

# UE EASTERN REGION

UE Eastern region, Pittsburgh PA.



UE Local 155 Montpelier VT. Hunger Mountain Food Co-op.



UE Local 261 GOLD UE Hanover NH. Dartmouth College



UE Local 106 Port Reading NJ. Buckeye pipeline



UE Local 228, Portsmouth NH. LDRM



UE Local 625 Mt. Pleasant/Greensburg PA., Hitachi



UE Local 329, Elmira NY. Kennedy valve



**UE Local 329, Kennedy Valve en Elmira, NY.** Fabrican válvulas e hidrantes a partir de materias primas. Estos materiales se funden hasta convertirse en metal fundido y se vierten en moldes para crear hidrantes y válvulas grandes. Es un

trabajo peligroso y duro. Los hombres aquí tienen antebrazos y bíceps como Popeye. En el picnic de verano de este año, UE Local 329 tuvo a sus invitados habituales y especiales, y algunos nuevos invitados. Uno de nuestros locales más nuevos: **UE Local 300 CGSU La Universidad de Cornell** está a la vuelta de la esquina en Ithaca, NY.



En la foto, el presidente de UE Local 329 y miembro de GEB, Bud Decker, con Maggie Pacheco, miembro del Comité Negociador de UE Local 300 CGSU.



**Oficiales de UE Local 329**, oficiales nacionales actuales y retirados de UE visitaron el picnic anual. (de izq. a der.) Mervin Ribble, delegado de seguridad, John Kelly, delegado financiero, Phil Nelson, tesorero, Doug Martin, delegado principal, John Williams, delegado de seguridad,

Mark Meinster, director de organización de la UE, Gene Elk, director de organización jubilado de la UE, Bruce Klipple, presidente general jubilado de la UE, Mark Benjamin, delegado principal, Bud Decker, presidente de la UE Local 329. Maggie Pacheco, miembro del Comité de Negociador de la UE Local 300 CGSU.



Huelga de 1966 del sindicato UE Local 329. Más fotos, pág. 13

**La UE Local 329** es una de nuestras tiendas más antiguas y siempre ha tenido un gran liderazgo al mando. Tienen una gran historia de militancia y lucha agresiva. Entienden que una gran local es más que sólo líderes. Necesitamos tener miembros completamente comprometidos. Más aún, necesitamos incluir a nuestra familia en la



vida del sindicato.

En la foto de arriba, de negro, está Lisa Bennet. Es la esposa de Shawn Bennett, miembro de la UE Local 329. También aparece en la foto su hija Brooke Purvis, que trabaja en la empresa en el lado salarial. El esposo de Brooke, Jordan, es miembro de la UE 329. El hijo de Shawn y Lisa, Zack, también es miembro de la UE 329, y su esposa también trabaja en seguridad.

**UE Local 261 GOLD Hanover NH. Dartmouth College.** UE Local 261 estaba celebrando un día después de un primer contrato muy reñido con Dartmouth College. Esta primera lucha contractual incluyó una huelga. Me reuní con nuestros líderes cuando llegué por primera vez mientras discutían su constitución y otros asuntos actuales. Hablamos sobre documentar la historia de su lucha. Una idea era crear un pequeño folleto o panfleto con hechos, detalles y varios discursos breves sobre por qué organizaron un sindicato. Necesitamos documentar lo mal que estaban las cosas antes del sindicato. Esto podría y debería usarse para presentar a los nuevos miembros durante las próximas décadas sobre la importancia de estar organizados. Cada nuevo local debería hacer esto. Las generaciones futuras necesitan entender de dónde venimos para comprender y apreciar todos los logros de su sindicato que se lograron con mucho esfuerzo.



(L to R) Alina, Evelyn, Elora, Ankita, Kiran, Magda

Lucas, Rendi, David, Eric, anonymous, Sasha, Logan, Geni, Jake

**Región Este de UE:** Antwon Gibson, presidente de UE Local 610, Wabtec, Wilmerding PA. Antwon es uno de los miembros más activos de la región Este y lo ha sido durante todos sus 20 años en UE. Antwon ha sido miembro de la junta ejecutiva de la región este de la UE y de la junta ejecutiva general (GEB) desde 2011. Asumió el cargo de presidente de la Local 610 de la UE en 2011 y fue elegido por primera vez para el cargo en 2012. Fue despedido de Wabtec en 2012 y recuperó su trabajo. Ha dirigido su Local a través de cuatro contratos como presidente. Ha viajado en nombre de la región, la nacional y el Local desde Carolina del Norte hasta Albuquerque, Nuevo México y varias conferencias internacionales. La planta local de Antwon está cerrando y ha recibido una notificación de despido. Está de luto por el despido y le deseamos la mejor de las suertes. Queremos reconocer a este hombre increíble y humano asombroso.

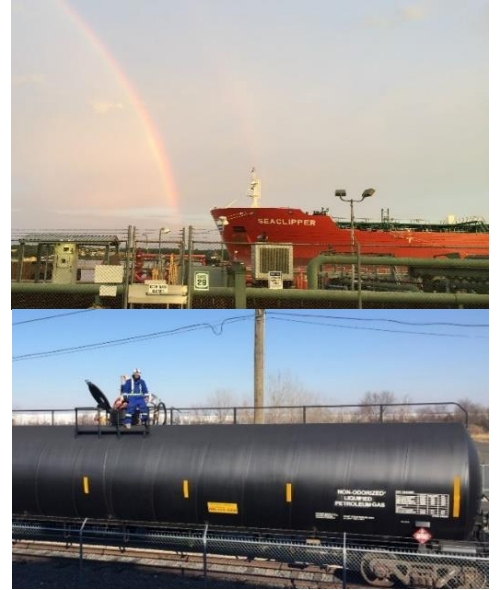


**En solidaridad, hermano Antwon Gibson.**



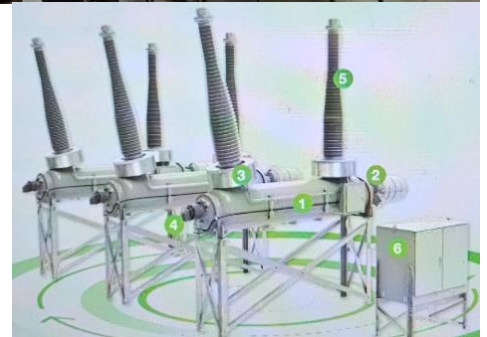


**UE Local 106 está en Port Reading, NJ.** Nuestros miembros trabajan para la compañía Buckeye Pipeline. Enormes petroleros que transportan 500 mil barriles de petróleo como se ve en su muelle frente a la ciudad de Nueva York. Nuestros miembros rastrean los petroleros a medida que se acercan a los Estados Unidos y los ponen en fila para la descarga. Es un trabajo peligroso debido al producto y las condiciones climáticas. Lluvia helada, condiciones húmedas, relámpagos, tormentas de nieve, fuertes vientos, oscuridad en los muelles, calor, humos combustibles, etc. Un resbalón y una caída por sí solos pueden ser mortales desde un muelle. Desde el barco hasta los rieles y los camiones se procesa el combustible. Hay casi 5 tanques enormes (como se muestra en la imagen) en el patio. Jim Borowski, miembro de la Junta Ejecutiva General (GEB) de UE, aparece en la foto en el patio. Nuestros miembros están a punto de comenzar a negociar un nuevo contrato. La región Este de UE está lista para solidarizarse con UE 106.



**UE Local 625 es un local de larga con dos ubicaciones en Greensburg y Mt. Pleasant, PA.**

El sindicato Local ha estado creciendo en los últimos años y se está preparando para las negociaciones con Hitachi Energy. El empleador acaba de anunciar una inversión de \$155 millones de dólares en sus instalaciones de América del Norte, incluidos 60 millones en Mt. Pleasant, Pensilvania. Se espera que se agreguen más puestos de trabajo y las contrataciones están en curso ahora. El sindicato local también se ha fortalecido con el recién contratado ex miembro de la junta ejecutiva de UE Local 610 y de la región Este Jeff Kohler. Su contrato termina el 31 de octubre a la medianoche. Es un buen momento para que nuestros miembros negocien. Teniendo en cuenta que es Halloween, Hitachi debería tener cuidado con los fantasmas y duendes que este sindicato local puede desenterrar. La región Este de UE está lista para apoyar a UE Local 625.



**¿QUIÉNES SOMOS? -- ¡UE!**

**El UE Local 506/618 Wabtec, Erie PA.** ha dejado atrás la huelga y le está yendo bien. En las recientes reuniones de los miembros



FLX drive BATTERY ELECTRIC LOCOMOTIVE

del sindicato UE 506, el sindicato abordó cuestiones relacionadas con las ofertas de trabajo, las transferencias temporales, el trato directo, el informe del comité deportivo, las nominaciones para los funcionarios, la mesa directiva y los administradores fiduciarios.

El sindicato rindió homenaje a varios jubilados por sus décadas de servicio a su sindicato con un reloj.



Dale Sonney

Un mensaje constante de los informes de los oficiales era tener cuidado con la explotación del contrato por parte de la empresa. En las transferencias temporales, la empresa intenta enmarcar el lenguaje a su favor cuando no es así. La empresa está tratando de ampliar el alcance de lo que es y lo que no es una transferencia temporal. La empresa argumenta que el lugar de trabajo de una persona es su edificio

completo y no su trabajo real. Nosotros decimos que su trabajo es su hogar. Si lo transfiere temporalmente de su trabajo, es una transferencia temporal. La empresa argumenta que puede trasladarte a cualquier lugar que desees en el edificio en el que trabajas.

En consonancia con esta violación del contrato, la empresa está modificando sus anuncios de empleo para reflejar un edificio y no un trabajo específico. Por ejemplo, los anuncios de empleo pueden haber identificado el trabajo como "Estación 1, Edificio 5, Soldadura". Ahora los anuncios de empleo solo dicen Edificio 5. El Local tiene un lenguaje contractual sólido en ambos temas. También tienen acuerdos secundarios anteriores, resoluciones de quejas y cartas complementarias que reconocen el proceso. Al igual que la mayoría de las empresas, nunca dejan de atacarnos.

El Local ha sido alertado de las tácticas de la empresa para atraer a los representantes del sindicato de a uno por vez con hasta 3 gerentes de recursos humanos para discutir el lenguaje y la interpretación del contrato. La idea es, en nuestra opinión, lograr que el delegado principal (por ejemplo) haga comentarios que puedan usar en nuestra contra en todo o en parte. Los oficiales del Local notificaron a la gerencia en términos inequívocos que esto era un trato directo y que si sucedía nuevamente, se presentarán cargos ante la Junta Laboral sin previo aviso. Desde entonces, la empresa ha corregido su comportamiento.



Dale Greg and Paul Bliss



Tom Wojcicehowski



Michael Hess

**En UE Local 203 Burlington Vermont, cooperativa de alimentos City Market.** Nos encontramos con un par de delegados dinámicos. Kevin Barrows y Becky Galvin luciendo su indumentaria de UE en la caja registradora. Al entrar en la tienda de South End, el ambiente sindical estaba en todas partes. UE Local 203 estaba participando en negociaciones contractuales en su tienda en ese momento.



City Market Food Co-op también tiene una tienda en el centro de la ciudad en So. Winooski Avenue, que es un centro comunitario en el centro de Burlington. Los delegados y otros activistas estaban en su juego en ambos lugares para mantener a los miembros informados y entusiasmados. Usaron botones de UE y tuvieron días de camisetas. Realizaron una capacitación de barbacoa donde los miembros compartieron el pan entre ellos, pero lo más importante fue informar a los miembros sobre lo que se necesitaría para obtener un buen contrato. Desarrollaron algunos planes. Los trabajadores decidieron una táctica en la tienda de So. Winooski Avenue que describen



como "Tocar bocina y saludar". Al final del negocio (durante la hora pico) los viernes, los trabajadores se reunieron a lo largo de la tienda de So. Winooski Avenue con carteles que decían (en general) tocar bocina para el sindicato. Los trabajadores de la tienda del extremo sur compartieron el coche hasta So. Winooski Avenue.

La respuesta de la comunidad fue tremenda. Los trabajadores de la tienda podían oír las bocinas y reconocían su poder. Los trabajadores de la tienda salieron en el descanso para unirse. La mejor parte fue el impacto psicológico que esto tuvo en la dirección. Las ventanas de la oficina de dirección están a lo largo de So. Winooski Avenue. El viernes por la tarde, la dirección está buscando relajarse durante el fin de semana. No habrá relajación para la dirección los viernes. Al mismo tiempo, nuestros miembros se lo estaban pasando genial llevándolo al empleador.

Desde entonces, se ha llegado a un acuerdo y se ha ratificado. El local todavía está haciendo las modificaciones finales antes de que se imprima. El presidente del UE Local 203, John Donoghue, describió el contrato como una "victoria bastante legítima". El local inmediatamente ganó un aumento salarial general de \$2.00 y un saludable aumento salarial del 5% el Segundo año. También modificaron un pase de autobús de \$50.00 al mes que ahora se puede utilizar para aparcar. El local está especialmente contento con varias mejoras de lenguaje en torno a la disciplina y las descripciones de puestos. Sophie Chilson, miembro del sindicato UE Local 203, salta de entusiasmo. Ahí es cuando sabes que estás ganando.

**Oom pa pa UE Local 203 Oom pa pa**





Los miembros de la UE en toda la región oriental han estado muy involucrados en la lucha por el fin del genocidio en Gaza. En la Universidad de Pittsburgh, los miembros de los sindicatos UE Local 667 y 696 salieron a apoyar a los estudiantes mientras creaban rápidamente un campamento en la Catedral del aprendizaje. En la foto de la izquierda con una bandera están Fritz Geist y Jackson O’Connell Barlow. Fritz había sido el presidente del sindicato UE Local 667 y Jackson es el nuevo presidente. También en la foto de

la derecha están el ex Presidente del sindicato UE Local 667 Fritz Geist y el miembro del sindicato UE Local 696 Crystal Grabowski. Crystal, Fritz y otros salieron a recolectar firmas para una petición “No a los crímenes de guerra con nuestro dinero”. Esta petición se inició para impedir que la ciudad de Pittsburgh siguiera invirtiendo en Israel. Recogieron sus firmas en un evento público y el entusiasmo por firmar fue intenso. Se recolectaron 15,000 firmas en un par de semanas.



**Para el sindicato UE Local 261, GOLD-UE, Hanover NH.** Hemos estado enfrascados en una lucha con Dartmouth para consagrar nuestro derecho a hacer huelga por cuestiones relacionadas con el genocidio palestino en curso. Nuestros esfuerzos se intensificaron durante nuestra lucha contractual, donde muchos de nuestros miembros participaron en la protesta del Primero de Mayo en la que Dartmouth autorizó el arresto de 90 profesores, estudiantes y miembros de la comunidad. Desde entonces, continuamos presionando

a Dartmouth durante las sesiones de negociación y en la línea de piquetes durante la graduación de Dartmouth. A lo largo de este proceso, Dartmouth ha seguido siendo una fuerza implacable, asegurando que ya no tengamos el derecho a hacer huelga por el arresto de los trabajadores graduados por parte de la universidad, mientras que el profesorado votó para censurar a la presidenta Beilock por sus acciones. El trabajo está lejos de terminar para continuar la lucha por la liberación palestina, pero tenemos la esperanza de que la solidaridad prevalezca una vez más mientras consideramos qué acción directa se debe tomar para hacer que Dartmouth desinvierta.

**Janvi Mahdani, miembro de TRU-UE del Local 197 (Johns Hopkins)** de la UE, habló en una conferencia de prensa en la capital de nuestra nación pidiendo un alto el fuego. Acompañada por el presidente de la UAW, Shawn Fain, la representante Cori Bush (demócrata por Missouri) y otros miembros del Congreso, Janvi dijo:

“En ningún otro país es más cierto que nosotros, los trabajadores, tenemos una voz directa en la difícil situación de los palestinos, ya que desde el 7 de octubre, la escalada de violencia de Israel en Gaza ha matado a más de 18.000 palestinos”, señaló. “La campaña israelí de terror ha expulsado a más de 1,9 millones de palestinos de sus hogares, más del 80 por ciento de la población. Israel hace todo esto con impunidad y con el apoyo explícito de los Estados Unidos. “Una y otra vez, nuestro gobierno ha iniciado guerras y campañas de desestabilización en todo el mundo. ¿Con qué fin? Las dos principales guerras de Estados Unidos de las últimas dos décadas, Irak y Afganistán, nos costaron miles de millones de dólares y produjeron más extremismo, más guerra, más inestabilidad y más peligro”.





## **VICTORIA DEL SINDICATO DE UN MIEMBRO IMPORTANTE**

**Momodou Taal es miembro de la UE Local 300 CGSU en la Universidad de Cornell.** Es un estudiante internacional, un trabajador de posgrado, un activista del sindicato y un líder musulmán que exige el fin del genocidio por parte de Israel. Cornell, como muchas universidades, realiza mucha

investigación para el complejo militar industrial. Es razonable creer que sus clientes asquerosamente ricos no ven con buenos ojos la libertad de expresión. Momodou fue suspendido y amenazaron con su visa F1 por protestar. Lo que significa que se enfrentaba a una deportación inmediata. Una decisión final estaba pendiente.

La UE Local 300 CGSU todavía está negociando un primer contrato, sin embargo, tienen un Memorando de Acuerdo (MOA) firmado que requiere que toda disciplina se negocie sobre los efectos de la disciplina. Cornell disputó que esto fuera disciplina y se había negado a cumplir con su acuerdo. Cornell tiene directrices para desinvertir en empresas que por sus acciones o inacciones (constituyen) apartheid, genocidio, tráfico de personas, esclavitud, etc. Aparentemente, estas son solo palabras bonitas para hacer que el mundo se sienta bien. Pero no se atreva a intentar obligar a Cornell a cumplir con sus estándares establecidos.

El 18 de septiembre, Momodou participó en una acción en el campus junto con más de cien compañeros de facultad, trabajadores de posgrado, estudiantes y ciudadanos. El grupo marchó hacia una feria de empleo en la que participaban Boeing y L3Harris, ambas que producen piezas que se destinan al ejército israelí. La universidad afirma que el grupo entró a la feria de empleo a la fuerza empujando a la policía a un lado. Esto es ridículo a primera vista, ya que no hubo daños ni violencia, no se realizaron arrestos ni se presentaron cargos. Momodou niega categóricamente haber empujado a ningún agente de policía o haber ignorado cualquier orden de abandonar el área. Durante más de una semana, Taal fue la única persona castigada por participar en esta protesta. Fue sólo después de que Taal, el sindicato y su abogado destacarán su flagrante persecución contra él que Cornell comenzó a suspender a otros participantes. Aun así, nadie ha sido castigado tan duramente como Momodou. Sólo estuvo en el edificio durante un breve período.

El 2 de octubre, se celebró una manifestación bajo una lluvia ligera y constante con más de 300 trabajadores. A continuación, se realizó una marcha hasta el edificio de la administración, donde la gente escuchó discursos de disciplina injusta, abuso y discriminación por parte de Cornell, así como discursos de solidaridad y cánticos. El 9 de octubre, el local 300 de la UE celebró negociaciones abiertas con Cornell. Más de 100 trabajadores asistieron y decenas de sindicatos aliados participaron virtualmente. Alrededor de las 3 de la tarde, Cornell decidió retirar la cancelación de la inscripción y, por lo tanto, la deportación. Cornell también aceptó negociar los efectos de la disciplina de Momodou.

La moraleja de la historia es que los trabajadores tienen poder y cuando se unen ganan. En segundo lugar, incluso en las instituciones de educación superior, la codicia tiene un gran poder en la administración y tratarán de aplastar todos los derechos constitucionales. Por último, las políticas, los procedimientos y las directrices son buenos, pero nada supera a un acuerdo de negociación colectiva con cláusulas de causa justa.

**¡CUANDO LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES ESTÁN BAJO ATAQUE! ¿QUÉ HACEMOS? -- ¡LEVANTARNOS, CONTRAATACAR!**

Muchas otras secciones locales de la región Este de la UE han sido muy activas en la lucha para poner fin al genocidio en Gaza (y ahora en el Líbano). UE Local 150, UE Local 255 y UE Local 256 M.I.T. GSU, por nombrar algunas. Disculpas si nos olvidamos de alguien.



## CAPACITACIÓN EN LA SUBREGIÓN. Subregión 1. Erie, Pensilvania.

Realizamos dos talleres y participaron miembros de UE Local 506 Wabtec y UE Local 683 AIM Recycling. La mayoría de los participantes eran primerizos. En la foto, de izquierda a derecha, la directora de educación de UE, Kari Thompson, los miembros de UE 506 Ryan Mudger, Kevin Schroeck y Vanessa Jones y los miembros de UE 683 Nicholas Gnan y Andy Blair. La capacitación fue muy dinámica y hubo



conversaciones muy buenas sobre el acoso entre miembros y el sindicalismo de “ellos y nosotros”. Nicholas Gnan aprovechó al máximo los materiales proporcionados y tomó todo lo que pudo. Fue a trabajar y tomó un tablero de anuncios en blanco de UE y lo convirtió en un centro de información sindical bien decorado que beneficiará a todos nuestros miembros en UE Local 683.



**Subregión 2, Pittsburgh, Pennsylvania.** Los miembros de la UE de la UE Local 613 Western Pennsylvania School Blind Children, la UE Local 667 East End Food Co-op, la UE Local 625, Hitachi Energy y la UE Local 610 Wabtec participaron en el taller de la subregión 2. La energía estaba por las nubes y la mayoría de los participantes eran nuevos. Casi exclusivamente, líderes jóvenes nuevos. Los miembros explicaron por qué habían venido: “Estoy cansado de ver a mis miembros teniendo la sensación de que no hay nada que podamos hacer”, o “Realmente no puedo pedirles a otros que den un paso adelante si yo no lo hago” y “Quiero involucrarme más y aprender todo lo que pueda”. Las discusiones fueron profundas y realmente pusieron de manifiesto lo mucho que, como trabajadores, estamos todos juntos en esto. Con este grupo se despertó un espíritu de movimiento de la clase trabajadora.



En la foto de arriba (de izquierda a derecha) Alison Oniboni y Katherine Andrews de la UE Local 613, Western Pennsylvania School for Blind Children, la UE Local 667, Breezy Mueller, East End Food Co-op, la UE Local 625 Beth Brady, Hitachi Energy. UE Local 696 Milo Hynes, Planned Parenthood of Western Pennsylvania. No aparece en la foto Antwon Gibson, UE Local 610, Wabtec.

**Subregión 4 Carolina del Norte y Virginia** En la Convención Biental UE 150, la región llevó a cabo dos sesiones de capacitación de 1 hora sobre “Ellos y el sindicalismo estadounidense”. En total, hubo cerca de 20 miembros de Carolina del Norte y Virginia. Los grupos participaron activamente en las discusiones.





**En UE Local 115 Refresco en Wharton NJ.** Nuestros miembros están en una lucha continua con la gerencia mientras exigen que el empleador respete y reconozca su contrato. Kendalin Fernandez y Kevin Anquero son dos miembros que dieron un paso adelante para participar en la capacitación de nuevos delegados. Tener más delegados capacitados es una meta

importante para nuestros miembros de UE Local 115. El Local está involucrado en varias batallas en curso y lidiando con los dolores de crecimiento naturales de un nuevo local que está encontrando su camino.

**Licinia Ochoa** ha trabajado en Refresco durante más de 25 años y fue una de las líderes clave durante la campaña sindical. Como represalia por su liderazgo, Refresco ha &quot;perdido&quot; la documentación I-9 de Licinia y la ha despedido. ¿Cómo se pierde la documentación de un empleado con más de 25 años? Refresco afirma que el acuerdo de auditoría I-9 entre el sindicato y la empresa &quot;técnicamente&quot; no está vigente porque la empresa se ha NEGADO a firmar el acuerdo durante meses. Refresco no está cumpliendo con el acuerdo de colocar a los trabajadores afectados en licencia sin pago de notificarles debidamente sobre una auditoría. Siguen culpando a sus abogados por tomarse tanto tiempo, pero este es un esfuerzo concertado para despedir a los líderes sindicales.



El sindicato UE Local 115 exige que Refresco inmediatamente: reincorpore a Licinia Ochoa, firme el memorando de entendimiento de auditoría I-9 y cese sus esfuerzos de acosar a los líderes y miembros del sindicato. **Escanee el código QR para firmar nuestra petición en apoyo de nuestro valiente líder sindical.**



**El sindicato UE Local 222, subsección 27, Glastonbury CT.** La junta de educación tuvo su picnic anual. Es un beneficio contractual tener este medio día libre para su picnic. La subsección 27 invita a la gerencia a asistir debido a una buena relación en general entre las partes. Esta es una gran oportunidad para que nuestros miembros escuchen sobre el poder del sindicato. Esta subsección siempre permite tiempo para la educación y el estímulo sindical. Un tiempo para reconocer el trabajo de nuestros miembros y su importancia para nuestra comunidad. Siempre se incluye un mensaje de que en la unidad, la militancia y la lucha agresiva hay poder. Resulta un poco complicado enfadarse con el jefe en un picnic con él sentado allí. Sin trabajadores, no habría movimiento alguno.



**El Local 150 de la UE celebró su 13.ª Convención Bienal el 10 y 11 de agosto en Whitakers, North Carolina.** La sala de reuniones se celebró en el centro Franklinton en Bricks, que era una antigua plantación de esclavos. Después de la guerra civil, se convirtió en una de las primeras escuelas acreditadas para afroamericanos en el sur. El profesionalismo de su convención es inspirador. El local debatió y aprobó varias resoluciones, entre ellas: ¡Organicemos el sur!



Newly elected UE 150 officers (l to r) Alexandra Fox, (Central Regional hospital), Recording Secretary, William Young, (Cherry hospital), VP, Chris Benjamin, (Durham city), Alt trustee, Dominic Harris, (Charlotte city) Treasurer, Willie Brown, (Durham city) President, Dr. Rakesh Patel, (Central regional hospital), Trustee, Montrell Perry, (Durham city, Trustee, Vincent Daniels, (Durham city), Assistant Chief steward, Central regional, Not pictured Craig Brown (Charlotte city), Chief Steward.

¡Construyamos la Asamblea de Trabajadores del Sur!, ¡Luchemos contra el racismo!, ¡El genocidio en curso en Gaza y la liberación palestina!, ¡Justicia en la policía!, ¡Derechos de negociación colectiva para todos los trabajadores! ¡Opóngase al derecho al trabajo (por menos) y apruebe la reunión y la conferencia! y ¡Solidaridad internacional!

El local también tuvo varios paneles de debate, talleres y oradores invitados. Aprobaron un aumento de las cuotas y enmiendas constitucionales. El local se tomó un momento para oler las rosas y celebrar sus muchas victorias, así como sus importantes desafíos. En Carolina del Norte, los empleados públicos tienen prohibido por ley tener un contrato. Es ilegal. La filosofía tradicional de UE 150 de control de base, militancia, lucha agresiva e independencia política ha superado esto y les ha resultado útil. En Charlotte, los empleados municipales han aumentado su salario mínimo a 23 dólares la hora. En Greensboro y Raliegh, casi todos los trabajadores municipales verán su salario mínimo aumentado a 20 dólares la hora. También es ilegal que los empleados públicos hagan huelga en Carolina del Norte. En la ciudad de Durham, la huelga de saneamiento jugó un papel fundamental al conducir a una inversión inmediata de 6,5 millones de dólares en bonificaciones otorgadas a los trabajadores con salarios más bajos. Los que ganaban menos de 42.000 dólares recibieron una bonificación completa de 5.000 dólares. El sindicato exigió que las bonificaciones más grandes fueran para los trabajadores de nivel inferior que más las necesitaban. Estos son nuestros miembros. Esto llevó a un aumento en la organización y fue la base para exigir más que una bonificación única. Se establecieron coaliciones con las principales organizaciones religiosas. Al crear un movimiento, pudimos ordenar a la ciudad que asegurara 28 millones de dólares en aumentos reales.

Khin Su Su Kyi, ama de llaves de la UNC Chapel Hill, informó que las amas de llaves lucharon por \$15/hora y ganaron. Lucharon por \$18/hora y ganaron. Ahora están luchando por \$20/hora. Ella aparece en la foto junto al élder Angaza Sababu Laughinghouse. El Local también expresó su profundo aprecio y gratitud a la ex presidenta local de la UE 150, Sekia Royal. Sekia fue honrada con un fuerte aplauso cuando dio un paso atrás en su cargo de presidenta de la UE 150. Sekia ha sido una luz para todos nosotros. Ha sido una líder cálida y seria que siempre te hace saber lo que piensa de la manera adecuada. Lo que significa que te pondrá en su lugar si es necesario. Sekia sigue siendo miembro de la junta ejecutiva de la región este y miembro de la junta ejecutiva general (GEB).





## FELIZ ANIVERSARIO UE LOCAL 121.

Hace 60 años, UE Local 121 ganó sus elecciones de la NLRB el 22 de junio de 1964. Un esfuerzo de organización por parte de la IAM (Machinists) dos años antes fracasó. Los registros muestran que ganaron su primer contrato en marzo de 1965. En ese momento, la empresa impugnó la realización de las elecciones. Esos cargos fueron desestimados. Durante la campaña, los trabajadores se enfrentaron a una feroz campaña antisindical en la que se mantuvieron firmes. La empresa continuó con sus hostilidades durante toda la negociación. Se realizó una votación de huelga que puso a la empresa sobre aviso para negociar de buena fe. Poco después se llegó a un acuerdo. Incluido en su primer contrato había aumentos salariales anuales de 6 centavos durante un contrato de tres años, aumentos por desigualdad para el 25% de la fuerza laboral de entre 10 y 20 centavos. Un bono de Navidad del 2%

de los salarios anuales. Aumentos salariales retroactivos durante 3 meses, un feriado pago adicional. 3 días de luto remunerado, licencia por enfermedad remunerada semanal del 60 % del salario, Seguro de vida remunerado de \$1000 el primer año, \$2000 el segundo año y \$3000 el tercer año. Vacaciones remuneradas de 1 semana el primer año, 2 semanas el segundo año y 3 semanas el año 20. La empresa también había acordado negociar posteriormente un programa de progresión salarial, ya que algunos trabajadores con hasta 15 años de antigüedad aún no habían alcanzado el salario máximo. Nuestros miembros han estado produciendo clavos, tornillos, remaches y otros dispositivos de sujeción desde entonces en Baltimore en Clendenin Brothers.

**UE Local 197 TRU-UE Baltimore MD. Universidad Johns Hopkins.** El 30 y 31 de enero de 2023, los miembros de TRU - UE votaron para organizar su sindicato. La votación fue del 97 % (2053) a favor de UE. Comenzaron a negociar en mayo de 2023 y llegaron a un acuerdo tentativo el 29 de marzo de 2024. El voto a favor del contrato fue del 99,5%. El nuevo contrato incluía mejoras que cambiarían la vida. Su estipendio (salario) se incrementó a \$47.000. Un aumento de casi el 50% en algunos departamentos. Financiación garantizada de cuatro a cinco años según el departamento. Un bono de firma de \$1.000, subsidios en efectivo para padres y cuidadores. primas de atención médica completas para dependientes e hijos, pases de transporte local gratuitos, tienda sindical, protecciones de causa justa, un procedimiento de quejas, capacidad para protestar pacíficamente, \$2.500,00 de asistencia para la reubicación de trabajadores graduados internacionales. La victoria había tardado mucho en llegar. Los esfuerzos de organización comenzaron casi una década antes. Las oportunidades se vieron favorecidas por una NLRB de Biden más favorable a los trabajadores. La



obtención de este contrato no sucedió por casualidad. Se enviaron y demostraron fuertes mensajes de solidaridad a la Universidad. Antes de la huelga, realizaron un piquete de práctica en el que participaron más de 500 trabajadores. Iniciaron una promesa de huelga en línea y en 36 horas más de 1000 trabajadores la habían firmado. Trajeron a sus hijos a las negociaciones para llamar la atención sobre la lucha de un trabajador graduado y la crianza de una familia.

**Comentario del Presidente de la región oriental.** Como pueden ver, los habitantes de nuestra región son muy activos y creativos cuando se trata de participar en una lucha agresiva. Lo que siempre es inspirador es ver a los trabajadores darse cuenta del poder que tienen cuando se ponen a pensar. Cuando los trabajadores tienen ideas creativas, ganamos. Ganamos cuando hacemos nuestras demandas de manera clara, contundente, visual, entusiasta, legal y, en ocasiones, ilegal. Ninguna ley puede quitarnos nuestro derecho a la huelga. Busquemos que nuestra lucha sea atractiva. Reconozcamos y aprovechemos las oportunidades que vemos o creamos. Tenemos que buscar y pensar en cómo podemos crear oportunidades. Cuando un local piensa en formas de reunir a los miembros de una manera social (u otra), debemos tener en cuenta que el objetivo principal del evento es educar y movilizar a los miembros. Una barbacoa sindical no debe ser simplemente una barbacoa sindical. El verdadero enfoque debe ser cómo vamos a aprovechar este momento, esta oportunidad, para energizar a los miembros con un plan de acción después de la barbacoa. Lo mismo ocurre con los picnics locales, las fiestas de Navidad, las reuniones sindicales, etc. La planificación, la estrategia y, lo más importante, la ejecución es donde todo se une para dar vida al sindicato. Cuando los trabajadores ven su poder, sienten su poder, entonces el sindicato está vivo y el jefe nos teme.

Todos tenemos derecho a estar enojados y frustrados por el mundo que nos rodea y por cómo nuestros empleadores no aprecian ni compensan nuestro trabajo. No nos equivocamos al sentirnos traicionados por la clase dominante y su títere, el Partido Demócrata y el Partido Republicano. Predican una cosa y transmiten división, racismo, sexismo, pobreza, falta de vivienda, encarcelamiento, hambre, inseguridad, etc. La luz que muestra el camino solo puede estar cuando nos unimos como trabajadores. Para unimos no solo en nuestro sindicato sino con todos los trabajadores. Sabemos distinguir el bien del mal y lo que está sucediendo está mal y ha estado mal durante siglos. Solo nosotros podemos solucionar esto. EDUCAR, ORGANIZAR, MOVILIZAR.

Ser miembro de un sindicato no es algo que se hace porque se pagan las cuotas. No es algo que eres porque asistes a una reunión ocasional o incluso porque eres elegido para un cargo sindical. Tiene que ser algo que eres. Tienes que llevarlo en la sangre, o lo llevas en la sangre porque el bienestar de tu familia y de tu comunidad depende de ello. El empleador siempre está tratando de aprovecharse de nosotros, ya seamos sindicalizados o no, miembros activos, inactivos o no. Los verdaderos miembros sindicales comprenden que no tiene por qué ser así en nuestro lugar de trabajo. Tenemos derechos, tenemos poder y podemos ejercer ese poder.

Como miembros de base del sindicato, todos compartimos la responsabilidad de unimos unos a otros. Vamos a organizarnos. Puede que seamos solo un puñado de personas con planes de movilizar a todo el lugar de trabajo. Vamos a asegurarnos de que se distribuyan folletos y boletines. Vamos a hacer botones sindicales, publicar o distribuir “UE Stewards”, camisetas para nuestra tienda, publicar resoluciones, mini reuniones, etc. Vamos a seguir proporcionando material educativo a nuestros miembros y veremos cómo el sindicato cobra vida.

**Así que, sigan buscando oro.** Sigán reclutando, desarrollando, comprometiendo a los miembros que no están activos porque entre ellos encontrarán nuevos líderes, nuevos activistas y alguien que puede cambiar el mundo. Una y otra vez vemos cómo una persona puede marcar la diferencia. Puede que no sepan que lo tienen dentro. Pero una vez que lo entiendan, tendrán un lugar donde concentrar toda su ira y frustración. Tendrán una vía para levantarse y marcar la diferencia como nunca antes.

**En solidaridad George Waksmunski Presidente de la región Este de la UE**



**UE Local 255, Montpelier Vermont, City Market Food Co-op.** Los miembros de UE Local 255 participaron en varias actividades, incluidas las protestas semanales por un alto el fuego en Gaza. En la tienda se ocupaban de cuestiones de acoso por parte de la dirección y de los clientes. La empresa tenía una formación contra el acoso que los empleados interpretaron como cómo soportar el acoso. No había formación sobre el acoso al cliente, como agarrar, tocar o lidiar con un lenguaje inapropiado por parte de los clientes. Otro problema fue que la empresa contrató a candidatos externos en lugar de un candidato interno para un puesto de diseñador gráfico.



(l to r) Jaryd Langevin Assistant Chief steward, Justin Stender Chief Steward, Loulie Zeichner, steward and Elizabeth Jesdale, steward.

**UE Local 228, SCA Portsmouth New Hampshire** UE Local 228 celebró su reunión mensual de miembros en julio y los nuevos oficiales locales fueron juramentados. La reunión tuvo una buena asistencia en persona y por Zoom. Se presentaron nuevas personas, los jóvenes vinieron a aprender y a involucrarse. El local realmente se ha convertido en un sindicato militante bien administrado. Tienen todo en orden.



Left to right --Keith Correll, Jane Shepard-O'Connor, Ed Martin, Dave Kirby, Shane Tassinari, Anthony Comeau, Robin Florczak, Rosie Buswell

Los nuevos y antiguos funcionarios, incluidos los miembros presentes, trabajaron diligentemente para mejorar su acceso a Internet y su presencia. También trabajaron arduamente para asegurarse de que la transición de los funcionarios financieros del banco local fuera fluida.

La presidenta saliente, Denise (Dee) Towne, expresó su profundo agradecimiento por todo el apoyo que le han brindado sus miembros. Además, expresó su gratitud por lo que ha aprendido y experimentado mientras fue presidenta. El UE Local 228 expresó su gratitud y respeto por el compromiso inquebrantable de Dee con el local y la clase trabajadora. La nueva presidenta, Jane Shepard-O'Connor, ha sido una activista de larga data del UE 228. Jane y sus funcionarios son muy adecuados para hacer un trabajo increíble para los miembros.

**UE Local 613, Escuela para niños ciegos del oeste de Pensilvania, Pittsburgh PA.** Alison Oniboni, miembro de la junta ejecutiva de la región este de UE, está llevando a su local a un nuevo nivel. Ha organizado su propia serie de capacitaciones para sus miembros. Habrá 4 sesiones de capacitación durante 5 meses. Cada sesión ofrece una capacitación de 45 minutos durante el almuerzo y una opción vespertina en Zoom el mismo día. Hizo un folleto, un Código QR y difundió la información. Desarrolló la capacitación a partir de materiales de UE e información en línea de UE. En su primer almuerzo asistieron 21 miembros. El grupo estaba formado por nuevos miembros que buscaban más información y querían participar, así como por veteranos experimentados.



**¡TRABAJADORES UNIDOS! ¡NUNCA SERÁN DERROTADOS!**



**Los miembros de la Junta Ejecutiva General (GEB) de la región Este de la UE** se reúnen en Pittsburgh con nuestros homólogos de la región Oeste y los funcionarios nacionales en septiembre para revisar, discutir y debatir los problemas actuales que enfrenta el sindicato. La GEB es el órgano de gobierno más alto del sindicato entre las convenciones nacionales. Los miembros de la GEB de la región Este son un grupo muy unido de diversos orígenes. Un grupo serio dedicado a

nuestro movimiento laboral. (de izq. a der.) Antwon Gibson, Departamento de Mantenimiento, Wabtec, Presidente de UE Local 610, Wilmerding PA. Jim Borowski, Operador principal, Buckeye Pipeline, UE Local 106 Port Reading NJ. Scott Slawson, Soldador de ensamblaje de clase uno, Wabtec, Presidente de UE Local 506, Erie PA. Margaret Dabrowski, Operadora del 911, New Britain CT., UE Local 222, sub Local 25. Dean Pacileo, Técnico CNC/Líder de la célula de mecanizado, Sargent Lock, UE Local 243, New Haven CT. George Waksmundski, Presidente de la región Este de UE UE Local 150, Pittsburgh PA. Sekia Royal, Cook II, centro de tratamiento neuro médico de Oberry, capítulo Cherry/Oberry de la UE 150, Goldsboro, Carolina del Norte. Bud Decker, operador de Melt, Kennedy Valve, presidente del sindicato UE Local 329, Elmira, Nueva York.



**sindicato UE Local 300 CGSU Universidad de Cornell, Ithaca, Nueva York.** El sindicato UE Local 300 CGSU es uno de nuestros sindicatos más nuevos de la UE. El 2 de octubre de 2024, el sindicato organizó una manifestación y una marcha para pedir a la universidad que negociará un contrato justo, reconociera su memorando de entendimiento con respecto a Momodou Tall y negocie los efectos de su suspensión. Un par de cientos de personas salieron bajo una Lluvia constante flanqueados por todos lados por la policía del campus. La energía era alta mientras varios oradores hablaban de represalias por parte de Cornell.



Pictures from UE Local 329 strike at Kennedy valve, Ithaca NY

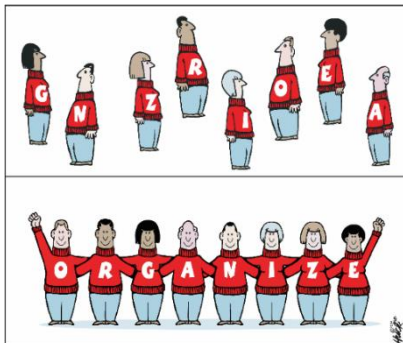
## Preámbulo de la UE

NOSOTROS, los trabajadores del Sindicato de la Industria Eléctrica, Radio y Maquinaria de América (UE, por sus siglas en inglés), comprendemos que la lucha para mejorar nuestras condiciones de trabajo y condiciones de vida son en vano, a menos que nos unamos para protegernos colectivamente en contra de las fuerzas patronales organizadas.

Comprendemos que la anterior forma de organización del sindicalismo de gremio es incapaz de defender eficazmente nuestros intereses y mejorar las condiciones de los trabajadores. NOSOTROS, LOS TRABAJADORES DEL SINDICATO DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, RADIO Y MAQUINARIA DE AMÉRICA (UE), formamos una organización que unifica a todos los trabajadores de cada ramo industrial, en la cual los miembros tienen el control, sin importar su especialidad, edad, sexo, nacionalidad, raza, credo o afiliación política y, en todo momento, continuaremos luchando firmemente para mejorar nuestras condiciones.

Nos comprometemos a una labor de unidad y a seguir los principios aquí establecidos, para perpetuar nuestra unión y trabajar conjuntamente con otras organizaciones laborales para lograr un mejor nivel de vida para los trabajadores.

Este código QR no tiene precio para todos los miembros. Te lleva a los 80 delegados de la UE. Un delegado de la UE es una lectura de 25 minutos sobre temas fundamentales y críticos para todos los miembros del sindicato. Si desea



un lugar para investigar rápidamente un problema con el que está lidiando, consulte aquí. La próxima reunión de la región Este de la UE se llevará a cabo en la primavera de 2025. La fecha y el lugar se anunciarán en nuestra reunión de la región de Baltimore. Tendremos nuestras elecciones regionales anuales para los funcionarios, la junta ejecutiva, la Junta Ejecutiva General (GEB) y los fideicomisarios en la primavera.



**SOLIDARIDAD PARA SIEMPRE**