

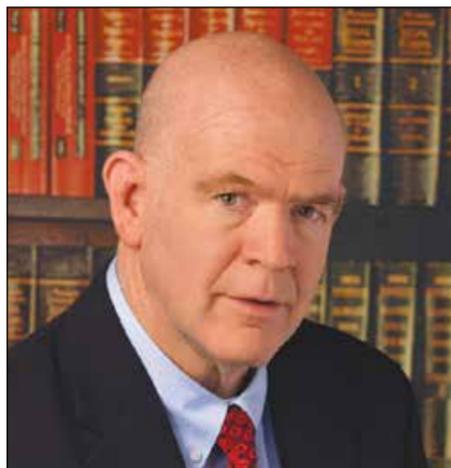
***OPEIU*CONNECT**

Número 556, Primavera 2024

UNIONES FUERTES ECONOMÍA FUERTE



**Fortalecer el poder de los trabajadores a través de
las uniones es clave para una economía fuerte**



¿Aprenderemos las lecciones de la historia y protegeremos a nuestros hijos?

Por Richard Lanigan
Presidente

En 1870, uno de cada cinco niños de entre 10 y 15 años tenía un empleo, según la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos. A principios del siglo XX, los reformistas creían que el beneficio a largo plazo de educar a los niños era mayor que los beneficios económicos del trabajo infantil y lucharon para eliminar esta práctica. En 1912, se produjo la huelga más grande hasta ese entonces, en las fábricas de lana de Lawrence, Massachusetts, en contra del trabajo infantil. Finalmente, después de intentar promulgar leyes estado por estado, las leyes federales que prohíben el trabajo infantil se incluyeron en la Ley de Normas Laborales Justas de 1938 (FLSA). Esta ley protegió a los niños del rudo mundo del trabajo de los adultos y elevó los estándares educativos en todo Estados Unidos durante casi 90 años.

En los dos últimos años, hemos sido testigos de un deterioro de estas protecciones. El New York Times, el Washington Post, U.S. News and World Report y NPR informaron que las violaciones a las leyes sobre trabajo infantil en Estados Unidos aumentaron casi un 300% entre 2015 y 2022, y un 37% en el último año. U.S. News and World Report informaron sobre 700 violaciones de menores que trabajaban en condiciones peligrosas en 2022. Curiosamente, a medida que se producía este aumento, al menos 10 estados modificaron o propusieron leyes laborales para permitir que los niños menores de 16 años tuvieran un acceso más fácil al trabajo (U.S. News and World Report, 11 de julio). Un estado promulgó una ley laboral que contradecía de manera directa a la FLSA.

Por ejemplo, en Arkansas, el gobernador firmó un proyecto de ley para eliminar el requisito de certificados de trabajo y verificación de edad para los empleados menores de 16 años. Iowa amplió el horario en el que los jóvenes de 14 y 15 años podían realizar trabajos temporales en un congelador de carne (CNN, 27 de mayo). Los legisladores de Missouri propusieron una ley que haría retroceder las protecciones de la legislación laboral infantil. ¿Por qué razón estos estados desafiarían la noción aceptada de que dichas leyes protegen a un grupo de personas que sufrirían abusos si no contaran con estas protecciones?

Según el Economic Policy Institute, un número abrumador de los menores que van a trabajar son inmigrantes procedentes de Latinoamérica y Centroamérica. El New York Times informó recientemente que más de 130,000 niños inmigrantes llegaron a Estados Unidos sin sus padres y sin medios de subsistencia ni para continuar con su educación. Estos niños acaban desempeñando algunos de los trabajos más ingratos.

Según The Washington Post (23 de abril), se han creado varios grupos de expertos (think tanks) para quitarle fuerza a la regulación federal y a las leyes sobre trabajo infantil. Una de estas organizaciones es la Foundation for Government Accountability,

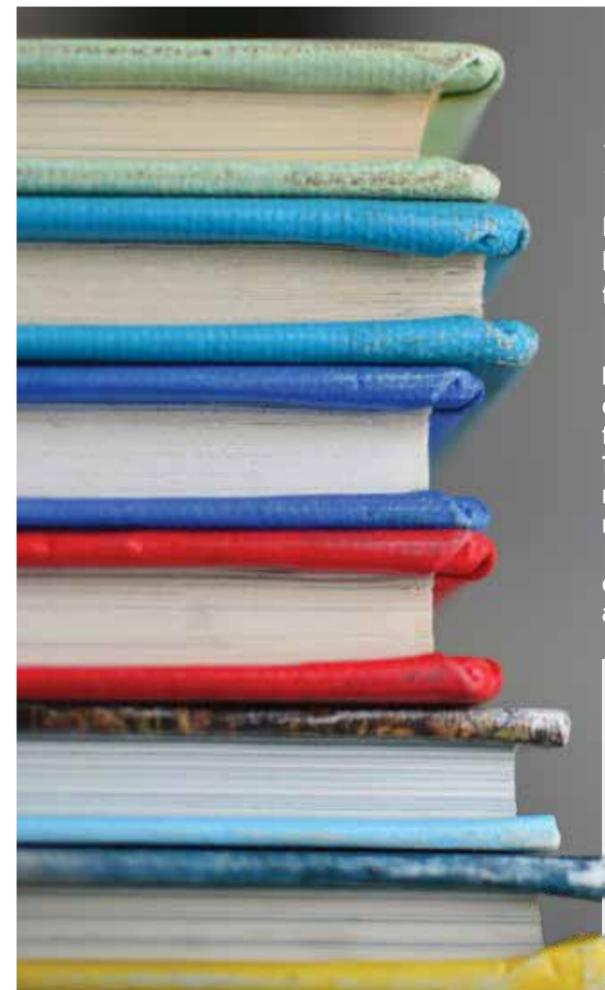
con sede en Florida, que ha “conseguido un notable éxito entre los republicanos para relajar las regulaciones que impiden que los niños trabajen muchas horas en condiciones peligrosas”.

A medida que aumenta el número de niños migrantes que trabajan en empleos para adultos, los gobernadores de Arkansas, Iowa, Missouri, Dakota del Sur y varios otros estados también han adoptado la posición de que fortalecer las leyes nacionales de inmigración debería ser una prioridad.

Cuando resulta evidente que los niños inmigrantes están realizando estos trabajos, restar fuerza a las leyes laborales y facilitar a los empleadores la contratación de niños inmigrantes no parece coherente con

Hacer una legislación laboral más estricta, con mayores requisitos de rendición de cuentas, información y divulgación, protegería el empleo y el bienestar infantil en Estados Unidos...

disuadir a los indocumentados de inmigrar a Estados Unidos y “quitar” el trabajo a los estadounidenses. Hacer leyes laborales más estrictas, con mayores requisitos de rendición de cuentas, presentación de informes y divulgación, protegería los empleos y el bienestar infantil en Estados Unidos, lo que estaría más en acorde con el objetivo de inmigración.



¿Está pensando en regresar a la escuela?

Es un nuevo año y el momento perfecto para mejorar sus habilidades profesionales y hacer crecer su profesión con un título universitario.

Usted puede alcanzar sus metas de educación superior a través del **Beneficio de Descuento Universitario de OPEIU**, que ofrece importantes descuentos en las tarifas de colegiatura a los miembros de OPEIU y sus familias. Elija entre las diversas universidades participantes y más de 150 programas de nivel técnico en línea diseñados para satisfacer sus necesidades, desde certificados hasta títulos de técnico, licenciatura y maestría en atención médica, negocios, contabilidad y más.

Su beneficio de universidad de la unión apoya con descuentos en la colegiatura de hasta el 50 por ciento y sus becas federales todavía se aplican, reduciendo sus costos aún más.

Escanee el código QR para empezar.



Explore las distintas oportunidades disponibles y llene un formulario de solicitud para que le asignen una universidad y un programa que le interesen. Luego se lo conectará con los servicios de soporte, que pueden responder cualquier pregunta que pueda tener y guiarlo a través del proceso de solicitud e inscripción.

¡Haga su solicitud ahora mismo para las becas de OPEIU de 2024!

Se están recibiendo las solicitudes para las becas de educación superior 2024 de OPEIU. Se alienta a todos los miembros elegibles y a sus familias a presentar su solicitud. La fecha límite es el 29 de marzo.

Los requisitos de elegibilidad y las solicitudes se pueden encontrar en opeiu.org en la pestaña de Recursos para Miembros, así como en la aplicación de la OPEIU, que está disponible para su descarga gratuita para iPhones en la App Store y para dispositivos Android en Google Play. ¡O simplemente escanee el código QR!



Se ofrecen becas de hasta 6,500 dólares a los miembros de OPEIU y a sus dependientes para continuar con su formación. Escanee el código QR para obtener más información.

CARTAS AL EDITOR

Solidaridad con los miembros de WGA

En nombre de Writers Guild of America West, les agradecemos su invaluable apoyo durante los 148 días de huelga. Esta acción laboral contó con una solidaridad amplia y profunda tanto de nuestros miembros como de nuestros aliados mientras no enfrentábamos contra los poderosos conglomerados de medios. Pero nunca estuvimos solos los días que estuvimos en el piquete. Ustedes se nos unieron desde el principio con declaraciones de apoyo y exigencias a las empresas para que hicieran lo correcto.

Marcharon con nosotros en los piquetes, intensificaron las voces de los escritores en la prensa y en las redes sociales, donaron a nuestros fondos de ayuda mutua, organizaron eventos y acciones y llevaron alimentos y bebidas. Cada día nos recordaban que esta lucha era más grande que nosotros.

Las cuestiones por las que luchamos y ganamos en este contrato (salarios justos, mejores condiciones laborales y protecciones contra la inteligencia artificial) afectan a todos los trabajadores y comunidades en Estados Unidos y en todo el mundo. Nos sentimos honrados de que hayan levantado esta huelga y la hayan convertido en parte de un movimiento más amplio por la justicia social y económica. Es inspirador saber que el movimiento se construirá sobre estas intersecciones de industrias y causas y únicamente puede hacerse más fuerte.

Muchas gracias por estar con nosotros. Continuaremos apoyándolos mientras luchamos juntos por un futuro más justo y equitativo.

Unión ahora. Unión para siempre.

En solidaridad,

Meredith Stiehm, presidenta
Michele Mulroney, vicepresidenta
Betsy Thomas, secretaria-tesorera
Writers Guild of America West
Los Ángeles, California

Gracias por apoyar a Guide Dogs of America

Guide Dogs of America (GDA) está muy agradecido por la generosa contribución de OPEIU. La gente lleva una vida ajetreada y tiene muchas opciones para gastar su dinero. Apreciamos el tiempo y la consideración que han dedicado a apoyar la misión de nuestra escuela proporcionando perros guía y de servicio altamente adiestrados a las personas que no tienen visión o a las que padecen TEPT o autismo. Un apoyo como el suyo es de ayuda para cubrir una variedad de gastos esenciales que incluyen alimentos, equipos, suministros, adquisiciones, capacitación y atención veterinaria.

Contemple programar una visita guiada a nuestro campus o asistir a una ceremonia de graduación de un perro guía. ¡Ambas son ocasiones conmovedoras y memorables! Contáctenos también para oportunidades de voluntariado.

Gracias nuevamente por permitir que GDA brinde compañeros confiables a quienes los necesitan con nuestros perros extraordinarios. Manténgase involucrado desde donde quiera que esté, siguiéndonos en Facebook, X (Twitter), Instagram o TikTok.

Con mis mejores deseos,

Russell A. Gittlen
Presidente
Guide Dogs of America
Sylmar, California

Nota del editor: El personal de Guide Dogs of America es miembro de la Local 30 (Región V) de San Diego. Si está interesado en apoyar el gran trabajo de GDA o en ser voluntario, visite guidedogsofamerica.org para obtener más información.

EN ESTE NÚMERO

En portada: Un informe reciente del Departamento del Tesoro de Estados Unidos confirma lo que los trabajadores han sabido durante décadas: fortalecer el poder de los trabajadores a través de las uniones se traduce en una economía más fuerte y en una mayor igualdad de ingresos para todos los estadounidenses. Consulte la página siguiente para obtener más detalles y leer el informe completo.



6
Cómo la huelga de los trabajadores del servicio de limpia de Memphis cambió el movimiento obrero



10
Enfoque de los delegados:
La comunicación es vital para una unión fuerte



12
El contrato de Code for America establece el estándar de la industria



16
Miembros de la Local 6 toman el timón en la AFL-CIO de Massachusetts

Según un informe del Departamento del Tesoro, las uniones fortalecen la economía.

El Departamento del Tesoro de Estados Unidos acaba de publicar un informe pionero sobre el papel que desempeñan las uniones en la economía, y los resultados son, como era de esperarse, positivos.

El informe de 32 páginas, “Las uniones y la clase media”, detalla cómo las uniones reducen la desigualdad de ingresos, aumentan los salarios de todos los trabajadores y ayudan a los trabajadores sindicalizados a prepararse para el retiro. Fortalecer el poder de los trabajadores a través de las uniones, dijeron los autores, “podría fortalecer la economía estadounidense”.

El informe desenmascara muchos argumentos antisindicales utilizando una serie de datos, detallando cómo un contrato sindical beneficia tanto a los individuos como a las comunidades.

“Una mayor sindicalización tiene el potencial de contribuir a revertir el marcado aumento de la desigualdad observado durante el último medio siglo”, decía un resumen. “En general, las pruebas presentadas en el informe del Tesoro cuestionan la opinión de que la capacitación de los trabajadores frena la prosperidad económica”.

El informe indica que las uniones benefician a todos los grupos demográficos. Al fomentar prácticas salariales igualitarias, las uniones sirven para reducir las diferencias salariales raciales y de género, continúa el resumen. “Y las uniones modernas cuentan con una amplia representación de todas las razas y géneros. En 2021, los hombres negros tenían una proporción de representación sindical especialmente alta, del 13 por ciento, en comparación con la media de la población, del 10 por ciento. La diversidad demográfica de los miembros de las uniones modernas significa que los beneficios de cualquier política que fortalezca a las uniones actuales se sentirían en toda la población”.

“Una mayor sindicalización tiene el potencial de contribuir a revertir el marcado aumento de la desigualdad observado durante el último medio siglo”.

“Al fomentar prácticas salariales igualitarias, las uniones sirven para reducir las diferencias salariales raciales y de género”.

OPEIU CONNECT

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

RICHARD LANIGAN
Presidente

MARY MAHONEY
Secretaria-Tesorera



ILCA
International Laborers' Association



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



Escanee el código QR para leer el informe completo.

Cómo la huelga de los trabajadores del servicio de limpia de Memphis cambió el movimiento obrero

Por Kurtis Lee, para The New York Times



Miembros de OPEIU se unen a la marcha “Soy un hombre” (I am a man) el 4 de abril de 2018, observando el 50 aniversario del asesinato del Rev. Dr. Martin Luther King Jr. El Dr. King estaba en Memphis el 3 de abril de 1968, apoyando a los trabajadores del servicio de limpia en huelga y pronunciando su famoso discurso “la Cima de la Montaña” (Mountaintop). Menos de un día después, fue asesinado en el balcón del Motel Lorraine.

La acción de 1968 condujo a una mayor movilidad económica de los trabajadores negros. Hoy, los activistas sindicales están tratando de capturar algo de ese espíritu.

Jack Walker es un sindicalista. Conduce un camión de la basura en Memphis, donde su ruta puede llevarle a pasar junto a casas estilo escopeta a orillas del río Misisipi y por los estrechos callejones cercanos al Motel Lorraine, donde fue asesinado el reverendo Dr. Martin Luther King Jr. Siempre está consciente de cómo sus protecciones por parte de la unión están ligadas a la muerte del Dr. King y la de otro hombre: su padre.

Robert Walker, el padre del Sr. Walker, también era trabajador del servicio de limpia. El 1º de febrero de 1968, estaba recogiendo basura cuando empezó una lluvia torrencial. Él y su colega Echol Cole se refugiaron en el compactador de su camión. Cuando se averió un pistón de compresión, los dos hombres fueron aplastados. La ciudad no tenía intención de pagar prestaciones por fallecimiento y ofreció a la viuda de Robert Walker sólo 500 dólares para los gastos del funeral, “si los necesita”, como decía la carta oficial. Tenía cinco hijos, incluido Jack, y estaba embarazada del sexto.

La tragedia fue la culminación de indignaciones de lenta evolución para los trabajadores negros del servicio de limpia en Memphis. Ganaban bajos salarios por arrastrar pesados botes abiertos de basura hasta sus camiones. La basura podrida se filtraba sobre su piel y ropa. Sus colegas blancos, que a menudo eran conductores, se duchaban en el depósito al final de sus turnos. Pero los recolectores negros se veían obligados a viajar en autobús o a caminar a casa con sus ropas húmedas cubiertas de manchas de basura y gusanos.

Hartos, convocaron a una huelga. Aproximadamente 1,300 trabajadores del servicio de limpia empezaron a marchar por las calles de Memphis. Llevaban pancartas en las que se leía “Soy un hombre”, con el “Soy” subrayado. La huelga se prolongó durante semanas. A pesar de que la basura empezaba a acumularse en las calles de la ciudad, el alcalde de Memphis no atendía las demandas de los huelguistas y enviaba a la policía con garrotes y mazas para disolver las marchas.

La misión y la valentía de los huelguistas conmovieron al Dr. King, quien se había embarcado en un nuevo esfuerzo de justicia económica, la Campaña de los Pobres. El Dr. King acudió a Memphis en marzo y nuevamente en abril, cuando, en una iglesia local, pronunció un apasionado discurso que acabaría siendo el último.

Dos semanas después de que el Dr. King fuera asesinado en el balcón del Motel Lorraine, el Ayuntamiento de Memphis votó a favor de reconocer a la unión de trabajadores del servicio de limpia, prometiendo salarios más altos a la fuerza laboral mayoritariamente negra.

Fue un primer paso para que se estabilizaran económicamente, afirma Lee Saunders, actual presidente de la Federación Estadounidense de Empleados Estatales, de Condados y Municipales. Fue un acuerdo monumental.

La huelga en Memphis hace más de cinco décadas “inspiró una oleada de organización y huelgas, no muy diferente de lo que estamos presenciando hoy”, dijo William P. Jones, profesor de historia de la Universidad de Minnesota que ha escrito sobre raza y clase.

El resurgimiento actual del activismo laboral afecta a una amplia diversidad de sectores. Ha habido luchas laborales recientes, entre otros lugares, en estaciones ferroviarias, escuelas, hospitales, hoteles, estudios de Hollywood y establecimientos Starbucks. Y los temas que se han puesto sobre la mesa de negociación incluyen demandas tradicionales, como salarios más altos y mejores niveles de adecuados de personal, así como protecciones contra la sustitución por inteligencia

Lo que demostraron los trabajadores negros del servicio de limpia en Memphis fue que, al afiliarse a una unión y retener su trabajo, incluso las personas con los empleos más duros y peor pagados podían “transformar esos empleos en vehículos confiables para la movilidad económica”.

artificial. Las uniones han tenido un éxito notable en los últimos meses, incluyendo el logro de un gran aumento salarial para los trabajadores hoteleros de Las Vegas que simplemente amenazaron con una huelga.

Lo que demostraron los trabajadores negros del servicio de limpia en Memphis fue que, al afiliarse a una unión y retener su trabajo, incluso las personas con los empleos más duros y peor pagados podían “transformar esos empleos en vehículos confiables para la movilidad económica”, dijo el Dr. Jones. Y eso, añadió, condujo “a una rápida expansión de las uniones del sector público en las décadas de 1970 y 1980 y a la aparición de los afroamericanos como el sector más sindicalizado de la mano de obra estadounidense”.

Continúa en la siguiente página

Viene de la página anterior

‘Se han logrado grandes avances’

Hoy en día, los trabajadores negros tienen la tasa de afiliación sindical más alta de cualquier grupo racial o étnico. Aun así, los trabajadores negros sindicalizados ganan menos que sus homólogos blancos, 1,022 dólares semanales en promedio, frente a los 1,246 dólares de los trabajadores blancos, según la Oficina de Estadísticas Laborales.



Tres de los trabajadores del servicio de limpia de Memphis que participaron en la histórica huelga de 1968 son invitados a una conferencia de la OPEIU el 21 de mayo de 2011, en Memphis. De izquierda a derecha están Herbert Parson, con su esposa Margaret, Alvin Turner y Baxter Leach, con su hija Sharon. Los tres hombres, junto con otros cinco miembros supervivientes de la huelga, fueron incluidos en el Salón de la Fama del Trabajo en una ceremonia celebrada en la Casa Blanca el 29 de abril de 2011, por su participación en la campaña icónica en la historia de los derechos civiles y laborales, que allanó el camino para una mayor afiliación sindical entre los estadounidenses negros.

Gary Hoover, profesor de economía en la Universidad de Tulane, dijo que es probable que la brecha se deba al hecho de que los trabajadores negros tienen menos oportunidades de ascenso. Sin embargo, según Hoover, los afroamericanos se han inclinado por los empleos sindicalizados porque ofrecen mayor protección que los no sindicalizados. Lo que se busca es seguridad laboral, dijo, “y alguna forma de protección contra la discriminación”.

En la actualidad, esas protecciones son más difíciles de conseguir. La tasa de afiliación a las uniones de los trabajadores estadounidenses era del 10.1% en 2022, un gran desplome comparado con el 20.1% de 1983, cuando el gobierno federal empezó a recopilar datos comparables. Esa disminución fue impulsada, en parte, por el declive de la industria manufacturera en este país y por la diseminación de fábricas a los

estados, principalmente en el sur, que prohibían a las uniones obligar a los trabajadores a pagar cuotas. Los votantes de Tennessee aprobaron el año pasado una enmienda para consagrar esa prohibición en la Constitución del estado.

Los activistas obreros de todo el país están tratando de evitar una mayor caída e instaurar uniones en nuevas industrias. En los 10 primeros meses de este año, 492,300 trabajadores se han declarado en huelga, más del triple que en el mismo periodo del año anterior, de acuerdo a un seguimiento de las acciones laborales de la Universidad de Cornell. Los piquetes aparecen en las noticias de la noche, incluyendo uno de septiembre en el área de Detroit, en donde el presidente Biden se unió a miembros de la unión United Automobile Workers.

Ha habido victorias importantes en los últimos meses. Cerca de 75,000 trabajadores de la salud de Kaiser Permanente se declararon en huelga en todo el país, consiguiendo importantes aumentos salariales, incluyendo un salario mínimo de 25 dólares la hora en California. En septiembre, después de una huelga de meses, Writers Guild of America, acordó un aumento salarial del 12.5 por ciento durante un contrato de tres años y, dos meses después, SAG-AFTRA, la unión de actores, obtuvo un aumento salarial del 7 por ciento en el primer año de su contrato. Quizás lo más notable sea que la U.A.W. llevó a cabo una huelga innovadora contra los tres grandes fabricantes de automóviles que condujo a un aumento salarial del 25 por ciento durante los siguientes cuatro años y medio.

Se han logrado grandes avances, dijo Martin Luther King III, el hijo mayor del Dr. King. El Sr. King, de 66 años, que a menudo marcha en solidaridad con los miembros de la unión, dijo que el movimiento laboral se sintió con más energía durante el año pasado que en cualquier otro momento de su vida.

El Dr. Jones señaló que “la mayoría de los grandes logros han ocurrido en sectores en los que las uniones están bien establecidas y cuentan con la protección legal para hacer huelga y obtener concesiones”, como la industria del automóvil y Hollywood. Los primeros éxitos en la sindicalización de los trabajadores de Amazon se han estancado. Y a los trabajadores de sectores como el transporte compartido o los servicios de comida les ha sido difícil conseguir el reconocimiento sindical. “En ese sentido”, dijo, “los trabajadores de Starbucks o de Uber están luchando por los mismos derechos a salarios decentes, buenas condiciones laborales y representación de las uniones, que los trabajadores del servicio de limpia de Memphis exigieron en 1968”.

‘Esos hermanos la pasaron muy mal’

En una mañana reciente, docenas de camiones de basura circulaban ruidosamente por un camino que pasaba enfrente de las puertas de hierro de un edificio del servicio de limpia en el extremo sur de Memphis. El aire era denso y putrefacto. La mayoría de los camiones eran operados por un conductor y un recolector, que saltaba del camión en cada parada y echaba los

escombros de los botes al compactador. Sus turnos empiezan a las 7 de la mañana y a veces se prolongan hasta por 12 horas.

Memphis ocupa un lugar destacado en la historia de los derechos civiles y laborales. Las imágenes de los trabajadores negros del servicio de limpia que sostienen los icónicos carteles “Soy un hombre” (I am a man) están pegados en placas y murales por toda la ciudad. En 2017, las autoridades municipales de la ciudad otorgaron subsidios de 70,000 dólares a más de una docena de trabajadores que formaban parte de la unión en 1968. El alcalde elogió su “valentía y determinación”.

Muchas cosas han mejorado desde la época de su padre, dijo el Sr. Walker. En aquel entonces, la mayoría de los hombres negros del departamento sólo podían trabajar como recolectores de basura, no como conductores;

hoy, el Sr. Walker es conductor. Pero el trabajo de servicio de limpia en Memphis sigue siendo peligroso. En entrevistas, algunos trabajadores del servicio de limpia de la ciudad describieron sus preocupaciones persistentes por la seguridad, como por ejemplo, entrar en contacto con cadáveres de perros rabiosos y salpicaduras de ácido de las baterías. Patricia Moore, de 52 años, que trabajaba en una empresa privada de servicio de limpia, Republic Services, murió en marzo aplastada por un camión en un vertedero de Memphis. Llevaba 30 años trabajando para la empresa.

Después del accidente, los trabajadores del Teamsters Local 667, que representa a los empleados de Republic, abandonaron sus trabajos e iniciaron una huelga de nueve días, y finalmente lograron un nuevo contrato de cinco años con aumentos salariales de hasta el 28 por ciento por hora durante el período del acuerdo. También incluía fondos adicionales para equipos y suministros de seguridad.

Para los trabajadores del servicio de limpia de la ciudad, el salario sigue siendo un problema. Marquize Cast, de 40 años, se incorporó al departamento de servicio de limpia como conductora en 2009. Creció escuchando historias de su abuela sobre la huelga de 1968, y trabajar en el servicio de limpia le da un sentido de orgullo, dijo.

“Esos hermanos pasaron por muchas cosas”, recuerda haber pensado.

Pero con dos hijos y montañas de facturas, su sueldo, que empezó con algo así como \$14 la hora y ahora gana alrededor de \$21, no era suficiente. Unos años después de empezar en el departamento del servicio de limpia, aceptó un segundo trabajo como conserje nocturno en una escuela primaria.

El Sr. Cast habló de la hermandad que sentía con sus compañeros del servicio de limpia, compartiendo risas y comidas, e intercambiando turnos para ayudarse mutuamente. Pero ha visto a compañeros de trabajo irse a trabajos no sindicalizados con mejores salarios en FedEx, que tiene su sede en la ciudad, y en grandes almacenes abastecidos con carga en el Aeropuerto Internacional de Memphis.

Mental y físicamente, el trabajo puede destrozarte, dice sobre su trabajo en el sector del servicio de limpia.

Lo mismo ha ocurrido con el Sr. Walker. El movimiento repetitivo de subir y bajar del camión durante 40 años le ha desgastado las articulaciones. A veces se pregunta si la ciudad realmente valora el trabajo de personas como él.

“Se han logrado grandes avances”, dijo Martin Luther King III, el hijo mayor del Dr. King. El Sr. King, de 66 años, que a menudo marcha en solidaridad con los miembros de las uniones, dijo que el movimiento obrero se sentía con más energía en el último año que en cualquier otro momento de su vida.

Una tarde hace poco tiempo, el Sr. Walker estaba sentado afuera de las oficinas principales de la Local 1733. Cerca de allí, una placa adherida a un poste de luz decía “1968 Strikers Lane”, un pequeño recordatorio, como tantos otros en esta ciudad, del padre que le quitaron cuando era un niño.

El Sr. Walker miró en dirección a la placa. Pensó en su padre, “un hombre fuerte y saludable”, dijo, “que lo único que quería era mantener a su familia”.

Del New York Times. © [2023] The New York Times Company. Todos los derechos reservados. Utilizado bajo licencia.

Enfoque de los delegados

La comunicación es vital para una unión fuerte



Por Diana Fonseca
Cocinera parrillera y delegada
Base de la Fuerza Aérea de Lackland
Unión de Empleados Profesionales
Técnicos Industriales (ITPEU)/OPEIU
Local 4873 (Región III)

Como uno de los dos delegados que representan a más de 800 miembros en la Base de la Fuerza Aérea Lackland, he aprendido de primera mano lo importante que puede ser el simple acto de comunicación.

En mi taller, compartir información es un componente crítico de mi trabajo como delegado. Conocer los detalles de nuestro contrato, o saber en dónde buscar la información que necesita un miembro, ha demostrado ser de un valor incalculable en mi trabajo diario, ya que me ayuda a resolver rápidamente las inquietudes o las preguntas de los miembros.

Durante la orientación para nuevos empleados, nos aseguramos de darnos tiempo para hablar con ellos. Aunque disponemos solo de unos minutos, les proporcionamos un ejemplar impreso del contrato, nos aseguramos de que sepan cómo contactarnos, y les resumimos sus derechos como afiliados a la unión. Hacer este contacto inicial lo antes posible, es fundamental para crear la relación de confianza que un delegado necesita para hacer su trabajo y abogar por los miembros de manera efectiva.

Ser un oyente activo, tomar notas y hacer un seguimiento con los miembros lo antes posible también me ha ayudado a desarrollar mis habilidades como delegado en mi lugar de trabajo durante los últimos cinco años. Incluso si no sé la respuesta a una pregunta, puedo referirme más tarde a los detalles concretos de su situación cuando me pongo en contacto con nuestro representante de la unión.

Al dar prioridad a la comunicación abierta, hemos podido aumentar nuestras filas y abordar oportunamente las inquietudes en el lugar de trabajo. Los delegados son la primera línea de defensa de los miembros. Es importante crear una cultura de transparencia y confianza para que los delegados puedan defender a nuestros miembros con la mayor eficacia posible.

Ser un oyente activo

Es importante desarrollar las habilidades de un oyente activo y hacer que la gente sepa que está siendo escuchada. Si alguien no siente que está siendo escuchado, incluso si usted está escuchando, es muy difícil tener una conversación efectiva.

Muestre a la gente que usted está escuchando manteniendo el contacto visual, asintiendo cuando sea apropiado, repitiendo parte de lo que ha oído y haciendo buenas preguntas.

Ser un oyente activo es esencial para ser un delegado sindical eficaz y representar mejor a sus compañeros de trabajo.

“Escúchenos rugir: Estamos listas para el 2024”, dicen las mujeres de la unión laboral que se preparan para las elecciones de noviembre

Los miembros de OPEIU se unieron a cientos de miembros laborales y líderes de uniones de todo el país para prepararse para las elecciones de 2024 en la 22ª Convención Bienal de la Coalición de Mujeres de Uniones Laborales (CLUW), celebrada recientemente en Minneapolis, con el tema “Escúchenos rugir: Estamos listas para el 2024”

CLUW está a la vanguardia en el fomento del desarrollo de las mujeres líderes laborales para proteger los derechos e intereses de las mujeres trabajadoras y los de sus familias, dijo Lisa Blake, presidenta de la Local 42 (Región VII), vicepresidenta internacional y vicepresidenta del Consejo Ejecutivo de CLUW.

“OPEIU apoya los esfuerzos de CLUW y, mientras ‘rugimos en el 24’, me sentí orgullosa de representar a OPEIU en la convención de CLUW”, dijo Blake. “Estuvieron presentes mujeres líderes que representaban a todas las uniones nacionales e internacionales, y el poder estaba en la sala. La fila para las mujeres es más larga gracias a la afiliación a CLUW”.

CLUW es una organización no partidista dentro del movimiento obrero y la única organización nacional de mujeres sindicalistas de Estados Unidos. Desde su fundación en 1974, el grupo ha tratado de unificar a todas las mujeres sindicalistas para encontrar formas de que el movimiento obrero pueda abordar los numerosos retos a los que se enfrentan las mujeres trabajadoras y sus familias. Las miembros de CLUW están en primera línea en la lucha por la igualdad salarial, la seguridad laboral, la equidad en materia de anticonceptivos, el cuidado de niños y ancianos, la atención médica asequible, lugares de trabajo seguros y sin violencia ni acoso, y más.

OPEIU es una de las más de 70 uniones que componen la membresía de CLUW. Para obtener más información, visite cluw.org.



Chelsea Bland, miembro de la Local 2 y Presidenta de CLUW D.C., a la izquierda, y Lisa Blake, Presidenta de la Local 42 y Vicepresidenta Internacional, a la derecha, con Elise Bryant, Presidenta de CLUW, en la convención. Blake también se desempeña como vicepresidenta de la Junta Ejecutiva de CLUW.

El contrato de Code for America establece el estándar de la industria

Code for America Workers United (CWU) ratificó su primer acuerdo de negociación colectiva en Code for America, estableciendo un nuevo estándar en protección y beneficios para los trabajadores de la industria tecnológica. La unidad, que se organizó en octubre de 2021 con Tech Workers Union Local 1010 (Región II) de OPEIU, negoció aumentos salariales generales y permisos familiares y médicos remunerados adicionales, así como nuevos beneficios como apoyo a la adopción y a la fertilidad y atención afirmativa de género.

El contrato también abre nuevas perspectivas al ampliar las protecciones de los trabajadores para incluir salvaguardias contra la discriminación y el monitoreo intrusivo, limitando el uso de trabajadores contratados y temporales a favor de empleados de tiempo completo y estableciendo un proceso de arbitraje neutral para resolver disputas entre la unión y la gerencia. Con este contrato, los miembros de CWU mejoran las condiciones de trabajo en Code for America y establecen nuevas normas laborales para la tecnología cívica y toda la industria tecnológica.

El personal de Code for America, que desarrolla y utiliza tecnología para mejorar el gobierno y la red de seguridad social, empezó a formar una unión en el otoño de 2020 con el objetivo de mejorar las condiciones laborales para aumentar la retención y garantizar la sostenibilidad de la organización. CWU logró estos objetivos con un contrato que origina más seguridad laboral y da voz a los trabajadores en dirección al trabajo de la organización. Lo más importante es que el contrato ayuda a garantizar que Code for America continúe cumpliendo su objetivo de mejorar la prestación de servicios gubernamentales a las personas que más los necesitan.

“Los miembros de CWU trabajan incansablemente para ayudar a mejorar la red de seguridad social para todos; este contrato es una red de seguridad para nosotros”, dijo Matt Bernius, investigador principal de Code for America durante cuatro años y miembro del comité de negociación. “Estamos entusiasmados con lo que hemos ganado en este contrato, y además estoy orgulloso de que hayamos podido codificar los valores de Code for America en el contrato”.

Los miembros del CWU se mantuvieron unidos en solidaridad durante todo el proceso de negociación que fue largo y a menudo desafiante. Juntos, hicieron responsable a la organización de sus valores declarados, y establecieron un estándar en la organización de lo que significa que los trabajadores tengan un sitio en la mesa.

Estoy muy orgullosa de mis compañeros de la unión y de lo duro que luchamos por este primer contrato, dijo Tanya Grinblat, directora asociada de desarrollo de Code for America desde 2020 y miembro del comité de negociación.

Obtenga más información sobre Tech Workers Union Local 1010 de OPEIU en techworkersunion-1010.org.



Los miembros de Code for America Workers United ratifican su primer contrato.

El personal del Albergue para Adultos Jóvenes se organiza con la Local 8



Omar Cuevas Vega, izquierda, aprendiz de organizador de la Local 8, y Rose King, miembro del comité organizador, en el conteo de votos realizado por la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

Los administradores de casos, los supervisores voluntarios y los especialistas en servicio al huésped del Albergue para Adultos Jóvenes ROOTS votaron recientemente a favor de sindicalizarse con la Local 8 (Región VI).

El grupo de trabajadores sin ánimo de lucro se organizó para abordar las necesidades que enfrentan de manera similar los trabajadores de este rubro en todo el país: mejorar las condiciones laborales, aumentar la transparencia y participar en las decisiones que afectan su trabajo basado en su misión.

“Sindicalizarse es la única manera de aumentar la autonomía de los trabajadores y garantizar la plena transparencia, responsabilidad y equidad”, expresó Tabatha Kojima, supervisora voluntaria de la organización. “En última instancia, nos estamos sindicalizando por nuestros huéspedes. Merecen personal que no esté experimentando agotamiento crónico, dificultades financieras ni fatiga por compasión”.

El albergue ofrece una serie de servicios a los jóvenes de 18 a 25 años de Seattle que sufren inestabilidad en la vivienda, que incluyen: albergue nocturno, comidas calientes, duchas y lavandería, así como gestión de casos in situ y derivación a otros servicios de apoyo y transición.



Miembros del personal del Comité Internacional de Rescate.

“Esta victoria no es sólo para nosotros sino para la comunidad más amplia de personal del IRC que lucha por la justicia y la equidad. Tenemos la esperanza de que nuestro éxito organizativo sirva como modelo para que los 29 centros de IRC a lo largo de los Estados Unidos se unan para formar una unión con OPEIU”.

El personal del IRC vota para unirse a la Local 277

El personal del Comité Internacional de Rescate (IRC) de Dallas se unió como IRC Workers Unite y votó a favor de afiliarse a la Local 277 (Región IV) por cuestiones salariales y de seguridad.

Los trabajadores de la organización sin ánimo de lucro brindan ayuda de emergencia y apoyo a largo plazo a refugiados de todo el mundo. El IRC, que opera en 40 países y 29 ciudades de Estados Unidos, está dirigido por David Miliband, ex Secretario de Asuntos Exteriores del Reino Unido. Su salario de \$1 millón de dólares expone un marcado contraste con el salario promedio de los trabajadores del IRC en Dallas, que ganan alrededor de 40,000 dólares al año.

Esta diferencia salarial, junto con los problemas de seguridad, llevó a los trabajadores a organizarse en el llamado estado del “derecho al trabajo”.

“Esta victoria no habría sido posible sin los esfuerzos colectivos, la determinación y la solidaridad del dedicado personal de IRC”, señaló Tyler Turner, presidente y gerente comercial de la Local 277 con sede en Texas y vicepresidente internacional. “La exitosa sindicalización de IRC Workers Unite marca un importante paso hacia adelante para garantizar los derechos, la dignidad y el trato justo de todo el personal”.

La unidad de aproximadamente 90 empleados de tiempo completo y de medio tiempo es el primer grupo de personal de IRC que se sindicaliza en los Estados Unidos.

“Esta victoria no es sólo para nosotros sino también para la comunidad más amplia de personal del IRC que lucha por la justicia y la equidad”, señala una declaración de Workers Unite del IRC sobre su victoria. “Tenemos la esperanza de que nuestro éxito organizativo sirva como modelo para que las 29 ubicaciones de IRC a lo largo de los Estados Unidos se articulen para formar una unión con OPEIU”.

Se espera que pronto empiecen las negociaciones del contrato.

El Banco Comunitario de Alimentos del Condado de Alameda vota sindicalizarse con la Local 29, señalando desigualdades salariales y problemas de seguridad

El personal del Banco Comunitario de Alimentos del Condado de Alameda (ACCFB) en el Área de la Bahía votó a favor de formar una unión con la Local 29 (Región V). Su unión, Alameda County Community Food Bank United, representa aproximadamente a 90 empleados de tiempo completo y de medio tiempo en el banco de alimentos sin ánimo de lucro.

Muchos trabajadores del banco de alimentos, el segundo en sindicalizarse con la Local 29 después del Banco de Alimentos de San Francisco-Marin en 2020, ganan salarios por debajo del salario mínimo.

“Algunos miembros del personal tienen acceso a nuestra propia despensa”, dijo Aila Dinglasan, coordinadora de programas del banco de alimentos, en una entrevista con el San Francisco Chronicle. “Todos estamos enfocados y unidos en nuestra misión de acabar con el hambre, por lo que abogamos por nosotros mismos” mediante la sindicalización, afirmó.

El personal de ACCFB se enfrenta a muchos de los mismos problemas que han inspirado a otros trabajadores de bancos de alimentos del Área de la Bahía a organizarse, dijo Sarah Holtz, organizadora de la Local 29. Abordar las desigualdades salariales, las diferencias entre el personal de atención al público y el personal interno y las preocupaciones por la seguridad en el lugar de trabajo son prioridades en la mesa de negociación, dijo Holtz.



Nuevos miembros de la Local 29 empleados en el Banco de Alimentos Comunitario del Condado de Alameda.

Los trabajadores de LightHouse se afilian a la unión con la Local 29



De izquierda a derecha, Jeff Carlson, trabajador social, Divina Carlson, especialista en enseñanza braille, y Sheri Albers, especialista en extensión comunitaria, se encuentran entre el personal de LightHouse que la organizó con la Local 29.

El personal de LightHouse for the Blind and Visually Impaired, una organización sin ánimo de lucro con sede en San Francisco que brinda educación, capacitación, defensa y comunidad para personas con baja visión e invidentes en California, votó abrumadoramente a favor de sindicalizarse con la Local 29 en el Área de la Bahía (Región V). Sus uniones incluyen casi 90 empleados en cinco centros en todo el norte de California.

Los trabajadores de esta organización sin ánimo de lucro hicieron pública su campaña de sindicalización en septiembre, solicitando el reconocimiento voluntario de su unión. Ante la negativa de la gerencia, el personal siguió organizándose antes de las elecciones de la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

“[La gerencia] habla con una voz colectiva”, dijo Frank Welte, un especialista senior en braille y medios accesibles que ha trabajado en la organización sin ánimo de lucro durante 12 años. “Al organizarnos, equilibramos ese poder para que la relación fuera menos de noble a siervo y más de colega a colega”.

“Pensé que [sindicalizarse] daría más voz a los empleados de LightHouse, proporcionándoles cosas como más racionalidad en la estructura salarial, procedimientos de quejas y algún tipo de responsabilidad con la gerencia que antes no teníamos así”, dijo Jeff Buckwalter, especialista en tecnología de acceso quien lleva ocho años trabajando en la organización sin ánimo de lucro.

Se espera que pronto empiecen las negociaciones.

Los asesores de vivienda de Reed College ganan las elecciones con la Local 11



Estudiantes del Reed College muestran su apoyo a los esfuerzos de la sindicalización de los asesores de vivienda.

Los asesores de vivienda (HA) de Reed College, una universidad de artes liberales en Portland, Oregon, se encuentran entre los más recientes estudiantes trabajadores que se unieron a OPEIU, votando 36-2 para unirse a la Local 11 (Región VI).

Cuarenta y cuatro asesores de vivienda se unen a la Local con sede en Vancouver, Washington. A principios de 2023, la universidad implementó muchos cambios en las descripciones de trabajo de los asesores de vivienda, como un aumento de trabajo en horarios más tarde y la exigencia de asistir a una capacitación en el campus durante el verano avisándoles solo con una semana de anticipación.

Reed College sólo ofrece alojamiento a los asesores de vivienda (HAs) durante el semestre, dejando a muchos sin vivienda entre semestres. “Esto aumente aún más el estrés, ya que tienen que cumplir con requisitos académicos y al mismo tiempo enfrentar inseguridades de vivienda”, dijo Pedro Olguín, organizador de la Local 11. Además, los estudiantes deben volver a solicitar cada año sus puestos, dijo, lo que añade presiones adicionales a los estudiantes trabajadores que fueron contratados el año anterior.

En los campus universitarios de todo el país, los estudiantes trabajadores están formando uniones con OPEIU para abordar toda una serie de preocupaciones en el lugar de trabajo, incluyendo horarios impredecibles, salarios bajos o nulos y la aplicación diferenciada de las reglas.

“Creo que nos estamos sindicalizando porque comprendemos la necesidad de la acción colectiva para lograr cambios en todos los ámbitos de nuestras vidas, incluyendo el trabajo”, dijo Eli Rall, asesora de vivienda de segundo año en Reed.

“Considero la sindicalización, y creo que muchos de mis compañeros también, como una forma ya establecida de desplazar el poder de unas pocas personas aisladas que tienen poco o nada que ver con nuestra vida cotidiana, a nuestras propias manos”, añadió. “En lugar de que ellos tomen decisiones por nosotros, podemos decidir por nosotros mismos qué es lo mejor para nosotros y qué estamos dispuestos a hacer”.

Se espera que pronto empiecen las negociaciones.

Rosalee Agas-Yuu, enfermera registrada, elegida presidenta de la Local 50 en diciembre



Rosalee Agas-Yuu, Enfermera Registrada

Rosalee Agas-Yuu, enfermera registrada, fue elegida presidenta de la Asociación de Enfermeras de Hawai'i (HNA)/OPEIU Local 50 (Región VIII) en diciembre.

Agas-Yuu dijo que sus experiencias como enfermera de cuidados críticos en un equipo de transporte neonatal-pediátrico le han enseñado a adaptarse a situaciones, a trabajar con diversos tipos de personalidades, y a administrar cuidados de enfermería durante diversos eventos complejos que amenazan la vida. Las negociaciones contractuales en el Centro Médico Kapi'olani en 2002 despertaron su interés por la unión y, a lo largo de los años, ha sido delegada sindical y ha participado en varios comités para complementar su experiencia como miembro activo de la unión.

Cuando se desempeñó como vicepresidenta de la Local 50, aprendió las responsabilidades más importantes de administrar los asuntos diarios de la unión y aplicó sus

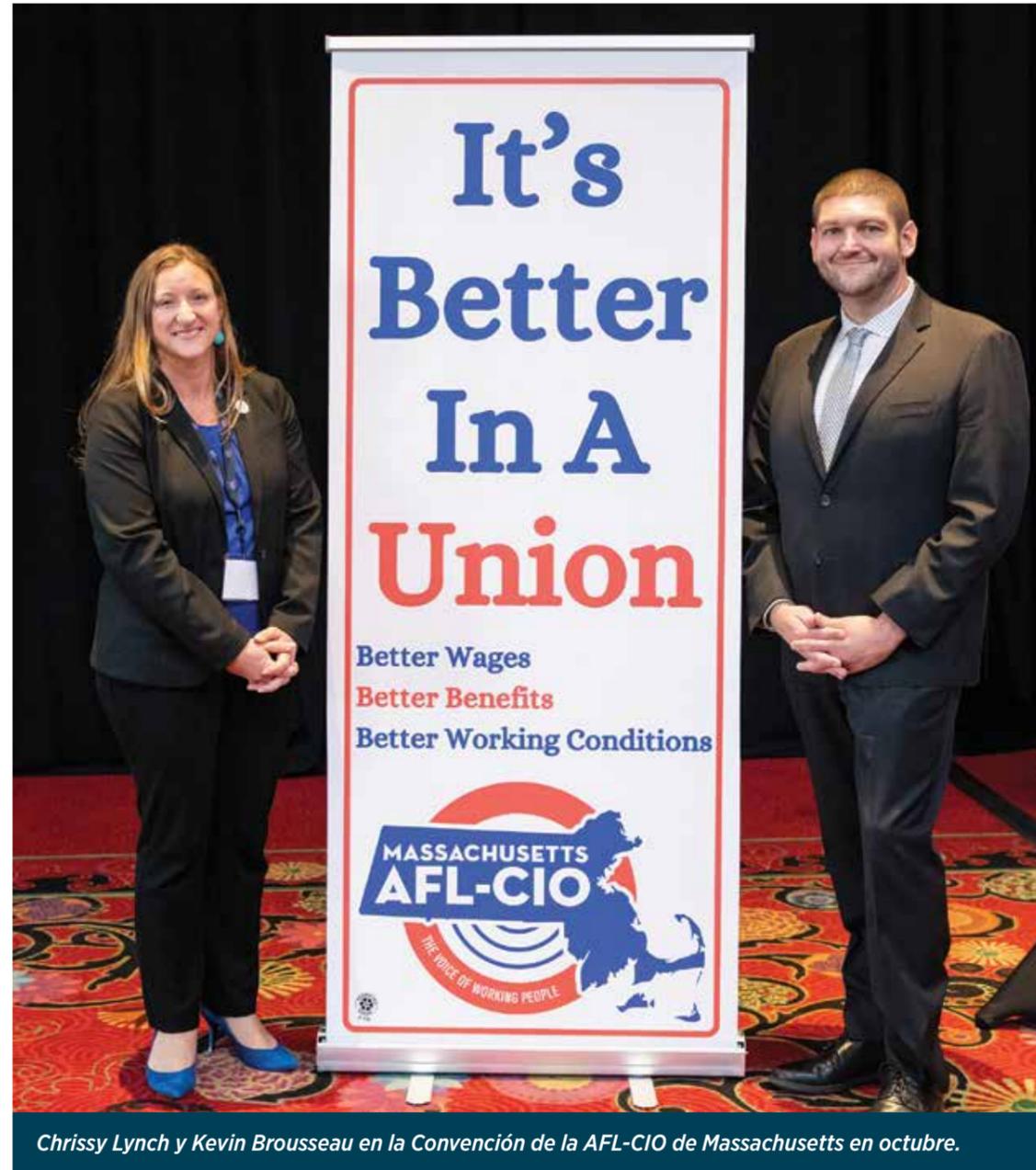
fortalezas como enfermera a su papel como funcionaria de la unión. En junio fue elegida vicepresidenta del Consejo Ejecutivo de la OPEIU “para representar a sus afiliados y garantizar que sus voces se escuchen a nivel nacional”, declaró Agas-Yuu.

Como presidenta, planea seguir buscando formas de aumentar la eficiencia de la local y construir una local más fuerte mejorando la comunicación, educando y empoderando a sus miembros en cada centro de atención de salud.

También fueron elegidas para la dirección de la Local 50 la vicepresidenta Joan Craft, enfermera registrada, la secretaria Cheryl Lynn Miller, enfermera registrada, y la tesorera Paulette Vasu, enfermera registrada.

Miembros de la Local 6 toman el timón en la AFL-CIO de Massachusetts

Tres miembros actuales y anteriores de la Local 6 (Región II) fueron elegidos para dirigir la AFL-CIO de Massachusetts en la convención bienal de la federación estatal en octubre.



Christy Lynch y Kevin Brousseau en la Convención de la AFL-CIO de Massachusetts en octubre.

La presidenta Chrissy Lynch y el secretario-tesorero Kevin Brousseau dirigen ahora el movimiento obrero de Bay State centrándose en la nueva organización y trabajando en colaboración con las uniones del estado.

La presidenta Chrissy Lynch, se centró en 'crear una economía que funcione para los trabajadores'

Lynch es la primera mujer que ocupa el cargo de presidenta de la AFL-CIO de Massachusetts. Antes de ocupar este cargo, fue miembro de la Local 6 como personal de la federación estatal, y trabajó durante 15 años en una diversidad de funciones políticas, legislativas y de asuntos públicos. Anteriormente, fue directora de operaciones del Greater Boston Building Trades Unions, donde ayudó a dirigir programas de promoción de la equidad, la inclusión y las normas comunitarias en el sector de la construcción.

Ahora como responsable de ayudar a los más de 800 uniones locales del estado a colaborar y elaborar estrategias juntos, Lynch se centra en "crear una economía que realmente funcione para los trabajadores y no sólo para los ricos y con buenas conexiones", dijo.

En cuestiones como los empleos verdes, la inteligencia artificial y la clasificación equívoca de los trabajadores, la federación estatal desempeña un papel crucial en la conciliación de las distintas uniones de Massachusetts para presionar a los legisladores locales y estatales para que promulguen leyes favorables a los trabajadores.

"Nuestra agenda es muy amplia, lo que refleja el hecho de que tenemos un enorme grupo de uniones afiliadas", dijo Lynch. "Tratamos de apoyar a nuestros aliados comunitarios y sus luchas", desde combatir el robo de salarios hasta frenar los desalojos.

Kevin Brousseau, secretario-tesorero, 'nivelando el campo de juego'

Brousseau, ex miembro de la Local 6 cuando era parte del personal de la AFL-CIO, ahora se desempeña como secretario-tesorero junto a Lynch. Como miembro de la cuarta generación de miembros de la unión, encontrar un trabajo que uniera sindicatos y política era el "trabajo perfecto", dijo.

Como segundo al mando de la federación estatal, Brousseau está profundamente concentrado en "nivelar el campo de juego para las personas que trabajan duro y luchan por la siguiente generación" a través del poder de la AFL-CIO estatal.

"Una de nuestras principales iniciativas de este año es un proyecto de un mapa de la estructura del poder en todo el estado", dijo Brousseau. Elaborar una clasificación de los principales empleadores, registrar qué uniones tienen contratos allí, detectar cuándo vencen los contratos e identificar grupos no organizados de trabajadores, dijo, ayudará a las uniones a ampliar su influencia en la mesa de negociaciones.

"A los empresarios les resultará más difícil desarticular a las distintas locales dentro de una misma empresa", dijo sobre el planteamiento estratégico.

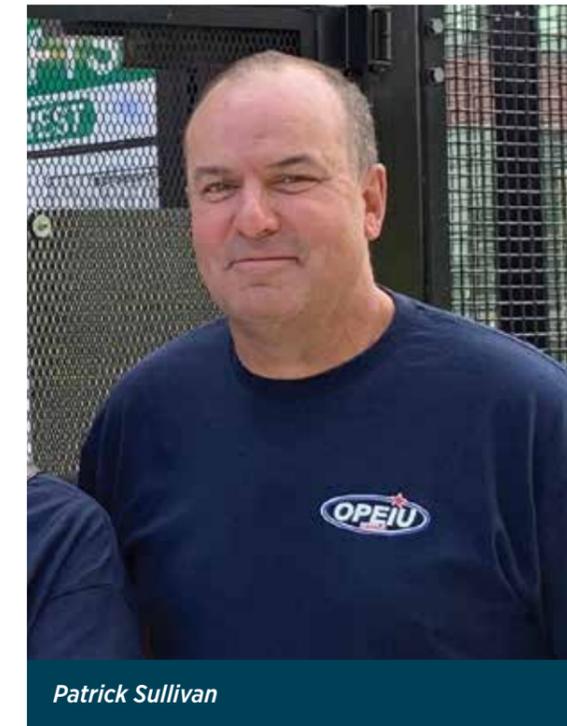
Patrick Sullivan, vicepresidente, 'el primer paso es presentarse'

Recientemente contratado como agente comercial de la Local 6, Patrick Sullivan representa a OPEIU como vicepresidente de la federación laboral estatal. El consejo de Sullivan, sindicalista de larga trayectoria con raíces familiares en el movimiento laboral de Boston, para los miembros de la unión que buscan involucrarse más, es claro: "Preséntese", dijo.

"El primer paso es probablemente el más difícil", dijo Sullivan. "Pero presentarse y regresar ayuda a aprender algo nuevo cada vez. Escuchando los problemas y conociendo a la gente es como crece nuestro movimiento".

"Desde el nivel local hasta el liderazgo", continuó, "el primer paso es presentarse".

Sullivan ocupa el puesto en la federación estatal que quedó vacante después del fallecimiento de George Noel, gerente comercial y miembro de la junta ejecutiva de la Local 6 de larga trayectoria.



Patrick Sullivan

Aviso a empleados sujetos a cláusulas de seguridad sindical

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

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

Nota: El fondo J.B. Moss Voice Of The Electorate (VOTE) de la Unión Internacional consiste en un fondo separado e independiente que recibe donaciones voluntarias y contribuye con los candidatos políticos que respaldan las necesidades de los trabajadores y trabajadoras. Ningún porcentaje del dinero que se recibe de las cuotas o cargos se destina al fondo VOTE. Consecuentemente, el fondo VOTE no está considerado en los cálculos del porcentaje de gastos que se destinan a gastos no cobrables.

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

- Votar sobre los términos de su convenio;
- Participar en las votaciones de huelgas;
- Participar en la elaboración de propuestas de contratos;
- Nombrar, votar o desempeñarse como funcionario de su Unión Local o en la Unión Internacional;
- Nombrar, votar o desempeñarse como delegado ante la Convención Internacional;

- Gozar de los descuentos y demás beneficios disponibles para los afiliados, como becas de OPEIU para usted y su familia;

En caso de que decidiera renunciar a todos estos derechos y beneficios y presentar objeciones de conformidad con el siguiente procedimiento, usted recibirá el reembolso de una porción de sus cuotas o pagos equivalentes, con base en los gastos no cobrables. En el pasado, aproximadamente del 34-40% de los gastos de la Unión Internacional han sido para estas actividades. El porcentaje de los gastos de las uniones locales en actividades no cobrables generalmente ha sido más alto.

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

Procedimiento de objeciones

Las personas que decidan presentar objeciones deben enviarlas por escrito a Office and Professional Employees International Union, 80 8th Ave., Suite 205, Nueva York, NY 10011, a la atención de: Mary Mahoney, Secretaria-tesorera. En la objeción debe indicarse el nombre del demandante, su dirección, su empresa y su número en la unión local.

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

Procedimiento de apelación

Es posible apelar a la clasificación o al cálculo de gastos de la Unión Internacional o de la unión local ante un árbitro neutral nombrado por la Asociación Estadounidense de Árbitros en virtud de sus reglas para la determinación

imparcial de cuotas sindicales. Las apelaciones deben coordinarse o consolidarse ante un sólo árbitro.

Los apelantes deben enviar notificación por escrito de la apelación que intenten hacer a Mary Mahoney, secretaria-tesorera, Office and Professional Employees International Union, 80 8th Ave., Suite 205, Nueva York, NY 10011. Dichas notificaciones deben ser recibidas por la Secretaria-tesorera en un plazo de treinta (30) días, a partir de que el apelante reciba la carta de parte de la unión local en donde se le informe el monto de reembolso, la base del cálculo y los procedimientos internos para presentar la apelación. Dicha apelación debe especificar qué clasificaciones o cálculos de la Unión Internacional o de la unión local son los que se están refutando.

Las uniones tendrán la responsabilidad de justificar sus clasificaciones y cálculos. Si se lleva a cabo una audiencia en la que las partes o los testigos pudieran estar presentes, la misma se celebrará en lugar que sea más cómodo para la mayor parte de las personas participantes en las apelaciones. El costo de los procedimientos de arbitraje será pagado por las uniones. A los apelantes, empero, no se les reembolsará el tiempo perdido y tendrán que pagar sus propios gastos de viaje así como cuotas, costos y gastos de las personas que involucren en el procedimiento.

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

El Programa Hipotecario Union Plus A MÍ ME FUNCIONA



“Estaba buscando diferentes vías para ver quién tenía las mejores tarifas, pero tratando de encontrar instituciones en las que pudiera confiar. Por medio del programa hipotecario Union Plus, me puse en contacto con alguien de Wells Fargo Home Mortgage y me sentí con confianza”.

— miembro de la unión



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

