

**¡NUEVO  
NOMBRE!**

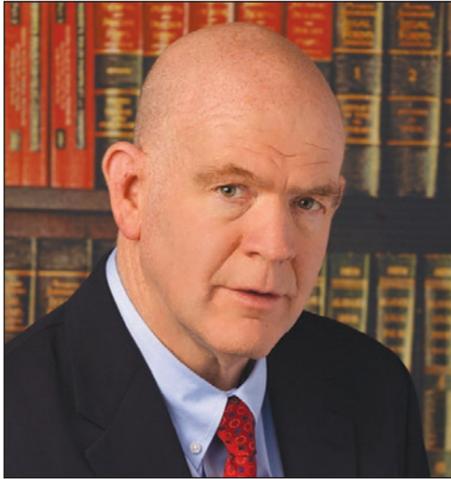
# **OPEIU**CONNECT

Número 548, Primavera 2022



# **YES**

Profesionales que trabajan en todo el país se están dirigiendo a OPEIU para obtener dignidad y respeto en el empleo.



# La democracia es la única forma de hacer que se escuche la voz de los trabajadores

Por Richard Lanigan  
Presidente

Recientemente, los trabajadores de Amazon solicitaron una segunda elección para determinar si van a constituir una unión. Las elecciones son la forma más común en que los trabajadores se integran en una unión.

En la primera elección, Amazon acosó a los empleados que estaban tratando de llevarla a cabo. También instaló un buzón en establecimientos de la empresa, visible para la administración, en el que los trabajadores depositan sus votos por correo. La Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) determinó que el buzón instalado por Amazon violaba las leyes laborales y era una forma de vigilancia destinada a influir en lo que los trabajadores pensaban sobre la votación. La NLRB instruyó a Amazon que pasara el buzón a un lugar menos visible y que hubiera una segunda elección.

Las acciones de Amazon son típicas. Las empresas suelen oponerse a los trabajadores que tratan de realizar elecciones justas. Una práctica de las empresas es insistir en que el lugar de votación para la elección de la unión del lugar esté cerca de la oficina de recursos humanos o en cualquier parte en la que la administración pueda ver fácilmente a los trabajadores que depositen su voto. La administración recurre a otras prácticas cuestionables para ganar las elecciones, incluso a amenazas de cerrar o de despedir empleados. Esas tácticas se dirigen a establecer y mantener la autoridad de la administración en el lugar de trabajo y a privar a los trabajadores de medios para cuestionar sus decisiones. En otras palabras, sin elecciones no hay forma legítima de discutir las iniciativas de la administración.

En la mayoría de los casos, si la unión gana las elecciones y es reconocida, la unidad negociadora tiene derecho de voto respecto de quiénes serían sus delegados, cuáles serían las propuestas contractuales, si se aprueba o no el contrato, si el grupo se declara en huelga, quiénes serían los dirigentes sindicales, cuánto se pagaría de cuotas sindicales y muchos otros temas. Podríamos decir que la votación es la esencia del funcionamiento de la unión.

Siendo organizaciones que apoyan el derecho a votar en asuntos del lugar de trabajo, las uniones también apoyan y animan a sus miembros a registrarse para votar y a emitir su voto en elecciones locales estatales y federales. Las uniones piensan que votar es el deber cívico de sus miembros. Piensan que un voto por cada persona debe ser la norma de nuestras instituciones nacionales pues es la mejor manera de tomar decisiones.

Los estadounidenses han luchado en guerras para preservar a un país cuyo pueblo tiene el derecho al voto. Así como esos trabajadores de Amazon, las uniones sienten profundas inquietudes cuando se amenaza la oportunidad de votar de otras personas. Las conductas que dificultan o imposibilitan votar no sólo son antidemocráticas sino inaceptables.

Recientemente, numerosas legislaturas han cambiado las leyes electorales de sus respectivos estados. En todos los casos, esas leyes han hecho más difícil que voten ciudadanos que tienen el derecho. En los estados en los que se ha estado erosionando el derecho a votar, un cambio constante ha sido dificultar el voto por correo. ¿Les suena conocido?

Los países democráticos trabajan para expandir el derecho al voto y extender la democracia. Los gobiernos autoritarios debilitan el derecho al voto y tratan de desestabilizar a los países democráticos. Los gobiernos autoritarios suelen estar administrados por un jefe del ejecutivo que goza de poderes ilimitados en la toma de decisiones sobre asuntos del gobierno. Tales autócratas generalmente rinden muy pocas cuentas a sus ciudadanos. No necesitamos más que ver lo que está ocurriendo con la guerra en Ucrania para ver cómo un gobierno autoritario, en este caso el ruso, fácilmente puede salirse del carril.

Los agentes antisindicales se esfuerzan por reforzar la autoridad de la empresa y mantener bajos los salarios. Esto lo hacen reprimiendo el derecho a votar en elecciones justas. Al igual que los agentes antisindicales, los opositores de la democracia tienen una misión oculta detrás de su trabajo para limitar el derecho al voto. Es bastante simple: ¡Las elecciones libres benefician a los trabajadores!

La democracia puede ser difícil, pero es la única forma de gobierno en la que los trabajadores tienen voz en las decisiones del país. Así pues, cuando escuchen a gente de los medios o a políticos hablar de los beneficios de los gobiernos autoritarios, en los que no todos tienen el derecho a votar o donde se dificulta ejercer el voto, como el buzón en Amazon, deben pensar muy bien en qué intereses representan esas personas. ■

## Con \$100 millones en activos, el plan 401(k) de OPEIU constituye un camino estable hacia un retiro seguro

El Plan Nacional de Ahorro para el Retiro de OPEIU (NRSP), que ahora tiene más \$100 millones de dólares en activos, está abriendo un camino hacia la seguridad financiera en el retiro para sus miembros, gracias al creciente número de uniones locales que han negociado el plan 401(k) en sus respectivos contratos.

“Al crear este plan para nuestros miembros, nuestra meta era establecer un camino hacia la seguridad en el retiro más seguro y próspero que los planes manejados por las empresas”, declaró el presidente Richard Lanigan. “Al negociar el plan en los contratos colectivos de trabajo, los dirigentes locales pudieron concentrarse en obtener mejores salarios, beneficios y condiciones de trabajo en la mesa de negociaciones”.

Casi 2,000 miembros en todo el país –desde Warner Bros. Studios (Local 174 en Burbank, California) hasta EmblemHealth (Local 153 en la Ciudad de Nueva York) – están ahorrando para su retiro a través de NRSP, que se estableció a fines de 2017. Ya que en los próximos dos años van a expirar muchos contratos, ahora es un buen momento para que las uniones locales empiecen a pensar en incorporar el NRSP en sus futuros contratos.

“Mientras más miembros de OPEIU tengamos participando en el plan, más fuerte será éste”, concluyó Lanigan. “Cuando nos mantenemos unidos –ya sea en la línea de huelga, en la mesa de negociación o cuando el contrato ya está en vigor– todos lo hacemos mejor. Con el NRSP pasa lo mismo y ya está demostrando que es un enorme éxito”.



### Conozca el plan 401(k) de OPEIU

Varias veces al mes, Prudential Financial, que le administra el plan OPEIU, celebra seminarios Web interactivos para explicar el funcionamiento de los planes 401(k) y ofrecer orientación sobre las mejores prácticas de ahorro para el retiro.

Si quiere conocer más a fondo el plan y los próximos seminarios educativos visite [opeiu.org](http://opeiu.org) y, en la pestaña de Recursos para miembros, haga clic en el enlace “Seminarios Web educativos sobre el Plan Nacional de Ahorro para el Retiro 401(k) de OPEIU”.

## Las empresas están impulsando los beneficios del plan 401(k) en un mercado laboral ajustado

Ahora que los trabajadores están abandonando sus empleos en niveles sin precedentes, se dice que las grandes empresas, como Google y Meta (anteriormente Facebook) están luchando por conservar a sus trabajadores. En respuesta al ajustado mercado laboral, ahora están ofreciendo mejores beneficios del plan 401(k). ¿Será eso suficiente?

“Las empresas están muy nerviosas por esta ‘gran renuncia’”, declaró a The Wall Street Journal un ejecutivo de Vanguard Group, que administra 1,700 planes tipo 401(k) para diversas empresas. Para retener al talento, las empresas están incrementando sus aportaciones, permitiendo la participación inmediata en el plan o reduciendo el tiempo que deben trabajar los empleados para “poseer” realmente las aportaciones que haga la empresa a su nombre.

Cuando empezó la pandemia, muchas empresas aplazaron o de plano suspendieron las aportaciones que hacían a los planes 401(k) de sus empleados. Pero ahora que necesitan retener a los trabajadores, no sorprende que muchas empresas estén dando marcha atrás a esa decisión. Cuando no hay contrato con una unión, la administración puede quitar casi todo lo que estuviera dando.

Esa es una de las razones por las que OPEIU elaboró su Plan Nacional de Ahorro para el Retiro. El plan ofrece una inversión inmediata del 100% en el saldo del empleado, y se financia con las aportaciones antes de impuestos del empleado y las aportaciones de la empresa establecidas en el contrato colectivo de trabajo.

Visite [opeiu.retirepru.com](http://opeiu.retirepru.com) para conocer cómo el Plan Nacional de Ahorro para el Retiro de OPEIU puede ofrecerle una forma sencilla, cómoda y continua de ahorrar para su retiro en tiempos inciertos.

“Un honor recibir una beca Union Plus”

Fue un gran honor haber recibido una beca Union Plus y me complace mucho compartir esta alegría y emoción con mis compañeros miembros de OPEIU. También estoy muy emocionado por estar terminando el primer semestre el mi programa de maestría, que fue posible gracias a esta beca.

Muchas gracias.

Edwin Soto Saucedo  
Local 537  
Panorama City, California

El personal de Universidad Gratuita es “amistoso y servicial”.

Soy secretario-tesorero de la Local 4873 de ITPEU/OPEIU. Tenemos aproximadamente 10,000 miembros en todo el país. Yo empecé a tomar clases a través del beneficio Universidad Gratuita de OPEIU para poder entender bien el beneficio al explicárselo a los miembros.

Al igual que yo, muchos de nuestros miembros nunca habían pasado de la preparatoria y no vienen de familias con antecedentes de estudios superiores. Una de las cosas en las que hago hincapié a los miembros cuando les presento los beneficios es lo amistoso, cortés y servicial que es el personal del programa. Me da gusto poder exhortarlos con confianza a comunicarse con el personal y a no preocuparse por no conocer la jerga o el funcionamiento del proceso.

Gracias a todos los involucrados en el beneficio Universidad Gratuita de OPEIU. Aprecio profundamente todo lo que hacen ustedes.

En solidaridad,

John Brenton IV  
Secretario-Tesorero  
ITPEU/OPEIU Local 4873  
Savannah, Georgia

*Nota del editor: Muchas gracias, John, por compartir tus experiencias con el beneficio de Universidad Gratuita de OPEIU. Y gracias por la mención a los esforzados trabajadores del Centro de Recursos Estudiantiles, que ayudan a nuestros miembros a tener acceso al programa y responden a todas sus preguntas. Ellos también son miembros de OPEIU, pues se integraron en la Local 792 (anteriormente Local 17) en marzo de 2020.*

## ¡Bienvenido a la nueva OPEIU Connect!

OPEIU se complace en anunciar que White Collar ahora será conocida como OPEIU Connect.

Cuando se constituyó OPEIU en 1945, la publicación oficial para sus miembros se llamó Office Worker. En 1954, ese nombre se cambió a White Collar.

Sesenta y ocho años después les pedimos a los miembros de OPEIU que nos ayudaran a encontrar un nombre que reflejara mejor a la unión actual. Lo esperábamos desde hacía mucho tiempo y ahora no podemos estar más emocionados al anunciar nuestro nuevo nombre y aspecto.

¡Queremos saber lo que piensan ustedes! Puede enviar sus comentarios a [frontdesk@opeiu.org](mailto:frontdesk@opeiu.org). Use esta línea de asunto: *Cartas al editor*.

**En nuestra portada:**

*Profesionales que trabajan en tecnología, en organizaciones sin fines de lucro, en establecimientos de educación superior y en otros campos se dirigen a OPEIU para obtener la dignidad y el respeto que merecen en el empleo. Vea en la página 8 algunos de los grupos que recientemente se han integrado en OPEIU.*



### EN ESTE NÚMERO

-  Siete pasos para evitar el robo de identidad fiscal ..... 6
-  Reportaje de portada: ¡Sí a la unión! Los profesionistas escogen a OPEIU ..... 8
-  Las enfermeras de la Local 6 en Rutland obtienen un incremento salarial de 20% ..... 12
-  MOVE Texas United ratifica su primer contrato y obtiene una semana laboral de 32 horas ..... 14

### ¡Luchamos por el derecho a organizarnos!

## Cómo las recientes campañas sindicales en los medios podrían significar un mejor periodismo laboral

Causar divisiones entre los trabajadores y su unión es una táctica fundamental usada por las empresas en casi todas las campañas de organización en el centro de trabajo. Con el fondo de la confusión económica en la industria de medios, la declinación de los reportajes sobre el trabajo como una fuente dedicada, y el auge de imperios mediáticos con financiamiento multimillonario –y muchas veces antisindicalistas–, las empresas cada vez más llevan esta lucha a la arena pública, en formas tanto abiertas como solapadas.

Pero la reciente oleada de organización en la industria de medios, en especial la agresiva campaña ganadas por NewsGuild-CWA, podría ayudar a combatir este fenómeno cultural y amplificar las luchas sindicales en un marco reconocible para los trabajadores. Tan sólo en 2021 hubo 42 victorias organizativas, lo que sumó a 2,128 profesionales de los medios a las filas sindicales. Los miembros del Gremio de Escritores de Estados Unidos-Este, que también representa a periodistas, también votaron para afirmar el compromiso de la unión con la organización de los profesionales de los medios.

Edward Ongweso Jr. es un reportero premiado que cubre el movimiento laboral y la economía de trabajos por contrato para la revista en línea Motherboard de Vice, y miembro del Gremio de Escritores de Estados Unidos-Este. Cuando empezó en Vice, en 2018, entró en

una sala de redacción que se había sindicalizado tres años antes después de una difícil lucha por el reconocimiento. La tarjeta sindical que heredó le ha dado “estabilidad y la confianza de que, si las cosas salen mal, mis compañeros y yo nos apoyamos unos a otros”, afirmó.

Agregó que se miembro de una unión ha ilustrado sus perspectivas y su enfoque a la hora de reportear. “Creo que tener una unión hace que tenga muy presente cosas que se relacionan con las luchas que tienen otros trabajadores en su propio empeño por sindicalizarse, o en su centro de trabajo donde se las ven negras sin una unión”, declaró en entrevista con OPEIU Connect.

La campaña por la unión en 2015 transformó la política interna del medio, afirmó, y “definitivamente desempeñó un papel” para expandir el alcance de la cobertura de cuestiones

laborales. A los periodistas y trabajadores de otros medios que quieran sindicalizarse les sugirió “hablar con sus compañeros, averiguar qué quieren y qué necesitan y cómo pueden apoyarse unos a otros”.

Sigue siendo incumbencia de los trabajadores y de sus uniones divulgar sus luchas y su mensaje; no podemos esperar que los medios sean favorables a nuestra causa por instinto. Sin embargo, a medida que se organicen más profesionales de los medios, y que empiecen a vivir en carne propia lo que significa estar en una unión y la gravedad de las luchas sindicales, estaremos en el umbral de una resurgencia del periodismo sobre el movimiento obrero que tan desesperadamente se necesita a fin de amplificar su voz en los centros de trabajo.

## Un segmento sobre el antisindicalismo en “Last Week Tonight” podría ayudar a las luchas para organizar a los trabajadores

A raíz del “octubre de huelgas” –la oleada de huelgas en octubre de 2021, cuando los trabajadores abandonaron el trabajo en John Deer, Kellogg’s, Kaiser Permanente, entre otras más– los medios nacionales impresos y la televisión empezaron a revertir la declinación de sus reportajes sobre el movimiento laboral, que había prevalecido durante décadas, y renovaron su interés en las luchas del pueblo trabajador.

Sin embargo, quizá la herramienta más útil que haya surgido vino en horario estelar, no en CNN sino en “Last Week Tonight with John Oliver” de HBO. El programa es informativo y de comedia, a la manera del segmento Weekend Update de “Saturday Night Live” y recientemente transmitió un segmento completo sobre antisindicalismo, tan completo que tiene el potencial de servir de herramienta de inoculación para los organizadores de uniones.

De 23 minutos de duración, el programa aborda las reuniones de audiencia cautiva, por qué las empresas atacan a las uniones, lo reducido que son las multas que pagan por hacerlo (si es que siquiera se les imponen multas) y las recientes campañas por aprobar la ley de protección del derecho a organizarse.

Escanee el código QR para ver el programa.



## Siete pasos para evitar el robo de identidad fiscal

La temporada de impuestos es el momento perfecto para revisar las medidas para evitar ser víctimas de robo de identidad fiscal. También es un buen momento para verificar que estemos inscritos en el beneficio de protección de identidad de OPEIU, que se proporciona sin costo a todos los miembros. Inscríbese hoy mismo visitando [OPEIUIDProtect.com](https://opeiuidprotect.com).

El robo de identidad fiscal ocurre cuando alguien utiliza sus datos de identidad personal, por ejemplo su número de Seguro Social, para presentar una declaración de impuestos fraudulenta y solicitar una devolución de impuestos o para robar estímulos fiscales. Siga estos siete pasos para reducir sus riesgos:

- 1. Obtenga un NIP de protección de identidad:** Los NIP (número de identificación personal) de protección de identidad impiden que un delincuente presente una declaración de impuestos usando su número de Seguro Social.
- 2. No espere a presentar su declaración:** Una vez que usted haya presentado su declaración, los delincuentes no podrán presentar otra a su nombre.
- 3. Revise si ha habido declaraciones fraudulentas:** Ingrese al sitio Web del IRS para confirmar que nadie haya presentado una declaración de impuestos a su nombre.
- 4. Proteja sus datos personales:** Proteja con contraseña o encripte la información; cree contraseñas fuertes (de 9 o más caracteres), use software de seguridad, use autenticación de dos factores y use diferentes direcciones electrónicas para sus asuntos financieros y legales y para sus compromisos sociales.
- 5. Sepa cómo se comunica el IRS con los contribuyentes:** El IRS no se dirige a los contribuyentes mediante mensajes de texto, correo electrónico o redes sociales. Si usted recibe algún mensaje, no haga clic en los enlaces ni descargue ningún archivo. Si le inquieta haberse perdido de algún informe importante, comuníquese directamente al IRS al 1-800-829-1040 para confirmar la validez de cualquier mensaje que hubiera recibido. Cuando el IRS necesita comunicarse con un contribuyente, el primer contacto normalmente es mediante una carta enviada por el Servicio Postal de los Estados Unidos.
- 6. Conozca las calificaciones de su preparador de impuestos:** La persona que prepare sus impuestos debe tener un número de identificación de preparador de impuestos y credenciales profesionales, como licencia de contador público certificado (CPA).
- 7. Regístrese ahora en el beneficio de OPEIU Protección de Identidad:** Como miembro de OPEIU, usted y sus familiares reciben protección de identidad de cortesía a través de Identity IQ.

Para inscribirse vaya a [OPEIUIDProtect.com](https://opeiuidprotect.com).

Si usted es víctima de robo de identidad fiscal, comuníquese de inmediato con Identity IQ al 1-800-637-5680.

Puede encontrar un volante con esta información y enlaces útiles en [opeiu.org](https://opeiu.org), haciendo clic en el enlace Protección de identidad en la pestaña de Beneficios para miembros de OPEIU.

**Más de 2,300 miembros de OPEIU han ahorrado \$10.8 millones de dólares en colegiaturas, libros electrónicos y otras cuotas a través del beneficio Universidad Gratuita de OPEIU.**

## Graduarse con honores a través del beneficio de Universidad Gratuita

Alphonso Johnson, supervisor de desechos en el Condado de Miami-Dade y miembro de la Asociación de Supervisores del Gobierno de Florida (GSAF), Local 100 de OPEIU, está aprovechando al máximo las oportunidades educativas que le proporciona el beneficio Universidad Gratuita de OPEIU, y de paso haciendo que su unión se enorgullezca.

“Estoy feliz de participarle a mi familia de la unión que tuve la fortuna de entrar en la lista de honor del decano y del presidente”, comentó Johnson de su experiencia de haber obtenido un título de asociado en pedagogía del Colegio Comunitario Eastern Gateway, al que asistió gracias al programa de Universidad Gratuita.

Johnson se graduó con honores (cum laude) en diciembre. “También me invitaron a ser miembro de la Sociedad de Honor Phi Theta Kappa, lo cual acepté”, agregó. Ahora espera con ansia obtener su título de licenciatura de la Universidad Central Estatal, a través del beneficio de OPEIU para terminar los estudios de licenciatura, para hacer una maestría en el futuro.

“Yo quiero que la unión y sus miembros sepan lo agradecido que estoy por el beneficio de Universidad Gratuita que se nos otorga a los miembros”, continuó Johnson. “Quiero agradecer muy sinceramente a OPEIU y a la Local 100 por haber hecho posible esto. No hubiera podido hacerlo sin el apoyo financiero del programa de beneficios Universidad Gratuita”.

“Éstos son unos logros académicos extraordinarios y nos complace escuchar que el beneficio de Universidad Gratuita de la unión fue el instrumento que permitió que Alphonso obtuviera su título”, declaró Luiz Morizot-Leite, primer vicepresidente de la Local 100.

Si desea saber más sobre el beneficio de Universidad Gratuita de OPEIU, visite [freecollege.opeiu.org](https://freecollege.opeiu.org) u [opeiu.org](https://opeiu.org) y busque en la pestaña de Recursos para miembros.

## ¡Sí a la unión! Los profesionistas escogen a OPEIU

### Los empleados de INCLUDEnyc se integran en la Local 153

Los empleados de INCLUDEnyc votaron unánimemente en favor de sindicalizarse con la Local 153 en Nueva York.

Su unión, llamada Unión INCLUDEd, está formada por 27 educadores familiares, coordinadores de jóvenes y de familias, así como el personal administrativo y operativo de esta organización sin fines de lucro con sede en Nueva York, que trabaja con jóvenes discapacitados, conectándolos con oportunidades y recursos educativos, de empleo y de vida. Afianzada en su misión, Unión INCLUDEd les dio prioridad a las necesidades e inquietudes de las personas discapacitadas a través de cada una de las fases del proceso de sindicalización.

El personal decidió sindicalizarse en respuesta a numerosas cuestiones, como discrepancias salariales, procesos de promoción injustos y falta de transparencia, según Dana Kopel, organizadora de la Local 153. Neil Purohit, miembro del comité organizador y coordinador de jóvenes que empezó en INCLUDEnyc durante la pandemia, señaló "la falta de conocimientos sobre los procesos y la toma de decisiones expresada por los compañeros", en particular quienes han trabajado en la organización varios años. Los problemas de sustentabilidad y de capacidad obligaron al personal a pedirle "a la directiva que pensara muy bien que trabajar en exceso y carecer de sistemas organizacionales fuertes podría provocar que la gente se las viera difíciles", explicó Colin Montgomery, educador familiar sénior y también miembro del comité organizador. Todo el proceso se llevó a cabo en el marco de justicia para los discapacitados.

Con esta victoria electoral, los miembros de Unión INCLUDEd pueden negociar colectivamente para crear un lugar de trabajo diseñado para todas las personas en el que se escuche cada voz. Además de negociar para tener más transparencia, protocolos más claros y tener voz en la toma de decisiones a nivel de toda la organización, los miembros de la unión esperan obtener mejores sueldos y beneficios –en particular para abordar los gastos que afectan al personal discapacitado de forma desproporcionada– así como tener horarios flexibles y una mejor política de permisos que haga de INCLUDEnyc un lugar de trabajo más accesible y sostenible.

Cuando se les preguntó si tenían algún consejo para aquellos trabajadores de otras organizaciones no lucrativas que desearan formar su propia unión, los organizadores de Unión INCLUDEd hicieron énfasis en la accesibilidad y la inclusión, inquietudes con las que ellos están familiarizados debido a su trabajo, la campaña por su unión y por las experiencias que ellos mismos han vivido.

Purohit exhortó a "hacer todos los esfuerzos posibles por crear espacios que no sólo estén disponibles, sino que sean acogedores... Hacer que la gente comparta su voz no es sólo una opción sino una necesidad para que las cosas avancen en cada etapa".

"Asegúrense de conocer a su gente", recomendó Maggie Downham, miembro del comité organizador y educadora familiar en INCLUDEnyc. "La voz de cada uno es muy importante y una representa a todos cuando nos estamos sindicalizando". Montgomery advirtió que, aunque "cada unión debe centrarse en la justicia interseccional, es fácil que la discapacidad se salga" del marco de trabajo. Como unión, agregó, "queremos que haya un compromiso con la equidad, que nos centremos en la accesibilidad y en las experiencias de las personas con discapacidad como equipo. Estamos construyendo poder para el futuro, no sólo para ahora".



Nuevos miembros de la Local 153 en INCLUDEnyc.

### Se reconoce a la unión de los empleados de Impact Justice con la Local 29

Los 56 empleados de Impact Justice, organización sin fines de lucro que trabaja por la reforma de la justicia penal, recibieron el reconocimiento voluntario por parte de la administración para su unión con la Local 29.

"Estamos complacidos, aunque no sorprendidos, con la decisión de nuestro presidente de hacer lo correcto y reconocer nuestra unión", afirmó Bry Law, voceo de Impact Justice United (IJU) y coordinador de programas en la organización por la reforma de la justicia penal desde noviembre de 2020. "IJU está emocionada de colaborar para crear una organización más fuerte y un personal más próspero."

"Ese trabajo empieza en la mesa de negociaciones", agregó Law.

Una mayoría abrumadora de empleados de Impact Justice le pidieron a su presidente, Alex Busansky, que omitiera el prolongado y arduo proceso de elección a través de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) en favor de un enfoque colaborativo. Al reconocer a IJU, tanto la administración como los empleados pueden concentrarse ahora en negociar su primer contrato, que beneficiará tanto a la organización como a las personas que la manejan.

En la carta en la que piden el reconocimiento voluntario, IJU identificó algunos de los problemas que esperan resolver en la mesa de negociaciones. A través del proceso de negociación del contrato colectivo, los empleados esperan consagrar procesos de toma de decisiones más equitativos y



Miembros del comité organizador de Impact Justice United

mejorar la transparencia y la responsabilidad de la organización.

"El personal de Impact Justice se enorgullece de estar comprometido en la lucha por la justicia en el trabajo", afirmó Law. "Formar una unión es la extensión natural de esa misión; una misión compartida por los miembros del personal de Impact Justice en todos los niveles."

"Esperamos con ansia reunirnos con la administración en la mesa de negociaciones no sólo para negociar salarios, beneficios y condiciones de trabajo, sino para ponernos de acuerdo en soluciones real que hagan de Impact Justice un lugar a la altura de su misión... La misión que nos atrae aquí en primer lugar y que sigue impulsando nuestro trabajo cada día".

### Trabajadores de tecnología de Big Cartel se incorporan en la Local 1010

El personal de Big Cartel, una plataforma de comercio electrónico con sede en Salt Lake City, Utah, está entre los trabajadores de tecnología que recientemente se han organizado con OPEIU.

La Unión de Trabajadores de Big Cartel buscó y obtuvo el reconocimiento de su unión con la Unión de Trabajadores de Tecnología de OPEIU Local 1010 a través de un proceso de verificación de tarjetas. Esta es la primera unidad de trabajadores de tecnología en un estado con el llamado "derecho a trabajar", en los que generalmente hay menos organización sindical y menos victorias sindicales. Pero el interés de la Local 1010 es organizarse en todo el sector y no limitarse a un área geográfica específica lo que les permite generar poder de los trabajadores a través de las fronteras estatales.

Ahora están en marcha las negociaciones contractuales entre la unión y la empresa.

La unidad, formada por desarrolladores de producto, ingenieros, diseñadores, personal de apoyo, de mercadotecnia y de operaciones, buscó sindicalizarse no sólo para mejorar su propio ambiente de trabajo, sino la compañía misma. La unión, manifestó el personal en la carta con la que buscó el reconocimiento de la administración, ayudará a incrementar la transparencia, la equidad, la colaboración, el bienestar y la retención del personal, así como promover los valores similares de la compañía. También buscan salarios y beneficios equitativos, independientemente de la raza y el sexo.

"Con nuestro contrato esperamos mejorar la transparencia del proceso de toma de decisiones de la compañía, garantizar salarios y beneficios equitativos en todos los departamentos y asegurarnos de que las políticas del lugar de trabajo se aplican con justicia y se documenten con claridad", declaró Andrew Shaw, empleado de Big Cartel desde hace dos años.



Los empleados de Big Cartel en Utah obtuvieron el reconocimiento de su unión, la primera unidad de trabajadores de tecnología en un estado con leyes restrictivas de "derecho a trabajar".

"Nuestra compañía está en un momento de transición. Como trabajadores, merecemos tener voz y voto en la forma en que vayamos a avanzar", consideró Lauren Fazah, que ha estado en la empresa desde hace cuatro años. Al sindicalizarse, los trabajadores "quieren beneficiarse unos a otros y a la empresa en su totalidad".

## Los empleados del Centro de Préstamos Responsables forman una unión con la Local 39 y negocian su primer contrato

A los empleados del Centro de Préstamos Responsables (CRL) les fue reconocida su unión con la Local 39 de manera voluntaria por la empresa y ahora están negociando su primer contrato.

La unión de empleados, conocida como Centro de Préstamos Responsables United (CRLU), se organizó en julio. El grupo de 30 trabajadores se comprometió a recibir un trato justo en su lugar de trabajo en reflejo de los valores de la organización y del tipo de trabajo que hace día con día. El CRL es un grupo de políticas e investigación sin fines de lucro que se concentra en comunidades marginadas o poco atendidas por el mercado financiero establecido. “En muchos casos, el trabajo



Los nuevos miembros de la Local 39 en el Centro de Préstamos Responsables.

se enfoca en grupos que son víctimas de productos financieros injustos y abusivos que los dejan en una situación financiera aun peor”, afirmó Zoraida Seguinot, jefa de organizadores de OPEIU. Esos grupos son personas de color, mujeres, residentes rurales y familias y comunidades de bajos ingresos.

“CRLU es un excelente ejemplo de lo rápido y sin tropiezos que puede tener éxito una campaña cuando hay dirigentes fuertes en la dirección”, afirmó Seguinot. “Los dirigentes del comité organizador de CRLU estuvieron profundamente comprometidos con la campaña desde el principio. Prepararon activamente cada paso del camino para generar un fuerte apoyo entre la unidad y la comunidad, manteniendo una campaña de medios activa y comprometida, cuyo resultado fue que un 94% de los empleados se unificó y pidió el reconocimiento voluntario de su unión”.

## La local 251 organiza el proyecto sin fines de lucro Florence

La Local 251 obtuvo el reconocimiento voluntario para un grupo de empleados del Proyecto Florence por los Derechos de Inmigrantes y Refugiados (FIRRP), organización no lucrativa que proporciona servicios legales y sociales gratuitos a adultos y niños detenidos en Arizona por razones de inmigración.

“El gobierno no proporciona abogados para las personas en los procesos de inmigración”, señaló el presidente de la Local 251, Kelley Allen. “En consecuencia, se calcula que 86% de esos detenidos no están representados debido a su pobreza. FIRRP se esfuerza por enmendar esa injusticia, tanto en el ámbito local como en el nacional a través de servicios directos, alianzas con la comunidad y campañas de defensoría y extensión”.

La Local 251 logró organizar a 128 nuevos miembros dentro de 23 clasificaciones de empleo. La unión representa a abogados, auxiliares jurídicos, trabajadores sociales, coordinadores de proyectos, asistentes legales y muchos otros que trataron de resolver varios problemas en el lugar de trabajo, como la falta de transparencia y rendimiento de cuentas, así como el alto índice de rotación entre los explotados empleados. Ya iniciaron el proceso de negociación de su primer contrato.



Los nuevos miembros de la local 251 del Proyecto Florence

## La local 8 obtuvo victorias electorales en Cornish College y Forterra NW

El personal del Colegio de Artes Cornish y de la organización sin fines de lucro Forterra NW votaron por mayoría abrumadora en favor de ser representados por la Local 8 en Seattle.

En Cornish, el grupo de 42 empleados de apoyo estudiantil, administrativos, IT y de intendencia está dedicado a apoyar la misión de Cornish, que es la de ofrecer educación de calidad en artes de nivel de licenciatura. Buscaron sindicalizarse para mejorar las condiciones laborales, mejorar la transparencia y tener la oportunidad de participar en las decisiones que afectan directamente la vida del personal y de los estudiantes. El resultado de la elección fue muy disputado desde que hicieron la solicitud de votar en mayo. La decisión del colegio de acudir a la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) provocó numerosas demoras debido al proceso de audiencias y apelaciones.

Establecido en 1914, el Colegio Cornish ofrece títulos de licenciatura en artes escénicas y visuales, así como en música. El de Cornish será el primer personal de una institución de educación superior que sea parte de la Local 8 en Washington.

“Sindicalizar al personal de Cornish fue un proceso largo, pero tremendamente satisfactorio y empoderante”, aseguró Kaitlyn Vallance, decana asistente de asuntos estudiantiles. “Me da mucha alegría saber que mis compañeros y yo podremos trabajar juntos para abogar por un ambiente de trabajo más justo, transparente y sostenible. Espero que esto anime al personal de otros colegios y universidades de la región para que consideren sindicalizarse”.

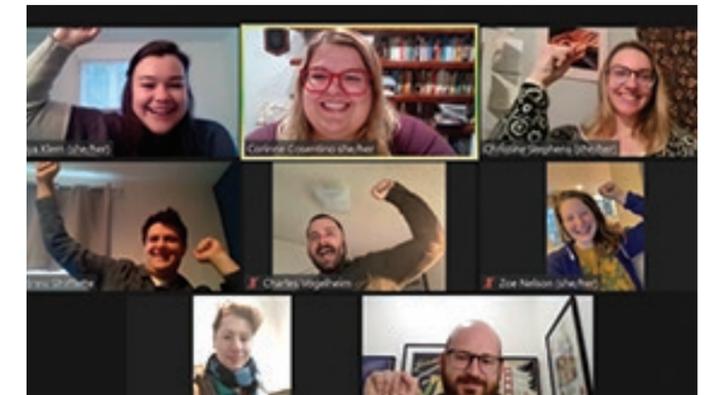
Anthony Rodgers, bibliotecario de servicios de acceso, celebra la victoria pues “las uniones incrementan la representación y dan margen a más oportunidades de que se escuchen diferentes voces”.

Un grupo de 29 gerentes de proyecto, personal filantrópico, gerentes de tierras y contadores de Forterra NW también votaron para afiliarse con la Local 8 en una elección a través de la NLRB. El grupo está dedicado a apoyar la misión de la organización sin fines de lucro, que es impulsar “soluciones basadas en la tierra en Washington para apoyar un ambiente sostenible y comunidades resilientes para

todos”. Buscaron sindicalizarse para mejorar las condiciones laborales y reducir la rotación de personal, mejorar la transparencia y la rendición de cuentas y tener la oportunidad de participar en las decisiones que afectan directamente su vida en el trabajo. Ellos se organizaron de forma totalmente remota durante la pandemia.

La Local 8 representa a empleados de muchas organizaciones sin fines de lucro, pero Forterra es la primera con un enfoque ambiental que se integra.

“Estoy emocionada por todo lo que podremos hacer por el personal de Forterra y por nuestra comunidad ahora que está establecida nuestra unión”, aseguró Maya Klem, gerente de proyecto de Green Cities y miembro del comité organizador.



El personal de Forterra NW se organizó por Zoom durante la pandemia.



Los nuevos miembros de la Local 8 en el Colegio de Artes Cornish.

## Las enfermeras de la Local 6 en Rutland obtienen un incremento salarial de 20%

Las enfermeras registradas de la Local 6 del Centro Médico Regional de Rutland, Vermont, ratificaron un acuerdo a tres años que les otorga el incremento salario más grande y, en general, el mejor paquete de beneficios en toda la historia de la unidad.

“Yo quería salir con un buen contrato para todos mis amigos, mis hermanos y hermanas, y éste es el mejor que haya visto en 25 años”, declaró Robert Bassalin, enfermero registrado (RN) en retirada, miembro del comité negociador y miembro fundador de la unión de enfermeros de la Local 6 en Rutland.

El contrato otorgó un 10% de aumento de la paga básica para la mayoría de los enfermeros de la unidad en noviembre de 2021, que será seguido de un aumento del 5% en noviembre de 2022 y en noviembre de 2023, dando un total de 20% de aumento. También se pagará trimestralmente durante el primer año del contrato un bono de retención del 8% de las horas trabajadas; esto se aplica a todos los miembros excepto a aquellos a quienes se les hubiera un bono de contratación.

El comité negociador también obtuvo un avance para lograr honorarios graduales más altos para muchos de los enfermeros. Otros puntos destacados del contrato son el aumento en los diferenciales de turno, aumentos salariales para enfermeras a cargo y clínicos preceptores, una definición más precisa del papel de los preceptores y la duplicación de los diferenciales de grado para los BSN y los MSN. El contrato contempla también aumentos en ayuda de transporte, turnos extra, consultas programadas y sin programas y tiempo libre combinado. También se reforzó la redacción de cláusulas respecto de antigüedad, periodos probatorios y seguridad de enfermeras y pacientes.

“Logramos justicia para todos los enfermeros registrados deshaciéndonos por fin del sistema de salario por rango en las clínicas y otros lugares, que le permite a la administración colocar a enfermeros júnior por arriba del rango salarial de sus colegas sénior”, indicó George Noel, gerente comercial de la Local 6 y jefe de negociaciones de Rutland. “Ahora todos los enfermeros registrados de la Local 6 están en un sistema gradual que los compensa con base en su antigüedad”.

“Tuvimos un excelente equipo negociador y un formidable apoyo por parte de los miembros”, agregó Noel. “Su participación fue decisiva para nuestro éxito”.



Los miembros del comité negociador del Centro Médico Regional de Rutland son, de izquierda a derecha, los enfermeros registrados Robert Bassalin, Danielle Gray, Janice Austin, Kristy Putorti, Karen St. Marie, Nancy Blair y John Dyer. No aparecen en la imagen George Noel, gerente comercial de la Local 6 y jefe de negociaciones, y los enfermeros registrados Leslie Allen, Fritz Asuncion, Colleen Beayon, Connie Flanders, Ziggy Guban, Julianna Kimball y Ann Southworth.

## Danielle Gray, de la Local 6, fue elegida vicepresidenta de AFL-CIO en Vermont

Danielle Gray, enfermera registrada y miembro de la Local 6 empleada en el Centro Médico Regional de Rutland, fue elegida vicepresidenta de AFL-CIO en Vermont, representando los condados de Rutland y Addison.



## Los miembros del Tribunal de Primera Instancia de Massachussets ofrecen alimentos durante la pandemia

Los miembros de la Local 6 de la Oficina de Correcciones Comunitarias del Tribunal de Primera Instancia de Massachussets hicieron su parte para ayudar a otros, ofreciendo alimentos a las personas más necesitadas de su comunidad.

Jon Palermo es coordinador asistente de servicios del tribunal en los Programas de Correcciones Comunitarias. Junto con unas 50 personas más de su unidad, él monitorea a los infractores que realizan servicios comunitarios como alternativa al enjuiciamiento, proceso de sentencia y encarcelamiento. El Programa de Servicios Comunitarios del Tribunal de Primera Instancia, parte del Servicio de Libertad Condicional de Massachussets, generalmente proporciona a las personas que están en espera de juicio o en libertad condicional la oportunidad de servir a su comunidad en campañas de limpieza y mejoramiento, así como ayudando a surtir o distribuir alimentos en cocinas populares.

En los primeros días de la pandemia se suspendió el trabajo que normalmente hace el Programa de Servicios Comunitarios. Así pues, los dedicados miembros de la Local 6 se movilizaron para proporcionar servicios necesarios a la comunidad. Sus esfuerzos han desempeñado un importante papel en la distribución en todo el estado de equipo de protección personal (EPP), entregando 15 camiones de carga a tribunales y oficinas de los tribunales.

En coordinación con la Agencia de Manejo de Emergencias de Massachussets, los miembros de la Local 6 también trabajaron con bancos de alimentos, como Open Pantry de Greater Lowell, el Banco de Alimentos de Merrimack Valley, entre otros, para recolectar y repartir alimentos a familias necesitadas y a personas ancianas que no pueden salir de su casa. El personal del Condado de Middlesex entregó alimentos a 720 hogares y proporcionaron más de 360 horas de servicio. “Estos bancos de alimentos perdieron a la mayoría de sus voluntarios durante la pandemia, por lo que nuestros miembros estuvieron felices de poder llenar ese vacío y llevarle comida a las personas que más la necesitaban”, explicó Palermo.

Otras acciones emprendidas han sido la entrega de abastos y aportar tiempo a los grupos de rescate de animales, como Rescate Equino Baystate de Oakham y los Servicios Animales Segunda Oportunidad de East Brookfield.

“No es posible describir con palabras cuán agradecidos estamos de haber contado con su ayuda para llevar estos alimentos a las personas que no pueden acudir a las cocinas populares”, señaló Amy Pessia, directora ejecutiva del Banco de Alimentos de Merrimack Valley, en un mensaje de correo electrónico en el que llamó “héroes” a los miembros de la Local 6.

“Nuestras actividades como voluntarios se suspendieron durante la pandemia y todos ustedes se ofrecieron cuando nosotros y nuestros vecinos más vulnerables más los necesitábamos”, agregó Pessia.



Miembros de la Local 6 entregan alimentos durante la pandemia. De izquierda a derecha: Kevin Spitz y John Gibbons, coordinadores de servicios judiciales, y Daniel Lynch y Sean Duggan, coordinadores asistentes de servicios judiciales.

## Pat Daly, de la Local 6, recibe premio al trabajo

Pat Daly, agente comercial de la Local 6, recibió el premio de Derecho Laboral Robert Fuchs en la XLVII Conferencia Anual de Derecho Laboral Robert Fuchs en Boston. El premio se otorga cada año para seleccionar a estudiantes de derecho que logran las calificaciones más altas en la materia de derecho laboral y reconoce la excelencia en el campo de derecho laboral.

“La Local 6 no podría estar más orgullosa de Pat por este sensacional logro”, declaró Phil Basile, director jurídico y de servicios de campo, que asistió a la conferencia en representación de la Local 6. “Él merece ese premio y es un miembro muy valioso de nuestro equipo. Pat tiene un futuro en extremo brillante en el campo del derecho laboral. A George Noel, el gerente comercial, y a mí nos da gusto trabajar con él todos los días para luchar por los derechos laborales de nuestros miembros”.



## MOVE Texas United ratifica su primer contrato y obtiene una semana laboral de 32 horas

Move Texas United (MTXU), miembro de la Local 277, ratificó en forma unánime su primer contrato, que ofrece beneficios plenos a todos los empleados pagados por la empresa y 50% para los dependientes, un 40% de representación en la junta de la organización, un salario base de \$50,000 a los empleados de tiempo completo y una semana laboral de 32 horas.

“El contrato sentará un ejemplo sin precedentes del movimiento laboral en el sector de organizaciones sin fines de lucro”, expresó MTXU en una declaración. “Estamos muy orgullosos de nuestro talentoso equipo de jóvenes que hicieron posible esto”.

“Cuando la directiva de la organización llega a la mesa de negociaciones dispuesta a escuchar y a colaborar con su personal de primera línea, empezamos a ver un cambio progresista que eleva las normas de la industria”, indicó a su vez Jennifer Levine, representante comercial de la Local 277. “Al colaborar en cuestiones tales como representación de los empleados en la junta directiva y la transparencia respecto del financiamiento, MTXU y la directiva de MOVE Texas hicieron precisamente eso en la negociación de su primer contrato colectivo”.

MOVE Texas es una organización sin fines de lucro que trabaja en todo el estado para empoderar a comunidades de jóvenes sin representación.



Sentados, de izquierda a derecha, la representante comercial de la Local 277 Jennifer Levine, el director de defensoría y miembro del comité organizador Alex Birnel, asociada de comunicaciones y miembro del equipo negociador Tori Falcon y el director administrativo Zenen Jaimes Perez; de pie, de izquierda a derecha, el organizador de defensoría Harris y miembro del equipo negociador Alan de Leon, gerente de campo sur y central y miembro del equipo negociador Jonathan Gutierrez, asociada de educación y miembro del equipo negociador Jacklyn Reyna, directora ejecutiva Claudia Yoli Ferla, el coordinador regional de Dallas y miembro del equipo negociador Jason Ingram, el asociado de finanzas y miembro del equipo negociador Baron Mora Alcazar, la coordinadora regional de Travis y miembro del equipo negociador Tessa Mitterhoff y el coordinador regional de Tarrant y miembro del equipo negociador Mateo Granados.

## Trabajadores de servicio de la Local 40 ratifican su primer contrato con McLaren Macomb

Trabajadores de servicio del hospital McLaren Macomb en Mt. Clemens, Michigan, representados por la Local 40, ratificaron su primer acuerdo de contrato colectivo y ahora tienen los derechos y las protecciones consagradas en un contrato sindical que establece salarios justos para todos los empleados.

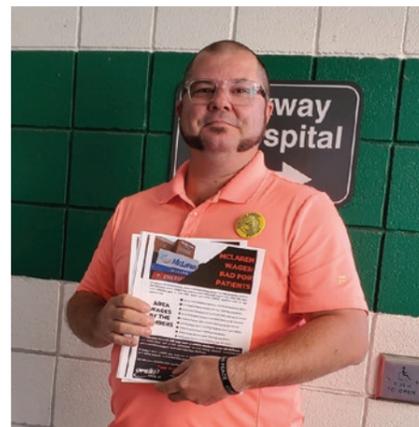
Mientras otros establecimientos médicos estaban pagando a sus empleados mucho más para mantener un número adecuado de personal y ofrecer una atención de calidad a sus pacientes en la pandemia, McLaren Macomb les estaba pagando a algunos empleados el salario mínimo de \$9.65 por hora. Más de la mitad del personal de oficina, técnico y administrativo del grupo de servicios estaba ganando menos de \$15 por hora.

Los empleados llevaron su lucha por salarios justos a la comunidad, recurriendo a una campaña en redes sociales y en volantes para subrayar la necesidad de compensación justa por su importantísimo trabajo de salvar vidas. “El camino para organizarse y ratificar un contrato fue difícil para esos trabajadores, pero se mantuvieron unidos y dedicaron su tiempo y energía a triunfar en esta batalla, demostrando que la unidad hace la fuerza”, comentó Dona Carlisle, RN y presidenta de la Local 40.

El acuerdo a dos años establece un bono de contratación por \$600 y un aumento salarial general del 8%. También hay un sustancial incremento salarial para muchas de las clasificaciones de empleo, que les dará a los trabajadores más de 20% de incremento total.

También se establecieron importantes cláusulas respecto de las horas, el tiempo extra, los días festivos, el tiempo libre con goce de sueldo, y los

procedimientos disciplinarios y de duelo, con lo que se eliminó la posibilidad de que el hospital despidiera a los empleados a su arbitrio. También se designaron delegados que representarán a sus compañeros en reuniones de duelo, de disciplina o de investigaciones.



Brad Schunemann, vicepresidente de la Local 40 y miembro del comité negociador, distribuye volantes para crear conciencia sobre los bajos salarios que se pagan a los dedicados trabajadores de servicios de McLaren Macomb.



Anastasia Ellwood, miembro del equipo negociador y recién elegida jefa de delegados.

## Los árbitros de las Ligas Menores ratifican un contrato con grandes ganancias salariales

La Asociación de Árbitros de Ligas Menores (AMLU)/ Gremio 322 de OPEIU ratificó un convenio con las Grandes Ligas de Béisbol que establece, entre muchas cosas más, significativos aumentos salariales, seguro aportado por la empresa para los árbitros anteriormente excluidos, un estipendio de \$400 para uniformes, el reembolso completo de gastos por uniformes adicionales para las mujeres, a fin de emparejarlas con sus colegas masculinos. Lo que es importante, el contrato garantiza un arbitraje neutral en cualquier problema contractual y la proscripción de las suspensiones a causa de decisiones descarriadas en el campo.

La junta ejecutiva de AMLU de Emma Charlesworth-Seiler, Nick Susie, Ben Engstrand, Jude Koury y Jordan Ferrell negoció un aumento salarial sin precedentes de hasta 87%, incremento que la unión había luchado años por alcanzar. Una abrumadora mayoría de los 200 miembros votaron en favor de la ratificación.

“Los miembros están complacidos de haber obtenido un considerable aumento de sueldo junto con numerosas ganancias no económicas”, aseguró Ferrell, presidente de AMLU. “Pero no se engañen, falta mucho trabajo por hacer en los próximos años para obtener un paquete económico que realmente refleje el valor innato y los servicios de excelencia que proporcionan nuestros miembros a las Grandes Ligas de Béisbol y a sus aficionados.” Con salarios iniciales de sólo \$27,000 por temporada, la unión está comprometida a negociar incrementos en el futuro.

Formada en 2000, la AMLU se afilió a OPEIU en 2010 y fue llamada Gremio 322, debido a la llamada beisbolera de tres bolas, dos strikes y dos outs. El primer contrato obtuvo ganancias inmediatas en salario, beneficios y condiciones de trabajo para los árbitros.

Antes de la formación de AMLU, los árbitros de ligas menores habían estado trabajando sin representación. La meta de los organizadores era obtener seguro médico, beneficio que pudieron adquirir para sus miembros después de varios años de empleo, así como un sistema de clasificación y promoción para estandarizar el ascenso a través de las diversas ligas. Los árbitros de ligas menores también trabajan en las Grandes Ligas de Béisbol, cubriendo árbitros de tiempo completo enfermos, lesionados o de vacaciones.

A pesar de estas ganancias, y de una huelga seguida por el 100% de los árbitros de ligas menores en 2006, aún no se habían obtenido algunos objetivos clave. Así pues, en 2009 los árbitros iniciaron el proceso de afiliación con OPEIU y, en el curso de los años, han logrado enormes avances en favor de los miembros.



Miembros de AMLU, de izquierda a derecha: Hardlen Acosta, Jhonatan Biarreta, Dillon Wilson, Louie Krupa, Tanner Dobson y Kelvis Velez.



Shaun Francis, primer presidente del Gremio 322, arbitra un juego en el campo Cashman, el parque de béisbol de las ligas menores en Las Vegas, en abril de 2010.



### ¡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.

## Nuevo contrato en la unión de crédito OMNI Community

Después de una larga y dura batalla, el comité negociador de la unión de crédito OMNI Community se mantuvo firme y obtuvo un contrato que contempla aumentos salariales de más del 13%. El contrato fue ratificado unánimemente por el grupo, formado por miembros de la Local 42 de Farmington Hills, Michigan, uno de los estados con leyes de "derecho al trabajo" que restringen el acceso de los trabajadores a las uniones.

Además del incremento salarial, la unidad pudo negociar una mejora significativa en el pago de vacaciones, un aumento en el tiempo libre personal y de vacaciones, al tiempo que evitó la propuesta de la administración de incrementar el costo del seguro médico. También obtuvieron cláusulas que le permiten a la unión celebrar sesiones de orientación con los nuevos empleados para darles a conocer los beneficios a los que tienen derechos como miembros de la Local 42.

"Esto ayudará mucho a mantener e impulsar la solidaridad dentro de la unidad negociadora ahora y en el futuro", aseguró Lisa Blake, presidenta de la Local 42 y vicepresidenta de OPEIU.

La participación de los miembros fue decisiva para obtener el contrato. "Establecimos un equipo de acción contractual", explicó Blake.

"El equipo celebró muchas reuniones y se dirigió en encuentros personales a los miembros, haciendo que éstos se involucraran en la campaña por el contrato, y pidiéndoles que respondieran encuestas y expresaran sus ideas.

"Después establecieron un comité negociador que, con algo de ayuda del personal de Internacional, se reunió y negoció con la administración durante largas horas, incluso en días festivos, para llegar a un contrato justo", agregó Blake. Un profundo agradecimiento va para el comité, formado por Blake, Sharon Graham, Laurie Lowery, Amanda Feltner, Jodie Hageman, Angela Brown, Kari Spicer y Angela Vanderstraaten.



Los miembros del comité negociador de la unión de crédito OMNI Community, de arriba a la izquierda, Angela Brown, Angela Vanderstraaten, Kari Spicer, Laurie Lowery, Sharon Graham, Jodie Hageman y la presidenta de la Local 42 Lisa Blake, que también se desempeña como vicepresidenta de OPEIU. En la imagen no aparece Amanda Feltner.

## Los miembros de la Local 12 en HealthPartners tienen un nuevo contrato

Los miembros de la Local 12 empleados en HealthPartners de Minnesota, tienen un nuevo contrato que establece un 10% de aumento salarial en el curso de los tres años del acuerdo.

El contrato también aporta mejoras en la acumulación de vacaciones, permisos por enfermedad y maternidad y eleva el salario inicial de varias clasificaciones de empleo. La unión también pudo defender su seguro médico, logrando que no hubiera aumentos en las primas en 2022, mientras que en 2023 habrá un aumento de sólo \$10, de acuerdo con Molly Thul, representante de la Local 12.



Miembros de la Local 12 en HealthPartners en Minnesota.

## Lupe Valles impulsa hacia adelante la Local 174

Lupe Valles fue elegida presidenta y gerente comercial de la Local 174 en Los Ángeles, California, a mediados de 2021 y de inmediato puso manos a la obra, asegurándose de que la local esté organizando, capacitando a los delegados y negociando los mejores contratos posibles para sus miembros.

"Bajo mi dirección, la local sigue organizando internamente a los miembros y colocándose para llegar a ser una local organizadora", aseguró Valles. "En los primeros meses después de mi instalación como presidenta, la Local 174 sostuvo su primera capacitación para delegados. Contamos con la participación de más de 20 miembros y, debido a su éxito, en primavera vamos a celebrar otra".

Recientemente, la Local 174 negoció y ratificó contratos para Universal City Studios LLP, Universal Television Network, los Planes de Pensión y Seguro Médico de la Industria Cinematográfica y con Fox Films. "Esos contratos les proporcionan a nuestros miembros aumentos en salarios y beneficios, un día festivo adicional para el día de Martin Luther King Jr. y un horario de trabajo flexible que incluye un horario híbrido", señaló Valles.

Valles también fue nombrada representante de OPEIU ante la Junta Ejecutiva del Consejo Laboral para el Avance Latinoamericano (LCLAA), donde ella espera seguir "subrayando la importancia de elevar nuestra voz votando en todas las elecciones, no sólo para nuestros miembros latinos sino para todas nuestras comunidades".

La Local 174 también está dándole máxima prioridad a la participación comunitaria, por lo que recientemente participó en su primera campaña comunitaria de juguetes en más de 25 años. Los miembros de los Planes de Pensión y Seguro Médico de la Industria Cinematográfica participaron en la campaña de juguetes de la Federación del Trabajo del Condado de Los Ángeles, recabando 115 juguetes para niños necesitados.

Al reflexionar sobre los recientes éxitos de la local, Valles reconoció el trabajo de sus predecesores, que abrió el camino y colocó a la Local 174 en posición de llevar a cabo tan excelente trabajo.

"Quiero agradecerle profundamente a Christine Page por todos los años de servicio dedicado como presidenta y gerente comercial de la Local 174", expresó Valles. "Le deseamos lo mejor en su retiro".



Lupe Valles, izquierda, rinde protesta como presidenta y gerente comercial de la Local 174 ante Christine Page, expresidenta de la local y vicepresidenta de OPEIU.



En la colecta de juguetes para niños vemos, de izquierda a derecha, a Wendy Meister, Sandra Gallegos, Joy Figueras, Gigi Queyquep, Dana Meadows, Norma Corsbie, Alejandro Santander, Jack McCrone, Monique Parks, Veronica Ramos, Paula Kidby, Maria Mendez Cortes, Andrea Byrd, Letty James y Javier Cordon, todos miembros de la Local 174.

## La Local 251 elige nuevos funcionarios

La Local 251 de Albuquerque, Nuevo México, eligió por aclamación a tres funcionarios para un mandato de tres años, entre ellos el presidente Kelley Allen.

También fueron elegidos la vicepresidenta Phyllis Rutka, la secretaria-tesorera Angeleen Saiz, la secretaria de actas Kristen Lujan, las fideicomisarias Brenda Jaramillo, Katrina Finnegan y Christie Chambers, y los miembros itinerantes Judy Otero (ABF Freight) y Judi Burkhalter (IBEW 611).

## La Local 375 reelige al fideicomisario Bob Lemmink

Los Ujieres Profesionales de Cincinnati de la Local 375 de OPEIU reeligieron como fideicomisario a Bob Lemmink para un mandato de tres años, hasta 2024, informó Andy Curran, presidente de la Local 375. Roger Byrd fue designado para ocupar el puesto de delegado júnior lo que resta del actual mandato en Heritage Bank Center hasta 2022.

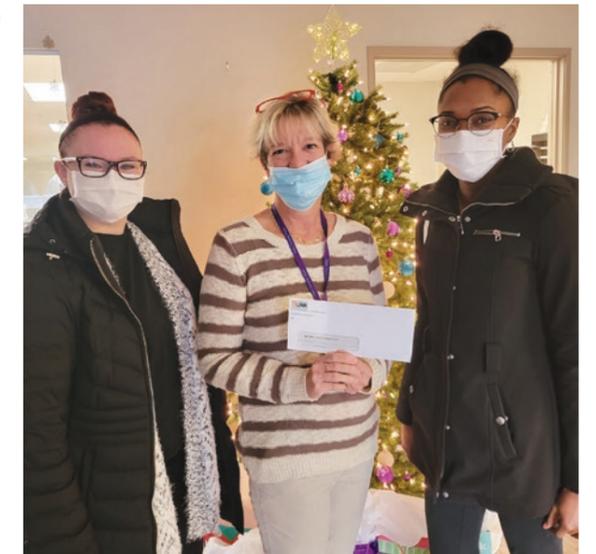
La Local 375 representa a los ujieres que trabajan en las tres principales arenas deportivas y de espectáculos de Cincinnati, Great American Ballpark, Paul Brown Stadium y Heritage Bank Center.

## La Local 494 sirve a la comunidad

La Local 494 de Detroit tiene un Comité de Servicio Comunitario activo y comprometido, dedicado a ayudar a quienes lo necesiten en su comunidad. Las presidentas del comité, Dana Ullinski y Carmara Brandon, dirigen este esfuerzo, habiendo encabezado campañas de donativos a varias organizaciones durante la temporada de fiestas.

"Estoy muy orgullosa de estos nuevos miembros", declaró Janice Caruso, presidenta de la Local 494, que informó que la local organizó su campaña anual Compartir y Cuidar para recaudar fondos para ayudar a familias necesitadas con una canasta navideña de alimentos. "¡Y Dana y Carmara intervinieron y estuvieron a la altura del desafío! El comité pudo lograr tanto con la ayuda de los miembros Jackee Lacey, Kim Miller-Moss, Laurinda Phillips y Susan Wong. Tengo ansias de ver lo que le depara al comité el año que viene", agregó Caruso.

La local recaudó donativos enlatados para ayudar a reabrir un banco de alimentos y donó 453 pares de medias nuevas a los desamparados a través de Heart2Hart de Detroit. La Local 494 también hizo donativos a la Aldea Infantil del Condado de Oakland, que ofrece servicios a niños y jóvenes que entran en la jurisdicción del tribunal y temporalmente necesitan atención, custodia y tratamiento fuera de casa. También donó a Turning Point del Condado de Macomb, organización que ayuda a sobrevivientes de violencia doméstica y sexual.



Las presidentas del Comité de Servicios Comunitarios de la Local 494 Dana Ullinski, izquierda, y Carmara Brandon, derecha, presentan el donativo de la local a Karan Bates-Gasior, directora de desarrollo de Turning Point del Condado de Macomb.

### Aviso a empleados sujetos a cláusulas de seguridad sindical

Este aviso es para todos los trabajadores del sector privado en Estados Unidos que estén trabajando con un contrato de OPEIU que contenga una cláusula vigente de seguridad sindical. Las cláusulas de seguridad sindical requieren que los empleados paguen cuotas u otros honorarios a la unión como condición del empleo. Las cuotas y honorarios que ustedes pagan a OPEIU sufragan los costos de negociar su contrato y la amplia gama de actividades a las que nos dedicamos para apoyarlos a ustedes, a sus familias y a sus compañeros.

Quienes no son miembros pueden presentar objeciones a financiar los gastos de la unión que no sean pertinentes a la negociación del contrato colectivo, a la administración del contrato o al ajuste de quejas (“gastos cobrables”) y pagar en cambio lo que se llama honorarios de agencia. Entre los gastos cobrables están los costos de negociaciones con la empresa, gastos de administración de los contratos; comunicación con las empresas respecto de temas laborales, manejo de los problemas laborales de los empleados mediante un proceso de quejas y arbitraje, y administración de la unión. Los gastos que no son cobrables son, entre otros, gastos hechos por servicios comunitarios, gastos con propósitos políticos, el costo de ciertas tarifas de afiliación, y los gastos por beneficios disponibles solo para miembros y sus familias.

Nota: El fondo J.B. Moss Voice Of The Electorate (VOTE) de la Unión Internacional consiste en un fondo separado independiente que recibe donativos voluntarios y contribuye con los candidatos políticos que respaldan las necesidades de los trabajadores. Ningún porcentaje del dinero que se recibe de las cuotas y honorarios 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.

Pero si usted decide no afiliarse a la unión o si renuncia a su membresía, y en cualquier caso presenta objeciones, no dispondrá de los numerosos derechos y oportunidades de que disponen los miembros de OPEIU. Por ejemplo, usted renunciaría a la posibilidad de:

- 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, y
- Gozar de los descuentos y demás beneficios disponibles para los afiliados, lo que incluye becas de la OPEIU para usted y su familia.

En caso de que decidiera renunciar a todos estos derechos y beneficios y presentar objeciones de conformidad con el siguiente procedimiento, usted recibirá el reembolso de una porción de sus cuotas o pagos equivalentes, con base en los gastos no cobrables. En el pasado, aproximadamente 32-36% de los gastos de la Unión Internacional han sido para actividades no cobrables. El porcentaje de los gastos de las uniones locales en actividades no cobrables generalmente ha sido más bajo.

Al considerar si objeta o no, debe recordar que el derecho más importante que usted tiene en el trabajo es el derecho a estar representado por una unión. Cuando los trabajadores negocian juntos a través de su unión y hablan con una sola voz, obtienen salarios más altos y mejores beneficios, y alcanzan más respeto y dignidad en el empleo que aquellos que no tienen representación en su centro de trabajo. La unión hace la fuerza. Mientras más fuerte sea su unión, mejor será su contrato.

#### Procedimiento de objeciones

Las personas que decidan presentar objeciones deben enviarlas por escrito a Office and Professional Employees International Union, P.O. Box 1761, New York, N.Y. 10113, a la atención de: Mary Mahoney, Secretaria-tesorera. En la objeción debe indicarse el nombre del demandante, su dirección, su empresa y su número en la unión local.

Las objeciones deben tener el matasellos del mes de junio. Los recién contratados que decidan no afiliarse a la unión también pueden presentar sus objeciones con un matasellos de no más de treinta (30) días de haber sido obligados a pagar cuotas u honorarios a la unión, o a partir de la fecha en que hubiera recibido una carta de nuevo empleado de la unión local. Los miembros que hayan renunciado también pueden presentar sus objeciones con un matasellos de no más de treinta (30) días de que la unión hubiera recibido su carta de renuncia. Todas las objeciones deben considerarse continuas por naturaleza a menos o hasta que el empleado solicite un cambio de situación. Las objeciones presentadas a tiempo tendrán vigencia el primer día del mes siguiente al mes en el cual la unión haya recibido la objeción.

#### Procedimiento de apelación

Es posible apelar a la clasificación o al cálculo de gastos de la Unión Internacional o de la unión local ante un árbitro neutral nombrado por la Asociación Estadounidense de Árbitros en virtud de sus reglas para la determinación imparcial de cuotas sindicales. Las apelaciones deben coordinarse o consolidarse ante un sólo árbitro.

Los apelantes deben enviar notificación por escrito de la apelación que intenten hacer a Mary Mahoney, secretaria-tesorera, Office and Professional Employees International Union, P.O. Box 1761, New York, N.Y. 10113. Dichas notificaciones deben ser recibidas por la secretaria-tesorera en un plazo de treinta (30) días, a partir de que el apelante reciba la carta de parte de la unión local en donde se le informe el monto de reembolso, la base del cálculo y los procedimientos internos para presentar la apelación. Dicha apelación debe especificar qué clasificaciones o cálculos de la Unión Internacional o de la unión local son los que se están refutando.

Las uniones tendrán la responsabilidad 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. A los apelantes, empero, no se les reembolsará el tiempo perdido y tendrán que pagar sus propios gastos de viaje así como cuotas, costos y gastos de las personas que involucren en el procedimiento.

Cuando se reciba la apelación por escrito de un apelante, la unión local depositará un monto equivalente a la parte apelada de la tarifa en una cuenta de garantía bloqueada que genere intereses. Permanecerá en esa cuenta hasta que el árbitro designado emita su fallo. En caso de que el fallo disminuyera el porcentaje de los gastos cobrables de los apelantes, se reembolsará 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. Todos los apelantes en cada una de las uniones locales afectadas por el fallo del árbitro pagarán el monto del cargo ajustado que éste determine. Si el árbitro aprueba el total o parte de las clasificaciones 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.

# Ahorre todos los meses en su recibo telefónico



Exclusivo para miembros de la unión

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

Ahorre en el costo mensual de servicio en algunos planes inalámbricos, aproveche los ahorros adicionales en algunos accesorios y haga que le anulen la cuota de activación de nuevas líneas de servicio en algunos dispositivos.



# OPEIU CONNECT

AFL-CIO, CLC Impreso en los Estados Unidos.

## OPEIU CONNECT

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

## Descargue la app de OPEIU hoy mismo.

La app de OPEIU está disponible para  
descargarse gratis.

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



Síguenos en Twitter, Facebook e Instagram.

