

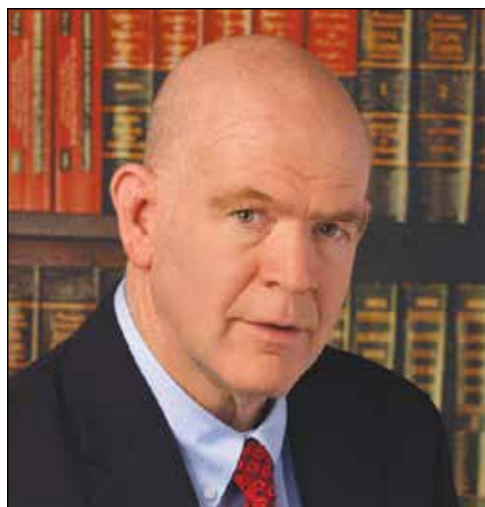
*OPEIU*CONNECT

Número 557, Verano 2024



¡Los

NECESITAMOS!



Cómo afecta la NLRB a la negociación sindical

Por Richard Lanigan
Presidente

Hace unos años, un grupo de 300 personas con casi 35 años de membresía en la Local 153 (Región II) en Nueva York se encontró en una disputa en la que su empleador intentó limitar su contrato sindical.

En diciembre de 2018, empezaron las negociaciones para un nuevo contrato. A finales de abril, después de cinco meses de reuniones, las partes tenían algunos puntos pendientes y acordaron establecer una fecha para resolver todos los asuntos y completar las negociaciones. Luego, en mayo, sin explicación alguna, el empleador canceló la sesión final sin reprogramar una nueva fecha, lo que desencadenó una importante lucha contractual.

Tres meses después, sin previo aviso, el empleador distribuyó un manual que cambiaba unilateralmente muchas de las condiciones de trabajo, incluyendo la asistencia y las tardanzas. En septiembre, el empleador anunció que modificaría otras condiciones, dando marcha atrás a las ya negociadas y acordadas con la unión. Posteriormente, el empresario hizo propuestas verbales regresivas. Cuando la unión solicitó propuestas por escrito, la empresa no se las proporcionó. Más adelante, el empleador negó haber hecho estas propuestas y acusó a la unión de mentir a los miembros de la unión sobre sus propuestas.

Finalmente, el empleador presentó propuestas por escrito aún más notoriamente regresivas que sus propuestas verbales. Esas propuestas de los empleadores incluían congelar los salarios, después de haber propuesto anteriormente aumentos del tres por ciento por cada año de un contrato de tres años; congelar la pensión; reducir las horas extras, las bajas por enfermedad remuneradas, los períodos de duelo y los beneficios dentales

y de la vista; eliminar las indemnizaciones por despido, los aumentos por longevidad, la atención médica de los jubilados y los aumentos escalonados, haciendo que los aumentos a mitad de año quedaran a la entera discreción del empleador; y aumentar los copagos y deducibles de atención médica, lo que aumentaría significativamente los desembolsos por partes de los empleados. Luego, el empleador intentó el cese sin negociar y violando la antigüedad.

El empleador alegó que sus demandas y acciones estaban relacionadas con los costos. La unión solicitó los datos financieros para verificar los reclamos del empleador de no poder cubrir sus costos. El empleador no proporcionó la información financiera que la unión necesitaba para verificar su afirmación.

La unión realizó varias acciones para proteger los puestos y las condiciones laborales de los empleados. Una de ellas consistió en sensibilizar a la opinión pública haciendo públicas las infracciones de la empresa, una táctica utilizada por la unión durante décadas. Aparte de eso, la unión presentó 13 cargos por prácticas laborales injustas ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), que tiene jurisdicción sobre la aplicación de la legislación laboral del sector privado en los Estados Unidos. Los cargos incluían negociación regresiva, represalias, negociación directa, cambios unilaterales de las condiciones de trabajo, no facilitar información relacionada con la negociación, discriminación basada en la actividad de la unión, despidos improcedentes, amenazas a los empleados y otros. La unión también informó a los medios que había presentado cargos contra el empleador.

La NLRB es una junta de cinco miembros nombrados para mandatos de cinco años por el presidente con el consentimiento del Senado. En 2019, la NLRB, que contaba con varios miembros designados por la administración Trump, respondió a las acusaciones de la unión diciendo que no procesaría los cargos ni haría cumplir los derechos de los miembros de la unión porque la unión hizo público que había presentado cargos ante la Junta contra el empleador. La Junta no pudo señalar la jurisprudencia, las leyes estatutarias o la políticas de la Junta para su posición. La Junta se negó a hacer cumplir la ley, permitiendo que el empleador continuara violando los derechos de esos miembros de la unión.

Durante los meses siguientes, la unión buscó formas de igualar las condiciones en la mesa de negociación, mientras que el empresario intentaba presionar a los empleados utilizando la negativa del Consejo a aplicar la ley. Los miembros de la unión se involucraron, se reorganizaron y lucharon. Al final, salvaron su contrato, aunque lo hicieron sin la ayuda de la Junta. Esos miembros negociaron recientemente otro buen contrato.

Desde entonces, los nuevos miembros de la NLRB han regresado a su misión estatutaria de hacer cumplir la ley y proteger los derechos de los trabajadores. Cuando un sindicato presenta cargos son investigados y, cuando la Junta ve evidencia de una violación por parte del empleador, procede. Las sanciones contra los empresarios que infringen la ley son más severas y se aplican con rapidez. ¿Continuará la NLRB haciendo cumplir la ley y protegiendo los derechos de los trabajadores en 2025 y más allá? La respuesta depende de quién será nombrado miembro de la Junta por la próxima administración.

‘Nunca es demasiado tarde’

Los miembros están logrando sus títulos a una fracción del costo a través del Beneficio de Descuento Universitario de la OPEIU.

Hace más de 26 años, Connie Newton empezó su carrera en el Sistema Judicial de East Orange y se convirtió en miembro de la Local 32 (Región II). Ahora trabaja como delegada de la Local 32 y administradora adjunta del tribunal municipal de Montclair, en Nueva Jersey.

Newton cree que ser miembro de una unión significa tener un fuerte compromiso con la justicia social y con el “cuidado de los demás”. Una de las formas en que ha demostrado ese compromiso es convirtiéndose en delegada en su lugar de trabajo.

En 2018, Newton se enteró por su jefe delegado acerca del beneficio universitario de OPEIU: “Mi primera reacción fue ‘¿podemos ir a la universidad?’”, dijo.

Las circunstancias no le permitieron a Newton terminar la universidad después de la preparatoria, pero siempre quiso regresar y terminar su carrera. Aunque estaba nerviosa por volver a estudiar como una estudiante de mayor edad, Newton se inscribió en un programa de título técnico. Después de su primer semestre tomando cursos a tiempo parcial, tuvo más confianza en que podría terminar su carrera y realizar más cursos a la vez.

“Quería hacer esto por mi familia, los que me precedieron, ya que soy la primera generación en ir a la universidad”, dijo Newton. “Y quería mostrarle a mi hija que nunca es demasiado tarde”.

El programa universitario en línea, asequible por medio de la OPEIU, convenció a Newton de que todo el mundo es capaz de terminar sus estudios, independientemente de su edad. “Se sintió genial”, dijo.

Una vez que Newton obtuvo su título técnico, graduándose magna cum laude, decidió continuar su educación. En diciembre de 2023, obtuvo otro título, una licenciatura en ciencias sociales, de la Universidad Franklin a través del beneficio de OPEIU. Y se graduó con mención honorífica con un promedio académico de 3.97.

Newton alienta a los miembros de la OPEIU a aprovechar el Beneficio de Descuento Universitario de la OPEIU. “Que su unión les ofrezca beneficios tan grandes, no tiene precio”, dijo.

Persigan sus sueños pase lo que pase, continuó Newton. “No sabes a dónde te llevará ese primer paso”.

Jolene Tapia, asistente administrativa de oficina en Sandia National Laboratories y miembro desde hace más de siete años de la Local 251 (Región IV) en Albuquerque, Nuevo México, compartió una historia similar de educación superior, que fue posible gracias al beneficio universitario de la OPEIU.

Al no poder obtener un título cuando era más joven, Tapia pudo obtener una licenciatura en ciencias en administración de empresas a través de su unión.

“Los beneficios de la unión son sorprendentes, dijo”. “Me ayudaron a obtener mi título”.

“Les digo a todos mis compañeros de trabajo que aprovechen los beneficios de la unión y obtengan una licenciatura”, continuó Tapia. “¡Es un excelente beneficio y nunca es demasiado tarde para empezar!”

“No creo que hubiera podido empezado mis estudios si no fuera [miembro de OPEIU]”, dijo. “Quiero agradecer enormemente a OPEIU. Fui muy bendecida al tener esta oportunidad”.



Connie Newton, miembro de la Local 32, recibe su diploma en la ceremonia de graduación número 175 en la Universidad Franklin el 7 de enero.



Jolene Tapia, miembro de la Local 251, obtuvo recientemente una licenciatura en administración de empresas.

CARTAS AL EDITOR

Miembro de la Local 251 obtiene un título a través del Beneficio Universitario de la OPEIU

Empecé a trabajar para Sandia National Laboratories (SNL) como asistente administrativa de oficina (OAA) en abril de 2017. Todos los OAA [en Sandia] son parte de OPEIU, que se acompaña de grandes beneficios como descuentos en la educación escolar. Empecé la escuela en marzo de 2018 y recibí mi título de técnico en administración de empresas en mayo de 2020 de Eastern Gateway Community College en Ohio. Luego decidí continuar, nuevamente a través de [el beneficio de la unión], que era todo en línea. Me gradué de la Universidad Central State en Ohio con una licenciatura en ciencias en administración de empresas con especialización en administración el 20 de diciembre. Gracias, SNL y OPEIU, por darme la oportunidad de continuar mi educación.

Jolene Tapia
Asistente administrativa de oficina
Sandia National Laboratories
Local 251 (Región IV)
Albuquerque, New Mexico

Nota del editor: Lea más sobre la experiencia universitaria de Jolene en la página 3.

Recordando a Gemma Moran, miembro de larga data

Quiero darles las gracias por el increíble artículo sobre Gemma Moran en OPEIU Connect [Número 555, Invierno 2023/2024]. Hicieron un trabajo maravilloso y realmente apreciamos que honren y recuerden a Gemma y su legado. Muchas gracias por toda su ayuda.

Maggie Marley
Secretaria de Actas
Local 106 (Región II)
Groton, Connecticut

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 **MARY MAHONEY**
Presidente Secretaria-Tesorera

ILCA **CALM**
ACPS

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

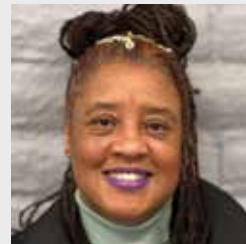
¡Queremos saber de usted!

Las cartas al editor son bienvenidas.

Enviar a: frontdesk@opeiu.org
con el asunto: Letter to the Editor. Las cartas pueden editarse por razones de extensión.

EN ESTE NÚMERO

En la portada: ¡OPEIU se está movilizando para las elecciones de 2024 y es hora de participar! Hará falta el esfuerzo de todos para garantizar que nuestras familias, amigos, vecinos y compañeros de trabajo se inscriban para votar y acudan a las urnas el día de las elecciones. Lea acerca del despliegue de OPEIU y cómo puede participar, en la página 9.



Reflexiones de los miembros: La historia negra es la historia laboral. 6



Reportaje de portada: Hay que actuar ya para elegir candidatos que protejan a los trabajadores 9



El contrato de Nava PBC cubre al mayor grupo de trabajadores técnicos recientemente organizados de los Estados Unidos 12



Monitoreo de la salud: Los trabajadores jóvenes informan altos niveles de estrés, sin embargo, las uniones pueden ayudar. 19

Quince años de la Ley de Salario Justo Lilly Ledbetter

Este año se cumplen 15 años de la aprobación de la Ley de Salario Justo Lilly Ledbetter de 2009, un paso esencial en el esfuerzo por cerrar la brecha salarial entre hombres y mujeres.

En 2009, el presidente Barack Obama promulgó la ley Ledbetter, la primera ley federal de su administración. La ley facilitaba considerablemente que los trabajadores demandaran a sus empleadores por prácticas salariales discriminatorias.

La ley se inspiró en Lilly Ledbetter, quien, en 1979, empezó a trabajar como la única supervisora nocturna en Alabama Goodyear Tire & Rubber Co. Cuando empezó a trabajar en la empresa, Ledbetter ganaba el mismo salario que sus compañeros de trabajo masculinos. Pero cada año aumentaba la diferencia salarial entre ella y sus colegas masculinos, algo de lo que no se dio cuenta hasta que en 1998, justo antes de jubilarse, recibió una carta anónima en su buzón.

Ledbetter demandó a la empresa, alegando discriminación salarial tanto en virtud de la Ley de Igualdad Salarial como del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964, que prohíbe la discriminación laboral por motivos de raza, color, religión, sexo y origen nacional. Un jurado falló a su favor, pero un tribunal federal de apelación revocó su victoria.

El caso pronto terminó en la Suprema Corte, que emitió una decisión de 5 a 4 a favor de Goodyear, dictaminando que Ledbetter presentó su reclamo demasiado tarde. Al hacerlo, la decisión de la mayoría limitó el plazo de que disponen los empleados para presentar una demanda por discriminación.

La Ley de Salario Justo de Lilly Ledbetter, aprobada 30 años después de que Ledbetter empezara a trabajar en Goodyear, amplió sustancialmente el plazo para que los trabajadores pudieran presentar reclamaciones por discriminación salarial. Como resultado, los trabajadores pueden ahora plantear un desafío para una remuneración injusta en cualquier momento de su vida laboral.

Al reforzar la prohibición de la discriminación salarial y facilitar que los trabajadores afectados busquen recursos, la aprobación de la ley marcó un paso importante hacia el objetivo de cerrar la brecha salarial de género.

Biden está realizando acciones para cerrar las brechas salariales raciales y de género

A pesar de las medidas como la Ley de Salario Justo Lilly Ledbetter, hoy en día las mujeres trabajadoras siguen cobrando una media de 86 centavos por cada dólar pagado a los hombres, y la brecha es aún mayor para muchas mujeres de color. “Cerrar las brechas salariales raciales y de género es esencial para garantizar que las mujeres y las personas de color puedan participar plenamente en la fuerza laboral”, dijo la administración Biden en un comunicado, y es una piedra angular para garantizar oportunidades y justicia para todos los trabajadores.

Recientemente, la administración ha promulgado dos decretos que promueven la igualdad salarial tanto para los trabajadores federales como para los empleados de contratistas federales. Estas órdenes garantizan que los salarios actuales o anteriores no se considerarán al determinar los salarios de los empleados federales y prohíben a los contratistas y subcontratistas federales buscar el historial de compensación de los solicitantes de empleo al contratar o fijar los salarios en los contratos gubernamentales. El Departamento del Trabajo también puso en marcha la Iniciativa de Buenos Empleos, publicando guías que aclaran las protecciones existentes contra la discriminación en las decisiones de contratación o paga.

“Cerrar las brechas salariales raciales y de género es esencial para garantizar que las mujeres y las personas de color puedan participar plenamente en la fuerza laboral”.

– Declaración de la administración Biden

El Congreso también debe actuar para cerrar la brecha salarial de género, que le cuesta a la mujer trabajadora un promedio de cerca de \$400,000 dólares a lo largo de su carrera. La Ley de Equidad de Sueldo aumentaría la transparencia al prohibir por ley que los empleados hablen de sus salarios, aumentaría las penas por infringir las disposiciones sobre igualdad salarial y ordenaría al Departamento del Trabajo que impartiera capacitación para negociar las compensaciones.

En resumidas cuentas: Las mujeres deben recibir un salario igual por el mismo trabajo.

Fuente: Boletín laboral de la Oficina de Participación Pública, 2 de febrero de 2023

Reflexiones de los miembros: La historia negra es la historia laboral

Las contribuciones de los trabajadores negros al movimiento laboral de nuestra nación se remontan a generaciones. Los trabajadores negros desempeñaron un papel fundamental en la formación de las uniones, luchando para garantizar los derechos laborales y las protecciones que todos los trabajadores tienen hoy en día.

En febrero hablamos con los miembros sobre el Mes de la Historia Negra, preguntándoles qué significado tenía para ellos, cómo se relaciona con su activismo sindical y cómo se debe celebrar la historia negra durante todo el año. Sus reflexiones reafirman el compromiso de nuestra unión con la búsqueda de la justicia racial y la equidad para todas las personas.



Sara Franklin
Local 8 (Región VI)
Seattle, Washington

“Los negros estaban en el movimiento laboral antes de que el trabajo fuera un movimiento”.

“Los estadounidenses negros tienen historia en Estados Unidos, una historia que debería escribirse y celebrarse, presenciarse en la televisión y enseñarse en las aulas”.



Kayleen Williams
Local 11 (Región VI)
Vancouver, Washington



DeAnna Andry
Local 29 (Región V)
Oakland, California

“[La historia negra] es un proceso continuo. Todos los días, los negros hacen historia”.



Andrea Johnson Brown
Local 29 (Región V)
Oakland, California

“Al crecer en un hogar sindicalizado, pude ver la diferencia entre quienes tenían voz y quienes no. Noté que las uniones lucharon contra la injusticia en todas partes”.



Danine Harden
Local 29 (Región V)
Oakland, California

“Si no conoces tu historia, no puedes planificar tu futuro”.



Sylvia McKenzie
Local 30 (Región V)
San Diego, California

“Necesitamos reconocer por lo que hemos pasado como personas. En vez de ponernos unos contra otros, tenemos que ayudarnos”.

Enfoque de los delegados

Gestión en un lugar de trabajo de alto estrés



Por **Yesenia Colvin**
Delegada
Tri-Cities Community Health
Local 8 (Región VI)

En un lugar de trabajo sindicalizado y de mucho estrés es especialmente importante contar con un delegado preparado, informado y adaptable. Desde 2004 me he desempeñado como delegado en Tri-Cities Community Health en el sureste de Washington.

Como delegados, no sólo informamos a nuestros compañeros sobre sus derechos contractuales y legales en el trabajo, sino que además orientamos a la gerencia sobre el trato que nuestra unión está dispuesta a aceptar. Los lugares de trabajo de alto estrés, particularmente en el sector de la salud, son conocidos por sus altas tasas de rotación. Hemos visto esto en ambos lados de la mesa a medida que los miembros encuentran nuevos trabajos y los gerentes cambian. Por eso es fundamental informar cuanto antes a los nuevos miembros sobre su contrato y su capacidad para cuestionar las decisiones de la gerencia que contravengan el convenio colectivo.

Los gerentes tienden a interpretar lo descrito en el contrato en su beneficio. En un lugar de trabajo con mucho estrés, puede ser difícil cuestionar una orden de un gerente y evitar al mismo tiempo que se le acuse de insubordinación. Es importante cuestionar las malas interpretaciones del acuerdo por parte de la dirección lo antes posible. Cuando la dirección se sale con la suya al soslayar el contrato, lo debilita para todos.

Aunque es un proceso continuo, hemos podido generar redundancia entre nuestro equipo de administradores para que siempre haya alguien disponible para abordar y minimizar posibles violaciones del contrato. Como empleado con mucha antigüedad y miembro del comité organizador original de nuestra unión en 2004, he pasado por múltiples rondas de renegociaciones de contratos y he observado a mis compañeros de trabajo ir y venir. Muchas cosas han cambiado desde entonces, pero la importancia de defender nuestro contrato sindical sigue siendo la misma.

No deje pasar esta gran oportunidad de elegir candidatos que protejan a los trabajadores

A medida que se acercan las elecciones de noviembre, OPEIU hace un llamado urgente a todos los miembros y a los jubilados. Tomen medidas y participen para garantizar que se elijan candidatos a nivel local, estatal y federal que pongan las necesidades así como las preocupaciones de los trabajadores hasta arriba de su agenda. Nunca ha habido tanto en juego.

Si bien todavía hay cambios que hacer, hemos logrado avances importantes. Los trabajadores de todo el país han hecho oír sus voces y han pedido cuentas a los políticos por sus palabras y por sus acciones. Entendemos que ya no podemos aceptar a políticos que simplemente hablan de apoyar al movimiento sindical. En vez de eso, exigimos líderes que apoyen políticas que ayuden a las familias trabajadoras. Ahí es donde usted entra en juego, ya que la estrategia de OPEIU para lograr el voto (get-out-the-vote, GOTV) depende de la participación sólida de nuestros miembros.

¡Actúen!

Necesitaremos la ayuda de todos los miembros para garantizar que nuestras familias, amigos, vecinos y compañeros de trabajo estén registrados para votar y acudir a las urnas el día de las elecciones.

Nos hemos fijado un objetivo audaz: conseguir que al menos el uno por ciento de nuestros miembros participe directamente en labores de voluntariado político. Su compromiso puede inclinar la balanza hacia la victoria; incluso una hora marcará la diferencia.

También hay oportunidades para que participen los activistas políticos más experimentados. Trabajando con

la AFL-CIO, OPEIU desplegará miembros activistas experimentados, en los estados clave en disputa. Su experiencia puede guiar los esfuerzos de Labor 2024 y garantizar que la presencia de OPEIU se sienta allí donde cuenta.

A nivel local, está en marcha la formación de comités legislativos y políticos. No son solo grupos de encuentro, sino de centros de mando para la estrategia y la acción de las bases. Su participación y liderazgo pueden marcar la diferencia.

Nuestra campaña está en marcha, y culminará con una categórica victoria de la campaña de captación de votos este otoño y después. Este es nuestro llamado: un impulso estratégico por los derechos y la dignidad de cada trabajador.

El compromiso financiero es equivalente a la fuerza política

Nuestra lucha es tanto financiera como física. En este frente, la OPEIU ha vuelto a tomar la delantera, registrando un crecimiento sin precedentes de nuestro Fondo J.B. Moss Voz del Electorado (VOTE). Este fondo de acción política se utiliza para apoyar a los candidatos favorables a los trabajadores a nivel estatal y federal, ayudando a los trabajadores a contrarrestar las grandes contribuciones de las empresas y otras fuerzas antisindicales.

Considere apoyar al Fondo VOTE con un compromiso mensual para garantizar que nuestra defensa resuene en todas las esferas del poder. Cada dólar cuenta en nuestros esfuerzos por elegir candidatos favorables a los trabajadores.

Únase a nosotros ahora.

Usted tiene el poder. Su voz, su voto y su dedicación son las piedras angulares de nuestro poder colectivo. Es imperativo que nos unamos en la lucha por un futuro que defienda la fuerza y la dignidad de nuestro trabajo.

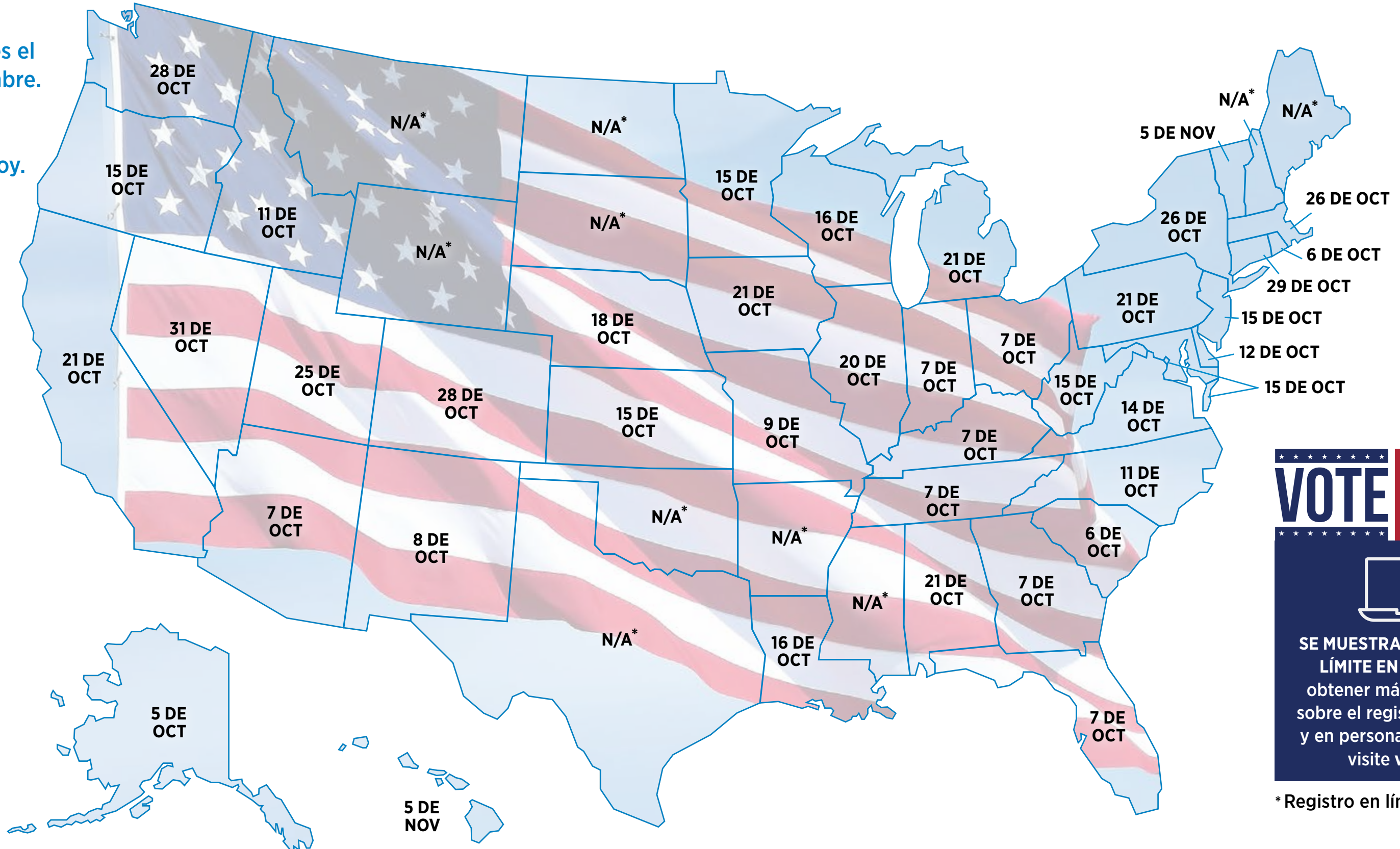
Escanee el código QR y comprométase con nuestros objetivos colectivos. Únase a nosotros mientras avanzamos juntos hacia las elecciones de 2024 como una fuerza unificada que lucha por la equidad y la justicia para todos los trabajadores. Estamos construyendo un movimiento sostenible que se fortalece con cada ciclo electoral. Su actuación hoy puede dar forma a nuestro mañana.

¡Actúe!
Escanee el
código QR para
participar



¡No deje pasar las fechas límite de registro de votantes de su estado!

El día de las elecciones es el 5 de noviembre. Encuentre su estado y regístrese hoy.



VOTE 2024

SE MUESTRAN LAS FECHAS LÍMITE EN LÍNEA. Para obtener más información sobre el registro por correo y en persona en su estado, visite vote.org.

* Registro en línea no disponible.

El contrato de Nava PBC cubre al mayor grupo de trabajadores técnicos recientemente organizados de los Estados Unidos

Los miembros de OPEIU en Nava PBC votaron abrumadoramente para ratificar su primer contrato colectivo de trabajo, brindando protecciones de seguridad laboral sin precedentes a más de 180 miembros del personal de la empresa de tecnología. Su unión de personal, Nava United (NU), es en la actualidad la mayor unidad recientemente organizada de trabajadores de tecnología del sector privado bajo contrato en Estados Unidos.

NU se organizó con la unión de Trabajadores de Tecnología Local 1010 (Región II) de OPEIU y obtuvo reconocimiento voluntario en marzo de 2022. Las negociaciones contractuales empezaron en junio. Integrado por trabajadores de toda la organización, NU representa a diseñadores, ingenieros, personal de operaciones y más, que hacen que los servicios gubernamentales sean simples, efectivos y accesibles para todos. NU trabaja para promover la transparencia, garantizar la equidad, atraer nuevos talentos, aumentar el bienestar y la retención del personal y sumarse a la larga lista de razones por las que los miembros están orgullosos de trabajar en Nava. Ahora, los gobiernos municipales, estatales y federales pueden contratar a Nava cuando quieran el trabajo de calidad de un taller en la unión.

Además de garantizar muchos de los beneficios actuales de los que disfrutaban los trabajadores de Nava, como permisos ilimitados por enfermedad, el contrato proporciona nuevos beneficios, que incluyen aumentos salariales generales y protecciones por causas justas. Este contrato sigue el ejemplo de otras unidades tecnológicas de OPEIU, que han establecido protecciones como la nueva norma para los trabajadores de tecnología sindicalizados, incluyendo la ausencia de vigilancia intrusiva, la limitación del uso de trabajadores contratados y temporales en favor de los empleados a tiempo completo y la transparencia en relación con la remuneración y los ascensos.

Los miembros de NU empezaron a formar su unión en el otoño de 2020 con el objetivo de mejorar las condiciones laborales. Después de que Nava creciera, vieron una mayor necesidad de asegurarse de que tenían voz en el trabajo, y se organizaron para aumentar la equidad y la sostenibilidad para todos los trabajadores. NU logró estos objetivos con un contrato que garantiza la equidad y da a los trabajadores una voz continua dirigida al trabajo de la organización.

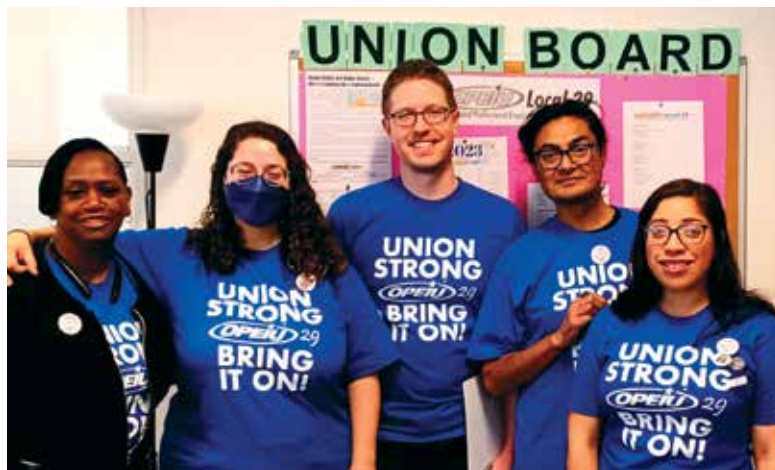


Obtenga más información sobre la unión de Trabajadores de la Tecnología Local 1010 de OPEIU escaneando el código QR.

“Los años de esfuerzo colectivo que se consagraron a este contrato demuestran el poder que los trabajadores de la tecnología pueden aprovechar para impulsar la equidad y las condiciones laborales justas”, dijo Sean Fern, ingeniero senior de infraestructura en Nava desde junio de 2019 y miembro del comité de negociación.

“Con este primer contrato en nuestro haber, hemos sentado la base sobre las que los trabajadores de Nava sigan construyendo en los años venideros”, dijo Claudia Wynn, gerente de producto de Nava desde octubre de 2021 y miembro del comité de negociación. “Estoy emocionada por ver qué efecto dominó tiene nuestro contrato en todo el sector de la tecnología cívica y espero que más trabajadores tomen el relevo para aprovechar su poder colectivo en el trabajo”.

¡Cuando luchamos, ganamos! HRC-SF ratifica un sólido primer contrato



Miembros del equipo negociador del Comité de Derechos de la Vivienda de San Francisco, de izquierda a derecha: Connie Casey, Liz Gobbo, Brad Hirn, Audrey Martínez y Allyn Mejía.

Los nuevos miembros de la Local 29 (Región V) del Comité de Derechos de la Vivienda de San Francisco, Inc. (HRC-SF) votaron unánimemente el 1º de marzo para ratificar un primer contrato que contiene tanto las ganancias como importantes protecciones sindicales.

El pequeño pero poderoso equipo negociador luchó y ganó transparencia y una voz para los empleados de HRC-SF, con un lenguaje contractual que proporciona transparencia en la contratación, prioridad a los miembros de la unión en las entrevistas, protección de la antigüedad en los ascensos, despidos y transferencias laterales, el establecimiento de un comité laboral-patronal, el derecho de la unión a celebrar reuniones de orientación para nuevos miembros con tiempo remunerado y un proceso robusto de presentación de quejas, entre otras disposiciones.

Entre los beneficios económicos, todos los miembros de la unión recibirán un aumento salarial anual de \$5,000 dólares, un aumento salarial adicional del 5% para los miembros que trabajen en programas con falta de personal suficiente, la creación de un banco de bajas por enfermedad para compartir el tiempo pagado con los compañeros que lo necesiten y un reembolso anual del tiempo libre con goce de sueldo acumulado.

“El equipo negociador está especialmente orgulloso de que este contrato tan sólido se haya negociado en un plazo ajustado de menos de seis semanas”, dijo Jane Bosio, representante de la unión de la Local 29.



Los nuevos miembros de la Local 32 de la Universidad Thomas Jefferson celebran su unión.

Los pacientes estandarizados de la Universidad Thomas Jefferson se sindicalizan con la Local 32

Las facultades de medicina de todo el país emplean “pacientes estandarizados”, que son trabajadores que memorizan síntomas e historias familiares que actúan como un paciente real. Los pacientes estandarizados son un componente fundamental del plan de estudios de las facultades de medicina y ayudan a preparar a los futuros médicos para diagnosticar y tratar una gran variedad de enfermedades y afecciones.

En la Universidad Thomas Jefferson de Filadelfia, los pacientes estandarizados no han recibido un aumento de los \$20 dólares la hora desde 2008. Esa fue una de las principales razones por las que, en diciembre de 2023, más de las tres cuartas partes de los pacientes estandarizados del Jefferson solicitaron a los ejecutivos universitarios el reconocimiento voluntario de su unión con la Local 32 (Región II) en Nueva Jersey.

Los administradores de la universidad rechazaron la solicitud. Los pacientes estandarizados solicitaron entonces una elección a la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) y lograron su unión con la Local 32 en el conteo de los votos a mediados de enero, convirtiéndose probablemente en el primer grupo de pacientes estandarizados en sindicarse en Estados Unidos.

“Los pacientes estandarizados son sumamente importantes para la educación de las personas que trabajan en toda forma de atención médica”, dijo Andy Molholt, miembro fundador del comité organizador. “A menudo somos la única interacción humana real que tienen los estudiantes en un entorno clínico antes de sus residencias”.

Las prioridades de negociación incluyen el aumento a los salarios al menos a los niveles pagados por otros hospitales universitarios de la zona, garantías de horas mínimas, protecciones contra la incursión de la inteligencia artificial en la profesión y mantener la flexibilidad de horarios. Se espera que pronto empiecen las negociaciones.

Empleados de Friends of Youth se unen a la Local 8

El personal de Friends of Youth, una organización sin ánimo de lucro del área de Seattle que presta una amplia gama de servicios a los jóvenes y a sus familias, votó abrumadoramente en febrero a favor de sindicalizarse con la Local 8 (Región VI).



De izquierda a derecha: Eric Tilton, especialista en jóvenes; Corinne Cosentino, directora de organización de Local 8; Rachel Shinabarger, especialista en jóvenes; Ron McGuire, colaborador y Kea Green, administradora de casos y empleo, que ya no trabaja en Friends of Youth, pero que apoyó con entusiasmo la campaña de organización.

El grupo de 125 terapeutas, coordinadores, especialistas en jóvenes, administradores de casos, personal de guardia, personal administrativo y otras funciones son los últimos empleados sin fines de lucro en unirse a Nonprofit Employees United (NEU) de OPEIU.

“Estoy entusiasmado con esta nueva oportunidad de trabajar en colaboración con nuestros líderes senior y ejecutivos de una manera en la que nunca antes se les había permitido a mis compañeros de trabajo”, dijo Eric Tilton, especialista en juventud. “El personal de Friends of Youth tiene un amplio conocimiento sobre las necesidades de los jóvenes a los que servimos debido a la estrecha colaboración con nuestros clientes. Me entusiasma que por fin podamos utilizar esos conocimientos para abogar por mejores condiciones de trabajo para nosotros, así como mejores servicios para nuestros clientes”.

Los empleados de la organización operan hogares de acogida, refugios para personas sin hogar, alojamiento de transición y servicios de salud mental para jóvenes y adultos jóvenes. La Local 8 representa a trabajadores de organizaciones similares en el área, como YouthCare, ROOTS Young Adult Shelter, Compass Housing Alliance y más.

Se espera que pronto empiecen las negociaciones.

Miembros de la Local 6 ascendidos en la AFL-CIO de Massachusetts



Brian Dunn



Lindsay Kenney

Dos miembros de la Local 6 (Región II) han sido ascendidos a puestos clave en la AFL-CIO de Massachusetts.

Brian Dunn ahora se desempeña como director político de la federación estatal. Ha estado con la federación desde 2018, y antes de eso trabajando como organizador senior. Anteriormente, trabajó en el Senado del estado de Massachusetts para la presidenta del Senado, Therese Murray y para el senador estatal Dan Wolf, así como para la campaña para el senado en 2012 de la senadora estadounidense Elizabeth Warren.

Lindsay Kenney, quien fue previamente organizadora política y legislativa de la federación, es ahora directora legislativa. Kenney se unió a la federación en 2020. Antes de eso, fue directora asociada de operaciones del Partido Demócrata de Massachusetts, donde estuvo apoyando en múltiples campañas y ayudó a organizar la Convención Demócrata anual.

Las federaciones estatales y los consejos laborales centrales de

AFL-CIO son el corazón del movimiento obrero, ya que se asocian con organizaciones estatales y comunitarias y llevan a cabo campañas estatales, locales y nacionales para mejorar la calidad de vida de las familias trabajadoras. La AFL-CIO de Massachusetts se desenvuelve como la voz de todos los trabajadores del estado.

La Local 30 ayuda a las víctimas de las inundaciones de California

El clima extremo en todo el sur de California este invierno ocasionó una gran cantidad de daños y pérdidas materiales para los residentes, incluyendo a algunos miembros de la OPEIU.

En San Diego, la Local 30 (Región V) se complace en poder brindar asistencia de emergencia a través de su Fondo de Ayuda a Damnificados Lifting Hands a los miembros de OPEIU afectados por las recientes inundaciones.

“No hay manera de predecir cuándo sucederán este tipo de cosas o qué tan extendidas estarán, por lo que vale la pena estar preparados”, dijo Marianne Giordano, directora ejecutiva y directora financiera de la Local 30 y vicepresidenta de OPEIU. “El objetivo de nuestro Fondo de Ayuda a Damnificados Lifting Hands es precisamente eso: estar preparados. A lo largo de los años, el fondo ha ayudado a nuestros miembros a superar varios acontecimientos imprevistos que les han causado enormes apuros. Aunque somos conscientes de que la unión no puede arreglarlo todo, podemos ayudar”.

El Fondo de Ayuda a Damnificados Lifting Hands de la Local 30, llamado anteriormente Fondo de Caridad de la Local 30, está financiado completamente por donaciones de los miembros y ha estado brindando asistencia de emergencia a los miembros de la Local 30 durante casi 20 años.



Arriba a la izquierda: La Directora Ejecutiva y Jefa de Finanzas de Local 30, Marianne Giordano, entrega un cheque de ayuda al miembro Olujimi Coker, junto a la Directora Adjunta Margie Chávez. Arriba a la derecha: Giordano con el miembro Cecilio Aguilar, Chávez y la miembro de la Junta Ejecutiva Jeannie Shim. Abajo a la derecha: La miembro Patricia Álvarez con Shim y la Directora de servicios para miembros Annette Baxter. Abajo a la izquierda: La miembro Judith Ramírez con Shim y la Asistente Ejecutiva/Directora de Comunicaciones María Pérez.

La OPEIU lidera la organización de los trabajadores estudiantiles

OPEIU continúa ayudando a los estudiantes trabajadores a organizarse y ganar sus sindicatos por márgenes masivos en universidades y facultades de todo el noreste. Los trabajadores estudiantiles de cuatro universidades, Bucknell, Emerson, Swarthmore y Smith, se unen a los trabajadores estudiantiles de Wesleyan, Barnard, Fordham, la Universidad de Pennsylvania, Tufts y Rensselaer Polytechnic para afiliarse a la Local 153 (Región II) en Nueva York.



Asesores residenciales de la Universidad Bucknell.

Asesores residenciales de Bucknell

El 4 de abril, los asesores residenciales (RAs) de la Universidad Bucknell de Lewisburg, Pensilvania, votaron abrumadoramente a favor de afiliarse a la Local 153. La unidad de 111 estudiantes trabajadores es el noveno grupo de RAs que se organiza con la Local 153 desde 2022.

“La universidad ha prometido y pospuesto durante mucho tiempo el cambio”, dijo Brooke Corpuz, estudiante de último año y RA de la universidad. “Es hora de que los RAs de Bucknell hagan oír su voz y que se haga algo. Estamos cansados de hablar y listos para actuar”.

Después de la votación, los RAs de Bucknell empezaron a desarrollar propuestas para la negociación de su primer contrato sindical. Se espera que pronto empiecen las negociaciones.

Asistentes residentes de Emerson College

En una votación unánime de 67 a 0, los asistentes residentes del Emerson College de Boston consiguieron su unión con la Local 153 a mediados de enero. Los estudiantes trabajadores de la universidad empezaron a organizarse en noviembre para lograr aumentos salariales, mejorar las condiciones laborales y las políticas que afectan la capacitación, los descansos y la recontractación año tras año. Se espera que la unión de Asistentes Residentes del Emerson College, o EURA, empiece pronto a negociar.

“Ahora que hemos logrado nuestra unión, podremos iniciar el proceso de negociación. Esto permitirá a los RAs trabajar directamente con Emerson para elaborar un contrato que ayude a reestructurar el papel del RA, dijo Casper Apodaca, un RA de tercer año y miembro del comité organizador. “Queremos que el puesto sea más equitativo para los futuros RAs que asuman la función y al mismo tiempo preservar las partes del trabajo que amamos, y creemos que la negociación colectiva ayudará a lograr un cambio significativo en este puesto”.



Asistentes residentes del Emerson College.



Asistentes residentes se manifiestan a favor de su sindicato en Swarthmore College.

Asistentes residentes del Swarthmore College

Los asistentes residentes de Swarthmore College, una universidad de artes liberales ubicada en las afueras de Filadelfia, votaron a mediados de diciembre a favor de sindicalizarse con la Local 153, convirtiéndose en el primer grupo de trabajadores de la universidad en sindicalizarse.

“La sindicalización ha traído mucha esperanza a este trabajo que hasta el momento ha sido una experiencia generalmente miserable. Nuestras condiciones de trabajo han sido muy injustas y precarias para todos nosotros, pero especialmente para mis vulnerables compañeros de trabajo, dijo Tyler Hicks, asistente residente y estudiante de tercer año de la universidad. “La sindicalización nos da una estabilidad real y una sensación de seguridad, ya que los RAs se enfrentan a una presión constante por parte de la escuela y de la dirección. Estoy muy emocionado de trabajar colectivamente para asegurarnos de que todos estemos atendidos mientras cuidamos de nuestros compañeros.”

Trabajadores del comedor estudiantil del Smith College

Los estudiantes que trabajan en comedores en Smith College, una universidad privada para mujeres en Northampton, Massachusetts, votaron abrumadoramente a principios de febrero para formar United Smith Student Workers (USSW) con la Local 153.

“Estoy muy emocionado de que mis compañeros de trabajo y yo nos unamos a la oleada de trabajadores universitarios que se sindicalizan para luchar por un mejor lugar de trabajo y un mejor campus”, dijo Sasha Rtishchev, estudiante de segundo año del comité organizador en una declaración al Daily Hampshire Gazette.

La universidad se negó a reconocer voluntariamente a su sindicato, lo que obligó a convocar elecciones a la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB). Aunque la NLRB dictaminó que sólo 139 votantes eran elegibles para votar, la universidad emplea aproximadamente a 400 estudiantes trabajadores de medio tiempo en casi 20 ubicaciones en todo el campus, incluyendo 15 comedores. Previo a las primeras negociaciones contractuales, su sindicato tiene planeado hablar con los 400 estudiantes que trabajan en los comedores.

“Nuestro sindicato está preparado para luchar para que todos quedemos incluidos en nuestro contrato”, dijo Amelia Wesley, estudiante de tercer año de la universidad y miembro del comité organizador.

En abril, el personal de la biblioteca de la universidad emuló la victoria de los trabajadores de los comedores estudiantiles con una victoria propia: un voto unánime de 26 a 0 para sindicalizarse con la Local 153.



Trabajadores del comedor estudiantil del Smith College.

Ahorros divertidos solo para usted

Los descuentos en entretenimiento de Union Plus ofrecen ahorros a las familias de la unión en todo, desde parques temáticos y zoológicos hasta entradas de cine y eventos deportivos.



Ahorros para las familias de la unión en parques de atracciones

Ahorre mucho dinero en atracciones



Más información en unionplus.org



Los trabajadores jóvenes reportan altos niveles de estrés, pero las uniones pueden ayudar

Los trabajadores de la Generación Z, de entre 18 y 24 años, declaran altos niveles de estrés en comparación con los trabajadores de más edad, según una reciente encuesta de McKinsey realizada a más de 25,000 estadounidenses.

Los resultados de la encuesta, publicada a finales del año pasado, revelaron similitudes y diferencias entre trabajadores de diferentes generaciones. Los trabajadores de la generación Z tienden a afirmar que el salario que reciben por su trabajo no les permite disfrutar de una buena calidad de vida, y son menos propensos que otras generaciones a afirmar que se sienten reconocidos y recompensados por su trabajo.

El informe señala que un “notable 77 por ciento de los encuestados de la Generación Z informan que están buscando un nuevo trabajo”, casi el doble de la tasa de otros encuestados. Sólo el 37% de los encuestados de la Generación Z cree que la mayoría de los ciudadanos de este país tienen posibilidades económicas.

Desde un punto de vista crítico, muchos jóvenes se muestran escépticos en cuanto a alcanzar hitos económicos clave que disfrutaron las generaciones anteriores. Por ejemplo, casi una cuarta parte de los encuestados dijeron que no esperan jubilarse, y el 59 por ciento de los encuestados no poseen ni esperan poseer una vivienda en su vida.

Sin embargo, la Generación Z sigue siendo la generación más prosindical en la fuerza laboral, y que manifiesta mayores niveles de apoyo al trabajo organizado que los Baby Boomers y la Generación X a su edad. El apoyo a las uniones sigue siendo muy similar entre los miembros de la Generación Z con estudios universitarios (63.7% de apoyo) y los que no los tienen (64.4% de apoyo), de acuerdo a un análisis del Center for American Progress.

A pesar del pesimismo generacional sobre las perspectivas económicas futuras, la posibilidad de organizar en uniones a una nueva generación de trabajadores podría ayudar a cambiar el rumbo. Los trabajadores sindicalizados ganan en promedio (11.2%) bastante más que los no sindicalizados, según la Oficina de Estadísticas Laborales, y es mucho más probable que tengan beneficios médicos proporcionados por el empleador.



“A pesar del pesimismo generacional sobre las perspectivas económicas futuras, la posibilidad de organizar en uniones a una nueva generación de trabajadores podría ayudar a cambiar el rumbo”.

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 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 X, Facebook, Instagram y LinkedIn

