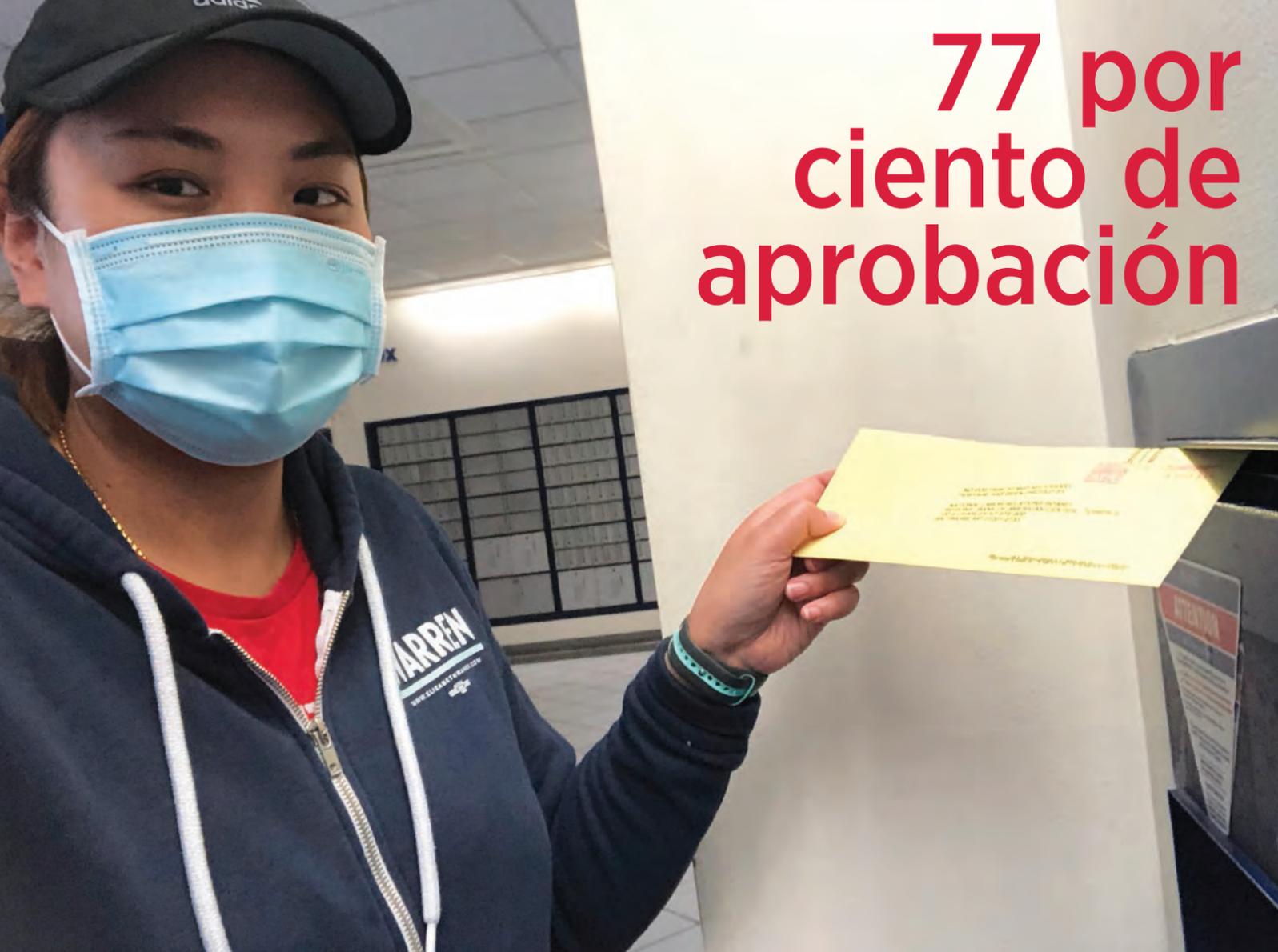
Sandy Pope

Sandy Pope nombrada directora de negociaciones

Sandy Pope fue nombrada directora de negociaciones de OPEIU, después de haberse desempeñado como coordinadora de negociaciones. Bajo su dirección, el equipo de negociación les proporciona a las uniones locales una ayuda experta en todos los aspectos del deber de la unión de negociar y hacer cumplir los acuerdos de negociación colectiva, la administración de las uniones locales y las relaciones con otras uniones y otros aliados comunitarios.

“Nuestro compromiso es apoyar y reforzar a nuestras uniones locales con recursos, capacitación y personal para poder defendernos y mejorar con buenos contratos y hacer crecer nuestra membresía”, indicó Pope.

77 por ciento de aprobación



Laura Phonharath, analista de programas en NACCHO, emite su voto en favor de sindicalizarse con OPEIU.

Una encuesta de Gallup publicada en septiembre muestra que la aprobación de las uniones laborales entre los estadounidenses está en su nivel más alto desde 1965, con un 68% que declara una opinión favorable de la organización laboral.

La encuesta, realizada a mediados de agosto, también mostró un impresionante 77% de opiniones favorables entre personas de 18 a 34 años, en reflejo de los resultados de encuestas realizadas meses atrás por el Centro Pew que apuntan a que la mayoría de los estadounidenses, en especial los jóvenes, votarían por afiliarse a una unión si se les diera la oportunidad.

Muchos eligen organizarse con OPEIU, buscando mejorar sus condiciones de trabajo, darles voz a los trabajadores marginados y abordar cuestiones de diversidad e inclusión en el lugar de trabajo. Los empleados de cuatro organizaciones sin fines de lucro son algunos de los que recientemente formaron uniones con OPEIU. Ésta es su historia.

El personal de NACCHO lucha por dignidad y respeto

Los empleados de la Asociación Nacional de Funcionarios de Salud Condales y Municipales (NACCHO) ganaron la elección para ingresar en la Local 2 del área metropolitana de Washington, D.C., en la que 80% de los empleados votaron para formar una unión.

El grupo inicialmente buscó el reconocimiento voluntario para su unión de su patrón en noviembre de 2020. Cuando la administración se negó, los empleados se vieron forzados a someterse a una prolongada audiencia en la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) ya que la administración refutó que la unidad negociadora tuviera la mayoría.

“La administración sabe que puede tratarnos como si fuéramos desechables pues –hay que admitirlo– sí lo somos”, afirmó Laura Phonharath, analista de programas y miembro del comité organizador de la unión. “Las uniones cambian eso. Y es por eso que estoy en esta lucha justa por la dignidad y el respeto”.

La unidad está formada por 53 personas y tiene su sede en D.C. A través de su trabajo, los empleados de NACCHO fortalecen la capacidad y efectividad de los departamentos de salud locales en todo Estados Unidos, con una pericia que va desde la equidad en cuidados médicos hasta la preparación para pandemias. El personal está compuesto por analistas de programas, jefes de analistas, asistentes sénior de programas, especialistas en miembros, especialistas en consultoría, entre otros.

“Todos tenemos fe en NACCHO y nos encanta el trabajo que hacemos”, señala el grupo en la carta que le envió a la administración para buscar el reconocimiento voluntario. “Por lo tanto, consideramos que nuestra unión es una pieza fundamental de los éxitos y logros de NACCHO. Tenemos la intención de hacer de NACCHO una institución en la que el personal sea respetado, valorado y que permanezca para trabajar hacia el futuro. Imaginamos un lugar de trabajo en el que el personal se reconozca como una parte importante de la organización y que, como tal, merezca ser tomado en cuenta en la toma de decisiones; en especial cuando esas decisiones impactan su compensación así como sus condiciones de trabajo”.

El grupo trató de establecer comunicación abierta entre la administración y los empleados y de tener un papel en la elaboración de las políticas organizativas y en los procedimientos que afectan su trabajo. “Como voz nacional de la salud pública en el ámbito local, sabemos lo importante que es que la gente afectada por las decisiones participe y se involucre. Eso es lo que queremos en nuestro lugar de trabajo”, continúa la carta.

Los empleados también quisieron subrayar la importancia de la igualdad racial y étnica en toda la organización para que el personal, y por ende NACCHO, pueda aprovechar el potencial pleno de cada uno y hacer avanzar su misión.

“Nuestro personal aporta experiencias y pericias diversas a NACCHO”, consideró Julia Zigman, analista de programas y también miembro del comité organizador. “Asegurar que el personal participe y esté representado significativamente en el liderazgo y la toma de decisiones nos permitirá aprovechar plenamente esa extensión y profundidad de experiencia y pericia”.

Los empleados del Servicio Mundial Judío Americano forman una unión para elevar valores

Los empleados del Servicio Mundial Judío Americano (AJWS), la organización judía de derechos humanos más importante del mundo, se complacieron de que la administración hubiera reconocido voluntariamente a la Unión AJWS, afiliada a la Local 153 de la Ciudad de Nueva York.

“Mis colegas y yo estamos muy entusiasmados de habernos agrupado para formar la Unión AJWS”, señaló Hannah Fajer, asociada de política y vocera de la unión. “Todos los días, nosotros elevamos los valores de dignidad, humildad, inclusión, responsabilidad y valor. Estamos orgullosos de trabajar para una organización progresista de derechos humanos que apoya los derechos laborales, y estamos ansiosos de alinear las prácticas internas de AJWS con los valores organizativos que impulsan nuestro trabajo por todo el mundo”.

“Le damos la bienvenida a la Unión AJWS como aliado para formar el futuro de la AJWS y aplaudimos el compromiso de sus miembros con nuestra misión y nuestros valores fundamentales”, comentó por su parte Robert Bank, presidente y director general de AJWS. “Desde hace más de 35 años, AJWS ha apoyado a gente de todo el mundo que se organiza en sus comunidades y ahora vemos la organización de nuestro personal como una expresión de nuestros valores en común. Nosotros respetamos a los miembros de nuestro personal y su valioso trabajo, y respetamos también su derecho a organizarse”.

Dana Kopel, aprendiz de organizadora de la Local 153, comentó que AJWS está inspirada en el compromiso judío con la justicia, en especial con el concepto de *b'tzelem elohim* –la idea de que cada persona fue creada a imagen de Dios– así como en los derechos enumerados en la Declaración Universal de Derechos Humanos. Tanto los valores judíos de AJWS como la Declaración Universal enseñan que cada individuo es merecedor de dignidad y respeto.

Los más de 550 socios beneficiarios que AJWS apoya en todo el mundo buscan la justicia todos los días, y los miembros de la nueva unión afirman que están orgullosos de participar con ellos en su lucha por la igualdad y los derechos humanos para todos los pueblos. Con la formación de la unión, y con su reconocimiento voluntario, el personal de la Unión AJWS y la administración de AJWS indicaron que tratan de alinear la forma en que expresan sus valores en el mundo, recibiendo con brazos abiertos la dignidad de sus trabajadores para crear una organización más justa y equitativa para todos.

“AJWS y la Unión AJWS ansían colaborar en su primer contrato en los próximos meses y, al hacerlo así, continuar con la larga historia de organización laboral judía progresista”, aseguró Kopel.

Los empleados del Centro de Artes del Libro se sindicalizan para fomentar la inclusión

Los empleados del Centro de Artes del Libro (CBA) en Nueva York ganaron su elección con la Local 153 a través del reconocimiento voluntario, tratando de mejorar las perspectivas del personal excluido de decisiones importantes dentro de la organización.

Los 27 nuevos miembros del grupo, formado por instructores, coordinadores de estudio, libreros, especialistas en educación y gerentes de proyecto entre otros, se integraron al movimiento de los trabajadores del libro en todo Estados Unidos, organizándose para garantizarles a los trabajadores del arte un lugar en la mesa.

CBA es una organización artística sin fines de lucro fundada en 1974. Es la primera organización de su tipo en todo el país que se dedica a la interpretación contemporánea del libro como objeto de arte.



Nuevos miembros de OPEIU en el Centro de Artes del Libro

Nueva unión de personal en una organización sin fines de lucro de Mineápolis busca fomentar la equidad

El personal del Instituto para la Autosuficiencia Local (ILSR), con sede en Mineápolis, ganó el reconocimiento de su patrón para su unión con la Local 12 y ahora está empezando el proceso de negociación colectiva.

“La decisión de formar una unión se fundamenta en nuestros valores personales y en la misión misma de ILSR, particularmente en la idea de que la democracia sólo puede prosperar cuando el poder económico y político está ampliamente repartido”, señaló la unión del personal. “Agradecemos a la directiva del ILSR por su continuo compromiso con esta misión y su decisión de reconocer

voluntariamente nuestra unión. Estamos entusiasmados por seguir adelante y construir juntos una organización más fuerte y sustentable”.

“Desde su fundación, el ILSR ha tenido fe en la organización de base, la acción colectiva y el combate contra la concentración corporativa para dispersar el poder, la riqueza y la toma de decisiones de forma más amplia y equitativa, valores que compartimos con el movimiento laboral”, declararon Stacy Mitchell y John Farrell, directores del ILSR. “Nuestro trabajo por construir comunidades prósperas y equitativas y por combatir el control corporativo ha tenido un éxito creciente gracias a nuestro talentoso equipo y su compromiso con la misión del ILSR. Esperamos con ansias trabajar juntos para construir una organización aun más efectiva y hacer avanzar más nuestra misión”.

El grupo de 14 ahora empezará a negociar su primer contrato, con la mirada puesta en fomentar la transparencia, garantizar la equidad y elevar el bienestar del personal.

ILSR es una organización nacional de investigación y defensoría que se asocia con aliados en todo el país para crear una economía impulsada por prioridades locales, responsable ante el pueblo y el planeta. Además de Mineápolis, cuenta con oficinas en Washington, D.C. y en Portland, Maine.



Miembros del equipo de organización, de izquierda a derecha: Michelle Andrews, GIS e investigadora de visualización, Jess Del Fiacco, gerente de comunicaciones que también formará parte del comité negociador del contrato, y Katie Kienbaum, investigadora sénior.

Las enfermeras de la Local 50 ratifican el contrato con el Centro Médico Queen's



Enfermeras registradas de la Local 50 en el Centro Médico Queen's, en Honolulu

Las enfermeras empleadas en el Centro Médico Queen's, en Honolulu, y representadas por la Asociación de Enfermeras de Hawái, Local 50 de OPEIU, se mantuvieron unidas en solidaridad y ratificaron un nuevo contrato que proporciona un bono de contratación por \$1,000, un bono por certificación, un diferencial de certificación a partir del segundo año, significativos incrementos en el diferencial de turnos y un 8% de aumento salarial durante la vigencia del acuerdo de tres años.

“Este es uno de los mejores contratos que hayamos logrado en mucho tiempo, sin pérdida de beneficios y con mejoras significativas. Y todo se hizo justo antes del peor repunte de COVID-19 que hayamos visto durante la pandemia”, afirmó Dan Ross, presidente de la Local 50 y que también funge como vicepresidente de OPEIU. “Nuestros

hospitales y nuestras enfermeras están siendo presionados hasta el límite, mientras los políticos y los hospitales muestran más preocupación por las ganancias que por la gente. Pero nuestra unión sigue en la lucha y nuestros miembros se mantienen unidos”.

Ross señaló que la unión tuvo como prioridad principal obtener el reconocimiento monetario de todo lo que han hecho las enfermeras durante la pandemia, cuando han tenido que trabajar de más por la escasez de personal. “Estos han sido tiempos extraordinarios, con COVID y una acelerada inflación del 5%”, afirmó Ross. “Queríamos que nuestras enfermeras recibieran un aumento que las pusiera al día con la inflación”.

La unión también peleó contra los ataques a la pensión de las enfermeras, derrotando el intento de la administración por reemplazar

el beneficio definido de pensión con un plan 401(k). “El contrato no contiene concesiones ni significa pérdida de beneficios, y pudimos corregir y mejorar las cláusulas respecto de los descansos y los días feriados con goce de sueldo, al tiempo que se incrementó el reembolso de colegiaturas, el permiso por maternidad y otras mejoras significativas”, precisó Ross.

La Local 50 inició una campaña de contrato llamada “Píntalo de negro” en la que participaron las enfermeras de Queen's, así como las unidades de negociación hermanas de los centros médicos Straub y Kapi'olani en Honolulu. También hubo varios colegas médicos que apoyaron a las enfermeras.

¡Las enfermeras del hospital Schuylkill se defienden y ganan!



Las enfermeras de la Local 153 empleadas en el hospital Schuylkill organizaron una velada para exigir un contrato más justo.

Las enfermeras del hospital Schuylkill de Pottsville, Pensilvania, que son miembros de la Local 153, mantuvieron su fuerza y determinación durante las arduas negociaciones contractuales con la Red de Salud Lehigh Valley (LVHN), que concluyeron con una abrumadora mayoría de apoyo a la ratificación de un acuerdo de dos años con el hospital.

El acuerdo, que caducará el 31 de marzo de 2023, contiene sólidas cláusulas sobre niveles seguros de personal y un nuevo proceso para que las enfermeras registradas reporten tareas peligrosas sin miedo a represalias. El contrato también contiene un incremento general de 2% por costo de vida, un aumento anual y aumentos por niveles y bono de agradecimiento a todas las enfermeras de la unión. También se ganaron reembolsos de colegiaturas, mejoras en el plan médico y otros beneficios monetarios, además de que se reforzaron las cláusulas dirigidas a combatir la violencia en el lugar de trabajo.

Los negociadores de la Local 153 negociaron durante cinco meses, en unas 25 sesiones. “Tuvimos una dura batalla, especialmente en torno del seguro médico y de la exigencia de la administración de eliminar los aumentos en los niveles de enfermeras”, reveló Seth Goldstein, representante comercial sénior de la Local 153. “La administración llegó a las negociaciones con una postura agresiva para silenciar a las enfermeras y reventar a la unión. LVHN contrató a un abogado antisindicalista para que la representara; es un abogado que se especializa en lo que él llama ‘evasión sindical’”.

Las demandas de la administración apuntaban a abolir el papel de las enfermeras en los comités de seguridad y de personal, y en imponer tiempo extra forzado, lo cual, conforme a las leyes de Pensilvania, sólo se permite en situaciones de emergencia. Asimismo, LVHN quería recortar los

permisos para los empleados y el tiempo extra diario, proporcionar sólo 10 centavos por hora como aumento anual por costo de vida, discontinuar el incremento en la paga de las enfermeras y ponerle un tope.

Para luchar contra las demandas antisindicalistas de LVHN, las enfermeras adoptaron una estrategia organizativa que hizo participar a los miembros. Las enfermeras aumentaron espectacularmente su comité negociador a 13 miembros y sostuvieron reuniones regulares por Zoom, triplicando de paso la asistencia. Se celebraron manifestaciones y veladas para presionar al hospital para que negociara de manera justa.

“Sin la diligente participación de los miembros, nunca habríamos alcanzado un acuerdo tan justo”, aseguró la enfermera registrada Brandee Siegfried.

“Escuchamos lo que querían y lo que necesitaban nuestros miembros y luchamos duro”, comentó Chrissy Newton, enfermera registrada y miembro del comité negociador de la unión. “Ahora somos una unión más fuerte que nunca”.

Las enfermeras de la Local 40 ratifican un contrato que permite una atención más segura para los pacientes

Con un apoyo de más del 90%, las enfermeras de la Local 40 empleadas en el hospital McLaren Macomb evitaron una huelga y ratificaron un acuerdo que incrementa la proporción entre enfermeras y pacientes en todo el hospital y proporciona un aumento salarial en promedio de 15.5%, con un bono de agradecimiento y retención de \$4,000 a cada enfermera.

La unidad de casi 600 enfermeras registradas empezó a negociar el 1º de febrero con el hospital, situado en Mount Clemens, Michigan. “Un punto clave que las enfermeras querían abordar

La Local 6 ratifica un nuevo contrato con Mass Bay

Los miembros de la Local 6 empleados en la Unión de Crédito Mass Bay, en Massachusetts, ratificaron un acuerdo de cuatro años que establece un aumento salarial de 7.5%, un bono de contratación por \$350 y un incremento significativo en el beneficio de seguro de vida, entre otras muchas mejoras.

“La unión mantuvo su postura ante los numerosos beneficios que quería eliminar la administración”, señaló George Noel, gerente comercial de la Local 6. “Prevalecimos para permitir que los empleados fueran miembros de la unión después de 31 días, en lugar de después de su periodo probatorio como quería la empresa, mantuvimos la aportación paritaria de la empresa al plan 401(k) e incrementamos el beneficio del seguro de vida de \$75,000 a \$100,000.

“La unión también pudo hacer que la unión de crédito aceptara dividir el costo de las primas del seguro médico grupal, para que la empresa pague 81% el primer año, bajando a 79% hacia el final del contrato”, precisó Noel. ¡Felicitaciones al comité negociador, en el que participaron Noel, Pam Irvin, Barbie Boyd y Kathleen McLaughlin.



El nuevo contrato con AMR trae alzas salariales y bonos



Paramédicos, técnicos médicos de emergencias y conductores de la Local 6 en American Medical Response (AMR), servicio de emergencias y traslado de pacientes de Springfield, Massachusetts, ratificaron un acuerdo que establece un aumento salarial hasta de 18% a los técnicos y 13% a los paramédicos durante sus tres años de vigencia. Las nuevas clasificaciones y los incrementos en la paga inicial, así como los bonos de agradecimiento a los empleados, hacen que éste sea un magnífico contrato.

El contrato también significa que los empleados en periodo probatorio ahora tendrán derecho a paga de días feriados, y que ahora habrá cuatro opciones de planes médicos, en los que la empresa pagará hasta el 85% del costo de las primas. A partir de enero de 2022, la empresa hará aportaciones paritarias de hasta el 4% a aquellos empleados inscritos en el plan 401(k). También en enero habrá un nuevo reembolso de botas de \$125 al año. El comité negociador, formado por George Noel, gerente comercial de la Local 6, Cindy Foster y Art Gaskins de la oficina de Springfield, y Tim O'Brien de Greenfield, también negoció otros importantes cambios en las cláusulas.

Los empleados de Woodland Pulp obtienen un aumento salarial de 10%



El personal de oficina y almacén empleado en Woodland Pulp LLC, en Baileyville, Maine, y representado por la Local 295, ratificó un contrato con el que

obtuvo un aumento salarial de 10% a lo largo de los cuatro años de vigencia del acuerdo.

El contrato fue negociado por Darlene Bohanon, presidenta de la Local 295, Tiffany Gilman y Jamie Crowe, con la ayuda del vecino gerente comercial de la Local 6, George Noel, que fue el jefe de negociaciones. Noel se ha desempeñado desde 2016 como representante internacional de la Local 295 en materia de apoyo, negociaciones contractuales y manejo de procedimientos de quejas.

El contrato también estableció un puesto de empleado de recursos, posición nueva y bien pagada. Los empleados ahora pueden decidirle vender sus días feriados sin usar a su plan 401(k), con una aportación de la empresa de 75 centavos por cada dólar; la compañía también pagará hasta \$250 para gafas de seguridad cada dos años.

También se obtuvieron cláusulas para proteger contra el recurso de trabajadores de agencia, a los que las empresas contratan para los mismos puestos pero sin ningún beneficio como ahorro para el retiro, vacaciones, permisos por enfermedad ni ninguna seguridad en el empleo.



Enfermeras registradas de la Local 40 en McLaren Macomb; de izquierda a derecha: Michelle Mulder, Angela Gress, Laura Pape, Kim McCorry y Julie Genis.

era mejorar al personal para asegurar una atención segura y de calidad a los pacientes”, declaró Jeff Morawski, presidente de la Local 40. “Necesita mejorarse la moral en el hospital con un aumento en la contratación y retención del personal auxiliar, así como con reconocimiento y agradecimiento por los incansables esfuerzos que han hecho los empleados durante el año y medio pasado durante la pandemia de COVID-19”.

El acuerdo, que estará vigente hasta octubre de 2024, incrementa la proporción de personal y, por primera vez, establece procedimientos para agilizar el arbitraje de disputas del personal, además de multas financieras si se encuentra

que el hospital está por debajo de la matriz requerida de personal.

“Después de combatir una pandemia mundial sin precedentes, en las que las enfermeras sentían que ya no podían dar más, ellas se mantuvieron juntas en solidaridad, dispuestas a irse a la huelga y a arriesgar todo lo que les quedaba para seguir defendiendo a nuestros pacientes y a nuestra comunidad”, agregó Morawski.

“Fue un día enorme para nuestras enfermeras de la Local 40 negociar un contrato en seis meses, lo que nunca había sucedido en la historia de nuestra local”, señaló por su parte

Dina Carlisle, vicepresidenta de la Local 40. Esta es la verdadera definición de solidaridad y del impacto que tiene la unión en el lugar de trabajo.

“En 2004 nos fuimos a la huelga para que se estableciera una proporción entre enfermeras y pacientes en nuestro contrato, y ahora estuvimos dispuestas a irnos a la huelga para hacerla valer”, agregó. “Pensamos que ahora logramos una cláusulas contractuales históricas, que responsabilizarán a la administración a disponer del personal de forma más segura”. Estas cláusulas sobre la aplicación y las multas podrían ser un modelo para otras uniones por todo el país.



Sueñe en grande con una beca Union Plus

Disponemos de beneficios que van de \$500 a \$4,000 para estudiantes de familias de la unión que asistan a una universidad de dos o cuatro años, a una licenciatura o a una escuela técnica o vocacional reconocida.

Ya está disponible en línea la solicitud para la **beca Union Plus**.

Fecha límite: 31 de enero, 12 pm ET

Mayores informes en
unionplus.org/scholarship



Liz Shuler es la primera mujer elegida a la presidencia de AFL-CIO

El Consejo Ejecutivo de AFL-CIO eligió a Liz Shuler, exsecretaria-tesorera y sindicalista de larga trayectoria, para que se desempeñe como presidenta de esa federación de 56 uniones y 12.5 millones de miembros. Shuler es la primera mujer que ocupa ese cargo en toda la historia de la federación laboral. El Consejo Ejecutivo, del que es miembro Richard Lanigan, presidente de OPEIU, celebró la votación el 20 de agosto, a raíz de la muerte de Richard Trumka.

El Consejo Ejecutivo también eligió a Fred Redmond, vicepresidente internacional de Acereros Unidos (USW), para suceder a Shuler como secretario-tesorero, quien será el primer afroamericano en ocupar ese cargo. Tefere Gebre seguirá como vicepresidente ejecutivo, conformando el equipo de funcionarios más diverso que haya dirigido a la AFL-CIO.

“Me siento honrada y distinguida y estoy dispuesto a guiar hacia adelante a esta federación”, declaró Shuler después de ser elegida. “Estoy convencida hasta la médula de que el movimiento obrero es la fuerza organizada más grande para el progreso. Este es el momento de que nosotros dirijamos las transformaciones sociales –aprovechar nuestro poder para traer a las mujeres y a la gente de color de las márgenes hacia el centro– en el trabajo, en nuestras uniones y en nuestra economía, y de ser el centro de gravedad para incubar ideas nuevas que desencadenen un crecimiento sindical sin precedentes”.

“OPEIU felicita a Liz Shuler por su elección”, manifestó Lanigan. “Tenemos la confianza de que los trabajadores de todo el país darán grandes pasos bajo su liderazgo”.

Shuler creció en una familia sindicalista y pasó muchos años como organizadora y representante política con IBEW. En 2004 fue promovida a asistente del presidente internacional, puesto en el que ayudó a impulsar la agenda de esa unión de casi un millón de miembros.

En 2009 conjugó fuerzas con Trumka y fue la primera mujer elegida al cargo de secretaria-tesorera en una convención de AFL-CIO y la mujer más joven que haya habido en el Consejo Ejecutivo de la federación. Como secretaria-tesorera, ella se desempeñó también como directora financiera, convirtiendo el déficit en superávit y guiando a la federación en medio de múltiples crisis fiscales y la pandemia de COVID-19.

Además de su gestión de las finanzas de la federación, Shuler dirigió las iniciativas de la AFL-CIO en materia de futuro del trabajo, seguridad del retiro, economía de energía limpia, reforma de la seguridad pública, fomento de la fuerza de trabajo y empoderamiento de mujeres y trabajadores jóvenes. Ella está comprometida a combatir los mitos sobre el movimiento obrero, aprovechando su diversidad para adoptar enfoques innovadores respecto de la justicia social y poner a disposición de los trabajadores de todas partes los beneficios de contar con la voz de la unión en el empleo.

El mandato de los tres funcionarios ejecutivos dura hasta junio de 2022, cuando los delegados a la convención de la AFL-CIO en Filadelfia elegirán a los líderes de un nuevo mandato de cuatro años.



El presidente de OPEIU Richard Lanigan y la recién electa presidenta de AFL-CIO Liz Shuler después de la votación en el Consejo ejecutivo el 20 de agosto.



Richard Trumka

En memoria de la vida y el legado de Richard Trumka, presidente de AFL-CIO

OPEIU está celebrando la vida y el legado de Richard Trumka, leyenda del movimiento laboral y presidente de AFL-CIO por mucho tiempo, quien falleció el 5 de agosto. Luchador toda su vida por los derechos de los trabajadores, primero con los Trabajadores Unidos de Minas, después como secretario-tesorero y luego presidente de la AFL-CIO desde 2009, él llevó una vida de propósito y convicciones en busca de la dignidad y el respeto para los trabajadores.

“Los trabajadores tuvieron un auténtico paladín en Richard Trumka”, declaró Richard Lanigan, presidente de OPEIU. “Estamos agradecidos por todo lo que él logró en sus 50 años de dedicación a los trabajadores y a las uniones de Estados Unidos, en particular recientemente, cuando guió ágilmente el movimiento laboral a través de un tiempo peligrosamente dividido en lo político, manteniendo unido al movimiento en su lucha por el futuro de todos los trabajadores.”

“OPEIU está comprometida a respaldar su poderoso legado y la lucha por la dignidad y el respeto para todos”, concluyó Lanigan.



Impreso en los Estados Unidos.

AFL-CIO, CLC

WHITE COLLAR

UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS
PROFESIONALES Y DE OFICINA (OPEIU), AFL-CIO, CLC

Descargue la app de OPEIU hoy mismo

La app de OPEIU está disponible para
descargarse gratis.

Es una forma genial de mantenerse en contacto con su unión, conocer más de sus beneficios de membresía, hallar enlaces a las redes sociales de OPEIU y mucho más. Disponible para descargarla gratis en iPhones en App Store y para dispositivos Android en Google Play buscando **OPEIU**.

