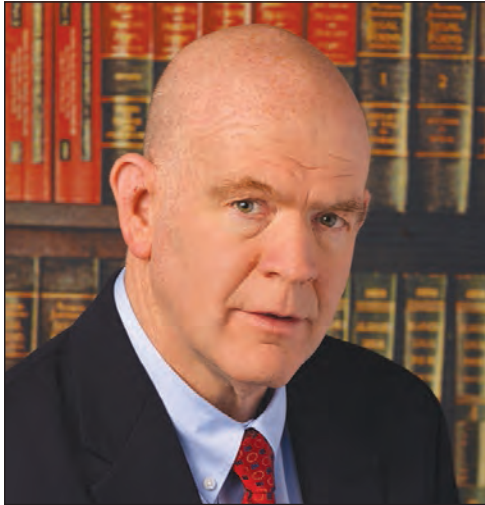


WHITE COLLAR

UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS PROFESIONALES Y DE OFICINA (OPEIU), AFL-CIO, CLC EDICIÓN N.º 545 | VERANO 2021



Reconstruyendo con la Ley PRO



Por qué necesitamos reformar la ley laboral ahora

Por Richard Lanigan
Presidente

Usted va a trabajar en auto todos los días, y lo estaciona en el terreno enfrente de su lugar de trabajo por \$35 al día. Un día se le hace tarde y el terreno está lleno, lo que lo obliga a buscar un lugar en las calles aledañas. Pero por dondequiera que mira hay letreros de “No estacionarse”. Así pues, usted estaciona su auto y decide que la multa es un riesgo necesario. Cuando regresa a su auto, la multa lo espera debajo del limpiaparabrisas. “Declárese culpable y envíe una multa de \$20 a la Oficina de Infracciones de Estacionamiento”, dice la multa. A usted le sorprende que violar la ley sea \$15 más barato por día que actuar de forma responsable y estacionarse en el terreno.

Desde hace demasiado tiempo, pagar multas es algo que cada vez más corporaciones están dispuestas a hacer en lugar de actuar como empresas responsables.

A mediados de la década de 1970, organizadores sindicales de la Amalgamated Clothing and Textile Workers Union (Unión Amalgamada de Trabajadores de la Ropa y Textiles) trataron de organizar a los empleados de J.P. Stevens, que en ese tiempo era el segundo fabricante de textiles más grande del país. La Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) tenía unos 40 años de haber sido promulgada. Fue la primera vez, en esos cuarenta años, que una empresa estadounidense grande analizó si el costo de la multa conforme a la NLRA sería menor que el costo de cambiar las condiciones de trabajo. Y decidió asumir el costo de violar la ley. J.P. Steven fue acusada de cerca de cien prácticas laborales injustas. Después de presentar los cargos ante un juez del fuero administrativo, la Junta Nacional de Relaciones Laborales decretó que J.P. Stevens había violado la NLRA más de 20 veces. La compañía prefirió pagar millones de dólares en multas y millones de dólares más a rompuelgas que mejorar las condiciones de trabajo.

En 1978, después de ver las flagrantes violaciones cometidas por J.P. Stevens, el Senado asumió un proyecto de ley para facilitar que los empleados se integraran en uniones y para reforzar las multas cuando la empresa violara los derechos de los trabajadores. Los republicanos conservadores propusieron más de 500 enmiendas y obstruyeron la votación del proyecto de ley hasta que finalizó la sesión legislativa. La ley no se aprobó. Han pasado 43 años desde la última vez que el Senado consideró reformar la ley laboral.

Ya que casi el 65% de los estadounidenses apoyan las uniones, y que más o menos el mismo número piensa que se inscribiría en una unión si tuviera la oportunidad, ya es hora de reformar la ley y proteger el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar.

Las empresas que se enfrentan a campañas de organización sindical –como Boeing en Carolina del Sur, Volkswagen en Tennessee, Nissan en Mississippi y, recientemente, Amazon en Alabama– han sido acusadas de violar la NLRA. Las compañías que se enfrentan a una campaña de organización sindical generalmente se dedican a vigilar, acosar y despedir a los simpatizantes de la unión, a amenazar con llevarse su operación a otra parte y a interrogar de forma coercitiva a los simpatizantes sindicales.

Impulsadas por las ganancias, muchas empresas han aplicado el mismo análisis de costo-beneficio de J.P. Stevens para justificar violar la ley y los derechos de los trabajadores. En efecto, en Estados Unidos ha surgido una cultura en la que es aceptable violar la ley laboral en tanto la empresa pague las multas correspondientes. La empresa viola la ley y después tergiversa los hechos diciendo que los trabajadores no querían la unión. Sin embargo, si los trabajadores realmente no querían la

unión, ¿por qué la empresa cometería prácticas laborales injustas?

Desde 1978, el porcentaje de la fuerza laboral estadounidense protegido mediante un contrato sindical se ha reducido de 26% a menos de 12%. Con esa pérdida de participación sindical, se ha reducido el número de días libres por enfermedad, de vacaciones y festivos de que antes disfrutaba el trabajador estadounidense promedio. El número de personas cubiertas por una pensión definida se ha reducido a menos de 10% de la fuerza de trabajo. Asimismo,

durante ese periodo también se redujo el porcentaje de trabajadores con cobertura médica proporcionada por la empresa, además de que se debilitó la calidad de esa atención médica. El seguro médico de los jubilados prácticamente ha desaparecido y el salario real, ajustado a la inflación, ha estado estancado.

Ahora, por primera vez en décadas, el Senado está debatiendo si promulga una reforma a la ley laboral. El proyecto de ley se llama Ley Protección del Derecho a Protegerse (PRO). Ya que casi el 65% de los estadounidenses apoyan las uniones, y que más o menos el mismo número piensa que se inscribiría en una unión si tuviera la oportunidad, ya es hora de reformar la ley y proteger el derecho de los trabajadores a organizarse y negociar.

Si desean saber por qué necesitamos la Ley PRO, lean nuestra historia principal, “Reconstruyendo con la Ley PRO”, que empieza en la página 6. ■

Ganadores del Oscar comparten su documental ‘9to5’ con OPEIU

En los años setenta, miembros de OPEIU participaron con miles de mujeres que reclamaban igualdad y trato justo en el lugar de trabajo, lo cual inspiró un movimiento, así como la película “9 to 5” de 1980, protagonizada por Jane Fonda, Lily Tomlin y Dolly Parton.

Al enfrentarse a sus jefes, muchos de ellos hombres chovinistas, organizándose adentro de sus uniones y en la calle, esas valientes mujeres ayudaron a crear mejores condiciones para todas las mujeres de la fuerza laboral.

Pero ese trabajo aún no termina. Algunos miembros de OPEIU que se involucraron en el movimiento 9to5 participaron en una exclusiva mesa redonda el 23 de marzo, junto a Julia Reichert y Steve Bogнар, productores y directores de “9to5: Historia de un movimiento”. El nuevo documental de la PBS narra la historia verdadera de la popular

película mediante escenas de época y entrevistas con mujeres que participaron en el movimiento. Reichert y Bogнар recibieron el Oscar al Mejor Documental por su película de 2019 “American Factory”, producida por Netflix.

Los cineastas acompañaron a miembros de OPEIU en una exclusiva mesa redonda virtual intercalada entre tres proyecciones del documental, como parte de la primera Noche de Cine virtual de OPEIU. En la mesa redonda, moderada por Kimberly Cook, miembro del movimiento 9to5 original, estuvieron los cineastas y miembros de OPEIU de varias generaciones.

Maren Stoddard Mack y Deanna Davis, ambos miembros del comité organizador que recientemente ayudó a que fuera reconocida



la unión en la Universidad Augsburg con la Local 12 de Minnesota, relataron las lecciones del movimiento 9to5 que están impactando la lucha actual por los derechos de las mujeres y los trabajadores. En la mesa redonda también estuvieron dos veteranas activistas y líderes de OPEIU, Joan Weiss y Rosalinda Aguirre, que ampliaron lo que dijeron en las entrevistas del documental y narraron anécdotas y observaciones del pasado, el presente y el futuro de la organización de las mujeres para alcanzar equidad y dignidad en el trabajo.



OPEIU organizó una mesa redonda con los cineastas premiados por la Academia Julia Reichert y Steve Bogнар, abajo a la derecha, y miembros de la unión que participaron en el movimiento 9to5 que inspiró el documental.



Para ver la discusión de la mesa redonda, escanee el código QR con su teléfono.



Marty Walsh,
Secretario del Trabajo

El Secretario del Trabajo se compromete a poner a los trabajadores en primer lugar

En una llamada con líderes sindicales de todo Estados Unidos, el nuevo Secretario del Trabajo, Marty Walsh, se comprometió a poner los intereses de los trabajadores por encima de los del mundo corporativo, asegurando que trabajará para elevar a la clase media y reforzar el derecho de todos los trabajadores a integrarse a una unión.

Walsh habló de sus planes para el futuro como jefe del Departamento del Trabajo, enumerando las prioridades que él espera ayudar al gobierno de Biden a lograr, algunas legislativas y otras que se emprenderían bajo la autoridad ejecutiva. Entra ellas está la promulgación de la Ley PRO –la reforma laboral más grande emprendida en décadas–, mejorar el acceso a programas de formación para mujeres y gente de color, crear buenos empleos sindicalizados, hacer frente al racismo sistémico en el lugar de trabajo y ofrecerles un camino a la ciudadanía a los trabajadores indocumentados.

“No podemos tener miedo a organizarnos y a tener más miembros en nuestras filas”, afirmó Walsh, subrayando cómo ve él su papel en el Departamento del Trabajo.

Walsh, exalcalde de Boston y miembro de segunda generación de la Local 223 de Obreros, agregó que apoya el salario mínimo de \$15 y piensa que la propuesta de \$11 que está considerando el Congreso es demasiado baja, lo que demuestra su posición en favor del trabajador, audaz y sin rodeos.

“Voy a hacer todo lo que pueda para elevar al pueblo estadounidense y a la clase media, con unión y sin unión”, afirmó. “La oportunidad de organizarlos es muy amplia y es ahora”.

Gracias por el beneficio de Universidad Gratuita

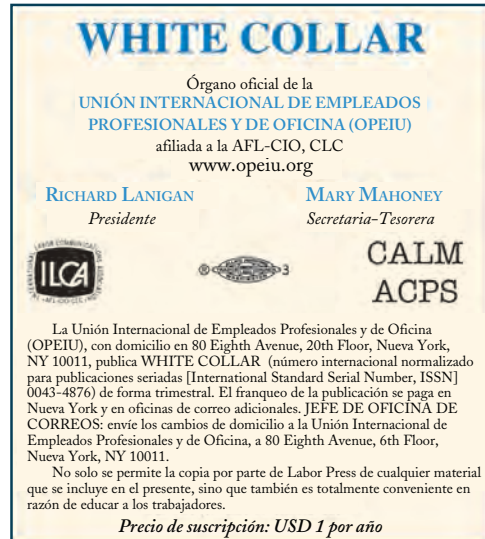
Me llamo Bernice Clemmons y soy miembro activo de la Local 153. Solo quería tomarme el tiempo de decir cuánto aprecio la oportunidad que OPEIU ofrece a todos los miembros de la unión para fomentar sus estudios. Dado que la pandemia de COVID-19 causó una perturbación sin precedentes en todo el mundo, tener algo más en qué pensar (la escuela) para mí ha sido una bendición y una recompensa.

Quisiera expresar mi agradecimiento en especial Suzane Fenech-Pascocello y Victoria Tirado-Roman [personal de OPEIU], quienes fueron excelentes para responder a mis preguntas e inquietudes respecto de mi jornada educativa. La información que ellas proporcionan es vital para todos los miembros. Sigán haciéndolo, por favor, pues aunque ustedes no se den cuenta, hay quienes las escuchan y se sienten conmovidas.

¡Gracias de todo corazón!
Bernice Clemmons
Local 153
Hempstead, N.Y.



En la portada: El Día Internacional de los Trabajadores, el 1º de Mayo como suele llamarse, los miembros de OPEIU, entre ellos los de la Local 29 en San Francisco, salieron a la calle para exhortar a que se apruebe la Ley PRO. Para saber por qué necesitamos que se apruebe la Ley PRO, lean nuestro reportaje de portada, "Reconstruyendo con la Ley PRO", que empieza en la página 6.



ANÁLISIS

Esta vez es diferente: La opinión de uniones laborales cambia de la gran recesión hasta la pandemia de COVID

La aprobación de las uniones entre los estadounidenses es muy alta. Saber la razón es vital para entender cómo pueden usar su poder los trabajadores para efectuar cambios.

En 2009, en medio de la gran recesión, se desplomó el apoyo público para las uniones laborales. En verano de ese año, menos de la mitad de los estadounidenses, tan solo el 41%, expresó una opinión favorable sobre las uniones. Esto fue una caída respecto del 58% de aprobación que había antes del estallido de la crisis económica, de acuerdo con el Centro de Investigaciones Pew.

El Centro Pew razonó que, cada vez más, los estadounidenses sentían que las uniones ejercían demasiada influencia en la creación de políticas a raíz de la recesión y, así, culpaban a las organizaciones laborales de la mala situación económica. (El rescate de las tres grandes empresas automotrices, cuyos trabajadores están representados por la UAW, desempeñó un papel clave en esta creencia). La aprobación de las uniones pareció desplomarse al nivel más bajo de la historia, junto con la aprobación de las grandes corporaciones, los bancos, el gobierno federal y el Congreso.

Hoy en día nos estamos recuperando de una recesión impulsada por la pandemia que afectó a muchos más estadounidenses y que barrió con grandes sectores de la economía prácticamente de la noche a la mañana. Empero, el índice de aprobación de las uniones laborales entre los estadounidenses se ha disparado, llegando al nivel más alto que se haya visto desde 1966. La aprobación iba aumentando aun antes de la recesión de COVID-19. ¿Pero por qué?

Durante los baches económicos, generalmente sufre el apoyo para las uniones laborales. Históricamente esto se debe a que se considera que los salarios sindicales son "demasiado altos" para lo que requiere un mercado laboral colapsado, con la idea de que las uniones solamente ayudan a sus propios miembros y no a la economía en general. Los contratos sindicales son vistos como "impedimentos" para la respuesta rápida que se requiere durante las crisis económicas.

El sondeo de Pew, de septiembre de 2020, muestra que el 65% de los estadounidenses ven favorablemente a las uniones, el índice de aprobación más alto que ha registrado esa empresa de investigación desde la década de 1960. El "pueblo está dividido en su evaluación de cuál es el mayor problema de Estados Unidos", señala el reporte de Pew, "y más o menos uno de cada cinco estadounidenses menciona el coronavirus, la economía, las relaciones raciales y el liderazgo".

Las uniones encabezaron la lucha por obtener condiciones seguras y alivio económico durante la pandemia para los trabajadores esenciales, que se han mantenido en la línea de frente, así como para aquellos que perdieron su empleo o que se niegan a arriesgar la vida por un salario de hambre, mientras muchas de las empresas más grandes del país se han forrado de dinero más que nunca.

Hay otros factores que pueden explicar ese cambio. La política progresista y en favor de las uniones se vio recompensada en las urnas y en la arena pública. El Presidente Biden ha pregonado los generalizados beneficios económicos de pertenecer a una unión, y las dos campañas por la candidatura presidencial del Senador Bernie Sanders (I-VT) han moldeado el discurso público. Las políticas económicas de abajo hacia arriba se han vuelto más aceptables y políticamente posibles después de décadas de austeridad, la cual nunca funciona como lo prometen los de arriba, que cosechan los beneficios mientras la gente trabajadora queda en una posición económica cada vez más precaria.

Tenemos que actuar ahora para ayudar a que resurja la organización laboral y todo lo que implica: salarios más altos, mejores beneficios y menos desigualdad.

Es necesario saber cómo y por qué fluctúa el índice de aprobación de las uniones para entender cómo pueden utilizar su poder los trabajadores en un sistema político dominado por un ciclo informativo continuo, una política partidista y amigos en ambas cámaras del Congreso solo en los buenos tiempos. Sabemos que las uniones no destruyeron la economía en 2007-2008; Wall Street la destruyó. Y sabemos que la oportunidad para promulgar una auténtica reforma laboral es pequeña pero está a la vista.

Tenemos que actuar ahora para ayudar a que resurja la organización laboral y todo lo que implica –salarios más altos, mejores beneficios y menos desigualdad– mientras tenemos la oportunidad. Los trabajadores, nuestras familias y nuestras comunidades no pueden permitirse el lujo de esperar a que otra crisis económica obligue a los funcionarios electos a entrar en acción. Debemos hacer todo lo que esté en nuestro poder ahora para ver la aprobación de la Ley de Protección del Derecho a Organizarse (PRO).

¡Dele vuelta a la página para ver cómo puede participar y ayudar a que la Ley PRO sea una realidad!



EN EL INTERIOR



Reportaje de portada: Reconstruyendo con la Ley PRO 6



Miembros de OPEIU hacen su parte para ayudar a acabar con la pandemia 10



Empleados obtienen una histórica victoria en Secretly Group 13



La Local 6 gana arbitrajes por despidos injustos en el juzgado de primera instancia de Massachusetts 15

Reconstruyendo con la Ley PRO

Si queremos reconstruir nuestro país y darles a las familias trabajadoras una oportunidad viable al salir de la pandemia, entonces vamos a necesitar una auténtica reforma de la ley laboral. Vamos a necesitar la Ley PRO.



Por qué necesitamos la Ley PRO

El 9 de marzo de 2021, la Ley para Proteger el Derecho a Organizarse, llamada Ley PRO, fue aprobada en la Cámara de Representantes por 225 contra 206 votos. Tuvo el apoyo de 220 demócratas y cinco republicanos. Ahora pasará al Senado, donde tiene el apoyo de 47 senadores como patrocinadores. También tiene el apoyo del Presidente Joe Biden y la Vicepresidenta Kamala Harris.

Ahora es nuestro momento de cruzar la línea de meta en el Senado.

La Ley PRO reforzaría espectacularmente el poder de los trabajadores en su empleo pues expandiría la membresía en las uniones reformando leyes laborales de hace décadas, prohibiendo las llamadas leyes de "derecho a trabajar", que les permiten a las empresas pagar menos por el mismo trabajo, y acabando con la intimidación y la interferencia de las empresas en las campañas sindicales. Les daría a todos derechos más sólidos para organizarse y negociar colectivamente sus salarios beneficios y otras protecciones en el lugar de trabajo.

¡Si nos mantenemos unidos en esta exigencia, vamos a ganar!

Lo que está en juego para todos nosotros no podría ser más grande.

Después de casi cien años sin una reforma laboral positiva, debemos trabajar hombro con hombro para que se apruebe la Ley Pro.

¡Visite PassTheProAct.org para saber más y participar en la lucha por nuestros derechos!

¡Participe en la campaña Pass the PRO Act!

Ahora que la Ley PRO fue aprobada en la Cámara de Representantes, debemos hacer todo lo que esté en nuestro poder para que cruce la línea de meta en el Senado. Será necesario que todos nosotros trabajemos juntos para lograr que se promulgue la primera reforma positiva de la ley laboral en casi un siglo.

¡Participe en la lucha! Visite PassTheProAct.org para integrarse.

Diez formas en que la Ley PRO puede transformar los derechos laborales en los Estados Unidos

- 1** La Ley PRO **impide que las empresas interfieran en las elecciones sindicales** y les prohíbe que obliguen a los trabajadores a asistir a reuniones antisindicales.
- 2** La Ley PRO elimina la prohibición de actuar en solidaridad con trabajadores de otros lugares y **proteger a los trabajadores que participen en acciones pacíficas de protesta** con sus compañeros.
- 3** La Ley PRO **establece un proceso de mediación y arbitraje** para que las uniones recién formadas logren su primer contrato. En la actualidad, aun cuando los trabajadores logren formar una unión, casi la mitad de las uniones recién formadas no llegan a tener un contrato con la empresa.
- 4** La Ley PRO **prohíbe que las empresas reemplacen de forma permanente a trabajadores** que participen en huelgas.
- 5** La Ley PRO **impide que las empresas clasifiquen falsamente a sus trabajadores como contratistas independientes**, método al que suelen recurrir para evitar pagar salarios justos y proporcionar beneficios y otras protecciones laborales.
- 6** La Ley PRO **autoriza multas significativas a las empresas que violen los derechos de los trabajadores.**
- 7** La Ley PRO requiere que la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) busque inmediatamente un mandato judicial para **reinstalar a los trabajadores que hubieran sufrido represalias** por ejercer sus derechos.
- 8** La Ley PRO **les permite a los trabajadores buscar justicia ante la ley** cuando las empresas interfieren ilegalmente con los derechos consagrados en la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) o cuando toman represalias por ejercer dichos derechos.
- 9** La Ley PRO **impide que se les nieguen reparaciones a los trabajadores a causa de su condición migratoria.**
- 10** La Ley PRO **requiere que las empresas publiquen noticias para informar a los trabajadores de sus derechos** conforme a la NLRA, y que revelen los contratos con asesores contratados para persuadir a los empleados cómo ejercer dichos derechos.

Fuente: PassTheProAct.org

Cómo la Ley PRO puede ayudar a que a los jóvenes les vaya mejor que a la generación de sus padres, otra vez.

Los millennials están en vías de ser la primera generación en la historia de los Estados Unidos que tenga una calidad de vida inferior a la de la generación de sus padres. Para las generaciones que vengan después, las crisis de la deuda estudiantil, de la vivienda y del clima se interponen con cualquier esperanza de revertir esta tendencia.

Estas tres crisis, sin embargo, surgieron de la misma causa fundamental: la mentalidad de poner las ganancias antes que a la gente que siempre ha dominado a la política de nuestro país. Pero nosotros podemos cambiar eso y, de paso, crear un futuro más brillante. ¿Cómo? Cambiando el equilibrio de poder entre las empresas, los caseros y las grandes corporaciones con respecto a la gente trabajadora mediante la Ley de Protección al Derecho a Organizarse (PRO).

De ser aprobada, la Ley PRO sería la medida legislativa sobre derechos civiles y laborales de más impacto desde por lo menos mediados de la década de 1960. Entre trabajadores de menos de 35 años, la membresía en uniones está rebasando a la de cualquier otro grupo de edad. Los trabajadores jóvenes están formando uniones en gran variedad de industrias en desarrollo con una fuerza de trabajo joven: tecnología, organizaciones no lucrativas, disqueras, etcétera.

Pero muchos trabajadores jóvenes son empleados en industrias de muy alta rotación en una economía definida por la precariedad. La Ley PRO puede ayudar a esos trabajadores, que en forma abrumadora dicen que votarían en favor de una unión si se les diera la oportunidad, haciendo valer el arsenal de tácticas antisindicales, que ya son ilegales y que esgrimen las empresas para intimidar a sus empleados. Las investigaciones señalan que las tácticas ilegales para destruir a las uniones, como intimidación, vigilancia y acoso por parte de las empresas, se están intensificando y volviendo más sofisticadas. La ley laboral moderna de Estados Unidos hace muy poco para evitar que las empresas lo hagan de todos modos.

La Ley PRO establecería auténticas multas para las empresas que violaran la ley, lo que reduciría el riesgo para los trabajadores jóvenes que quisieran organizarse pero que temen las represalias de la empresa. Por supuesto, el sistema está diseñado específicamente para intimidar a los trabajadores que deseen formar uniones, empezando con la Ley Taft-Hartley de 1947. Pero esta ley puede cambiar

La Ley PRO establecería auténticas multas para las empresas que violaran la ley, lo que reduciría el riesgo para los trabajadores jóvenes que quisieran organizarse pero que temen las represalias de la empresa.

el sistema, mejorando significativamente las perspectivas de los jóvenes trabajadores que esperan tener un futuro digno.

Si regresamos a una economía con una amplia membresía sindicalizada, facilitada por reglas "nuevas" y justas –aunque en muchos casos sería regresar a las reglas que ayudaron a crear la clase media más grande del mundo a mediados del siglo XX–, les proporcionaríamos a las generaciones jóvenes la estabilidad de formar una familia y las bases para comprar su primera casa. Esto es porque los **trabajadores sindicalizados ganan en promedio 20% más que los que no son miembros de una unión**, y las uniones impulsan indirectamente el salario de todos los trabajadores de su comunidad, obligando a las empresas a competir por ellos ofreciendo mejores salarios.

La Ley PRO, junto con propuestas visionarias como la cancelación de al menos \$50,000 de la deuda estudiantil, significaría una enorme diferencia en la vida de los jóvenes. Aunque no es una solución universal y seguirá habiendo mucho trabajo en todos los ámbitos, representaría un paso histórico y significativo para restablecer el equilibrio entre los trabajadores y las empresas, dándoles a aquellos una auténtica oportunidad de construir un mejor futuro gracias al poder de los contratos sindicalizados.



Miembros de la Local 29 marchan en San Francisco en favor de la Ley PRO.

Miembros de OPEIU hacen su parte para ayudar a acabar con la pandemia



Mariana Almaraz, izquierda, asistente administración, y María Pérez, asistente ejecutiva y gerente de oficina de la Local 30, después de haberse vacunado en San Diego.



Cassandra Bell, de la Local 40, enfermera registrada y delegada en el hospital Ascension Crittenton, de Michigan, recibe su vacuna.



Kelly Geschwend, secretaria-tesorera y representante comercial de la Local 29, recibe su vacuna en la región de San Francisco.



April Martinez, miembro de la Local 30 y recientemente electa secretaria-tesorera de la Federación Laboral de la Región de Denver, recibe su vacuna junto con su compañera Sarah, que también es miembro de la Federación de Profesores de Estados Unidos.



El enfermero registrado Jeff Morawski, presidente de la Local 40, recibió su vacuna en el hospital McLaren Macomb, donde la local representa a enfermeros y técnicos respiratorios.



Maureen Flaherman, aprendiz de organizadora de la Local 29, muestra orgullosa su tarjeta de vacunación.



Paige Yates, enfermera registrada, presidenta de la Local 22 en Little Rock.

Por todo el país, los miembros de OPEIU se arremangan la camisa y hacen su parte para protegerse a sí mismos y a los demás con la vacuna contra COVID-19.

Los profesionistas que trabajan Eligen OPEIU

Trabajadores de todo el país, como los de la disquera independiente Secretly Group, eligen a OPEIU cuando deciden formar una unión en su centro de trabajo.



Trabajadores de almacén de Secretly Group, en Bloomington, Indiana, celebran su triunfo organizativo. De izquierda a derecha vemos a Dakota Langdon, Reggie Provine, Zack Worcel, Becca Roberts, Emily Tucker, Ryan Ille-Potter, Joe Wood, Triston Runyon, Tom McGrew, Nate Lewis, Malik Benberry y Austin White, sentado en el extremo derecho. Sobre la paja se encuentran, de izquierda a derecha, Lina Yanson, Eric Deines y Mary O'Reilly, y de pie en el patio está Alex Swartzentruber.

Empleados obtienen una histórica victoria en Secretly Group

Empleados de Secretly Group, una familia de disqueras independientes con sede en Bloomington, Indiana, se organizaron con la Local 174, que representa a más de 1,700 trabajadores de la industria del entretenimiento en Universal Studios, Uni Music Group y Warner Bros. Studios entre otros.

Este triunfo fue de particular importancia considerando que los empleados formaron su unión sin interferencia de la administración, que consideró que la campaña organizativa fue “un paso positivo para nuestra compañía y para la industria en general”. Este reconocimiento voluntario de una influyente empresa de música independiente podrá tener implicaciones de largo alcance, estableciendo una norma progresista, más positiva hacia las uniones en la industria en su totalidad.

“Este acuerdo significa que la administración de la empresa reconoce el derecho de estos empleados a organizar una unión y crear una voz unificada en su empleo”, declaró el recién sindicalizado grupo en una declaración. “Confiamos y esperamos que los socios negocien de buena fe con la unión cuando trabajemos todos juntos para lograr un contrato justo para todos. Ahora que nos dirigimos a las negociaciones contractuales, festejamos este momento de reconocimiento como una primicia en nuestra esquina de la industria”.

La recién organizada unidad está compuesta por 84 miembros en varios puestos y lugares por todo el país que crean, promueven y distribuyen música independiente en todo el mundo. Ellos son los responsables de identificar nuevo talento, del diseño de la portada de los discos, la creación de empaques y materiales promocionales, entre muchas otras tareas que se hacen tras bambalinas pero que son decisivas para el éxito de los artistas, de su música y de toda la industria. La compañía representa a varias disqueras como Secretly Canadian, Jagjaguwar, Ghostly International, Numero Group y Dead Oceans. Además de las oficinas de Bloomington, tiene oficinas en Nueva York, Chicago, Los Ángeles y, en el extranjero, en Canadá, Londres, París, Ámsterdam y Berlín.

Desde el principio, los empleados asumieron el control de la campaña y atribuyen buena parte de su éxito a sus talentos especializados y a su experiencia con redes sociales, diseño de sitios Web, relaciones públicas y contacto con la prensa. De acuerdo con Aodom “Nati” Kahsay, jefe de

Organización de OPEIU, se establecieron varios comités para capitalizar esta experiencia y comprometer a los miembros a generar apoyo mayoritario para la campaña de sindicalización, crear publicaciones atrayentes y convincentes en redes sociales a fin de generar apoyo entre los artistas de las disqueras y otros aliados clave, y para trabajar con periodistas de publicaciones de la industria para divulgar al público lo que estaba ocurriendo en Secretly. Esta campaña de varios flancos dio resultados.



Clayton Greenwell, especialista en cuentas por cobrar de Secretly Group.

“Formamos una unión porque sabíamos que la única manera de elevar los salarios y la calidad de los beneficios médicos sería a través de un contrato negociado con la unión”, señaló Clayton Greenwell, especialista en cuentas por cobrar de Secretly Group. Él espera que su histórica victoria “inspire a artistas y a trabajadores de la industria musical a organizarse y, por fin, participar de los beneficios que genera, ya que a lo largo de la historia, la industria musical ha recompensado muy mal a trabajadores y a creadores”.

Harlan Kelly, que cuando se organizó el grupo era gerente de promoción de radio, señala por su parte que formaron la unión porque “queríamos que Secretly fuera un lugar de trabajo sustentable. Con demasiada frecuencia, la gente que trabaja en industrias creativas siente que, ya que trabaja en un campo que le apasiona, no tiene mucho poder para pedir un trato justo. Queríamos encontrar una forma de hacer cambios concretos en nuestro lugar de trabajo y de apoyarnos unos a otros”. También querían abordar cuestiones como la diversidad en el trabajo y buscar formas de lograr el equilibrio entre la vida personal y el trabajo.

Kelly espera que la administración de Secretly Group siga demostrando “su compromiso con los valores progresistas, reuniéndose con nosotros en la mesa de negociaciones para poder obtener un contrato justo”. Ahora que el grupo se prepara para esas sesiones de negociación, Kelly afirma que tratarán de “compartir los detalles del proceso de sindicalización” con otros que pudieran estar interesados en saber qué podría significar una unión en su lugar de trabajo. “Cuando empezamos, no teníamos ningún manual para sindicalizar una disquera independiente”, señala Kelly. “Pero aprendimos mucho y queremos compartir eso que aprendimos para que otros puedan partir de ahí [mejorar] la industria de la música.”

Nadie tiene éxito sin una comunidad, concluyó. “Necesitamos apoyarnos unos a otros”.

Los profesionistas que trabajan Eligen OPEIU

Los empleados de RepresentUs se organizan con la Local 153



Nuevos miembros de la Local 153 en RepresentUs

El personal de RepresentUs, organización no lucrativa que aboga por leyes estatales y locales dirigidas a evitar el estancamiento político, ganó su unión con la Local 153 en Nueva York, mediante el reconocimiento voluntario por parte de la empresa. El 97% del personal firmó tarjetas de la unión, de acuerdo con la jefa organizadora de OPEIU Grace Reckers.

El grupo, con sede en Northampton, Massachusetts, tiene 27 miembros que ahora negociarán su primer contrato. Felicitaciones al nuevo grupo y aplausos para los miembros del comité organizador de la unión, que trabajaron duramente. “Todos los miembros del personal estuvieron muy involucrados en esta campaña”, afirmó Reckers. “Estamos muy emocionados de darles la bienvenida en OPEIU”.

Los empleados del Proyecto Contra la Violencia en Nueva York dicen ‘sí a la unión’

Los empleados del Proyecto Contra la Violencia en Nueva York (Anti-Violence Project, AVP) querían asegurarse de estar bien colocados para cumplir con su misión para con la comunidad. Al igual que muchas otras organizaciones impulsadas por una misión, para ellos la respuesta fue formar una unión con OPEIU.

La nueva unidad de abogados, clínicos, paralegales y especialistas en extensión comunitaria, entre otros, ganaron el reconocimiento voluntario para su unión con la Local 153 en Nueva York, después de una exitosa campaña de revisión de tarjetas.

AVP es una organización no lucrativa que ofrece educación, defensoría y asesoría a comunidades y aliados de lesbianas, gais, bisexuales, transgéneros, queers y personas afectadas por VIH. Los empleados empezaron a organizar su unión el verano pasado, en medio de amenazas de despido durante la pandemia y después de varios años de discutir la forma de mejorar sus condiciones de trabajo, de acuerdo con Dana Kopel, organizadora de la Local 153.

“La sindicalización les permite incrementar la transparencia, mejorar los salarios y establecer estructuras de apoyo y oportunidades de desarrollo profesional, que permitirán que el personal sirva mejor a su comunidad”, señaló Kopel.

“Estamos entusiasmados por haber ganado nuestra unión”, señaló Elliot McCullough, clínico y miembro del comité organizador de la unión. “No somos solo empleados de AVP. Muchos somos también parte de la misma comunidad con la que trabajamos y sobrevivientes de actos de violencia.

“No podemos decir que estamos comprometidos a acabar con toda forma de violencia sin empezar en nuestra propia esfera”, continuó McCullough.

Isaac Dwyer, paralegal y también miembro del comité organizador, está de acuerdo. “AVP es una organización impulsada por una misión, y nosotros trabajamos aquí porque creemos en la necesidad, la gravedad y la urgencia de lo que hacemos. También creemos que nuestro mejor trabajo lo hacemos cuando nos cubrimos y tenemos espacio para nuestras propias necesidades.

“Sindicalizarnos con OPEIU nos ayudará a abogar y a satisfacer necesidades para que podamos hacer el trabajo que venimos a hacer en las mejores condiciones”, afirmó.

Mientras se prepara para negociar su primer contrato, el personal espera con entusiasmo construir un lugar de trabajo más sostenible y equitativo para todos, que refleje mejor los valores de AVP y sus empleados. “Las comunidades LGBTQ y las afectadas por VIH necesitan en especial fuertes protecciones laborales y estamos emocionados por avanzar hacia la mesa de negociaciones”, indicó McCullough.

La Local 6 gana arbitrajes por despidos injustos en el juzgado de primera instancia de Massachusetts

La victoria significa la reinstalación y el pago de salarios caídos para los miembros

La Local 6 se complace en informar los exitosos resultados de tres casos recientes de despido en los que peleó a nombre de sus miembros ante el tribunal de primera instancia de Massachusetts.

Phil Basile, jefe de servicios de campo y legales, trabajó con el consejo externo de la Local 6 para buscar la reinstalación y el pago completo de salarios con el árbitro, durante dos recientes arbitrajes por despido. El mes pasado, la Local 6 recibió la noticia de que los árbitros estuvieron de acuerdo con sus argumentos. El tribunal de primera instancia no estableció que hubiera causa justificada para despedir a los miembros en cuestión y ambos fueron reinstalados con el pago de salarios caídos.

La Local 6 llevó otro caso de despido ante el Departamento de Relaciones Laborales de Massachusetts, alegando que un miembro probatorio fue despedido como represalia por su actividad sindical, concertada y protegida. El departamento de trabajo estuvo de acuerdo en la primera etapa y se emitió una queja formal. Con la fuerza de la inminente queja en mano, la Local 6 pudo negociar un generoso paquete de arreglo a nombre de su miembro.

“Ha sido complicado navegar por la pandemia, pero estos resultados fueron una noticia muy bien recibida en las oficinas de la Local 6”, afirmó Basile.

La vicepresidenta de la Local 6 apoya a las enfermeras en huelga de St. Vincent



En una clara muestra de solidaridad, la vicepresidenta de la Local 6, Lois Ciuffredo, extrema derecha, acompañó a las enfermeras del Hospital Saint Vincent, en Worcester, que están representadas por la Asociación de Enfermeras de Massachusetts y están en huelga por primera vez en más de veinte años.

La huelga, que empezó el 8 de marzo y continuaba a la hora de entrar en prensa, es resultado de una disputa contractual en torno del número de personal con Tenet Healthcare, la empresa de servicios médicos con sede en Texas que es dueña del hospital. Dos meses después de estallada la huelga, el hospital empezó a contratar enfermeras de reemplazo. Después de un año de sacrificios y dificultades durante la pandemia, la negativa del hospital de satisfacer los requerimientos de personal fue considerada como una traición por estos esforzados y sobrecargados profesionales de la atención médica.

La nueva alcaldesa en funciones de Boston se reúne con la Local 6

El gerente comercial de la Local 6, George Noel, y Yolanda Thomas, miembro de la Junta Ejecutiva, se reunieron con la recién nombrada alcaldesa en funciones de Boston, Kim Janey, para escuchar sus planes para abordar las necesidades e inquietudes de las familias trabajadoras de la ciudad.

En la reunión, celebrada en mayo, participaron funciones de trabajo del Consejo Laboral de la Región Metropolitana de Boston y del Consejo de Oficios de Construcción de Boston, quienes plantearon sus preguntas e inquietudes a Janey. Ella había sido presidenta del Consejo Municipal de Boston y fue designada para actuar como alcaldesa en funciones cuando el alcalde anterior, Marty Walsh, fue nombrado secretario del Trabajo por el Presidente Biden.

Janey es la primera mujer y la primera persona de color que ocupa la alcaldía y habló de la positiva relación que tuvo con el movimiento laboral cuando estuvo en el consejo municipal. También anunció la creación de una posición de alto nivel dedicada a cuestiones laborales y que le reportará directamente a ella. Noel, quien es miembro de la Junta Directiva del Consejo Laboral de la Región Metropolitana de Boston, y Thomas, quien trabaja en la División de Servicios de Inspección (ISD) de Boston, analizaron con Janey las cuestiones a las que se enfrentan los miembros de la Local 6 en ISD.

“Como trabajador sindicalizado, el ex alcalde Marty Walsh deja un hueco difícil de llenar”, aseguró Noel. “Es refrescante ver que la alcaldesa Janey trabaja desde el principio de su mandato para reforzar su relación con las familias trabajadoras de Boston”.



Kim Janey, alcaldesa de Boston, izquierda, Yolanda Thomas, miembro de la Junta Ejecutiva de la Local 6 y delegada en la División de Servicios de Inspección de Boston, y George Noel, gerente comercial.

April Martinez, de la Local 30, fue elegida secretaria-tesorera de la Federación Laboral de Denver.



April Martinez, miembro de la Local 30, con su nieta Avery Grace, fue elegida secretaria-tesorera de la Federación Laboral de Denver.

April Martinez, miembro de la Local 30, fue elegida para desempeñarse como secretaria-tesorera de la Federación Laboral de la Región de Denver.

La organización está en el centro mismo del movimiento, aliándose con uniones locales y organizaciones estatales y comunitarias para mejorar la vida de las familias trabajadoras. El trabajo que hacen Martínez y otros dirigentes como ella es vital para hacer avanzar nuestra agenda común de justicia económica y social para todas las familias trabajadoras. Martínez tiene la experiencia y el compromiso necesarios para ayudar a llevar a cabo esa agenda.

“Trabajo para ayudar a la Federación de Denver a obtener estabilidad financiera y transparencia para poder alcanzar nuestras metas y hacer avanzar nuestra agenda en favor de las familias trabajadoras”, afirmó Martínez.

“La Federación Laboral de la Región de Denver es vital para nuestro esfuerzo por reforzar el movimiento obrero y construir una voz potente para los trabajadores de nuestras comunidades”, señaló Richard Trumka, presidente de la AFL-CIO. “La misión y las metas de la AFL-CIO –más organización, forjar poder político, elaborar sólidas agendas legislativas y reforzar la voz de las familias trabajadoras de nuestras comunidades– dependen de esfuerzos de la base y de concejos laborales fuertes y efectivos en el ámbito estatal y local. Como secretaria-tesorera de la Federación Laboral de la Región de Denver, Martínez desempeñará un papel de vital importancia para construir un movimiento laboral vibrante y una sociedad justa”.

“Estamos muy orgullosos del compromiso de April con la Federación de Denver”, señaló por su parte Marianne Giordano, directora ejecutiva y directora financiera de la Local 30 y vicepresidenta internacional. “No podría pensar en nadie mejor para representar al movimiento laboral y a OPEIU”.

Karyn Morrison es la nueva presidenta de la Local 11

Karyn Morrison fue elegida presidenta de la Local 11 en Vancouver, Washington, después de que la anterior presidenta, Barbara Melton, decidiera no competir por otro mandato.

Morrison empezó a trabajar para la Local 11 en 2018, trayendo consigo la valiosa experiencia obtenida como miembro de unión y como activa delegada y funcionaria de la Local 307 de AFSCME, donde ella administró los asuntos de los miembros, abogó en favor de los miembros y supervisó el presupuesto y las finanzas.

“Karyn está totalmente dedicada a la unión y es alguien que puede pensar rápidamente en situaciones de emergencia, aportando buenas evaluaciones de muchos factores para tomar decisiones apropiadas”, consideró Maureen Goldberg, secretaria-tesorera ejecutiva de la Local 11. “Ella encarna la conducta ética y amplifica las normas más elevadas a través de su integridad, honestidad y franqueza. Nos entusiasma trabajar con ella en calidad de presidenta”.



Karyn Morrison, recién electa presidenta de la Local 11

El presidente del Gremio de Podólogos habla ante los graduados de Temple

Al hablar ante la generación que se graduó en 2021 de la Escuela de Medicina Podológica de la Universidad Temple, el decano de la escuela, John Mattiacci, DPM, felicitó a los estudiantes por haber terminado sus estudios en medio de las difíciles circunstancias provocadas por la pandemia de COVID-19.

Mattiacci, que también es vicepresidente internacional y presidente del Gremio 45 de OPEIU, el Primer Gremio Nacional de los Proveedores de Atención Médica de las Extremidades Inferiores, habló de los desafíos a los que se enfrentan los estudiantes para realizar sus tareas en medio de una pandemia global, que modificó profundamente la forma en que ellos realizaron los trabajos de sus cursos, difíciles de por sí.

Exhortó a los graduados a “participar en los esfuerzos de su comunidad para hacerles la vida mejor a los demás” después de titularse. “El día de hoy entran en una profesión de horizontes ilimitados... Horizontes definidos por su generación, no por la nuestra”.



John Mattiacci, DPM

Foto reimpressa con autorización de Legacy Photo.

El nuevo contrato de la Local 494 significa ganancias por más de \$21,000 para los miembros



El comité negociador de la Local 494, de izquierda a derecha desde arriba, Debra Armour, miembro, vicepresidenta Debieckie Bridgewater, miembro Gina Bruglio, miembro independiente de la Junta directiva Nikki Smith, macera Melissa King, miembro Tia Darden y presidenta Janice Caruso.

La Local 494 ratificó un nuevo contrato con UAW, que implica ganancias de más de \$21,700 por miembro durante los cuatro años de vigencia del acuerdo. “Es el contrato más lucrativo que he visto en mis 26 años en la local”, aseguró la presidenta, Janice Caruso. “También negociamos un bono de contratación por \$6,000, el más grande que haya visto”.

El comité también logró negociar dos días libres con goce de sueldo que se perdieron en la negociación concesionaria de 2009, e hizo cambios en el plan 401(k), incrementando la aportación de la empresa, reduciendo el límite de préstamos al año y dándoles a los miembros la opción de pagar préstamos en el retiro.

“Nuestro comité negociador tenía casi 200 años de experiencia en nuestro lugar de trabajo, que llevó a la mesa”, precisó Caruso. “Luchó a brazo partido para obtener el mejor contrato posible. Estoy orgullosa de haber trabajado con estas finas personas”.

La Local 29 y 30 miembros de Kaiser salen a la calle a exigir reconocimiento y compensación para las enfermeras

Empleados de Kaiser Permanente salieron a la calle para hacerle saber a su comunidad que, a pesar de que los trabajadores de salud como ellos han estado en la línea del frente de la pandemia de COVID-19 poniéndose en peligro ellos mismos así como a sus familias a fin de cuidar a los pacientes, aún no reciben el reconocimiento y la compensación que merecen por su esfuerzo y sacrificio.

A pesar de haber tenido ganancias sin precedentes durante la pandemia, Kaiser Permanente no ha pagado en su totalidad lo que negoció y prometió. Las uniones locales 2, 8, 29, 30 y 50 representan a empleados de Kaiser y negocian colectivamente a través de la entidad llamada Coalición de Uniones de Kaiser Permanente (CKPU).

Las Locales 29 y 30 de California también están apoyando la Ley de Reconocimiento y Retención de Trabajadores de la Salud (AB 650), que requiere que los establecimientos de atención médica con más de cien empleados paguen bonos a todos los empleados no ejecutivos que trabajen durante la pandemia. Los bonos se pagarían en 2022, una vez que la ley haya entrado en vigor.

Kaiser Permanente tuvo ganancias por \$6,400 millones de dólares en 2020. Aunque la corporación llama “héroas” a enfermeras y otros empleados de primera línea, asegura que no puede hacer más para ayudarlos. Estos empleados están exigiendo el reconocimiento y el apoyo que merecen.



Delegadas de la Local 29, de izquierda a derecha: Sandy Urvina, Tamra Decker, Alexandria Schlagel, Ebony Hughes y Cyreeta Smith.



Directora ejecutiva y directora financiera de la Local 30 y vicepresidenta internacional, Marianne Giordano, al centro de chaleco rosa, y de izquierda a derecha, el administrador Manuel Santillan, la delegada Sandra Solorio, la asistente administrativa Mariana Almaraz y la secretaria de actas Margie Chavez.

Ahorre cada mes en sus cuenta del teléfono

Exclusivo para miembros de la unión



Más información en unionplus.org

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



¡No deje dinero sobre la mesa!

Cada año, OPEIU otorga miles de dólares en becas para miembros de OPEIU y sus familias. ¿Usted o alguno de sus familiares podría tener derecho a recibirla?

Averíguelo en opeiu.org, en la pestaña Recursos para Miembros [Member Resources], así como en la app de OPEIU que puede descargar gratuitamente en iPhones en la App Store y en Google Play para dispositivos Android buscando OPEIU.

Las oportunidades de beca consisten en la beca en memoria de Howard Coughlin, que concede **12 becas para educación superior de tiempo completo de \$6,500 y ocho becas de medio tiempo de hasta \$2,650** a los miembros de OPEIU, miembros asociados y sus dependientes. La Beca de Estudios Laborales John Kelly concede **10 becas de hasta \$3,250** a miembros de la OPEIU o

Obtenga su título gratis en línea

¿Está pensando en regresar a la escuela? A través de su unión, usted puede terminar sus estudios de asociado o licenciatura completamente en línea y GRATIS con los beneficios de OPEIU para terminar la universidad o la licenciatura. Las clases empiezan el 16 de agosto.

El aprendizaje en línea es seguro y puede adaptarse a su apretada agenda. Como siempre, puede obtener su título o su diploma de asociado GRATIS. ¡Ahora, los estudiantes inscritos en 2021 también pueden obtener su título de licenciatura GRATIS! La OPEIU proporciona el programa a todos los miembros y a sus familias. Si desea mayores informes y ver todos los plazos de inscripción, visite freecollege.opeiu.org

miembros asociados que busquen un título de licenciatura o posgrado en estudios laborales, relaciones industriales y liderazgo y administración sindical.

Consulte el próximo número de White Collar para ver a todos los beneficiarios de becas en 2021. Las solicitudes para las becas de 2022 estarán disponibles en enero en opeiu.org en la pestaña "Recursos para miembros".

Más de 1,900 miembros de OPEIU han ahorrado más de **\$7.2 millones de dólares** en colegiaturas, libros electrónicos y otras cuotas gracias al programa Universidad Gratuita de OPEIU.

¡Sea como DeAundra!

El horario flexible y la posibilidad de tomar clases en casa, permitidos a través del Programa de Universidad Gratuita de OPEIU, le funcionaron muy bien a DeAundra Cephus, vicepresidenta de la Local 277 en Ft. Worth. Ella se graduó en junio con un título de asociada en administración de empresas.

En el otoño de 2018, DeAundra Cephus aprovechó el beneficio de universidad gratuita, disponible sin costo para todos los miembros. El 5 de junio, ella se graduó con honores del Colegio Comunitario Eastern Gateway (EGCC) con un título de asociada en administración de empresas con concentración en asuntos laborales.

Cephus sintió que ya que todos en su familia inmediata tenían al menos un título, ella necesitaba regresar a la universidad. En varias ocasiones había tratado de tomar

clases nocturnas, pero su empleo generalmente interfería con la posibilidad de tomar las clases requeridas, que solo se ofrecían durante el día. Con el beneficio de la universidad gratuita, Cephus aprovechó la oportunidad de obtener su título.

"Me dio resultado porque pude trabajar a mi propio ritmo y terminar en línea en casa", asegura, y todo eso, sin costo alguno gracias a su membresía en la unión. De acuerdo con Cephus, el EGCC fue muy complaciente pues tiene asesores especiales que trabajan específicamente con estudiantes sindicalizados. "Uno los llama y de inmediato atienden el problema o la pregunta", afirmó. Ella planea continuar sus estudios a través del Programa para Terminar la Licenciatura de OPEIU, en la Universidad Central Estatal, que es una universidad históricamente negra.

"Estamos muy orgullosos de DeAundra por haber obtenido su título técnico", declaró Tyler Turner, presidente y gerente comercial de la Local 277 y vicepresidente internacional. "Su concentración en estudios laborales la ha ayudado a representar a nuestros miembros en American Income Life Insurance Company".



La vicepresidenta de la Local 277 DeAundra Cephus se graduó con título técnico en administración de empresas con concentración en estudios laborales.



Impreso en los Estados Unidos.

AFL-CIO, CLC

WHITE COLLAR

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

Obtenga hoy la app de OPEIU

La app de OPEIU está disponible para
descargarse gratis.

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

