

# WHITE COLLAR

UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS PROFESIONALES Y DE OFICINA (OPEIU), AFL-CIO, CLC EDICIÓN N.º 540 | PRIMAVERA-VERANO 2019

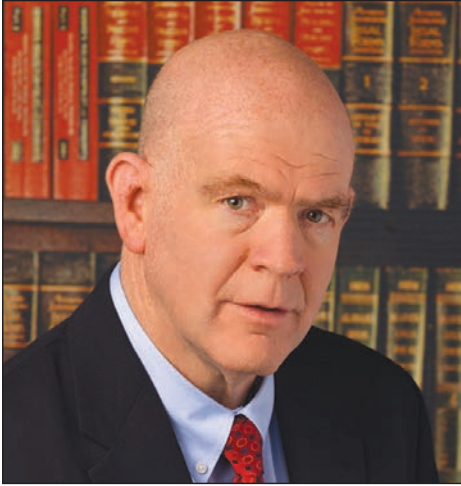
Podemos prevenir  
la violencia en el  
lugar de trabajo

Un nuevo estudio examina la abrumadora ocurrencia de violencia en el lugar de trabajo y exige que se tomen medidas audaces ya, para proteger a las personas que trabajan. Consulte la página 7 para saber cómo puede ayudar.



# ¿Cuál es la verdadera emergencia nacional?

Por Richard Lanigan  
Presidente



Mientras los funcionarios electos continúan considerando si las circunstancias en la frontera sur de los Estados Unidos constituye una emergencia nacional, otras situaciones en los Estados Unidos reclaman algún tipo de intervención federal y, sin embargo, quedan sin respuesta.

Considere las millas de tubería corroída por la que fluye el agua potable de Flint, Michigan, las cuales causan que los niños estadounidenses estén expuestos a niveles de plomo en el agua que son claramente inseguros. ¿No es eso una emergencia?

Después de que el huracán María devastara a Puerto Rico y obligara a la gente a depender de generadores para tener electricidad, la respuesta del gobierno fue privatizar las escuelas y las empresas de servicios públicos. ¿Podemos confiar en la magia del mercado y la codicia humana para restaurar la comunidad?

Cada año, miles de estadounidenses son asesinados a tiros a sangre fría con rifles de asalto en las escuelas, el trabajo, la iglesia o en sitios de esparcimiento. Sin respuesta alguna hasta ahora.

Hay familias en todo el país, cuyas vidas han sido devastadas por la adicción a

los opioides. Yo personalmente he visto a los ojos a los familiares en capillas ardientes y funerales para sus seres queridos. Con un tratamiento efectivo, ¿no debería haber más participación del gobierno?

Considere a los más de un millón de estadounidenses que trabajaron arduamente, que actuaron según las leyes, pero cuyas pensiones se invirtieron en activos que se fueron a la quiebra durante la crisis financiera de 2008 por causas ajenas a la suya. Estos jubilados han sido los más afectados por una economía que les falló, mientras que el sistema bancario estadounidense fue rescatado por los contribuyentes estadounidenses. ¿Deberían recibir las pensiones de los trabajadores apoyo del gobierno?

Una generación entera de jóvenes estadounidenses fue a la universidad y, después de terminar sus estudios, no tuvo trabajo para participar de su recién forjada educación. Los jóvenes que no cuentan actualmente con beneficios de salud o de jubilación trabajan en empleos de bajos salarios, como sirvientes contratados. Ellos pagan sus préstamos estudiantiles mientras viven en los sótanos de sus padres. ¿Debería el gobierno ayudarlos?

Millones de estadounidenses tienen una atención médica inadecuada o inasequible. Todos los días, los estadounidenses deben elegir si ahorrar dinero para su jubilación o pagar por una receta que le es necesaria. ¿No es esto una emergencia nacional?

Viajo por caminos, puentes, túneles y aeropuertos del país que están desmoronándose. Pienso en las promesas sin cumplir de reconstruir la infraestructura pública de nuestra nación, una restauración que daría trabajo a decenas de miles de

estadounidenses. ¿Ayudará el gobierno a enfrentar la crisis de infraestructura?

Como muchos de ustedes saben, nuestra unión representa a los taxistas. Millones de estadounidenses trabajan como taxistas. En ocasiones, me pongo a reflexionar cómo será afectado alguien que conduce un camión, un taxi, una carroza fúnebre, una ambulancia, un autobús o un vehículo agrícola por la tecnología sin conductor. ¿Debería el gobierno empezar a planificar cómo podrían estos estadounidenses hacer la transición a otro trabajo productivo a medida que vayan siendo más habituales los automóviles sin conductor?

Habiendo vivido en Long Island toda mi vida, recuerdo hace unos años cuando la costa sur parecía una zona de guerra después del huracán Sandy. Todas las predicciones apuntan a que las tormentas aumentarán en frecuencia y fuerza debido al cambio climático. ¿Debe investigar el gobierno cómo se adaptarán mejor los estadounidenses a nuestro mundo cambiante?

Miles de estadounidenses han perdido el control de sus circunstancias financieras. Viven de recesión en recesión, mientras que el valor de sus hogares sube y baja como una pequeña embarcación en una tormenta fuerte. Muchas personas están a una recesión del desastre financiero.

Con esto en mente, me pregunto qué es exactamente una emergencia nacional y, ¿por qué no dejamos las decisiones de gastar dinero de los contribuyentes ganado con tanto esfuerzo, en manos del Congreso de los Estados Unidos, la entidad que tiene ese deber de acuerdo con la Constitución de los Estados Unidos? ■

*Atención miembros de OPEIU:*

## Están invitados a participar en la transmisión en vivo desde la Convención de OPEIU en 2019

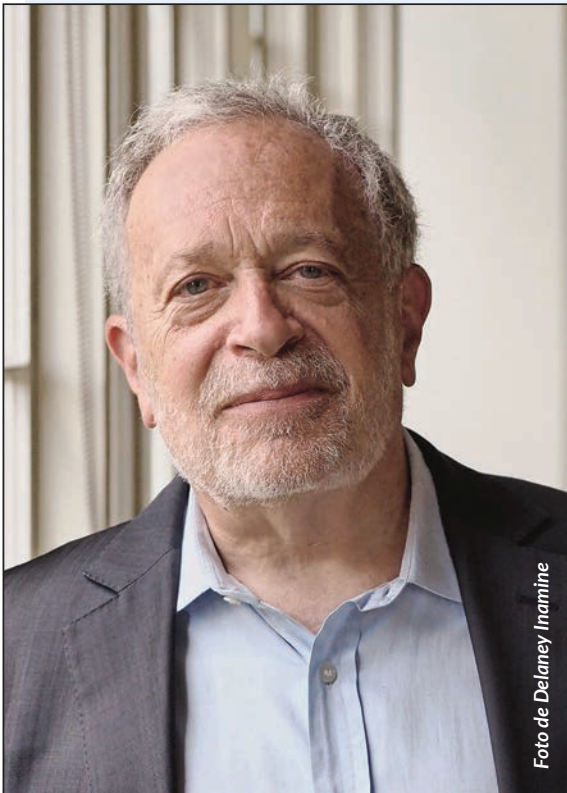


Foto de Delaney Inamine

Entre los conferencistas estará Robert Reich, comentarista político, profesor y renombrado autor internacional.

**Hagan planes para acompañarnos en la transmisión en vivo el 10 de junio de 9 a.m. a 11 a.m. PDT.**

Esta transmisión en vivo solo estará disponible para los miembros de OPEIU.

Regístrese en **[opeiu.org/2019Convention](https://opeiu.org/2019Convention)**

Acompáñennos en una experiencia sindical sin paralelo; la oportunidad de ser parte de la primera transmisión en vivo por internet desde una Convención de OPEIU.

Con el tema “Un nuevo modelo para una nueva unión” la 28ª Convención de OPEIU comenzará con una emocionante visión pre-convención del futuro del lugar de trabajo en los Estados Unidos, lo que significa ser un miembro de la unión hoy y por qué el aumento del activismo es la clave para cumplir con los retos del siglo XXI.

**Regístrese en [opeiu.org/2019Convention](https://opeiu.org/2019Convention)**



Los trabajadores de oficina de la fábrica de papel WestRock en Panama City, Florida, reciben fondos de ayuda OPEIU después del huracán Michael. También se muestra en la foto al centro el Secretario-Tesorero de ITPEU/OPEIU Local 4873, John Brenton IV, quien viajó a Panama City para entregar los cheques en la mano.

**Los miembros aprecian la ayuda por el huracán**

Muchas gracias por la ayuda que me dieron por el huracán. Siempre estaré agradecido. ¡Me siento muy afortunada de ser parte de algo tan grande!

Liana R. Hill  
OPEIU/ITPEU Local 4873  
Jacksonville, N.C.

Solo una nota para decir muchas gracias por los cheques de ayuda que recibimos de la unión a raíz del huracán Michael.

Apreciamos su preocupación por nosotros durante este difícil momento, y fue especialmente gentil en venir a la Panama City para entregar los cheques. Estamos orgullosos de estar en una unión que se preocupa por sus miembros como ustedes.

En solidaridad,

Kathy Hennings  
Jane Hallman Mombi  
Angie Sherfield  
Lynne Windsor  
Mary Wilson  
OPEIU/ITPEU Local 4873  
Panama City, Fla.

*En la portada: Miembros del Concejo de Enfermeras de OPEIU en el Capitolio de los Estados Unidos en Washington, DC*

Miembros de OPEIU de todo el país han hecho generosas donaciones al OPEIU Relief Fund para ayudar a sus hermanas y hermanos afectados por los recientes desastres naturales. Si desea ayudar, puede enviar un cheque a:

Mary Mahoney  
Secretaria-tesorera  
OPEIU Relief Fund  
80 Eighth Avenue, 6th Floor  
New York, NY 10011

**Queremos saber de usted**

Las cartas al editor son bienvenidas. Envíe su correspondencia a:

White Collar Editor  
OPEIU  
80 Eighth Avenue  
20th Floor  
New York, NY 10011

o por correo electrónico a [frontdesk@opeiu.org](mailto:frontdesk@opeiu.org).

**WHITE COLLAR**

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

**RICHARD LANIGAN**  
Presidente

**MARY MAHONEY**  
Secretaria-Tesorera



**CALM  
ACPS**

La Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina (OPEIU), con domicilio en 80 Eighth Avenue, 20th Floor, Nueva York, NY 10011, publica WHITE COLLAR (número internacional normalizado para publicaciones seriadas [International Standard Serial Number, ISSN] 0043-4876) de forma trimestral. El franqueo de la publicación se paga en Nueva York y en oficinas de correo adicionales. JEFE DE OFICINA DE CORREOS: envíe los cambios de domicilio a la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, a 80 Eighth Avenue, 6th Floor, Nueva York, NY 10011.

No solo se permite la copia por parte de Labor Press de cualquier material que se incluye en el presente, sino que también es totalmente conveniente en razón de educar a los trabajadores.

Precio de suscripción: USD 1 por año

**EN ESTE NÚMERO**



Mujeres trabajadoras: Si quiere un aumento, únase a la Unión . . . . . 6



Los empleados de Sodexo en Sharp Chula Vista votan para unirse a la Local 30 . . . . . 16



Después de toda una vida de dedicación a la gente trabajadora, Walter Allen Jr. se retira . . . . . 17



Los miembros de la Local 179 en la embotelladora Coca-Cola ison Union Strong! . . . . . 22



# OPEIU está considerando un cambio de nombre de White Collar

*¿Si las rosas tuvieran otro nombre, olerían así de dulce?  
¡Usted díganos!*

Cuando se fundó OPEIU en 1945, su publicación de membresía oficial se conocía como Office Worker. En 1954, se cambió el nombre a White Collar.

Bueno, ahora, 65 años después OPEIU está considerando si es momento de cambiar el nombre de nuestra revista una vez más para reflejar mejor los tiempos en que vivimos hoy. Y queremos saber qué piensan.

Ayúdenos a tomar una decisión de un nuevo nombre para White Collar. Envíenos sus sugerencias por correo electrónico a [frontdesk@opeiu.org](mailto:frontdesk@opeiu.org) poniendo en Asunto **Cambio de nombre de White Collar**. La junta ejecutiva de OPEIU revisará las sugerencias y decidirá si alguna de ellas es adecuada para la publicación. De ser así, se anunciará el cambio de nombre oficial en un próximo número de la revista, y el autor de la sugerencia ganadora recibirá \$500 como agradecimiento. Todas las sugerencias deberán ser recibidas antes del 1º de agosto.



## La membresía profesional de la Unión aumentó en 2018



De acuerdo a la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos, cada vez más trabajadores profesionales reconocen el valor de afiliarse a una unión, y la afiliación sindical profesional ha aumentado a 6.18 millones en 2018.

Este aumento moderado continúa con una tendencia de décadas de profesionales que optan por sindicalizarse. A lo largo de los

últimos 13 años, las uniones han tenido un aumento de casi un millón de miembros profesionales. Estos trabajadores profesionales reconocen el valor que aporta la membresía en la unión, incluida la capacidad de “ganar un salario más alto y mejores beneficios, así como preservar su experiencia profesional y los estándares”, dijo Jennifer Dorning, presidenta del Departamento de Empleados Profesionales, AFL-CIO, del cual OPEIU es una unión afiliada. “Los profesionales están haciendo crecer el movimiento laboral”.

### ¿Sabía usted que?

¡Las estadísticas muestran que el apoyo para las uniones es muy alto! Sesenta millones de trabajadores — la población de Nueva York y California juntas — votarían por afiliarse a una unión hoy si tuvieran la oportunidad.

# Mujeres trabajadoras: Si quiere un aumento, únase a la Unión



Las trabajadoras que forman parte de una unión, como estos miembros de la Local 8 en Solid Ground en Seattle, disfrutan de los beneficios de una voz colectiva en el trabajo.

Como miembro de OPEIU, usted ya sabe que el mejor consejo que puede recibir una persona que trabaja, es afiliarse a su unión! Los datos lo confirman, especialmente cuando se trata de una mujer trabajadora: Si quiere un aumento de sueldo, afíliase a su unión. Y, si no tiene una unión, organícela.

Independientemente de lo que dicen la administración, las grandes empresas y las fuerzas antilaborales, los datos no mienten. Aunque las trabajadoras como grupo están lejos de la paridad en la remuneración con respecto a los trabajadores, las trabajadoras sindicalizadas están más cerca de esa paridad que cualquier otro grupo.

Además, estas trabajadoras sindicalizadas están más cerca de recibir un pago paritario con respecto a los trabajadores, que los grupos de trabajadores y trabajadoras no sindicalizadas. Y, están muy por delante de la mediana del salario semanal del trabajador si se considera a todos los trabajadores combinados, sindicalizados y no sindicalizados.

Estos son los cálculos de la Oficina de Estadísticas Laborales de los Estados Unidos acerca de la afiliación sindical y el pago en los Estados Unidos en 2018. Hay que tener en cuenta que estas cifras solo consideran el salario. No miden la alta frecuencia de los seguros de salud pagados por el empleador, de las prestaciones por incapacidad, de las pensiones tradicionales, de las cuentas 401(k), de las vacaciones pagadas, de las vacaciones familiares pagadas, etc., que benefician a las mujeres sindicalizadas, pero no así a muchas de sus hermanas y hermanos no sindicalizados.

Así es que repasemos las cifras y las proporciones, y recordemos que la mediana del salario de una mujer trabajadora en todo el país es el 80 por ciento de la mediana de un hombre trabajador en el mismo trabajo y con las mismas calificaciones. La mediana es el punto en donde la mitad de un grupo de trabajadores está arriba y la otra mitad abajo:

- Mediana de los ingresos semanales, todos los trabajadores: sindicalizados \$1,051; no sindicalizados \$860 (82 por ciento).
- Mediana de los ingresos semanales, trabajadores: sindicalizados \$1,123; no sindicalizados \$948 (84 por ciento).
- Mediana de los ingresos semanales, trabajadoras: sindicalizadas \$968 (86 por ciento de \$1,123); no sindicalizadas \$764 (68 por ciento).
- La brecha salarial es aún menor si compara la mediana de los ingresos de las trabajadoras sindicalizadas con la mediana de todos los trabajadores y trabajadoras sindicalizadas, no solo de todos los trabajadores sindicalizados, como se muestra arriba. Entonces, la proporción es de \$968 (mujeres sindicalizadas) a \$1,051 (todos los sindicalizados), o el 92 por ciento.

Hay una cifra final que debe saber para rematar con el caso de las mujeres que se afilian a las uniones: La mediana semanal de las ganancias de todos los trabajadores de todos los géneros, razas y etnias el año pasado fue de \$886. La mediana semanal de las mujeres sindicalizadas fue de \$968. Eso es el 109 por ciento de la mediana de todos los trabajadores. Es \$82 más por semana, o \$4,264 al año.

¿A quién no le gustaría tener \$4,264 más al año en su bolsillo?

Como miembro de OPEIU, disfrute de los beneficios de una voz colectiva en el trabajo y un salario negociado. Platíquelo a sus amigos y compañeros de trabajo que tal vez no están aún afiliados a una unión, acerca de esta diferencia por la unión. [PAI]

### ¿Sabía usted que?

Más de la mitad de las mujeres en los Estados Unidos son la principal fuentes de sustento en sus hogares.

## Se restableció la Ley de Equidad de Sueldo

Respaldada por una amplia coalición de grupos de mujeres y uniones, incluyendo OPEIU, la veterana Representante de los Estados Unidos Rosa DeLauro (D-Conn.), y la Senadora de los Estados Unidos Patty Murray (D-Wash.), han reintroducido la Ley de Igualdad de Remuneración, una medida diseñada para darle "fuerza" en la nación a una ley con 56 años de antigüedad.

La medida ha sido aprobada en la Cámara de Representantes, pero podría resultar más difícil en el Senado, controlado por el Partido Republicano. Todos los demócratas en la Cámara de Representantes y en el Senado

firmaron como copatrocinadores la Ley de Equidad de Sueldo (H.R. 7) antes de que DeLauro la presentara el 30 de enero.

La Ley de Equidad de Sueldo daría marcha atrás a las decisiones de los tribunales y de las agencias que han socavado los derechos de los trabajadores a la igualdad de remuneración por igual trabajo desde la promulgación de la ley original en 1963.

Esta medida "fortalecería y cerraría las lagunas legales" en esa ley "al responsabilizar a los empleadores por las prácticas discriminatorias,

## Póngase en contacto con su representante y solicite el apoyo a la Ley de Prevención de la Violencia en el Lugar de Trabajo

La AFL-CIO ha publicado su informe anual sobre muertes en el lugar de trabajo en los Estados Unidos, y los resultados son alarmantes. Casi 50 años después de la aprobación de la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA) de 1970, el informe muestra que aún queda mucho por hacer para mejorar las condiciones de salud y seguridad para proteger a todos los trabajadores estadounidenses.

El movimiento laboral organizado está afrontando una de las mayores amenazas a las que se enfrentan los trabajadores: muerte y lesiones debido a la violencia y a las condiciones de inseguridad en el trabajo, y hace un llamado a todos los trabajadores para que presionen a sus funcionarios electos para que apoyen la legislación destinada a frenar la violencia en el trabajo.

Según el informe de la AFL-CIO, Muerte en el trabajo: El precio de la negligencia, en 2017, 5,147 trabajadores murieron en el trabajo y se estima que 95,000 murieron de enfermedades ocupacionales. Todos los días mueren en promedio 275 trabajadores estadounidenses a causa de condiciones de trabajo peligrosas. Pero quizá aún más alarmante, es que la violencia es la tercera causa de muerte en el lugar de trabajo, y tan solo en 2017 fue de 807 muertes, incluyendo 458 homicidios. Por tercer año consecutivo, las lesiones por violencia en el lugar de trabajo aumentaron a una cifra de casi 29,000 trabajadores que sufrieron lesiones graves relacionadas con la violencia debido a agresiones en el trabajo. Los trabajadores de servicios de salud y de servicios sociales, dos sectores en donde trabajan muchos miembros de OPEIU, son los que están en mayor riesgo debido al contacto directo por la atención al paciente y al cliente.

El informe también mostró que las mujeres tienen un mayor riesgo, ya que dos de cada tres eventos de violencia en el lugar de trabajo fueron sufridos por mujeres.

A pesar de estas preocupantes estadísticas, la administración de Trump ha marginado el desarrollo y la publicación de la norma de violencia laboral de OSHA.

Está claro que ya es hora de que nuestros funcionarios electos actúen. El Representante de los Estados Unidos Joe Courtney (D-Conn.) introdujo una legislación para proteger a los trabajadores de la violencia en el trabajo para estos sectores de alto riesgo, la Ley de Prevención de la Violencia en el Lugar de Trabajo para los Trabajadores de Servicios de Salud y Sociales (H.R. 1309). El proyecto de ley proporcionaría un estándar de OSHA exigible para prevenir la violencia previsible, grave y que cambia la vida de los trabajadores en hospitales, hogares de retiro y en entornos de servicios sociales.

**El informe también mostró que las mujeres tienen un mayor riesgo, ya que dos de cada tres eventos de violencia en el lugar de trabajo fueron sufridos por mujeres.**

**OPEIU exhorta a todos los miembros a que escriban a su representante y le pidan que copatrocine la H.R. 1309. Díganle al Congreso que apoye la norma de violencia en el trabajo de OSHA. Visite [aflcio.org](http://aflcio.org) como una forma rápida y fácil de comunicarse con sus representantes en línea.**

al poner fin a la práctica de la secrecía salarial, al facilitar la capacidad de los trabajadores para desafiar individual o conjuntamente la discriminación salarial y al fortalecer los recursos disponibles para los empleados perjudicados”, dice el resumen de DeLauro.

“Las mujeres y los hombres con el mismo trabajo deben tener el mismo salario, y por eso la Ley de Equidad de Sueldo es un gran hacia paso adelante para garantizar que se cierre la brecha salarial de una vez por todas”, dijo.

“El Congreso aprobó la Ley de igualdad de remuneración hace más de 50 años, pero la triste realidad es que hoy en día las mujeres, en promedio, aún ganan 80 centavos por cada dólar que ganan los hombres”, dijo Murray. “Para las mujeres de color, la brecha salarial es aún mayor. Las mujeres

afroamericanas que trabajan tiempo completo solo ganan 61 centavos por cada dólar que ganan los hombres blancos y, en promedio, las latinas reciben 53 centavos por cada dólar que ganan sus colegas hombres blancos. La brecha salarial por género no solo perjudica a las mujeres. También daña a las familias, a las comunidades y a nuestra economía”.

Los contratos de la unión son de mucha ayuda, aunque no del todo, para acortar la brecha salarial. Los últimos datos federales sobre la densidad de las uniones muestran que la mediana del salario semanal de las mujeres sindicalizadas es el 86 por ciento del de los hombres sindicalizados, que tienen el salario semanal más alto. La mediana para las mujeres sindicalizadas también es mayor que la mediana en cada categoría de trabajadores no sindicalizados, incluyendo a los hombres. [PAI]

# Los millenials luchan con salarios estancados y enormes deudas estudiantiles

*Muchos recurren a la organización como la clave para una vida mejor*

Más de uno de cada tres trabajadores estadounidenses son millenials, lo que convierte a este grupo en la generación más grande de la fuerza laboral estadounidense. Luchando bajo una montaña de deudas estudiantiles y trabajando bajo salarios estancados, muchos están creando uniones para tener una vida mejor.

Los millenials, según Pew Research, son los nacidos entre 1981 y 1996, y que han vivido toda su vida bajo una perspectiva de desasosiego económico. Los salarios se han estancado durante décadas mientras que las ganancias corporativas se han disparado. La desigualdad económica ha aumentado constantemente, mientras que los recortes de impuestos para los ultra ricos se han justificado al recortar los presupuestos de los programas sociales. La crisis de la vivienda generada por Wall Street destruyó la economía cuando muchos millenials llegaron a la mayoría de edad y empezaron a ingresar en una fuerza laboral cada vez más precaria.



Y a medida que más y más de los buenos sueldos de sus padres y abuelos sindicalizados fueron trasladados al extranjero por las corporaciones hambrientas de ganancias, los millenials, la generación más educada en la historia de Estados Unidos, fueron convencidos con la promesa de que ir a la universidad sería su boleto para el estilo de vida estable que disfrutaba la clase media de las generaciones anteriores. Pero el precio de la educación superior

se disparó rápidamente mientras que los ingresos se mantuvieron estancados; como resultado, la deuda de préstamos estudiantiles de Estados Unidos es ahora una crisis de \$1.5 trillones.

Esa crisis es una de las razones principales por las que los millenials demoran el casarse, tener hijos y comprar una casa, un pilar del llamado Sueño Americano. Un estudio reciente realizado por Bank of America encontró que el 72 por ciento de los millenials consideran que ser propietario de una vivienda es su "prioridad principal". Pero, en gran parte, debido a los costosos pagos de los préstamos estudiantiles, la mayoría de los millenials se ven obligados a alquilar. Una parte significativa de sus ingresos es para pagar a los arrendadores y a los administradores de préstamos estudiantiles, no para sus ahorros, mismos que podrían utilizar para el pago inicial de una casa o en sus economías locales.

No es de extrañar, entonces, que los millenials estén ahora recurriendo a la misma estrategia que utilizaron las generaciones anteriores para desarrollar estilos de vida cómodos de clase media: la organización. Según el Instituto de Política Económica, en 2017, el 76 por ciento de los miembros recién organizados de las uniones tenían menos de 35 años. Una encuesta reciente de AFL-CIO encontró que el 64 por ciento de los millenials de cuello blanco no sindicalizados apoyaría a una unión en su trabajo actual.

¿Por qué? Porque saben el poder que hay en una unión. Los miembros de la unión ganan, en promedio, \$200 más por semana que sus contrapartes no sindicalizados. Es más probable que tengan beneficios de atención médica, tiempo pagado por enfermedad, indemnizaciones por despido y permiso parental que los trabajadores sin la protección de un contrato de la unión. Al integrarse en una unión, los millenials están aprovechando la oportunidad de tener una voz unificada en el trabajo y una opinión sobre los salarios, los beneficios y las reglas en sus lugares de trabajo.

La organización es la forma más directa y efectiva para que los trabajadores obtengan un trato justo en una economía cada vez más desigual. Fue cierto en el apogeo de la clase media estadounidense cuando, en 1953, el 35 por ciento de los trabajadores estadounidenses eran miembros de uniones. En medio de una crisis masiva de deudas estudiantiles, con el aumento no deseado del trabajo precario y la reducción de la red de seguridad, los millenials se están dando cuenta de que todavía es cierto hoy en día.

**No es de extrañar, entonces, que los millenials estén ahora recurriendo a la misma estrategia que utilizaron las generaciones anteriores para desarrollar estilos de vida cómodos de clase media: la organización.**



## Conozca a los nuevos aprendices de organización de OPEIU

Día a día, las uniones locales de OPEIU están reconociendo la importancia de construir poder a través de la organización y se están uniendo al Programa de aprendices de organización, para ayudar a difundir entre todas las familias trabajadoras los beneficios de afiliarse a una unión. Conozca a los nuevos aprendices, Haylee Hilton de la Local 12 en Minnesota y Shelby Herrera de la Local 277 en Texas.



Haylee Hilton

Como miembro de segunda generación de OPEIU y Teamster de quinta generación, Haylee Hilton ha estado activa en el movimiento laboral desde su nacimiento. Hilton ha trabajado en campañas políticas en todos los niveles, al igual que en uniones, para mejorar las vidas de las familias trabajadoras. Mientras estaba con los Teamsters, participó en varias campañas de organización externa e interna, registró a cientos de miembros para votar, participó en muchas manifestaciones y asistió a muchas concentraciones.

A los 22 años, Hilton se entusiasmó al encontrar nuevas formas creativas de organización para ayudar a crecer a la próxima generación de jóvenes sindicalistas y líderes sindicales. También está emocionada de trabajar como organizadora de aprendices en la Local 12 en Roseville, Minnesota, para ayudar a la mayor cantidad posible de familias trabajadoras a disfrutar de los beneficios de la membresía de OPEIU.



Shelby Herrera

Shelby Herrera es originaria de Texas y creció en el Valle del Río Grande. Asistió a Texas A&M University-College Station en donde obtuvo el título en psicología con especialización en sociología y en neurociencias.

Mientras estudiaba, participó en la organización comunitaria de tiempo completo, organizando espacios para la población latina en torno a la defensa de la inmigración. Después de graduarse en diciembre de 2017, se convirtió en directora asistente de Grassroots Campaigns, en donde dirigió los esfuerzos de recaudación de fondos para Southern Poverty Law Center, Planned Parenthood, ACLU y Médicos sin Fronteras, entre otros. Después se unió al equipo de Beto O'Rourke como organizadora de campo, pero sintió el impulso hacia el movimiento laboral y se unió al equipo de campo de la AFL-CIO como coordinadora de campaña trabajando en Missouri en la exitosa derrota de la llamada ley del "derecho a trabajar" que hubiera dificultado aún más el que los residentes de Missouri se afiliaran a una unión. Después de trabajar en campo en Minnesota y en Pennsylvania, se unió a la Local 277 en Ft. Worth, Texas, como aprendiz organizadora.

Herrera también es comisionada nacional de mujeres y subdirectora del Distrito 7 para Jóvenes Adultos de LULAC (Liga de Ciudadanos Latinoamericanos Unidos).

## Las solicitudes para la reducción de la deuda estudiantil están siendo aceptadas

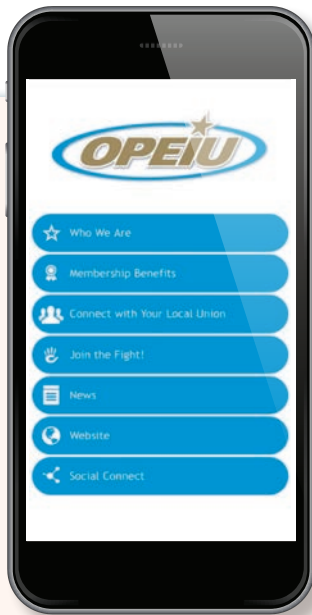
¿Es usted un miembro de OPEIU agobiado por las deudas estudiantiles? ¡Su unión lo puede ayudar! Ya se están aceptando solicitudes para el programa de reducción de deuda estudiantil de OPEIU, para ayudar a los miembros a liquidar su deuda estudiantil. La fecha límite para la recepción de solicitudes es el 30 de junio.

OPEIU proporcionará cinco asignaciones de \$2,500 a los miembros de OPEIU que tengan al menos \$10,000 en deuda estudiantil y puedan probar que su cuenta está al corriente. A un miembro se le puede otorgar únicamente una vez en la vida y debe haber completado un grado técnico o de pregrado.

Puede encontrar las reglas completas y una solicitud en [opeiu.org](http://opeiu.org), en la pestaña Recursos para Miembros, haciendo clic en Beneficios de membresía de OPEIU.



María Aranda, a la izquierda, miembro de la Local 29 empleada en las oficinas legales de Weinberg, Roger y Rosenfeld, acepta la Beca en Memoria de Howard Coughlin OPEIU otorgada a su hija, Janel. En la foto también aparece la Secretaria-Tesorera de la local 29, Kelly Gschwend. La Local 29 tiene su sede en Oakland, California.



### ¡Manténgase informado!

Descargue la app de OPEIU buscando **OPEIU** en la App Store y en Google Play.



## Se agregaron dos nuevas áreas de estudio para beneficio universitario gratuito

OPEIU se complace en anunciar la adición de dos nuevas áreas de estudio para el beneficio universitario gratuito de OPEIU disponibles para todos los miembros y sus cónyuges, hijos y nietos. Ahora pueden obtenerse títulos técnicos en estudios laborales y empresariado, los dos dentro del programa de administración de empresas.

Estos son los próximos plazos de inscripción (**Nota importante: Usted debe tener a la mano su número de unión local al completar el proceso de solicitud**):

Otoño I            19 de agosto.

Otoño II            14 de octubre

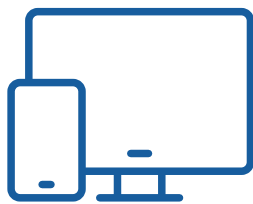
Los miembros pueden obtener un título y certificados en línea de dos años sin costo alguno por matrícula, tarifas o libros electrónicos. Visite [freecollege.opeiu.org](http://freecollege.opeiu.org) o llame al 888-590-9009 para obtener más información sobre las ofertas de cursos y empezar su camino para obtener un título técnico gratuito con OPEIU. Miembros canadienses: pónganse en contacto con Luis Rosa en [lrosa@egcc.edu](mailto:lrosa@egcc.edu) si desean ayuda.

# Conozca los muchos beneficios de la membresía de OPEIU

---

Como miembro de OPEIU, tiene derecho a una serie de beneficios valiosos sin costo para usted. Todos se le proporcionan sin ningún costo, como los siguientes:

- \$2,000 Beneficio por fallecimiento
- \$2,000 Beneficio por fallecimiento o desmembramiento accidentales
- Protección de identidad
- Reducción de deuda estudiantil
- Universidad gratuita
- Remolque/Llamadas para servicio
- Becas OPEIU
- Union Plus
- Así como numerosos beneficios para los miembros canadienses



Visite [opeiu.org](https://opeiu.org) y haga clic en la pestaña Recursos para miembros si desea mayor información sobre todos los beneficios gratuitos para miembros de OPEIU.



# Juntos, somos OPEIU

Desde 1945, la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina ha estado a la vanguardia del sindicalismo de cuello blanco, ayudando a los profesionales a obtener los salarios, los beneficios y las condiciones laborales que todos los trabajadores necesitan y merecen. Enfermeras, empleados administrativos, contadores, bibliotecarios, trabajadores de la manufactura, empleados bancarios, empleados de museos y universidades, ingenieros, pilotos, árbitros, maestros, trabajadores sociales, podólogos y más, perteneciente a OPEIU están liderando la lucha por un nivel de vida digno en las industrias en las que trabajamos

Hace casi 75 años, recibimos nuestra carta constitutiva de la Federación Estadounidense del Trabajo, que establece lo que en ese tiempo se llamaba OEIU como la unión principal de profesionales de cuello blanco. Actualmente, los 103,000 miembros de OPEIU trabajan en los 50 estados, en Canadá y en Puerto Rico.

El compromiso demostrado por décadas de OPEIU con las personas que trabajan en puestos técnicos, profesionales y de oficina es impulsado por miembros como usted.

Al trabajar en conjunto para expandir nuestras líneas a más trabajadores, muchos de los cuales nunca antes han considerado los beneficios tangibles de afiliarse a la unión, podemos servir de manera más efectiva a nuestros miembros existentes y ayudar a crear una vida mejor para aquellos que aún no hemos ayudado a organizar. Juntos, hermanas y hermanos, somos fuertes, orgullosos y trabajamos juntos como nunca antes para enfrentar los desafíos que tenemos por delante. Juntos, somos OPEIU.

## Una breve historia de OPEIU



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

Se estableció el Consejo de Aviación de OPEIU para apoyar a los miembros empleados en el sector de la aviación.



OPEIU presenta el Programa de Aprendizices de Organización, dedicando recursos significativos al objetivo de organizar a los no organizados.

2019

2018

OPEIU ofrece un plan nacional 401(k) para proporcionar una opción confiable de ahorro para el retiro para los miembros participantes.



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



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



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

La Asociación de Enfermeras de Hawaii (HNA) se afilia a OPEIU, agregando 4,000 profesionales de enfermería a nuestras filas, convirtiéndose en la Local 50, ya que Hawaii es el estado número 50.

2010

2009

*La aprobación de la Ley de Libre Elección del Empleado, que habría hecho el control de tarjeta, en lugar de las elecciones de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), el estándar para la certificación de representación sindical, fracasa en el Senado, en parte debido a la falta de apoyo verbal de la administración de Obama y al poder del Congreso. También habría fortalecido los mecanismos de aplicación contra las prácticas laborales desleales de los empleadores.*



Richard Lanigan es elegido presidente, y Mary Mahoney es reelegida secretaria-tesorera de OPEIU. Mahoney fue elegida por primera vez en 2010.

2016



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

2017



El Consejo de Enfermeras de OPEIU presiona en Capitol Hill para cumplir con los requisitos de personal seguro.

Los miembros de OPEIU en todo Estados Unidos participan en la histórica Marcha de Mujeres.



Teresa Mosqueda, miembro de la Local 8, es elegida para el Concejo Municipal de Seattle.

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



2003



Nancy Wohlforth es nombrada secretaria-tesorera de OPEIU, convirtiéndose en la primera mujer abiertamente gay en ocupar un cargo internacional en cualquier unión de trabajadores de los Estados Unidos.



El Dr. Martin Luther King y A. Philip Randolph, en coordinación con una amplia coalición de defensores de los derechos civiles y laborales, organizan y llevan a cabo la histórica Marcha en Washington por el Empleo y la Libertad.

1963

El presidente John F. Kennedy, quien por orden ejecutiva del año anterior reconoció el derecho de los empleados federales a negociar colectivamente, es asesinado en Dallas, Texas.

1997

Miles de podólogos forman dentro de OPEIU la primera Unión estadounidense de médicos: el Primer Gremio Nacional para Proveedores de Atención Médica de las Extremidades Inferiores.

221 pilotos de helicópteros se unen a OPEIU, iniciando así la representación de OPEIU en el sector de la aviación.

1995



La Federación de Maestros Católicos (FCT), integrada por 3,000 maestros, se afilia a la Local 153.

OPEIU celebra su cumpleaños 50.

1965

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

1981

El presidente Ronald Reagan, ex presidente de una unión, despide a 13,000 controladores de tráfico aéreo en huelga de PATCO, apoyando la represión sindical, que inspira a los empleadores, a los grupos de la industria y a los políticos antisindicales a lanzar ataques sostenidos contra uniones en todo el país.

1993

El presidente Bill Clinton pone en vigencia el TLCAN, lo que aceleró la subcontratación de las regiones industriales en los Estados Unidos para México.

1987

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



1961

Se establece el fondo de acción política de OPEIU, Voz del Electorado (VOTE).

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

1959

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

1955

1957

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



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

1954



La publicación oficial de OEU cambia su nombre a *White Collar*.

1953

La densidad sindical de los Estados Unidos alcanza su punto más alto; alrededor del 35 por ciento de todos los trabajadores de los Estados Unidos son miembros de uniones.

1951

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

1947

El Congreso anula el veto del presidente Harry Truman a la Ley Taft-Hartley, que restringe severamente muchos de los derechos otorgados a los trabajadores por la Ley Nacional de Relaciones Laborales de 1935. El proyecto de ley, aprobado por ambas partes, permite a los estados promulgar las llamadas leyes de "derecho al trabajo", obliga a los dirigentes sindicales a firmar declaraciones juradas no comunistas con el gobierno federal y restringe en gran medida los derechos legales de los huelguistas.

1945



El 8 de enero, el presidente de la AFL, William Green, emite oficialmente una carta constitutiva a la Unión Internacional de Empleados de Oficina (OEU), que inicia con 22,000 miembros. Su primera convención se lleva a cabo en Cincinnati, con 90 delegados de 54 uniones locales. Paul Hutchings es elegido primer presidente de OEU y Howard Hicks es elegido secretario-tesorero.

# NOVEDADES EN LAS UNIONES LOCALES

## Los empleados de Sodexo en Sharp Chula Vista votan para unirse a la Local 30

El personal de Servicios Ambientales de Sodexo empleado en el Centro Médico Sharp Chula Vista ha votado abrumadoramente para unirse al Local 30 en San Diego, y ahora espera negociar un contrato justo para mejorar las condiciones de trabajo.

La arrolladora votación del 2 de mayo y llevada a cabo por la Junta Nacional de Relaciones Laborales, es un claro mandato para que la unión negocie salarios justos y transparentes, reconocimiento de antigüedad y que los empleados sean tratados con el respeto y la dignidad que merecen.

Los nuevos miembros optan por tener una voz común en el trabajo, a pesar de la campaña antisindical prolongada e intensiva emprendida por el empleador. Fueron obligados a asistir a reuniones en las que se les acosó con alegatos del empleador para votar por el no a la unión, y fueron sometidos a otras tácticas agresivas e intimidatorias por parte de los empleadores.

Pero, como siempre es el caso en los esfuerzos de organización exitosos, la solidaridad fue clave. El comité organizador formado por 15 miembros se aseguró de que sus compañeros de trabajo permanecieran unidos y centrados en sus metas. En última instancia, los empleados confiaban en ellos mismos y sabían de las promesas y amenazas vacías de su empleador.

“Nuestra fortaleza vino de estar juntos durante estos meses”, dijo Martha Carrillo, asistente de limpieza en Chula Vista y miembro del equipo organizador. “Cuando nos sentimos con el ánimo bajo, nos lo sacudimos, nos levantamos y seguimos adelante, sin rendirnos”.

La Local 30 representa actualmente a los trabajadores del servicio de alimentos y del medio ambiente de Sodexo en otros dos Centros Médicos Sharp en el área de San Diego. Los miembros activistas de estas instalaciones se comunicaron primero con sus homólogos no sindicalizados en Chula Vista para alentarlos a considerar de igual forma la organización.

“Esta campaña fue un éxito rotundo debido a las increíbles relaciones cercanas del comité organizador con sus compañeros de trabajo”, dijo Carolina Aceves, organizadora aprendiz de la Local 30. “A lo largo de la campaña, se aseguraron de tener conversaciones personales con compañeros de trabajo, a pesar de estar bajo constante vigilancia. También hacían llamadas telefónicas y visitas a domicilio y se reunían todas las semanas”.



Los miembros del Comité Organizador de Chula Vista celebran después del conteo de los votos. De izquierda a derecha están Lorenzo Díaz, la organizadora aprendiz de la Local 30, Carolina Aceves, Martha Carrillo, Yolanda Ramírez, Carmela Jiménez y el organizador internacional designado David Flores.

## Los empleados universitarios expresaron su solidaridad con la Local 502



Los miembros de la Local 32 muestran su solidaridad con los miembros de la Local 502 en Oberlin.

Los empleados universitarios de OPEIU en todo el país están enviando mensajes de solidaridad y publicando fotos en las redes sociales en apoyo a la campaña de contratación de la Local 502 en el Oberlin College en Ohio.

“Estamos en una dura batalla con Oberlin”, dijo la Presidenta de la Local 502, Diane Lee. “La universidad ya ha eliminado 30 puestos y tiene planes de recortes adicionales del personal sindicalizado. Mucho del personal que queda está haciendo el trabajo de dos o tres personas, y la universidad ha anunciado recomendaciones para consolidar 32 departamentos académicos en cinco o seis oficinas, y reemplazar a todos los asistentes administrativos con puestos en unidades no negociadoras”.



## Después de toda una vida de dedicación a la gente trabajadora, Walter Allen Jr. se retira

Después de más de tres décadas de activismo y dedicación a los miembros de OPEIU, el Vicepresidente Internacional y Director Ejecutivo de la Local 30 y Director Financiero, Walter Allen Jr. se retira.

Marianne Giordano, líder de la Local 30 desde hace mucho tiempo, ha sido elegida nueva Directora Ejecutiva y Directora Financiera. “Ha sido una travesía increíble”, dijo Giordano. “Walter ha sido mi mentor, mi amigo y una inspiración. ¡Es el tipo de líder y persona a la que solo puedo aspirar ser! Ha cambiado mi vida de muchas maneras. Y es por su visión, su convicción y su desinterés que estoy aquí hoy”.

Allen empezó su carrera en el movimiento laboral en la Local 6 en Boston, en donde trabajó durante muchos años como agente y gerente de negocios, antes de su nombramiento en 2001 para supervisar la reorganización de la Local 30 en San Diego.

También formó parte de la Junta Ejecutiva Internacional desde 1995. “La contribución de Walter como miembro de la junta ejecutiva es excepcional”, dijo el presidente de la OPEIU, Richard Lanigan. “En nombre de nuestros miembros, OPEIU extiende su más profundo agradecimiento a Walter por sus muchos años de servicio y compromiso con la unión y por su trabajo para mejorar las vidas de todos los trabajadores”.

Allen seguirá brindando orientación como consultor de la Local 30.

También fueron elegidos el presidente Roger Lester, el vicepresidente Michael Ramey, la secretaria de registro Catherine Engler, los miembros de la junta ejecutiva Jamie Campbell, Margie Chavez, Ezequiel Díaz, Raymond Gallardo, Gayle Noon, Manuel Santillan, Annie Watson y Linda Winters y los delegados Soralla Arellano, Jon Larson y Diane Nunez.



Walter Allen Jr. y Marianne Giordano.

El contrato de la Local 502 vence el 30 de junio, y dice Lee que estos mensajes de apoyo se están compartiendo en todo el campus de Oberlin y que “se están esforzando mucho para motivar a nuestros miembros y ayudarnos a formar nuestra coalición comunitaria antes de lo que se anticipa, será una negociación extremadamente difícil”.

“Estamos mostrando tanto a nuestros miembros como a la administración de la universidad que no estamos solos en nuestra lucha”, dice Lee.

¡Y no están solos! Entre los que muestran su apoyo están los miembros de la Local 30 en San Diego empleados por Kaiser Permanente, California Service Center y Sodexo en Grossmont Hospital, así como los miembros de la Local 32 en Lafayette College en Pennsylvania, Monmouth University y New Jersey Institute of Technology en New Jersey quienes han enviado todos mensajes expresando que están con la Local 502.



Miembros de la Local 30, expresan su solidaridad con los empleados de Oberlin College.



## La Local 6 hace un llamado al respeto a la ley para fortalecer los derechos de los trabajadores

El gerente de negocios de la Local 6, George Noel y el presidente de la Local 453, Tim Lasker, se unieron a más de 30 líderes sindicales de Massachusetts para exigir a los legisladores estatales la aprobación de una ley para fortalecer las uniones en todo el estado después de la decisión que tomara Janus de la Corte Suprema el año pasado, que debilita los derechos de los trabajadores para afiliarse a las uniones.



Foto por Matt Murphy/State House News Service

*El gerente de negocios de la Local 6, George Noel, quien se encuentra directamente detrás del presidente de Massachusetts AFL-CIO, Steve Tolman, y el presidente de la Local 453, Tim Lasker, vistiendo corbata roja, luchan por una legislación que fortalezca a las uniones.*

## La Local 6 sabe que no se puede construir una unión fuerte sin delegados fuertes

La local 6 en Massachusetts llevó a cabo una capacitación de delegados para los empleados del Tribunal de Primera Instancia y el Registro de la Propiedad de Worcester, centrándose en los roles y en las responsabilidades de los delegados, incluyendo la importancia de conocer a sus miembros y la forma de presentar quejas, entre otros temas.

La capacitación, dirigida por el gerente de negocios de la Local 6, George Noel, los agentes comerciales Phil Basile, Dan Totten y Garrett Mahoney y la organizadora de aprendices Mariah Painter, estuvo abierta a los delegados y a los miembros interesados.

Los comentarios sobre la capacitación fueron extremadamente positivos, ya que los delegados expresaron que disfrutaban tener la oportunidad de hacer preguntas, compartir sus experiencias y aprender de los demás. La experiencia fue tan positiva que como resultado varios miembros expresaron interés en servir también como delegados.

“Los delegados fuertes hacen una unión fuerte, y nos ayudan como organizadores a afiliar industrias similares”, dijo Painter. “No se puede construir una unión fuerte sin delegados fuertes”.



*La capacitación en la Local 6 dio como resultado que progresaran varios miembros y se convirtieron en nuevos delegados.*

## La solidaridad funciona en la Local 182 donde los miembros se unen para ganar



El equipo negociador de la Local 182 incluyó, de izquierda a derecha, a la miembro Sandra McKee, a la Secretaria de Finanzas Katrina Burnette, al Delegado Ben Myrick y a la Presidenta Melanie Adams.

Los miembros empleados por los Fondos de Beneficios de la USW y representados por la Local 182 en Nashville tienen un nuevo contrato con salarios mejorados y sin restarle nada al contrato anterior.

Los miembros del equipo negociador establecieron sus metas mucho antes de que empezara la negociación, encuestando a los miembros para asegurarse de que sus propuestas reflejaran las metas y prioridades de la unidad. También reconocieron la importancia de formar líderes fuertes dentro de la local, lo que significaba garantizar que el contrato incluyera el tiempo libre pagado para la unión. “En nuestra capacitación en la Conferencia Educativa OPEIU en Memphis el año pasado, nos enteramos de que muchas locales han pagado tiempo libre para asistir a capacitaciones sindicales, por lo que, por primera vez, negociamos tener días libres para asistir a capacitaciones y convenciones”, dijo la Presidenta Melanie Adams de la Local 182.

La solidaridad de los miembros fue la clave para lograr este contrato, señaló Adams, quien está orgulloso de que los miembros “hayan salido de sus zonas de confort y pusieran carteles en sus áreas de trabajo, hicieran camisetas y usaran calcomanías”, y convirtieran el tablero de anuncios de la unión en lo que llamaron un tablero “para levantar la voz” lleno de mensajes que exigen aumentos de salarios justos.

Toda esta presión, incluyendo una petición que también solicitaba salarios justos para estos miembros quienes se aseguran de que los jubilados de la USW reciban sus beneficios de pensión todos los meses, dio lugar a un contrato con aumentos salariales del 3 por ciento en el primer año del contrato, seguido el 1 por ciento en el segundo y el 2.5 por ciento en el tercero.

¿Y recuerdan el tema de la licencia pagada para la unión? El equipo negociador pudo asegurar 20 días de licencia sindical remunerada, lo que permitió a los líderes asistir a capacitaciones y convenciones para aprender cómo desarrollar la fuerza de la unión local para enfrentar los desafíos del futuro.

## Los empleados de PartnersGlobal se unen a la Local 2

Las uniones locales de OPEIU continúan aumentando nuestra representación de empleados de instituciones sin fines de lucro, ya que los empleados de PartnersGlobal han elegido unirse a la Local 2 en Washington, DC

La unidad de 15, integrada principalmente por funcionarios de programas y por personal de finanzas, “pasó meses acumulando poder entre sus colegas antes de solicitar un reconocimiento voluntario en



Los nuevos miembros de la Local 2 en PartnersGlobal incluyen, fila de atrás, de izquierda a derecha, al miembro del comité de negociaciones y organización Jeffrey Zimmer, al miembro del comité de negociaciones Kyle Shrivastava y a los miembros Leigh McBain, Kelli Kaesberg y Nina Tapsoba; y la primera fila, de izquierda a derecha, al miembro del comité de organización y negociaciones Daphne Assimakopoulos, al miembro de Yu Chen, al miembro del comité de organización Kate Ravin y al miembro de Bridget O'Loughlin.

enero”, dijo Grace Reckers, organizadora aprendiz de la Local 2. “Después de escuchar a cada uno de sus colegas en relación a su postura sobre la unión y las mejoras que les gustaría ver en su lugar de trabajo, el comité organizador registró a los 15 miembros de la unidad”. La nueva unidad se está preparando ahora para negociar un primer contrato.

PartnersGlobal, con sede en Washington, DC, trabaja internamente con organizaciones de base para financiar esfuerzos de paz sostenibles y apoyar iniciativas democráticas locales. La campaña emula otros éxitos recientes de organización de la Local 2 en el Center for American Progress (CAP) y el National Democratic Institute (NDI). “A medida que el personal de otras organizaciones sin fines de lucro y de servicios sociales del área de DC empiece a reconocer el valor de formar una unión, y el empoderamiento que se logra al negociar un primer contrato, esperamos ver a más empleados tratando hacer lo mismo”, dijo Reckers.



## Jeanette Mauk de la Local 98 es reconocida por sus esfuerzos de conservación

Jeanette Mauk, delegada de la Local 98, fue reconocida recientemente por la Union Sportsmen's Alliance (Estados Unidos) por su destacada labor de conservación en el estado de Ohio.

Mauk vive en Dayton, Ohio, y es la directora de campo de AFL-CIO en el estado. Ella ha guiado y hecho crecer la USA's Ohio State Conservation Dinner en los Estados Unidos durante los últimos siete años, y ha organizado múltiples proyectos, incluyendo la instalación de un nuevo muelle de pesca en el Lago Lakeside en Dayton y el primer Día de Pesca para Niños de Ohio en Marietta. También está planeando la realización de un evento de pesca juvenil que se llevará a cabo esta primavera en Dayton.

"Esto es increíble, y significa mucho para mí", dijo Mauk al recibir el premio. Pero las recompensas reales por participar en el movimiento obrero y trabajar con los Estados Unidos incluyen retribuir a nuestras comunidades, fomentar la solidaridad entre los miembros de las uniones y construir puentes entre las uniones y el público.

Y concluyó, "Cuando ves lo que se puede lograr cuando todos se unen, simplemente te dan ganas de hacer más".

USA es una organización sin fines de lucro dedicada a las uniones que busca unir a la comunidad sindical a través de la conservación para preservar el patrimonio al aire libre de América del Norte.



Jeanette Mauk con Walt Ingram, gerente de relaciones sindicales de la Union Sportsmen's Alliance.

## Miembros de la Local 29 en Anthem BlueCross ratifican contrato

Después de meses de negociaciones contractuales con Anthem BlueCross en el Área de la Bahía de San Francisco, un se ratificó los miembros ratificaron un contrato que incluye un aumento salarial del 3 por ciento cada año del contrato, dos calificaciones adicionales para futuras oportunidades de avance, una tasa de contribución de atención médica reducida, una mejora en los beneficios de los permisos de atención médica crítica y parental, la eliminación del período de espera de la partida 401(k) y un bono de contratación, entre otras mejoras.

Según la vicepresidenta internacional y presidenta/gerente comercial de la Local 29, Tamara Rubyn, la compañía propuso varias reducciones, pero los miembros se solidarizaron y demostraron a la compañía mediante acciones semanales que no iban a conformarse con un contrato de calidad inferior.

## ¡La Local 306 es una prueba que podemos hacerlo!

La local 306 en Amarillo, Texas, demostró que mantenerse solidarios puede significar grandes ganancias en la mesa de negociaciones luego de ratificar un nuevo acuerdo con Consolidated Nuclear Security, informa el presidente Rob Briggs.

La local 306 negocia sus contratos con otras nueve uniones bajo la tutela del Metal Trades Council. Después de que las negociaciones estancadas derivaron a una difícil huelga de seis semanas en 2015 que afectó a cerca de 1,350 miembros, las uniones sabían que esta vez tenían que estar preparadas y hacer participar a todos los miembros si esperaban obtener un acuerdo justo y razonable con una compañía con un historial de uso de tácticas antisindicales.

La local 306 unió a los miembros bajo el tema de que los trabajadores de Pantex hacen lo que no hace nadie en el país, trabajan en condiciones muy peligrosas en la única planta de ensamblaje y desensamblaje final de todas las armas nucleares de los Estados Unidos y de algunos países aliados con tratados. Durante los cuatro meses de negociación basada en intereses, se libró una batalla diaria para defender los progresos del contrato logrados con esfuerzo y mantener el ánimo entre los miembros. Así que la local mandó a hacer camisas con el lema "Pantex Women Rock" y "We Can Do It", y realizó los jueves de camisa roja para motivar y unir a los miembros.

Con un acuerdo de cinco años, las consignas quedaron demostradas. ¡Y contra todo pronóstico, los miembros de Pantex demostraron que podían hacerlo!



Los miembros de la Local 306 vistiendo una camisa roja el jueves muestran su apoyo a la unión.

## Las Locales 9 y 35 se fusionan para una mayor fortaleza

Sabiendo la fuerza que hay en los números, y en el espíritu de la verdadera colaboración, los miembros de las Locales 9 y 35 votaron unánimemente para fusionarse. La local 9 ahora representa a 900 miembros en Wisconsin, Illinois, Iowa, Indiana y Ohio.

“Los miembros de las Locales 9 y 35 lo han expresado mejor votando unánimemente para aceptar una fusión”, dijo la presidenta de la Local 9, Candy Johnson. “Nuestras dos locales trabajaron arduamente para lograr esta fusión que nos llevará hacia adelante en una dirección positiva. Juntos, ahora somos una unión local mejorada con mayor fuerza para lograr las cosas y representar mejor a nuestros miembros”.

“Las locales 35 y 9 han trabajado diligentemente en busca de un acuerdo de fusión que sea del mayor beneficio para nuestras respectivas membresías,” dijo Alesha Monk, ex presidenta de la Local 35 y vicepresidente recién electa de la Local 9. “Los líderes de cada local reconocen la importancia de una unión sólida. Desde que Wisconsin se volvió un estado con presunto ‘derecho al trabajo’, nuestras locales se han visto afectadas por la disminución en el número de membresías. Al fusionarnos, mandamos el mensaje a la administración y a los gobiernos locales de que nos agrupamos para luchar por los derechos de la clase trabajadora”.

La fusión brinda la oportunidad de negociar mejor los salarios, horarios y condiciones de trabajo estándar de las uniones y, cuando sea necesario, implementar campañas de contratos. Y además proporciona recursos para mejorar los esfuerzos de comunicación de miembros y de externos, una mayor capacitación para los delegados y educación para los miembros, y un mayor poder para la acción política, la visibilidad y la influencia en la comunidad.

Las locales fusionadas unificarán sus oficinas en Milwaukee. “Ahora somos una local que se apoyará mutuamente y se beneficiará financieramente, políticamente y contractualmente para un futuro mucho mejor,” agregó Johnson.



*Los líderes de las Locales 9 y 35 después de la exitosa votación de fusión, de izquierda a derecha, están el Vicepresidente de la local 35 Charles Campbell, la Secretaria de Registro Barbara Jene, el Miembro de la Junta Ejecutiva Alexandra Raethke, la Secretaria-Tesorera Henrietta Long, la Delegada Jaqueline Gilliam y la Presidenta Alesha Monk, y la Presidenta de la Local 9, Candy Johnson y el Gerente de negocios, Dave Rehberg.*

¡Hola, es  
OPEIU!

## ¡Inscríbese para mantenerse al día!

### Reciba alertas de texto enviando OPEIU al 97779\*

\* Al proporcionar su número telefónico celular, usted acepta que OPEIU puede enviarle llamadas automatizadas y mensajes de texto a su teléfono celular periódicamente. OPEIU nunca cobrará por las alertas, pero pueden aplicarse cargos de la compañía de servicio móvil por mensajes y transferencia de datos. Envíe HELP para recibir más información y STOP para dejar de recibir mensajes al 97779 en cualquier momento.



## Los miembros de la Local 179 en la embotelladora Coca-Cola ison Union Strong!

Los miembros empleados de Chattanooga Coca-Cola Bottling Co. en Tennessee ratificaron un nuevo contrato que significa aumentos salariales en cada uno de los cuatro años del contrato, un programa de ausentismo más justo y un mayor uso del tiempo de enfermedad, entre otras muchas mejoras importantes.

Durante la negociación, la unidad de la membresía fue clave para asegurar un contrato sólido. Una cantidad récord de miembros acudieron a las reuniones para estar al día en las negociaciones y mostraron con orgullo los letreros en sus parabrisas de "Union Strong", convirtiendo el estacionamiento de empleados en una muestra de solidaridad muy poderosa. Esta solidaridad fue crucial para echar atrás una serie de propuestas injustas de la compañía, incluyendo la amenaza de no dar aumentos a 70 operadores de montacargas en la unidad. Con el apoyo del resto de la unidad, el comité de negociación pudo asegurar los mismos aumentos salariales del resto del personal de producción para los operadores.

También hubo una gran participación en la votación del contrato el 5 de mayo, y los miembros votaron para aceptar el contrato, que también incluye un aumento en la asignación de equipos y herramientas y la adición de dos días de licencia personales.

El comité de negociación empezó a planificar y a capacitar con más de un año de antelación al inicio

de la negociación, e hizo un excelente trabajo en la mesa de negociación y manteniendo informados, energizados y unificados a los miembros.

Felicitaciones al comité de negociación del presidente Devin York, los delegados Darren Haskett, Jeff Hart y Jerry Metcalf, el vicepresidente Ron Freeman, el delegado del taller Seth Claire, el secretario-tesorero Steve Coffman, el sargento encargado de la ley y el orden Warren Hullender, el delegado del taller Steward Branden Sewell, el miembro Eddie Scott y el delegado del taller Dustin Suites. La coordinadora de negociación internacional, Sandy Pope, y la representante principal, Dana MacPherson, ayudaron al comité a lo largo de las negociaciones.

**Durante la negociación, la unidad de la membresía fue clave para asegurar un contrato sólido.**



Los miembros de la Local 179 en la embotelladora Coca-Cola Bottling Co. se reúnen para obtener un contrato justo.

---

★

# Union Plus Mortgage Company

Una empresa propiedad de la unión para las necesidades de financiamiento de su hogar. Beneficios especiales solo para los miembros de la unión y sus familias.



**Visite [unionplasmortgage.com](http://unionplasmortgage.com) o llame al  
855 UNION 27 (855-864-6627)  
para solicitar una hipoteca**

Union Plus Mortgage Company NMLSR 1561829  
Para ver información, visite [www.unionplasmortgage.com](http://www.unionplasmortgage.com).







Impreso en los Estados Unidos

AFL-CIO, CLC

# WHITE COLLAR

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

## Participe en la transmisión en vivo por internet de la Convención 2019 de OPEIU

Va a ser una experiencia sindical sin paralelo; la oportunidad de ser parte de la primera transmisión en vivo desde una convención de OPEIU. Entre los oradores estará el autor y comentarista político de fama mundial Robert Reich.

**Acompáñenos en la transmisión en vivo el 10 de junio de 9 a.m. a 11 a.m. PDT.**

**Esta transmisión en vivo solo estará disponible para los miembros de OPEIU.**

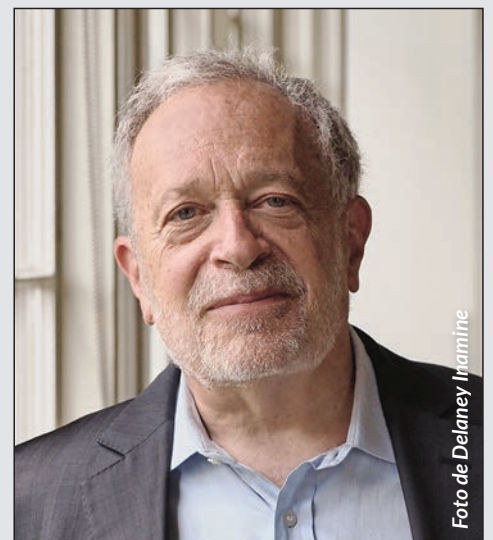


Foto de Delaney Iramine

**Regístrese en [opeiu.org/2019Convention](https://opeiu.org/2019Convention)**