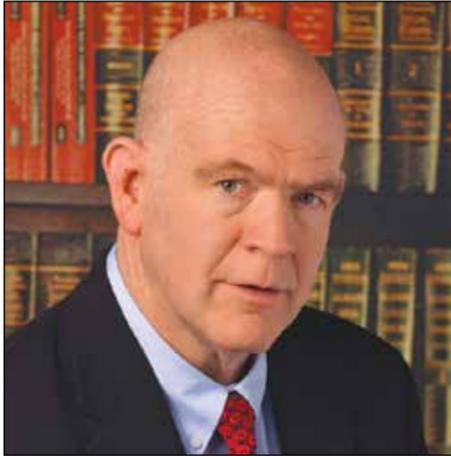




**Thank You For
Repealing
Right To Work!**



Los trabajadores derrotan una ley anti-laboral y restablecen el salario mínimo prevaleciente en Michigan



El Congreso les quita a los pobres para darle a los ricos

Por Richard Lanigan
Presidente

Robin Hood se convirtió en una leyenda de la cultura occidental que les quitaba a los ricos para darle a los pobres. Y ahora, la reciente propuesta del Congreso sobre el techo de la deuda parece estar diseñada para quitarle a los pobres para darle a los ricos.

El Congreso propuso anular el financiamiento de la mayor parte del dinero no utilizado de la ayuda para Covid-19, que actualmente se dedica a subsidios para proveedores de atención médica, atención médica a veteranos, apoyo a las prestaciones de pensiones y ayuda a los sistemas de transporte que experimentaron un descenso en el número de usuarios durante la pandemia. Todos estos subsidios afectan de forma directa o indirecta a los estadounidenses.

La propuesta no buscaba echar abajo los recortes de impuestos del 2017 ni los fondos de los contribuyentes para las entidades que no tuvieron pérdidas durante la pandemia. Por ejemplo, Amazon recibió más de \$1,000 millones de dinero público mientras sus ventas se disparaban un 37% año tras año.

Si el Congreso cree que el país sufre un déficit financiero, ¿por qué centrarse en las pensiones de los jubilados cuando se da dinero a tantos cuya única necesidad era aumentar los márgenes de sus ganancias? Los pensionados vieron cómo sus ahorros para la jubilación se desplomaban durante la recesión del 2008, cuando empresas como General Motors estaban recibiendo subsidios. Sin embargo, es probable que los pensionados vuelvan a invertir su dinero en la economía. ¿Por qué centrarse en los sistemas de transporte cuyo número de usuarios disminuyó durante la pandemia? ¿O a los proveedores de atención médica, muchos de los cuales apoyaron a profesionales de la salud que trabajaron en condiciones impensables

con cada repunte de Covid y se enfrentaron a urgencias de vida o muerte todos los días durante más de un año?

Los estadounidenses no deben olvidar que el financiamiento de Covid protegió a la gente de ser desalojada, de la ejecución hipotecaria, de la quiebra, de la pérdida del empleo y de la atención médica, y evitó el cierre de muchas empresas.

Los recortes fiscales de 2017 eliminaron fondos del presupuesto federal mientras enriquecían aún más a los ricos. De hecho, hay muchos informes sobre lo poco que pagan en impuestos en relación con el importe de su patrimonio. Cuando se reduce la cantidad de ingresos en un presupuesto, hay mayores probabilidades de que se produzca un déficit. El Congreso no intentó recuperar los recortes fiscales. Gran parte de los costos actuales del déficit podrían recuperarse si se derogaran uno o varios de estos recortes fiscales para los ricos.

Otro ejemplo es que durante la recesión de 2008, los contribuyentes financiaron con dinero del TARP (Programa de Alivio de Activos en Problemas) a grandes empresas. Algunas de esas empresas utilizaron el dinero para volver a comprar acciones con el fin de aumentar el valor de las acciones restantes. Durante esa misma recesión, los jubilados y otras personas vieron reducirse sus ingresos fijos.

El debate debería ser si es mejor ofrecer recortes fiscales, dinero del TARP o ayudas de Covid a personas y empresas que aumentaron sus beneficios y no lo necesitan, o si el financiamiento debería ir a parar a la atención médica que posiblemente salvó vidas, a sistemas de transporte con problemas financieros o a pensionados que trabajaron y ahorraron toda su vida y a los que ya se les ha pedido que sobrelleven una carga importante del déficit. ¿Dónde cree usted que se aprovecha mejor

el dinero, con Amazon o con sus familiares jubilados? Estamos luchando por los jubilados, por las instituciones de atención médica, por los veteranos y por otras personas que van a perder dinero comprometido previamente para ellos en leyes y presupuestos anteriores.

Si el Congreso cree que el país sufre un déficit financiero, ¿por qué se enfoca en las pensiones de los jubilados cuando se da dinero a muchos cuya única necesidad es aumentar los márgenes de ganancia?

¿Está de acuerdo en que esto es quitar a los pobres para dar a los ricos? En caso afirmativo, llame a su congresista para proteger a los pensionados y veteranos, así como a los hospitales y sistemas de tránsito. En una democracia que funciona, debemos tener presentes estos asuntos la próxima vez que vayamos a votar.

Los contratos sindicales ayudan a cerrar la brecha salarial de las mujeres

El 14 de marzo fue el Día de la Igualdad Salarial de las mujeres, que simboliza qué tanto deben trabajar las mujeres para ganar lo que ganaron los hombres el año anterior. Y lo que deben trabajar las mujeres de color, es aún más.

El Comité Nacional para la Igualdad Salarial estableció el Día de la Igualdad Salarial en 1996. Desde entonces, cada año se ha respetado como símbolo de cuántos días del nuevo año debe trabajar la mujer promedio para ganar lo que ganó el hombre blanco promedio el año anterior.

Las mujeres de color son las más afectadas por la desigualdad salarial. Las mujeres negras deben trabajar hasta el 27 de julio para ganar lo mismo que ganaron el promedio de los hombres blancos el año anterior; las hispanas no alcanzan la paridad salarial sino hasta el 5 de octubre; y las indígenas deben trabajar hasta el 30 de noviembre para ganar la misma cantidad.

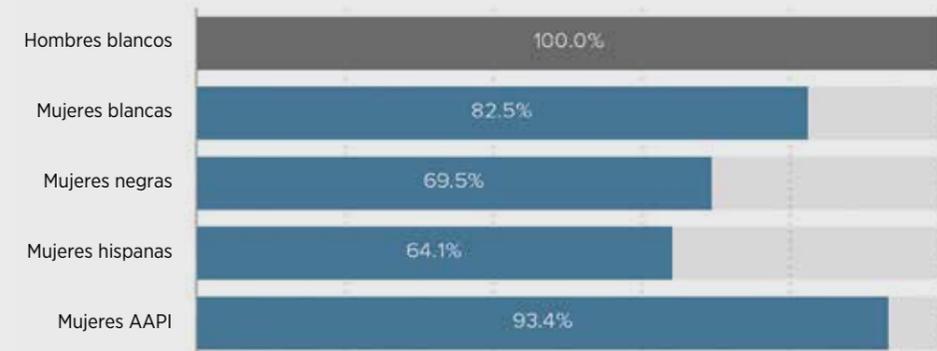
Un estudio reciente del Instituto de Política Económica encontró que las diferencias salariales entre hombres y mujeres persisten en todos los niveles educativos.

La investigación sugiere que la prima salarial derivada de contratos sindicales sólidos puede marcar la diferencia en cuanto a cerrar la brecha salarial. Las trabajadoras sindicalizadas ganan un 22 por ciento más, en promedio, que las no sindicalizadas. Cuando las mujeres trabajadoras tengan acceso a los beneficios y a las protecciones que ofrece un contrato sindical — y la mayoría de las mujeres, según Gallup, se afiliarían a una unión si pudieran — podremos empezar a cerrar la brecha salarial y elevar el nivel de vida de todos los trabajadores.

La investigación sugiere que la prima salarial derivada de contratos sindicales sólidos puede marcar la diferencia en cuanto a cerrar la brecha salarial.

Las mujeres negras y las hispanas padecen las mayores diferencias salariales

Salario por hora de las mujeres como porcentaje del de los hombres blancos, por raza y etnia, 2022



Notas: Los salarios por hora de cada grupo están representados por el salario medio del 20 por ciento de sus respectivas distribuciones salariales, es decir, el promedio del percentil 40 o a 60 de cada grupo. Vea Gould y de Courcy (2023) para más detalles acerca de esa especificación.

Fuente: Análisis del EPI de los microdatos del Grupo de Rotación Saliente de la Encuesta de Población Actual. Para obtener más información sobre la muestra de datos, vea EPI's State of Working America Data Library en epi.org/data.

Proporcionado por el Instituto de Política Económica (Economic Policy Institute, EPI)

EN ESTE NÚMERO



En la portada: La Vicepresidenta de la OPEIU y Presidenta de la Local 42 Lisa Blake, a la izquierda, y los miembros de la Local 459 Ashley Huff, en el centro, y Tori Centilli, que además es jefa de delegados y miembro de la junta ejecutiva de la Local, se encuentran entre los muchos miembros de la OPEIU que trabajaron por la derogación de la llamada ley del "derecho-al-trabajo" de Michigan. Con la derogación de la ley anti-laboral, los trabajadores de Michigan están ahora mejor protegidos en el trabajo. Y han demostrado también el poder que tenemos cuando nos unimos para luchar por nuestros derechos laborales. Vea el reportaje de portada en la pág. 6 para obtener más información acerca de la victoria de los trabajadores en Michigan.



Reportaje de portada: Los trabajadores derrotan a la ley del derecho al trabajo en un esfuerzo histórico en Michigan 6



Homenaje a los trabajadores esenciales de OPEIU 8



¡OPEIU En Movimiento! 10



El personal del Instituto de Arte de Minneapolis ratifica su contrato 14

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



La Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina (OPEIU), con domicilio en 80 Eighth Avenue, Suite 201, 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 P.O. Box 1761, New York, NY 10113. 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



¡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 SMS de OPEIU en cualquier momento. Para cancelar, envíe "STOP" al 844-240-4114. Después de haber enviado el mensaje "STOP", OPEIU responderá con otro mensaje para confirmar que usted ha cancelado su suscripción. Una vez que haya cancelado, ya no recibirá mensajes de texto de OPEIU.

La sentencia de la NLRB amplía los derechos de los trabajadores

En un caso que sienta precedentes, presentado por la Local 40, la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) dictamina que los empleadores no pueden ofrecer acuerdos de indemnización por despido que exijan a los empleados renunciar a sus derechos laborales.

Cuando McLaren Macomb, un hospital en Mt. Clemens, Michigan, ofreció un acuerdo de indemnización por despido que impedía a 11 empleados de servicios hacer declaraciones que desacreditaran a la empresa, como condición para su despido, la Local 40 presentó una denuncia ante la NLRB.

"[La empresa] intentaba dar a la gente indemnizaciones con un acuerdo de confidencialidad (NDAs) que les impidiera quedar desacreditada", dijo la enfermera Dina Carlisle, presidenta de la Local 40.

La NLRB emitió su sentencia *McLaren Macomb* el 21 de febrero declarando que tales acuerdos eran ilegales e inaplicables. La decisión de la Junta restablece un precedente de hace muchos años según el cual los empleadores no pueden exigir a los trabajadores que renuncien a sus derechos laborales como condición de un acuerdo de indemnización por despido. Este precedente se había abandonado en una sentencia del 2020. La decisión es retroactiva y tiene un estatuto de limitación de seis meses.

Según la sentencia, "un acuerdo de despido es ilegal si sus términos tienen una tendencia razonable a interferir, restringir o coaccionar a los empleados en el ejercicio de sus derechos de la Sección 7". En efecto, permite a los trabajadores que han firmado dichos acuerdos hablar libremente de sus condiciones de trabajo.

"Estamos muy contentos de que esto libere a los trabajadores de verse en el futuro en este tipo de situaciones", manifestó Carlisle. "Es hermoso ver cómo esta victoria de gran alcance ayudará a los trabajadores de todo el mundo".

Beneficios de la membresía

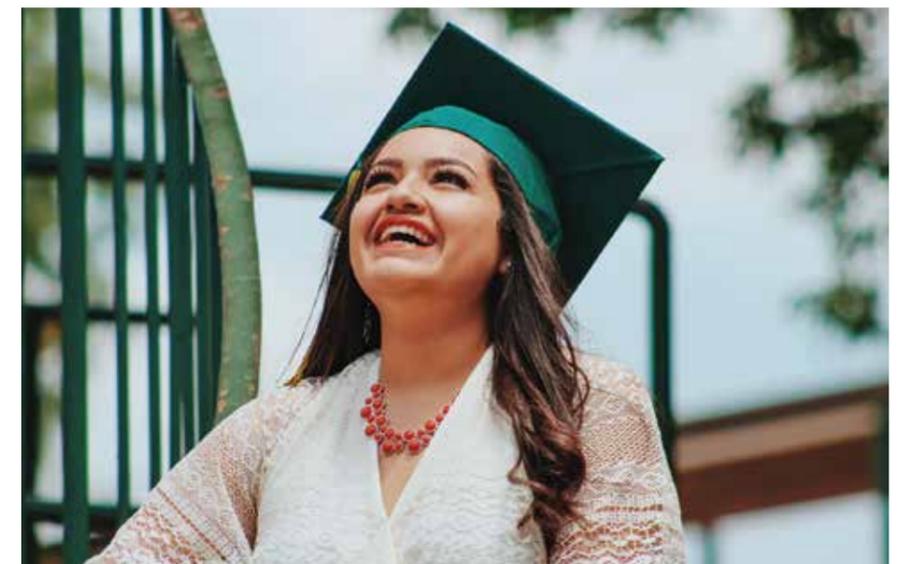
El programa de la OPEIU ofrece ayuda para la deuda estudiantil

Si usted es uno de los millones de estadounidenses agobiados por las deudas estudiantiles, su unión tiene un programa que puede ayudarle.

Cada año en julio, OPEIU otorga cinco becas de \$2,500 a sus miembros al corriente en sus pago a través del Programa de Reducción de Deuda Estudiantil de OPEIU. Para poder participar, los miembros deben haber obtenido un título técnico o de licenciatura y tener por lo menos \$10,000 de deuda estudiantil pendiente.

Las solicitudes deben presentarse en la oficina del Secretario Tesorero de la Unión Internacional a más tardar el **30 de junio de 2023**.

Puede encontrar las instrucciones completas y una solicitud en opeiu.org bajo Recursos para miembros y haciendo clic en Beneficios para miembros.



Las uniones derrotan la ley del derecho al trabajo en un esfuerzo histórico en Michigan

Los miembros de la OPEIU de todo Michigan celebraron una victoria decisiva cuando la Gobernadora Gretchen Whitmer firmó la derogación de la legislación anti-laboral y restableció el salario prevaleciente en el estado.

En marzo, una legislatura que estaba a favor de los trabajadores envió a la gobernadora de Michigan una ley histórica, la derogación de la célebre “ley del derecho al trabajo”. Whitmer firmó la ley el 28 de marzo, convirtiendo a Michigan en el primer estado, en décadas, en derogar la ley antisindical. “Hoy nos unimos para restaurar los derechos de los trabajadores, proteger a los residentes de Michigan en el trabajo y hacer crecer a las clases medias de Michigan”, dijo Whitmer en una declaración. “Los trabajadores de Michigan son los más talentosos y trabajadores del mundo y merecen ser tratados con dignidad y respeto”.

El mismo día que Whitmer firmó la legislación que restaura una ley de salario prevaleciente que los legisladores republicanos derogaron en 2018. “Esta legislación puede reforzar y reforzará los derechos de los trabajadores de Michigan”, dijo Lisa Blake, vicepresidenta de la OPEIU y presidenta de la Local 42 en Farmington Hills. “Su firma es un testimonio de lo que puede ocurrir cuando los trabajadores se unen en las urnas y en el trabajo”.



Lisa Bennett miembro de la Local 277 y Ron Bieber presidente de la AFL-CIO celebran la victoria de los trabajadores.

“Es un buen momento para ser de Michigan”, dijo la Presidenta de Local 40 la enfermera Dina Carlisle, de Mt. Clemens. “Esto reforzará día a día, los derechos de los trabajadores sindicalizados en relación con sus empleadores”.

Las llamadas leyes de “derecho al trabajo” se desarrollaron en la década de 1940 con el fin de contrarrestar el creciente poder de los trabajadores. Las leyes pretendían socavar la fuerza negociadora de las uniones prohibiendo los acuerdos de seguridad de las uniones. Los acuerdos de seguridad de las uniones exigían que todos los empleados que se beneficiaran de un contrato sindical pagaran la parte que les correspondía de los costos de negociación y representación.

“Su firma es un testimonio de lo que puede ocurrir cuando los trabajadores se mantienen unidos en las urnas y en el trabajo”.

– Lisa Blake, vicepresidenta de la OPEIU y presidenta de la Local 42

– Lisa Blake, vicepresidenta de la OPEIU y presidenta de la Local 42



Muchos miembros de la OPEIU trabajaron para que se derogara la llamada ley del “derecho al trabajo” en Michigan. Monica Artis, organizadora de Local 459, de pie, moviliza a los miembros en el Hospital McLaren.



Miembros de la Local 459 empleados por Touchpoint en el Hospital Ascension Macomb-Oakland se unen a la lucha en Michigan, incluyendo, de izquierda a derecha, a los delegados Neal Davis, Clinton Howard y Tonya Goard-Gaines.

Homenaje a los trabajadores esenciales de OPEIU

OPEIU realizó entrevistas a docenas de afiliados que prestan servicios de atención médica, transporte, servicios de alimentación, cooperativas de crédito y otros servicios vitales en la primera línea durante la pandemia de Covid-19. Estos valientes miembros hablaron de los retos a los que se enfrentaron, compartieron sus historias personales de aislamiento y miedo y cómo pudieron, gracias a la capacidad de su unión, defenderse a sí mismos y a sus compañeros de trabajo.

“Al igual que cualquier trabajador de atención médica, cuando empezó la pandemia, hubo una montaña rusa emocional”, dijo Kathleen Miyashiro, enfermera del Centro Médico Kapi’olani para Mujeres y Niños en Honolulu, y miembro de las Asociación de enfermeras de Hawai Nurses (HNA)/OPEIU Local 50. “Tenía sentimientos de miedo y ansiedad, pasando por el enojo, hasta sentirme traicionada y en ocasiones abandonada.

“Comprendimos que la pandemia era una oportunidad para que nosotros, como trabajadores de atención médica, apoyáramos y estuviéramos allí para a nuestra comunidad — para hacer lo adecuado”, continuó Miyashiro. “Nuestro deber es cuidar de los enfermos y necesitados”.

En los primeros días de la pandemia, los equipos de protección personal, o EPP, escaseaban en todo el país. “Al inicio tuvimos que batallar para conseguir cosas muy básicas”, expresó Dan Ross, enfermero, presidente de la Local 50 y vicepresidente de la OPEIU. La Local 50 solicitó a la dirección de los hospitales antes de que la pandemia llegara a niveles de crisis, manifestó Ross, pero la respuesta, en diferentes grados, fue “completamente inadecuada”.

El personal sanitario de todo el país que trabajaba en hospitales, clínicas, laboratorios así como los hogares de los pacientes no contaban generalmente con el equipo de protección necesario para mantenerse seguros. “Al principio no había forma de guardar la distancia con nadie”, señaló Sara Jacob, miembro de la Local 459 y delegada auxiliar de cuidados residenciales en la Unidad Residencial de Salud Mental Comunitaria en Lansing, Michigan, que trabaja de manera estrecha con los pacientes.

Cientos de millones de personas contrajeron Covid-19 tan sólo en Estados Unidos, y cobró la vida de más de 1 millón de estadounidenses al día de hoy. Los trabajadores de atención médica corren un riesgo especialmente elevado de contraer el virus si no disponen del EPP adecuado. En los primeros días de la pandemia, era común pedir a los trabajadores que reutilizaran las máscaras potencialmente contaminadas.

“Fui la primera de mi unidad en contraer Covid en mi trabajo”, afirmó Miyashiro. “Sufrí de Covid largo, por lo que esos seis meses

fueron probablemente los más difíciles y desafiantes de mi vida.

“Fue de mucha utilidad pertenecer a una unión durante ese tiempo”, manifestó. “Lo que incluso ocurrió antes de que empezara la pandemia”.

Cómo adaptarse para afrontar el desafío

La OPEIU y sus uniones locales se coordinaron a escala nacional y local para proporcionar EPP en la medida de las posibilidades, se organizaron para exigir responsabilidades a los empresarios, negociaron importantes medidas de seguridad en los contratos colectivos y consultaron periódicamente a un higienista industrial contratado por la OPEIU al inicio de la pandemia.

Las uniones locales, desde Florida hasta Hawa’i se siguieron adaptando a unas condiciones siempre cambiantes y, a no obstante los numerosos desafíos, organizando a nuevos afiliados.

“La organización hizo de verdad que el grupo no se detuviera”, afirmó Walter Clarit Jr., supervisor de operaciones de tránsito en el condado de Miami-Dade y tesorero de la Asociación de Supervisores Gubernamentales de Florida (GSAF)/OPEIU Local 100. “No lo ocultamos — todos estábamos dolidos, pero la gente seguía teniendo que ir a trabajar, cuando había trabajo al que ir”. Por eso, al igual que tantos otros dirigentes, Clarit se aseguró todo el tiempo de que sus compañeros de trabajo conocieran sus derechos, su contrato y el poder de su unión respaldándolos.

La pandemia impulsó la colaboración con otras uniones locales de la zona y dentro de la OPEIU, afirmó Sharon Taylor, presidenta de la Local 459, que representa a cerca de 2,500 miembros, casi todos ellos considerados esenciales durante los primeros días de la pandemia. Formaron coaliciones con otras uniones locales para mantenerse informados de lo que tenían que estaban enfrentando los trabajadores en otros hospitales, en los tribunales y en los servicios sociales.

A pesar de todo, no dejaron de organizarse. “Se necesitan nuevos miembros que aporten vida y energía a la unión”, señaló Taylor, quien también es vicepresidenta de OPEIU. “No hay nada como reunirse con un grupo de personas que quieren ser miembros de una unión y quieren mejorar sus vidas”.

Maria Szejbach, enfermera, sirvió a su comunidad en la primera línea de la pandemia como enfermera de la unidad de cuidados intensivos del Hospital McLaren Macomb de Michigan. Enfermera desde hace casi 50 años, y miembro del equipo negociador de la Local 40 durante 20 años, señaló la importancia de su unión, no sólo en la promoción de la seguridad en el trabajo, sino también para garantizar que haya trabajo al cual ir.

“Vimos la pandemia como una oportunidad para nosotros, como trabajadores de atención médica, de ser verdaderamente solidarios y estar ahí para nuestra comunidad, para hacer lo correcto”.

– Kathleen Miyashiro, enfermera, miembro de HNA/OPEIU Local 50

“Nuestra unión defendía a todas las enfermeras, incluyendo a las que no podían trabajar o tenían miedo de ir a trabajar”, dijo Szejbach. “Aun si su departamento cerraba, les manteníamos empleados mediante acuerdos de reparto del trabajo para que todos pudieran seguir llevándose un sueldo a casa”.

Además, dijo que, los beneficios negociados antes de la pandemia impidieron de forma proactiva que las enfermeras de McLaren trabajaran tiempo extra de forma obligatoria, lo que, a su vez, garantizó que el hospital mantuviera niveles de más razonables de personal durante la pandemia.

Cuando Szejbach empezó a trabajar en el hospital en 1995, las enfermeras se veían obligadas a trabajar tiempo extra en un turno de medianoche en el que faltaba personal. “Me dijeron que si me iba, me acusarían de abandono

de trabajo y perdería la licencia”, según lo recuerda.

Debido a esto, las enfermeras se fueron a la huelga en 2004, y consiguieron una cláusula contractual que, años más tarde, actuó como válvula de seguridad y mecanismo de acción durante la pandemia, cuando los trabajadores tuvieron que lidiar con el virus y con su impacto en sus vidas.

Ryan Francesco Vilardi, miembro de la Local 29 y científico de laboratorio clínico en el Hospital Infantil de Oakland, enfatizó la relación entre una unión fuerte y la protección en el lugar de trabajo. Esa conexión se hizo patente de inmediato en los primeros días de la pandemia, cuando su representante de la Local 29 se presentó y empezó a repartir mascarillas.

“Fue algo de verdad importante, porque en ocasiones teníamos que reutilizar la mascarilla”, dijo. “Demostró la gran importancia que tenía la salud de los miembros”. El compromiso de los miembros fue clave para superar la crisis, señaló Vilardi.

“Si se cuenta con una miembros comprometidos en la unión, se dispone básicamente del mejor mecanismo posible para lograr el cambio que se desea en el lugar de trabajo”, afirmó.

Gracias a todos los trabajadores de primera línea que lo dieron todo y se sacrificaron tanto por sus comunidades.



OPEIU *on the move!*

Desde 1945 la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina (OPEIU) ha estado a la vanguardia del movimiento para organizar a los trabajadores profesionales, ayudándolos a obtener los salarios, los beneficios y las condiciones laborales que todos los trabajadores necesitan y merecen.

Las enfermeras, los administrativos, los profesores, los pilotos, los árbitros, los ingenieros, los contadores, los bibliotecarios, los podólogos y los cajeros de banco de OPEIU, así como los empleados en la

rama de la tecnología, los museos, las organizaciones sin fines de lucro y las universidades, los trabajadores de gobierno y de la industria manufacturera y muchos otros que están liderando la lucha por un nivel de vida decente en las industrias en las que trabajamos; industrias que afectan a nuestras vidas y al bienestar de nuestras comunidades.

Hace casi 80 años, recibimos nuestra carta constitutiva de la Federación Estadounidense del Trabajo, que establece lo que en ese tiempo se llamaba OEIU como la unión principal de trabajadores profesionales. Actualmente, los aproximadamente 100,000 miembros de la OPEIU trabajan en todo Estados Unidos y Canadá.

El compromiso demostrado por décadas con la gente trabajadora en funciones profesionales, técnicas y administrativas está representado por nuestra estructura democrática y está impulsado, como debería ser cualquier unión, por miembros como usted.

La nueva economía ha creado nuevos problemas que requieren nuevas soluciones. Sin embargo, gracias a la labor de los miembros, delegados y representantes de la OPEIU, tenemos la suerte de contar con energías renovadas para combatir los numerosos problemas a los que se enfrentan los trabajadores.

A medida que salimos de lo más oscuro y difícil del Covid-19, la desigualdad define a nuestra economía ahora más que nunca. Pero, gracias a las medidas aprobadas durante nuestra última convención, la OPEIU mantiene su compromiso de organizar a los no sindicalizados y elevar el nivel y la calidad de vida de todos los trabajadores. ¡La OPEIU está realmente en movimiento!

1906

La Federación Americana del Trabajo (AFL) expide su primera carta federal de empleados administrativos a una unión: Taquígrafos, Mecanógrafos, Contadores y Asistentes, Unión Federal de Trabajadores No. 11587, en la Office Employees International Union (Unión Internacional de Empleados de Oficina) (OEIU) Local 1 en 1945.

1935

En el trance de la Gran Depresión, el presidente Franklin D. Roosevelt promulga la Ley Nacional de Relaciones Laborales, la cual amplía la negociación colectiva y los derechos de sindicación a millones de trabajadores del sector privado, aunque excluye a muchas profesiones ejercidas por mujeres y personas de color para apaciguar a los Dixiecrats sureños blancos.



1941

El primer director de organización de la unión, Henderson B. Douglas, en la calle organizando la unión.

1937

La AFL ha constituido varias uniones locales, incluyendo las de la ciudad de Nueva York (que posteriormente se convertiría en la Local 153), Oakland (Local 29), Los Ángeles (Local 30) y Chicago (Local 28). En la Convención de la AFL en Denver, se crea el Consejo Internacional de la Federación Americana de Empleados de Oficina, una organización flexible de las nuevas uniones locales.



1943

La primera edición de *The Office Worker* (que se convierte en *White Collar* y que ahora se conoce como *OPEIU Connect*) se publica en marzo. El Consejo Internacional abre su primera oficina en Washington, D.C.



1945

El 8 de enero, el presidente de la AFL, William Green, emite oficialmente una carta constitutiva a la Unión Internacional de Empleados de Oficina, que inicia con 22,000 miembros para celebrar la primera convención en Cincinnati, Ohio. Asisten 90 delegados de 54 uniones locales. Paul Hutchings es elegido primer presidente de OEIU y Howard Hicks es elegido secretario tesoro.

1947

El Congreso anula el veto del presidente Harry Truman a la Ley Taft-Hartley Act, que restringe severamente muchos de los derechos otorgados a los trabajadores por la Ley Nacional de Relaciones Laborales de 1935. La ley anti-sindical, aprobada de común acuerdo por legisladores de ambos partidos para frenar el poder de los trabajadores, permitía a los estados promulgar las llamadas leyes de "derecho al trabajo", obligaba a los responsables de las uniones a firmar declaraciones juradas no comunistas con el gobierno federal y restringía en gran medida los derechos legales de los huelguistas.

1951

Se logra el primer contrato con Tennessee Valley Authority, una corporación de propiedad federal creada para proporcionar control de inundaciones, electricidad y desarrollo económico al Valle de Tennessee durante y después de la Gran Depresión.

1965

En su 10ª convención en San Francisco, OEIU cambia su nombre a Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina (OPEIU). Los delegados votan para crear un fondo de huelga internacional.

1968

El Dr. King es asesinado mientras se solidarizaba con los trabajadores del Servicio de Limpia en huelga de AFSCME en Memphis, Tennessee.



1970

200,000 trabajadores de correos sorprenden a la nación con una huelga ilegal, pero efectiva, para exigir mejores salarios y mejores condiciones de trabajo. Teniendo que ceder ante la presión, el Presidente Nixon firma la Ley de Reorganización Postal, que otorga a los trabajadores postales derechos de negociación colectiva de todo Estados Unidos.

1980

La OPEIU celebra su 15ª Convención en la ciudad de Nueva York, donde John Kelly es elegido presidente.

1981

El presidente Ronald Reagan, ex presidente de una unión, despide a 13,000 controladores de tráfico aéreo en huelga de PATCO, lo que inspiró a los empleados, a los grupos de la industria y a los políticos anti-sindicales a lanzar ataques sostenidos contra las uniones en todo el país. Investigaciones posteriores determinan que las medidas de Reagan tuvieron como consecuencia salarios más bajos para los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, ya que el poder de negociación disminuyó.

1953

La densidad sindical de los Estados Unidos alcanza un máximo histórico; alrededor del 35 por ciento de todos los trabajadores de los Estados Unidos son miembros de uniones.



1954

Se publica la primera edición de *White Collar*.

1957

OEIU gana un caso en la Suprema Corte en nombre de la Local 46 que garantiza el derecho a negociar. La unión llega al récord de membresías de más de 50,000 miembros. Se establece el Fondo Internacional de Pensiones.

1959

Se promulga la Ley Landrum-Griffin. Sus disposiciones exigen que las uniones presenten informes financieros anuales al Departamento de Trabajo, que impidan que comunistas y delincuentes condenados ocupen cargos sindicales (la primera de las cuales fue declarada inconstitucional en 1965), y garantizan a los miembros de la unión una carta de derechos.

1955



La unión celebra su convención en la ciudad de Nueva York, a donde se trasladó la sede internacional.

La Federación Americana del Trabajo y el Congreso de Organizaciones Industriales se fusionan después de una división de casi dos décadas por diferencias estratégicas, formando la AFL-CIO.

1962

El ex presidente Truman se dirige a los delegados de la OPEIU.



1961

La unión establece el fondo de acción política, Voz del Electorado (VOTE).

2001

La Unión de Empleados Técnicos y Profesionales (ITPEU) se afilia en julio, convirtiéndose en ITPEU/OPEIU Local 4873.

1987

La demanda por discriminación sexual presentada por OPEIU en 1984 conduce a un acuerdo en el que miles de mujeres miembros de OPEIU en Tennessee Valley Authority reciben un total de \$5 millones en aumentos por igualdad salarial.

1995

La OPEIU celebra su 50º aniversario. La Federación de Profesores Católicos (FCT), integrada por 3,000 profesores de la arquidiócesis de Nueva York, está afiliada a la Local 153.

1994

Michael Goodwin es elegido presidente de la OPEIU, cargo que ocupa hasta su jubilación en 2015.



1997

Miles de podólogos forman dentro de OPEIU la primera Unión estadounidense de médicos, conocida como el Primer Gremio Nacional para Proveedores de Atención Médica de las Extremidades Inferiores/OPEIU Gremio 45.

2006

El 20 de septiembre inicia la primera huelga de pilotos de helicópteros de la historia, en la que participan cientos de pilotos empleados por PHI, Inc. en Lafayette, Louisiana, y que estaban representados por la Local 108.

2009

La Ley de Libre Elección del Empleado—que habría hecho de la verificación de tarjeta, en lugar de las elecciones de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), la norma para la certificación de la representación sindical—fracasa por un estrecho margen en el Senado, en parte debido a la falta del apoyo verbal a la administración Obama. También habría fortalecido los mecanismos de aplicación contra las prácticas laborales desleales de los empleadores.

2010

Mary Mahoney es nombrada secretaria tesorera de la OPEIU, cargo que sigue ocupando actualmente.

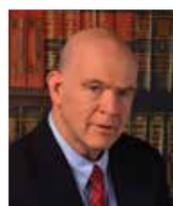


La Asociación de Enfermeras de Hawa'i (HNA) afilia a OPEIU, agregando 4,000 profesionales de enfermería a nuestras filas, convirtiéndose en HNA/OPEIU Local 50, ya que Hawa'i es el estado 50.

La Asociación de Árbitros de la Liga Menor (AMLU) votan abrumadoramente para afiliarse a la OPEIU, convirtiéndose en el Gremio AMLU/OPEIU 322.



2015



Richard Lanigan es nombrado quinto presidente de la OPEIU, cargo que sigue ocupando actualmente.

2016

La Local 8 se une a la histórica coalición de uniones de Kaiser-Permanente.



2017

El Consejo de Enfermería de la OPEIU cabildea en el Capitolio por una proporción segura de personal de enfermería por paciente.



OPEIU extiende el beneficio del fondo de defensa de los empleados de gobierno suspendidos e introduce un nuevo beneficio de protección de identidad para todos los miembros.

2020



Covid-19 se declara pandemia mundial. Los miembros de la OPEIU de todos los sectores trabajan incansablemente, con un enorme riesgo personal, como trabajadores esenciales que prestan servicios críticos durante la incertidumbre del primer año de la pandemia. Enfermeras, personal médico, radiólogos y técnicos de laboratorio, pilotos de helicópteros de búsqueda y rescate, trabajadores de organizaciones sin fines de lucro y otros trabajadores esenciales se enfrentan a toda una serie de retos planteados por la creciente crisis.

Los empleados de Kickstarter ganan una elección de la NLRB, convirtiéndose en la primera empresa tecnológica en sindicarse en la historia de los Estados Unidos. El grupo, Kickstarter United, se une a la Local 153.



Los empleados de Eagle Pro Clean en el aeródromo militar de Biggs, en El Paso, Texas, forman una unión con la Local 4873 en junio.



2019

OPEIU se expande en el sector sin fines de lucro al lanzar Nonprofit Employees United, un punto nodal para que los miembros existentes y los nuevos coordinen, eduquen y formulen estrategias.



Los empleados de BookPeople, la librería independiente más grande de Texas, votan para unirse a la Local 277.



La OPEIU lanza su Plan Nacional de Ahorro para la Jubilación, una opción 401(k) para los miembros.



La ley de Protección al derecho a organizarse (PRO), un proyecto de reforma de la legislación laboral, es presentada por primera vez en el Congreso por los Representantes Bobby Scott y la Senadora Patty Murray.

2018

Los miembros de OPEIU se reúnen en Memphis en mayo para rendir homenaje al líder de los derechos civiles y defensor de los derechos de los trabajadores, el Dr. King.



La OPEIU pone en marcha el Programa de Organizadores de Aprendices, dedicando importantes recursos al objetivo de organizar a los no organizados, un programa que ha traído consigo un aumento del número de miembros y energías frescas para la OPEIU y sus uniones locales.

La Organización Mundial de la Salud (WHO) designa 2020 como el "Año de las enfermeras y parteras", en honor al bicentenario del natalicio de Florence Nightingale, considerada la fundadora de la enfermería moderna. La OPEIU representa aproximadamente a 27,000 enfermeras y otros profesionales de la salud en uniones locales de todo EE.UU. que prestan sus servicios en la primera línea de la pandemia.



Los empleados de organizaciones sin ánimo de lucro de todo EE.UU. siguen organizándose y obteniendo contratos sólidos con la OPEIU, incluyendo los de LYRIC, que forman una unión con la Local 29 y Crisis Connection, que se afilia a la Local 8.



La OPEIU realiza una encuesta nacional por primera vez entre sus miembros para encauzar democráticamente el proceso de apoyo presidencial de la unión. Los miembros ponen el manejo de la pandemia de Covid-19 como su preocupación más apremiante de cara a las elecciones de 2020.

Joe Biden es elegido el 46o presidente y Kamala Harris es elegida primera mujer vicepresidenta de EE.UU.

Los estudiantes trabajadores votan abrumadoramente a favor de afiliarse a la Local 153.



Kickstarter United ratifica un primer contrato histórico

En una sentencia trascendental, la NLRB declara en McLaren Macomb que los empleadores no pueden ofrecer acuerdos de indemnización que obliguen a los empleados a renunciar a sus derechos laborales. La Local 40 presentó el caso ante la junta en nombre de sus enfermeras del hospital de Michigan.



Los asistentes residentes de la Universidad de Tufts votan por mayoría abrumadora a favor de afiliarse a la Local 153.

Los trabajadores de Bandcamp se afilian a la unión en la Local 1010.

2021

En enero, OPEIU lanza la unión Tech Workers Local 1010, una rama de la unión con la misión de elevar los estándares de la industria y proporcionar a todos los trabajadores técnicos un mejor futuro en sus lugares de trabajo a través de la negociación colectiva.



El personal de Code for America se afilia a la Local 1010, convirtiéndose en la primera unión "cívica tecnológica" en los EE.UU.

Los empleados de Augsburg University hacen historia al formar una unión con la Local 12, convirtiéndose así en el primer personal profesional sindicalizado de una universidad privada de Minnesota.



Los empleados de Secretly Group, una familia de disqueras independientes estadounidenses con sede en Bloomington, Indiana, consiguen el reconocimiento voluntario de su unión con la Local 174. El grupo se convierte en la primera disquera independiente de la historia en sindicarse.

El plan 401(k) alcanza los \$100 millones de dólares en bienes.

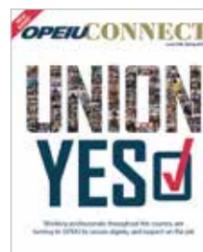
La Ley PRO se presenta por segunda vez en el Congreso.

Liz Shuler se convierte en la primera mujer que dirige la AFL-CIO.



2022

Después de 68 años, la revista de la OPEIU cambia de nombre a, OPEIU Connect.



Las elecciones a la NLRB están aumentando, superando la baja capacidad de fondos de la NLRB para procesar eficazmente las peticiones para elecciones de los trabajadores. Una campaña de AFL-CIO logra que la agencia reciba su primer aumento de financiación en más de una década.

La aprobación de las uniones alcanza un máximo moderno: el 68 por ciento apoya a las uniones y la mayoría de los estadounidenses afirma querer una unión en su lugar de trabajo.

A raíz de la anulación de la Suprema Corte del caso Roe vs. Wade, el personal del Guttmacher Institute, el instituto de investigación sobre derechos reproductivos más importante del país, se afilió a la Local 153.



El personal de Secretly consigue el primer contrato sindical de la música indie.

2023

La Ley PRO cambia de nombre en honor al fallecido presidente de la AFL-CIO Richard L. Trumka y se vuelve a presentar en el Congreso por tercera vez.



Los trabajadores sin ánimo de lucro de INCLUDEnyc consiguen su primer contrato

INCLUDEnyc, una organización sin fines de lucro con sede en la ciudad de Nueva York que pone en contacto a jóvenes con discapacidad y a sus familias con oportunidades y recursos educativos, laborales y de vida, firmó su primer contrato con miembros de la Local 153.



Los miembros de la Local 153 de INCLUDEnyc consiguen su primer contrato.

Firmes en su misión, el personal de INCLUDEnyc dio prioridad a las necesidades e inquietudes de las personas con discapacidad a lo largo de los procesos de organización y negociación ya que votaron unánimemente para formar una unión con la Local 153 el año pasado. Los 27 educadores familiares, coordinadores de jóvenes y de familias así como el personal administrativo y operativo de esta organización sin fines de lucro, ratificaron en abril un contrato que aborda muchas de sus prioridades de negociación y establece una base salarial significativa en la organización comunitaria.

El grupo, conocido como la unión INCLUDE, declaró en un comunicado que “los miembros de la unión INCLUDE están muy orgullosos de haber logrado un primer contrato que incluye una causa justa, un protocolo justo de disciplina y despido, y un sólido proceso de arbitraje y quejas. También establecimos una cláusula general de no discriminación, una amplia política de duelo tomando en cuenta a la familia elegida, protecciones para nuestros estudiantes y sus familias en lo relativo al estatus de inmigrante, así como apoyo a los empleados que tienen derecho a beneficios públicos. “Y por último, estamos muy orgullosos de formar parte del movimiento sindical más amplio en la lucha por una remuneración justa en el sector de las organizaciones sin fines de lucro, al haber logrado un salario mínimo de \$60,000 al año en el tercer año de nuestro contrato, junto con otros logros económicos, como una prima salarial para los trabajadores bilingües, un ajuste más razonable en el costo de vida, días festivos flexibles y viernes de verano. Estamos en deuda y muy agradecidos con la Local 153”, concluye el comunicado.

El personal del Instituto de Arte de Minneapolis ratifica su contrato

Después de varias muestras públicas de solidaridad, los miembros de la Local 12 del Instituto de Arte de Minneapolis (Mia) votaron a favor de aprobar su contrato.

En febrero, los empleados votaron por amplia mayoría a favor de ratificar un convenio de dos años y medio con el museo de arte. Los 150 curadores, el personal de apoyo y el personal en contacto con el público están representados por la Local 12 en Roseville, Minnesota.

El contrato incluye aumentos generales de \$4, que incrementan en mayor medida los salarios del personal menor sueldo, en algunos casos hasta en un 20 por ciento. Por primera vez, el contrato también establece un procedimiento disciplinario progresivo para el personal del museo. Su ratificación, con un 95 por ciento de apoyo, se produce tras un piquete informativo muy publicitado a mediados de febrero.

“Este contrato otorga importantes aumentos a los que están en la parte inferior de la escala salarial, que son los que sienten más los efectos de la elevada inflación”, manifestó Aaron Barger, administrador de sistemas informáticos del museo. “Esto no



Los empleados del Instituto de Arte de Minneapolis realizan un piquete informativo el 16 de febrero. En la foto aparece Diane Richard, redactora del equipo editorial y de diseño.

se dio de forma gratuita, fue el fruto de la lucha de mis colegas y yo, quienes emprendimos acciones laborales sin precedentes en Mia.

“Superamos años de reticencias así como un miedo real a las represalias individuales por exigir a la dirección un contrato justo para todos”, prosiguió Barger. “Siento que todos nos cuidamos [entre nosotros] y estoy muy orgulloso de la contribución de todos a esta lucha por el contrato”.

Los trabajadores técnicos de la empresa de beneficio público findhelp se afilian a la Local 1010

En unas elecciones certificadas por la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), los trabajadores técnicos de findhelp votaron 95-52 a favor de su unión, la Red de Solidaridad de findhelp. La unión empezará ahora a formar un comité de negociación e iniciará el proceso de contrato colectivo.

“Hoy es un día emocionante para todos los empleados de findhelp”, dijo Leah Norman, a responsable de compromiso con la comunidad y miembro del comité organizador. “Nuestra unión nos asigna un sitio en la mesa y nos da voz en la negociación de nuestras condiciones de trabajo. La Red de Solidaridad de Findhelp espera colaborar con la dirección de findhelp para negociar un contrato que fomente nuestra capacidad para hacer nuestro mejor trabajo y apoyar al mayor número posible de personas. A medida que crece el movimiento laboral en la industria de la tecnología, ¡crece nuestro entusiasmo por formar parte de ella!”

El grupo está formado por empleados repartidos por todo Estados Unidos y de toda la organización, cuya sede se encuentra en Austin. Más de 165 curadores, ingenieros, vendedores, analistas de negocios, apoyo a la producción, éxito del cliente y otras clasificaciones trabajan todos los días para modernizar la red de seguridad social de Estados Unidos para cualquier persona con necesidades. Los empleados de findhelp se unen a un movimiento creciente de trabajadores técnicos de todo el país representados por la unión de trabajadores técnicos de la Local 1010 de la OPEIU.

“Los trabajadores de findhelp hemos hablado y hoy hemos demostrado que el trabajo organizado tiene cabida en findhelp y en la tecnología”, declaró Keith Young, ingeniero de software y miembro del comité organizador. “Soy optimista y creo que podemos esperar un proceso de negociación constructivo y fructífero entre el comité de contrato colectivo y la dirección; los trabajadores de findhelp no se merecen menos”.

Conocida anteriormente como Aunt Bertha, findhelp es la red nacional de asistencia social más importante, que presta que presta servicio a organizaciones de los 50 estados de los EE.UU., así como a los territorios y a Puerto Rico proporcionando soluciones tecnológicas para conectar recursos con sus comunidades con dignidad y facilidad. Se unen a la creciente oleada de trabajadores del sector tecnológico que exigen tener voz en las condiciones que afectan a su lugar de trabajo y a su industria. Lideran la lucha por garantizar que quienes fabrican las invaluable herramientas tecnológicas que todos utilizamos sean tratados con dignidad y respeto.



El comité organizador de findhelp, de izquierda a derecha en el sentido de las manecillas, está constituido por Kristen Neely, Danielle Nasr, Kelsey Swindle, Tiff Owens, Sanam Tiffany, John Lednicki, Matt Smith, Keith Young y Leah Norman.

Los estudiantes trabajadores siguen organizándose con la Local 153

La Local 153 en Nueva York sigue organizando a los estudiantes trabajadores de las facultades y universidades del país, como Fordham y el Instituto Politécnico Rensselaer.

En marzo, los asistentes residentes (RAs) de la Universidad Fordham del Bronx votaron con 47 votos a favor y 19 en contra por afiliarse a la Local 153. Los 96 RAs se unen a los más de 200 miembros de la OPEIU que también trabajan en Fordham.

“No hubiéramos podido [ganar] sin el apoyo de nuestros compañeros RAs y de la Local 153”, comentó Sophia Ghelardini, RA de la universidad, en un comunicado de prensa. “Después de haber ganado nuestra unión por 47 votos a 19, estamos preparados para iniciar el proceso de negociación con la esperanza de obtener mejores remuneraciones, más protecciones y una línea de comunicación eficaz”.



Asistentes residentes en la Universidad de Fordham.

Además en marzo, los asistentes residentes del Instituto Politécnico Rensselaer (RPI) que se encuentra al norte del estado de Nueva York votaron con 55 votos a favor y 9 en contra para afiliarse a la Local 153.

“Estamos orgullosos de nuestra victoria por 55-9, pero estas elecciones son sólo el principio”, dijo Carlton Berthold, un RA. “Ahora estamos en condiciones de negociar directamente con la administración del RPI para conseguir mejores condiciones salariales y laborales para todos nuestros RAs. Con la mirada hacia adelante, esperamos que esta victoria inspire a los estudiantes trabajadores y al profesorado a seguir nuestros pasos y luchar por el cambio en sus lugares de trabajo”.



Asistentes residentes en el Instituto Politécnico Rensselaer.

En marzo, la mayoría de los asistentes residentes y graduados de la Universidad de Pensilvania firmaron una petición para presentar una candidatura a las elecciones sindicales con la Local 153. Los estudiantes trabajadores de la universidad de la Ivy League de Filadelfia, afirman que su decisión de sindicalizarse se debía al exceso de horas de trabajo, a la imposibilidad de expresar sus inquietudes y a las restricciones al empleo externo.



Los residentes y los asistentes residentes graduados de la Universidad de Pensilvania reúnen apoyos para crear una unión.

Ahorros diarios solo para usted

¿Está buscando nuevas formas de ahorrar?
Union Plus hace que la vida cotidiana sea más asequible con ahorros en inalámbricos, compras con devoluciones en efectivo, descuentos en restaurantes y en boletos de cine y en eventos en vivo, y mucho más.



Ahorros en inalámbricos



Ahorros en alquiler de autos



Descuentos en restaurantes



Entradas de cine y para eventos en vivo

Descuentos exclusivos para familias de la unión



Vea más en unionplus.org



El Programa de Salud para Mascotas Union Plus A MÍ ME FUNCIONA



“Aprovechamos las ventajas. Mi filosofía es que es una tontería no obtener descuentos cuando se puede”. —miembro de la unión



Vea más en
unionplus.org



La Local 6 exhorta a los legisladores a frenar la violencia laboral

La Local 6 de Massachusetts aboga por la aprobación de la nueva legislación presentada en la legislatura de Vermont, destinada a frenar la incidencia de la violencia laboral contra los trabajadores de atención médica. La Local 6 representa a las enfermeras en el Centro Médico Regional de Rutland en Vermont.

El proyecto de ley H.265, propone que el comisionado del trabajo emita una norma en virtud de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional de Vermont para la prevención de la violencia en los lugares de trabajo de atención médica y servicios comunitarios. Exige que todos los empleadores cubiertos adopten un plan de prevención de la violencia en el lugar de trabajo y respuesta a las crisis en un plazo de seis meses a partir de la promulgación de la ley.

En virtud de esta medida, los empleadores deberán tomar medidas para prevenir o mitigar los riesgos, como por ejemplo contar con iluminación adecuada, sistemas de alarmas, vías de salida, procedimientos de entrada a edificios y zonas, sistemas de vigilancia apropiados y zonas designadas para pacientes y clientes. Los empleadores también tendrían que aplicar procedimientos de proporción segura de personal y trabajo en equipo y de identificación de pacientes o clientes con antecedentes de violencia. También exige la capacitación de empleados y la creación de un comité de respuesta para supervisar el cumplimiento constante.

“Ningún trabajador debe temer por su seguridad y bienestar en el trabajo”, dijo Mary Mahoney, presidenta de la Local 6 y secretaria tesorera de la OPEIU. “Esta legislación exige que se establezcan procedimientos para responder a un incidente o amenaza creíble de violencia, y, lo que es más importante para la prevención, que las instalaciones médicas identifiquen a todos los pacientes o clientes con antecedentes de violencia”.

Las estadísticas recientes de la OSHA muestran que las agresiones son una causa importante y creciente de muertes en el lugar de trabajo. Un estudio de tres meses en 2022 demostró que más de dos enfermeras fueron agredidas cada hora en Estados Unidos.

La Local 30 capacita a los delegados de City of Hope como líderes de primera línea



La Local 30 impartió recientemente su capacitación anual para delegados en el Centro Médico City of Hope de Los Ángeles.

Los delegados, la mayoría de ellos nuevos en sus funciones, representan a casi 400 miembros de City of Hope. “Es un grupo muy comprometido y entusiasta”, mencionó Annette Baxter, directora de servicios a los miembros de la Local 30. “El número de delegados en City of Hope ha aumentado a 25 y esta capacitación les proporciona las herramientas y la instrucción necesarias para realizar su trabajo”.

La Local 30 informa de que aprecia y agradece enormemente a todos sus delegados a través de sus miembros, sabiendo que sin estos líderes de primera línea, sería imposible tener esa excelente representación.

Trabajadores de oficina y delegados de City of Hope, de izquierda a derecha, son Carmen Alarcon, Claudia Cordova, Gabriela Maldonado, Heverlin Angel y Keyonda Collins.

OPEIU CONNECT

AFL-CIO, CLC Impreso en los Estados Unidos.

OPEIU CONNECT

UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS
PROFESIONALES Y DE OFICINA, 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 conectado con su unión, de obtener más información acerca de los beneficios de su membresía, de encontrar 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

