
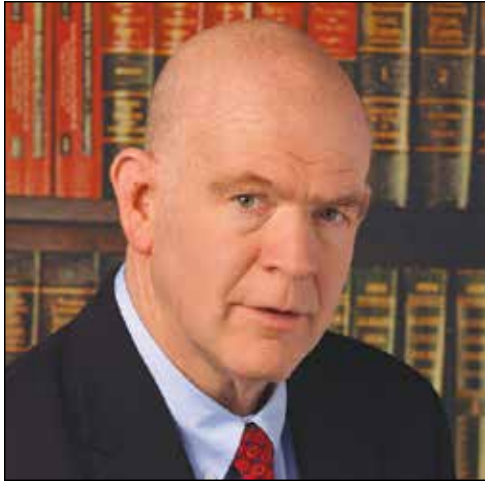


# ***OPEIU*** **CONNECT**

Edición 550, Otoño 2022

The background of the page is a close-up photograph of several white, triangular 'I VOTED' stickers. Each sticker features a circular design with a blue top half containing white stars and a red and white striped bottom half. The words 'I VOTED' are printed in blue across the center of each sticker. The stickers are scattered across the page, with some overlapping and others partially visible.

**Hagan que su  
voz se oiga**



## Las decisiones de la Suprema Corte son una amenaza para los derechos de los trabajadores

Por Richard Lanigan  
Presidente

Recientemente, la Suprema Corte de Estados Unidos tomó algunas decisiones trascendentales con respecto a los derechos reproductivos, si la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos puede regular las centrales eléctricas, el derecho a portar armas de fuego ocultas en público y si un estado puede proporcionar fondos de los contribuyentes a una escuela religiosa.

Los expertos que escriben acerca de estas decisiones se preguntan si la legislación aplicable en el lugar de trabajo será el tema de la próxima decisión transformadora. Estos escritores se refieren a la decisión *Lochner v. Nueva York* de 1905, que generalmente es considerada como una de las peores decisiones de la Suprema Corte. Esto se decidió durante una época en la que las mujeres no tenían derecho al voto, los negros estaban separados pero supuestamente eran iguales y los consumidores contaban con pocas protecciones.

*Lochner v. Nueva York* llegó a la Suprema Corte después de que la ciudad de Utica, Nueva York, promulgara una ordenanza que prohibía a las panaderías exigir a los panaderos que trabajaran más de 60 horas a la semana. La industria de la panadería apeló el caso ante la Suprema Corte. El tribunal superior resolvió que Utica violó la Enmienda 14, que según la opinión mayoritaria protegía la libertad de un empleador y de un empleado para celebrar un contrato de trabajo. El tribunal argumentó que si los empleados no querían trabajar 60 horas o más en una semana y el empleador no aceptaba menos horas de trabajo, los empleados estaban en libertad de buscar empleo en otra parte.

Un resultado inesperado pero positivo, la decisión de *Lochner* generó una nueva era de legislación de reforma laboral.

Una ley promulgada requería que se les pagaran horas extras a los trabajadores si trabajaban más de 40 horas en una semana. Otra prohibió que los niños trabajaran en diversas industrias. Otra dio a los trabajadores el derecho a afiliarse a uniones. Otras leyes los protegían contra la discriminación en el lugar de trabajo. En las últimas décadas, algunas de las reformas laborales más importantes fueron impulsadas mediante demandas colectivas.

En 2018, más de 100 años después de la decisión de *Lochner*, la Suprema Corte, ya inclinada a favor de su mayoría actual, emitió una decisión que ponía en peligro la capacidad de los trabajadores de agruparse y demandar a los empleadores. Dos grupos presentaron demandas en las que alegaban que no se les pagaban horas extras cuando trabajaban más de 40 horas en una semana. Un grupo trabajaba en una tienda de conveniencia de una gasolinera de Murphy's Oil. El otro grupo eran ex empleados de Epic Systems. Los abogados de cada uno de los grupos presentaron una demanda colectiva ante el tribunal creyendo que las acciones colectivas eran la forma más eficaz de representar a los grupos.

Ambos casos fueron apelados ante la Suprema Corte. Debido a similitud entre ambas, el tribunal consolidó los dos casos. Los empleados argumentaron que su derecho a presentarla como demanda colectiva está protegido por la Ley Nacional de Relaciones Laborales, que garantiza el derecho de las personas a abordar colectivamente los problemas del lugar de trabajo.

A pesar de los argumentos presentados por la Junta Nacional de Relaciones Laborales que respaldan el derecho de los empleados

a presentar una demanda colectiva, la nueva mayoría en la Suprema Corte dictaminó que los empleados no podían presentar sus reclamos de horas extra como grupo o de manera individual ante una agencia gubernamental o en un tribunal federal. El tribunal argumentó que los empleados habían firmado contratos de trabajo cuando se les contrató por primera vez, por lo que cualquier reclamo de violación del empleado, o de la legislación laboral contra su empleador se debería presentar como un caso individual ante un árbitro pagado por el empleador. En otras palabras, estos empleados, y los aproximadamente 26 millones de trabajadores estadounidenses que han firmado dichos acuerdos, ya no tienen derecho a llevar una disputa laboral ante los tribunales o ante una agencia gubernamental. Tampoco tienen derecho a persistir estos reclamos como grupo.

¿Qué tan diferente es este resultado en comparación con el de los panaderos en Utica que firmaron acuerdos laborales hace más de 100 años? Teniendo en consideración sus decisiones sobre la portación de armas ocultas, los derechos reproductivos y la capacidad de la EPA para regular las centrales eléctricas, así como el fallo sobre Epic, ¿hay alguna duda sobre la manera en que dictaminaría la mayoría actual en la Suprema Corte cuando hay una disputa entre los derechos de los trabajadores y los derechos de un empleador?

La respuesta es obvia. Los trabajadores estadounidenses ya han sufrido a manos de la nueva mayoría de la Suprema Corte y es probable que sus derechos se vean más afectados en los próximos años. Esta es una razón más por la cual la protección que proporciona la afiliación sindical es actualmente más importante que nunca. Y por qué la acción política en apoyo de los derechos de los trabajadores es esencial ■

## El Consejo de Enfermeras de OPEIU elige nuevos líderes

La junta ejecutiva del Consejo de Enfermeros de OPEIU (ONC) eligió nuevos funcionarios para dirigir su organización por un lapso de tres años. El ONC fue fundado por miembros de enfermería de OPEIU para solucionar los problemas que afectan su práctica y mejorar la imagen profesional de la profesión de enfermería.

La líder y activista sindical Joan Craft, RN, fue elegida presidenta del ONC. Craft es tesorera de la Asociación de Enfermeras de Hawai'i (HNA)/OPEIU de la Local 50 y enfermera de cuidados intensivos en el Queen's Medical Center en O'ahu. En 2010 jugó un papel decisivo en la afiliación de HNA con OPEIU.

Marsha Martin, RN, CCRN, TNCC, fue elegida vicepresidenta. Martin, enfermera de cuidados intensivos en UF Health Shands durante casi 38 años, es miembro de la Asociación de Enfermeros de Florida (FNA)/OPEIU Local 713. Desde que se unió a la FNA en 1994, Martin se ha desempeñado en diversos roles, incluyendo el de presidenta, y actualmente forma parte de su junta directiva.

Kristen Silvers, RN, la nueva secretaria-tesorera del consejo, es miembro de la Local 459 en Michigan. Silvers se desempeñó como fideicomisaria en la junta ejecutiva local hasta que llegó a ser la directora general en sus instalaciones en el McLaren Greater Lansing.

Las nuevas funcionarias están trabajando con la Junta Ejecutiva del ONC para desarrollar una agenda legislativa para el próximo año, teniendo como máxima prioridad las mejores proporciones de seguridad de enfermeras por paciente.

El ONC ayuda a fomentar un clima de profesionalismo dentro de la comunidad de enfermería, promoviendo las mejores prácticas con respecto a la atención del paciente, el interés por la seguridad y por los problemas de compensación. Por medio del Consejo, los enfermeros de OPEIU abogan por una legislación que mejore las condiciones de trabajo y la atención al paciente y toman en consideración la seguridad del personal así como la violencia contra los trabajadores de la salud.



La presidenta del Consejo de Enfermeras de OPEIU, Joan Craft, a la izquierda, la vicepresidenta, Marsha Martin, al centro, y la secretaria-tesorera, Kristen Silvers.



### ¡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 PIERDAN!**  
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 servicio de SMS de OPEIU en cualquier momento. Para cancelar envíe "STOP" al 844-240-4114. Después de haber enviado el SMS "STOP", OPEIU responderá con otro mensaje para confirmar que usted se ha dado de baja de su programa de SMS. Una vez que haya cancelado, ya no recibirá SMS de OPEIU.

EN ESTE NÚMERO

CARTAS AL EDITOR

Agradecimiento por la ayuda en casos de desastre

Recibí y deposité el cheque de OPEIU del Fondo de Ayuda para Desastres. Gracias a usted y a nuestros hermanos y hermanas de la unión por pensar en mí y en mi esposa. Dados los innumerables gastos involucrados en la reconstrucción de nuestra casa [después del huracán Ida], es alentador contar con el apoyo de la Local 32 de OPEIU. Esto hace que el desafiante proceso sea más fácil.

Con mucho aprecio, Ken Kaufman Local 32 Somerville, New Jersey

¡Me encanta la revista!

OPEIU Connect se ve muy bien. ¡Siguen con este excelente trabajo! Marie Maulden Miembro jubilada de la Local 494 Ocean Park, Washington

En nuestra portada: Hay mucho en juego para los trabajadores estadounidenses este noviembre. No pierda la oportunidad de hacer oír su voz votando en las importantes elecciones intermedias. Pero apúrense, la fecha límite para registrarse se acerca rápidamente. Consulte la página 10 para asegurarse de cumplir con los plazos de inscripción en su estado y haga un plan ahora para votar el 8 de noviembre!



Votar este 2022: No se pierda los plazos de registro de votantes de su estado .....10



Kickstarter United negocia su primer contrato histórico .....13



El personal del Guttmacher Institute logra su unión de forma aplastante .....14



Katherine Massey, miembro jubilada de la Local 153, es recordada .....19

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 CALM ACPS La Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina (OPEIU), con domicilio en 80 Eighth Avenue, 20th Floor, Nueva York, NY 10011, publica 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 80 Eighth Avenue, 6th Floor, Nueva York, NY 10011. No solo se permite la copia por parte de Labor Press de cualquier material que se incluye en el presente, sino que también es totalmente conveniente en razón de educar a los trabajadores. Precio de suscripción: USD 1 por año

Descubra las ventajas de los programas de beneficios para jubilados de OPEIU

Este es el momento de conocer los planes Medicare Advantage PPO de OPEIU. Estos planes, conocidos también como Anthem Medicare Preferred PPO con Senior Rx Plus, no se pueden encontrar en el mercado abierto, y solo están disponibles para miembros jubilados de la unión así como para sus cónyuges.

Los beneficios de atención médica con los que cuentan sobrepasan a los del Medicare original. Los servicios y programas incluyen:

Grid of 6 icons with descriptions: Se tiene acceso a nivel nacional, Cobertura de PPO, Cobertura para emergencias y servicios de atención urgente, Cobertura de medicamentos, Programas y servicios adicionales de valor agregado, Herramientas del sitio web y aplicaciones para el móvil.

¿Listo para iniciar su travesía hacia su jubilación?

Visite https://retireehealth.unionplus.org o llame al equipo de Anthem First Impressions al 1-833-371-1160 (TTY: 711), de lunes a viernes de 8 a.m. a 9 p.m. ET, excepto días festivos

La cobertura fuera de la red es parte de su plan Anthem Medicare Preferred (PPO) con Senior Rx Plus y no necesita autorización previa para obtener servicios fuera de la red. No obstante, le recomendamos solicitar un acuerdo de cobertura previa a la visita para confirmar que el servicio que está recibiendo está cubierto y sea médicamente necesario. Los proveedores fuera de la red/no contratados pueden rechazar realizar el tratamiento de pacientes nuevos y existentes por varias razones, excepto en situaciones de emergencia. Anthem trabaja con estos proveedores para asistirlos en cuanto a una mejor comprensión del plan de Anthem y promover la voluntad de tratar al miembro. Llame a nuestro equipo de bienvenida de First Impressions al 1-833-371-1160, TTY: 711, de lunes a viernes de 8 a.m. a 9 p.m. ET para obtener más información.

Usted tiene derecho a recibir esta información así como de ayuda en su idioma de forma gratuita. Llame a nuestro Equipo de Bienvenida de First Impressions para obtener ayuda (TTY: 711). Esta póliza tiene exclusiones, limitaciones y términos bajo los cuales la póliza puede continuar vigente o terminarse. Para obtener información sobre los costos y los detalles completos de la cobertura, comuníquese con Anthem Blue Cross and Blue Shield.

SilverSneakers es una marca registrada de Tivity Health, Inc. © 2021 Tivity Health, Inc. Todos los derechos reservados. Tivity Health, Inc. es una empresa independiente que ofrece un programa de acondicionamiento físico en beneficio de este plan.

Anthem Blue Cross and Blue Shield es el nombre comercial de Community Insurance Company. Licenciatario independiente de la Asociación Blue Cross Blue Shield. Anthem es una marca registrada de Anthem Insurance Companies, Inc.

También puede visitar opeiu.org/retirees para obtener más información.



## BENEFICIOS DE LA MEMBRESÍA

### Beneficiarios de la reducción de la deuda estudiantil de OPEIU

Cada año, OPEIU otorga cinco premios de \$2,500 cada uno para ayudar a los miembros a reducir su deuda estudiantil a través del Programa de Reducción de Deuda Estudiantil de OPEIU. Los ganadores de 2022 son Nicole Kudrikow, Local 6; Nicolette Devish, Local 32; Darwin Raquel, Local 50; Lynnett Davis, Local 391; y Anne Stormer, Local 1794.

Los miembros de OPEIU con al menos \$10,000 en deuda estudiantil pueden llenar una solicitud. Para obtener más información y ver los requisitos de elegibilidad, visite [opeiu.org](https://opeiu.org), vaya a la pestaña Recursos para miembros y haga clic en el enlace Beneficios de membresía de OPEIU.

### Atención empleados del Servicio Público: Aprovechen los cambios en el Programa de condonación de préstamos antes del 31 de octubre

Los miembros de OPEIU que trabajen para empleadores de servicios públicos que incluyan muchas organizaciones sin fines de lucro, pueden ser elegibles para aprovechar los cambios temporales que facilitan el reunir las condiciones para la condonación de préstamos bajo el programa de Condonación de préstamos en el servicio público (PSLF) del Departamento de Educación.

Asegúrese de verificar su elegibilidad antes del vencimiento de estos cambios el 31 de octubre en [studentaid.gov/pslf](https://studentaid.gov/pslf).

## Construyendo un movimiento para enfrentar el momento

Los líderes sindicales y los activistas de todo el país, incluyendo varios líderes locales de OPEIU, se reunieron recientemente en Filadelfia en la 29ª Convención Constitucional de la AFL-CIO para discutir formas de enfrentar los desafíos que encaran hoy en día los trabajadores y sus uniones.

Con el tema “Construyendo el movimiento para enfrentar el momento,” la convención abordó los desafíos que enfrentaron los trabajadores durante el COVID-19 y las desigualdades sistémicas que se evidenciaron durante la pandemia. Los trabajadores están fastidiados, manifestándose, empleando nuevas estrategias y solidarizándose por la dignidad, la decencia y una parte justa de la riqueza que creamos.

El movimiento laboral en Estados Unidos está atendiendo la urgencia de este momento. Eso significa la restauración de nuestros derechos de voto al igual que la reclamación de nuestros derechos de organización para que todos los trabajadores puedan tener la oportunidad de afiliarse a uniones que les cambiarán la vida. Para eso se requiere que hablemos honestamente entre nosotros y que estemos conscientes de que, aun cuando no estemos de acuerdo, cada trabajador puede encontrar esperanza en nuestras uniones. Significa la creación de caminos para que la gente trabajadora crezca y sea exitosa. Cuando estamos unidos y nos movemos juntos como uno solo, el movimiento laboral de Estados Unidos es la fuerza más poderosa para el progreso en este país.

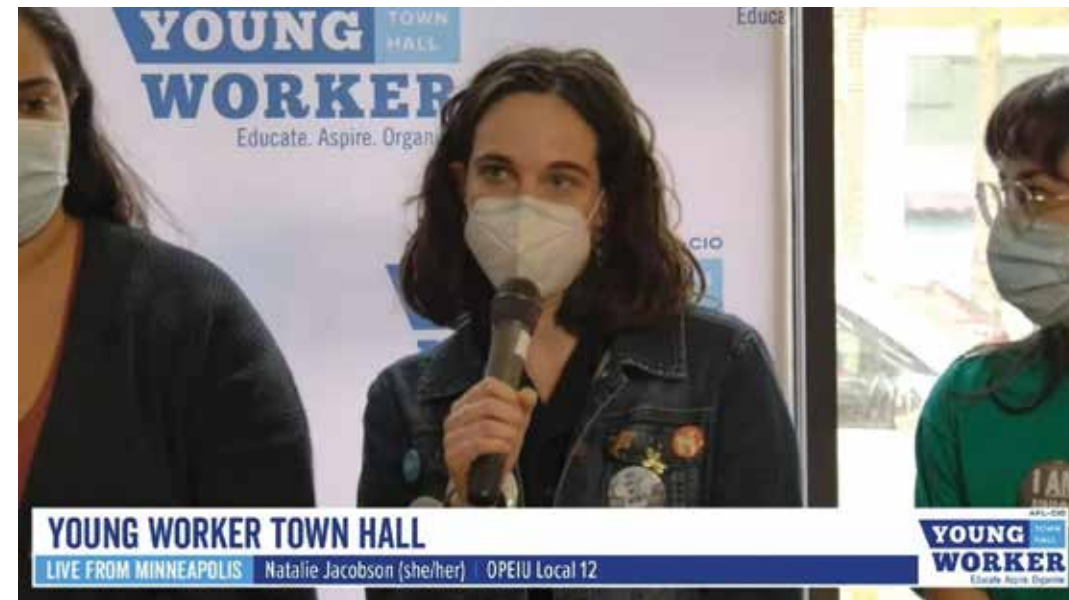
OPEIU está a la vanguardia de este movimiento, aprovechando la oportunidad sin precedentes de construir un movimiento audaz, dinámico e inclusivo para el futuro.



Josh Kleiman, miembro de la Local 153 de Wesleyan University, comparte con la convención su experiencia como miembro de la unidad recientemente organizada de asesores de estudiantes de pregrado.



Líderes de OPEIU asisten a la 29ª Convención Constitucional de AFL-CIO. De izquierda a derecha, Director de Organización Brandon Nessen, Director de Políticas Nacionales Cesar Leyva, Presidente Richard Lanigan, Presidente de la Local 277 Tyler Turner, Presidenta de la Local 100 Fredricka Green Asociación de Supervisores Gubernamentales de Florida (GSAF)/OPEIU, Presidenta de la Local 32 Mary Short, Jefe de Personal de la Local 100 Greg Blackman y la Gerente Comercial de la Local 8, Suzanne Mode. Turner, Short, Blackman y Mode también se desempeñan como vicepresidentes de OPEIU.



Natalie Jacobson, miembro de la Local 12, participa en un ayuntamiento convocado por la presidenta de la AFL-CIO, Liz Shuler, para atender a los trabajadores jóvenes activistas y hablar sobre sus prioridades para las uniones en la actualidad. Como preparación para la convención, el ayuntamiento dio cabida a que los trabajadores jóvenes compartieran sus preocupaciones, como por ejemplo tener voz y voto en el trabajo, transparencia por parte de los empleadores, rendición de cuentas de los jefes y funcionarios electos y un lugar de trabajo justo y seguro sin violencia con armas. Otros objetivos incluyen enfatizar el papel de las uniones para lograr la justicia racial y la equidad económica para todos los trabajadores, en particular los trabajadores jóvenes de color.

Shuler se ha comprometido a promover a más mujeres, jóvenes y trabajadores de color a puestos de liderazgo en la totalidad del movimiento laboral.

## Biden anuncia la condonación de deuda estudiantil

A finales de agosto, después de meses de negociaciones internas, el presidente Joe Biden anunció que autorizó al Departamento de Educación de Estados Unidos a que condonara al menos \$10,000 de la deuda estudiantil por prestatario que gane menos de \$125,000, en un esfuerzo por combatir la crisis de la deuda estudiantil del país. Los estudiantes que recibieron Becas Pell recibirán hasta \$20,000.

Biden dijo durante su anuncio que “el noventa y cinco por ciento de los prestatarios,

es decir 43 millones, pueden beneficiarse de esta decisión”. “Cuando esto suceda, toda la economía estará mejor”.

Sesenta por ciento de los elegibles para la ayuda recibirán \$ 20,000 de ayuda y quedará saldada toda la deuda de millones de prestatarios. Este histórico anuncio significa una ayuda para que los trabajadores jóvenes formen una familia, adquieran una vivienda y realicen otras importantes inversiones de vida que hasta ahora se habían visto obstaculizadas por la crisis

de la deuda estudiantil de más de \$1 trillón.

“El objetivo es darle a la gente una oportunidad justa”, dijo Biden.

El presidente también anunció un cambio en el plan de pago acorde a los ingresos, en el que se limitan los pagos al 5 por ciento del salario neto, lo que dijo sería un ahorro promedio de \$1,000 por año para los prestatarios. Los pagos se reanudarán el 31 de diciembre, poniendo fin a la pausa de pago que empezó en 2020.



# ¡Una reconstrucción mejorada!

*Líderes y personal de OPEIU reunidos en Chicago para examinar su papel en la construcción del poder sindical local.*

**Los líderes locales y el personal de OPEIU de todo el país se reunieron en Chicago y en Oakland para recibir capacitación para el desarrollo con el objetivo de cimentar el poder sindical para representar mejor a los miembros en los tiempos difíciles de la actualidad.**

Los talleres intensivos de dos días, dirigidos por el personal de OPEIU, ayudaron a los líderes locales a mejorar sus habilidades respecto a la movilización de miembros, a la comunicación efectiva, al manejo avanzado de quejas, al desarrollo de liderazgo para delegados y otros miembros activistas, entre otras capacitaciones. Los participantes examinaron lo que significa ser un líder y sus roles en la construcción de fortalezas a nivel local así como en la mesa de negociación.

“La capacitación en Chicago brindó un amplio espectro de la trascendencia de la organización para el fortalecimiento y sobrevivencia de las uniones”, expresó Luiz Morizot-Leite, primer vicepresidente de la Asociación de Supervisores Gubernamentales de Florida (GSAF)/OPEIU Local 100 en Miramar, Florida. “Debemos creer en nosotros mismos y trabajar juntos, ayudándonos unos a otros, para encontrar nuevos caminos para resolver los problemas económicos y de otra índole que afectan a la clase trabajadora”.

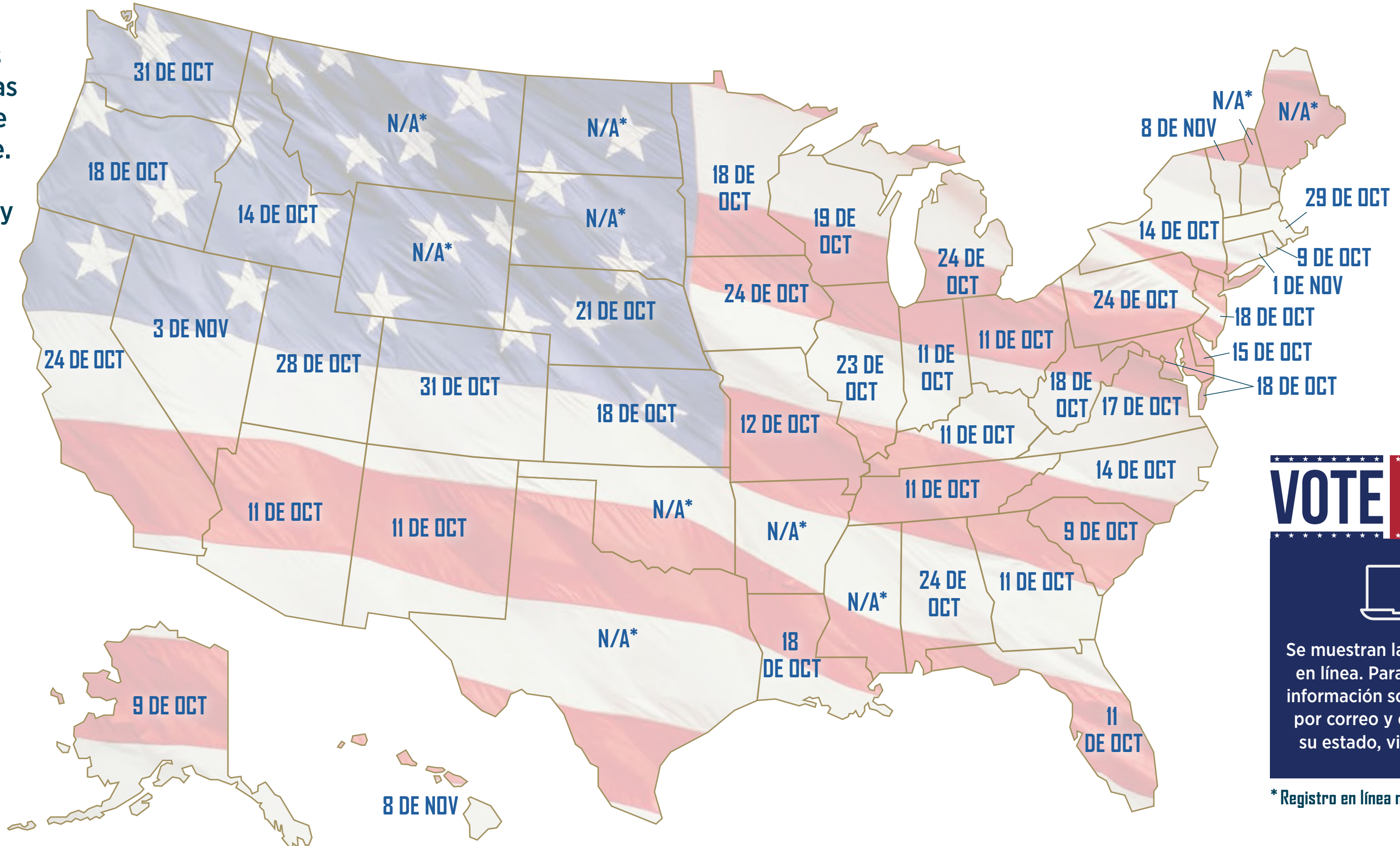
“Nos dimos cuenta de lo valiosa y agradable que fue la capacitación”, dijo Dan Ross, RN, vicepresidente de OPEIU y presidente de la Asociación de Enfermeras de Hawai’i (HNA)/OPEIU Local 50, quien asistió a la capacitación en Oakland. “Fue increíble poder interactuar con activistas de uniones locales de todo el país”.



*Los participantes en la capacitación de Oakland de dos días, están entusiasmados de poner en práctica lo que aprendieron.*

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

Las elecciones intermedias son el 8 de noviembre. Encuentre su estado y regístrese hoy.



## VOTE 2022



Se muestran las fechas límite en línea. Para obtener más información sobre el registro por correo y en persona en su estado, visite [vote.org](https://vote.org).

\* Registro en línea no disponible.

## Los trabajadores de tecnología necesitan mano de obra organizada para reforzar su activismo

Los trabajadores de la industria de la tecnología se están defendiendo su posición y hablando sobre la desigualdad y la injusticia que enfrentan en el trabajo. Sin embargo, debido a que los trabajadores no cuentan con ninguna protección, las empresas de tecnología en represalia los han estado silenciando con despidos, con acuerdos de confidencialidad, consultores antisindicales y con otras tácticas de miedo.

Es hora de que todos los trabajadores de la industria de la tecnología tengan voz y voto en sus lugares de trabajo. Es por eso que OPEIU creó Tech Workers Union Local 1010, una unión fundada y dirigida por trabajadores de la industria de la tecnología, que se están organizando en lugares como Kickstarter, Code for America, Nava y otros. (Lea sobre el contrato histórico de Kickstarter en la página siguiente).

El siguiente artículo de opinión, escrito por la Local 1010, apareció originalmente en Crain's New York Business. En él, OPEIU explica por qué será necesario incorporar reformas a la legislación laboral así como regulaciones significativas antimonopolio para mantener a raya a las grandes empresas tecnológicas.

Las empresas de tecnología más grandes tienden a hablar mucho sobre su compromiso con algo más que las ganancias y el poder, y a menudo se describen a sí mismas como "centradas en las personas". Sin embargo, los empleados de las grandes empresas están mostrando una creciente disposición a cuestionar públicamente las pomposas declaraciones de sus empleadores.

Es una de las muchas razones por las que los trabajadores de la industria de la tecnología están recurriendo al trabajo organizado. En enero [2021], la unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, con sede en la ciudad de Nueva York, lanzó Tech Workers Union Local 1010 como el primer centro de su tipo para trabajadores de la industria de la tecnología. La unión centralizada para un grupo de trabajadores cada vez más descentralizado se construyó después de una victoria histórica en Kickstarter, con sede en Brooklyn. Recientemente, los trabajadores de Code for America, una organización de tecnología comprometida con la misión, recibieron el reconocimiento voluntario de su unión con la Local 1010.

Pero el reconocimiento voluntario es raro, incluso entre las empresas comprometidas con una misión, y mucho menos entre los gigantes tecnológicos, muchos de los cuales lideran la lucha contra los derechos de los trabajadores. Empresas como Amazon, Google y Tesla han tomado medidas drásticas y a menudo ilegales para restringir los derechos de sus empleados. Las empresas de servicio de transporte no público de pasajeros Lyft y Uber afirman que no pueden darse el lujo de proporcionar un seguro de salud a sus conductores, pues gastan cientos de millones de dólares en una medida electoral que los exige de brindar beneficios a los conductores de California.

En 2020, cuando Facebook (ahora Meta) dio a conocer su plataforma Workplace, se vendió como una herramienta para fomentar la libertad de expresión en el trabajo. Pero la presentación insinuó "sindicalizarse" como una posible expresión para censurarse por empleadores como Walmart.

En 2004, la presentación de la oferta pública inicial de Google describió "no seas malvado" como uno de los ideales de la empresa. En 2018, eliminó la mayoría de las referencias ese "valor fundamental" de su código de conducta, cuando en esa época los informes revelaron que el ejército de los Estados Unidos estaba utilizando su controvertida tecnología de drones.

Los empleados que trabajan para gigantes tecnológicos, incluyendo los que empacan cajas a un ritmo extenuante en almacenes peligrosos, los que construyen vehículos eléctricos en fábricas notablemente inseguras y los que escriben códigos en oficinas de última generación, han visto violados sus derechos una y otra vez cuando optaron por alzar la voz.

Los despidos ilegales, la vigilancia, las amenazas y las represalias son tácticas rutinarias que se han utilizado para suprimir el poder de los trabajadores a lo largo de generaciones. Algunas de las empresas tecnológicamente más innovadoras han escrito algunos de los capítulos más oscuros en la larga historia de animadversión hacia los trabajadores en este país.

Las principales empresas de tecnología han demostrado estar dispuestas y ser capaces de rebajarse tan bajo como sea necesario para conservar su poder. La extrema resistencia de las grandes empresas tecnológicas a renunciar al poder es una de las razones por las que el activismo de los trabajadores de la tecnología se ha catapultado recientemente y por las que la confianza pública en la industria está disminuyendo drásticamente.

Todos los días, escuchamos historias de trabajadores que están hartos y que se están quedando sin formas de hacer que sus voces cuenten en el trabajo. No se necesita una aplicación para vigilancia remota de los empleados para descubrir que las personas, incluyendo las del sector tecnológico y las que están radicalmente alejadas de éste, están hartas de la hipocresía.

Pero se necesitarán uniones dirigidas por trabajadores, reformas de la legislación laboral y regulaciones antimonopolio significativas, no declaraciones de intención vacías, para mantener a las grandes empresas tecnológicas "Big Tech" alejada de sus impulsos más perversos.

Reimpreso con permiso de Crain's New York Business, 6 de diciembre de 2021. © Crain Communications, Inc. Todos los derechos reservados. Se prohíbe la duplicación adicional.

## Kickstarter United negocia su primer contrato histórico

Los miembros de Kickstarter United (KSRU), la primera unión en los Estados Unidos en ganar el reconocimiento total en una empresa de tecnología, votaron abrumadoramente para ratificar su primer acuerdo de negociación colectiva con su empleador. Los miembros de la unidad de la Local 153 en Nueva York, negociaron beneficios importantes que incluyen aumentos salariales garantizados, supervisión no intrusiva y límites en el uso de empleados temporales y contratados. Es importante destacar que puso fin a los ajustes salariales geográficos.

El voto de ratificación fue aprobado con un 97.6 por ciento de apoyo, concluyendo así la histórica campaña de KSRU por un primer contrato con la empresa de financiamiento colectivo que se originó cuando los trabajadores hicieron pública su intención de sindicalizarse en enero de 2020.

"Cuando cambié de carrera para incorporarme a la tecnología, nunca hubiera esperado la oportunidad de ser parte de algo como Kickstarter United", dijo Liishi Durbin, ingeniera de software en Kickstarter. "Para mí, el contrato es un recordatorio de que las prácticas laborales justas son vitales en todas las industrias; no todos los que están en la tecnología son ingenieros, y no a todos los ingenieros se les paga por igual".

"Gracias al esfuerzo mutuo entre los trabajadores y la gerencia de Kickstarter, nos sentimos aliviados de que se hayan resuelto muchos de nuestros problemas mediante el proceso de negociación colectiva", continuó Durbin.

El acuerdo pone fin a los ajustes salariales geográficos, a la supervisión intrusiva de los trabajadores, y limita el uso de empleados contratados y temporales en favor de trabajos de tiempo completo. Garantiza aumentos salariales para todos los trabajadores, asegura revisiones anuales de equidad salarial, establece procedimientos de queja y arbitraje, así como la posibilidad de los trabajadores de tomarse un tiempo libre equiparable si trabajan más de su horario normal.

"Este contrato consagra muchos de los aspectos positivos de nuestro ya apropiado lugar de trabajo, protegiéndolo contra cambios destructivos del personal directivo. Determina responsabilidad sobre muchos de los procesos que anteriormente carecían de cualquier sentido de progreso o de responsabilidad", dijo Dannel Jurado, un ingeniero senior de software que formó parte de los comités de organización y negociación de KSRU.

Y continuó Jurado, "Lo que espero que signifique para la industria en general es que no haya que esperar hasta que algo malo suceda para organizarse". "Puede utilizar un contrato colectivo de negociación para asegurar los beneficios que proporcione su empleador que ya son excelentes, pero que en ocasiones son de corta duración. Les da a los empleados una razón para quedarse y continuar desarrollando las empresas que les importan".

Los reclutadores, directores, ingenieros de software, personal de divulgación, gerentes de producto, analistas de riesgos, gerentes de marketing, diseñadores gráficos, coordinadores

de investigación y personal de apoyo a la comunidad están cubiertos por los términos de este acuerdo líder en la industria.

"Ha sido uno de los logros profesionales de los que más me enorgullezco el contribuir a la formación de esta unión líder en la industria y ver a nuestro increíble comité de negociación colaborar con la gerencia de Kickstarter para negociar este contrato que pone a prueba los límites", dijo Oriana Leckert, directora editorial de Kickstarter y KSRU. miembro del comité organizador.

La exitosa campaña de organización en la empresa fue inspiradora para la creación de la Local 1010 en 2021 de la unión de Trabajadores de la Tecnología de OPEIU, una unión por y para los trabajadores de la tecnología. A través de la Local 1010, los trabajadores de la tecnología de los Estados Unidos pueden aprovechar su poder colectivo para transformar las condiciones laborales en la industria de la tecnología.

"Cada trabajador en cada lugar de trabajo merece solidaridad, compasión y protección", continuó Leckert. "En resumen, todo trabajador merece una unión. Espero que repercuta en toda la industria de la tecnología y más allá, mostrando a todos lo que es posible alcanzar cuando los trabajadores se unen para priorizar la ayuda y el apoyo mutuos".



Los miembros y ex alumnos de Kickstarter United celebran su primer contrato. De izquierda a derecha, de pie, están Tom Lum, ex organizador de la Local 1010 de la unión de Trabajadores de la Tecnología de OPEIU, Kate Stevens, Amy Ciavolino, Dannel Jurado, Directora de Negociación de OPEIU Sandy Pope, quien aparece sosteniendo una copia del acuerdo, Janel diBiccari, Luke Thomas, Richard Lanigan presidente de OPEIU, Oriana Leckert, Corin Cerami, Corey Farwell, Patrick Ellis, y de rodillas, Brittany Fowler y el organizador principal de la Local 1010, RV Dougherty.

## El personal del Instituto Guttmacher gana su unión por mayoría abrumadora

El 12 de julio, los empleados del Instituto Guttmacher, una de las organizaciones de política e investigación más importantes del mundo comprometida con el avance de la salud y los derechos sexuales y reproductivos, ganaron su unión con la Local 153 con una abrumadora mayoría de 61-2. Pero la lucha acaba de empezar.

Después de meses de organizarse internamente, los trabajadores de Guttmacher comparecieron para su elección sindical el 2 de mayo. Horas más tarde, se filtró el memorando de la Suprema Corte sobre *Dobbs v. Jackson*, que señalaba la inminente supresión del derecho al aborto y refuerza la importancia del trabajo del Instituto para proteger esos derechos. La filtración solidificó la dedicación y el impulso de los 68 miembros de Guttmacher Employees United (GEU) para ganar su unión en su totalidad, al considerar que los derechos laborales y los derechos reproductivos están inextricablemente vinculados.

Más de dos meses después, el 12 de julio, la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) anunció que GEU había logrado su unión. Una hora más tarde, una de los miembros principales del comité organizador, Sam Heyne, fue obligada a ir a una reunión espontánea con su supervisor y jefe de departamento, le anularon sus derechos de Weingarten y la despidieron en ese mismo momento, y le bloquearon su correo electrónico así como todos los demás proyectos y programas.

La indignación y la conmoción estropearon lo que debería haber sido un día de festejos, pero el grupo se movilizó para apoyar a su compañera de trabajo. Elaboraron y distribuyeron de manera inmediata una campaña por correo electrónico dirigida a la directora ejecutiva, Herminia Palacio, y al jefe de departamento de Heyne, pidiendo la reincorporación inmediata y el fin de la represión sindical. Esto tuvo como efecto que cerca de 1,000 aliados enviaron correos electrónicos de apoyo. GEU también presentó dos cargos por prácticas laborales injustas ante la NLRB por despido ilegal y negación de los Derechos Weingarten.

La gerencia aún no ha subsanado sus acciones, por lo que la lucha continúa escalando. El 22 de julio, los trabajadores de Guttmacher se unieron a los trabajadores de Starbucks y Amazon que también fueron despedidos por su participación en la organización sindical en Queens, Nueva York, para exigir de manera conjunta la reincorporación inmediata de todos estos trabajadores y el fin de la represión sindical. Esta poderosa acción de solidaridad concentró a casi 200 trabajadores y aliados, y a los trabajadores de refuerzo para luchar por nuestro futuro compartido.

GEU espera empezar a negociar a la brevedad. Sus prioridades son presionar a la gerencia para que enmiende sus errores reincorporando a Heyne y detalle su plan de acción para un contar con un contrato sindical que proteja a los empleados dándoles la voz y el respeto que merecen en el trabajo.



Guttmacher Employees United lleva a cabo una manifestación para pedir la reincorporación de los empleados despedidos por ejercer su derecho a organizarse.



Haciendo gala de solidaridad sindical, los miembros de Amazon Labor Union, Gerald Bryson, izquierda, y Jordan Flowers, derecha, se unen a Jenny Sherman, editora de Guttmacher y miembro del comité organizador, para manifestarse en representación de los organizadores sindicales despedidos. Bryson y Flowers fueron despedidos por sus esfuerzos por constituir y participar en el sindicato de Amazon.

## ¿Qué son los Derechos Weingarten?

Entre los derechos protegidos por la Sección 7 de la Ley Nacional de Relaciones Laborales se encuentra el derecho de los empleados representados por uniones, previa solicitud, a que su representante esté presente durante una entrevista que el empleado cree razonablemente que podría conducir a medidas disciplinarias.

Estos derechos, consagrados por la decisión de la NLRB de 1975 en *NLRB v. Weingarten, Inc.*, se conocen como sus Derechos Weingarten Recorta la tarjeta de abajo para guardarla en tu billetera. Si un supervisor lo invita a una reunión que cree que podría conducir a medidas disciplinarias en el lugar de trabajo, lea lo siguiente en voz alta y comuníquese con su representante sindical.

Para cortar y llevar

### Mis derechos Weingarten

“Si esta discusión pudiera conducirme de alguna forma a ser disciplinado o despedido, o a afectar mis condiciones personales de trabajo, solicito respetuosamente la presencia de mi representante sindical, funcionario o delegado en la reunión. Sin representación, prefiero no responder a ninguna pregunta”.

## El personal de la campaña Beto para Texas ratifica el primer contrato, un hito en la política de Texas

El personal de la campaña para gobernador de Beto para Texas ratificó su contrato sindical, convirtiéndose en la primera campaña estatal en el estado de la Estrella solitaria en hacerlo.

Los 129 miembros del personal que trabajan en organización, promoción, prensa, programación, información, coordinación, eventos, finanzas y en otras funciones para elegir a Beto O'Rourke se unirán a la Local 277 en el curso de la campaña.

“Estamos orgullosos de unirnos al movimiento laboral y de ser la primera campaña estatal de Texas en sindicalizarse”, dijo Rocío Dumey, organizadora de la campaña. “Al igual que Beto, ponemos en práctica lo que predicamos. Queremos enviar el mensaje de que todo trabajador en este estado debe tener derecho a exigir mejores salarios, beneficios y condiciones de trabajo. Queremos unirnos a ellos en esa lucha”.

El contrato introduce el pago de horas extras, una semana laboral de cinco días, tiempo remunerado para votar anticipadamente, indemnización por despido, ayuda

para gasolina y una semana adicional de salario como bonificación si O'Rourke gana en noviembre. También incluye cláusulas importantes relacionadas a condiciones de trabajo seguras, licencia parental, protecciones para trabajadores inmigrantes y además implementa procedimientos de arbitraje y querellas.

“Estamos increíblemente emocionados por representar al personal de Beto para Texas”, dijo Tyler Turner, presidente de la Local 277 y vicepresidente de OPEIU. “Tener voz y voto en el trabajo es crucial, y asociarse para formar una unión sigue siendo la mejor manera de lograrlo.”

Y continuó Turner, “Cuando un empleador respeta el derecho de sus empleados a formar una unión, es una victoria para todos los involucrados”. “Agradecemos que Beto para Texas reconozca voluntariamente esta unión y estamos deseosos de consolidar esta alianza. También nos gustaría agradecer al Distrito 6 de CWA por su arduo trabajo y colaboración a lo largo de todo el proceso”.



Trabajadores en la campaña Beto para Texas de la Local 277 y miembros del comité organizador en la Conferencia YALL (Young Active Labor Leaders, Jóvenes Líderes Laborales Activos) en Round Rock, Texas. En sentido horario están Rocío Dumey, arrodillada, Gabriel Kirkpatrick, Rachel Sevenser y Holly Pendergrass.

## El personal de los sistemas electorales se sindicalizó con la Local 2

Los empleados de la Fundación Internacional para Sistemas Electorales (International Foundation for Electoral Systems, IFES) en Arlington, Virginia, ganaron su unión con la Local 2.

La unidad de 103 trabajadores en la organización basada en la misión tiene una variedad de roles en apoyo de la organización sin fines de lucro para “constituir democracias fuertes que estén a la altura de todos”.

“Uno de los valores consagrados de IFES es que cree en el poder de las personas”, manifestó el comité organizador en un comunicado. “Nuestra unión es precisamente eso: una demostración del poder de la gente en IFES, la solidaridad y la pasión por apoyarse unos a otros que consideramos que harán de IFES una organización más fuerte”.



Empleados de la Fundación Internacional para Sistemas Electorales celebrando su unión con la Local 2.

Los encargados de programas, los especialistas en aprendizaje, los empleados de nómina, los encargados de investigación, los coordinadores de comunicaciones, los asociados administrativos, los especialistas en los jóvenes, los especialistas en finanzas y contabilidad y los encargados de supervisión y evaluación de la organización se unieron a miles de trabajadores sin fines de lucro de todo el país para pedir su opinión sobre sus condiciones de trabajo. Y los problemas que apremian al personal de IFES para organizarse son los mismos que resuenan entre los trabajadores sin fines de lucro de todo el país.

“Nuestro personal quiere tener un asiento en la mesa y una trascendencia real en las decisiones que gobiernan nuestra vida laboral”, dijo el grupo. “Estamos muy orgullosos del trabajo que hacemos, pero la equidad salarial, el agotamiento de los empleados y la rotación de personal son problemas que han perdurado, y que afectan negativamente a la organización.”

“Aunque muchos de estos problemas pueden considerarse comunes en las organizaciones sin fines de lucro”, continuaron, “sabemos que, con nuestra unión, podemos trabajar juntos para hacer de IFES el mejor lugar de trabajo posible para todos nosotros”.



## La Local 8 celebra el orgullo



Este verano, la Local 8 en Seattle celebró el Mes del Orgullo LGBTQ+ con la proyección de la película del 2014, "Pride", la historia real de un grupo de activistas lesbianas y gays que recaudaron dinero para ayudar a las familias afectadas por la huelga de mineros británicos en 1984.

"Me siento agradecida de que mi unión haya exhibido esta película", dijo Misha Smith, miembro de la junta de la Local 8 empleada en Kaiser Permanente que forma parte del comité local de Raza, Equidad y Justicia Social (Race, Equity and Social Justice, RESJ), que organizó el evento. "'Pride' es una película extraordinaria que habla de la fuerza de la comunidad y que practica realmente la solidaridad".

Y continuó Smith, "Con eventos como este, la Local 8 continúa promoviendo una unión en donde la pertenencia, el apoyo, la accesibilidad y la camaradería están disponibles para todos nosotros". "Estoy sumamente feliz de participar en el comité RESJ y de haber asistido a este evento".

"La película es profundamente inspiradora", dijo Valarie Peaphon, representante de la Local 8. "Como testigos de la solidaridad en los hechos entre los grupos oprimidos y marginados que se valen de acciones efectivas de resistencia radical, los miembros de la Local 8 ovacionaron, rieron, lloraron y cantaron mientras nos íbamos enterando de las batallas libradas y pensábamos en los desafíos aún por superar.

"Nos recordaron nuestras luchas interseccionales y multifacéticas por la igualdad y la justicia, al igual que nuestros intereses compartidos y nuestra fuerza combinada", dijo Peaphon. "Estamos conscientes de que debemos marchar juntos, siempre animándonos y apoyándonos unos a otros. Nuestro mensaje para todos nuestros miembros y amigos LGBTQ+ es que son bienvenidos, tiene un sitio aquí, y nos alegra que estén aquí".

## Enfermeras de Hawai'i consiguen aumentos del 18 por ciento

Las enfermeras de la Asociación de Enfermeras de Hawai'i (HNA)/OPEIU Local 50 en el Hospital Comunitario Queen's North Hawai'i llevaron a cabo una exitosa campaña de contratos que derivó en aumentos salariales del 18 por ciento durante el contrato de tres años, incluyendo un impresionante 10 por ciento en el primer año.

Las enfermeras del Hospital Comunitario Queen's North Hawai'i, un hospital rural de difícil acceso en la Isla Grande de Hawai'i, luchaban por la equidad con sus contrapartes en las instalaciones de Queen en la ciudad de Honolulu. Como resultado de su campaña, que incluyó piquetes informativos y otras muestras de solidaridad, también pudieron obtener aumentos en las tasas de pago por antigüedad, diferenciales de turno, pago de guardias, diferenciales de cargo, aportaciones equivalentes del empleador para 401(k), licencia de post maternidad, un programa de escalafón clínico y lenguaje ampliado del personal de enfermería.

"La escasez de personal de enfermería en todo el país ha sido particularmente difícil en las instalaciones rurales más pequeñas que no cuentan las reservas de personal que las instalaciones de las ciudades más grandes pueden utilizar en caso necesario", dijo el presidente de Local 50, Dan Ross, RN, quien también es vicepresidente de OPEIU.

"El alto costo de la vida y la ubicación remota dificultan la contratación de una cantidad adecuada de enfermeras para brindar atención segura", continuó Ross. "Tenemos la esperanza de que los aumentos significativos obtenidos ayuden para el reclutamiento y la conservación de personal. La Local 50 continúa abogando por mayores niveles de personal y por otras cuestiones de seguridad aún sin resolver".



Las enfermeras de la Local 50 realizan un piquete informativo en el Hospital Comunitario Queen's North Hawai'i.

## La Local 102 otorga becas de \$1,000 a las familias de los miembros

La Local 102, con sede en Daleville, Alabama, que representa a pilotos instructores de helicóptero, a instructores académicos y a personal de apoyo, otorgó recientemente cinco becas de \$1,000 para ayudar a impulsar la educación de las familias de los miembros.

Los beneficiarios de las becas son Eileen Majka (padre Darick Majka), Amber Clouse (padre Guy Clouse), Lydia Rich (padre Robert Rich), Hannah Lewis (padre Mark Lewis) y Ethan Kimball (padre Jacob Kimball).

"La Local 102 está muy complacida de poder brindar esta asistencia financiera para ayudar a convertir en realidad las metas educativas", dijo el presidente de la Local 102, Mark Souza. Cuatro de las cinco becas son proporcionadas por la Local 102, la quinta la proporciona el socio local, First Command, un servicio de asesoramiento financiero para personal militar en todo el mundo, y su First Command Education Foundation.

"La Local 102 agradece a Jeff Luther y a la First Command Education Foundation su apoyo, y de igual forma al miembro Mark Kuhn, quien se desempeñó como presidente del comité de becas, por todo su arduo trabajo", expresó Souza.



La beneficiaria de la beca, Hannah Lewis con su padre, Mark, a la derecha, y el presidente de la Local 102, Mark Souza.

## Las protestas de los empleados del juzgado de la Local 6 surten efecto

Después de años de estar expuestos a condiciones inseguras, los miembros de la Local 6 empleados en el Palacio de Justicia Roderick L. Ireland en Springfield, Massachusetts, contraatacaron, exigiendo un lugar seguro para trabajar y que el público pudiera proceder con sus asuntos en la corte. Como resultado, el Tribunal de Primera Instancia de Massachusetts acordó abordar todos los problemas de salud y seguridad en el juzgado, que hayan sido objeto de quejas concernientes a la salud y a la seguridad, quejas ante el Departamento de Normas Laborales de Massachusetts y una demanda relacionada con las condiciones ambientales en el lugar.

"Nuestros miembros han estado expuestos durante mucho tiempo a condiciones inseguras e insalubres en este juzgado", dijo George Noel, gerente comercial de la Local 6. "Creemos que no es una coincidencia que haya un informe tras otro de enfermedades graves sufridas por nuestros miembros y por otros. El Tribunal de Primera Instancia tiene la obligación formal de proporcionar un lugar seguro para que el público busque justicia al igual que un ambiente de trabajo seguro para sus empleados".

La Local 6 exigió el cierre del juzgado para proteger la salud y la seguridad de los empleados del juzgado y del público hasta que pueda ser ocupado de manera segura. "Como resultado de los esfuerzos de nuestros miembros, en asociación con el Registro de Escrituras del Condado de Hampden, el colegio de abogados del condado y el fiscal de distrito, llegamos a un acuerdo con el Tribunal de Primera Instancia para asear el juzgado. El Tribunal de Primera Instancia tiene mucho trabajo por hacer para que el juzgado sea seguro y la Local 6 tiene mucho trabajo por hacer para garantizar que lo hagan", dijo Noel.



Los miembros de la Local 6 se manifiestan contra las condiciones inseguras de trabajo en el Palacio de Justicia Roderick L. Ireland en Springfield, Massachusetts.



La delegada Cindy Palmer, centro, se pone un traje de materiales peligrosos para ilustrar los riesgos para la salud y la seguridad de trabajar en el juzgado.

## Las uniones de Massachusetts celebran el fallo contra la iniciativa electoral engañosa respaldada por las grandes empresas de tecnología

Los miembros de la unión en Massachusetts están celebrando el fallo de la Suprema Corte de Justicia del estado contra una iniciativa electoral engañosa propuesta por Big Tech con el objetivo de manipular las leyes para llenarse los bolsillos.

"Esta es una verdadera victoria para los trabajadores de Massachusetts", dijo Mary Mahoney, secretaria-tesorera de OPEIU y presidenta de la Local 6 en Braintree.

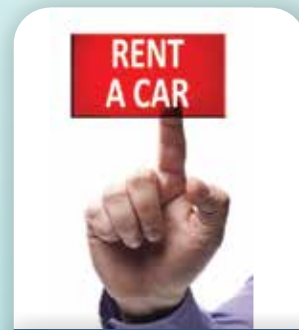
Una gran alianza entre uniones, defensores de los consumidores, organizaciones de derechos civiles y grupos de justicia racial y ambiental, realizaron un excelente trabajo para oponerse a la campaña de más de \$18 millones liderada por las grandes empresas de tecnología, incluyendo a Uber, a Lyft y a DoorDash. Mediante la iniciativa de votación propuesta, las empresas buscaban evitar pagar a los trabajadores el seguro de desempleo, el pago por incapacidad laboral, el salario mínimo por hora por hasta 40 horas trabajadas en una semana y las horas extra en el caso de más de 40 horas, el seguro médico cubierto por el empleador, el pago de días por enfermedad, y licencia familiar y médica pagada de acuerdo a lo que exige la ley de Massachusetts. También querían protegerse de la responsabilidad ante el público y librarse de los derechos civiles del estado así como de las leyes de igualdad salarial.

# Ahorros diarios **sólo para usted**

¿Está buscando nuevas formas de ahorrar? **Union Plus** hace que la vida cotidiana sea más asequible con ahorros en inalámbricos, descuentos en alquiler de autos, descuentos en restaurantes y en boletos de cine y en eventos en vivo, y mucho más.



**Ahorros en inalámbricos**



**Alquile un auto**



**Descuentos en restaurantes**



**Entradas de cine y para eventos en vivo**



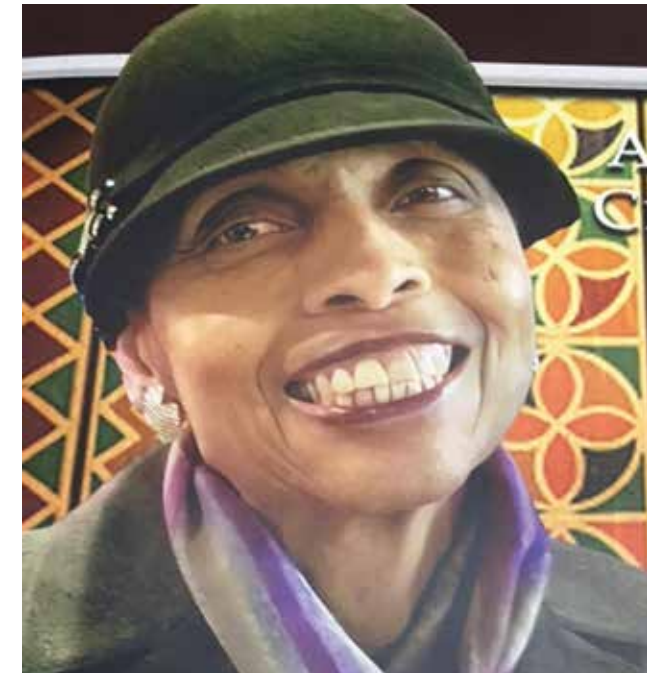
## Descuentos exclusivos para familias de la unión



**Más información en [unionplus.org](http://unionplus.org)**

## Katherine Massey, miembro jubilada de la Local 153, es recordada

Víctima del horrible tiroteo masivo en un supermercado de Buffalo en mayo, Katherine Massey, miembro jubilada de la Local 153, es recordada con cariño por su unión como un alma hermosa y defensora de todos. Tenía 72 años.



*Katherine Massey*

Massey se retiró de Blue Cross Blue Shield en 2011 después de 40 años de trabajo, desempeñándose por última vez como procesadora de documentos en el departamento de comunicaciones. Fue miembro dedicada de la Local 153 durante muchos años y se le recuerda por su vida y legado de servicio dedicado a su unión, lugar de trabajo y comunidad.

"Kat, como la llamaban afectuosamente, vivió su vida con propósito, interés y voluntad de ser la voz de los desatendidos y nos fue arrebatada por un acto sin sentido originado por motivos raciales", dijo Brenda St. John, secretaria de actas de la Local 153, en Nueva York.

"Una de las citas favoritas, de Shirley Chisholm, era 'Si no te ofrecen un asiento en la mesa, trae una silla plegable', y eso fue exactamente lo que hizo", continuó St. John. "Kat fue una participante activa de la Junta de Educación de Buffalo, sosteniendo que todos deberían tener interés en nuestros hijos y en su futuro. También fue una escritora y pensadora crítica excepcional coeditora del periódico de su unión, y envió artículos a varias publicaciones de noticias en el área de Buffalo".

Massey era simpatizante de las artes y presidenta de su club local de mejoramiento de vecindarios, y creía firmemente que todos sus vecinos merecían tener calles arboladas y áreas verdes para disfrutarlas.

"Era una visionaria", dijo St. John. "Dé un paseo por Cherry Street en Buffalo y quedará sorprendido con las obras de arte africanas en las paredes de la autopista que propuso Kat. Trabajó con el Ayuntamiento hasta que su visión se materializó. En un día cualquiera, es posible que la encuentre a ella y a su familia cortando el césped, quitando la maleza, recogiendo basura y plantando flores en la calle.

"Kat creía en la familia y en ayudar a su prójimo", señaló St. John. "Si tuvo la suerte de ser llamado su amigo, también era su familia. Nunca conoció a un extraño. Quienes seguimos aquí la extrañaremos muchísimo y solo podemos esperar que nuestras vidas

sean la mitad de significativas y llenas de propósito como la de ella".

Massey nació el 30 de julio de 1949 y era la mayor de cinco hijos. Asistió a East High School y recibió un diploma de negocios de Bryant & Stratton College. Le sobreviven una familia numerosa y amorosa y muchos amigos.

## Charter Oak Credit Union obtiene un aumento salarial del 22 por ciento



*El equipo negociador de Charter Oak Federal Credit Union, de izquierda a derecha, en la primera fila, están la miembro Lori Hayes, la fideicomisaria Patricia Mehlenbacher, la secretaria-tesorera/administradora Megan Grabel, y en la última fila, el presidente Paul Bruno, el miembro Lucas Golart, el administrador Jesse Colella y el administrador Edwin Cotto-Morales.*

La Local 106 en Groton, Connecticut, y el comité negociador de Charter Oak Federal Credit Union han negociado un nuevo acuerdo con una duración de cuatro años que incluye un aumento salarial del 22.5 por ciento durante la vigencia del contrato, y ampara la antigüedad de los miembros así como la cobertura de atención médica.

A partir del 1º de agosto e incluyendo a 119 miembros en 16 ubicaciones, el contrato prevé un aumento del 7 por ciento en el primer año, 6 por ciento en el segundo, 5 por ciento en el tercero y 4.5 en el último año. El contrato también garantiza aumentos en las cantidades mínimas y máximas para todos los cargos, incluyendo a cajeros, aseguradores, servicio de préstamos, especialistas en contabilidad y marketing, y varias otras clasificaciones de trabajo. Los miembros también reciben un bono de ratificación de \$2,000 y un bono de \$5,000 el primer año y de \$2,000 el segundo año.

"Este contrato supera sustancialmente a los paquetes de salarios y beneficios de las principales instituciones financieras del país, al igual que a los principales acuerdos financieros negociados a nivel nacional", dijo Paul Bruno, presidente de la Local 106.

"Como sucede a menudo en la negociación colectiva, no se lograron todas nuestras demandas", indicó Bruno. "Pero en todo momento, el comité de negociación estuvo unificado y consciente de sus responsabilidades para con los miembros, y haciendo énfasis en la importancia de los aumentos salariales generales y en los aumentos en las cantidades mínimas y máximas de todos los cargos.

"Igualmente importante, consideramos que este acuerdo brindará mayor seguridad y estabilidad laboral a nuestros miembros", señaló Bruno. El comité de negociación estuvo integrado por Bruno y por los fideicomisarios Patricia Mehlenbacher y Edwin Cotto-Morales, la secretaria-tesorera/delegada Megan Grabel, el delegado Jesse Colella y los miembros Lori Hayes y Lucas Golart.

# 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.

