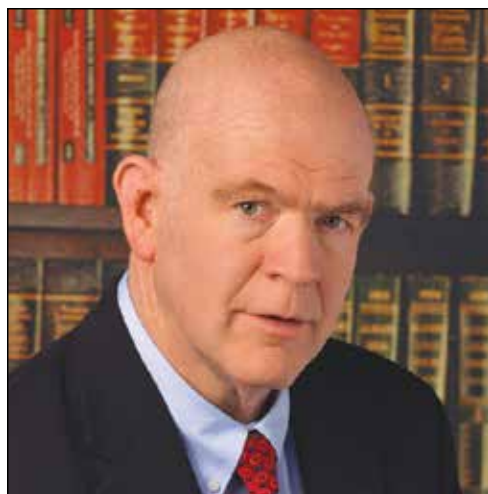


OPEIU CONNECT

Edición 552, Primavera 2023

Los contratos
sindicales sólidos
transforman
nuestros lugares
de trabajo





¿Qué es la crisis por el techo de la deuda y por qué es importante?

Por Richard Lanigan
Presidente

Empecemos con un poco de historia. Cuando el recién elegido presidente republicano George W. Bush heredó en 2001 el presupuesto de Bill Clinton, fue la primera vez en generaciones que un presupuesto tenía un superávit. Y, ¿qué hicieron entonces los republicanos? Promulgaron un recorte de impuestos, cuyo beneficio fue para los estadounidenses más ricos. Inmediatamente después, empezaron a acumular otro enorme déficit presupuestario. En otras palabras, los republicanos empezaron a gastar mucho más dinero del que recibía el gobierno en impuestos, esto, como resultado de los recortes de impuestos que promulgaron.

Entonces, Barack Obama fue elegido presidente y su administración redujo en gran medida los enormes déficits presupuestarios que eran la norma del Presidente Bush. Luego llegó Donald Trump, quien prometió que iba a eliminar el déficit por completo en solo dos años. Pero lo que desafortunadamente ocurrió, fue que el déficit aumentó. Siguiendo los pasos de George W. Bush, el presidente Trump impulsó otro recorte de impuestos para los ricos. ¿Qué tan grande fue el daño que ocasionó el aumento del déficit presupuestario de Trump? Una quinta parte de toda la deuda nacional, que se ha ido acumulado durante los últimos 200 años, se disparó en solo cuatro años durante la administración de Trump.

Y esto nos lleva hasta el día de hoy. Actualmente, debido a la deuda nacional de \$31.5 trillones, los republicanos en la Cámara de Representantes se niegan a aumentar el techo de la deuda, lo que significa que Estados Unidos podría dejar de cumplir con el pago de su deuda. Al negarse a aumentar el techo de la deuda, los representantes

republicanos se negarían a pagar las facturas de las partidas presupuestarias ya acordadas.

Los republicanos respaldan sus amenazas de mantener el techo de la deuda insistiendo en que el gobierno está gastando demasiado y que lo que se necesita son grandes recortes. No obstante, se niegan a presentar un plan que explique con detalle los recortes de gastos que se desean.

Los programas gubernamentales que enfrentan recortes inmediatos si no se eleva el techo de la deuda incluyen, entre otros, programas de atención médica como CHIPS, ayuda escolar federal, financiamiento para ciertos programas para el orden público, CDC, parques nacionales, cupones de alimentos, programas de investigación y desarrollo y muchos más.

Y esto es solo el comienzo. Las tasas de interés para hipotecas, préstamos para automóviles, préstamos estudiantiles, tarjetas de crédito y otros gastos se dispararán si no se eleva el techo de la deuda. Debido a que sería la primera vez que ocurriría una moratoria de la deuda nacional, es casi seguro que el valor de las acciones colapsaría. Los fondos para las pensiones y las cuentas individuales 401(k) podrían ser diezmados. Podrían perderse millones de empleos. Podría ocurrir una gran recesión, y hay quienes dicen que incluso una depresión. Podría haber una crisis económica global que podría llegar a tardar una década o más en recuperarse. Y, desde luego, dos de los programas federales cuyos beneficios habría que recortar drásticamente serían Medicare y el Seguro Social.

¡Algunos de los mismos republicanos que están en contra de elevar el techo de la deuda votaron a favor de los recortes de impuestos

de 2017 para los ricos, lo que hizo crecer desorbitadamente la deuda nacional! Muchos republicanos entendieron que reducir el impuesto sobre la renta a los estadounidenses más ricos daría como resultado una menor cantidad de dinero para el pago de los gastos del gobierno y aumentaría la posibilidad de una inflación. Ahora que las nuevas tasas de impuestos son oficiales, quieren reducir algunos beneficios de los que los estadounidenses han llegado a depender y que estaban vigentes cuando se aprobaron los recortes de impuestos.

Si el Congreso quiere realmente reducir el déficit presupuestario, debe revocar los recortes de impuestos de Trump, aquellos que fueron solo para los estadounidenses más ricos. Critican y ridiculizan al presidente Biden, debido a que ignoran la verdad, que es que Joe Biden, Bill Clinton y Barack Obama han sido los únicos tres presidentes estadounidenses en el último siglo que redujeron el déficit del presupuesto federal. De hecho, ha habido un superávit en el presupuesto federal en los últimos dos años de la administración Biden. La Oficina de Administración y Presupuesto, no partidista, proyecta que durante los próximos 10 años el gobierno federal disfrutará de un superávit presupuestario de \$10 trillones.

Si los republicanos se niegan a respetar la deuda contraída, y en la cual ellos estuvieron involucrados, podría haber un caos económico de tal magnitud, como este país y el mundo nunca han experimentado. Estos republicanos no solo se niegan a pagar por los servicios que acordaron cuando aprobaron estas leyes y adoptaron estos presupuestos, sino que además amenazan con dañar las economías de Estados Unidos y del mundo.

¡Haga su solicitud ahora mismo para las becas 2023 de OPEIU!

Ahora se están recibiendo las solicitudes para las becas de educación superior 2023 de OPEIU. Se alienta a todos los miembros elegibles y a sus familias a presentar su solicitud. La fecha límite es el 31 de marzo.

Puede encontrar la información y las solicitudes en opeiu.org en la pestaña de Recursos para Miembros, así como en la app de OPEIU, que está disponible para su descarga gratuita para iPhones en la App Store y para dispositivos Android en Google Play.

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 siete 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 otorga ocho becas de hasta \$3,250 a miembros de la OPEIU o a miembros asociados que buscan un título de licenciatura o posgrado en estudios laborales, relaciones industriales y liderazgo o administración sindical.

Visite opeiu.org para ver información sobre los requisitos de elegibilidad y las solicitudes.

Se ofrecen becas de hasta \$6,500 dólares a los miembros de OPEIU y a sus dependientes para continuar con su formación.

2022 ve la segunda mayor participación de votantes jóvenes en 30 años

Los investigadores electorales de la Universidad de Tufts estiman que el 27 por ciento de los jóvenes (definidos como de 18 a 29 años) votaron en las elecciones intermedias de 2022. Desde la década de los 90, la participación se mantuvo constante en alrededor del 20 por ciento, dijeron investigadores del Tisch College de la universidad.

Eso cambió en 2018, cuando casi el 30 por ciento de los jóvenes votaron en las elecciones intermedias. La tendencia se mantuvo sorprendentemente en 2022, lo que significa que en los próximos años los porcentajes de participación de los jóvenes pueden continuar aumentando.

Los investigadores estimaron que un grupo de nueve estados en disputa mostró una participación de los jóvenes de alrededor del 31 por ciento, lo que marca una gran diferencia en cuanto a mantener una mayoría en favor de los trabajadores en el Senado. La inflación, el derecho al aborto, los salarios dignos y el cambio climático fueron cuatro de los principales temas identificados por los investigadores como los que marcaron la diferencia para comprender los patrones de votación de los jóvenes. La investigación proporciona información importante a tomar en consideración, acerca de la participación electoral a medida que se acercan las elecciones presidenciales de 2024.



Los miembros del equipo de acción política de la Local 12 coordinan centros de llamadas, y van de puerta en puerta en sus comunidades en Minnesota para ayudar a elegir candidatos favorables a los trabajadores durante las elecciones intermedias de noviembre.



Sara Jacob, miembro de la junta de la Unidad Residencial de Salud Mental Comunitaria de los condados de Clinton, Eaton, e Ingham de la Local 459, va de puerta en puerta para promover la votación en Michigan.



Los miembros del equipo negociador de Land Stewardship Project (LSP) celebran su primer contrato con los representantes de la Local 12. El personal de LSP, una organización agrícola sin fines de lucro enfocada en ayudar a granjas pequeñas y medianas, es solo uno de los muchos grupos de trabajadores de organizaciones sin fines de lucro que han formado un sindicato con Nonprofit Employees United de OPEIU en los últimos años.

► Consulte la página a continuación para obtener más información sobre cómo los empleados de organizaciones sin fines de lucro recurren a uniones como OPEIU.

Los empleados de organizaciones sin fines de lucro recurren a los sindicatos, incluyendo a OPEIU

Los trabajadores de muchas de las organizaciones sin fines de lucro del país recurren a los sindicatos para mejorar sus condiciones de trabajo. La organización sindical en organizaciones sin fines de lucro han crecido enormemente en los últimos años. En ninguna parte es esto más evidente que en Nonprofit Employees United (NEU) de OPEIU, que actualmente representa a los trabajadores en 70 organizaciones. Los motivos por las que estos grupos eligen organizarse son tan variados como las misiones de sus organizaciones.

“En un amplio sector del mundo las organizaciones sin fines de lucro, cada vez más empleados están recurriendo a las uniones para obtener representación”, informa *The Chronicle of Philanthropy* en el artículo “Here Come the Nonprofit Unions”, publicado en enero, que narra la historia de trabajadores de organizaciones sin fines de lucro que se han organizado con OPEIU y con otras uniones en los últimos años. “Los trabajadores y los gerentes tienen disputas por el salario, los beneficios, la diversidad y la equidad, a la vez que continúan trabajando codo con codo para lograr la misión de sus organizaciones”, afirma el artículo. “Se encuentran atrapados en un proceso contencioso diseñado por empresas con fines de lucro que a menudo no se ajusta bien al mundo de las organizaciones sin fines de lucro, en donde los líderes no siempre se oponen al sindicato o a las propuestas de los empleados”.

Quienes trabajan en organizaciones sin fines de lucro como ACLU Maryland, Compass Family Services, Defenders of Wildlife, Glide Foundation, La Casa Norte, Minnesota Youth Collective, MOVE Texas y Planned Parenthood of Metropolitan Washington, DC, han tenido que recurrir a OPEIU en busca de mejoras en sus condiciones de trabajo. Estos empleados de organizaciones sin fines de lucro están unidos para mejorar sus lugares de trabajo y fortalecer sus comunidades.

Las uniones de organizaciones sin fines de lucro de OPEIU han estado aumentando los salarios para ayudar a los miembros residentes de las comunidades a las que sirven. Han garantizado una mejor atención médica y beneficios de días libres con goce de sueldo, creando sistemas para la colaboración y participación de los empleados para garantizar programas y servicios más efectivos, negociando políticas para lograr un trabajo más seguro y reducir el agotamiento, presionando para lograr una mayor equidad racial y diversidad en el trabajo y mucho más. La NEU de OPEIU trabaja para

crear normas laborales sólidas que reflejen el valor del trabajo que realizan nuestros miembros por el bien de la sociedad.

Los conflictos sobre los mandatos de restitución en el cargo también han impulsado a algunos trabajadores a sindicalizarse, incluyendo los de Compass Family Services, una organización sin fines de lucro de San Francisco con 100 años de existencia que atiende a familias sin hogar, cuyos empleados votaron para unirse a la Local 29 en noviembre. El *Chronicle* informa que los trabajadores no sintieron que la gerencia estaba tomando en serio sus preocupaciones sobre su salud y seguridad, sino que estableció “una relación de confrontación desde el principio”, dijo Juliana Dunn, coordinadora bilingüe de actividades extracurriculares y de atención posterior a la escuela, administradora de casos y miembro del comité organizador de Compass le dice al *Chronicle*. El esfuerzo de organización ha tenido como resultado un “verdadero sentimiento de camaradería”, dice Dunn. El grupo ahora está negociando un primer contrato para abordar sus preocupaciones.

Las organizaciones sin fines de lucro tienen sus raíces en una tradición de caridad y servicio, y la mayoría lo ha usado como excusa para pagar a sus empleados salarios por debajo de lo que merecen. A menudo pretentan supuestas restricciones presupuestarias y la importancia de la misión de la organización como razones para pagar menos y menospreciar a sus empleados, señala el artículo.

Yesenia Rames, asistente legal senior en el Proyecto de Derechos de Inmigrantes y Refugiados de Florence en Arizona, le dijo al *Chronicle* que este problema fue una de las razones por la que ella y sus compañeros de trabajo decidieron unirse a la Local 251. Ella dice que nadie recibió aumentos durante dos años, mientras que el número de casos creció y se suponía que todos trabajarían más. Pero cuando pidieron un aumento de sueldo, “le dijeron que el grupo estaba

ahí por la comunidad”, informa el *Chronicle*, y le preguntaron “¿no estás aquí por la comunidad?”. “Sólo quiero un aumento”, dijo Rames en el artículo. “Sólo quiero ser compensada por el trabajo que estoy haciendo. Sólo quiero que reconozcan que los precios están subiendo, las facturas son cada vez mayores y no puedo vivir con ese salario”. El sindicato del grupo fue reconocido por la empresa en noviembre de 2021 y aún están negociando un primer contrato.

Sin embargo, la organización es solo la mitad de la batalla, ya que los empleados a menudo enfrentan tácticas difíciles y demoras al negociar con organizaciones sin fines de lucro. “En vez de pugnar para que reconozcan al sindicato, es más probable que las organizaciones sin fines de lucro reconozcan los sindicatos voluntariamente”, señala el *Chronicle*. “Incluso pueden elogiar a los sindicatos por dar ese paso, lo que consolida una imagen pública positiva. Luego darán largas a las discrepancias sobre todo, como quién es elegible para estar en el sindicato y puntos finos en el contrato. No es bueno para el sindicato generar publicidad adversa por un desacuerdo sobre disposiciones rebuscadas del contrato, particularmente cuando el público y los donantes ya saben que el sindicato ha sido reconocido”.

No obstante, el tono se puede establecer al principio del proceso de negociación, dice Brandon Nessen, director de organización de OPEIU. Cuando la gerencia reconoce voluntariamente a un sindicato en lugar de forzar un voto, no siempre deriva a negociaciones contractuales difíciles. A menudo, promueve una negociación menos enconada.

El crecimiento de los sindicatos de organización sin fines de lucro coincide con la popularidad de los sindicatos entre todos los estadounidenses, concluye el *Chronicle*. La aprobación de los sindicatos es del 71 por ciento, la más alta desde 1965, de acuerdo a una encuesta reciente de Gallup.

EN ESTE NÚMERO



En la portada: Las enfermeras registradas de la Asociación de Enfermeras de Hawái (HNA)/OPEIU Local 50 en el Centro Médico Straub en Honolulu se mantuvieron firmes y unidas en su lucha por un contrato justo. Sus esfuerzos valieron la pena, ya que obtuvieron un contrato con aumentos salariales sustanciales, protecciones contra la violencia en el lugar de trabajo y otras conquistas. Veá las Novedades en las Uniones Locales en la pág. 8 para aprender más sobre sus experiencias y las de otros miembros de OPEIU que han luchado y obtenido contratos que están transformando sus lugares de trabajo y sus vidas.



Los miembros reflexionan sobre el legado de MLK: “La lucha por la justicia social y por la libertad no ha terminado” 7



Reportaje de portada: Los contratos sindicales sólidos transforman nuestros lugares de trabajo 8



Glide United gana las elecciones y se une a la Local 29 15



Nick Galipeau es nombrado Secretario-Tesorero de la Local 153 17

OPEIU CONNECT

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

RICHARD LANIGAN
Presidente

MARY MAHONEY
Secretaria-Tesorera



La Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina (OPEIU), con domicilio en 80 Eighth Avenue, Suite 201, Nueva York, NY 10011, publica OPEIU CONNECT (número internacional normalizado para publicaciones seriadas [International Standard Serial Number, ISSN] 2771-6597) de forma trimestral. El franqueo de la publicación se paga en Nueva York y en oficinas de correo adicionales. JEFE DE OFICINA DE CORREOS: envíe los cambios de domicilio a la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, a P.O. Box 1761, New York, NY 10113.

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

Precio de suscripción: USD 1 por año



Visite nonprofitemployeesunited.org para obtener más información sobre cómo OPEIU está ayudando a los empleados de las organizaciones sin fines de lucro a transformar sus lugares de trabajo para mejorarlos. Y lea el artículo completo, “Here Come the Nonprofit Unions” en *The Chronicle of Philanthropy* en philanthropy.com.

LCLAA celebra 50 años de defensa, crecimiento y empoderamiento

Lupe Valles, presidenta y gerente comercial de la Local 174 en Burbank, California, se ha desempeñado como representante de OPEIU ante la junta ejecutiva del Consejo Laboral para el Avance Latinoamericano (LCLAA) desde 2021. Recientemente asistió a la conmemoración del 50 aniversario de LCLAA, “Cultivando la Fuerza Laboral: 50 años de defensa, crecimiento y empoderamiento”.

“Fue un evento de empoderamiento compartido con muchos líderes sindicales y defensores que se han mantenido firmes en la lucha por los derechos laborales, la protección de los votantes, la reforma migratoria integral y todos los asuntos que afectan a nuestra comunidad, trabajo y sindicato”, dijo Valles.

LCLAA es el grupo líder de defensa de la nación para los trabajadores y los miembros sindicales latinos y sus familias. Nació de la necesidad de educar, organizar y movilizar a los latinos en el movimiento laboral y ha expandido su influencia para organizar a los latinos en un esfuerzo por impactar los derechos de los trabajadores y su influencia en el proceso político. La organización no partidista y sin fines de lucro representa el interés de más de 2 millones de trabajadores latinos en la AFL-CIO.



La presidenta y gerente comercial de la Local 174, Lupe Valles, a la derecha, de izquierda a derecha con el Director Asociado Senior del Departamento de Derechos Humanos y Relaciones Comunitarias de la Federación Estadounidense de Maestros (AFT) César Moreno Perez, la Jefa de Personal de la Local 675 de United Steelworkers Xóchitl Cobarruvias y el vicepresidente de la AFT, Juan Ramírez.

Los miembros reflexionan sobre el legado de MLK: ‘La lucha por la justicia social y por la libertad no ha terminado’

A mediados de enero viajaron a la capital de nuestra nación miembros de OPEIU de todo el país para asistir a la Conferencia anual Dr. Martin Luther King Jr. sobre Derechos Civiles y Humanos. “Fue una de las mejores conferencias a las que he asistido”, dijo Lisa Blake, vicepresidenta de OPEIU y presidenta de la Local 42 en Farmington Hills, Michigan. Está claro, dijo, que los líderes de nuestro movimiento laboral “tienen el firme compromiso de mantener vivo el sueño del Dr. King”.



Fredricka Green, presidenta de la Local 100, al centro, con el primer vicepresidente Luiz Morizot-Leite, a la izquierda, y el tesorero Walter Clarit Jr. frente a la sede de AFL-CIO en Washington, D.C.



La presidenta de la Local 32, Mary Short, a la izquierda, y la presidenta de la Local 42, Lisa Blake, a la derecha, con la presidenta de la AFL-CIO, Liz Shuler.

La conferencia de tres días, con el tema “Reivindicar nuestro poder y proteger nuestra democracia”, estuvo integrada por una serie de paneles y oradores con temas que iban desde el sindicalismo por la justicia racial hasta la violencia armada. Asistieron sindicalistas de OPEIU y de la AFL-CIO.

Es importante que la conferencia se celebre anualmente no solo para honrar el legado del Dr. King, dijo Blake, sino porque “la lucha por la justicia social y la libertad no ha terminado”. Una de las claves para lograr el cambio, dijo, es la participación comunitaria y la dedicación al servicio público, un precepto de las enseñanzas del Dr. King. Durante la conferencia, se reservó un día de servicio público en el que los miembros de OPEIU trabajaron en una variedad de proyectos de servicio con organizaciones locales, haciendo frazadas para un refugio para personas sin hogar y preparando comidas en una Casa Ronald McDonald.

La conferencia también sirvió de exhorto a los jóvenes trabajadores para involucrarse más en sus sindicatos, a compartir sus experiencias y habilidades únicas para fortalecer sus sindicatos y lugares de trabajo y garantizar que se escuchen todas las voces.

Los jóvenes sindicalistas pueden aprovechar las experiencias y la información compartida en la conferencia, especialmente las que conectan las luchas históricas con los desafíos actuales, según Fredricka Green, presidenta de la Local 100 en Miramar, Florida, quien también representó a OPEIU en la conferencia.

“Los jóvenes quieren saber qué vamos a hacer por ellos en estos momentos. Están cansados de escuchar sobre el pasado”, dijo Green, reflexionando sobre los momentos memorables en la conferencia. “Y tienen razón”.

En el fondo, la conferencia presentó una oportunidad para conectarse con otros sindicalistas comprometidos con honrar el legado del Dr. King al continuar la lucha por la justicia racial y económica, dijo la asistente Mary Short, vicepresidenta de OPEIU y presidenta de la Local 32 en Wall, Nueva Jersey. “La unidad entre los diferentes sindicatos es la razón por la que es de suma importancia asistir a estas conferencias: todos nosotros, unidos por una causa”.

Los contratos sindicales sólidos transforman nuestros lugares de trabajo



Las enfermeras registradas de la Asociación de Enfermeras de Hawái (HNA)/OPEIU Local 50 en el Centro Médico Straub realizan un piquete informativo mientras hacen campaña por un contrato justo.



Las enfermeras registradas de Straub lucharon y ganaron aumentos salariales generales después de trabajar sin contrato desde noviembre. Las enfermeras siguen preocupadas por los niveles seguros requeridos de personal para garantizar la seguridad del paciente.

Enfermeras registradas de la Local 50 en Straub ratifican contrato de tres años

Las enfermeras registradas en el Centro Médico Straub en Honolulu votaron abrumadoramente para ratificar un contrato de tres años con el proveedor de atención médica. De las más de 400 enfermeras representadas por la Asociación de Enfermeras de Hawái (HNA)/OPEIU Local 50, el 91 por ciento participó en la votación del contrato.

“Nuestros esfuerzos dieron sus frutos”, manifestó el vicepresidente de OPEIU y presidente de la Local 50, Dan Ross. Pero, señaló, “la correlación entre la disposición de personal y la seguridad del paciente sigue siendo un problema importante en Straub, y nos esforzaremos implacablemente para que la administración del hospital sea responsable de hacer lo adecuado para los pacientes y para el personal de enfermería”.

Las enfermeras del centro estuvieron trabajando sin contrato desde que expiró su último acuerdo en noviembre. Cuando venció el contrato, las enfermeras organizaron una serie de piquetes informativos y una marcha por Honolulu para generar apoyo público y presionar a la gerencia para un contrato justo. Miembros de otros sindicatos, incluidos UNITE HERE, IBEW e ILWU, se unieron a las enfermeras en una muestra de solidaridad. ¡En todo ese tiempo, las enfermeras de la Local 50 se mantuvieron juntas!

El nuevo contrato incluye aumentos salariales generales del 9 por ciento, bonos de retención anuales de \$2,000 durante los primeros dos años, aumentos salariales basados en la antigüedad para promover la retención, aumentos salariales por guardias, cláusulas de protección contra la violencia en el lugar de trabajo y más.

La huelga en Alta Bates se consuma con un contrato de cuatro años

Los científicos del laboratorio clínico del Centro Médico Alta Bates Summit concluyeron su huelga a fines de diciembre con un acuerdo de cuatro años con el centro médico. Están representados por la Local 29 en Oakland, California.

La huelga fue inducida debido a los salarios, por debajo del mercado, pagados por el Centro Médico, dijo Desmond Tordsen, científico del laboratorio clínico y miembro del equipo negociador.

“Creo que la huelga envía un mensaje importante de que no nos tomamos a la ligera y que entendemos nuestra trascendencia”, dijo Tordsen.

Cada miembro de la unidad recibió al menos un aumento salarial del 6.1 por ciento el primer año del contrato y puede anticipar aumentos de al menos el 5 por ciento durante los últimos tres años del acuerdo.

“No tenemos miedo de luchar por un contrato justo y salarios justos”, dijo Tordsen.



Los científicos del laboratorio clínico, representados por la Local 29, fueron a la huelga en diciembre demandando salarios justos.

Ratifican dos contratos en Cougar Helicopters

Dos grupos de miembros de OPEIU en Cougar Helicopters en St. John's, Terranova y Labrador, Canadá, ratificaron acuerdos de cinco años que incluyen aumentos salariales y otras protecciones necesarias. Los pilotos de helicópteros y los especialistas en búsqueda y rescate (SAR) de la empresa, que brinda servicios a campos petroleros costa fuera, se mantuvieron unidos durante sus respectivos procesos de negociación.

La guerra en Ucrania, el COVID-19, las restricciones canadienses de viaje y las fluctuaciones de la industria plantearon un desafío en la mesa de negociaciones, según Patt Gibbs, representante sénior de OPEIU. “A pesar de todas las adversidades

que enfrentamos”, dijo, “nuestros miembros de OPEIU se mantuvieron firmes”, incluso se vistieron de rojo como signo de solidaridad, independientemente del grupo que estuviera negociando.

Pilotos de helicópteros

El acuerdo de cinco años que cubre a los pilotos de helicópteros fue ratificado con un 82% a favor, y los 39 pilotos de la unidad de negociación participaron en la votación.

Los pilotos, representados por DAG 110, obtuvieron cronogramas de programación más predecibles, escalas salariales actualizadas, un aumento del salario base, aumentos salariales compuestos anuales, una bonificación de ratificación de \$2000 para capitanes y de \$1000

para oficiales de vuelo y otras protecciones en el lugar de trabajo.

Especialistas en búsqueda y rescate

Los especialistas en búsqueda y rescate ratificaron un acuerdo de cinco años, con un 93 por ciento a favor, que incluye aumentos salariales sustanciales. Ellos están representados por DAG 110.

Los aumentos salariales impactan positivamente el número total de días de enfermedad, días de vacaciones y pago de pensión a largo plazo para cada miembro de la unidad. El acuerdo también incluye un bono de ratificación de \$1,500, que llegó a tiempo para la temporada navideña.

Las enfermeras de McLaren obtienen un aumento salarial del 23 por ciento

Las enfermeras registradas en McLaren Greater Lansing Hospital en Michigan, representadas por la Local 459, ratificaron abrumadoramente un contrato histórico que hace que sus salarios sean altamente competitivos en el mercado regional, mejora la proporción de personal por paciente y proporciona un enfoque planeado para eliminar el tiempo extra obligatorio.

Ratificado con un 85% de aprobación, el contrato cubre aproximadamente a 400 enfermeras e incluye un aumento salarial promedio del 23%, con aumentos generales y escalonados durante la vigencia del acuerdo de tres años y bonos de ratificación de \$1,000 para las enfermeras de tiempo completo y \$500 para las de medio tiempo. El contrato también elimina el tiempo extra obligatorio después de un año con límites sobre cuántos días consecutivos se puede obligar a trabajar a una enfermera el primer año. Mejora las proporciones de personal, garantiza bonos de contratación y bonos por referencia para ayudar a reclutar nuevas enfermeras, y aumenta las primas de turno, el pago de guardia y el pago de asignaciones temporales. Es importante destacar que el contrato también incluye un nuevo lenguaje para abordar la violencia en el lugar de trabajo contra las enfermeras que responsabiliza al hospital de la protección a sus empleados.

El resultado de que las enfermeras se mantuvieron firmes y unidas durante las negociaciones, fue que el contrato no tiene concesiones.

“Este es un momento crucial para nuestra profesión y demuestra que somos una fuerza que debe apreciarse y tomarse en serio”, dijo Tim Zlomak, ICU RN y miembro del equipo de negociación de la Local 459. “Las enfermeras de la Local 459 en McLaren han demostrado que, juntas, somos fuertes”.

“Todas trabajamos en nuestras áreas individuales, con necesidades de personal y pacientes que varían de una unidad a otra, pero nos unimos para este contrato porque todas necesitamos el apoyo de las demás”, coincidió Ellen Angel, OB RN y otro miembro del equipo negociador. “A través de este proceso, he aprendido mucho y ha crecido aún más mi respeto por mis colegas de otras unidades”.

Durante un lapso de cinco meses, las enfermeras registradas de todo el hospital usaron camisetas doradas, brazaletes, insignias y otros artículos para demostrar su unidad. Más de 300 enfermeras, así como cientos de otros miembros de la Local 459 en McLaren, firmaron una petición para exigir el fin de los salarios no competitivos, la insuficiencia de personal y el tiempo extra obligatorio excesivo. La vicepresidenta de OPEIU y presidenta de la Local 459, Sharon Taylor, y una delegación de miembros del sindicato presentaron la petición al presidente y

director ejecutivo de McLaren, Kirk Ray, el 30 de septiembre.

El 3 de octubre, las enfermeras registradas realizaron un piquete informativo frente al hospital, codo a codo con las enfermeras registradas de atención domiciliar y de cuidados paliativos representadas por la Asociación de Enfermeras de Michigan. Cientos de personas asistieron al piquete y pidieron a McLaren que hiciera lo mejor para sus empleados y pacientes, lo que atrajo la atención de los medios.

“Estábamos mal antes de la pandemia. La pandemia simplemente agudizó el problema”, dijo Dawn Chapel, PACU RN y miembro del equipo de negociación. “Ser elegida para formar parte de este increíble equipo de negociación fue un honor. Creía que podíamos marcar la diferencia y lo hicimos”.

Sin embargo, Chapel sabe que queda trabajo por hacer. “Las cosas todavía están mal, pero lo que hemos logrado juntas nos abre un camino para arreglar el sistema. Nuestra esperanza es volver a encontrar alegría en nuestro trabajo, asegurándonos de que las voces de las enfermeras se escuchen en el hospital. “Juntas podemos crear el cambio”, continuó. “Seguiremos trabajando para lograr el cambio. Esto es solo un comienzo”.



Las enfermeras registradas de la Local 459 en McLaren Greater Lansing realizan un piquete informativo.



El equipo de negociación, de izquierda a derecha, está formado por la Delegada Rachael Hanson, miembro Candy Higbee, Jefa de Delegados Kristen Silvers, Representante de Servicio Ben Curl, miembro Bea Yohannes, Delegados Tim Zlomak y Ellen Angel y miembro Sunny Yohannes.

Trabajadores universitarios de Wesleyan logran su primer contrato, un hito en la organización de estudiantes trabajadores

El personal residente votó 40 a 0 en diciembre para ratificar su primer acuerdo de negociación colectiva con la Universidad Wesleyan en Connecticut. Es el primer contrato sindical ganado por un grupo de estudiantes trabajadores de pregrado en una universidad privada de los Estados Unidos.



Estudiantes asesores residentes de la Universidad Wesleyan, de izquierda a derecha, Charissa Lee, Sophie Taubman, Ruby Clarke, Yohely Comprés, Sam DosSantos, Nigel Hayes, Robyn Wong y Violet Daar.

Los aspectos más destacados del contrato incluyen protecciones por causas justas, mejoras en la salud y en la seguridad, aumentos de salario base con la antigüedad y pago adicional de viáticos después de trabajar 20 turnos por semestre.

“Para nosotros, este contrato significa apoyo mutuo”, dijo Yohely Comprés, miembro del equipo de negociación. “Significa respeto para nosotros como trabajadores”.

La unidad está representada por la Local 153 en Nueva York. Wesleyan fue la primera universidad privada del país en reconocer voluntariamente un sindicato de trabajadores de pregrado en marzo de 2022. La solicitud de reconocimiento voluntario de los trabajadores estuvo acompañada de mítines, sentones y demostraciones de apoyo comunitario, una de las razones por las que ganaron el reconocimiento tan rápidamente. Los trabajadores de oficina y de la planta, también representados por la Local 153, se solidarizaron con los trabajadores universitarios durante la organización y las campañas de negociación.

Los asistentes residentes (RA) de Tufts eligen la Local 153 en una elección aplastante



Los asistentes residentes de la Universidad de Tufts, con sede en Boston, votaron 99 a 3 para sindicalizarse como United Labor of Tufts Resident Assistants (ULTRA) con la Local 153 el 14 de diciembre. La victoria aplastante ostenta al tercer sindicato de estudiantes trabajadores en

afiliarse a la Local 153 en 2022, luego de las victorias en Wesleyan University y en Barnard College.

“Esta victoria nos da una voz”, dijo Anisha Uppal-Sullivan, RA de la universidad y miembro del comité organizador. “Trabajamos duro todos los días por esta comunidad de maneras inadvertida y el sindicato es el primer paso para obtener lo que merecemos”, dijo, señalando la necesidad de mejores salarios y condiciones de trabajo.

Las enfermeras anunciaron que formarían un sindicato en noviembre mediante una carta a la administración de la universidad solicitando el reconocimiento voluntario de ULTRA. La universidad rechazó su solicitud, a pesar de que el 85 por ciento de las enfermeras, 123 de 142, habían firmado tarjetas de autorización sindical. Posteriormente ULTRA presentó una solicitud para elección con la Junta Nacional de Relaciones Laborales.



Los estudiantiles asistentes residentes de la Universidad de Tufts en Boston instalaron una mesa de información para obtener apoyo para su lucha por un sindicato. Los RA recabaron 1,340 firmas para una petición a la administración para reconocer su sindicato.



Mitin del personal de Augsburg por un contrato justo afuera de una reunión del Consejo de Regentes de la Universidad. Más tarde, ese día, se logró la firma de un contrato.

El personal de Augsburg obtiene un primer contrato histórico

El personal de la Universidad de Augsburg, una excelente universidad privada en Minnesota, votó abrumadoramente a favor de ratificar un primer contrato histórico, el primero de su tipo para el personal de apoyo de una universidad privada en el estado.

El contrato de dos años fue ratificado solo unas horas después de un exitoso mitin frente al Consejo de Regentes de la universidad, con el apoyo del 93 por ciento de los votantes. Los miembros se mantuvieron firmes durante las prolongadas negociaciones del contrato y organizaron una serie de acciones, como mítines, firmas de peticiones y una fuerte presencia en las redes sociales para ayudarlos a lograr la firma del contrato.

“Una lección que aprendí es que el movimiento en la mesa empieza fuera de la sala de negociación”, dijo Michael Bloomberg, miembro del equipo de negociación, que trabaja como bibliotecario en la universidad. “Creo que nuestros acuerdos finales se produjeron después de un mitin que realizamos en el campus durante una reunión con la junta”.

El acuerdo aborda el problema sustancial que enfrentan los trabajadores de la universidad, los crecientes costos de atención médica. Debido al aumento del 22 por ciento en los costos de atención médica, los trabajadores de Augsburg presionaron a la universidad para que solicitara propuestas de las empresas de atención médica. Esa táctica condujo a una eventual reducción de costos del 2.5%.

“Aunque no podemos resolver nuestro sistema de atención médica por nosotros mismos”, dijo Bloomberg, “un artículo importantes de nuestro contrato es la creación de un comité de beneficios de salud para que todas las partes interesadas participen en las decisiones que afectan nuestros beneficios de salud”.

Otros aspectos destacados del contrato incluyen un nuevo beneficio de permiso parental pagado de seis semanas, un bono de ratificación de \$800, aumentos anuales, igualación salarial para el personal de Athletics y Residence Life, cláusulas de seguridad sindical y protecciones contra reducciones a través de cláusulas de derechos limitados de la gerencia.

MAGE obtiene un aumento salarial especial del 25% para profesionales médicos

La Asociación de Empleados Gubernamentales de Michigan (MAGE)/OPEIU Local 2002 ha asegurado una categoría salarial del 20% y un aumento salarial del 5 por ciento para todas las enfermeras registradas, psiquiatras, psicólogos, gerentes médicos, profesionales de la salud médica en correccionales y otros profesionales con licencia que represente la Local.

Las Reglas del Servicio Civil de Michigan señalan que MAGE negocie anualmente la compensación. Durante los últimos cinco años, MAGE ha abogado energicamente por aumentos salariales especiales para sus acosados profesionales médicos. Cada año, MAGE proporcionó pruebas irrefutables de un problema drástico de contratación y retención. Esta insuficiencia de personal exacerbó los problemas continuos de tiempo extra obligatorio de la unidad, lo que provocó que muchas enfermeras se vieran obligadas a trabajar tiempo extra dos o tres días por semana. También significó que muchas enfermeras registradas se vieran obligadas a cubrir

dos unidades, poniendo en peligro a los pacientes en entornos peligrosos y poniendo en riesgo las licencias de enfermería de los miembros. Los psiquiatras se vieron obligados a viajar a hospitales distantes para cubrir instituciones con personal insuficiente.

“Muchas de nuestras enfermeras se levantaban a las 4:30 a.m. para llegar a su turno de 6:30 a.m. a 2:30 p.m.”, dijo Peter Neu, asesor legal de MAGE, “y luego, justo antes de la terminación de su turno y de que se dispusieran a ir a casa con sus hijos, en la parada del autobús les decían que tenían que trabajar hasta las 10:30 p.m.

“Nuestros miembros habían estado asediados por este tipo de problemas de tiempo extra obligatorio durante demasiado tiempo”, continuó Neu. “Me complace que nuestro arduo trabajo haya valido la pena y estos profesionales finalmente recibirán un pago cercano al que reciben sus colegas en el sector privado, en el gobierno federal y en otros estados”.

Aunque estos aumentos son buenas noticias para un número significativo de profesionales con



Peter Neu

licencia de MAGE, no incluyen todas las clasificaciones profesionales importantes de la unidad. Por esa razón, MAGE sigue abogando por aumentos salariales para los otros empleados y supervisores en situaciones similares que el empleador no reconoció, dijo Neu.

El contrato garantiza 14% de aumento salarial, aumentos de beneficios para los empleados de IATSE Local 600

La Local 174 en Burbank, California, ha negociado con éxito un contrato que contiene aumentos salariales y de beneficios del 14 por ciento durante la vigencia del contrato de tres años y otros aumentos significativos para los miembros empleados del International Cinematographers Guild, IATSE Local 600.

“También pudimos aumentar las tarifas de nivel de principiantes del personal de oficina y administrativo y aumentar la asignación de automóvil para los representantes comerciales, así como términos seguros que establece un comité de gestión laboral”, dijo la presidenta y gerente comercial de la Local 174, Lupe Valles. El contrato prevé aumentos salariales de al menos un 9 por ciento durante tres años y también agrega el Juneteenth en junio como feriado.



Los miembros de la Local 174 empleados en el International Cinematographers Guild, IATSE Local 600, celebran su contrato con la presidenta y gerente comercial de la Local 174, Lupe Valles, en el centro de traje, y el organizador/representante asistente Michael Kanyer, en el extremo derecho con una camiseta tipo polo.

Glide United gana las elecciones y se une a la Local 29



Glide United celebra su unión recién formada con la Local 29.

Maestros, administradores de casos, oficinistas, trabajadores de servicios alimentarios y personal de reducción de daños de la Fundación Glide, una organización sin fines de lucro con sede en San Francisco, lograron el reconocimiento de su sindicato, Glide United, en una votación aplastante en noviembre.

Después de que la gerencia rechazara la solicitud de reconocimiento voluntario del sindicato a mediados de octubre, Glide United solicitó rápidamente una elección de la NLRB. El ochenta y tres por ciento votó a favor de sindicalizarse con la Local 29.

Un problema importante que esperan abordar en la mesa de negociaciones es el problema crónico de la insuficiencia de personal de la organización, que deja a los empleados con exceso de trabajo y mal pagados. La insuficiencia de personal también ha llevado a miles de trabajadores de organizaciones sin fines de lucro en todo Estados Unidos a sindicalizarse.

“Contar con personal suficiente es esencial para brindar todos nuestros servicios y evitar el agotamiento del personal”, dijo . . . analista de investigación y sistemas de la organización.

Un contrato sindical que aborde las preocupaciones de los trabajadores, señaló, “le da a nuestra organización la oportunidad” de poner sus principios fundamentales de “inclusión y respeto mutuo... en acciones tangibles”.

Glide es un centro de justicia racial y social reconocido a nivel nacional, dedicado a luchar contra las injusticias sistémicas, mediante la creación de vías para salir de la pobreza y la crisis, y transformar vidas.



¡Manténgase en contacto!

Manténgase al tanto de las noticias que le interesan sobre su unión, así como sobre los beneficios gratuitos de la membresía, como becas, reducción de deuda estudiantil y protección contra el robo de identidad.

¡NO SE LO PIERDA!
Inscríbese para recibir mensajes de texto de OPEIU. Envíe **OPEIU** al 844-240-4114.

Podrían aplicarse tarifas por mensajes y datos. Puede cancelar su participación en el SMS de OPEIU en cualquier momento. Para cancelar envíe “STOP” al 844-240-4114. Después de haber enviado el mensaje “STOP”, OPEIU responderá con otro mensaje para confirmar que usted ha cancelado su suscripción. Una vez que haya cancelado, ya no recibirá mensajes de texto de OPEIU.



Karen St. Marie de Local 6 gana el premio Eugene Debs

Karen St. Marie, miembro de la Junta Ejecutiva de la Local 6, recibió en 2022 el Premio Eugene Debs del Consejo Laboral del Estado de Vermont, AFL-CIO. El premio anual reconoce a los miembros del sindicato que han ido más allá de lo requerido en la organización de sus compañeros de trabajo para asegurar ganancias sustanciales en su lugar de trabajo, arriesgando valientemente su sustento para enfrentar a sus jefes.

St. Marie es enfermera registrada en el Centro Médico Regional de Rutland en Vermont. "Karen es la persona a quien puedo acudir en Rutland", dijo George Noel, gerente comercial de la Local 6. "Siempre puedo confiar en ella para que me diga lo que necesito escuchar, que no es necesariamente lo que quiero escuchar. Nuestros miembros siempre se sienten confiados y seguros acudiendo a ella con cualquier problema.

"Karen es quien puede ver a través de las frustraciones y guiar nuestras acciones para alcanzar el mejor resultado para nuestras hermanas y hermanos", continuó Noel. "Su fiabilidad se ha extendido también a la gerencia, quienes con frecuencia solicitan su opinión antes de tomar medidas al tratar con un miembro.

"Karen es esencial para mantener una fuerte presencia de OPEIU en Rutland", manifestó.



Karen St. Marie, miembro de la Junta Ejecutiva de la Local 6, a la derecha, recibe el Premio Eugene Debs de manos de Liz Medina, directora ejecutiva del Consejo Laboral del Estado de Vermont, AFL-CIO.

Jennifer Penzenstadler

Miembro de la Local 12 invierte en el futuro de los estudiantes

Jennifer Penzenstadler, miembro de la Local 12, fue elegida en noviembre para la Junta Escolar de Chisago Lakes. El distrito escolar de Chisago Lakes se encuentra al noreste de Minneapolis con una población estudiantil de alrededor de 3,300.

Penzenstadler, gerente de la oficina de Minnesota Pipe Trades Association en St. Paul, dijo que para ayudarla a ganar la elección tripartita fueron trascendental sus muchos años de ser miembro del sindicato Local 12 y las conexiones que hizo a través del movimiento laboral.

"Los estudiantes de hoy son los líderes del mañana y debemos invertir en ellos", manifestó en su declaración para la presentación de su candidatura, solicitando la colaboración entre los programas de aprendizaje sindicales y las escuelas locales.

Nick Galipeau es nombrado Secretario-Tesorero de la Local 153

Por recomendación del Gerente Comercial de la Local 153, Richard Lanigan, la Junta Ejecutiva de la Local 153 aprobó el 13 de diciembre, el nombramiento de Nick Galipeau para el puesto de secretario-tesorero.



Nick Galipeau

Durante 14 años, Galipeau ha trabajado con los miembros de la Local 153 en múltiples funciones, desde representante comercial hasta director de organización. "Nick siempre ha mostrado una gran dedicación y ha trabajado diligentemente en nombre de nuestra unión y sus miembros", dijo Lanigan, quien también se desempeña como presidente de OPEIU.

Graduado en 2004 de la Universidad de Fordham, Galipeau trabajó en la universidad como conserje en una escuela pública y como miembro de 32BJ SEIU.

En 2009, inició su carrera como personal de la unión en la Local 153, representando a miembros empleados en universidades y hoteles, entre otros. Se graduó del programa de Liderazgo Sindical de la Universidad de Cornell y es miembro de la junta del Consejo Laboral Central de la Ciudad de Nueva York.

"Agradezco al Gerente Comercial Lanigan y a la Junta Ejecutiva de la Local 153 por este voto de confianza", expresó Galipeau. "Espero con mucho entusiasmo trabajar con ellos y con toda la administración del sindicato para ofrecer la mejor representación posible para nuestros miembros y sus familias".

NLRB obtiene el incremento presupuestario largamente esperado

EL financiamiento de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), una agencia federal encargada de hacer cumplir la Ley Nacional de Relaciones Laborales, ha permanecido estancado desde 2014. El financiamiento ha permanecido inamovible durante casi una década, y esto ha originado que la agencia tenga que luchar por satisfacer la demanda de los trabajadores de todo Estados Unidos que se están sindicalizando a un ritmo histórico.

Pero gracias en gran parte a una campaña de presión liderada por la AFL-CIO en diciembre, casi 20,000 miembros sindicales en los Estados Unidos escribieron a sus senadores para pedirles que aumentaran el presupuesto de la NLRB. A finales de diciembre, la NLRB anunció que había recibido su primer aumento de fondos en casi una década en el proyecto de ley de gastos generales.

"Esta inyección de fondos tan necesaria se produce durante un aumento en los casos de la Agencia", como se describe en un comunicado de prensa de la NLRB. "Con los fondos adicionales, la NLRB continuará haciendo valer nuestro mandato del Congreso de promover la negociación colectiva y salvaguardar los derechos de los empleados a organizarse, apoyarse unos a otros para buscar mejores salarios o condiciones de trabajo, y decidir si tener o no un representante de negociación colectiva para negociar en su nombre con su empleador".

Aviso a empleados sujetos a cláusulas de seguridad sindical

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

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

Nota: El fondo J.B. Moss Voice Of The Electorate (VOTE) de la Unión Internacional consiste en un fondo separado e independiente que recibe donaciones voluntarias y contribuye con los candidatos políticos que respaldan las necesidades de los trabajadores y trabajadoras. Ningún porcentaje del dinero que se recibe de las cuotas o cargos se destina al fondo VOTE. Consecuentemente, el fondo VOTE no está considerado en los cálculos del porcentaje de gastos que se destinan a gastos no cobrables. Pero si usted decide no afiliarse a la unión o si renuncia a su membresía, y en cualquier caso presenta objeciones, no dispondrá de los numerosos derechos y oportunidades de que disponen los miembros de OPEIU. Por ejemplo, usted renunciaría a la posibilidad de:

- Votar sobre los términos de su convenio;
- Participar en las votaciones de huelgas;
- Participar en la elaboración de propuestas de contratos;

• Nombrar, votar o desempeñarse como funcionario de su Unión Local o en la Unión Internacional;

- Nombrar, votar o desempeñarse como delegado ante la Convención Internacional, y
- Gozar de los descuentos y demás beneficios disponibles para los afiliados, lo que incluye becas de la OPEIU para usted y su familia.

En caso de que decidiera renunciar a todos estos derechos y beneficios y presentar objeciones de conformidad con el siguiente procedimiento, usted recibirá el reembolso de una porción de sus cuotas o pagos equivalentes, con base en los gastos no cobrables. En el pasado, aproximadamente 32-38% de los gastos de la Unión Internacional han sido para estas actividades. El porcentaje de los gastos de las uniones locales en actividades no cobrables generalmente ha sido más alto.

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

Procedimiento de objeciones

Las personas que decidan presentar objeciones deben enviarlas por escrito a Office and Professional Employees International Union, P.O. Box 1761, New York, N.Y. 10113, a la atención de: Mary Mahoney, Secretaria-tesorera. En la objeción debe indicarse el nombre del demandante, su dirección, su empresa y su número en la unión local.

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

Procedimiento de apelación

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

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

Los apelantes deben enviar notificación por escrito de la apelación que intenten hacer a Mary Mahoney, secretaria-tesorera, Office and Professional Employees International Union, P.O. Box 1761, New York, N.Y. 10113. Dichas notificaciones deben ser recibidas por la Secretaria-tesorera en un plazo de treinta (30) días, a partir de que el apelante reciba la carta de parte de la unión local en donde se le informe el monto de reembolso, la base del cálculo y los procedimientos internos para presentar la apelación. Dicha apelación debe especificar qué clasificaciones o cálculos de la Unión Internacional o de la unión local son los que se están refutando.

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

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

El Programa Hipotecario Union Plus A MÍ ME FUNCIONA



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

— miembro de la unión



Más información en unionplus.org



Wells Fargo Home Mortgage tiene un acuerdo de servicios con Union Privilege en el que Union Privilege recibe un beneficio económico por prestar los servicios acordados. Wells Fargo Home Mortgage le anima a comparar precios para asegurarse de que recibe los servicios y las condiciones de préstamo que se ajustan a sus necesidades de financiación de la vivienda.

Wells Fargo Home Mortgage es una división de Wells Fargo Bank, N.A. © 2022 Wells Fargo Bank, N.A. NMLSR ID 399801



OPEIU CONNECT

AFL-CIO, CLC
Impreso en los Estados Unidos.

OPEIU CONNECT

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

Descargue la app de OPEIU hoy mismo

La app de OPEIU está disponible para descargarse gratis.

Es una excelente forma de mantenerse conectado con su unión, de obtener más información acerca de los beneficios de su membresía, de encontrar enlaces a las redes sociales de OPEIU y mucho más. Disponible para descargarla gratis en dispositivos iOS en App Store y para dispositivos Android en Google Play buscando **OPEIU**.



Síguenos en Twitter, Facebook e Instagram.

