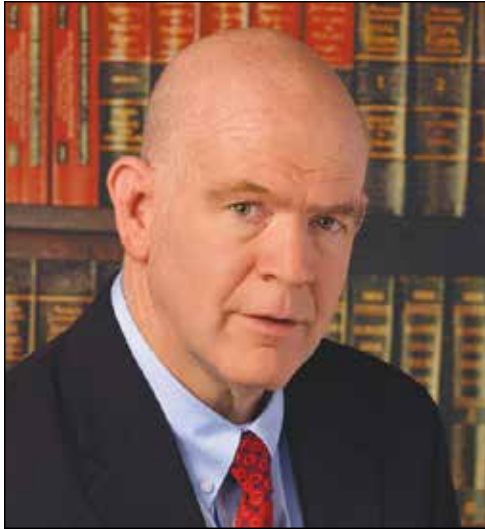


Decisión
2024

Elegir un presidente que proteja los
intereses de las familias trabajadoras



Las elecciones tienen consecuencias

Por Richard Lanigan
Presidente

En 2016, la Fundación Heritage publicó su “Mandato de liderazgo: Una agenda política integral para una nueva administración” una serie de tres partes que recomienda varias reformas a una administración conservadora en caso de que sea una elegida en noviembre de 2016.¹ La primera parte recomendó un recorte de impuestos, el fortalecimiento de la defensa nacional y las reformas a los derechos a los programas de prestaciones sociales. Después de promulgar un recorte de impuestos en 2018, la administración Trump anunció con orgullo que había implementado más del 60 por ciento de las recomendaciones de la Heritage Foundation y que las implementó más rápido que cualquier administración en la historia, incluso durante la administración Reagan.²

Después de las elecciones presidenciales de 2020, más de 100 funcionarios de la administración Trump empezaron a trabajar para la Fundación Heritage. En 2022, la Fundación publicó el “Proyecto de transición presidencial 2025”, escrito por muchos de esos funcionarios de la administración Trump, para que sirviera como modelo para una posible segunda administración de Trump, como lo fue el “Mandato de liderazgo” para su primera administración. El informe incluye casi 900 páginas de recomendaciones de políticas, muchas de las cuales causarían una agitación significativa, como:

- Eliminar y reemplazar a 50,000 empleados gubernamentales con formación profesional, por personas que nunca han realizado el trabajo para la agencia.
- Destrozar los beneficios de salud de la Administración de Veteranos.
- Prohibir las uniones de trabajadores del sector público.

- Permitir que los empleadores dejen de pagar horas extras.
- Eliminar la protección del trabajo infantil.
- Crear uniones de la empresa controladas por el empresario llamadas “organizaciones de participación de los trabajadores”.
- Recortar los beneficios de los trabajadores federales jubilados.
- Tolerar que las empresas pongan en riesgo la seguridad de los trabajadores.
- Permitir que las empresas contraten de manera encubierta activistas antisindicales para que trabajen tras bambalinas.
- Permitir que un empleador intente acabar con la unión de trabajadores en el marco de un contrato firmado y válido.
- Reducir la protección contra la discriminación laboral en el lugar de trabajo.
- Privatizar todos los créditos universitarios estudiantiles.

Hay demasiadas recomendaciones como para profundizar en ellas aquí, así que centrémonos en cuatro.

Una recomendación de mayor preocupación es la convocatoria del “Proyecto 2025” para permitir a los empleadores eliminar una unión en el marco de un contrato firmado y crear uniones de la empresa. En la actualidad, más del 70% de los trabajadores está a favor de la protección sindical.³ Los trabajadores quieren una mayor protección en el lugar de trabajo y sacar más partido del trabajo que realizan. ¿Por qué entonces la siguiente administración buscaría debilitar a las uniones cuando la mayoría de los estadounidenses las apoyan?⁴

Otra recomendación solicita al Departamento de Trabajo de Estados Unidos a “modificar sus regulaciones sobre órdenes

de riesgo para permitir que los trabajadores adolescentes accedan a trabajos regulados, como mataderos y fábricas, con la capacitación adecuada y con el consentimiento de los padres”. ¿Por qué recomiendan permitir que los adolescentes realicen trabajos peligrosos cuando saben que eso está en contra de una política federal de 90 años promulgada, en parte, para salvar las vidas de los jóvenes?

Millones de veteranos que se pusieron en peligro por el resto del país perderían los beneficios médicos prometidos en el plan “Proyecto 2025”. ¿Cómo puede un estadounidense pensar que ésta propuesta es buena para el país?⁵

Finalmente, el “Proyecto 2025” habla de la eliminación de los empleados federales de carrera. Poco antes del huracán Katrina, la administración Bush nombró director de la Agencia Federal para el Manejo de Emergencias (FEMA) a una persona sin experiencia que no estaba preparada para conducir las acciones. El servicio civil ha existido desde hace miles de años y se utiliza en muchos países. ¿Cómo ayuda al país el reemplazo de personas con experiencia por personas sin experiencia para realizar trabajos gubernamentales? ¿Cómo ayuda alguna de estas recomendaciones al país?⁶

El resto de las recomendaciones se encuentran en el sitio web de Fundación Heritage en [heritage.org](https://www.heritage.org). Cuando se considera el impacto de la Fundación Heritage en las políticas de la primera administración Trump, es difícil comprender que el propio Trump no haya sido plenamente notificado de estas recomendaciones.

Continúa en la página 4

CLUW celebra cinco décadas empoderando y mejorando la vida de las mujeres trabajadoras

La Coalición de Mujeres Sindicales (Coalition of Labor Union Women, CLUW), y la AFL-CIO, celebraron cinco décadas de construcción de poder y comunidad para las mujeres en todo el movimiento laboral en su Gala del 50º Aniversario y Conferencia de Educación en Niagara Falls, Nueva York.



En la Convención de la CLUW, de izquierda a derecha, aparecen la directora ejecutiva/directora financiera de la Local 30, Marianne Giordano, la miembro de la Junta Ejecutiva de la Local 30, Gayle Noon, la presidenta de la Local 42 y vicepresidenta de la CLUW, Lisa Blake, la miembro de la Junta Ejecutiva de la Local 30, Jeannie Shim, y la miembro de la Local 2 y presidenta del capítulo de la CLUW Metro DC, Chelsea Bland.

“Hace cincuenta años, las mujeres se unieron para establecer una organización que apoyara a las mujeres en el movimiento laboral para mejorar la vida de ellas y sus familias”, dijo Lisa Blake, presidenta de la Local 42 (Región VII) y vicepresidenta de OPEIU. “Cincuenta años después, todavía es necesario que las mujeres del movimiento sindical luchan por el cambio en nuestros lugares de trabajo”.

Blake, quien se desempeña como vicepresidenta del Consejo de Funcionarias Nacionales de CLUW, estuvo acompañada en la conferencia por su compañera vicepresidenta de OPEIU y directora ejecutiva/directora financiera de la Local 30 (Región V), Marianne Giordano, y miembro de la Local 2 (Región II) y Metro. Chelsea Bland, presidenta del capítulo de CLUW DC. La presidenta de la AFL-CIO, Liz Shuler, pronunció el discurso de apertura celebrando la historia de CLUW y el importante papel que desempeña la organización en la misión sindical de garantizar la seguridad en el trabajo para todas las mujeres, cerrar la brecha salarial y elevar las voces de las mujeres en nuestra democracia.

Constituida el 24 de marzo de 1974, CLUW es la única organización nacional de mujeres sindicalistas del país. La misión principal de CLUW de “ayudar a las mujeres a involucrarse más en sus uniones, organizar a las no organizadas y defender la justicia social en el lugar de trabajo es tan importante y urgente como cuando se fundó CLUW”, según la organización.

APALA defiende los intereses de los trabajadores de AAPI

Aina Iglesias, especialista en relaciones laborales de la Asociación de Enfermeras de Hawái (HNA)/OPEIU Local 50 (Región VIII) en Honolulu, asistió recientemente a una reunión de la Junta Ejecutiva nacional de la Alianza Laboral Americana de Asia y el Pacífico (APALA), AFL-CIO, celebrada para proyectar el futuro de la organización y su papel dentro del movimiento sindical.

“La discusión se centró en el papel de APALA en el empoderamiento de los trabajadores asiático-americanos e isleños del Pacífico (AAPI), especialmente en relación con las próximas elecciones de 2024”, dijo Iglesias, representante de OPEIU ante la junta.

“APALA está comprometido a garantizar que las voces de la AAPI sean escuchadas y representadas en el proceso democrático”, dijo Iglesias. APALA se encuentra en una posición única respecto a otras organizaciones de la AAPI debido a su afiliación con la AFL-CIO, dijo Iglesias, con su “sólida red y recursos, que le permiten defender eficazmente a los trabajadores de la AAPI a escala nacional”.

La reunión también exploró estrategias de crecimiento de membresía para brindar apoyo a los trabajadores de AAPI en todo el país, especialmente en regiones con poblaciones significativas de AAPI como Hawái.

“Para mí, la reunión resaltó el compromiso inquebrantable de APALA de empoderar a los trabajadores de la AAPI dentro y fuera de las uniones”, dijo Iglesias. “Mientras vislumbramos las elecciones y más allá, APALA está lista para defender los derechos e intereses de los trabajadores de la AAPI y garantizar que sus voces sean escuchadas en el proceso democrático”.



Aina Iglesias, especialista en relaciones laborales de la Asociación de Enfermeras de Hawái (HNA) y OPEIU Local 50, de rodillas en el extremo izquierdo, con otros miembros de la Junta Ejecutiva Nacional de APALA.

Las elecciones tienen consecuencias

Continúa de la página 2

Tenga en cuenta que este informe no recomienda formas de asegurar la jubilación de una persona o de fortalecer sus derechos o su seguridad en el trabajo. Todas las recomendaciones buscan cambiar la relación laboral de forma tal que intensifique la influencia del empleador en el lugar de trabajo.

Así que este noviembre, cuando vaya a las urnas, piénselo bien. Las elecciones tienen consecuencias. Su futura seguridad laboral así como la de su familia también estarán en las urnas.

- ¹ The Heritage Foundation, "Mandate for Leadership: A Comprehensive Policy Agenda for a New Administration," Ago. 26, 2016, [heritage.org](https://www.heritage.org)
- ² The Heritage Foundation, "Trump Administration Embraces Heritage Foundation Policy Recommendations," Ene. 23, 2018, [heritage.org](https://www.heritage.org)
- ³ Gallup, "U.S. Approval of Labor Unions at Highest Point Since 1965," Ago. 30, 2022, news.gallop.com
- ⁴ Forbes, "3 Ways Project 2025 Will Impact American Workplaces," Jul. 8, 2024, forbes.com
- ⁵ Task and Purpose, "Opinion: Project 2025 Would Slash Veteran's Hard-Earned Benefits," Jul. 21, 2024, taskandpurpose.com
- ⁶ Federal News Network, "Project 2025 and Your Federal Job: Better Read Up on This One," Jul. 11, 2024, federalnewsnetwork.com

OPEIU CONNECT

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

RICHARD LANIGAN
Presidente

MARY MAHONEY
Secretaria-Tesorera



ILCA
International Labor Communications Association



CALM
ACPS

La Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina (OPEIU), con domicilio en 80 Eighth Avenue, Suite 201, Nueva York, NY 10011, publica OPEIU CONNECT (número internacional normalizado para publicaciones seriadas [International Standard Serial Number, ISSN] 2771-6597) de forma trimestral. El franqueo de la publicación se paga en Nueva York y en oficinas de correo adicionales. JEFE DE OFICINA DE CORREOS: envíe los cambios de domicilio a la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, a P.O. Box 1761, New York, NY 10113.
No solo se permite la copia por parte de Labor Press de cualquier material que se incluye en el presente, sino que también es totalmente conveniente en razón de educar a los trabajadores.
Precio de suscripción: USD 1 por año



¡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 que usted envíe "STOP", OPEIU responderá con otro mensaje para confirmar que se ha cancelado la suscripción. Una vez que haya cancelado, ya no recibirá mensajes de texto de OPEIU.

EN ESTE NÚMERO

- Construyendo poder de la unión a través de una membresía diversa y comprometida.Página 10
- Más de 300 en Brilliant Corners se unen al Local 30.Página 12
- Miembros de la Local 11 en NW Natural ratifican el nuevo contrato.Página 14
- Después de muchos años se retira la presidenta de la Local 29, Tamara Rubyn.Página 19

Decisión 2024

En nuestra portada: El día de las elecciones, los trabajadores se enfrentarán a una determinación crítica, elegir un presidente y un vicepresidente que protejan sus intereses y los de sus familias. También están en juego elecciones críticas para gubernaturas, senado y cámara de representantes en todo el país que afectarán a millones de familias trabajadoras. Haga sus planes para votar el 5 de noviembre. Consulte el reportaje de portada en la página 8 para obtener más información sobre los candidatos, y poder tomar una decisión informada.

Enfoque de los delegados

La actividad de los delegados en un lugar pequeño requiere comunicación



Por Kate Verellen-MacDonald
Delegada y Especialista en Soluciones
Cooperativa de crédito impulsada
por las personas
Local 42 (Región VII), Michigan

Los delegados de los lugares de trabajo pequeños realizan muchas funciones. La negociación, la organización y la administración se entrelazan. Puede ser mucho para gestionar, pero manteniendo líneas de comunicación abiertas y utilizándolas con frecuencia, la gran cantidad de responsabilidades de un delegado puede ser mucho más sencilla.

Cuanta más comunicación tenga con sus miembros, más probabilidades habrá de que se comprometan con cualquier asunto en torno al cual se esté organizando. La comunicación abierta y honesta no sólo permite que el trabajo relacionado con la unión se realice de manera más productiva, sino que también origina una cultura más saludable para todos en la unidad. Si no se comunica bien, no puede esperar que sus miembros participen plenamente.

La comunicación es una vía de doble sentido. Para que los miembros le escuchen, debe escucharlos. Cuantas más opiniones escuche y considere cuidadosamente, más posibilidades tendrá de alcanzar sus objetivos, cualesquiera que estos sean.

En mi lugar de trabajo lo hago a través de reuniones informales individuales y reuniones abiertas periódicas donde todos son libres de hablar. Cuando me reúno con la gerencia, me siento mejor equipada para defender y apoyar a nuestros miembros porque sé exactamente de dónde vienen. Incluso si no existe un texto contractual que apoye a un miembro para que se encargue de un asunto específico, entonces sabemos que es una prioridad para ese miembro en la próxima ronda de negociaciones y podemos desarrollar un plan para encontrar un texto para abordarlo.

Estar en el comité de negociación también me ha ayudado como delegado en mi trabajo diario. Se aprende cómo y por qué piensa así la gerencia. Ese entendimiento profundo le permite explicar mejor a los miembros por qué la gerencia propone un artículo contractual específico y le ayuda a formular cuidadosamente contrapropuestas en la mesa de negociaciones. Si sabe exactamente de dónde vienen las personas y puede ponerse en su situación, podrá defender a sus miembros de manera más efectiva.

Aunque puede ser un desafío, es fundamental conocer su contrato y las políticas de su empleador por dentro y por fuera. En mi lugar de trabajo estamos desarrollando varios equipos de miembros para centrarnos en cuestiones específicas que van desde quejas e investigación hasta la negociación. Al hacerlo, aumentamos el nivel de compromiso y nos ilustramos de manera participativa sobre los detalles de nuestro contrato, lo que nos ayuda a todos a ver el panorama general con un poco más de claridad.

“Si sabe exactamente de dónde vienen las personas y puede ponerse en su situación, podrá defender a sus miembros de manera más efectiva”.

Familiares de miembros de OPEIU que recibieron la beca Union Plus 2024

Dos miembros de la familia OPEIU han recibido becas Union Plus que reconocen su capacidad académica, carácter, liderazgo y compromiso con los valores del trabajo organizado.

Esther Fannymae Ganda del Bronx, Nueva York, cuyo padastro, William Henning, es miembro y gerente comercial de la Local 32 (Región II), recibió una beca de \$500.

Ganda, miembro de la Sociedad Nacional de Honor, asistirá a la Universidad de Syracuse y aspira a convertirse en profesora. "Creo firmemente que nuestra juventud tiene la clave de nuestro futuro y estoy comprometida a contribuir a un mundo mejor para ellos, paso a paso", dijo.

La consejera interina de la Escuela Preparatoria Léman Manhattan [Nueva York], Molly McKeown, dijo que Ganda es una persona excepcional, una erudita ilustrada y una pensadora crítica. "Esther se esfuerza por convertirse en una mejor versión de sí misma cada día", dijo McKeown. "Su carácter se refleja en la forma en que sus compañeros se acercan a ella en busca de consejos honestos y sin prejuicios. Se desafía a sí misma a contribuir al debate en clase, incluso cuando está fuera de su zona de confort. Es posible que Esther sea la estudiante más completa académicamente que haya tenido en mi carrera. A ella simplemente le encanta aprender. Creo que encontrará un gran éxito en la educación superior y más allá".



Esther Fannymae Ganda

Caleb North de Enterprise, Alabama, cuyo difunto padre, Brian North, era miembro de la Local 102 (Región III), recibió una beca de \$1,000.

North, becario presidencial de Spirit of Auburn, se especializará en ciencias de la computación en la Universidad de Auburn y aspira a una carrera en la industria de la tecnología como programador de computadoras. Ya obtuvo créditos universitarios a través de clases de inscripción dual en Enterprise [Alabama] State Community College. Cuando North expresó por primera vez su interés en la codificación hace una década, fue su padre, Brian, quien lo animó a seguir esa carrera. A North padre le diagnosticaron cáncer de esófago en etapa 4 en 2019 y murió en un accidente automovilístico mientras se dirigía a Houston para recibir tratamiento en el MD Anderson Cancer Center en octubre de 2020. "Mi padre fue mi mayor apoyo", dijo Caleb. "Esta tragedia me ha marcado para siempre, pero también es innegable que además me ha hecho madurar hasta convertirme en un joven de fe y amor por el mundo que me rodea, agradecido por la vida que me han dado".



Caleb North

Ese sentimiento se evidencia a través de su trabajo al frente de un grupo de manejo del duelo y de su capacitación para un puesto de liderazgo en un campamento para niños cuyas familias han sido afectadas por el cáncer. "He tenido la oportunidad de hacerme amigo y de consolar a personas que han pasado por situaciones similares, ofreciéndoles consejos que emanan de un corazón genuino y empático", dijo. "Mi perspectiva de la vida se basa en la apremiante realidad de la vida y de la muerte". North también expresó su agradecimiento por el apoyo que los compañeros de su padre, miembros de OPEIU, mostraron durante su batalla contra el cáncer y después de su muerte. "La OPEIU proporcionó muchos beneficios tangibles, tanto durante como después de la vida de mi padre, que hicieron que una situación horrible fuera un poco menos difícil".

Para conocer más sobre las becas UP y hacer la solicitud para 2025, visite unionplus.org/scholarship. La fecha límite para la recepción de solicitudes es el 31 de enero

6 | OTOÑO 2024

Christine Richards de la Local 6 obtiene dos títulos gracias al Beneficio Universitario de OPEIU

A través del Beneficio de Descuento Universitario de OPEIU, los miembros y sus familias pueden obtener títulos universitarios a una fracción del costo.

El trayecto educativo de Christine Richards empezó con OPEIU. Richards, administradora de sistemas de información en el Registro de Escrituras del Condado de Plymouth en Massachusetts, ha sido miembro de la Local 6 (Región II) desde 2009 y miembro de la Junta Ejecutiva de la Local desde 2013.

En 2018, Richards decidió ir a la escuela después de enterarse del beneficio universitario de OPEIU. "Sentí que me faltaba algo en mi vida", dijo. "Como no había ido a la universidad antes, esa parte de mi vida estaba insatisfecha".

"Pensé, ahora es el mejor momento", recordó. Con dos hijos que obtuvieron títulos universitarios, dijo: "Sentí el llamado para obtener el mío y mostrarles a mis hijos que yo también podía hacerlo".

Se matriculó en un programa de título técnico en Eastern Gateway Community College. En 2021, había obtenido su título técnico. Sin embargo, no se detuvo ahí y optó por trabajar para obtener su licenciatura.

Después de obtener su título técnico, se inscribió en la Universidad Franklin, nuevamente a través de su beneficio de OPEIU. En diciembre de 2023, había obtenido un segundo título: una licenciatura en justicia penal con especialización en administración pública. "Todos mis compañeros y profesores fueron fantásticos", señaló.

Usando su título, Richards planea ser voluntaria en un programa local patrocinado por Plymouth County Outreach para ayudar a quienes enfrentan problemas de abuso de sustancias y a familias afectadas como la suya.

"Es algo que me gustaría abordar y ayudar a otras personas a afrontar," afirmó. "Cuanto más educación tengas, más podrás hacer por tus compañeros de trabajo, tus hijos y tu comunidad".

"Fue increíble graduarme", continuó Richards, alentando a otros miembros de OPEIU a aprovechar el programa. "No importa la edad tengas o lo joven que seas. Sea cual sea el campo en el que te encuentres, ¡adelante!"



Christine Richards



Escanee el código QR para obtener más información sobre el beneficio universitario con descuento de OPEIU.

Becas solo para usted

El programa de becas Union Plus ha otorgado más de \$5.2 millones en becas familias de la unión que desean empezar o continuar su educación después de la secundaria.

Ayuda con el costo de la universidad.

UNION PLUS | OPEIU

Más información en unionplus.org

Decisión 2024

¿Quién protegerá mejor a los trabajadores?

En cada paso de su distinguida carrera en cargos públicos, la vicepresidenta Kamala Harris ha demostrado ser una luchadora sólida y con principios para los trabajadores. Como verdadera socia de la administración Biden-Harris, ha fortalecido los derechos de los trabajadores, ha protegido nuestras jubilaciones, ha reducido los costos de los medicamentos recetados, ha realizado inversiones históricas en infraestructura, ha impulsado las normas Buy American, ha asumido la lucha contra las uniones corporativas ilegales, ha salvado a millones de estadounidenses de la carga de la deuda estudiantil, ayudó a las familias a superar una pandemia y mucho más.

Por encima de todo, Harris ha defendido a las uniones. Los antecedentes muestran que ella ha sido parte de la administración más pro-sindical y pro-familias trabajadoras de la historia.

“Me postulo para luchar por un Estados Unidos donde la economía funcione para los trabajadores”, dijo Harris. “Donde la atención médica sea un derecho fundamental. Donde las mujeres tengan la libertad de controlar sus propios cuerpos. Y donde nuestra democracia e instituciones sean reverenciadas y protegidas”.

Como vicepresidenta, salvó las pensiones de más de un millón de trabajadores sindicalizados y jubilados, limitó el precio de la insulina a \$35 al mes para las personas mayores y lideró el esfuerzo para aumentar el acceso a servicios de cuidado infantil asequibles y para ampliar el crédito fiscal por hijos. Harris también defendió la organización de los trabajadores y presidió el Grupo de Trabajo de la Casa Blanca sobre Organización y Empoderamiento de los Trabajadores, donde abogó por la organización y capacitación de nuevos trabajadores para crear caminos hacia buenos empleos en las uniones. En el Senado, Harris presentó la Declaración de Derechos de las Trabajadoras del Hogar y una legislación para ampliar los derechos de horas extras y garantizar nuevos derechos de salario mínimo a los trabajadores agrícolas, apoyó firmemente la Ley PRO y participó en el piquete con los trabajadores de UAW GM.

Harris es una luchadora dedicada a favor de los derechos reproductivos, tiene un sólido historial en materia de cambio climático y un historial de votos a favor de los trabajadores en el Senado. Dadas sus credenciales a favor de las uniones, su profunda experiencia y su competencia demostrada, ha confirmado ser la candidata que mejor protegerá los intereses de las familias trabajadoras.

El compañero de fórmula de Harris, el gobernador de Minnesota Tim Walz, realza aún más la buena intención a favor de las uniones. Como gobernador, Walz promulgó una ley sobre licencia médica y por enfermedad remunerada, prohibió los acuerdos de no competencia y proporcionó un aumento para los conductores de viajes compartidos en el estado. Ex maestro de escuela pública y miembro de la unión, la experiencia, el historial y los antecedentes de Walz lo convierten en una buena elección para vicepresidente.

Los trabajadores tienen que tomar una decisión importante el día de las elecciones: ¿Apoyaremos a Harris, una candidata que aprovechará el progreso de los últimos cuatro años, o elegiremos a Donald Trump, que seguirá anteponiendo los intereses de las corporaciones y los directores ejecutivos multimillonarios?

Vamos a considerar al senador J.D. Vance de Ohio elegido por Trump para la vicepresidencia. “Vance ha presentado legislación para permitir a los empleadores evadir a sus uniones de trabajadores con uniones falsas dirigidas por corporaciones, menospreció a los miembros en huelga de UAW mientras recaudaba fuertes donaciones de una de las principales compañías automotrices, diluyó las protecciones de seguridad para los trabajadores ferroviarios a pedido de los cabilderos de la industria, y se opuso a la histórica Ley de Protección del Derecho a Sindicarse (PRO), que pondría fin a las leyes de ‘derecho al trabajo’ que destruyen las uniones y que facilitarían a los trabajadores la formación de uniones y la obtención de contratos sólidos”, dijo la presidenta de la AFL-CIO, Liz Shuler.

Vance apoya una agenda extrema, anti-familias trabajadoras, diciendo que está en contra de la Ley de Atención Médica Asequible, de la que dependen millones de estadounidenses, y llamando a la Seguridad Social y Medicare “los mayores obstáculos para cualquier tipo de salud fiscal real”.

“Si Trump gana, llenaría una vez más las agencias federales que existen para proteger a los trabajadores con ejecutivos corporativos antisindicales y extremistas antisindicales, desmantelaría los fondos para la salud y seguridad en el lugar de trabajo y haría todo lo que esté a su alcance para quitarles la voz a los trabajadores en el trabajo, tal como lo hizo en su primer mandato”, continuó Shuler. “Eso significaría contratos sindicales más débiles, salarios más bajos y menos beneficios, debido a los cuales, los patrones codiciosos y sus donantes corporativos podrían enriquecerse. Es de esperarse que un vicepresidente como Vance esté plenamente comprometido a ayudar a Trump a hacer retroceder décadas de avances para los trabajadores.

“Una Casa Blanca con Trump-Vance es el sueño de un director ejecutivo corporativo, y la pesadilla de un trabajador”, dijo Shuler. “No buscan más que el devastador plan ‘Proyecto 2025’ que erradicaría a las uniones y vaciaría los bolsillos de los trabajadores sólo para aumentar las ganancias de sus amigos corporativos y donantes. Esa es la agenda Trump-Vance”.

El movimiento sindical y los trabajadores pueden impedir que la dañina agenda de estos políticos contra los trabajadores se convierta en realidad. Con Harris, tendremos un verdadero campeón sindical en la Casa Blanca que cree en el poder de las uniones para mejorar las vidas de los trabajadores.

“Cuando los salarios sindicales aumentan, los salarios de todos aumentan”, dijo Harris. “Cuando los lugares de trabajo sindicalizados sean más seguros, todos los lugares de trabajo serán más seguros. Y cuando las uniones son fuertes, Estados Unidos es fuerte”.

Visite betterinaunion.org o escanee el código QR en la página siguiente para obtener más información sobre los candidatos y su posición sobre asuntos importantes para las familias trabajadoras. ¡Y planee ahora votar el 5 de noviembre!



Vicepresidenta Kamala Harris

Harris-Walz aprovecharán los últimos cuatro años de progreso para las familias trabajadoras

- **Creación de empleos:** En los últimos cuatro años se crearon 14.8 millones de puestos de trabajo. Estados Unidos experimentó la racha más larga de tasas de desempleo de menos del 4 por ciento en más de 50 años.
- **Inversión en infraestructura crítica:** Los laboristas lideraron el impulso en el Congreso a favor de la ley bipartidista de infraestructura que está creando cientos de miles de empleos sindicales bien remunerados, con la reparación de nuestras carreteras y puentes, con la ampliación de Internet de banda ancha y mejorando nuestros sistemas de agua y alcantarillado.
- **Promulgación de una política fiscal justa:** La administración se ha mantenido fiel a su promesa de no aumentar los impuestos a las familias trabajadoras. Y por otro lado, desplazó la carga fiscal a los ricos y a las grandes corporaciones, asegurándose de que pagaran su parte justa.
- **Protección de las pensiones:** Los miembros de la unión lucharon con éxito para rescatar las pensiones de más de 1 millón de trabajadores que corrían el riesgo de perder la jubilación que tanto les costó ganar.
- **Fortalecimiento de los derechos de los trabajadores:** Trabajando con la administración y con nuestros aliados en el Congreso, las uniones aseguraron que tuviéramos una Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board, NLRB) pro-laboral. Fue la NLRB de la administración la que se puso del lado de los trabajadores organizados en Starbucks y de los trabajadores en huelga en todo el país.
- **Impulso de las reglas Buy American:** La administración fortaleció las reglas federales Buy American, exigiendo que cualquier producto comprado con dinero de los contribuyentes incorpore un 75 por ciento de contenido hecho en Estados Unidos, en comparación con el requisito anterior del 55 por ciento.
- **Ayuda a las familias a llegar a fin de mes:** Los laboristas trabajaron con la administración y con los representantes en el Congreso para aprobar ayudas para las familias durante la pandemia y promulgar un crédito fiscal por hijos para otorgar a las familias cientos de dólares al mes como ayuda para llegar a fin de mes.
- **Exigencia de un salario mínimo de \$15 para los contratistas federales:** La administración firmó una orden ejecutiva que exige que los contratistas federales reciban un salario mínimo de \$15 por hora, garantizando así que estos trabajadores reciban un salario digno.

Lo que los trabajadores pueden esperar bajo una administración Trump-Vance

El “Proyecto 2025” incluye propuestas para:

- **Facilitar la represión de las uniones,** permitiendo a los empleadores contratar a rompeduelgas para que operen en secreto y utilicen estrategias antisindicales agresivas sin supervisión pública.
- **Empoderar a los empleadores para que le quiten su unión** en medio de su contrato.
- **Hacer ilegal el reconocimiento voluntario de un unión,** dificultando que los trabajadores formen una unión.
- **Facilitar que su empleador lo discipline o incluso lo despidan por** participar en acciones colectivas y organizarse.
- **Prohibir todas las uniones de empleados públicos.**
- **Permitir que los estados prohíban las uniones,** eliminen las protecciones contra las horas extras y opten por no respetar el salario mínimo nacional.
- **Eliminar las normas de trabajo infantil que protegen a los niños** de trabajar en minas, plantas empacadoras de carne y otros lugares de trabajo peligrosos.
- **Reducir los beneficios de jubilación de los trabajadores federales,** haciéndolos comparables a los beneficios más modestos del sector privado.
- **Dificultar que los trabajadores reciban atención médica** y reducir los beneficios de Medicaid.



¡Infórmese para tomar la decisión adecuada para usted y su familia!

Escanee el código QR para obtener más información sobre los candidatos.

Construyendo poder de la unión a través de una membresía diversa y comprometida.

Líderes locales y miembros activistas de OPEIU de todo el país se reunieron en Chicago para la Conferencia Educativa de Todas las Regiones 2024 para discutir las mejores maneras en que la unión puede ser una organización inclusiva y diversa que brinde vías de compromiso y responsabilidad para todos los miembros.

Cientos de asistentes de toda la OPEIU pasaron cuatro días aprendiendo nuevas habilidades, compartiendo experiencias y construyendo relaciones entre las uniones locales. El tema de la conferencia, *Construyendo poder de la unión a través de una membresía diversa y comprometida*, se incorporó a través de una variedad de talleres y presentaciones que prepararon a los líderes locales de OPEIU para satisfacer las necesidades de todos los miembros, la construcción de una unión fuerte y eficaz en el proceso.

Talleres centrados en el manejo de quejas, el uso de herramientas digitales para ayudar a organizarse, el desarrollo de campañas temáticas sobre organización y negociación, la celebración de conversaciones sobre organización, el desarrollo de investigaciones que respalden estas campañas y la lucha contra la violencia de género y el acoso en el lugar de trabajo, todo esto a la par que se construyen caminos hacia la responsabilidad y el liderazgo en la unión para los miembros.

Durante la conferencia, la Local 153 en Nueva York (Región II) recibió el Premio de Organización Henderson B. Douglas 2023 por llevar los beneficios de la sindicalización a 1,700 nuevos miembros en el último año. "Usted también puede hacer esto", dijo Nick Galipeau, secretario-tesorero de la Local 153 y vicepresidente de OPEIU. "En conjunto, podemos y debemos organizarnos tanto interna como externamente para generar poder real para nuestros miembros y nuestra misión".

La conferencia también contó con dos oradores invitados que compartieron la importancia del activismo político y sindical. La primera oradora, Stacy Davis Gates, se desempeña como presidenta de la poderosa unión de Maestros de Chicago desde 2022. Como directora legislativa y política en 2019, Davis Gates encabezó una huelga de 15 días contra el sistema de escuelas públicas de Chicago que tuvo como consecuencia un contrato histórico que preveía clases más pequeñas, garantizaba una enfermera y un trabajador social en cada escuela pública de Chicago y garantizaba protecciones refugios para las familias de los inmigrantes, y apoyo a estudiantes y familias sin hogar.

Las observaciones de Davis Gates se centraron en su camino hacia el liderazgo dentro de su unión, enfatizando la importancia de tomar medidas audaces, anteponiendo las necesidades de los miembros y reconociendo el inmenso poder que ejercen los trabajadores organizados.

La segunda oradora invitada, Rep. Nikki Budzinski (D-IL-13), habló el día de clausura de la conferencia, sobre la importancia de que las uniones sean políticamente activas y pidió a los miembros sindicales que apoyen a los candidatos prosindicales. Budzinski, ex miembro del personal sindical de LIUNA, IAFF y UFCW, fue elegida para el Congreso en 2023 con una plataforma a favor de las uniones. Hablando de las próximas elecciones, dijo, "los miembros de la unión decidirán el resultado", recordándonos a todos lo importante que es votar el 5 de noviembre.



Los participantes discuten formas de hacer que la unión sea lo más inclusivo y solidario posible para todos los miembros.



Stacy Davis Gates, presidenta de la unión de Maestros de Chicago, enfatiza el tremendo poder que tienen los trabajadores cuando se organizan.



Líderes y miembros de OPEIU de todo el país se reúnen en Chicago para la conferencia.



La Local 153 acepta el Premio de Organización Henderson B. Douglas 2023 de manos del presidente de OPEIU, Richard Lanigan, extremo derecho, y del director de organización Brandon Nessen, extremo izquierdo. En la foto, el secretario-tesorero de la Local 153 y vicepresidente de OPEIU, Nick Galipeau, la miembro Nina Goldshmid, el subdirector comercial John Edmonds, la fideicomisaria Frances Avnet, la miembro de la Junta Ejecutiva y delegada Grace Adams-Cunningham y la presidenta Jessica Timo.

Más de 300 en Brilliant Corners se unen al Local 30

Cientos de trabajadores sin fines de lucro de Brilliant Corners, una organización de servicios de vivienda con sede en California, votaron para unirse a la Local 30 (Región V). Su unión, BC United, es una de las fuerzas laborales sin fines de lucro más grandes que se une a OPEIU.

La votación de 178 a 61 en la organización estatal sin fines de lucro cubre una variedad de puestos de trabajo e incluye miembros en San Diego, Los Ángeles y el Área de la Bahía. La campaña para la formación de una unión tardó años en gestarse, empezó antes de la pandemia de COVID-19, y luego fue acelerada por ésta.

“La resiliencia del grupo para poner en funcionamiento su comité organizador y continuar teniendo esas conversaciones muestra su energía y su capacidad para seguir organizándose en medio de una pandemia”, señaló Jamie Campbell, director de organización de la Local 30.

El personal de Brilliant Corners se vio impulsado a organizarse por una variedad de razones, incluyendo los bajos salarios, las preocupaciones de seguridad y las políticas de viajes de la organización.

“Muchas personas me han dicho que simplemente no es tan seguro como debiera ser”, dijo Joshua Brennecke, quien ha trabajado en Brilliant Corners desde 2023 y formó parte del comité organizador. Brennecke, quien también es miembro del comité de negociación, dijo que tanto el personal de campo como los recepcionistas en sus oficinas se han enfrentado a situaciones inseguras sin la capacitación adecuada, un problema que esperan abordar en la mesa de negociaciones en los próximos meses.

Julia Bautista-Corro, especialista sénior en adquisición de viviendas, dijo que los problemas de seguridad se agravan porque muchos de sus compañeros de trabajo se sienten incómodos pidiendo ayuda a supervisores o a recursos humanos. “Los coordinadores de vivienda son la fuerza impulsora de nuestra agencia”, dijo. “No seríamos Brilliant Corners sin ellos”.

“El hecho de que no se sientan cómodos acudiendo a los supervisores o a Recursos Humanos no es en absoluto justo”, dijo Bautista-Corro, quien formó parte del comité organizador y recientemente fue elegida para formar parte del comité de negociación.

A lo largo de la campaña, los trabajadores mantuvieron conversaciones individuales en persona con sus colegas, mediante campaña telefónica e incluso visitándose entre sí en sus hogares para obtener apoyo crítico. Esas conversaciones, dijo Campbell, “impulsaron la campaña a las cifras que necesitábamos para ganar decisivamente”.

La negociación está en marcha, aunque los miembros del comité organizador percibieron un cambio cultural dentro de la organización incluso antes de que empezaran las negociaciones, después de la votación de la unión.

“Una vez que se publicaron los resultados de las elecciones”, dijo Bautista-Corro, “sentí que había esperanza entre mis compañeros de trabajo, como ‘por fin, algo cambiará’”.



El comité organizador de Brilliant Corners con sus seguidores después de la votación electoral ganadora.

La presidenta de la Local 153, Jessica Timo, recibe el premio NAACP

La presidenta de la Local 153 (Región II), Jessica Timo, fue honrada por la sucursal de Nueva York de la NAACP con su Premio a la Libertad anual por sus incansables esfuerzos como lideresa sindical para mejorar la calidad de vida de los miembros de su unión y de todos los neoyorquinos.

“Ser reconocida por una organización tan venerable e impactante como la NAACP es a la vez un honor monumental y un poderoso recordatorio de las responsabilidades de promover la causa de la justicia y la igualdad”, dijo Timo.



La presidenta de la Local 153, Jessica Timo, recibe el Premio a la Libertad de la NAACP de manos de Anthony Harmon, presidente de la sucursal de la NAACP en Nueva York. El premio reconoce a personas por su compromiso inquebrantable con el movimiento laboral de la ciudad de Nueva York.

Asesores residentes de UPenn ratifican por unanimidad el primer contrato

Los asesores residentes (RA) de bachillerato o graduados de la Universidad de Pensilvania votaron unánimemente a favor de ratificar su primer contrato sindical. El nuevo contrato, ratificado 98-0, presenta varias mejoras para los RA, incluido un nuevo estipendio de \$3,000, 20 comidas adicionales y un bono de ratificación del contrato de \$750.

Los RA de Pensilvania ganaron su unión con la Local 153 (Región II) en septiembre de 2023, a pesar de la insistencia de la universidad de que no se les considerara empleados. Las negociaciones empezaron en diciembre, pero la universidad retrasó la discusión sobre los aspectos económicos hasta que concluyó el semestre, lo que llevó a los RA a realizar una manifestación frente al Ayuntamiento de Filadelfia y buscar el apoyo del cuerpo estudiantil. La presión funcionó.

“Pensilvania intentó frenarnos, pero persistimos y ganamos un primer contrato, que mejora muchos aspectos del trabajo en el sistema College House”, dijo Shaashi Ahlawat, un graduado en RA. “Hemos demostrado que los estudiantes trabajadores pueden ganar en Pensilvania”.

El histórico acuerdo es el primero de su tipo para estudiantes trabajadores de la universidad Ivy League. El contrato de dos años incluye una habitación garantizada, apoyo durante el proceso disciplinario, un procedimiento de quejas y arbitraje, un comité laboral-gerencial para brindar a



Asesores residentes y simpatizantes de la Universidad de Pensilvania en una manifestación celebrada durante la negociación.

los trabajadores información sobre el sistema College House y ninguna recorte o pérdida de responsabilidades o derechos actuales.

“Como estudiante de último año que ha trabajado en esta campaña durante años, es extraordinario ver finalmente a los RA recibir una compensación por el importante trabajo que realizan en Pensilvania”, dijo Conor Emery, un RA. “Espero que otras uniones de RA en el área de Filadelfia y más allá puedan aprender de nuestra campaña de negociación para lograr acuerdos aún mejores con sus empleadores, y que otros estudiantes trabajadores en el campus de Pensilvania puedan sentirse motivados para sindicalizarse y negociar sus propios contratos también”.

Los estudiantes trabajadores continúan organizándose con la Local 153

Los estudiantes trabajadores de Drexel y Georgetown se unieron a la Local 153 (Región II) en Nueva York para abordar las bajas remuneraciones y los abusos gerenciales.



Los asistentes residentes (RA) de la Universidad de Drexel ganaron su unión con la Local 153 a principios de este año en una votación de 63 a 4. Se están llevando a cabo negociaciones para los 102 RAs en la Universidad de Filadelfia.



Los asistentes residentes de la Universidad de Georgetown votaron 79-3 para formar una unión con la Local 153. La unidad está compuesta por 103 estudiantes trabajadores que están negociando un contrato para contrarrestar las bajas remuneraciones y los despidos injustos.

Miembros de la Local 11 de NW Natural ratifican nuevo contrato

En una votación de 296-30, los miembros de la Local 11 (Región VI) de NW Natural, anteriormente Northwest Natural Gas Company, ratificaron un nuevo acuerdo de cuatro años con la empresa de servicios públicos.

El contrato aumenta los salarios al menos en un 23 por ciento durante la vigencia del acuerdo, protege contra despidos, reduce los costos de atención médica, protege contra controles intrusivos y restablece una pensión para los empleados por primera vez desde 2009.

Antes de las negociaciones, profesores del Centro de Investigación y Educación Laboral de la Universidad de Oregon capacitaron a los miembros del equipo de acción contractual sobre los pasos que podrían tomar durante la negociación. “Se podía ver el impacto que estas acciones tuvieron en las posiciones de la compañía, dijo Howard Bell, director ejecutivo/secretario-tesorero de la Local 11. La local tiene su sede en Vancouver, Washington.

A medida que se negociaba el contrato, dijo, los miembros de la Local 11 aumentaron poco a poco la presión sobre la empresa a través de una variedad de tácticas, incluyendo usar botones de la unión, coordinar camisas y buscar el apoyo vocal de otras uniones locales en el área.

Bell dijo que la unión del personal de oficina, de construcción y de campo ayudó a lograr mejoras importantes en la mesa de negociaciones. “Nuestro equipo estuvo bien preparado y ecuánime durante todo el proceso”, dijo. “Los miembros, el equipo negociador y el equipo de acción contractual fueron claves para finalizar este acuerdo”.

En 2009 se suspendieron las pensiones de la empresa para los nuevos empleados en favor de un “401(k) mejorado”, creando un sistema de dos niveles. Después de realizar una encuesta sobre negociación el año pasado, dijo Bell, restaurar la pensión resultó ser la máxima prioridad para los miembros de la unidad de negociación.

El nuevo acuerdo “elimina el sistema de dos niveles”, dijo, pone a todos los miembros “de nuevo en la misma página”. Además, el acuerdo añade dos nuevos días festivos pagados, el Día de Martin Luther King Jr. y el Día de los Veteranos, y aumenta las asignaciones para equipos de protección personal.

El contrato cubre a 610 empleados de oficina, campo y construcción en NW Natural en 17 ubicaciones en todo el noroeste del Pacífico.



Empleados de oficina en NW Natural.



Como parte de su preparación para la negociación, los profesores del Centro de Investigación y Educación Laboral de la Universidad de Oregon enseñaron una variedad de tácticas de negociación a los miembros del equipo de acción contractual de la local. En esta Escuela de Huelga, de izquierda a derecha, están el Director Ejecutivo/Secretario-Tesorero de la Local 11, Howard Bell, la miembro Jennifer Grahm, la Fideicomisaria Christine Jeibmann, la miembro Konswaylu Nelson, el Representante Sindical Jordan Fosdick y los miembros Joe Paul e Irene Pirtle.

Howard Bell entre los honrados por el Consejo Laboral del Noroeste de Oregon

Howard Bell, director ejecutivo/secretario-tesorero de la Local 11 (Región VI) en Vancouver, Washington, estuvo entre un pequeño grupo de líderes sindicales homenajeados por el Consejo Laboral del Noroeste de Oregon (NOLC) por su trabajo de construcción y fortalecimiento del movimiento laboral.

NOLC reconoció a ocho personas locales en su 24ª Cena Anual de Apreciación Laboral, que recauda fondos para la Agencia Laboral de Servicios Comunitarios. La agencia ayuda a las familias trabajadoras necesitadas en la comunidad.



Howard Bell, director ejecutivo/secretario-tesorero de la Local 11, izquierda, recibe un premio laboral de manos del presidente del Consejo Laboral del Noroeste de Oregon, Scott Zadov.

Foto de Emma Darden, cortesía del Consejo Laboral del Noroeste de Oregon

Miembros de la Local 6 apoyan a las enfermeras registradas en el Hospital Tobey de Massachusetts

Brian Dunn y Christine Richards, miembros de la Junta Ejecutiva de la Local 6 (Región II), se unieron a la Asociación de Enfermeras de Massachusetts (MNA) en solidaridad a principios de este año con un piquete informativo afuera del Hospital Tobey, donde las enfermeras registradas habían estado luchando por un contrato justo desde julio de 2023.

Gracias a esfuerzos como este, las enfermeras pudieron conseguir un contrato de tres años este verano con mejoras significativas, de acuerdo a la MNA.

Las dos partes se reunieron en la mesa de negociaciones más de 20 veces antes de llegar a un acuerdo. El problema era la falta crónica de personal en el hospital, además de los bajos salarios. El piquete informativo fue el primero en el hospital con sede en Wareham, uno de los dos hospitales en la parte sureste del estado. Las enfermeras informaron estar abrumadas por los bajos niveles de personal mantenidos por la gerencia del hospital.

Como delegados de la Local 6 ante el Consejo Laboral del Gran Sureste de Massachusetts, Dunn y Richards respondieron al llamado de la AFL-CIO de Massachusetts para solidarizarse con los piqueteros en las instalaciones.

“Fue inspirador ver la cantidad de políticos locales que asistieron a Tobey”, dijo Richards sobre su experiencia. “El apoyo que recibieron fue muy inspirador. No reciben este tipo de apoyo por parte de la gerencia”.

Los problemas de personal en hospitales como Tobey afectan tanto a los pacientes como a los profesionales de la salud que los atienden. “Estamos luchando por nosotros mismos, por nuestros pacientes, por esta comunidad”, dijo Christopher Souza, RN, a Wareham Week durante el piquete informativo.



Los miembros de la Junta Ejecutiva de la Local 6 Brian Dunn, izquierda, y Christine Richards, derecha, con Becky Coletta, candidata a representante estatal. Dunn se desempeña como director político de la AFL-CIO de Massachusetts.

La Cumbre de Solidaridad de la Local 8 crea un espacio para discutir importantes cuestiones laborales y de justicia social

La Local 8 (Región VI) en Seattle celebró su primera Cumbre de Solidaridad, patrocinada por el Comité de Raza, Equidad y Justicia Social (RESJ) de la local. El evento ofreció a los miembros un “espacio interseccional para compartir y aprender sobre una variedad de importantes temas laborales y de justicia social que, en última instancia, nos ayudan a construir una comunidad, ser mejores aliados y aumentar la conciencia y la conexión en general”, dijo Valarie Peaphon, representante sindical de la Local 8.



Paul Bender, miembro de la Junta Ejecutiva de la Local 8, Jani Myles, miembro de la Junta Ejecutiva, Alex Taylor-Yaconetti y Misha Smith, miembros de la Junta Ejecutiva, y Suzi Trumbull, miembro.

Los participantes escucharon a líderes de Pride at Work y al Consejo Laboral del Estado de Washington, a educadores de Seattle Central College y a otros más, que compartieron ideas e impulsaron debates sobre temas como el antirracismo, la historia gay, los derechos LGBTQIA+, la historia laboral, la solidaridad internacional de los trabajadores y la historia y significado del Juneteenth.

El día empezó con una poderosa actuación hablada del poeta Jamaar Smiley, quien instó a los participantes a mostrarse

como ellos mismos y enfatizó la importancia de la conciencia cultural y la equidad racial en el trabajo en nuestra unión.

Jarel Sanders y Rachelle Martin de Pride at Work condujeron una discusión sobre cómo apoyar mejor a los miembros LGBTQIA+, abogando por protecciones contractuales como acceso inclusivo al baño, códigos de vestimenta actualizados que no estén arraigados en los roles de género tradicionales y atención médica que afirme el género.

Según la Local 8, su Comité RESJ trabaja para garantizar que la unión sea accesible e inclusiva. Su misión es apoyar y empoderar a los trabajadores marginados, y está comprometida a luchar por la justicia social y económica para todos a través de capacitación, recursos educativos, defensa pública, organización comunitaria y creación de espacios para conversaciones complejas.

“La cumbre no fue sólo educativa, fue también un espacio para compartir historias y recursos, fomentando una comunidad interseccional en donde todos se sintieron incluidos y valorados, dijo” Peaphon. “Nos fuimos con nuevos conocimientos, conexiones más fuertes y un compromiso renovado con la justicia y la equidad dentro de nuestro unión”.

El Comité de Cultura de la Local 494 busca fomentar la inclusión y la unidad entre los miembros

La Local 494 (Región VII) en Detroit ha formado un Comité Cultural para fomentar un ambiente centrado en la inclusión y en la positividad y para fortalecer el vínculo de unidad entre los miembros, dijo la presidenta de la Local 494, Dana Soltis.

Fundado por Cassandra Banks-Nettles y Erin Rodabaugh, miembros de la Local 494, el objetivo del comité es concientizar a los miembros sobre los numerosos servicios y beneficios que brinda la unión y crear un lugar en donde todos puedan sentirse incluidos, apreciados y valorados. “El comité tiene como objetivo crear un mejor sentido de comunidad y familia”, dijo Rodabaugh.

El comité también “escuchará y abordará cualquier inquietud relacionada con la cultura y ayudará a abordar desafíos comunes como la falta de comunicación, la baja moral de los empleados o la falta de inclusión”, continuó Rodabaugh.

El comité toma la iniciativa de celebrar los cumpleaños de los socios con tarjetas manuscritas y reconocer sus jubilaciones y aniversarios laborales.

Además de los copresidentes Banks-Nettles y Rodabaugh, los miembros del comité son Kristie Mimms, Melissa Randazzo, Piper Dhue, Ashley Duety, Scott McCallister y Lisa Early.

“El comité es importante porque pasamos un tercio de nuestra vida adulta en el trabajo”, dijo Rodabaugh. “El trabajo debe ser un lugar seguro y debe fomentar un sentido de familia y de pertenencia. El Comité de Cultura está trabajando para garantizar que todos se sientan cómodos, apreciados y escuchados. Queremos ver un verdadero sentido de familia sindical de regreso a la Local 494”.

“Esperamos que se realicen muchos eventos en el futuro para reunirnos y conocernos mejor”, añadió Soltis.



Miembros de la Local 494 disfrutan de un evento organizado por el Comité de Cultura de la local. En la foto aparecen, la vicepresidenta de la Local 494, Tia Darden, la miembro Angie Townsel, la secretaria de actas Carmara Brandon, la copresidenta del Comité de Cultura Cassandra Banks-Nettles, los miembros Antoinette Troup y Anthony Cardamone, la secretaria-tesorera Melissa King, la copresidenta del Comité de Cultura Erin Rodabaugh, los miembros Renate Tritt, Melissa Randazzo y Kristie Mimms y la presidenta Dana Soltis.



Presidenta de la Local 537 homenajeada por sus 50 años de servicio a su empleador de la unión

Maria Riggs, presidenta de la Local 537 (Región V) en Pasadena, California, fue homenajeada por sus 50 años de servicio a su empleador, los United Firefighters de la ciudad de Los Ángeles, IAFF Local 112. El Secretario General-Tesorero de la IAFF, Frank V. Lima, entregó una placa a Riggs para conmemorar su servicio y agradecerle su dedicación a la unión y a sus miembros en Los Ángeles durante las últimas cinco décadas.

“Mi vida ha sido mucho más rica y gratificante trabajando para una unión”, dijo Riggs. “Mis hermanos de la unión realmente han sido mi familia”.

Como presidenta de la Local 537, Riggs apoya a aproximadamente 1,400 empleados administrativos y profesionales, empleados en los sectores de la construcción, federaciones laborales, cooperativas de crédito, despachos de abogados y otros.

El Secretario General-Tesorero de la IAFF, Frank V. Lima, entrega una placa a la presidenta de la Local 537, Maria Riggs, en honor a sus 50 años de servicio a la IAFF.

Descuentos en viajes solo para usted

Las familias de la unión obtienen hasta un **35% de descuento en renta de autos**; hasta un **50% en hoteles**, casas de vacaciones e incluso en centros vacacionales de lujo de cinco estrellas ADEMÁS, cuando llegue a su destino, ¡ahorre mucho en atracciones y paseos turísticos como Walt Disney World®, Six Flags y Universal Studios!



¿Listo para las vacaciones?



Más información en
unionplus.org



La Local 29 elige nuevo liderazgo

Los miembros de la Local 29 (Región V) eligieron una nueva Junta Ejecutiva para dirigir la Local con sede en Oakland, California, y eligieron a Kelly Gschwend como presidenta y gerente comercial. Gschwend se desempeñó anteriormente como secretaria-tesorera y reemplaza a Tamara R. Rubyn, quien se jubiló después de más de tres décadas de servicio en la local.

“Estoy orgullosa de asumir el liderazgo de la Local 29 y de seguir aumentando nuestra membresía, así como nuestra fuerza y compromiso político para aprovechar el trabajo que se ha realizado”, dijo Gschwend.

Gschwend se convirtió en miembro de la Local 29 en 1988 cuando empezó a trabajar en Roadway Express. Tres años más tarde, se convirtió en delegada sindical y finalmente realizó una pasantía en la local. Fue elegida vicepresidenta y nombrada representante empresarial en 2000. Gschwend pasó a ocupar el cargo de vicepresidenta y luego secretaria-tesorera antes de ser elegida presidenta.

Los nuevos funcionarios y miembros de la Junta Ejecutiva fueron instalados a principios de este año y cumplirán un mandato de tres años.



La nueva Junta Ejecutiva de la Local 29, de izquierda a derecha, son algunos de la Junta Ejecutiva como Cameron Hopson y Emily Cítraro, Seguros de la Junta Ejecutiva Minnie Chan, Junta Ejecutiva del Hospital Bethany Easley, Fideicomisarios Joanna Harris y Danine Harden, Secretaria-Tesorera/ Representante Comercial Pharaoh Stone, Secretaria de actas Rosemarie Boothe-Bey, la Vicepresidenta Catherine Pearson, la Presidenta/Gerente Comercial Kelly Gschwend, la Presidenta/Gerente Comercial Emérita y la Vicepresidenta de OPEIU Tamara R. Rubyn, la Fideicomisaria Emily Pacheco y Hang Le To, miembro varios de la Junta Ejecutiva.

No aparecen en la foto Ryan Vilardi de la Junta Ejecutiva del Hospital, Michelle Medrano de Seguros de la Junta Ejecutiva y Christina Grady de la Junta Ejecutiva.

Tamara Rubyn, presidenta de la Local 29 desde hace mucho tiempo, se jubila

Después de más de 35 años como miembro de la Local 29, y 25 de ellos como personal de liderazgo, Tamara R. Rubyn se ha jubilado.

Hasta las elecciones celebradas a principios de este año, Rubyn se desempeñaba como presidenta y gerente comercial de la Local 29, así como fideicomisaria de los planes de salud y pensiones. A la vez que preservaba los derechos de los trabajadores, negociaba convenios colectivos significativos y representaba a los miembros, Rubyn también identificó la importancia de capacitar a la próxima generación de líderes. Ella y su equipo de liderazgo asesoraron y capacitaron a los miembros para garantizar que tuvieran el conocimiento y las habilidades necesarios para convertirse en los futuros líderes de la Local 29.

Rubyn también ha sido vicepresidenta de la Junta Ejecutiva de OPEIU desde 2004 y continuará en la junta hasta el final de su mandato en 2027.



Tamara R. Rubyn



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 X, Facebook, Instagram y LinkedIn

