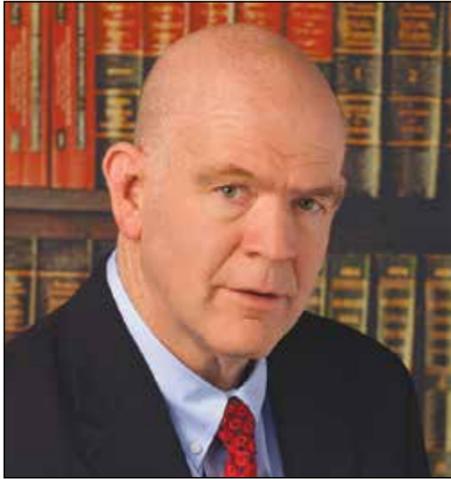


OPEIUCONNECT

Número 549, Verano 2022



OPEIU está regresando a sus raíces organizativos y está haciendo olas, desempeñando incluso un papel central en el histórico triunfo en Amazon de Staten Island.



Los trabajadores dicen que ya están hartos

Por Richard Lanigan
Presidente

Imagínese que hace dos años, usted estuviera trabajando en una planta procesadora de carne o en otro puesto de primera línea. El COVID-19 estaba descontrolado y su empresa le proporcionaba muy poco apoyo y mínimo equipo de protección. Quizá usted trabajaba en otro campo, tal vez como enfermera o rescatista, pero el establecimiento no le proporcionaba un equipo de protección personal adecuado, al tiempo que luchaba con la sobrecarga de pacientes de COVID. Quizá usted mismo contrajo COVID y su empresa lo sometió a un minucioso examen sobre todos sus contactos sociales pues no quiso asumir ninguna responsabilidad y trató de probar que usted contrajo el virus fuera del trabajo.

Imagínese trabajar en un almacén con miles de otros empleados, todos los cuales son monitoreados con software de eficiencia, lo que no le deja tiempo para ir al baño y lo obliga a satisfacer sus necesidades en el área de trabajo o perder el empleo. Agréguele a eso el estrés de una pandemia mortal y creciente. Imagínese que usted es un trabajador joven empleado en este puesto de primera línea para pagar su deuda estudiantil.

En todas esas circunstancias, el trabajador sentía el peligro de contraer el virus, pero la empresa amenazaba con despedir a cualquiera que se tomara tiempo libre. Así fueron las condiciones financieras y laborales de millones de trabajadores estadounidenses durante los últimos dos años y la gente se pregunta por qué los empleados quieren retirarse o renunciar a su trabajo.

Los trabajadores de primera línea en Estados Unidos han visto la hipocresía de las campañas y los lemas que les agradecen su trabajo pero que no hacen nada para cambiar las condiciones laborales. Han visto los letreros en los jardines y escuchado las vanas

Después de años de un modelo económico basado en la austeridad, la gente está diciendo que necesita seguridad, un salario digno, seguro médico, seguridad en el empleo y una forma de garantizar su retiro. Los trabajadores ya no quieren ser tratados como autos de renta.

declaraciones políticas que agradecen a los trabajadores de primera línea. Han visto que los mismos políticos que les agradecieron ahora luchan para impedir que sus familias tengan el derecho a demandar a la empresa cuando muere un trabajador que contrajo COVID en el lugar de trabajo. La forma en que se obligó a la gente a trabajar durante la pandemia, sin que la empresa o el gobierno les proporcionaran protección, pasará a la historia como un periodo de bajeza. Esos trabajadores también vieron que el gobierno no los apoyó con su deuda estudiantil.

Mientras que algunos trabajadores sindicalizados dan por sentada a su unión, muchos otros han estado dispuestos a arriesgar su empleo y subsistencia para defender a su unión en un esfuerzo por mejorar las condiciones de trabajo.

Si ni la empresa ni el gobierno ayudan, ¿alguien se sorprende de que los trabajadores no tengan posibilidades de ascenso ni seguridad y que se estén ayudando a sí mismos formando sus propias uniones?

¿Alguien se sorprende de que la gente se dé cuenta de que formar uniones es la única forma de tener protección en el empleo y seguridad económica?

En abril se hizo historia cuando un grupo de empleados de Amazon dijo "¡Basta!" y formó su propia unión, la Unión Laboral Amazon (ALU). Si bien se han dicho muchas cosas y Amazon se está preparando para oponerse aun más a sus esfuerzos, el hecho es que ALU ganó el proceso de elección en la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB). Esta campaña y las de Starbucks les han mostrado a los estadounidenses que un cambio auténtico requiere una unión en el lugar de trabajo. Ahora la gente se está organizando para lograr ese cambio.

Después de años de un modelo económico basado en la austeridad, la gente está diciendo que necesita seguridad, un salario digno, seguro médico, seguridad en el empleo y una forma de garantizar su retiro. Los trabajadores ya no quieren ser tratados como autos de renta.

Es por eso que en 2022 se han presentado más peticiones para elecciones de unión que en ningún otro periodo en más de 60 años.

El difunto John Kelly, expresidente de OPEIU, solía decir que podrían acabar con todas las uniones pero, con el tiempo, casi por generación espontánea, las uniones volverían a surgir. Cuando miles de personas de centros de trabajo en diferentes industria y en todo el país están dispuestas a arriesgar su empleo por formar una unión, yo creo que estamos presenciando ese resurgimiento. ■

Movimiento laboral 2022

Análisis: A pesar de grandes triunfos legislativos para los trabajadores, la deuda estudiantil guía la opinión de los jóvenes acerca del presidente

Dos encuestas publicadas en abril muestran que el apoyo para el Presidente Biden y su partido está bajando entre los jóvenes al acercarse las elecciones intermedias de 2022, a pesar de que el gobierno les ha entregado numerosas victorias clave a los trabajadores.

Un sondeo de la Universidad Quinnipiac muestra que las personas de menos de 30 años tienden a reprobar el desempeño del presidente dos veces más que el resto. Una encuesta Gallup reveló una distribución similar: Las cifras de Biden en las encuestas están reduciéndose rápidamente entre los jóvenes y la mayoría reprueba su desempeño ahora que se acercan las elecciones intermedias. ¿Por qué?

Los jóvenes tienden a sentir que Biden no ha aprovechado el poder de su cargo – y la mayoría que tiene en la Cámara y en el Senado – para cumplir sus promesas de campaña, específicamente, la condonación de por lo menos \$10,000 de deuda estudiantil, lo cual no requiere de la aprobación del Congreso. Eso puede ser determinante ahora que se

acercan las intermedias, no sólo porque las encuestas muestran que los demócratas jóvenes con deuda estudiantil están menos entusiasmados que en 2020, sino también porque los republicanos bloquearon en gran medida porciones clave del programa de Biden, Reconstruyamos Mejor (que incluía la ley PRO), que fue la piedra angular de su campaña.

Los jóvenes tienen estas reservas a pesar de que el gobierno de Biden le ha entregado muchas victorias clave a la gente trabajadora, como en la NLRB, con la designación como abogada principal de Jennifer Abruzzo, que es ferozmente prolaboral, en la Suprema Corte con la reciente confirmación de la magistrada Ketanji Brown Jackson, y la ayuda para crear empleos sindicalizados temporales y permanentes con \$1 trillón (medida de EUA) y las tan necesarias inversiones en infraestructura en nuestras comunidades.

Empero, los jóvenes (18-30) –un grupo financieramente precario aun antes de la pandemia– están inquietos de que concluya la pausa en el pago de sus préstamos y éstos se reinicien en momentos en que la inflación está anulando el crecimiento salarial. Setenta y cuatro por ciento de deudores de la generación Z y 68% de millenials dicen

haber aplazado decisiones importantes debido a la deuda estudiantil, de acuerdo con un reciente sondeo llevado a cabo por [bankrate.com](https://www.bankrate.com). Pero ese estudio reveló que incluso deudores de mayor edad –42% de la generación de la posguerra y más de la mitad de la generación X que tuvieron que pedir crédito para estudiar– toman la misma decisión de aplazar la compra de una casa o de iniciar una familia.

La continua expansión del programa de Condonación de Préstamos de Servicio Público del Departamento de Educación es un inicio positivo en este frente, como lo es la medida del gobierno para poner a 3.6 millones de los 43 millones de deudores estudiantiles en la vía de la condonación mediante planes de liquidación basados en el ingreso, así como sus esfuerzos por corregir problemas inveterados causados cuando los financieros descartaron incorrectamente la elegibilidad de cientos de miles de deudores.

Pero probablemente se requerirá una amplia condonación de la deuda estudiantil para que los jóvenes en masa no sólo recuperen el entusiasmo cuando llegue noviembre, sino también, y aun más importante, para que tengan alguna posibilidad de tener una calidad de vida al menos equiparable a la que tuvieron sus padres.

OPEIU ayuda a los miembros que batallan con la deuda estudiantil

Si usted es uno de los millones de estadounidenses que viven con deuda estudiantil, su unión podría ayudarlo.

Cada año en julio, OPEIU otorga cinco premios de \$2,500 cada uno para ayudar a sus miembros a reducir su deuda estudiantil a través del Programa de Reducción de Deuda Estudiantil de OPEIU. Para poder participar, los miembros deben haber obtenido un título de asociado o de licenciatura y tener por lo menos \$10,000 de deuda estudiantil pendiente.

Puede encontrar las instrucciones completas y una solicitud en opeiu.org bajo Recursos para miembros y haciendo clic en Beneficios para miembros. El plazo para recibir solicitudes es el 30 de junio de 2022.

¡Haga su solicitud hoy mismo!

Agradecida por el beneficio de Colegio Gratuito de OPEIU

Estoy muy agradecida de que nuestra unión ofrezca la oportunidad de regresar a la universidad sin tener apuros financieros. Yo siempre quiso continuar mis estudios y este empleo y la unión me permitieron hacerlo.

Ashley Duety
Local 494
Indianápolis, Indiana

Nota del editor: Ashley va a graduarse en primavera, con un título de asociada en administración de empresas y recursos humanos del Colegio Comunitario Eastern Gateway, a través del beneficio Universidad gratuita de OPEIU. ¡Y se va a graduar con mención honorífica con un promedio académico de 4.0! Ashley ahora planea obtener su licenciatura, lo que también puede a través del programa de OPEIU. Visite freecollege.opeiu.org para ver los próximos plazos de registro y más información sobre el beneficio de Universidad gratuita de OPEIU.



Ashley Duety y su familia; a su izquierda está su hijo Brayden Sorrell, 14, a su derecha su esposo Roger Duety y sus hijos Carter Duety, 12, y Landon Duety, 13.

La Ley CROWN podría ayudar a acabar con la discriminación al pelo natural

En marzo, la Cámara de Representantes de los Estados Unidos aprobó una ley que busca acabar con la discriminación en las empresas contra el cabello natural y detener el nocivo y duradero impacto de la discriminación por el cabello en las escuelas.

La Ley para Crear un Mundo Respetuoso y Abierto para el Cabello Natural (CROWN) ahora espera la votación en el Senado. Una coalición de uniones, entre ellas OPEIU, y el presidente Biden han exhortado a los legisladores a aprobar la ley sin más demora. De ser promulgada, la discriminación con base en el pelo natural será tratada como delito federal, comparable a la discriminación por religión o por raza, conforme el Título VII de la histórica Ley de Derechos civiles de 1964.

En 15 estados ya se han promulgado la ley CROWN o leyes inspiradas en ella. En 2019, la marca de productos de cuidados personales Dove encargó una encuesta entre 2,000 mujeres –la mitad de las entrevistadas eran negras y la otra mitad, blancas–, en la que encontró que las mujeres negras se enfrentaban desproporcionadamente a más prejuicios en el centro de trabajo debido a su peinado natural. Una encuesta de seguimiento en 2022 entre madres negras encontró que más de la mitad tenían hijas que, desde los cinco años de edad, habían experimentado discriminación por su cabello. Ochenta y seis por ciento de adolescentes negras entrevistados dijeron haber sufrido discriminación por su cabello antes de los 12 años.

Aprobar la ley CROWN aclarará que la discriminación por cabello es discriminación racial y que no tiene cabida en el lugar de trabajo. Comuníquese con su senador y dígame que apoye la ley CROWN.



¡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.

¡El programa de grúas de OPEIU mantiene andando a sus miembros!



El programa de beneficios de grúas y llamadas de servicio de OPEIU está ayudando a que nuestros miembros y sus familias se mantengan seguros y andando todo el año.

El programa, proporcionado sin costo por la unión, ofrece a todos los miembros y a los familiares que vivan en la misma casa hasta dos arrastres de grúa y llamadas de servicio al año, con un valor de hasta \$100 cada uno. Este plan funciona las 24 horas y ofrece enganche y arrastre hasta por 15 millas (24 km) y asistencia de emergencia en el camino las 24 horas, servicio de baterías y cerraduras, entrega de ciertos artículos, servicio de emergencia de llantas, descuentos en viajes y más.

Toda la información que necesita sobre este programa y la multitud de beneficios de OPEIU a los que tiene derecho está en la punta de sus dedos en opeiu.org, en la pestaña Recursos para miembros. También están en la app de OPEIU, que puede descargar gratuitamente en App Store y en Google Play buscando **OPEIU**.



Para pedir servicio llame al número gratuito designado de OPEIU: 1-800-617-2677

Proporcione su nombre (o el del miembro de OPEIU)
Código del productor: 74046 Letra del plan: B

EN ESTE NÚMERO



En nuestra portada: El logotipo "OPEIU en movimiento" apareció en su primera versión en White Collar, la predecesora de OPEIU Connect en 1989. A lo largo de este número, usted verá las muchas formas en que OPEIU está en movimiento hoy en día, sacudiendo las cosas y llevando la fuerza de la unión a trabajadores de todo el país.



El plan de retiro de OPEIU ofrece nuevas opciones de inversión 7



Reportaje de portada: Nadie pensó que ganaríamos 8



La Local 30 gana la elección en Perros Guía de América 13



Celebremos la vida de servicio de Greg Blackman en la local 100 16

OPEIU CONNECT
Órgano oficial de la
UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS
PROFESIONALES Y DE OFICINA (OPEIU)
afiliada a la AFL-CIO, CLC
www.opeiu.org

RICHARD LANIGAN
Presidente

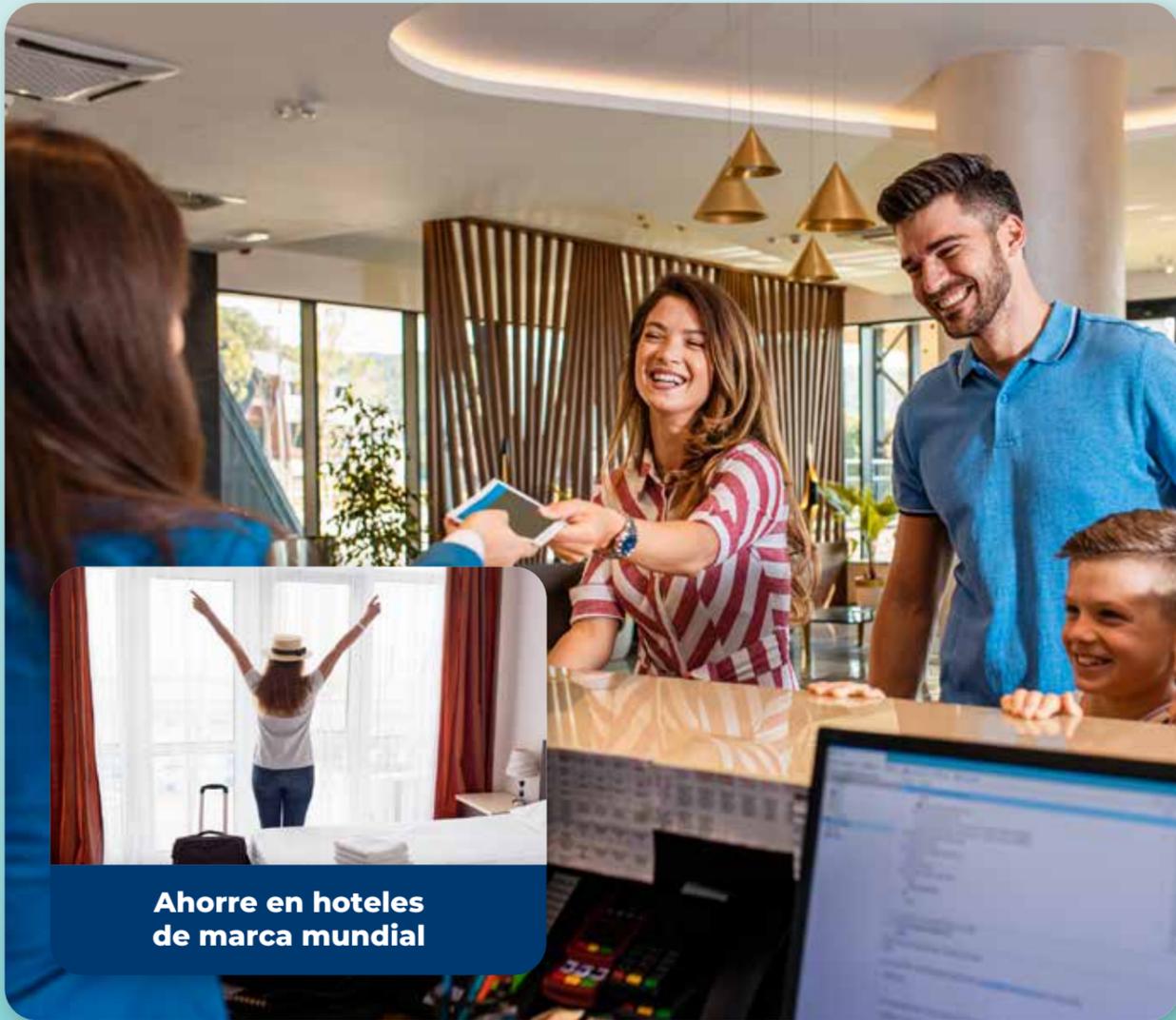
MARY MAHONEY
Secretaria-Tesorera

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 OPEIU CONNECT (número internacional normalizado para publicaciones seriadas [International Standard Serial Number, ISSN] 2771-6597) 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

Descuentos en hoteles **sólo para usted**

¿Está buscando un **hotel accesible**? Con los descuentos de hotel Union Plus, su próximo viaje será mucho más barato. **Ahorre hasta 60%** en sus hoteles favoritos y disfrute de una **de reservaciones sin problemas**.



Ahorre en hoteles de marca mundial

Ahorre en su próximo viaje



Vea más en unionplus.org

El plan de retiro de OPEIU ofrece nuevas opciones de inversión

El Plan Nacional de Ahorro para el Retiro (NRSP) de OPEIU continuamente está evolucionando y ofreciendo nuevas posibilidades de inversión para el retiro. Ahora, los miembros de OPEIU inscritos en el plan 401(k) pueden elegir abrir una Cuenta Schwab para el Retiro de Elección Personal (PCRA).

La PCRA Schwab reside en el plan de retiro patrocinado por su empresa, lo que permite mayor libertad para invertir más ampliamente. Estas posibilidades de inversión van desde casi 8,800 fondos mutuales tradicionales hasta aproximadamente 67 fondos ESG, que son carteras de valores y bonos en cuyo proceso de inversión están integrados factores ambientales, sociales y de gobierno.

Miembros de todo el país están aprovechando el plan OPEIU 401(k) negociado colectivamente. Recientemente, miembros de la Local 153 que trabajan en Yankee Stadium for Legends Hospitality, LLC, negociaron que el plan se integrara en su contrato.

Pídale a su representante sindical que negocie el plan durante la próxima negociación colectiva del contrato. También puede visitar opeiu.org si desea más información.

Conozca el Plan Nacional de Ahorro para el Retiro de OPEIU y los próximos seminarios Web visitando opeiu.org. En la pestaña de Recursos para miembros, haga clic en el enlace "OPEIU National Retirement Savings Plan (401)k Educational Webinars" (Seminarios Web sobre el Plan Nacional de Ahorro para el Retiro 401(k) de OPEIU).

La concejal del Plan 401(k) de OPEIU ha sido designada para el Consejo Asesor ERISA

Marcelle Henry, concejal del Plan Nacional de Ahorro para el Retiro (NRSP) de OPEIU, fue seleccionada para fungir en el prestigioso Consejo Asesor sobre Bienestar de los Empleados y Planes de Beneficios para el Retiro, también llamado Consejo Asesor ERISA, como representante de la categoría de organizaciones de empleados. Nominada por OPEIU y designada por el secretario de Trabajo, Marty Walsh, Henry está ampliamente calificada para desempeñarse en el consejo, y sus especializados conocimientos sobre planes de multipatrones y su amplia experiencia harán que sea un valioso elemento en este importante grupo.

Actualmente, Henry es socia de Pitta LLP de la Ciudad de Nueva York, en donde se incorporó en noviembre de 2017, y es presidenta del Grupo de Prácticas de Beneficios de Empleados/ERISA. Su práctica abarca básicamente la representación de los fondos de pensión y bienestar de multipatrones Taft-Hartley, donde ella continuamente asesora a los clientes sobre la administración del plan ERISA y sobre cuestiones de cumplimiento regulatorio. Ella va a aportar una amplia variedad de conocimientos y experiencias con respecto a la Ley de Atención Médica Accesible, la Ley de Protección de Pensiones, la HIPAA, la Ley Paritaria de Salud Mental y Equidad en Adicciones y COBRA. Ella también experiencia en la elaboración y administración de planes de un solo patrón.



Marcelle Henry

Nadie pensó que ganaríamos



Seth Goldstein,
representante comercial
sénior de la Local 153

OPEIU desempeñó un papel fundamental en la histórica victoria organizativa del almacén de Amazon en Staten Island, pues proporcionó una valiosa orientación al grupo de activistas, demostrando que cuando los trabajadores se unen siempre ganan.

En abril se hizo historia cuando los trabajadores del almacén JFK8 de Amazon en Staten Island, Nueva York, votaron para formar la primera unión en la historia del gigante de las ventas al menudeo. El grupo de trabajadores rechazó una campaña antisindicalista muy sofisticada, en la que Amazon gastó más de \$4.3 millones –aproximadamente \$538 por trabajador– para derrotar a la campaña por la unión.

Aunque todavía habrá que superar las refutaciones de Amazon a los resultados de la elección y después negociar el primer contrato, la victoria de la Unión Laboral de Amazon (ALU) ha electrizado al movimiento laboral y ampliado las posibilidades organizativas del momento.

Desde hace varios meses, Seth Goldstein, representante comercial sénior de la Local 153, ha actuado como abogado pro bono de la ALU. OPEIU Connect recientemente habló con él sobre ALU, lo que significa y las lecciones que pueden extraerse de una victoria que Goldstein llama “la victoria más significativa desde la huelga de brazos caídos en Flint en 1937”. A continuación se encuentra la versión abreviada de esa conversación.

OPEIU Connect: ¿Cómo se involucró inicialmente con ALU?

Seth Goldstein: Chris Smalls [presidente de ALU] envió un tuit en el que pedía a abogados laborales que trabajaran con ALU. Yo me ocupé de él inmediatamente, pues había conversado con varias personas y todas consideraban que una campaña organizativa impulsada por los trabajadores y comprometida con las bases podría tener éxito en Staten Island. Si viene de los trabajadores, tendrá más éxito. Desde entonces, los he ayudado con la constitución y con las tarjetas de la unión, los he instruido sobre derecho laboral y he presentado un montón de acusaciones por prácticas laborales injustas ante la NLRB.

OC: Mucha gente se está preguntando ¿Cómo lo hizo? ¿Es simplemente cuestión de hablar con los trabajadores?

SG: Las prácticas de ALU son simplemente las buenas prácticas de trabajo. Esta idea de que las uniones no lo están haciendo ahora es completamente equivocada. Lo estamos haciendo con OPEIU con nuestras organizaciones sin fines lucrativos y con [nuestra Local 1010 de la Unión de Trabajadores de Tecnología, dedicada a organizar a los trabajadores de tecnología y que ha tenido victorias como en] Kickstarter. Workers United lo está haciendo en Starbucks. Todo eso está basado en los trabajadores. Todas las campañas de OPEIU ya están haciendo eso. Las ideas que yo traje a ALU son las que se desarrollaron en OPEIU. Empero, nadie podía garantizar la victoria, ni siquiera yo. Nadie pensó que ganaríamos.

OC: ¿Podría hablarnos un poco acerca de la campaña antisindicalista que tuvo lugar, específicamente la dirigida por el Grupo de Estrategia Global (GSG)?

SG: Que GSG trabaje como agente antisindical para Amazon es una verdadera preocupación. Si el Partido Demócrata no se deslinda y condena sus tácticas antisindicales, eso será un factor que contribuya a que pierda en las elecciones. ALU es una organización de la clase trabajadora. Tenemos conservadores y comunistas, gente de izquierda y de derecha, todos haciendo lo mismo, lo cual es sensacional.

OC: ¿Por qué es tan importante el aspecto político en su opinión?

SG: Estamos siendo perjudicados por gente que es nuestra “amiga”. El aspecto político es muy importante pues tiene que haber presión política sobre Amazon. Si nos quitan la

votación, podemos despedirnos de la democracia. Todo el movimiento laboral necesita estar consciente lo que se está jugando aquí. [Amazon] tiene todo el dinero del mundo, así que ya sabrá contra quién está luchando ALU. En este sentido, hay una pregunta muy seria que hacerles a los políticos demócratas: ¿De qué lado están ustedes?

OC: ¿A qué tipo de asuntos le están dando prioridad los miembros de ALU ahora que se dirigen a las negociaciones de su primer contrato?

SG: Un aumento salarial. Están pidiendo \$30 [por hora] y yo no pienso que sea exorbitante. Éste es un trabajo extenuante, muy parecido al de las minas. Así que es decisivo mejorar las medidas de protección y la compensación por ese trabajo tan duro. El trabajador promedio de Amazon camina unos 25,000 pasos al día.

OC: ¿Cuál es la lección más importante que haya sacado de esta experiencia?

SG: Creo que tenemos que seguir dándole prioridad a la participación de los trabajadores. Eso lo entienden nuestros organizadores aprendices, muchas de nuestras uniones locales y nuestro personal en Internacional. Creo que si practicamos eso, ciertamente será en beneficio de OPEIU y de sus miembros. La lección es ésta: Cuando las uniones olvidan a los trabajadores, pierden. Las uniones son los trabajadores.

OC: ¿Algún pensamiento final?

SG: Yo digo esto con humildad: Ésta es la victoria más significativa desde la huelga de brazos caídos en Flint en 1937. Ha habido muchas victorias sindicales desde entonces, pero en su mayoría regionales y no un jugador de envergadura derrotado por un montón de trabajadores. Esto no quiere decir que no haya habido victorias organizativas. Mire lo que pasó en el sur, mire a UPS a fines de los años noventa. No soy sólo yo. No es sólo Chris Smalls. Es el momento en que todo se juntó. OPEIU desempeñó un papel importante en organizar Kickstarter; Amazon es también una compañía de tecnología y lo que aprendimos de organización de trabajadores tecnológicos, a su vez, ayudó a ALU.



67 RADFORD ST.
STATEN ISLAND, NY 10314

5 de abril, 2022

Myra Hepburn, Secretaria-Tesorera
Local 153 OPEIU
42 Broadway
Suite 1201
New York, NY 10004

Estimada secretaria-tesorera Hepburn:

Le escribo para agradecerle sinceramente, a nombre de los 8,000 miembros recién organizados en la Unión Laboral de Amazon, por su decidido apoyo y solidaridad durante nuestra campaña de organización de la unión. La Local 153 de OPEIU aportó una enorme ayuda en nuestra larga y ardua lucha y su participación fue un factor decisivo en nuestra histórica victoria.

Quisiéramos agradecerle especialmente haber permitido que el representante comercial sénior Seth Goldstein trabajara con nuestro comité organizador en los cargos por prácticas laborales injustas. Nunca habríamos llegado tan lejos sin su mentoría y apoyo. Seth ha presentado más de 42 cargos por prácticas laborales injustas contra Amazon y trabajado de cerca con nuestros organizadores para presionar a la compañía hacia un acuerdo de arreglo nacional que afirme nuestro derecho a organizarnos en nuestras propias áreas de descanso, ayudándonos a crear la comunidad necesaria para movilizarnos para nuestra victoria electoral.

Asimismo, quisiera agradecer a los delegados sindicales de la Local 153 que participaron en nuestra campaña telefónica. Yo sé que Steve Turkeltaub, Presidente de la Local 153, Renee Spradley, jefa de delegados de Municipal Credit Union, así como otros trabajadores de Amalgamated Life Insurance Co. Hicieron cientos de llamadas telefónicas a nuestros compañeros de trabajo. Nunca olvidaremos esta generosa contribución a nuestro movimiento. Haber donado su tiempo y sus recursos es emblemático de la solidaridad comunitaria que hizo posible nuestra victoria. Por medio de la presente nos comprometemos a colaborar y a apoyar a la Local 153 de OPEIU y a cualquier otra unidad de OPEIU en cualquier desafío al que se enfrenten con sus patrones en el futuro.

También sabemos que, al igual que nosotros, ustedes están haciendo esfuerzos audaces para crear una organización participativa, basada en los trabajadores, lo cual es algo que nosotros admiramos profundamente. Juntos debemos indicarle al movimiento laboral que el modelo de unión de empresas está muerto. Sin embargo, seguirá siendo una batalla cuesta arriba y espero que podamos seguir colaborando estrechamente para conseguir un contrato fuerte y justo para los trabajadores de Amazon, y para lograr victorias aún más grandes para la clase trabajadora.

Con nuestra gratitud más profunda,

Christian Smalls, Presidente
Unión Laboral de Amazon

Carta en la que el presidente de la Unión Laboral de Amazon le agradece a OPEIU su decisivo papel en la exitosa campaña organizativa en Amazon.

Los empleados de Nava obtienen el reconocimiento voluntario de su unión con los trabajadores de tecnología de OPEIU

Los empleados profesionales de la Corporación de Beneficio Público Nava formaron una unión con la Local 1010 de la Unión de Trabajadores de Tecnología de OPEIU, continuando la creciente tendencia de que los trabajadores de tecnología busquen representación en OPEIU. Ahora están negociando su primer contrato.



Desde Kickstarter hasta Code for America y ahora Nava, los empleados del mundo tecnológico están formando uniones con la Local 1010 para ayudar a que sus centros de trabajo estén a la altura de los valores que norman la labor de sus organizaciones.

La Local 1010 está organizando a los trabajadores para que tengan un mejor futuro a través de la negociación colectiva en sus centros de trabajo y más allá, luchando por la dignidad y el respeto que merecen todos los trabajadores. Es una unión local dentro de OPEIU, creada y manejada por trabajadores técnicos, formada en torno de un núcleo

de ingenieros, diseñadores, vendedores, gerentes de producto, especialistas en operaciones, administradores financieros, agentes de apoyo comunitario, analistas de confianza y seguridad y por todas las demás personas que hacen funcionar a las empresas de tecnología.

En febrero, una abrumadora mayoría de los 170 empleados de Nava buscó y obtuvo de sus patrones el reconocimiento voluntario para su unión, Nava United, para promover la transparencia en las políticas internas de la compañía, garantizar la equidad de paga, atraer talento en un espacio altamente competido e incrementar el bienestar y la retención de personal. Nava es una corporación de beneficio público que se dedica a resolver cuestiones digitales en el sector público.

“[Una unión] nos permite actuar conforme a nuestros valores comunes de ser administradores activos, pensar a largo plazo y construir juntos”, manifestó Nava United en una declaración. “La inclusión es esencial y el progreso requiere trabajo. A través de la colaboración, creemos que podemos seguir reforzando el trabajo que tanto nos enorgullece hacer en Nava”.

“Después de haber estado en Nava dos años, sé que una unión impulsará a la organización a ser aún más equitativa, incluyente, abierta y transparente”, declaró Shaun Mosley, miembro de Nava United. “Estoy entusiasmado de servir de ejemplo de porqué las uniones mejoran los centros de trabajo”.

Estudiantes-trabajadores de la Universidad Wesleyan se afilian a la Local 153.

Los asesores residentes y estudiantes de licenciatura en la Universidad Wesleyan de Middletown, Connecticut, votaron para integrarse en la Local 153 de Nueva York y ahora están negociando su primer contrato.

“El grupo de 102 personas participó en una serie de actos públicos para ejercer presión en la administración y ésta reconociera su solicitud de sindicalizarse”, explicó Grace Reckers, jefa de organizadores de OPEIU en el Noreste.

Una delegación colocó carteles en todo el plantel, hizo participar a la comunidad para publicar una carta de apoyo, la sociedad de estudiantes de Wesleyan emitió una resolución en apoyo de la campaña por la unión, se celebraron dos mítines con estudiantes y funcionarios electos locales, se celebró un sentón público y se coordinó el apoyo de los exalumnos.

“Aun cuando la administración indicó que estaría dispuesta a trabajar hacia el reconocimiento voluntario, nosotros mantuvimos la presión para reunirnos de inmediato, analizar los términos y dar por finalizadas las cosas”, agregó Reckers.



Estudiantes asesores residentes de la Universidad Wesleyan, de izquierda a derecha, Charissa Lee, Sophie Taubman, Ruby Clarke, Yohely Comprés, Sam DosSantos, Nigel Hayes, Robyn Wong y Violet Daar.

Enorgullecerse de democratizar el centro de trabajo

Los empleados de The Public Interest Network (TPIN) ganaron su unión en todo el país mediante recuento de tarjetas en marzo de 2022, y se integraron en la Local 2 de Washington, D.C. “TPIN está llena de gente como yo, que aboga por el interés público, y ya es hora de que abogemos por un lugar de trabajo que privilegie la equidad, la justicia y un ambiente de trabajo saludable”, señaló Rishi Shah, abogado en Maryland PIRG, una organización dentro de TPIN. Después de dos años de organizar, el grupo está emocionado de estar negociando su primer contrato y de haber ganado algunas peticiones que no sólo los benefician a ellos sino también a sus futuros compañeros.

OPEIU Connect entrevistó a cuatro empleados, Shah entre ellos, que participaron activamente en la campaña de sindicalización. Cada uno viene de diferentes organizaciones dentro de TPIN y todos externaron lo que aprendieron en el camino y los consejos que les darían a quienes quieran organizar su centro de trabajo.

OC: ¿A qué retos se enfrentaron en la campaña de organización?

Mireille Bejjani, directora de justicia de energía (Community Action Works): El simple tamaño y la estructura básica de la organización fueron dos de los obstáculos más grandes que hubo que superar. Socavar lentamente el reclutamiento y hacer incursiones en todos los subequipos de toda la red fue un proceso gradual e intencional. Además, la rotación de personal es tan alta que era difícil mantener el impulso. El comité organizador disminuyó y aumentó de tamaño con el tiempo, y el personal básico que hacía la mayor parte del trabajo se desplazaba drásticamente, conforme la gente se iba a nuevos puestos y entraban nuevas personas.

Will Eley, subdirector político (Fund for the Public Interest): Creo que el verdadero reto para nosotros fue asegurar que los colegas que son nuevos en nuestro movimiento se sintieran tan incluidos e importantes para nuestro éxito como quienes han sido parte de nuestro comité organizador por varios meses e incluso años, lo cual puede ser difícil tanto para los veteranos como para los novatos.

OC: ¿Qué le hizo pensar que podrían ganar una unión en una organización tan compleja y de todo el país?

Olivia Perfetti, organizadora de campo en el oeste de Pennsylvania (PennEnvironment): Nosotros creamos y obtuvimos un apoyo arrollador: una súper mayoría de tarjetas de autorización del personal elegible, un comité organizador trabajador y dedicado, los organizadores sindicales de OPEIU más increíbles que hubiéramos podido desear y una columna vertebral robusta de exalumnos, socios e incluso miembros de la junta de nuestro lado. Ciertamente trabajamos muy duro para obtener esto pero probablemente haya ayudado que somos una compañía de organizadores y que estamos muy bien capacitados para hacer todo el trabajo que se necesita para formar una unión.

Will Eley: Yo estaba confiado. Nuestra unión está muy agradecida por el tiempo, la capacidad, el cuidado, la experiencia, la paciencia y los conocimientos que nos dio OPEIU en los últimos 18 meses. También siento que tuvimos mucha suerte de que hubiera una arrolladora ola de apoyo para nosotros, incluso de perfectos extraños. Además del amor, el matrimonio y de haber tenido un hijo, ésta ha sido la experiencia más gozosa de mi



The Public Interest Network opera y apoya a organizaciones comprometidas con un ideal común de un mundo mejor y de un enfoque estratégico al cambio social en temas como el derecho al voto y el ambiente.

vida. Y pienso que la mayoría de mis camaradas también están en la misma onda. Quizá ganamos gracias a la alegría que teníamos por los demás a lo largo del camino.

OC: ¿Qué consejo les daría a otros grupos que están organizando uniones en sus centros de trabajo?

Mireille Bejjani: No pierdan de vista por qué se están organizando. El proceso puede llevar mucho tiempo, incluso años. Por eso es fácil ser absorbida por la mecánica del proceso y olvidar las motivaciones que echaron a andar el esfuerzo. Manténganse firmes en por qué se unieron y conozcan las razones de que estén involucrados sus compañeros. Además, no pierdan de vista la visión que están construyendo. Si se están compadeciendo con sus compañeros y reclutando mediante conversaciones sobre los problemas en el centro de trabajo, puede ser difícil equilibrar esa negatividad con la nueva realidad que ustedes quieren crear en su organización. Síganles pintando esa imagen a todas las personas involucradas,

para que se impulsen no sólo por lo que quieren dejar atrás, sino también por aquello hacia donde quieran llegar.

Rishi Shah: ¡Disfruten el proceso!

Organizar una unión es una oportunidad única para conocer a sus compañeros y crear un mejor centro de trabajo para ustedes, las personas con las que trabajan y para los futuros empleados. Enorgulézcanse de democratizar el lugar donde trabajan.

Olivia Perfetti: Pueden empezar a crear una unión con sus amigos y los compañeros más cercanos... pero espérense a tener una buena conversación con un desconocido en su centro de trabajo que acaba apoyándolos. Después de eso, ustedes serán imparables.

Will Eley: Es muy importante para la misión del comité organizador reunirse semanalmente. Encuentren un día y una hora que le convenga a la mayoría y después hagan que todos se sientan obligados a asistir a casi cada reunión, pase lo que pase. Confiar en que sus compañeros se presenten regularmente es una de sus responsabilidades más importantes. Una gran asistencia en las reuniones del comité organizador —especialmente cuando necesiten tomarse decisiones de envergadura— son muy vigorizantes. Ésa es la forma y la razón de que resista la unión. Estar ahí para apoyarse unos a otros es toda la finalidad.

Un importante agregado a todo esto: Hagan que su familia, amigos cercanos, compañeros de vivienda y seres queridos sepan no sólo lo que ustedes traen entre manos pero también por qué su campaña por la unión es tan importante para ustedes y sus compañeros.

Los empleados de la Conferencia de Liderazgo tienen una unión con la Local 2

Una súper mayoría de más de 75% de personal con derecho de la Conferencia de Liderazgo en Derechos Humanos y Civiles y el Fondo Educativo de la Conferencia de Liderazgo obtuvieron el reconocimiento voluntario de su unión con la Local 2. Las negociaciones del contrato están ahora en marcha.

El grupo de 53 empleados de la coalición por los derechos humanos y civiles más grande y antiguo del país, conocido como Trabajadores Unidos de la Conferencia de Liderazgo (LCWU), se organizó a partir de un profundo compromiso con los ideales y el legado de la organización y para asegurar que su lugar de trabajo estuviera a la altura de esos ideales. “Al formar una unión, encontramos inspiración en el legado del cofundador de nuestra coalición, A. Philip Randolph (...) y honramos la dilatada historia de la Conferencia de Liderazgo de abogar a nombre de los trabajadores y el papel central que han desempeñado las grandes uniones tanto en nuestra coalición como en nuestras juntas directivas”, señaló el grupo en la carta que envió a la directiva de la organización para solicitar su reconocimiento.

“Pensamos que al elevar nuestra voz colectivamente, como un grupo diversificado de trabajadores de diferentes niveles y departamentos, podemos trabajar mejor con la alta directiva para abordar los problemas en el lugar de trabajo y hacer de la Conferencia de Liderazgo un lugar aún mejor para trabajar”, indicó en la carta. La unión planea mantener la tradición de comunicación transparente y abierta de la organización al abordar el crecimiento profesional y la retención de empleados, las compensaciones, los permisos, las políticas de teletrabajo y otros beneficios que se alineen mejor con las políticas por las que la misma Conferencia de Liderazgo cabildea a nivel federal.

La Local 30 gana la elección en Perros Guía de América



Los miembros del comité negociador de Perros Guía de América, en el sentido de las manecillas, de arriba a la izquierda, Sean Chiles, Alberto Molina, Kelsey Horst y Lesa Miller celebran la votación de su unión con Tycho, uno de los muchos perros guía que entrena la organización.

Los empleados de Perros Guía de América votaron unánimemente para afiliarse a la Local 30 de San Diego.

Al servicio de su comunidad desde hace muchos años, Perros Guía de América cría, entrena y suministra animales de servicio a quienes necesitan asistencia. Los nuevos miembros de la Local 30 están dedicados a proporcionar el servicio y los cuidados de la más alta calidad para que estos animales puedan ayudar a quienes los necesitan.

“Hemos estado trabajando con este grupo desde hace meses y desde el principio yo descubrí que es muy serio acerca de la representación de una unión”, señaló Jamie Campbell, director de organización en la Local 30. “Esperamos con mucha emoción trabajar con nuestros miembros más nuevos para lograr sus metas en las negociaciones”.

“Ésta es una gran victoria para la Local 30 y para Jamie”, declaró Marianne Giordano, directora ejecutiva y directora financiera de la Local 30 y vicepresidenta internacional. “Quiero darles la bienvenida en la Local 30 a nuestros miembros más nuevos”. Esperamos con ansias negociar su primer contrato.

“Y quisiera felicitar a Jamie y a Androm 'Nati' Kahsay, organizador internacional, que aportaron su ayuda en este esfuerzo.”

Empleados de Pennsylvania Voice se afilian a la Local 32 para crear equidad para todos

Los empleados de Pennsylvania Voice (PA Voice) lograron el reconocimiento voluntario de su unión con la Local 32 y ahora están negociando su primer contrato.

“En PA Voice estamos en un periodo emocionante, caracterizado por el crecimiento y la reflexión”, señaló el personal de ocho miembros en una declaración conjunta con la directiva de la organización. “En 2021, PA Voice entró en su segunda década, dio la bienvenida a un nuevo director ejecutivo, duplicó su personal y pasó al segundo año de una pandemia global, todo eso mientras centraba intencionalmente el poder colectivo. Es muy adecuado que en este año de crecimiento los trabajadores de PA Voice hayamos afirmado en forma unánime este eje de poder colectivo formando una unión. Nos emocionamos dar el siguiente paso para afirmar los derechos de los trabajadores y la equidad para todo el personal.”

PA Voice fue fundada en 2010 para amplificar las voces políticas de los residentes de todo el estado de Pennsylvania y, en el curso de los años, se ha convertido en un movimiento impulsado por datos, dirigido por socios multirraciales para construir una democracia incluyente y reflexiva.

Siendo un personal de mayoría multirracial, los empleados entienden que la raza está inextricablemente conectada con su identidad como trabajadores, y están emocionados de seguir centrando la igualdad racial tanto en lo interno como en lo externo. “PA Voice siempre ha girado en torno de construir y expandir el poder de las comunidades de color”, afirmaron. “El establecimiento de una unión es el mejor ejemplo de cómo decidió hacerlo nuestra organización: Empezando desde adentro y asegurándonos de que el personal se sienta empoderado en la organización y demostrando que PA Voice sigue dirigiendo con su ejemplo”.



Miembros de la nueva unidad negociadora de Pennsylvania Voice. También se muestra al gerente comercial de la Local 32, Bill Henning, arriba a la derecha.

En memoria de la vida y el servicio de Terrie Bares



Terrie Bares

Miembros de OPEIU recuerdan la vida y las numerosas aportaciones de Terrie Lou Bares, expresidenta y miembro por mucho tiempo de la Local 12 en Minnesota.

Bares falleció el 21 de abril, a los 65 años, después de una dura batalla con el cáncer. “Terrie se desempeñó más de 30 años como miembro de nuestra local, como jefa de delegados de CenterPoint Energy, como miembro de la junta directiva por muchos años, y recientemente concluyó su periodo como presidenta al tiempo que luchaba contra el cáncer”, reportó la Local 12. Bares fungió como presidenta de la Local 12 desde 2019 hasta principios de este año.

La Local 12 publicó un precioso homenaje a

Bares en su sitio Web, en el que dice, entre otras cosas, que “Terrie era un alma amable con una hermosa sonrisa que irradiaba en cualquier lugar al que entrara. Echaremos de menos su amabilidad, su determinación y su fuerza de voluntad. También le agradecemos todo lo que le dio a nuestra local a lo largo de tantos años”.

Bares residía en Blaine, Minnesota, y le sobreviven su madre Bonnie Seiferth, su esposo Craig Bares, sus hijos Derek Larsen, Jennifer Park y Chelsey Carlson, siete nietos y muchos otros familiares y amigos.

OPEIU manifiesta sus condolencias a todos los que conocieron y quisieron a Bares y la recuerda por sus muchos años de dedicado servicio a sus miembros. Ella nos hará mucha falta.

“PA Voice siempre ha girado en torno de construir y expandir el poder de las comunidades de color. El establecimiento de una unión es el mejor ejemplo de cómo decidió hacerlo nuestra organización”.

Los empleados de IATSE se integran en la Local 251

El personal de la Local 480 IATSE de Santa Fe, Nuevo México, obtuvieron el reconocimiento voluntario de su unión con la Local 251 de OPEIU.

Los 12 empleados trabajan como asistentes administrativos, coordinadores de miembros, contadores y tenedores de libros, representantes de campo y en tecnología de la información, de acuerdo con Kelley Allen, presidenta de la Local 251.

Las locales 29 y 39 conmemoran las históricas luchas de los trabajadores

Miembros de OPEIU participaron en eventos por el Día Internacional de los Trabajadores en todo el país, para conmemorar las históricas luchas y los triunfos de los trabajadores y para estar unidos en búsqueda de un futuro más digno para todos.

La celebración de trabajadores, por trabajadores y para trabajadores, también conocida como Primero de Mayo, es un potente recordatorio del poder colectivo que compartimos cuando se unen aquellos que trabajan para ganarse la vida. También es un día para recordar las heroicas luchas libradas por las generaciones anteriores para obtener una jornada de ocho horas, un salario mínimo, derecho de tiempo extra, fin de semana, abolición del trabajo infantil, seguro social y mucho más.

“Cuando conmemoramos esta ocasión y pensamos en todas las conquistas logradas por el movimiento laboral a través de los años, se nos recuerda lo importante que es mantenernos alertas y seguir luchando”, declaró Richard Lanigan, presidente de OPEIU. “Hoy en día se están impugnando muchas de esas conquistas por las que tanto luchamos, los trabajadores están trabajando más por menos, y necesidades básicas, como seguro médico, vivienda y alimentación, para muchos están cada vez más fuera de su alcance, en el peor de los momentos posibles. Las generaciones jóvenes, en promedio, tienen pocas esperanzas de mejorar en el curso de su vida”.

“OPEIU cree que la única forma de revertir esas tendencias es organizando y construyendo el poder de las uniones”, agregó Lanigan.

El compromiso de OPEIU de darle prioridad a organizar a los desorganizados ha allanado el camino hacia triunfos históricos en nuevas industrias, amplificando las voces y mejorando las condiciones de trabajadores en los sectores de organizaciones sin fines de lucro, tecnología y educación superior. “A través de su unión –nuestra unión– los trabajadores que por mucho tiempo no tuvieron voz ahora cuentan con un vehículo para tomar el poder en sus manos”, aseguró Lanigan.

Miembros de la Local 29 salieron con fuerza a apoyar la marcha y el mitin coordinados por el Consejo Laboral de San Francisco y otros consejos laborales del Área de la Bahía. Llevando con orgullo los distintivos de la unión, el grupo recreó la histórica marcha por Market Street celebrada durante la huelga general de San Francisco en 1934, el primer cierre total de una ciudad portuaria en la historia de Estados Unidos.



Miembros de la Local 29, de izquierda a derecha, Rhonda Fortier-Bourne, miembro de la junta ejecutiva, un miembro no identificado de Trabajadores Agrícolas Unidos, la secretaria-Tesorera Kelly Gschwend, la delegada Christina Grady y Hang Le To, miembro de la junta ejecutiva, participaron en una marcha y mitin por el Primero de Mayo en San Francisco.



Los miembros de la Local 39 se manifestaron el Primero de Mayo en las oficinas de CUNA Mutual Group en Madison, Wisconsin.

Los miembros de la Local 39 aprovecharon el Primero de Mayo para llamar la atención sobre las negociaciones contractuales actualmente en curso en CUNA Mutual Group (CMG) en Madison, Wisconsin. Kathryn Bartlett-Mulvihill, presidenta y gerente comercial de la Local 39, informó que CMG propuso “cero seguridad en el empleo, la eliminación del plan de seguro médico, el congelamiento de la pensión para los nuevos contratados y ajustes salariales muy por debajo de la inflación, a pesar de las ganancias sin precedentes”.

“OPEIU ha estado en negociaciones contractuales con CMG desde el 7 de febrero, pero ha habido muy poco movimiento”, precisó Bartlett-Mulvihill. “CMG, una de las empresas más grandes del sector privado en Madison, tuvo más de \$590 millones de ganancias netas en 2021 y más de mil millones en el curso de tres años. A sus clientes les dicen orgullosamente que su negocio es ‘ayudar a la gente a proteger, invertir y planear para su futuro’, pero se niegan a ofrecerles las mismas seguridades a sus propios empleados”. La compañía también tiene un largo historial de contratación externa, de transferir y dar por contrato el trabajo de la unidad negociadora y de eliminar más de 1,200 empleos sindicalizados tan solo en los últimos 20 años.

“CMG se ha retractado de su compromiso con la ciudad y la comunidad al eliminar empleos”, agregó Bartlett-Mulvihill. Los miembros de OPEIU en CMG marcharon el Día Internacional de los Trabajadores para enviarle a la administración el mensaje de que están comprometidos con el éxito a largo plazo de la compañía y quieren ver el mismo grado de compromiso para con ellos a través de la seguridad en el empleo y salarios y beneficios justos, que reflejen el éxito de la empresa.

Celebremos la vida de servicio de Greg Blackman en la local 100

Líder transformativo e inspirador, Greg Blackman ha dirigido la Asociación de Supervisores de Gobierno de Florida (GSAF)/Local 100 en Miramar, Florida, desde enero de 2008. En ese tiempo, él ha reforzado y hecho crecer la unión local, transformándola en una fuerza motriz organizativa.

Después de 14 años como presidente –y de toda una vida dedicada a OPEIU y sus miembros–, ahora él le está cediendo las riendas a la nueva generación de dirigentes. OPEIU expresa sus felicitaciones a Blackman y su más profundo agradecimiento por su inquebrantable dedicación a los miembros de Florida y de todo el país.

“Greg elaboró un programa de organización que es el modelo para llegarles a los trabajadores y hacerles entender los beneficios de la acción colectiva –incluso en estados con las leyes llamadas ‘de derecho al trabajo’ como Florida– y construyó una unión fuerte y poderosa que puede representar a nuestros miembros de forma óptima”, afirmó Richard Lanigan, presidente de OPEIU. “Su liderazgo colocó a la Local 100 en posición de crecer y prosperar en los años venideros”.

“Greg no tiene comparación en cuanto a ética laboral” señaló Fredricka Green, que sucedió a Blackman en la presidencia. “Él se enfocó completamente en organizar y hacer crecer nuestra local y, gracias a eso, hemos crecido y nos hemos vuelto más fuertes, con mayor poder en la mesa de negociaciones”.

Blackman ha sido sindicalista a lo largo de toda su carrera. Obtuvo su primer empleo sindicalizado cuando tenía tan solo 18 años, en el que trabajó limpiando vagones en la Autoridad de Tránsito del Área Metropolitana de Washington (WMATA) y se afilió a la Local 689 de la Unión Amalgamada de Tránsito. Ascendió y ocupó varios puestos en sus cinco años de trabajo en la WMATA, y se retiró como técnico. Blackman se incorporó a la Local 291 de la Unión de Trabajadores de Transporte como técnico electrónico en Metrorail. Con el tiempo fue transferido al sistema automatizado Metromover y pasó a ser supervisor y miembro de GSAF.

Blackman fue nombrado por el difunto Ed Darcy Sr. Como representante de GSAF y elegido como vicepresidente, cargo que ocupó durante nueve años.

Siempre deseoso de aprender para servir mejor a los miembros, él se capacitó en el Centro Laboral de la Universidad Internacional de Florida y en el Centro George Meany de Estudios Laborales, además de asistir al Colegio Broward. Su formación más importante la adquirió trabajando con dos excelentes líderes sindicales, Darcy y Richard Ellis, que encarnaron los atributos fundamentales para edificar una unión efectiva.

Blackman ahora funge como jefe de gabinete de la Local 100. Él ha sido vicepresidente en la Junta Directiva de OPEIU desde 2010 y cumplirá su último mandato en la XXIX convención, en junio de 2023.



Greg Blackman

Una sola muerte en el lugar de trabajo es demasiado

Abril 28 fue el Día de los Trabajadores Caídos y miembros de OPEIU participaron en eventos en todo el país para conmemorar la ocasión.

Ese día en 1971 entró en vigor la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional y cada año, en el aniversario, los trabajadores se reúnen para homenajear a sus compañeros trabajadores, sindicalizados o no, que murieron en el trabajo en el curso del año anterior, por causas que hubieran podido prevenirse.

El año pasado, 4,764 trabajadores murieron en el trabajo. Y se calcula que 120,000 más murieron por enfermedades ocupacionales. Tristemente, sabemos que es mucho mayor el número de vidas segadas por las conductas de las empresas, ya sean encubiertas, como reducir los beneficios médicos durante una pandemia, o abiertas, como no proporcionar un equipo de protección personal adecuado.

Las obras de construcción siguen siendo uno de los lugares del país más mortíferos para trabajar. Pero las acciones negligentes de empresas de todo tipo y sector –desde Amazon y Tesla hasta Amy’s Kitchen y McLaren Macomb, donde trabajan nuestras enfermeras de OPEIU– afectan no sólo el bienestar de los empleados sino también el de sus familias y de las comunidades donde viven. Homenajear esas pérdidas sin sentido significa mantenernos firmes y decir al unísono, con voz clara y fuerte: Una sola muerte en el lugar de trabajo es demasiado.

La enfermera registrada Dina Carlisle, presidenta de la Local 40, habló en el evento del Día de los Trabajadores Caídos en Detroit acerca del profundo efecto que ha tenido la pandemia en los profesionales médicos. La Local 40 inició una campaña de correspondencia para exhortar a los hospitales locales a mostrarles a sus empleados el respeto que merecen y que se han ganado trabajando en medio de la mayor crisis de salud de nuestra vida. Esto significa asegurar que los hospitales tengan la cantidad adecuada de personal y que esos esforzados profesionales sean compensados justamente.



Escanee el código para leer el reporte anual de la AFL-CIO sobre seguridad laboral y peligros ocupacionales en los 50 estados.



La enfermera Dina Carlisle, presidenta de la Local 40, con el vicegobernador de Michigan, Garlin Gilchrist II, en un evento en Detroit.



Nancy Swanson, miembro y delegada retirada de la Local 153 en un evento en Hartford, Connecticut, con Ed Hawthorn, presidente de AFL-CIO en Connecticut.

Fredricka Green elegida presidenta de la Local 100

Fredricka Green fue elegida presidenta de la Asociación de Supervisores de Gobierno de Florida (GSAF)/Local 100 en Miramar, Florida. Ella es la primera mujer que ocupa ese cargo.

Green, que anteriormente fungió como primera vicepresidenta de la Local 100, fue elegida en diciembre para suceder a Greg Blackman. “La Local 100 está iniciando un emocionante capítulo bajo la dirección de Fredricka, que tiene la visión de un programa dinámico y progresista que hace énfasis en la organización y el crecimiento, así como en la comunicación efectiva con los miembros”, aseguró Blackman.

“Habiendo crecido en un hogar sindicalista, uno de mis recuerdos más lejanos y emotivos es ver a mi padre, que era estibador en los puertos de Miami, integrarse en un piquete de huelga para apoyar las causas en las que él creía firmemente”.

afirmó Green. Su padre le explicó las luchas y sacrificios que hacían en la vida sus compañeros huelguistas. A ella le asombró ver que su padre pertenecía a un grupo grande personas que defendían a muchas otras. “Recuerdo que, cuando era chica, pensaba que yo iba a ser como mi papá, que constantemente me recordaba la importancia de defender aquello en lo que yo creía”.

Green trabajó para el sistema escolar de Miami como conductora de autobús durante diez años, para después ser operadora de vehículos para discapacitados en el sistema de tránsito de Miami-Dade. En cuestión de un año llegó a ser supervisora y su impecadero interés por el activismo sindical la hizo participar con la Local 100, la unión que representaba a su lugar de trabajo.

Después de desempeñarse como delegada, miembro del comité organizador y del equipo negociador del contrato, asesora, segunda vicepresidenta y primera vicepresidenta, ahora Green está emocionada de poner a trabajar su experiencia para dirigir a la Local 100 hacia el futuro.



Fredricka Green, derecha, rinde juramento como presidenta de la Local 100 ante la alcaldesa del Condado de Miami-Dade Daniella Levine Cava.



La recién electa junta ejecutiva de la Local 100, de izquierda a derecha, Mickey Green, miembro, asesor Robert Prymus, tesorero Walter Clarit Jr., expresidente y vicepresidente internacional Greg Blackman, primer vicepresidente Luiz Morizot-Leite, presidenta Fredricka Green, segundo vicepresidente Ralston Coombs, macera Angela McCoy y Cedric Dallas, miembro. También fueron elegidos, aunque no salen en la foto, el secretario Boon-Choo Tan, segundo vicepresidente (Broward) Mark Dubin y los miembros Eric Gomez, Anthony Clay, Sonya Breland, Heather Barnhart y James O'Connor.

Reflectores: Mes de la herencia asiática-americana y de las islas del Pacífico

Mayo es el mes de la herencia asiática-americana y de las islas del Pacífico (AAPI). En reconocimiento de la miríada de contribuciones y de la influencia en Estados Unidos de los pueblos y las culturas de Asia y las islas del Pacífico, nos enorgullece destacar las voces de siete maravillosos líderes y miembros de OPEIU a los que se les preguntó:

“¿Cómo puede el movimiento laboral apoyar mejor a sus miembros AAPI y a la comunidad AAPI en general?”



Kristina Romines, directora de justicia económica y creación de capacidad en la Alianza Laboral Americana Asia Pacífico (APALA) y miembro del comité negociador de la Local 2

“Las uniones pueden apoyar más a los miembros AAPI incluyéndolos en sus mensajes y sus materiales de difusión. La visibilidad es realmente magnífica, especialmente ahora que la pandemia y las ansiedades globales han estado impulsando la discriminación y el odio contra personas asiático-americanas. En algunos casos, particularmente en campañas organizativas en lugares de trabajo grandes y diversos, es muy importante tener materiales que puedan consultarse e imprimirse en muchos idiomas”.



Nick Do, administrador de sistemas de subsidio de la Fundación Nacional para la Democracia, delegado de la Local 2

“En Estados Unidos, la experiencia AAPI no es monolítica. Hay trabajadores AAPI de muy altos ingresos pero también tenemos muchas comunidades de inmigrantes que no tienen acceso a las industrias tradicionales que ayudaron a crear la clase media estadounidense. El movimiento sindicalista debe trabajar para expandirse no sólo en la industrias tradicionales, sino también para organizar a quienes trabajan en la economía de trabajos por contrato y en las profesiones de ‘cuello blanco’, predicando el papel que pueden desempeñar las uniones en los lugares de trabajo modernos”.



Rose Agas-Yuu, enfermera de transporte en atención crítica del Centro Médico Kapi’olani para Mujeres y Niños, vicepresidenta de la Asociación de enfermeras de Hawái (HNA)/ OPEIU Local 50

“¡Hagan que se involucren! Diríjanse a los trabajadores AAPI que ya sean miembros de una unión y enséñenles lo que realmente es una unión y lo que ésta puede hacer por ellos. Y necesitan encontrar a los líderes que ya haya en esos lugares de trabajo”.



Vivian Chang, directora de compromiso cívico y justicia racial en la Alianza Laboral Americana Asia Pacífico (APALA) y miembro del comité negociador de la Local 2

“Las uniones deben invertir recursos para organizar a los trabajadores AAPI, contratando organizadores AAPI, produciendo materiales que no sólo estén en inglés, presentándose en eventos de la comunidad AAPI y mostrando su solidaridad con ella aliándose con grupos como APALA y otras organizaciones comunitarias”.



Maggie Tsai, gerente de campañas y datos de APALA, miembro del comité negociador de la Local 2

“Necesitamos que haya más organizadores capacitados surgidos de las comunidades AAPI, especialmente aquellos que sepan hablar varios idiomas, y más trabajadores AAPI en posiciones de liderazgo. Eso ayudaría a crear muchas más oportunidades de organizar. La solidaridad internacional también es importante. Tenemos que ver el movimiento laboral [desde esa perspectiva] no desde una perspectiva nacionalista y de supremacía blanca”.



Pam Ng, jefa de organizadores en la Costa Oeste de OPEIU

“Las uniones, y en especial OPEIU, tienen muchos jóvenes asiático-americanos que desean comprender su identidad política. Es muy importante ayudarlos a ver su identidad más allá de tan sólo la política de identidad, y también ver en la conciencia de clase y visualizar su lugar de trabajo como un espacio también para abogar por sí mismos y por la justicia racial”.



Hang Le To, directora financiera del Consejo Laboral de San Francisco, miembro de la junta ejecutiva de la Local 29

“Necesitamos abrir los brazos para recibir a cualquier comunidad AAPI, del tamaño que sea. Dentro de la comunidad AAPI hay muchos grupos étnicos y necesitamos ayudar a darle visibilidad [a sus asuntos]”.

OPEIU CONNECT

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



¡Todas las noticias que le pueden servir!

A sus 18 meses, Rory Pearson ya sabe que la mejor forma de informarse sobre su unión es leyendo OPEIU Connect. El papá de Rory, Brian Pearson, es director de campaña de AFL-CIO Costa Norte en Cleveland, Ohio, y miembro de la Local 1794.

Puede encontrar todos los números de OPEIU Connect en inglés y en español en opeiu.org y en la app de OPEIU. Puede descargar gratis la app para dispositivos iOS en App Store y para dispositivos Android en Google Play buscando **OPEIU**.



Síganos en Twitter, Facebook e Instagram.

