

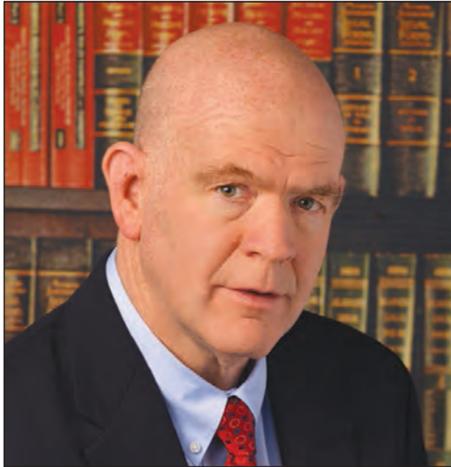
# WHITE COLLAR

UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS PROFESIONALES Y DE OFICINA (OPEIU), AFL-CIO, CLC EDICIÓN N.º 544 | PRIMAVERA 2021



## Haciendo historia

Una victoria organizacional a la vez



## ¿Dónde está la indignación?

Por Richard Lanigan,  
Presidente

### ¿Acaso la pandemia nos dejó tan cansados que no sentimos indignación cuando vemos injusticias que gritan por el escrutinio público?

Durante la pandemia por la COVID-19, los trabajadores esenciales (personas que mantienen los alimentos disponibles, a las instalaciones para el cuidado de la salud con el personal necesario y muchos más) han sido reconocidos porque, al tiempo que han mantenido los servicios críticos, también se han arriesgado a exponerse al virus. Estos trabajadores, con razón, han sido considerados como héroes de la primera línea; personas con las cuales otros estadounidenses están en deuda. Los políticos han enfatizado cuán importante fue su trabajo y continúan haciéndolo. Su trabajo es tema para piezas publicitarias, letreros en el césped y campañas de medios.

Mientras los políticos hablan de cuán vitales son esos trabajos, a grandes cantidades de estos trabajadores se les paga significativamente menos de los \$15 por hora propuestos como salario mínimo. Muchos tampoco tienen beneficios médicos, lo que los hace más vulnerables en caso de contraer COVID-19. Aquellos que trabajan en la economía digital no tienen indemnización laboral ni días por enfermedad.

Mientras las personas se protegen y se rehúsan a dejar sus hogares para comprar alimentos, la necesidad de compradores en las tiendas y mensajeros a domicilio ha aumentado con rapidez. Los compradores toman pedidos de los clientes, hacen selecciones y envían los pedidos por bicicleta o automóvil. Recientemente vi un informe acerca de un empleador que creció un 500 por ciento vendiendo y enviando alimentos

a los clientes durante la pandemia. El empleador aumentó el número de compradores en tiendas a más de 1,850.

Un grupo de aproximadamente 10 compradores en la tienda decidió conformar una unión porque no estaban siendo compensados por su contribución al crecimiento de la compañía. Recuerden, apenas antes de la elección de la unión, había más de 1,850 compradores en la tienda. Poco después de la elección de la unión, el empleador cambió su modelo de negocios, eliminó el cargo y despidió más de 1,850 compradores. ¿Dónde está la indignación?

Aún más recientemente, leí acerca de una ciudad en la Costa Oeste que adoptó un mandato de indemnización por riesgo para los trabajadores esenciales para complementar sus bajos salarios. En respuesta a esta legislación, una empresa que tuvo un crecimiento significativo durante la pandemia cerró dos de sus tiendas de alimentos, despidiendo al tipo de trabajadores esenciales que el mandato pretendía ayudar. ¿Dónde está la indignación?

Si estos trabajadores son realmente apreciados por su trabajo, ¿por qué los medios de comunicación y los políticos no responsabilizan a las empresas que cierran tiendas y eliminan puestos de trabajo, forzando a cientos de empleados esenciales a la pobreza durante una pandemia simplemente por tratar de

formar una unión para mejorar su compensación? ¿Por qué el público no pide cuentas a estas empresas? ¿Dónde está nuestra indignación?

También he leído sobre empresas que solicitaron y recibieron ayudas de estímulo a pesar de que sus resultados no se han visto afectados durante la pandemia. Imagínense a millones de personas sin trabajo y empresas cerradas mientras los políticos le entregan rescates a grandes empresas que no han perdido negocios durante la pandemia. ¿Dónde está la indignación? Durante la pandemia, se han acuñado 56 nuevos multimillonarios, mientras que millones no pueden pagar sus alquileres o hipotecas. ¿Dónde está la indignación?

¿Acaso la pandemia nos dejó tan cansados que no sentimos indignación cuando vemos injusticias que gritan por el escrutinio público? Como votantes, deberíamos tener mucho cuidado con los políticos que dicen apoyar a los trabajadores esenciales, pero no hacen responsables a empresas rentables que despiden gente durante una pandemia. ¿Por qué deberíamos apoyar a los políticos que no apoyan la provisión de un estímulo a personas que están pasando por dificultades financieras sin tener la culpa?

Tal vez, nos estamos indignando por las cosas equivocadas. Tal vez, es hora de dirigir nuestra indignación a donde pertenece. ■

## La misión de OPEIU de elevar los estándares de los empleados de la industria tecnológica

Después de una histórica victoria organizacional en Kickstarter en 2020, OPEIU continúa construyendo el impulso para la sindicalización en la industria tecnológica.



Al reconocer los desafíos únicos que enfrentan los trabajadores de la industria tecnológica, OPEIU ha conformado la Unión de Trabajadores Tecnológicos Local 1010, con la misión de elevar los estándares de la industria y proporcionar a todos los trabajadores tecnológicos un mejor futuro en sus lugares de trabajo a través de la negociación colectiva.

“OPEIU lleva muchos años invirtiendo recursos en apoyar a los trabajadores del sector tecnológico cuando se organizan para conseguir derechos y elevar los estándares en el lugar de trabajo, pero ahora estamos enfocando y reforzando ese esfuerzo mediante una organización dedicada, creada y dirigida por trabajadores del sector tecnológico que entienden los desafíos únicos a los que se enfrenta la industria”, dijo el presidente Richard Lanigan. “Estamos orgullosos de construir solidaridad con los trabajadores de todo el sector, para que juntos podamos garantizar que los trabajadores tecnológicos tengan una voz fuerte en sus lugares de trabajo”.

Con la histórica victoria organizacional de OPEIU en Kickstarter en 2020, comenzó a crecer el impulso para la sindicalización en todo el sector tecnológico. “Los trabajadores de todo el sector tecnológico se enfrentan a muchos desafíos similares mientras construyen poder con sus colegas”, dijo RV Dougherty, un ex empleado del sector tecnológico que ahora es un organizador de la Local 1010. “Las empresas tecnológicas tienen un tremendo poder e influencia en todo el mundo, pero dentro de sus propias empresas suele haber un gran desequilibrio de poder que repercute directamente en el salario, las prestaciones y otras condiciones de trabajo, y que perpetúa la desigualdad en el lugar de trabajo”. “Con la Local 1010, estamos creando un espacio para que los trabajadores del sector de la tecnología aprendan unos de otros, de modo que podamos construir campañas fuertes y obtener contratos legalmente vinculantes que ayuden a corregir ese desequilibrio”, continuó Dougherty.

La Local 1010 colabora ahora con los trabajadores del sector tecnológico, cuyas preocupaciones van desde garantizar la sostenibilidad de sus puestos de trabajo hasta aumentar la transparencia en el trabajo y crear salarios y beneficios justos y equitativos para todos los trabajadores, independientemente de su función o identidad.

“Las campañas varían en función de las necesidades únicas de cada lugar de trabajo y de los empleados”, dijo Grace Reckers, organizadora principal de OPEIU. “OPEIU pone la creatividad y el liderazgo de los empleados en el centro de cada campaña, a la vez que ofrece orientación, estructura y formación sobre cómo llevar a cabo una campaña sindical”. Las campañas incluyen a todos los empleados del sector, desde los ingenieros y diseñadores, hasta los agentes de apoyo a la comunidad, los analistas de confianza y seguridad, los gestores de productos, los vendedores, los especialistas en operaciones, los administradores financieros, y cualquier otra persona que haga funcionar las empresas tecnológicas.

“La sindicalización de la tecnología va a ser un largo camino, pero estoy contento de que la Local 1010 esté ayudando a construir la solidaridad con los trabajadores de la tecnología

en toda la industria”, dijo Dannel Jurado, un ingeniero y organizador de Kickstarter United, el grupo de empleados que dirigió el esfuerzo de organización en Kickstarter para formar una unión con OPEIU. “Una victoria para algunos trabajadores tecnológicos es una victoria para todos, y Kickstarter United es más fuerte a medida que más trabajadores tecnológicos se unen a nosotros para organizar sus lugares de trabajo. No podemos esperar a ver lo que viene, y esperamos que no pase mucho tiempo antes de que decir que tienes un trabajo sindicalizado en la tecnología sea algo común”.

“La tecnología cambia el mundo”, observó Reckers. “Es hora de que todos los trabajadores que lo hacen posible tengan voz y voto en cómo se produce ese cambio”.

Para más información, visite [techworkersunion-1010.org](https://techworkersunion-1010.org).



Dannel Jurado, ingeniero y organizador de Kickstarter United, el grupo de empleados que dirigió el esfuerzo de organización en Kickstarter para formar una unión con OPEIU, dice que la unión de trabajadores tecnológicos Local 1010 de OPEIU está “ayudando a construir la solidaridad con los trabajadores tecnológicos de toda la industria”.

## Una declaración de derechos de los trabajadores tecnológicos

La Local 1010 de OPEIU organiza a los trabajadores para que tengan un mejor futuro a través de la negociación colectiva en sus lugares de trabajo y más allá. Ahora, han unido fuerzas con una coalición de empleados de la industria tecnológica, uniones y redes de solidaridad para establecer una Carta de Derechos de los Trabajadores de la Tecnología; un conjunto de principios para crear un futuro equitativo mediante la mejora de las normas para todos los trabajadores de la industria, tanto para los trabajadores de oficina a tiempo completo que merecen una opinión sobre los productos que construyen, como para

Continúa en la página 4

**Estimado Presidente Lanigan:**

Muchas gracias por haber firmado la carta de los trabajadores en apoyo a mi candidatura a Presidenta de la Cámara. La carta, que defendía mi candidatura, es un tesoro que siempre apreciaré.

Ahora, esperamos trabajar con la administración de Joe Biden y Kamala Harris, luchando por los trabajadores de Estados Unidos que son la columna vertebral de nuestra democracia.

Muchas gracias por su amistad, especialmente en este momento tan tumultuoso para nuestra nación.

Nancy Pelosi  
Presidenta de la Cámara  
de Representantes de los Estados Unidos

**En la portada:** *María Betances-Koegle es una de las empleadas de EMILY's List que formó una unión con la Local 2 en el área metropolitana de Washington, D.C. Para saber más sobre María, sus compañeros de trabajo y otras personas que han decidido hacer oír su voz colectiva en el trabajo con OPEIU, consulte la historia de la portada, **Haciendo historia. Una victoria organizacional a la vez**, que comienza en la página 10.*

**Una declaración de derechos de los trabajadores tecnológicos**

*Viene de la página 3*

los trabajadores de almacén que se enfrentan a condiciones inseguras, o para los trabajadores de la tecnología que buscan seguridad en el panorama competitivo.

La Carta de Derechos de los Trabajadores de la Tecnología describe las protecciones que merecen todos los trabajadores de la tecnología y se basa en los valores fundamentales de la equidad, el empoderamiento, la representación, la responsabilidad, la seguridad, la autonomía, la justicia y la libertad. Abarca una serie de asuntos importantes para los trabajadores del sector tecnológico, como lugares de trabajo inclusivos y libres de discriminación, la libertad de decir lo que se piensa sin represalias y la protección contra la vigilancia de la empresa.

Los últimos años de organización en el sector tecnológico le han enseñado a la OPEIU muchas lecciones importantes. Los trabajadores del sector tecnológico necesitan protección en el trabajo, ya sea para evitar las represalias por activismo o la igualdad salarial y de beneficios en el lugar de trabajo. Los temas que preocupan a los trabajadores de la tecnología son muy amplios, y los trabajadores de la tecnología están preparados para hacer oír su voz y elevar los estándares en toda la industria.

“En OPEIU, hemos visto cómo se perfilan estas tendencias y hemos recibido llamadas de trabajadores que quieren organizarse, no

sólo con la intención de formar una unión, sino para hacer que los directivos rindan cuentas, para protegerse a sí mismos y a sus compañeros de trabajo y para abogar por cambios a todo lo largo de la industria”, dijo RV Dougherty, un ex empleado del sector tecnológico que ahora es organizador de la Local 1010 de tecnología.

El texto completo de la Carta de Derechos, así como más información sobre la unión de trabajadores tecnológicos Local 1010 de OPEIU, se puede encontrar en [techworkersunion-1010.org](http://techworkersunion-1010.org).

**WHITE COLLAR**  
Órgano oficial de la  
**UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS  
PROFESIONALES Y DE OFICINA (OPEIU)**  
afiliada a la AFL-CIO, CLC  
[www.opeiu.org](http://www.opeiu.org)

**RICHARD LANIGAN**  
Presidente

**MARY MAHONEY**  
Secretaria-Tesorera

**ILCA** **CALM** **ACPS**

La Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina (OPEIU), con domicilio en 80 Eighth Avenue, 20th Floor, Nueva York, NY 10011, publica WHITE COLLAR (número internacional normalizado para publicaciones seriadas [International Standard Serial Number, ISSN] 0043-4876) de forma trimestral. El franqueo de la publicación se paga en Nueva York y en oficinas de correo adicionales. JEFE DE OFICINA DE CORREOS: envíe los cambios de domicilio a la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, a 80 Eighth Avenue, 6th Floor, Nueva York, NY 10011.  
No solo se permite la copia por parte de Labor Press de cualquier material que se incluye en el presente, sino que también es totalmente conveniente en razón de educar a los trabajadores.  
*Precio de suscripción: USD 1 por año*

**Las elecciones han terminado. ¿Y ahora qué?**

**Esto es lo que los trabajadores deben esperar de la nueva administración**

Los trabajadores volvieron a ganar el Senado y la Casa Blanca. Joe Biden se comprometió a gobernar como el presidente más pro-laboral de la historia. Hagamos que lo cumpla y reconstruyamos mejor.

Con tantos proyectos de ley en circulación, y con la previsión de que Biden haga importantes movimientos políticos en sus primeros meses de mandato, es útil poner el momento político actual en contexto para entender lo que los trabajadores deberían esperar razonablemente en los próximos dos años.

**Cambios en la dirección de los departamentos y agencias: Amigos de los trabajadores en la cima**

El nombramiento por parte del presidente Biden del alcalde de Boston, Marty Walsh -sólo el segundo miembro de una unión que ocupa el cargo- es una buena señal de que su administración está haciendo serios esfuerzos por situar las cuestiones relacionadas con los trabajadores al frente de su agenda. De ser confirmado por el Senado, Walsh se encargaría de la OSHA, la lucha contra el robo de salarios y el impulso de los programas de aprendizaje, entre otras cosas. (Más información sobre el secretario designado Walsh en la página 6.)

En el primer día de su administración, Biden rompió las normas al despedir a Peter Robb, consejero general de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), de su puesto 10 meses antes de la terminación de su mandato. La NLRB se creó para promover y salvaguardar los derechos de negociación colectiva. Pero con Robb al frente, el hombre que desempeñó un papel fundamental en la represión de la huelga de PATCO de 1981, la NLRB estaba descuidando sus responsabilidades al reducir activamente el alcance de la actividad sindical aceptable en una jugada ideológica para debilitar el poder de los trabajadores.

Al despedir a Robb, un defensor del empleo a voluntad, y al nombrar a Walsh, Biden está impulsando la principal prioridad legislativa del movimiento sindical.

**Un Congreso demócrata podría significar una amplia reforma de la legislación laboral**

Con la victoria de los demócratas en la segunda vuelta del Senado de Georgia, la posibilidad de una amplia reforma de la legislación laboral ha mejorado drásticamente. La OPEIU se ha unido a una coalición de docenas de uniones internacionales para presionar a los legisladores para que aprueben la Ley de Protección del Derecho de Sindicalización (PRO). La Ley PRO deshacería gran parte del daño causado a los trabajadores por la Ley Taft-Hartley de 1947, inclinando el campo de juego hacia la paridad entre trabajadores y empresarios.

En resumen, el proyecto de ley establecería graves sanciones para los empresarios que interfieran ilegalmente en los derechos de los trabajadores. Dispone de mecanismos para impedir que los empresarios interfieran y retrasen las elecciones sindicales. Promueve la negociación de los primeros contratos dentro de los 120 días siguientes a las elecciones sindicales. Deroga la prohibición de las huelgas secundarias o “solidarias”, prohíbe a los empresarios sustituir permanentemente a los huelguistas y amplía los derechos de contrato colectivo tomando medidas contra la clasificación

errónea de los empleados como contratistas independientes. Y lo que es más importante, anula el “derecho al trabajo”, leyes antiobreras que permiten a los empresarios pagar menos por el mismo trabajo, en los 50 estados, estableciendo mecanismos para acordar “cuotas justas” para los empleados no sindicalizados cubiertos por contratos sindicales.

**Lecciones de la EFCA**

Los trabajadores organizados aprendieron la lección del revés y la decepción que supuso el fracaso del último Congreso Demócrata a la hora de promulgar la Ley de Libre Elección del Empleado (EFCA) en 2009. Ese proyecto de ley habría promulgado la comprobación de tarjetas a nivel nacional, lo que significa que los empleadores no podrían forzar una elección de la NLRB para ganar más tiempo para difundir su mensaje antisindical si el 50% más uno de la unidad de negociación demuestra su apoyo a la unión mediante la firma de una tarjeta sindical. Las investigaciones demuestran que el periodo entre la programación de las elecciones y las propias elecciones es cuando más de la mitad de los empresarios intentan reventar las uniones de los trabajadores.

Pero, ¿por qué fracasó? “La trampa en la que caímos con la Ley de Libre Elección del Empleado fue dar por sentado el apoyo [de los políticos] y esperar a ver cómo se desarrollaba el proceso”, dijo Ryan Kekeris, de la Unión Internacional de Pintores y Oficios Afines (IUPAT), en una entrevista en enero con In These Times. La IUPAT lanzó a principios de este mes la campaña Pass the PRO Act, de la que es parte OPEIU.

Esta vez, mediante la “construcción de un movimiento de base descentralizado” de 70 uniones y federaciones laborales que comprenden más de 5 millones de miembros, explicó Kekeris, el movimiento laboral puede movilizar y movilizará a la gente para presionar a los legisladores a fin de garantizar que el proyecto de ley se apruebe y se convierta en ley.

**Siga a la OPEIU en Facebook, Twitter e Instagram @opeiu para mantenerse al día sobre el progreso de la Ley PRO y más.**



**Escanee este código QR con la cámara de su teléfono para obtener más información sobre la Ley PRO y suscríbase a las actualizaciones oficiales de la Campaña para la Aprobación de la Ley PRO.**

**EN EL INTERIOR**



Actualmente se están aceptando solicitudes para becas en OPEIU . . . . . **8**



**Reportaje de portada:** Haciendo historia. Una victoria organizacional a la vez . . . . . **10**



**Permanecer fuertes. Permanecer juntos.**  
Las enfermeras de Kapi’olani se mantienen firmes y consiguen un contrato de tres años . . . . . **14**



**La Local 6 garantiza que sus miembros en Amego y el Tribunal de Primera Instancia puedan recibir la vacuna . . . . . **17****

## La elección de Biden para Secretario del Trabajo es pro-laboral

Las uniones esperaban un aliado en el departamento de trabajo de Biden. El presidente eligió a un sindicalista.

La nueva administración trae consigo un nuevo liderazgo en el Departamento de Trabajo. De confirmarse, y por segunda vez en la historia, un sindicalista estaría al frente.

El presidente Biden eligió al alcalde de Boston, Marty Walsh, para dirigir el departamento antes de jurar el cargo. El cambio con respecto al anterior secretario que dirigía el departamento, Eugene Scalia, no puede ser más marcado. Mientras que Scalia utilizó su cargo para atacar los derechos de los trabajadores y desarmar sistemáticamente a la OSHA, Walsh procede del movimiento obrero de Boston y conoce íntimamente lo que puede significar un contrato sindical para las familias trabajadoras.

Aunque al momento de imprimir este artículo Walsh aún no había sido confirmado por el Senado, todo indica que será confirmado. Por lo tanto, analicemos el historial de Walsh, como líder sindical y como funcionario electo, para predecir lo que podría traer su mandato en el edificio Frances Perkins.

### De afuera hacia adentro: La construcción de una carrera en el sector

Hijo de inmigrantes irlandeses que llegaron a los Estados Unidos a mediados del siglo XX, Walsh ha pasado toda su carrera política, hasta ahora, en Boston y sus alrededores. A los 21 años se afilió a la Local 223 de los trabajadores, con sede en su ciudad natal, Dorchester (Massachusetts). Fue elegido presidente de su local y, en 2011, como secretario-tesorero y agente general del Building and Construction Trades Council, una poderosa coalición de 20 uniones de la construcción en el área metropolitana de Boston.

En ese cargo, Walsh convirtió en una de sus principales prioridades la diversificación de los oficios de la construcción de la ciudad, predominantemente blancos y masculinos. “Los oficios no solo necesitaban más diversidad, sino que estaban bien posicionados para ofrecer oportunidades a quienes, como mi propia familia de inmigrantes, carecían de recursos y capital social”, explicó en 2016. Puso en marcha programas destinados a reclutar y retener a jóvenes, exconvictos, mujeres y personas de color en ocupaciones estables sin contraer deudas.

“Sabemos que hay más trabajo por hacer, pero hemos demostrado que la diversificación de la mano de obra no sólo es lo correcto porque crea un acceso más justo a las oportunidades”, dijo Walsh en una entrevista con investigadores de Jobs with Justice, una organización sin ánimo de lucro dedicada a los derechos de los trabajadores. “También es una parte importante de la respuesta a algunas de las cuestiones sociales y económicas más apremiantes a las que se enfrentan las ciudades y el país en su conjunto.”

### Mirando de dentro hacia afuera: Un alcalde con tarjeta sindical

Su plataforma como jefe del consejo de los gremios de la construcción le dio protagonismo en toda la ciudad y apoyo para presentarse con éxito a la alcaldía en 2013. Aunque su tarjeta sindical y su comprobado compromiso con la equidad económica y social preocuparon a muchos empresarios del área de Boston, impulsó hábilmente la construcción de nuevas obras en la ciudad, al tiempo que se aseguraba sin reparos de que se utilizaran trabajadores sindicales cualificados para construir proyectos de gran envergadura.

En su primer año en el cargo, obligó a los proveedores con los que la ciudad hacía negocios a certificar que no cometían ni cometerían robo de salarios reteniendo o retrasando el pago a sus empleados. Dos años después, organizó



Marty Walsh

el apoyo a un Grupo de Trabajo sobre el Salario Mínimo para impulsar el salario mínimo del estado a 15 dólares la hora (el salario mínimo del estado se gestiona a nivel estatal, no municipal).

Como alcalde, Walsh dejó claro su compromiso con las comunidades marginadas y con los trabajadores. A mediados de 2020, Walsh reconoció el impacto desproporcionado que la pandemia del coronavirus estaba teniendo en las comunidades no blancas y declaró el racismo como una crisis de salud pública. Al hacerlo, fue capaz de reasignar de forma creativa los fondos de las horas extras de la policía -que suponían menos del 1% del presupuesto anual de la policía- a iniciativas de salud pública y programas sociales que incluso el jefe de policía de la ciudad consideró aceptables.

### Mirar hacia adelante volviendo la vista atrás

En su conjunto, el historial de Walsh dibuja el retrato de un defensor sindical que comprende íntimamente el complejo entramado de condiciones que dejan atrás a demasiados trabajadores, muchos de los cuales son injustamente penalizados por su raza, género u orientación sexual. Su trayectoria como líder sindical que maneja con delicadeza la tensa política del desarrollo, y como alcalde que utiliza medios poco convencionales para destinar eficazmente los fondos a iniciativas urgentes, sugieren que Walsh comprende la gravedad del momento. En muchas cuestiones como la reconstrucción de la OSHA, la lucha contra el robo salarial generalizado por parte de los empresarios y otras, Walsh tiene la oportunidad de ser un secretario de trabajo verdaderamente transformador.

## La diversidad es nuestra fortaleza

OPEIU se unió recientemente a una coalición de uniones afiliadas al Departamento de Empleados Profesionales (DPE) de la AFL-CIO para anunciar sus esfuerzos por hacer que sus industrias sean más diversas, inclusivas y representativas, y han presentado soluciones políticas inteligentes para apoyar estos esfuerzos.

OPEIU y las demás uniones del DPE creen que la diversidad es nuestra fuerza y se han unido con una agenda política que se centra en la acción legislativa para ayudar a garantizar carreras de clase media para todos los trabajadores, en particular los que participan en las artes creativas, ampliar las oportunidades de desarrollo profesional para las personas subrepresentadas y apoyar los incentivos para que los empleadores busquen un reclutamiento, contratación y promociones más diversos. Aunque OPEIU representa a los miembros empleados en los principales estudios de televisión y cine, los mismos principios se aplican a todas las industrias representadas en la unión.

“OPEIU está trabajando para garantizar que nuestras políticas y prácticas estén orientadas a la creación de lugares de trabajo equitativos”, dijo la Vicepresidenta de Diversidad de OPEIU, Lisa Blake, al anunciar la agenda política de diversidad, equidad e inclusión. “Creemos que el movimiento sindical es un actor clave en la lucha por construir un mundo más inclusivo. Para alcanzar este objetivo es necesario combatir el racismo, el sexismo, la homofobia, el capacitismo y las innumerables formas de discriminación que mantienen a los trabajadores en una posición precaria”.

Aunque la representación en la pantalla y en la sala donde se toman las decisiones es tan importante para garantizar que las industrias de las artes, el entretenimiento y los medios de comunicación sean tan diversas como nuestro país, “también hacemos todo lo posible para asegurarnos de que la gente que trabaja entre bastidores refleje la diversidad de nuestros barrios y comunidades”, dijo Blake, que también es presidente de la Local 42 de Farmington Hills, Michigan. “Creemos en el poder de garantizar unas prácticas de contratación justas en cada paso del camino”.

Los beneficios de formar parte de una unión con un sólido contrato colectivo en el trabajo son claros. Las uniones disminuyen significativamente la brecha salarial para las mujeres y las personas de color. Las mujeres afiliadas a una unión ganan casi \$9,000 dólares al año más que sus homólogos no sindicalizados. Para los trabajadores negros la diferencia sindical es también de unos \$9,000 dólares y para los trabajadores latinos es de más de \$11,000 dólares. Sin embargo, los salarios son sólo una parte de la ecuación. La creación de oportunidades equitativas y el respeto en el trabajo son igualmente importantes.

“Nuestro movimiento sólo se hará más fuerte y reflejará mejor el mundo en el que trabajamos si nos comprometemos colectivamente a potenciar las voces de los trabajadores marginados”, observó Blake. “Debemos alentar activamente y organizar cuidadosamente equipos de liderazgo diversos, desde la mesa de negociación hasta nuestra sede Internacional y la propia AFL-CIO. Debemos reconocer la importancia central y la interconexión crítica tanto de la diversidad en el lugar de trabajo, como en los puestos de liderazgo sindical para los objetivos con los que estamos comprometidos: crear una economía con salarios justos, oportunidades equitativas y respeto en el trabajo”.

“Al igual que siempre, las uniones están liderando la lucha por unas prácticas de contratación más justas, leyes antidiscriminatorias y para garantizar que los trabajadores tengan un asiento en la mesa”,



Lisa Blake

dijo Blake, señalando la lucha de OPEIU para ver la aprobación de la Ley PRO. (Ver la página 5 para más detalles sobre la Ley PRO y lo que significa para las familias trabajadoras).

“También debemos permanecer unidos y asegurarnos de que los equipos de dirección de nuestras respectivas uniones reflejen la diversidad y el abanico de identidades que componen nuestras afiliaciones. Si no, estaremos asegurando nuestra propia irrelevancia”, dijo Blake.

## MLK: De la protesta al poder; icuando luchamos, ganamos!

Más de una docena de uniones locales de la OPEIU estuvieron representadas por 81 miembros en la Conferencia de Derechos Civiles y Humanos Martin Luther King Jr. 2021 de la AFL-CIO, un evento para diseñar la estrategia sobre cómo obtener más poder político -y cómo utilizarlo- para la gente de color. Los miembros de la OPEIU representaron aproximadamente uno de cada cinco asistentes a la conferencia nacional.

La conferencia virtual, de dos días de duración, reunió a sindicalistas de todo Estados Unidos para honrar la vida y el legado del Dr. King, y para debatir asuntos actuales de derechos civiles y humanos. El evento, titulado “De la protesta al

poder, cuando luchamos ganamos”, giró en torno al activismo político que envió a la gente de color a las calles y a la política en cifras récord a partir de 2018, con las mujeres negras a la cabeza.

Los oradores pusieron el racismo sistémico en el contexto de los acontecimientos actuales, específicamente la invasión liderada por los nacionalistas blancos en el Capitolio de Estados Unidos el 6 de enero.

“Estoy emocionado de estar en esta conferencia en medio de lo que está sucediendo en Estados Unidos ahora”, dijo Michael Spiller, un primer vicepresidente de la Local 2 en el área metropolitana de Washington, D.C., en sus

comentarios durante un foro temático sobre el Censo de Estados Unidos de 2020. “Esta sesión sobre el censo es sumamente relevante para la dirección que debemos tomar en este país. La importancia de que cada voto se cuente”, concluyó, debería ser fundamental en nuestra filosofía política.

“El trabajo no está hecho”, dijo Lisa Blake, vicepresidenta de diversidad de la OPEIU y presidenta de la Local 42 de Farmington Hills, Michigan. “Las uniones tienen el reto único de hacer que los marginados formen parte de la corriente principal de Estados Unidos. Utilizando nuestros esfuerzos colectivos en este ciclo electoral, hemos cambiado a Estados Unidos y lo hemos hecho más inclusivo para todos”.

## Actualmente se están aceptando solicitudes para becas OPEIU

Ya se están recibiendo las solicitudes para las becas educativas OPEIU en 2021 y se invita a todos los miembros elegibles y a sus familiares a solicitarlas. La fecha límite es el 31 de marzo.

La información y las solicitudes se pueden encontrar en [opeiu.org](http://opeiu.org) en la pestaña de Recursos para Miembros, así como en la app de OPEIU, que está disponible para su descarga gratuita para iPhone en la App Store y para dispositivos Android en Google Play.

Las oportunidades de beca consisten en la beca en memoria de Howard Coughlin, que concede 12 becas para educación superior de tiempo completo de \$6,500 y siete becas de medio tiempo de hasta \$2,650 a los miembros de OPEIU, miembros asociados y sus dependientes. La Beca de Estudios Laborales John Kelly concede 10 becas de hasta \$3,250 a miembros de la OPEIU o miembros asociados que busquen un título de licenciatura o posgrado en estudios laborales, relaciones industriales y liderazgo y administración sindical.

Más información y las solicitudes de las becas están disponibles en [opeiu.org](http://opeiu.org) bajo el enlace Recursos para Miembros. Haga su solicitud hoy mismo.

Se ofrecen becas de hasta \$6,500 para que los afiliados continúen su formación.

## Próximos plazos de inscripción para la universidad gratuita

### Universidad gratuita

(obtenga o concluya un título técnico o un certificado):

1 de junio de 2021

### Finalización de la licenciatura

(Termine su licenciatura de forma gratuita si se inscribe este año académico):

23 de mayo de 2021

**¿Pensando en regresar a la escuela?** Ahora es el momento de completar su título asociado o de licenciatura en línea a través de los beneficios de finalización de licenciatura y universidad gratuita de la OPEIU. El aprendizaje en línea es seguro y puede adaptarse a su apretada agenda. Como siempre, puede obtener su título o su diploma de asociado GRATIS.

**¡Ahora, los estudiantes que se inscriban en 2021 también pueden completar su licenciatura GRATIS!**

La OPEIU proporciona el programa a todos los miembros y a sus familias. Para obtener más información y una lista completa de los plazos de inscripción, visite [freecollege.opeiu.org](http://freecollege.opeiu.org).

Nuestros miembros de la OPEIU han ahorrado más de **\$5.8 millones** en colegiaturas, libros electrónicos y otras cuotas mediante el programa Universidad Gratuita de OPEIU.

## Asesores universitarios gratuitos se unen a la Local 17

Los asesores académicos empleados en el Centro de Recursos Estudiantiles en Steubenville, Ohio, se han unido a los asesores financieros, asistentes administrativos y representantes de admisiones como miembros de la Local 17. Estos asesores y consejeros, muy trabajadores, están ubicados en el campus del Eastern Gateway Community College y proporcionan la mejor asistencia de inscripción a los miembros de OPEIU y a sus familias que se benefician de la ventaja de la universidad gratuita OPEIU.

## El miembro de la Local 153, Carlos Santiago, participa en el sorteo del programa hipotecario Union Plus

El miembro de la Local 153 y guardia de seguridad Carlos Santiago ha trabajado durante toda la pandemia.

“Aunque ha habido altibajos, estoy agradecido de seguir adelante”, dice Santiago.

Santiago, miembro de la Local 153 de Nueva York desde hace 10 años, se dedica a su trabajo y a ayudar a otros miembros de la unión, asistiendo a menudo a mítines y ayudando en su local. Hace casi siete años, se inscribió en el boletín de noticias por correo electrónico de Union Plus y conoció el programa de hipotecas de Union Plus. “En ese momento supe que quería comprar mi propia casa”, dice. “Llamé a Union Plus un año y medio después, y me guiaron durante todo el proceso hipotecario”.

Con el financiamiento disponible a través de Wells Fargo Home Mortgage, el programa hipotecario Union Plus ayuda a los miembros de la unión y a sus padres e hijos a comprar o refinar sus viviendas, al tiempo que ofrece ventajas exclusivas para los miembros de la unión.

“Les digo a mis colegas que es estresante [comprar una casa], pero Union Plus y Wells Fargo te acompañan en todo el proceso, y al final es un éxito”, dice Santiago.

Cuando se enteró de los recientes sorteos para los titulares de hipotecas Union Plus, decidió intentarlo.

“Recibí la llamada [diciéndome que había ganado]. Fue increíble”, recuerda. “Voy a utilizar el dinero para mejorar mi casa: pintar y arreglar algunas cosas”.

Santiago respalda de corazón a Union Plus y al Programa Hipotecario Union Plus.

“Soy de Union Plus al cien por cien”, dijo.

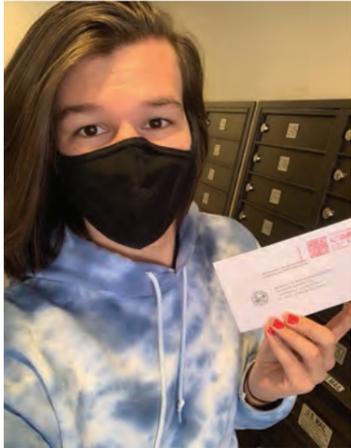
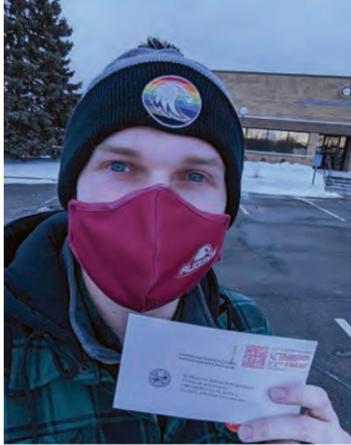
Para obtener más información sobre el Programa Hipotecario Union Plus, visite [unionplus.org/mortgage](http://unionplus.org/mortgage).



Carlos Santiago, miembro de la Local 153 de Nueva York, aprovechó el programa hipotecario Union Plus para hacer algunas mejoras en la casa.

Union Plus® es una marca registrada de Union Privilege. Wells Fargo Home Mortgage tiene un acuerdo de servicios con Union Privilege en el que Union Privilege recibe un beneficio económico por prestar los servicios acordados. Wells Fargo Home Mortgage le anima a comparar precios para asegurarse de que recibe los servicios y las condiciones de préstamo que se ajustan a sus necesidades de financiamiento de la vivienda. Wells Fargo Home Mortgage es una división de Wells Fargo Bank, N.A. © 2020 Wells Fargo Bank, N.A. Todos los derechos reservados. NMLSR ID 39980. Entidad de Vivienda de Igualdad de Oportunidades.

# Haciendo historia. Una victoria organizacional a la vez



Los empleados de Augsburg University hicieron historia al formar una unión con la Local 12, convirtiéndose así en el primer personal profesional sindicalizado de una universidad privada de Minnesota. Se unen a una lista creciente de trabajadores que deciden formar una unión con OPEIU.



## Haciendo historia: Los empleados de EMILY's List y de Augsburg University son los últimos en afiliarse a OPEIU

Los trabajadores de las organizaciones sin ánimo de lucro, las universidades, las empresas de tecnología y otros se están uniendo y diciendo “¡Unión sí!”, y se unen a la OPEIU en cantidades récord. Muchos buscan mejores salarios y condiciones de trabajo, mientras que otros se sindicalizan para garantizar debates abiertos sobre la raza y la igualdad y para poner en práctica los ideales que sus organizaciones representan.

Los empleados de EMILY's List, con sede en Washington D.C., han sido los últimos en unirse al creciente número de empleados de organizaciones sin ánimo de lucro que han elegido ser representados por OPEIU y su organización Nonprofit Employees United (NEU), un colectivo de miles de miembros de sindicatos sin ánimo de lucro que trabajan en organizaciones de defensa y servicios sociales en todo el país.

La dirección de EMILY's List reconoció voluntariamente la unión del personal con la Local 2 mediante un proceso de verificación de tarjetas. Las negociaciones del contrato están ahora en marcha.

El grupo de 57 asesores digitales, personal de campaña, diseñadores, asistentes de datos, personal de compromiso con la comunidad, administradores de oficina, investigadores y otras clasificaciones de EMILY's List, el mayor recurso de la nación para las mujeres en la política, que proporciona apoyo y orientación para posibles candidatos a cargos de elección popular, se dedica a proporcionar una voz para las mujeres en el gobierno. Trataron de formar una unión para garantizar debates abiertos y protegidos en relación con la raza y la desigualdad en el lugar de trabajo, obtener transparencia en los ajustes salariales y los calendarios de promoción, y poner en práctica los ideales democráticos que representa EMILY's List, según la organizadora principal de la OPEIU, Grace Reckers.



Emma Stein, miembro del comité organizador de EMILY's List.

“Me siento inspirada por mis colegas que se organizaron durante una de las elecciones más importantes de nuestra vida y durante una pandemia”, dijo Samantha Bauman, organizadora digital de EMILY's list. “Los espacios de trabajo sindicalizados dan poder a los empleados. El reconocimiento voluntario es un gran logro, y espero lo que viene después”.

Desde su lanzamiento a mediados de 2019, más de 1,000 trabajadores sin fines de lucro en docenas de lugares de trabajo en todo el país se han organizado con NEU de OPEIU. Durante la pandemia de COVID-19, OPEIU organizó a más de 500 trabajadores en más de 20 lugares de trabajo sin fines de lucro. En más de la mitad de estas campañas de organización, el empleador aceptó reconocer voluntariamente a la unión mediante una verificación de tarjetas realizada por una parte neutral.

EMILY's List se une a la creciente lista de organizaciones que reconocen voluntariamente la elección de sus empleados de ser representados por OPEIU.

### Los empleados de dos organizaciones sin ánimo de lucro de Minnesota buscan la dignidad en el trabajo

Los empleados de la organización de desarrollo de liderazgo sin ánimo de lucro Minnesota Youth Collective (MNYC) también buscaron representación con la Local 12 a través del reconocimiento voluntario. “Necesitábamos una unión porque queríamos tener una voz colectiva”, afirma Kayla Shelley, responsable de formación y educación en MNYC. “Se trataba de cambiar nuestras condiciones materiales, pero igualmente importante es que muchos de nosotros nos sentimos atraídos por nuestra organización porque creíamos en su misión. A medida que nos uníamos como personal y veíamos que eran los trabajadores los que daban vida a esa misión, quedó claro que merecíamos más dignidad y más voz. Eso es lo que nos aportó la sindicalización”.

El personal del Minnesota Freedom Fund, una pequeña pero destacada organización sin ánimo de lucro que paga fianzas de delincuencia e inmigración a quienes no pueden permitirse salir de la cárcel, también obtuvo el reconocimiento

voluntario de su unión con la Local 12. La organización fue muy prominente durante las protestas de George Floyd en Minneapolis.

### El personal de MOVE Texas quiere inspirar a otras organizaciones sin ánimo de lucro

MOVE Texas, una organización de base no partidista y sin ánimo de lucro que trabaja para construir el poder en las comunidades de jóvenes subrepresentados, reconoció voluntariamente la unión de su personal, la Local 277. El esfuerzo organizativo fue dirigido por un gran grupo de jóvenes e inteligentes activistas políticos que están orgullosos de formar parte de la Local 277, informa Tyler Turner, presidente de la Local y vicepresidente de la OPEIU.

“El personal de las organizaciones sin ánimo de lucro suele estar arbitrariamente mal pagado, sobrecargado de trabajo y alienado, pero a través de la organización de los derechos de negociación colectiva pueden llevar la equidad y la democracia a su lugar de trabajo”, dijo Alán M. de León, un organizador de defensa de MOVE Texas. “Eso es exactamente lo que hicimos en MOVE Texas, y esperamos empoderar a otras organizaciones sin ánimo de lucro para que se sindicalicen de la manera en que las organizaciones sin ánimo de lucro antes nos inspiraban”.

### El personal del New Israel Fund se organiza para tener voz en el trabajo

“Elegí sindicalizarme para mejorar el entorno profesional de nuestra organización y asegurarme de que los trabajadores actuales y futuros tengan voz en la toma de decisiones”, dijo Abby Allen, asociada de desarrollo en el New Israel Fund (NIF), que recientemente se unió a la Local 29 en Oakland, California. “Espero que en nuestro contrato podamos conseguir la igualdad salarial para todos nuestros compañeros”.

El NIF tiene como objetivo hacer avanzar la democracia liberal, incluida la libertad de expresión y los derechos de las minorías, y luchar contra la desigualdad, la injusticia y el extremismo en Israel. Desde los primeros centros de crisis por violación de Israel hasta la lucha contra la discriminación, las organizaciones financiadas por NIF han impulsado un cambio social positivo y han promovido la

justicia y la igualdad. El NIF ha proporcionado más de \$300 millones de dólares a más de 900 organizaciones desde su creación.

Mientras que muchas organizaciones de empleados reconocieron voluntariamente sus uniones, otros grupos tuvieron que celebrar elecciones para conseguir la representación que merecen.

### La organización sin ánimo de lucro BioBus de Nueva York elige a la Local 153

Los empleados de la organización sin ánimo de lucro de educación científica de Nueva York, BioBus, que desean que su organización sea responsable de su trabajo centrado en la misión, votaron unánimemente para unirse a la Local 153.

El grupo de científicos de la comunidad, conductores y profesionales que trabajan en desarrollo, TI y otros, pasó cuatro meses buscando apoyo antes de presentarse a las elecciones y ganar el derecho a los contratos colectivos.

BioBus ayuda a estudiantes de minorías, mujeres y de bajos ingresos de toda la ciudad de Nueva York a explorar y dedicarse a la ciencia mediante laboratorios móviles, prácticas y apoyo a proyectos de investigación científica. Los empleados buscaban la sindicalización como una forma de mejorar la compensación, aumentar las oportunidades de desarrollo profesional y tener voz en la estandarización de los procedimientos de trabajo en la creciente organización.

Li Murphy, científica comunitaria de BioBus y miembro del comité organizador de la unión, dijo que “la sindicalización le permite a nuestro personal no directivo dar un voto colectivo de confianza en el futuro de la organización. Ahora todos tenemos las bases logísticas y legales para levantarnos unos a otros y hacernos responsables de nuestro trabajo centrado en la misión”.

“Estoy muy emocionada por sentirme plenamente valorada como miembro de esta organización, y por promulgar las mismas protecciones para todos los miembros de

esta organización, independientemente de su nivel educativo o de cualquier otra cosa”, dijo Marina Delgado, otra científica de la comunidad y miembro del comité organizador. Mientras los trabajadores se preparan para negociar su primer contrato, esperan construir un lugar de trabajo más sostenible y equitativo.

### Los trabajadores de la campaña DC SAFE tienen el honor de formar una unión con la Local 2

El personal de DC SAFE, la única agencia de intervención en crisis 24/7 para la violencia doméstica en Washington, D.C., ha ganado su elección para formar una unión con la Local 2.

El grupo de defensores de la línea de respuesta, defensores de los servicios de apoyo y defensores de los refugios contra la violencia doméstica “querían asegurarse de que DC SAFE sigue comprometido con sus principios fundamentales de empoderamiento y autodeterminación”, dijo Kelly Russo, organizadora de la Local 2.

“El personal de DC SAFE ha estado hablando sobre la sindicalización desde 2013, por lo que nos sentimos honrados de ser el grupo que lo ha visto materializado”, dijo Claire Carty-Tolentino, defensora de los servicios de apoyo. “Como trabajadores y como defensores, creemos en el ejercicio de nuestro derecho legal a tener una voz en el lugar de trabajo, y esperamos los muchos beneficios que trae la sindicalización, como menos rotación, salarios dignos y un asiento en la mesa.”

### El personal de Augsburg University hace historia al votar para formar una unión

Los empleados de la universidad también reconocen los beneficios de una unión y hacen historia en el proceso. Más de 130 empleados profesionales y administrativos de Augsburg University, en Minneapolis, votaron por abrumadora mayoría para formar una unión con la Local 12, convirtiéndose en el primer personal profesional sindicalizado de una universidad privada de Minnesota.

El personal de Augsburg quería tener voz y voto en las decisiones importantes tomadas por la universidad durante la pandemia de COVID-19. Los empleados han sido suspendidos, despedidos y se les han recortado los salarios debido a las dificultades presupuestarias provocadas por la pandemia. Otros problemas son anteriores a la pandemia, según los miembros del personal, como la falta de permisos parentales remunerados, el aumento de la carga de trabajo sin compensación y las diferencias salariales entre hombres y mujeres.

“Durante más de un año, los compañeros de trabajo se han unido para imaginar una comunidad de Augsburg más fuerte, una comunidad que valore y confíe en su personal”, dijo Uriah Ward, consejero de servicios financieros para estudiantes. “Hemos pasado innumerables horas organizando, y estamos emocionados de que una abrumadora mayoría del personal haya votado para formar nuestra unión”.

Los miembros del personal de Augsburg, que también se han enfrentado a problemas de seguridad durante la pandemia, se organizaron para tener voz en las decisiones que les afectan a ellos, a sus compañeros de trabajo y a los estudiantes.

El grupo negociará ahora su primer contrato con la administración de Augsburg, que se ha comprometido a trabajar de buena fe con la unión.

“Estoy muy emocionada de ver lo que podemos lograr al unirnos como grupo de esta manera histórica que no sólo beneficiará al personal de Augsburg, sino a toda la comunidad de Augsburg”, dijo Lauren White, subdirectora de aportaciones de liderazgo y desarrollo. “Esta unión es otro paso hacia una mayor equidad y transparencia y hará de Augsburg un mejor lugar para trabajar y aprender para todos”.

### Siga a Nonprofit Employees United en Twitter @NonprofEmployee.



El personal de Augsburg University celebra su victoria organizacional.

# Permanecer fuertes. Permanecer juntos.

Las manifestaciones en el Centro Médico Kapi'olani para Mujeres y Niños dieron como resultado un contrato con aumentos salariales y otras mejoras para las enfermeras de la Asociación de Enfermeras de Hawai'i (HNA)/OPEIU Local 50.



## Las enfermeras de Kapi'olani se mantienen firmes y consiguen un contrato de tres años

La votación de la huelga de la Local 50 ayudó a celebrar un contrato. Pero la lucha de los terapeutas respiratorios que trabajan hombro a hombro con las enfermeras no ha terminado.



Las enfermeras de la Local 50 Anne Galios y Jackie Salinas participan en manifestaciones en el Centro Médico Kapi'olani para Mujeres y Niños.



Enfermeras hasta donde alcanza la vista se manifiestan en el Centro Médico Kapi'olani.

Las enfermeras del Centro Médico Kapi'olani para Mujeres y Niños de Honolulu votaron a finales de enero para ratificar un acuerdo de tres años con el centro sanitario. La votación de ratificación marcó la culminación de seis meses de intensas negociaciones y acciones de solidaridad por parte de los miembros de la Asociación de Enfermeras de Hawai'i (HNA)/OPEIU Local 50.

El acuerdo incluye aumentos salariales, más delegados sindicales, cheques electrónicos para la mayoría y cambios para hacer más transparente la disciplina del empleador. La unión de enfermeras también ha conseguido mejoras en el proceso de permisos pagados.

“La dirección entró en la negociación buscando concesiones en todos los ámbitos, pero la solidaridad de las enfermeras, y el apoyo de muchas otras uniones locales, impidió las concesiones y conseguimos más beneficios de los que habíamos visto en muchos años”, dijo Dan Ross, presidente de la Local 50 y vicepresidente de OPEIU.

“El apoyo sin precedentes y la participación en nuestras acciones de muchas otras uniones fue una gran inyección de moral para nuestras enfermeras”, dijo Ross. “La solidaridad mostrada por la comunidad sindical es algo que no habíamos experimentado antes e indica la creciente tendencia de cooperación y apoyo mutuo entre las uniones de Hawai'i”.

La mayoría de los obstáculos encontrados durante las negociaciones se redujeron a las políticas inadecuadas de EPP del hospital. Las enfermeras votaron para autorizar una huelga pocos días antes de que se ratificara el contrato. Ese voto desempeñó un papel clave para finalizar el acuerdo y conseguir mejoras en los protocolos de COVID-19 para proteger la salud de los pacientes y del personal.

“Aunque esperamos que esto sea el comienzo de una relación de trabajo más colaborativa con la dirección de Kapi'olani”, dijo Ross a la cadena de televisión local KHON 2, “no podemos celebrar a conciencia este hito sabiendo que hay otras deficiencias flagrantes en el hospital”, señalando el maltrato del hospital a los terapeutas respiratorios que trabajan hombro a hombro con las enfermeras cubiertas por el acuerdo.

Los más de 50 terapeutas respiratorios del hospital, que también están representados por la Local 50, llevan 16 meses sin firmar un primer contrato. “Nos comprometemos a garantizar que el hospital extienda el mismo respeto” a los terapeutas respiratorios, dijo Ross, “para elevar el nivel de atención a nuestros pacientes”.

## La Local 6 asegura que sus miembros en Amego y el Tribunal de Primera Instancia pueden recibir la vacuna

Los funcionarios y el personal de la Local 6 de Massachusetts se complacen en informar de la disponibilidad de las vacunas contra la COVID-19 para sus miembros empleados tanto en Amego, Inc. como en el Tribunal de Primera Instancia de Massachusetts.

Más de 400 miembros de la Local 6 trabajan en Amego en el sureste y el centro de Massachusetts, y están dedicados a su misión de apoyar a las personas que viven con autismo y otras discapacidades del desarrollo en el hogar, el trabajo y dentro de sus familias y comunidades. Como programa de atención congregada, Amego está incluido en la fase 1 del programa estatal de vacunación contra la COVID-19.

Para ayudar a construir confianza entre los miembros de que la vacuna es segura y necesaria, el Gerente de Negocios de la Local 6, George Noel y el Funcionario de Compras y miembro del Comité de Negociación, Al Gaye, se reunieron con el Director General de Amego, John Randall, para ser los primeros en ser vacunados. “El día fue un éxito, y terminó con una participación abrumadora de los miembros para recibir sus vacunas también”, dijo Noel.

Tras semanas de presión por parte de la Local 6, los miembros del Tribunal de Primera Instancia de Massachusetts serán considerados empleados esenciales y estarán entre los elegibles para recibir la vacuna en la Fase 2. El Jefe de Servicios de Campo y Funcionario Legal de la Local 6, Phil Basile, trabajó en estrecha colaboración con la rama de relaciones laborales del departamento de recursos humanos y la Presidenta del Tribunal de Primera Instancia, Paula Carey, para recibir la confirmación de que el Gobernador Charlie Baker había aprobado sus solicitudes. “Tenemos la esperanza de que la vacuna permita a nuestros miembros seguir atravesando esta pandemia con seguridad y confianza”, dijo Basile.



El gerente de negocios de la Local 6, George Noel, en el centro, y el delegado y miembro del Comité de Negociación, Al Gaye, a la derecha, con el Director General de Amego, Inc., John Randall.

## Yolanda Thomas se une a la Junta Ejecutiva de la Local 6

Yolanda Thomas, inspectora de viviendas de los Servicios de Inspección de Boston (ISD), ha sido elegida para la Junta Ejecutiva de la Local 6.

Thomas es muy activa en su unión y se esfuerza por mejorar las condiciones de trabajo y los derechos laborales de todos sus compañeros, que la han elegido como delegada sindical de la División de Vivienda de ISD durante los últimos cinco años.

También ha formado parte de los comités de negociación de la Local 6 en las dos últimas negociaciones del convenio colectivo con la ciudad, y representa a la unión como delegada en el Greater Boston Labor Council.

El deseo de Thomas de mejorar la vida de los demás no se limita al lugar de trabajo. Ella y su madre, que es una veterana discapacitada, trabajan regularmente como

voluntarias en los Juegos Nacionales de Veteranos en Silla de Ruedas, que organizan algunos de los mayores eventos deportivos anuales del país para veteranos. También ha trabajado a tiempo parcial durante 25 años como defensora de la familia en el Centro St. Mary's para Mujeres y Niños, un hogar de grupo y refugio familiar en Dorchester (Massachusetts).

Thomas tiene un diplomado en justicia penal y actualmente está cursando su licenciatura en estudios jurídicos.

Los funcionarios, el personal y la junta ejecutiva de la Local 6 están deseando trabajar con Thomas y le dan la bienvenida al equipo.



La Junta Ejecutiva de la Local 6 durante una reciente reunión virtual. De izquierda a derecha, en la fila superior, están la fideicomisaria Flo Kitchen, el gerente de negocios George Noel, la vicepresidenta Lois Ciuffredo, en la fila del medio, la secretaria-tesorera Patti Pelletier, las miembros de la Junta Ejecutiva Cara Madarese y Pearl Sears, el fideicomisario Rod Wilmore, en la fila inferior, la nueva miembro de la Junta Ejecutiva Yolanda Thomas, y las fideicomisarias Nancy McCann y Christine Richards. También asistieron a la reunión, pero no aparecen en la foto, la secretaria-tesorera de la OPEIU y presidenta de la Local 6, Mary Mahoney, y la secretaria de actas, Debbie Puopolo.

## La Local 6 protege los puestos de trabajo y reduce el impacto financiero de la pandemia en las enfermeras de Rutland

La crisis de salud pública causada por la pandemia de COVID-19 ha tenido un profundo efecto en todo lo que hacemos, tanto personal como profesionalmente. Las enfermeras de la Local 6 en el Centro Médico Regional de Rutland (RRMC) están en primera línea en esta pandemia y han sido testigos de primera mano del impacto que el virus ha tenido en sus pacientes y en su lugar de trabajo.

El 20 de mayo, el presidente y director general del RRMC, Claudio Fort, informó al gerente de negocios de la Local 6, George Noel, y a la delegada principal, Karen St. Marie de la precaria condición financiera del hospital. Como se ha visto en muchas otras industrias, el impacto económico fue creado por la reducción de los procedimientos generadores de ingresos del RRMC mientras se preparaba para hacer frente a los desafíos de tratar a los pacientes del COVID-19.

A pesar de la ayuda de los gobiernos estatal y federal, el RRMC se encontró con un déficit que requería \$8.6 millones de dólares en reducciones de costos, incluidos \$1.8 millones de dólares en congelación de salarios para todo el personal del hospital. Esto supuso una reducción de costos de \$560,000 dólares para las enfermeras representadas por la Local 6. Para minimizar el número de posibles recortes de puestos, el RRMC pidió a la unión que considerara una congelación salarial de un año.

“Teníamos que elegir entre aceptar la congelación salarial de un año o enfrentarnos a los despidos de nuestras enfermeras de la unidad de negociación”, dijo Noel. “Teníamos que estar seguros de que si aceptábamos esta congelación salarial, no habría más reducciones de personal ni de horas para nuestras enfermeras de la unidad de negociación. También teníamos que estar seguros de que si RRMC recibía cualquier ayuda financiera adicional que mitigara el déficit, nuestros salarios se restablecerían”.

La misión de la Local 6 desde el principio de la emergencia sanitaria fue proteger la seguridad de sus miembros y sus intereses laborales. Noel y los delegados de la Local 6 en el RRMC revisaron los informes anuales del hospital, sus registros fiscales del formulario 990 y sus otros planes de reducción de costos para reducir el déficit. Celebraron numerosas reuniones con la dirección del RRMC, en las que hicieron muchas preguntas y expresaron las preocupaciones de sus miembros. “Participamos en varias horas de negociaciones, consistentes en propuestas y contrapropuestas relativas a la congelación salarial, confiando en los conocimientos y la experiencia esenciales de nuestros delegados y jefes de delegación para elaborar el mejor acuerdo posible”, dijo Noel.

Como resultado de estos esfuerzos, en junio, los miembros de la Local 6 votaron para aceptar un acuerdo con el hospital que incluía el objetivo de reducir la posibilidad de nuevos recortes involuntarios de personal. El acuerdo también contemplaba la reducción de horas de trabajo si el déficit no crecía, y el restablecimiento de los aumentos si la situación financiera del hospital mejoraba.

“Llegamos al consenso de que, si nos tomamos en serio lo de salvar los puestos de trabajo de nuestras hermanas y hermanos, ésta era la mejor manera de hacerlo”, dijo Noel.

En su haber, el RRMC fue extremadamente agresivo en la búsqueda y recepción de importantes fondos federales y estatales de ayuda para la COVID-19, y su negocio volvió a los niveles anteriores a la pandemia más rápidamente de lo previsto. Las salvaguardias negociadas con éxito en el acuerdo de congelación salarial demostraron ser extremadamente beneficiosas, ya que en octubre la unión se reunió de nuevo con la dirección del hospital y se enteró de que la junta directiva había aprobado el levantamiento de la congelación salarial. Esto significaba que todos los empleados, incluidas las enfermeras de la Local 6, recibirían sus aumentos anuales como de costumbre el 10 de diciembre. Todos los empleados recibieron un aumento salarial básico del 3%, retroactivo al 22 de noviembre, una noticia aún mejor ya que las enfermeras tradicionalmente reciben sus aumentos después del resto del personal del RRMC.

“Seríamos negligentes si no reconocíamos al Sr. Fort y a su equipo de liderazgo”, reconoció Noel. “Desde que tomó el timón del RRMC, ha trabajado para mejorar la relación con la Local 6. Nuestros esfuerzos combinados para trabajar en colaboración hicieron posible superar los obstáculos que nos presentó la pandemia”.

## Los empleados del Centro de Justicia del Colegio de Abogados de la Ciudad se aseguran su primer contrato

Los empleados del Centro de Justicia del Colegio de Abogados de la Ciudad (CBJC), representados por la Local 153 de Nueva York, ratificaron su primer contrato a finales de enero, que incluye un aumento salarial inmediato de aproximadamente el 8 por ciento con aumentos periódicos, disposiciones de causa justa para la disciplina y el despido, un estipendio de salud mental y una mayor flexibilidad en el acceso al tiempo libre remunerado.

Los coordinadores de proyectos del CBJC, una organización del Colegio de Abogados de la ciudad de Nueva York que presta asistencia jurídica a los neoyorquinos con bajos ingresos, votaron por unanimidad a favor de la sindicalización en mayo de 2020 para hacer frente a los problemas, incluidos los salarios extremadamente bajos y la parcialidad en los sueldos y los ascensos. Durante los cinco meses de negociaciones contractuales, la Local 153 también consiguió que se devolvieran los salarios a varios empleados que se habían visto afectados por discrepancias salariales de carácter racial, un problema que los trabajadores descubrieron el año pasado y que impulsó sus esfuerzos sindicales. Los empleados se enfrentaron a actitudes despectivas por parte de la dirección cuando intentaron abordar estos problemas sin una unión.

“Cuando nos reunimos con la dirección, si bien solucionaron el problema de la desigualdad salarial, nos desestimaron ampliamente todos los demás asuntos que planteamos”, afirma Logan Campbell, coordinador del proyecto y miembro del comité de negociación. “Necesitábamos la representación sindical para asegurarnos de que las prácticas salariales racistas no volvieran a producirse y para obligar a la dirección a escuchar las demás cuestiones”.

El estipendio de salud mental del acuerdo de tres años representa “una gran victoria para nosotros porque trabajamos con clientes marginados y de bajos ingresos que han experimentado un trauma sustancial y nuestro papel requiere espacio emocional y empatía”, señaló Leah Susman, coordinadora de proyectos y miembro del comité de negociación. “Cuando se confía en nosotros, no podemos apagar nuestros sentimientos ni dejar nuestro trauma indirecto en la oficina. El estipendio nos permitirá indagar en cómo nos afectan las historias de nuestros clientes para poder seguir defendiéndolos y defendiéndonos”.

## Un miembro de la Local 153 gana un escaño en la Cámara Estatal



En noviembre, la candidata pro-trabajadores y miembro de la Local 153, Amy Morrín Bello, ganó un escaño en la Cámara de Representantes de Connecticut, representando al Distrito 28.

Antes de servir en la cámara baja en el Capitolio del Estado de Connecticut, Morrín Bello sirvió en el consejo de su ciudad local y como alcalde de 2017 a 2019. Es licenciada por el Providence College y, además de su trabajo como legisladora, actualmente trabaja en el Centro de Estudios Afroamericanos de la Universidad de Wesleyan.

“Como miembro de la unión, estoy emocionada y honrada de representar a los constituyentes de mi ciudad natal, Wethersfield, así como a los miembros de la unión en todo Connecticut”, dijo Morrín Bello. “La dificultad de un legislador a tiempo parcial es encontrar la manera de

equilibrar el trabajo de mis dos empleos como asistente administrativo en la Universidad de Wesleyan y como representante estatal, pero estoy deseando afrontar el reto”.

Morrín Bello es una inspiración y un gran ejemplo para cualquier miembro de la OPEIU que esté considerando presentarse a un cargo público.

## Tras toda una vida ayudando a los demás, un hermano de OPEIU necesita ayuda



Mike Davis

Durante décadas, el representante de OPEIU Mike Davis ha luchado por los derechos de los profesionales de la salud.

Durante las dos últimas décadas, ha dirigido la Asociación Médica de Podología de Pensilvania, y ha desempeñado un papel importante en la creación del Primer Gremio Nacional de Proveedores de Atención Médica de la Extremidad Inferior/OPEIU Guild 45. Guild 45 es la primera unión profesional dedicada a proteger los derechos de los podólogos del país.

Ahora pide ayuda.

A Davis se le ha diagnosticado recientemente una poliquistosis renal y necesita un trasplante de riñón, una petición importante.

Pero es una petición que podría salvar una vida.

Davis está en las listas de trasplantes de riñón tanto del UPMC de Harrisburg (Pensilvania) como de la Clínica Mayo de Jacksonville (Florida), pero la necesidad es urgente y la espera, larga.

Si usted o alguien que conoce está interesado en convertirse en donante de riñón, póngase en contacto con Davis para obtener más información en [mqdavissr@gmail.com](mailto:mqdavissr@gmail.com). El donante no tendrá que hacer frente a ningún gasto. Para saber más sobre la donación de riñón, visite [upmc.com](http://upmc.com) or [mayoclinic.org](http://mayoclinic.org).

## Los miembros de la Local 153 ganan un gran reclamo

Después de luchar contra su empleador durante más de cinco años, cuatro miembros de la Local 153 empleados por la Federación de Maestros de Hartford ganaron su reclamación por valor de \$635,000 dólares.

Todo comenzó cuando un empleado que se jubilaba solicitó el dinero de la indemnización que le correspondía y se le dijo que sus cálculos eran incorrectos, y que sólo recibiría el dinero de la indemnización por su último año de empleo.

A pesar de las prácticas anteriores y del lenguaje contractual de más de 40 años, el empleador se negó a pagar, y la unión presentó una queja. Tras ser denegada, se presentó ante la Junta Laboral de Connecticut y la Local 153 ganó mediante la decisión de un panel tripartito. Incluso el árbitro de la dirección falló a favor de la Local 153, lo que supuso una clara victoria.

Una apelación tras otra por parte del empleador fueron denegadas, hasta que finalmente se recurrió al tribunal de apelación. Pero después de que un intento de reelección fallido diera paso a un nuevo equipo de liderazgo en la Federación de Maestros de Hartford, que estaba ansiosa por resolver el asunto, se llegó a un acuerdo que satisfizo a ambas partes.

“El acuerdo no podría haberse alcanzado si no fuera por el liderazgo de Richard Lanigan, director comercial de la unión 153, y de Myra Hepburn, secretaria-tesorera”, dijo la delegada Nancy Swanson. “Nos han apoyado y ayudado mucho a lo largo de esta batalla de más de cinco años, manteniéndose al tanto de este caso de principio a fin. Los miembros se lo agradecen mucho. Tenemos suerte de contar con una unión tan buena”.



# Ahorros diarios

**Ahore cada día con los descuentos exclusivos para miembros de la unión** en todo tipo de productos, desde moda y belleza hasta productos electrónicos y artículos domésticos de uso cotidiano. Y tanto si es una noche de cita como una divertida noche en familia, disfrute de deliciosos descuentos para familias de la unión en determinados restaurantes.

Obtenga mayores informes sobre este y otros excelentes programas de Union Plus visitando [unionplus.org](http://unionplus.org).



Más información en [unionplus.org](http://unionplus.org)



## Los pilotos de helicóptero de OPEIU desempeñan un papel clave en la estrategia de vacunación de las Primeras Naciones de Canadá

Las comunidades de las Primeras Naciones de Canadá se ven afectadas de forma desproporcionada por la COVID-19, ya que representan el 73% de todos los casos activos en Canadá, y la mitad de todas las hospitalizaciones y admisiones en la UCI a principios de febrero.

Por eso es tan importante la labor que realizan los pilotos de aeronaves de ala fija, todos ellos miembros de la OPEIU, que trabajan para ORNGE. ORNGE es una corporación sin ánimo de lucro y una organización benéfica registrada que presta servicios de transporte médico de urgencia por vía aérea en Ontario bajo la dirección del Ministerio de Sanidad de la provincia. Pero durante la crisis del COVID-19, están realizando una labor aún más importante para salvar vidas.

El 1 de febrero, ORNGE inició la Operación Inmunidad Remota, un programa destinado a distribuir 32,000 vacunas contra el COVID-19 entre 32 comunidades remotas de las Primeras Naciones del norte de Ontario, todas ellas pertenecientes a la Nación Nishnawbe Aski.

Además de esta operación, los pilotos de OPEIU en ORNGE participan en lo que el director médico de ORNGE describió como un transporte "ininterrumpido" de pacientes de regiones remotas de Ontario a las UCI por complicaciones relacionadas con COVID-19.

Los miembros del equipo de ORNGE recibieron formación sobre sensibilidad cultural antes de dirigirse al norte, a las comunidades remotas de las Primeras Naciones, un paso necesario para el éxito de la vacunación, teniendo en cuenta el legado de racismo en la atención sanitaria a lo largo de la historia de las Primeras Naciones. Wade Durham, director de operaciones de ORNGE, dijo que en el pasado las comunidades indígenas "no habrían tenido la opción de recibir las vacunas".



"El día de hoy marca un paso significativo hacia el fin de la pandemia de COVID-19 en la Nación Nishnawbe Aski", dijo el Gran Jefe de la nación, Alvin Fiddler, en una transmisión en directo de la primera dosis de la vacuna. "Los equipos de vacunación están siendo bienvenidos en las comunidades de todo nuestro territorio, y agradezco a la ORNGE su dedicación para que este despliegue sea un éxito".

Los miembros de OPEIU que arriesgan sus vidas para administrar esta vacuna que salva vidas de manera ética fueron reconocidos por el primer ministro de Canadá, Justin Trudeau. "Nadie que quiera una vacuna se dejará atrás", dijo en febrero. "No omitiremos ninguna comunidad. Ayer mismo, los Rangers canadienses y los miembros de las Fuerzas Armadas canadienses comenzaron a trabajar junto a la ORNGE en Ontario" para la Operación Inmunidad a Distancia.

## Los instructores de vuelo de la Local 102 consiguen un contrato sólido



Los miembros del equipo negociador de la Local 102 son, de izquierda a derecha, el fideicomisario Bob Andrews; el Vicepresidente, Al Hauenstein; el Presidente, Mark Souza; el fideicomisario de la División Avanzada, Rod Barber y el fideicomisario de la División de Habilidades Básicas de Combate, Don Presgraves. No aparecen en la foto el Secretario de Actas (retirado) James Guy, el fideicomisario de la División Avanzada John Funk, el fideicomisario de la División de las Fuerzas Aéreas Matthew Hedger y el secretario-tesorero Jock Spencer.

El presidente de la Local 102, Mark Souza, informa que los instructores de vuelo de helicópteros de Fort Rucker, en Daleville (Alabama), negociaron un contrato que incluye aumentos salariales del 13.5 por ciento durante el acuerdo de tres años, vacaciones pagadas adicionales, aumentos en las exenciones del seguro médico, en la paga por discapacidad a corto plazo, en la acumulación de vacaciones y en el tiempo de duelo, entre otras muchas mejoras. Los programadores, los oficinistas y el personal de custodia también experimentaron importantes aumentos salariales.

## Recordando al Miembro de la Local 100, Robert Gonzalez

OPEIU está de luto por el prematuro fallecimiento de Robert González, miembro de la Asociación de Supervisores Gubernamentales de la Florida (GSAF) y de la Local 100 de la OPEIU, quien falleció a la edad de 56 años a causa de COVID-19.

González, que era supervisor de micrografía en la Oficina Central de Registros del Condado de Miami-Dade, era un "miembro y hermano leal", dijo Greg Blackman, presidente de la Local 100 y vicepresidente de OPEIU.

González comenzó su carrera en el condado de Miami-Dade en 1992, cuando se incorporó al entonces Departamento de Policía de Metro-Dade (ahora conocido como Departamento de Policía de Miami-Dade) y fue asignado a la Oficina Central de Registros, donde pasó toda su carrera, y finalmente fue ascendido a

supervisor de micrografía en 2000. Se graduó en la Academia de Policía de Ciudadanos en 1997 y asistió al Programa de Supervisores Civiles en 2006.

Según su empleador, González desempeñó un papel decisivo en la transición de la microfilmación de los informes de incidentes y las tarjetas de la cárcel al sistema de gestión electrónica de documentos. Para aumentar su eficacia y garantizar unos niveles de producción elevados, analizó y racionalizó las tareas, aumentando la productividad y la eficacia de su unidad y reduciendo los costos. González trabajó para mantener la moral alta fomentando constantemente el trabajo en equipo y la colaboración en el lugar de trabajo. Recibió numerosas felicitaciones y sirvió al Departamento de Policía de Miami-Dade durante más de 28 años, con dedicación y profesionalismo.

A González le sobreviven su único hermano, Ismael "Izzy" González; su sobrina Lynette; su sobrino David; y su novia, Yanet Perdomo; amigos; su familia del Departamento de Policía de Miami-Dade y su familia sindical.

**González trabajó para mantener la moral alta fomentando constantemente el trabajo en equipo y la colaboración en el lugar de trabajo.**

## Aviso a empleados sujetos a cláusulas de seguridad sindical

Este aviso es para todos los empleados que trabajen en el sector privado en Estados Unidos bajo un contrato de OPEIU que contenga una cláusula de seguridad sindical que requiera, como condición del empleo, que los empleados paguen cuotas a la Unión. La obligación en este aviso es la única obligación bajo dicha cláusula, independientemente de la redacción de la misma. Las personas que están afiliadas pagan cuotas, mientras que las que no están afiliadas pagan cargos equivalentes. Estas cuotas o cargos, que están autorizados por ley, constituyen su participación justa para mantener la amplia variedad de programas de la Unión que le brindan asistencia a usted y a sus compañeros de trabajo; sin embargo, los no afiliados podrán presentar objeciones a financiar los gastos que no guarden relación con el proceso de negociación de convenios colectivos y, por consiguiente, estarán

obligados a pagar cargos que representen solo gastos que se relacionen con el proceso de negociación de convenios colectivos.

Solo si no es miembro de la Unión, si renuncia a su membresía y, en cualquier caso, si tiene objeciones para financiar gastos que no se relacionen con el proceso de negociación de convenios colectivos, podrá pagar únicamente los cargos que representen gastos relacionados con el mencionado proceso. No obstante, si usted renuncia a su membresía, los numerosos derechos y oportunidades disponibles para los miembros de la Unión no estarán disponibles para usted. Por ejemplo, si renuncia a ser afiliado, ya no podrá:

- Votar sobre los términos de su convenio;
- Participar en las votaciones de huelgas;
- Participar en la elaboración de propuestas de contratos;

- Nombrar, votar o desempeñarse como funcionario de su Unión Local o en la Unión Internacional;
- Nombrar, votar o desempeñarse como delegado ante la Convención Internacional;
- Gozar de los descuentos y demás beneficios disponibles para los afiliados, como becas de OPEIU para usted y su familia;

Las personas empleadas por empresas públicas no están cubiertas por este procedimiento. Otras personas que optan por no ser afiliadas podrán objetar los gastos de financiamiento que no se relacionen con el proceso de negociación colectiva.

Los gastos que guarden relación con el proceso de negociaciones colectivas (en adelante, los "gastos cobrables" representan la parte de los gastos de la Unión dedicados a las

negociaciones colectivas, administración de los convenios, quejas y agravios, arbitrajes y demás cuestiones que afecten a los salarios, las horas y demás condiciones laborales. Ejemplos de gastos "cobrables" incluyen los costos de negociaciones con patronos, gastos de administración de los convenios, comunicación con los patronos con respecto a temas laborales, manejo de los problemas laborales de los empleados mediante un proceso de quejas y arbitraje, y administración de la Unión.

Ejemplos de gastos que no guardan relación con el proceso de contratos colectivos (en adelante, los "gastos no cobrables") son los gastos hechos por servicios comunitarios; por propósitos políticos; para ciertas tarifas de afiliación, y para beneficios disponibles solo para miembros y sus familias. La reducción de los cargos representará estos gastos no cobrables. El fondo J.B. Moss Voice Of The Electorate (VOTE) de la Unión Internacional consiste en un fondo separado e independiente que recibe donaciones voluntarias y contribuye con los candidatos políticos que respaldan las necesidades de los trabajadores y trabajadoras. Ningún porcentaje del dinero que se recibe de las cuotas o cargos se destina al fondo VOTE. Consecuentemente, el fondo VOTE no está considerado en los cálculos del porcentaje de gastos que se destinan a gastos no cobrables.

Las personas que opten por presentar una objeción recibirán un reembolso de sus cargos equivalente al porcentaje de los gastos de la unión local que se destina a gastos no cobrables. Los gastos de la Unión Local incluyen los montos que se envían a la Unión Internacional como pagos per cápita. A la hora de determinar el porcentaje de gastos no cobrables de la unión local, el porcentaje de gastos no cobrables de la Unión Internacional se aplica solamente a los pagos per cápita de la unión local a la Unión Internacional. El porcentaje de los gastos no cobrables a la Unión Internacional, que será efectivo a partir de enero de 2021 y continuando hasta que se emita un nuevo porcentaje, es de 31.80%. La porción mayor de los gastos de una Unión Local es para elementos diferentes del pago per cápita para OPEIU. Los estudios demuestran que el porcentaje definitivo de descuento para los gastos no cobrables de la unión local es entre 0% y 8%.

Las personas que opten por presentar objeciones a los gastos de financiamiento que no guarden relación con el proceso de contratos colectivos deben hacerlo por escrito ante la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, P.O. Box 1761, Nueva York, N.Y. 10113, a la atención de Mary Mahoney, Secretaria-tesorera. La objeción debe incluir el nombre de quien objeta, dirección residencial, número de Seguro Social, patrono, título laboral, departamento, ubicación laboral, número de la unión local y número de teléfono de la empresa.

Con el fin de que se reconozca una objeción, ésta debe tener el matasello durante el mes de junio, con excepción de los empleados nuevos que opten por no afiliarse a la Unión y que podrán presentar sus objeciones con un matasello en el plazo de los treinta (30) días de haber sido obligados a pagar cuotas o cargos a la Unión o en el plazo de los treinta (30) días de la recepción por parte del nuevo empleado de una carta para empleados nuevos de la unión local, y con excepción de los afiliados que renunciaron recientemente que podrán también presentar sus objeciones teniendo un matasello en el plazo de los treinta (30) días a partir de la recepción por parte de la unión de la carta de renuncia del afiliado renunciante. Las objeciones tendrán vigencia el primer día del mes siguiente al mes en el cual la unión recibió la objeción.

Además de cualquier otra posibilidad de recurso disponible en conformidad con la ley, quien presente la objeción podrá apelar la clasificación o el cálculo de gastos de la Unión Internacional y/o de la unión local ante un árbitro neutral nombrado por la Asociación Estadounidense de Árbitros en virtud de sus Normas para la Determinación Imparcial de Cuotas Sindicales. Toda apelación que realice una persona no afiliada podrá estar coordinada o consolidada con otras apelaciones de las decisiones de la unión local o de la Unión Internacional ante un solo árbitro seleccionado por la Asociación Americana de Árbitros. Tales apelaciones podrán también estar coordinadas o consolidadas con apelaciones de otras clasificaciones o cálculos de la unión local de la OPEIU.

Los apelantes deben notificarle por escrito a Mary Mahoney, secretaria-tesorera de la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de

Oficina, P.O. Box 1761, Nueva York, N.Y. 10113, de cualquier apelación que deseen hacer a través de este procedimiento de arbitraje. Dichas notificaciones deben ser recibidas por la Secretaria-tesorera en un plazo de treinta (30) días, a partir de que la persona que apela recibe la carta de parte de la unión local en donde se informa a quien apela el monto de reembolso, la base del cálculo y los procedimientos internos para presentar una apelación. Dicha apelación debe especificar qué clasificaciones y/o cálculos de la Unión Internacional y/o de la unión local son los que se apelan.

Las uniones tendrán el peso de justificar sus clasificaciones y cálculos. Si se lleva a cabo una audiencia en la que las partes o los testigos pudieran estar presentes, la misma se celebrará en lugar que sea más cómodo para la mayor parte de las personas participantes en las apelaciones. El costo de los procedimientos de arbitraje será pagado por las uniones. No obstante, el apelante tendrá que pagar sus propios gastos de viaje y por pérdida de tiempo laboral y las cuotas, costos y gastos de todas las personas que participen en los procedimientos.

Cuando se recibe una apelación por escrito de una persona que hace una objeción, la unión local depositará un monto equivalente a la parte apelada de la tarifa en una cuenta de garantía bloqueada que genere intereses. Quedará en esa cuenta hasta que el árbitro emita su fallo. En caso de que el fallo disminuyera el porcentaje de los gastos cobrables, la parte correspondiente a los cargos en garantía, más el interés ganado por esa parte del monto mientras se encontraba en la cuenta de garantía, será reembolsada a la persona que presentó la apelación. Todos los que presenten objeciones en cada una de las uniones locales afectadas por el fallo del árbitro pagarán el monto del cargo ajustado que este determine. Si el árbitro aprueba el total o parte de las clasificaciones y/o cálculos de las uniones, el dinero y el interés respectivo a esa parte de los cargos puestos en garantía volverán a las uniones locales y a la Unión Internacional.



Impreso en los Estados Unidos.

AFL-CIO, CLC

# WHITE COLLAR

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

## Descargue hoy la app de OPEIU

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 su descarga gratis en iPhones en App Store y para dispositivos Android en Google Play buscando **OPEIU**.

