

WHITE COLLAR

UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS PROFESIONALES Y DE OFICINA (OPEIU), AFL-CIO, CLC EDICIÓN N.º 542 | PRIMAVERA 2020



El año
de la
enfermería

75
OPEIU
1945 - 2020



En huelga por las cosas que apoyan la mayoría de estadounidenses

Por Richard Lanigan,
Presidente

Recientemente, cerca de 50,000 trabajadores representados por Trabajadores Automovilísticos Unidos (UAW) concluyeron su huelga en contra de General Motors (GM). Fue la huelga más grande en Estados Unidos en muchos años. Hubo tres temas clave en la huelga de los trabajadores automovilísticos. Primero, la unión estaba negociando para eliminar el uso desbocado de trabajadores temporales. La unión alegó que GM consideraba temporales a quienes por lo demás eran trabajadores de tiempo completo. La unión sostuvo la posición de que aplicar el término “temporal” al referirse a trabajadores regulares le permitía a GM pagarles a algunos empleados salarios y beneficios más bajos, negándoles en la práctica la posibilidad de iniciar una carrera que, a fin de cuentas, les permitiera ascender a la clase media.

La mayoría de estadounidenses favorecen un empleo regular de tiempo completo, pues generalmente constituye una oportunidad de progresar y ofrece estabilidad y beneficios marginales más generosos. Si bien el trabajo temporal siempre va a existir –y va a haber quienes lo prefieran o piensen que encaja mejor con su forma de vida– el trabajo temporal continuo es diferente. El trabajo temporal continuo no es trabajo que apoye la necesidad temporal de una empresa, sino que, más bien, la necesidad y el trabajo son constantes. El trabajo temporal continuo plantea la cuestión de si debería de haber políticas para fomentar que las empresas tengan empleados regulares o de tiempo completo, o si se debe desalentar recurrir a empleados temporales cuando el trabajo sea constante.

En segundo lugar, la unión exigió que GM produjera más autos y camiones en Estados Unidos. Cuando una compañía fabrica afuera del país, eso significa menos trabajo realizado por trabajadores estadounidenses. Ahora que tanto se habla de aranceles, guerras comerciales y luchas para mantener en Estados Unidos a los empleos de salario decente, esta es una cuestión importante. También en este caso, la política fiscal estadounidense después de la reducción de impuestos de 2017 apoya a las empresas estadounidenses que fabrican fuera del país por encima de las que producen en el ámbito nacional.

Y, por último, GM insistía en que los empleados pagaran una proporción mayor del costo del seguro médico. La unión preguntó por qué se requeriría que los empleados pagaran más cuando la compañía es rentable y el país ha promulgado una ley que hace del seguro médico un derecho para todos los estadounidenses.

Hace apenas unos cuantos años, GM recibió un rescate con dinero público, así como concesiones en materia de salarios y beneficios por parte de UAW. Después de eso, la empresa generó miles de millones de dólares en ganancias. Y a continuación, el recorte de impuestos de 2017 redujo la tasa de impuestos de 35% a 21%.

Si los estadounidenses favorecen el trabajo regular de tiempo completo, el seguro médico como función del empleo y producir más bienes en los Estados Unidos, ¿por qué la política fiscal y las reglas contables

les dan un tratamiento favorable a las empresas que manufacturan bienes fuera de Estados Unidos, especialmente cuando esos bienes se van a vender al consumidor estadounidense?

En otro acontecimiento reciente, 25,000 profesores se declararon en huelga contra la Junta de Educación de Chicago, otra muestra de solidaridad igualmente fuerte. Las negociaciones de Unión de Profesores de Chicago se suspendieron cuando

Estas huelgas muestran que más de 75,000 personas arriesgaron su empleo, sufrieron pérdida de ingresos y se fueron a la huelga para abordar cuestiones de política que afectan a todo el país.

las escuelas se negaron a satisfacer la exigencia de la unión de tener una enfermera en cada plantel. Los padres de familia apoyaron abrumadoramente a los profesores en esta cuestión de seguridad de los estudiantes. Contar con enfermeras en las escuelas es una cuestión de política.

Estas huelgas muestran que más de 75,000 personas arriesgaron su empleo, sufrieron pérdida de ingresos y se fueron a la huelga para abordar cuestiones de política que afectan a todo el país. ¿Por qué hay que ponerse en huelga para alcanzar metas apoyadas por la mayoría de los estadounidenses y que podrían resolverse fácilmente mediante legislación? ■

Apoye la Ley PRO en favor del poder del trabajador

La Cámara de Representantes aprueba una de las reformas laborales más significativas en la historia de Estados Unidos. ¿Y ahora qué?

Se necesita su ayuda para la aprobación de una de las reformas de la ley laboral más significativa en la historia de Estados Unidos. Una ley que pondrá el poder en manos de los trabajadores sindicalizados y revertirá decenios de leyes destinadas a destruir las uniones.

A principios de febrero, la Cámara de Representantes aprobó la Ley de Protección del Derecho a Organizarse (PRO) y ahora necesitamos su ayuda para presionar al Senado para que haga lo correcto y la convierta en ley. Pónganse en contacto con Mitch McConnell, líder de la mayoría en el Senado, y díganle que someta este proyecto de ley a votación. ¡Y exhorten a su senador a votar en favor de la ley PRO!

En primer lugar, esta ley prolaboral merece ser puesta en contexto, para entender por qué es tan importante reformar las leyes laborales de Estados Unidos para revertir la tendencia de fomentar la desigualdad y estancar salarios, que ha durado por décadas.

Las investigaciones señalan que casi la mitad de los estadounidenses se afiliarán a una unión hoy mismo si tuvieran la oportunidad. Pero como bien saben millones de miembros de uniones, esa oportunidad suele estar bloqueada por las empresas que sistemáticamente recurren a tácticas ilegales para arruinar a las uniones, recibiendo pocas o ninguna sanción por hacerlo.

Entonces, ¿qué hace este proyecto de ley?

Vamos a desglosar el proyecto de ley para explicar cómo funciona, usando el texto de la misma ley y el análisis del Instituto de Política Económica (EPI).

Frenar las actividades ilegales de las empresas

Más de la mitad de las campañas organizativas de las uniones se topan con resistencia ilegal por parte de las empresas, que reciben pocas o ninguna sanción por violar la ley. La Ley PRO remedia esta situación estableciendo sanciones significativas para las empresas, en forma de salarios retroactivos y compensación de daños, sin importar la situación migratoria de los empleados.

La ley también requeriría que la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) fuera ante un tribunal para obtener un mandato para reinstalar de inmediato a los trabajadores que, a juicio de la Junta, hubieran sufrido represalias ilegales. “Con esta reforma”, señalan los investigadores del EPI, “los trabajadores no se quedarán sin trabajo y sin salario mientras su caso avanza por el sistema”.

Finalmente, de ser promulgada, la ley les prohibiría a las empresas obligar a los

empleados a renunciar a su derecho a entablar demandas colectivas como condición de empleo. Esta es una estrategia cada vez más siniestra a la que recurren las empresas para protegerse de las consecuencias de sus acciones.

Racionalizar las elecciones

Mientras más retrase la empresa una elección de la NLRB –generalmente cuestionando innecesariamente el derecho a votar de los trabajadores y reduciendo el tamaño de la unidad negociadora propuesta–, más tiempo tendrá para llevar a cabo entrevistas personales de audiencia cautiva y amenazar el sustento de los trabajadores. La Ley PRO prohíbe que las empresas obliguen a los trabajadores a asistir a reuniones antisindicalistas, con lo que se les priva de una de las herramientas que más usan las empresas para disuadir a los empleados de votar en favor de la representación sindical.



Miembros de la Local 8 se reunieron con la Senadora Patty Murray (D-Washington), tercera de la izquierda, para cabildear en favor de la Ley PRO.

Conforme a la ley, cuando las empresas interfirieran en el proceso electoral, la NLRB tendría la facultad de requerir que negociaran de buena fe “si tenían el apoyo de la mayoría de los trabajadores antes de la elección”, señala el EPI. La Ley PRO también restablecería una regla de tiempos de Obama que requería que las compañías revelaran el nombre de las firmas antisindicalistas y el monto de los pagos hechos para que estas arruinen los esfuerzos de las uniones.

Poner fin al “derecho al trabajo” y negociar de buena fe

Quizá la característica más sólida de la ley es la cláusula que efectivamente acaba con las leyes de “derecho al trabajo” adoptadas en 27 estados, con las que los trabajadores han sido despojados de su poder. Las cláusulas llamadas de “derecho al trabajo” permiten que las empresas dividan y conquisten a su fuerza de trabajo sindicalizada, permitiendo que haya “free riders” –aquellos que se benefician de la seguridad de un acuerdo de negociación colectiva– para evitar que paguen lo que sería justo, pese al hecho de que ganen en promedio 22% más que los trabajadores sin contrato sindicalizado.

Si ustedes votaran hoy por afiliarse a una unión, hay una posibilidad de 1 a 2 de que la empresa le dé largas al proceso, dejándolos a ustedes y a sus compañeros sin acuerdo de contrato colectivo a estas alturas del próximo año. Las empresas alargan artificialmente el proceso de negociación, señala el EPI, para evitar llegar a un acuerdo, creando “una situación descorazonadora para los trabajadores” y permitiendo que “de paso se fomente una sensación de futilidad”.

Continúa en la página 4

Apoye la Ley PRO en favor del poder del trabajador

Viene de la página 3

Para nivelar la balanza, la Ley PRO establece un proceso nuevo en el que, primero, la NLRB puede requerir mediación si se estanca el proceso. Y después, de ser necesario, ordena una mediación obligatoria para llegar a un primer contrato.

Protecciones durante la huelga

La Ley PRO también acabaría con el derecho de las empresas a reemplazar permanentemente a los trabajadores en huelga, haciendo del derecho a la huelga una herramienta aun más potente para los trabajadores. También revoca la prohibición de 1947 de las huelgas secundarias, que permiten que empleados de otras empresas participen en una huelga de solidaridad para presionar a la otra compañía para que cumpla con las demandas de los trabajadores en huelga.

Acabar con las clasificaciones engañosas

Las cláusulas restantes de la ley abordan la cambiante naturaleza del trabajo y de los trabajadores en Estados Unidos. Conforme ha proliferado la “economía flexible” y las empresas tienden como siempre a impedir que los trabajadores alcancen acuerdos de contrato colectivo, las definiciones legales de “contratista independiente” y de “supervisor” han sido ampliadas con toda intención por las empresas para despojar a los empleados de sus

derechos (los contratistas independientes y los supervisores actualmente no están protegidos por las leyes laborales federales). La ley podría tipificar definiciones más concretas de esos términos, lo que les daría a más trabajadores el derecho de formar la unión de su preferencia.

Finalmente, la ley dejaría más clara la situación de los trabajadores con más de un patrón, reconociendo que, simplemente, un solo empleo no es bastante para muchos trabajadores que suelen tener que ofrecer por fuera su mano de obra, aceptar empleos temporales para cubrir sus necesidades económicas o trabajar en franquicias de compañías muy grandes, por ejemplo, McDonald’s.

¿Qué pasaría si no la aprueba el Senado?

Aunque el proyecto de ley no fuera aprobada por las salas del Senado, dominadas por las corporaciones, su aprobación en la Cámara sigue teniendo significación histórica y relevancia estratégica para cualquier persona interesada en el bienestar de los trabajadores.

El debilitamiento del poder de los trabajadores es una estrategia concertada emprendida por las corporaciones, la clase gerencial y sus

conspiradores contra los trabajadores en el gobierno. Los objetivos de la ley son claros: al reforzar a las uniones y al poder negociador de los trabajadores, estos tendrán la oportunidad de revertir el estancamiento salarial y el desequilibrio de poder que, en la actualidad, mantiene a más estadounidenses que nunca en un estado de precariedad constante, a pesar de trabajar largas jornadas y de producir más que nunca.

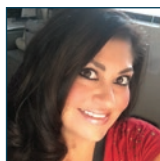
Por eso es muy importante que todos nosotros nos dirijamos a nuestros senadores y los exhortemos a tomar acción respecto de la ley PRO. La aprobación del proyecto de ley en la Cámara pone de relieve problemas dentro de nuestro sistema de relaciones laborales y de nuestra economía en su conjunto, que simplemente deben ser abordados si tenemos la esperanza de evitar los peligros de una situación económica notablemente similar: la que desembocó en la Gran Depresión. Esa crisis económica motivó la promulgación de la Ley Nacional de Relaciones Laborales de 1935 que, en términos muy claros, creó la economía adecuada para los trabajadores que los estadounidenses habían anhelado.

En la portada: Es el año de la enfermería y OPEIU está celebrando al esforzado personal de enfermería de OPEIU. De izquierda a derecha vemos a Eric Mendonca, Brandon Chang y Courtney Martin, enfermeros registrados del The Queen’s Medical Center en Honolulu, Hawái, y orgullosos miembros de la Asociación de Enfermeros de Hawái, Local 50 de OPEIU. Vea a nuestras enfermeras campeonas y profesionales de la atención médica en la página 11.

EN EL INTERIOR



Haga su solicitud ahora para las becas 2020 de OPEIU 6



Obtenga su título gratis; solo a través de su unión 7



El año de la enfermería: Celebramos al esforzado personal de enfermería de OPEIU 11



Empleados de Kickstarter se afilian a OPEIU y son una de las primeras uniones de tecnología de la historia 14

La adicción a opioides afecta a las familias trabajadoras especialmente duro

Los Centros de Control y Prevención de Enfermedades reportaron recientemente que el abuso de opioides es responsable de dos terceras partes de muertes por sobredosis de droga en Estados Unidos.

La intensificación de la crisis –instigada por una combinación de factores sociales, económicos y estructurales– está perturbando y desarraigando comunidades de clase trabajadora en los 50 estados. Pero ¿cómo llegamos a esto?

Los opioides suelen recetarse para contrarrestar el dolor crónico, cosa que hacen reduciendo o bloqueando por completo los mensajes de dolor que se le envían al cerebro. Aunque la adicción a los opioides afecta a todos los segmentos de la sociedad estadounidense, las investigaciones de la *Revista Americana de Salud Pública* apuntan a que el grueso de la crisis recae en las comunidades de clase trabajadora, donde la economía está dominada por empleos manuales, como construcción, minería, fabriles, de almacenes y de las fuerzas armadas, que implican grandes riesgos físicos.

“Cuando se sufren a lo largo de los años”, observan los autores, “las lesiones en el trabajo pueden dar origen a condiciones de dolor crónico, lo que puede desembocar en una espiral descendente de discapacidad y pobreza. Aunque los analgésicos opiáceos pueden permitir que mantengan su empleo quienes sufren lesiones por lo demás debilitantes, las personas en ocupaciones manuales parecen estar en mayor riesgo de consumirlos con fines no médicos”.

Y plantean que la crisis “fundamentalmente está impulsada por conmociones económicas y sociales”. Eso puede explicar en parte que comunidades post-industriales, como en Kentucky, Virginia Occidental y Ohio, estén viviendo el incremento más significativo en muertes por opioides.

A medida que cerraban fábricas y minas de carbón, los empleados relegados –que por muchos años llevaron a cabo un trabajo agotador a cambio de un salario y beneficios decentes– se vieron forzados a enfrentarse a dolencias físicas que les cambiaban la vida al tiempo que perdían su empleo, que el valor de sus casas se desplomaba y que sus comunidades quedaban en ruinas. Cuando desaparecieron los empleos del carbón, señaló un participante en un estudio Bucknell de la crisis, las familias se fracturaron. “Algunas

personas empezaron a beber fuertemente y a maltratar a sus hijos, que a su vez quedaban traumatizados y buscaban el alivio de OxyContin”.

En noviembre, la Oficina Nacional de Investigaciones Económicas publicó parte de un estudio en marcha sobre los orígenes de la crisis de opioides. En el estudio, los autores revelan lo que creen que fue el precursor de la epidemia actual: la llegada de OxyContin a los mercados de Estados Unidos en 1999. El fabricante del medicamento, Purdue Pharma, estratégicamente mercadeó su producto donde era más fácil recetarlo.

Los autores aseguran que la estrategia comercial puede “explicar una porción sustancial de muertes por sobredosis en los últimos veinte años”.

La crisis se complica por la estructura de la economía estadounidense y su sistema de salud orientado al lucro, que incentiva las soluciones de corto plazo para los problemas de largo plazo. Aunque el trabajador de línea no sindicalizado que sufre de dolor crónico de espalda podría necesitar terapia física y varias semanas

lejos de la planta de producción para recibir tratamiento, la presión de mantener a la familia, aunada a la siempre presente amenaza de perder el empleo, incentiva la búsqueda de una solución rápida. Más que tratar la causa del dolor a largo plazo, los opioides lo manejan en lo inmediato, reflejando las maquinaciones cortoplacistas de nuestra economía.

Cada día, 46 personas mueren por sobredosis que implican a opioides de receta, lo que representa 35% de todas las muertes por sobredosis de opioides en Estados Unidos. Desde que se introdujo OxyContin, casi 400,000 personas –más de la población de Cleveland– han muerto por opioides de receta.

Mientras no hagamos cambios significativos en la forma en que todos los trabajadores están protegidos de lesiones graves en el trabajo, o en la forma en que el sistema de salud prioriza las soluciones y las ganancias de corto plazo por encima del cuidado sustentable y de largo plazo que merece todo trabajador, habrá razones de sobra para esperar más “soluciones” peligrosas por parte de la industria farmacéutica.

Aunque la adicción a los opioides afecta a todos los segmentos de la sociedad estadounidense (...) el grueso de la crisis recae en las comunidades de clase trabajadora.



Haga su solicitud ahora para las becas de OPEIU 2020

Ya se están recibiendo las solicitudes para las becas educativas OPEIU en 2020 y se invita a todos los miembros elegibles y a sus familiares a solicitarlas. El plazo vence el 30 de abril.

Puede encontrar información y la solicitud en opeiu.org, en la pestaña Recursos para Miembros, así como en la app de OPEIU que puede descargar gratuitamente en la App Store para iPhone y en Google Play para dispositivos Android.

Las oportunidades de beca consisten en la beca en memoria de Howard Coughlin, que concede 12 becas para educación superior de tiempo completo de \$6,500 y siete becas de medio tiempo de hasta \$2,650 a los miembros de OPEIU, miembros asociados y sus dependientes. La Beca de Estudios Laborales John Kelly concede 10 becas de hasta \$3,250 a miembros de la OPEIU o miembros asociados que busquen un título de licenciatura o posgrado en estudios laborales, relaciones industriales y liderazgo y administración sindical. Y el Fondo de Becas Romeo Corbeil-Gilles Beauregard les ofrece a veinte adolescentes la oportunidad de aprender sobre el movimiento laboral al tiempo que disfrutan la vida al aire libre.

Los detalles completos, las reglas y las solicitudes están disponibles en opeiu.org en la pestaña Recursos para Miembros. Haga su solicitud hoy mismo.

Las oportunidades de beca consisten en la beca en memoria de Howard Coughlin, que concede 12 becas para educación superior de tiempo completo de \$6,500 y siete becas de medio tiempo de hasta \$2,650 a los miembros de OPEIU, miembros asociados y sus dependientes.

¡Atención adolescentes de OPEIU!

Todos los años, OPEIU ofrece un campamento de verano a 20 hijos de miembros o miembros asociados de OPEIU de 13 a 16 años de edad. Este año, el campamento de una semana se llevará a cabo del 14 al 19 de julio en la Universidad de Missouri en Columbia y enseñará que las uniones protegen los intereses de los trabajadores, impartiendo al mismo tiempo divertidas actividades de verano, como natación, canotaje y volibol. Es una excelente oportunidad de hacer nuevos amigos y de divertirse bajo el sol.

SOLICITUDES PARA LA BECA OPEIU DISPONIBLE YA

**Su unión puede ayudarlo
a pagar la universidad**

HAGA SU SOLICITUD ANTES DEL 30 DE ABRIL

Obtenga su título gratis; ¡solo a través de su unión!

Su unión le ofrece varias opciones para impulsar la educación de usted y de su familia, sin costo o a muy bajo costo para usted.

A través del **programa de OPEIU Universidad Gratuita**, los miembros y sus familiares pueden alcanzar títulos o certificados de asociado en numerosas áreas de estudio **COMPLETAMENTE GRATIS**, estudiando en línea a través del Colegio Comunitario Eastern Gateway en Ohio. Tienen derecho a participar todos los miembros al corriente, sus hijos, hijos adoptivos, nietos, cónyuges, parejas de hecho, dependientes financieros, padres, hermanos, yernos y nueras.

Los miembros también están aprovechando el nuevo **programa de OPEIU de títulos a bajo costo**, establecido en diciembre, que les permite a los miembros al corriente y sus familiares obtener un título de licenciatura a muy bajo costo.

OPEIU se asoció con Central State University, un colegio público cerca de Dayton, Ohio, para darles a los miembros y sus familias la oportunidad de obtener una licenciatura en administración de empresas o en pedagogía (de preescolar a 5º grado), con un desembolso anual de no más de \$4,500 para estudiantes de tiempo completo. En muchos casos, el costo es significativamente menor. Ese costo incluye todas las colegiaturas, los libros de texto electrónicos y otras cuotas. Los familiares no necesitan ser dependientes financieros ni vivir con el miembro de la unión para tener derecho. Para inscribirse se requiere un título de asociado o 60 horas de crédito en la especialización deseada.

Imagine lo que puede lograr con el programa Universidad Gratuita de OPEIU. Descubra más visitando freecollege.opeiu.org.

Universidad gratuita Fechas de inicio

Verano: 1º de junio
Otoño 1: 17 de agosto
Otoño 2: 12 de octubre

Fechas de inicio para títulos de bajo costo

Verano: 18 de mayo
Otoño 1: 17 de agosto
Otoño 2: 5 de octubre

A la fecha, los miembros de OPEIU han ahorrado más de \$4,434,000 en colegiaturas, libros electrónicos y otras cuotas gracias al programa Universidad Gratuita de OPEIU.

Miembro de la Local 251 obtiene un título universitario gratis

Jolene Tapia, miembro de la Local 251 y asistente administrativa en los Laboratorios Nacionales Sandia en Albuquerque, Nuevo México, obtuvo su título de asociada en administración de empresas a través del programa Universidad Gratuita de OPEIU. “Quiero agradecerle personalmente a la unión por haberme dado la oportunidad de impulsar mi educación”, declaró Tapia. “Fue una experiencia maravillosa”.

Felicitaciones a la hermana Tapia y a los miles de miembros de OPEIU que ya se graduaron o que van a obtener su título a través de los programas de educación superior de OPEIU.



Jolene Tapia, miembro de la Local 251, obtuvo su título de asociada a través del programa Universidad Gratuita de OPEIU.

Conozca los muchos beneficios de la membresía de OPEIU

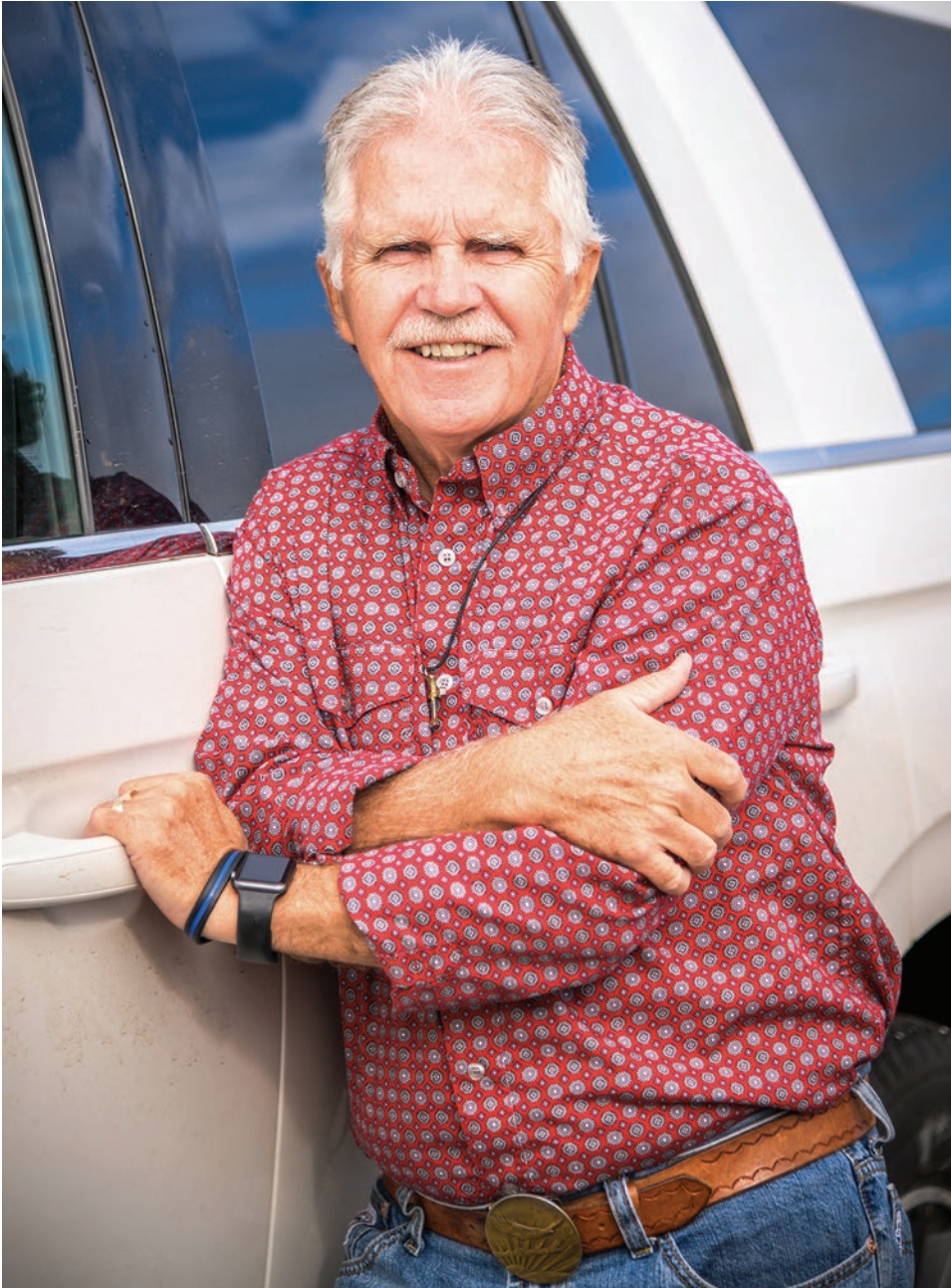
Como miembro de OPEIU, usted tiene derecho a numerosos beneficios valiosos sin costo alguno para usted y su familia. Todos se le proporcionan sin ningún costo por su unión, como los siguientes:

- \$2,000 Beneficio por fallecimiento
- \$2,000 Beneficio por fallecimiento o desmembramiento accidentales
- Protección de identidad
- Reducción de deuda estudiantil
- Universidad gratuita (título de asociado)
- Título a bajo costo (título de licenciatura)
- Remolque/Llamadas para servicio
- Privilegio de la unión
- Así como numerosos beneficios para los miembros canadienses



Visite opeiu.org y haga clic en la pestaña Recursos para miembros si desea mayor información sobre todos los beneficios gratuitos para miembros de OPEIU.

El servicio de adquisición de autos Union Plus cautiva a un hipnoterapeuta de OPEIU



Dave Guy, miembro de la Local 472, con su nuevo Ford Expedition, adquirido con el apoyo del Servicio de Adquisición de autos Union Plus.

Dave Guy no estaba pensando en comprar un auto nuevo. Su Chevrolet Tahoe 2012 ya tenía algunas millas pero seguía funcionando y era un buen auto para el lugar donde él vivía: a 8,000 pies de altura en las montañas del suroeste de Colorado.

Guy es miembro de la Local 472, con sede en California. Él es consejero e hipnoterapeuta con licencia profesional semirretirado, y asesor pastoral de su iglesia.

Pero cuando recibió un mensaje de Union Plus en el que se invitaba a los miembros a adquirir autos fabricados por uniones, él empezó a reevaluar su Tahoe.

Guy se comunicó con el Servicio de Adquisición de Autos Union Plus para ver si había concesionarias cercanas que ofrecieran el descuento sindical. Un amigo que trabajaba en una concesionaria Ford cercana lo animó a ir y probar un nuevo Ford Expedition. Jenny, la esposa de Guy, proclamó que era “un excelente auto” y ahora Guy es el orgulloso propietario de un Ford Expedition nuevo.

El Servicio de Adquisición de Autos Union Plus, administrado por TrueCar, es un destacado servicio de comparación de precios y ayuda a los miembros de la unión y sus familias a encontrar el mejor auto o camión, nuevo o usado, al mejor precio, además de ofrecer otros ahorros y beneficios. Con el Servicio de Adquisición de Autos, los miembros de la unión ahorran en promedio \$3,402 respecto del precio de venta sugerido por el fabricante (MSRP)* en autos nuevos. Y los miembros de la unión reciben un descuento directo de \$100 por parte de Union Plus si adquieren un auto fabricado por uniones a través de TrueCar.

“Union Plus simplemente podría haber dicho: ‘Somos una unión, compren lo fabricado por uniones’, o ‘Gracias por apoyar a las uniones’. Pero en cambio dice: ‘Por apoyar a las uniones, les vamos a dar un descuento de \$100’”, comentó Guy.

En general, adquirir un auto nuevo con el apoyo de Union Plus fue “una experiencia maravillosa”, aseguró.

Si desea mayor información sobre el servicio de Adquisición de Autos Union Plus, visite unionplus.org/autobuying.

* Del 1/7/2018 al 30/9/2018, el ahorro promedio calculado respecto del MSRP presentado por concesionarios certificados TrueCar en el Servicio de Adquisición de autos Union Plus de TrueCar, basado en usuarios que recibieron ofertas de precios en existencia y que TrueCar identificó que habían comprado un vehículo nuevo de la misma marca y modelo que el de la oferta de precios en existencia por parte de un concesionario autorizado al 31/10/2018, fue de \$3,402. El ahorro efectivo para usted puede variar debido a numerosos factores, como el vehículo que seleccione, la región, el concesionario y los incentivos correspondientes del fabricante específico, que están sujetos a cambios. El fabricante determina el MSRP y puede no reflejar el precio al que se venden generalmente los vehículos en la zona de venta del concesionario, ya que no todos los vehículos se venden al MSRP. Cada concesionario establece sus propios precios.

La nueva aprendiz de organizadora Kelly Russo trabaja por cambios positivos en el lugar de trabajo



Kelly, Russo, aprendiz de organizadora de la Local 2

Kelly Russo no creció en un familia sindicalista ni en un ambiente favorable a las uniones, pero después de aceptar un puesto en la Fundación Nacional para la Democracia (NED), organización de derechos humanos en Washington, D.C., no tardó en darse cuenta de que los derechos de los trabajadores son efectivamente derechos humanos fundamentales.

Originaria de Atlanta, con una licenciatura en relaciones internacionales de la Universidad de Georgia que obtuvo en 2017, Russo participó con varios colegas de NED para organizarse con la Local 2. Después de ganar una elección NLRB con el 87% de apoyo, ella decidió dedicarse a su pasión a tiempo completo convirtiéndose en la más nueva aprendiz de organizador de la Local 2.

“Desde hace mucho tiempo me siento frustrada por las pésimas políticas laborales y los salarios que se ven en la mayoría de las organizaciones no lucrativas de la región de D.C.”, afirmó Russo. “Los trabajadores de organizaciones no lucrativas merecen un salario decente y seguridad, más que políticas que están cambiando constantemente. Después de haber visto de primera mano el poder que la campaña de sindicalización les dio a mis compañeros en NED, yo quise ayudar a darles a otros trabajadores la misma sensación de control y poder. Estoy muy entusiasmada por usar lo que aprendí en la campaña para ayudar a los demás a hacer cambios positivos en su lugar de trabajo”.

En memoria de Butch Grafton, fundador de PHPA

OPEIU conmemora las numerosas aportaciones de Charles Grafton, “Butch”, ex presidente y fundador de la Asociación de Pilotos Profesionales de Helicóptero (PHPA), precursora del actual Consejo de Aviación de OPEIU, que murió a la edad de 70 años.

Grafton fue veterano de la guerra de Vietnam, donde ganó numerosos reconocimientos, entre ellos la Cruz de Vuelo Distinguida. Después de muchos años de servicio militar, él se desempeñó como instructor de vuelo por instrumentos por contrato durante 30 años en Fort Rucker, Alabama, de donde se retiró en 2018. Hombre de múltiples talentos, él también lanzó y manejó un exitoso negocio de renta de canoas durante veinte años.

En 2000, Grafton empezó a trabajar para formar la PHPA, afiliada a OPEIU, que fue lanzada en 2002, llevando por primera vez los beneficios de la sindicalización a los pilotos de helicóptero. Trabajando con OPEIU, PHPA fue responsable de los aumentos en salarios, beneficios y normas de seguridad en la industria. Grafton fue elegido como primer presidente, puesto que mantuvo muchos años hasta que se retiró.

Él formaba parte de una familia extendida muy grande y, junto con su esposa Sharron, organizaba en su casa incontables eventos familiares, comunitarios y de beneficencia. Era conocido por su brillante intelecto y su enérgico ingenio y le encantaba compartir su cúmulo de conocimientos con todos para hacer del mundo un lugar más equitativo, como quedó evidenciado en su hábil liderazgo de la asociación de pilotos de helicóptero.

A Grafton le sobreviven su esposa, Sharron Sharp Grafton, su hijo Will Grafton y su esposa Michelle, y sus nietas Alexandra Grafton y Brooklyn Gouge. OPEIU le manifiesta sus más profundas condolencias a su familia y su más sincera gratitud por su trabajo para impulsar la vida y la carrera de los pilotos de helicóptero sindicalizados en todo el mundo.



Butch Grafton

EL AÑO DE LA ENFERMERÍA

Celebramos
al esforzado
personal de
enfermería
de OPEIU



Personal de enfermería de la Local 40 de Macomb Township, Michigan, cabildean en el Capitolio en favor de una proporción segura de pacientes por enfermera. De izquierda a derecha vemos al presidente de la Local 40 Jeff Morawski, la tesorera Joanne Czeiszperger, el administrador Marty VanDerHeyden, la vicepresidenta de la Unidad de Enfermeras Registradas de Ascension Providence Rochester Jo Walker, el secretario de actas Joe Smithson y la vicepresidenta de la Unidad de Enfermeras Registradas de McLaren Macomb Dina Carlisle. Todos son enfermeros registrados.

Reportaje de portada

Es el año de la enfermería y OPEIU tiene mucho que celebrar

La Organización Mundial de la Salud (OMS) designó 2020 como el “Año de las enfermeras y parteras”, en honor al bicentenario del natalicio de Florence Nightingale, considerada la fundadora de la enfermería moderna.

Este reconocimiento es de especial importancia en estos momentos ya que todos dependemos de los profesionales de la enfermería y la medicina durante la pandemia global del coronavirus.

OPEIU representa a más de 14,000 enfermeras y otros profesionales de la medicina en uniones locales de todo Estados Unidos. Estos esforzados hombres y mujeres dedican cada día de su vida a atender las necesidades de sus pacientes, de sus comunidades y de su unión.

Entregados y desinteresados, las enfermeras y enfermeros de OPEIU trabajan largas jornadas en hospitales y clínicas por todo el país, pero aun así tienen tiempo de abogar a nombre de sus pacientes y compañeros de trabajo y de hacer que su unión sea una fuerza poderosa y efectiva en el lugar de trabajo.

Y también pasan su limitado tiempo libre en muchas obras de beneficencia, conectándose con sus comunidades a través de campañas de alimentos y ropa y, en todos los casos, demostrando que se preocupan por sus vecinos. No tienen miedo de alzar la voz y tomar medidas colectivas cuando sienten amenazados sus derechos en el trabajo y su unión.

OPEIU se enorgullece de reconocer y honrar a sus enfermeros y profesionales de la atención médica que día con día suministran el más alto nivel de atención a los pacientes. ¡En OPEIU, todos los años son el año de la enfermería!

“Un enfermero sindicalizado es un enfermero con poder. Tener voz y la sensación de seguridad, de saber que alguien nos apoya”.

– Mervin Henson, RN, Local 50



El personal de servicios ambulatorios de obstetricia y ginecología de la Local 30 en San Diego apoya a su compañera Jen Parenteau, de blusa gris, que posteriormente falleció tras una prolongada batalla contra el cáncer.

“La razón que tuve para ser enfermero es la misma razón por la que decidí actuar en el movimiento laboral: ayudar a los demás a que se sientan mejor y llevar una vida mejor es la meta en común de nuestra profesión, pero también es la piedra angular de nuestra gran unión, OPEIU”.

**– Jeff Morawski, RN,
Presidente de la Local 40**



Las enfermeras de la Asociación de Enfermeras de Florida, Local 713 de OPEIU, se presentaron en un programa de radio para hablar del agotamiento y el suicidio entre las enfermeras, que ocurre a tasas más elevadas que en la población general.

“Ser enfermera me permite hacer lo que hago mejor: cuidar a los demás. No me imagino en ningún otro empleo que pudiera procurarme tanta alegría. Y ser enfermera de OPEIU me da la seguridad de saber que alguien me apoya. Algo más grande que yo me está cuidando”.

**– Lora Crosswhite, RN-BC, BSN,
directora de la Local 112**



Los miembros de GSAF-Local 100 de OPEIU en el centro Broward de Recuperación de Adicciones en Fort Lauderdale, de izquierda a derecha, son las enfermeras y enfermeros registrados German Wither, Desiree Upshaw, Claris Frost y los especialistas de salud conductual Beatriz Felton y Tracy Myers.



Trabajadores médicos de la Asociación de Enfermeras de Hawái-Local 50 de OPEIU salieron en bloque durante las negociaciones contractuales en el Centro Médico Straub en Honolulu, Hawái. Las enfermeras salieron a las calles durante tres semanas en piquetes informativos, lloviera o tronara, para llamar la atención sobre una política de asistencia obsoleta e injusta que obliga a los empleados a presentarse a trabajar aunque estén enfermos, so pena de medidas disciplinarias, lo que pone en peligro la salud de los pacientes. Su solidaridad rindió frutos con la ratificación de un nuevo contrato que establece la creación de un grupo de trabajo, con representantes de la unión y empleados no negociadores, que recomendarán cambios a la política de asistencia. “Fue muy inspiradora la solidaridad demostrada por los miembros de la Local 50 en Straub”, comentó Dan Ross, RN, vicepresidente internacional y presidente de la Local 50. “Se presentaron todos los días durante tres semanas, con lluvia o con sol, demostrando que la acción colectiva puede generar grandes mejoras en el lugar de trabajo y proteger la salud de los pacientes”.

“Ser enfermera de OPEIU me ha dado la oportunidad de abogar por mis pacientes y colegas. Estoy orgullosa de poder decir que mi trabajo es un lugar mejor porque soy miembro de un hospital sindicalizado. OPEIU nos ha ayudado, a mí y a mis compañeras enfermeras, en nuestras condiciones de trabajo y para poder luchar por lo que es correcto y justo para nuestros pacientes”.

– Joanne Czeiszperger, RN, BSN, tesorera de la Local 40



Elizabeth Hoy, enfermera practicante de la Local 112 de OPEIU en Healthcare Pennsylvania, proporciona tratamiento médico a raíz de un huracán en Haití.

“Ser enfermera me permite dedicar mi tiempo a hacer que alguien se sienta mejor. Solo para hacerles saber que alguien se ocupa de ellos”.

– Lenore Joyce, RN, BSN, Local 112



Enfermeras del Hospital Lehigh Valley-Hazleton de Pensilvania y miembros de la Local 112 de OPEIU Healthcare Pennsylvania, representando 439 años de experiencia en enfermería.

¡La enfermería es la profesión más confiable por décimo octavo año!

Por 18 años consecutivos, cosa sin precedente, la enfermería ha encabezado la lista de las profesiones más confiables en el país, con la puntuación más alta en materia de honestidad y ética.

En una reciente encuesta de Gallup, 85% de adultos respondió que la honestidad y las normas de ética de las enfermeras son “muy altas” o “altas”. Esto representa un ligero incremento respecto de 84% en 2018. Compare esa cifra con la confianza general en la honestidad y las normas de ética de los congresistas, que ronda un lamentable 12%.

NOVEDADES EN LAS UNIONES LOCALES



En una histórica victoria, los empleados de Kickstarter, una de las plataformas de financiamiento colectivo más grandes del mundo, votaron para afiliarse a OPEIU.



Empleados de Kickstarter se afilian a OPEIU y son una de las primeras uniones de tecnología de la historia

En una revolucionaria victoria para OPEIU, 85 ingenieros, directores, analistas, diseñadores, coordinadores, especialistas en soporte al cliente y otros empleados de la compañía de financiamiento colectivo Kickstarter votaron para afiliarse a la Local 153 en Nueva York, convirtiéndose así en una de las primeras uniones de trabajadores de tecnología en la historia de Estados Unidos.

Los problemas en el lugar de trabajo que hace más de un año incitaron la creación del comité organizativo de la nueva unión, conocido como Kickstarter United (KSRU) son idénticos a los que resuenan entre profesionales en toda la industria de tecnología sin organizar. Los empleados de Kickstarter consideraron que su empresa, una corporación de beneficio público, debería estar a la altura de los progresistas valores fundacionales que propugna, asegurando que haya confianza y transparencia en la administración, garantizando paga igual por trabajo igual, implementando prácticas de contratación más incluyentes y dándoles voz a los empleados en el proceso de toma de decisiones.

“Creemos que la sindicalización es el camino para impulsar todas nuestras metas”, declaró Oriana Leckert, vocera de KSRU y jefa de extensión periodística en la compañía. “Fue todo un honor poder tener conversaciones profundas con tantos de mis colegas sobre estos temas. Utilizar nuestro poder colectivo para mejorar nuestro lugar de trabajo y nuestra vida profesional le dará a Kickstarter más posibilidades de tener un impacto radical y positivo en la sociedad, ya que nos permitirá abogar por los derechos de los trabajadores, lo cual es un pilar fundamental en la lucha contra la desigualdad”.

Después de formar el comité organizativo inicial, KSRU decidió asociarse con la Local 153, dado el dilatado historial de esta local radicada en Nueva York de representar a gran variedad de profesionales de todas las líneas industriales y por su compromiso de llevar justicia económica a los centros de trabajo y justicia social a las comunidades. Aunque la respuesta inicial de Kickstarter ante la campaña organizativa fue decepcionante, la gerencia a fin de cuentas se abstuvo de toda interferencia con el proceso electoral NLRB, garantizando que los empleados tuvieran la libertad de sacar sus propias conclusiones en el tema de adherirse a una unión.

“El sector de tecnología representa una nueva frontera para la organización sindicalista, y OPEIU está entusiasmada por representar a uno de los primeros grupos de tecnología que lograron ganar derechos de negociación y ser parte de los esfuerzos del movimiento laboral por mejorar la vida de los empleados de tecnología en todas partes”, declaró Richard Lanigan, presidente de OPEIU y gerente comercial de la Local 153.

La Local 153 apoyará a los nuevos miembros que ahora van a trabajar para elaborar un proceso incluyente y transparente para determinar las propuestas y prioridades de los empleados en las negociaciones. Tanto los miembros de OPEIU como los de KSRU están entusiasmados por trabajar juntos con la gerencia de Kickstarter para negociar un contrato mutuamente beneficioso y aprovechar las lecciones aprendidas tanto en la organización como en la campaña de negociación para que sirvan de orientación para organizar a los trabajadores de tecnología en el futuro.

“A los trabajadores técnicos en la industria los suben a un pedestal hasta que ya no son necesarios. Pero en una empresa, cada trabajador hace que esta sea lo que es: desde las personas de contacto con la comunidad, hasta la gente de soporte al cliente y la que maneja los establecimientos”, comentó Daniel Jurado, ingeniero sénior de software en Kickstarter. “Estoy feliz con este resultado. Tenemos por delante un largo camino por recorrer, pero es un primer paso hacia un futuro sustentable en tecnología que yo y muchas otras personas queremos ver”.

“Esperamos servir de inspiración a los trabajadores de todas partes para que luchen por lo que merecen: un lugar de trabajo saludable y seguro, tanto en lo mental como en lo físico”, agregó Camilla Zhang, jefa de extensión de cómics de Kickstarter.

Un miembro de la Local 100 reflexiona sobre el revolucionario legado de su madre



Fuente: Archivos del Estado de Florida

En esta foto de 1959, Irvana Prymus acompaña a sus hijos a la escuela Orchard Villa, en el condado de Miami-Dade, a unos cuantos metros del hogar familiar. Sus esfuerzos ayudaron a lograr la integración de las escuelas públicas en Florida.

Los relatos modernos del movimiento por los derechos civiles de los años cincuenta y sesenta por lo general ponen a personajes como el Dr. Martin Luther King Jr. y Rosa Parks en el centro del escenario, obviando a los cientos de miles de personas comunes que convirtieron esas luchas en auténticos movimientos por los derechos civiles.

Con su resistencia, sus protestas y sus boicots a los vestigios de la supremacía blanca, los estadounidenses negros de todo el país poco a poco desarraigaron las estructuras discriminatorias que impedían, y siguen impidiendo, que los estadounidenses negros alcanzaran la relativa prosperidad que disfrutaban sus conciudadanos blancos. A pesar de haber desempeñado un papel

fundamental, la mayoría de los activistas que formaron el movimiento siguen siendo anónimos históricamente, considerados demasiado oscuros, insignificantes o irrelevantes para justificar su propia historia.

Probablemente nunca hayan oído hablar de Irvana Prymus ni de las notables medidas que tomó para integrar las escuelas públicas de Florida. Pero sus hijos, y entre ellos Robert Prymus Jr., miembro de la junta directiva de la Local 100 GSAF-OPEIU, están comprometidos a preservar el radical legado de su madre.

“Cada año, espero con ansias que salga en las noticias durante el Mes de Historia Negra”, comentó Robert en entrevista con *White Collar*. “Pero nunca sale”.

Irvana, mujer indígena que falleció hace diez años, fue una enfermera que dedicó su vida profesional a cuidar de los demás en la región de Miami. Y su vida personal la dedicó a lograr que sus hijos, cuyo padre era negro, no sufrieran innecesariamente en un régimen de leyes Jim Crow destinadas a denigrar la humanidad de los estadounidenses negros.

Irvana inscribió a las dos hermanas de Robert en la escuela Orchard Villa en el condado de Miami-Dade en 1959. Los administradores de la escuela no estaban al tanto de que habían inscrito a estudiantes negros hasta que se aparecieron los periodistas, según un reciente reportaje de Fox 13 Tampa Bay. El director de la escuela regresó a su casa a las dos niñas el primer día, pero Irvana persistió.

Continúa en la siguiente página

Viene de la página anterior

En medio de las responsabilidades de cuidar de sus hijos y ganarse la vida trabajando turnos de doce horas en el hospital, ella llevó su caso a los tribunales y ganó, pulverizando las barreras construidas para mantener a las escuelas blancas “separadas pero iguales”. Así, sus hijos ganaron el derecho de asistir a la escuela que, recuerda Robert, podía verse desde la puerta de la casa familiar. Pero ella no se detuvo ahí. Emprendiéndola contra restricciones injustas, una tras otra, ella derribó las arcaicas barreras hacia la igualdad de los residentes negros de Florida: piscinas públicas, cines y playas públicas se integraron gracias a Irvena.

“Ella hizo todo eso para que yo pudiera ir a ese tipo de lugares”, asegura Robert. “Fue toda una pionera pero cuando somos niños no sabemos nada... Ella era solo mi mamá”. Aunque Robert no nació hasta 1962 –para cuando Irvena había ganado para los residentes negros de Florida el derecho de usar las piscinas públicas en el bochornoso calor de Florida– las lecciones que le llegaron influyen en su trabajo con OPEIU en la actualidad.

“Me gusta ayudar a la gente y asegurarme de que las cosas marchen bien. Sin las uniones no tendríamos muchos de los derechos que tenemos como empleados”, aseveró. “Ella luchó para que todos tuviéramos derechos y para que esos derechos se conservaran. Lo mismo me pasó a mí”.

Dada la importancia de destacar las historias de los estadounidenses negros que han quedado lejos de los reflectores, Robert, programador analista de sistemas sénior en el Departamento de Aviación de Miami-Dade, tiene algunas sabias perspectivas sobre la importancia de homenajear a activistas como su madre.

“Si olvidamos el pasado, perdemos el futuro”, sentencia. Esas cosas vuelven a ocurrir y, si no recordamos de dónde venimos, eso puede perderse en el futuro.

“La historia tiende a repetirse. Esperemos que no ocurra, pero es una lucha y un combate de todos los días”.

La Conferencia King de la AFL-CIO se centra en el derecho al voto

Enfrentados al creciente asalto de la derecha contra mujeres, inmigrantes y gente de color, los sindicalistas presentes en la Conferencia Martin Luther King de Derechos Humanos y Civiles, organizada cada año por la AFL-CIO, pasaron dos días en Washington, D.C. concentrados en reclamar el derecho al voto, combatir la supresión de votantes y en educar y darles poder a los trabajadores para que puedan votar este año. Y después lograr que efectivamente voten.

“La lucha del Dr. King, la lucha por los derechos civiles, nuestra lucha fue por metas grandes y extensas: justicia, empleo, dignidad y unión”, declaró Richard Trumka, presidente de AFL-CIO, al inaugurar la conferencia. “Siguen siendo nuestras luchas”. Pero estas conquistas, ganadas con tanto esfuerzo, están en peligro.

El tema de la conferencia, Give Us the Ballot (Denos la boleta), puso de relieve que el derecho al voto y el acceso irrestricto a votar tiene como consecuencia el poder político y económico. Y la importancia de que los trabajadores voten por los candidatos que protejan mejor sus intereses.

Ampliar el derecho al voto es vital este año para los trabajadores, la gente de color, las mujeres y otros sectores –entre ellos, como señaló un orador, la clase trabajadora blanca– que han quedado rezagados. Y la forma de llegarles a todos esos votantes es apelar a su condición de trabajadores.

“Ninguna otra cosa en la democracia les da tanto poder a quienes no lo tienen”, señaló Trumka. Los enemigos del derecho al voto luchan con todos sus esfuerzos para impedir que la gente vaya a las urnas “porque nos tienen miedo”.



Myra Hepburn, vicepresidenta internacional y secretaria-tesorera de la Local 153, y Anthony Walters, miembro de la junta ejecutiva de la Local 153, en la Conferencia Martin Luther King de Derechos Humanos y Civiles 2020 de la AFL-CIO en Washington, D.C.

OPEIU lamenta la pérdida de Richard Cutshaw de la Local 100

OPEIU está conmocionada y profundamente entristecida por la muerte de Richard Cutshaw, "Rick", que por mucho tiempo fue representante de campo con la Local 100 GSAF-OPEIU en Miramar, Florida.

Cutshaw pereció trágicamente como transeúnte inocente en el fuego cruzado entre la policía y unos ladrones que habían robado una joyería y secuestrado un camión de UPS.

Cutshaw dedicó toda su carrera al movimiento laboral, desempeñándose en la Local 100 en los últimos 18 años, donde él representó en Miramar a más de 2,500 empleados supervisores del gobierno de los condados de Broward, Naples, Port St. Lucie, Miami-Dade y en el Hospital Jackson Memorial. Antes de eso, él trabajó más de 30 años con la Local 1459 de UFCW en Massachusetts.

"Rick fue un auténtico profesional que se preocupaba profundamente por los trabajadores que representaba", comentó

Greg Blackman, vicepresidente internacional y presidente de la Local 100. "Él siempre tenía la sonrisa en la cara y un comentario agudo en la punta de la lengua para aligerar el ánimo en situaciones particularmente estresantes.

"Tomaba el caso de cada miembro como una cruzada por la justicia que él difícilmente podía permitirse perder", continuó Blackman. Sus dotes de escucha no tenían igual ya que dedicaba todo el tiempo que fuera necesario para fundamentar el mejor caso posible en beneficio de nuestros miembros.

"La pérdida de un representante laboral tan enérgico y conocedor no es solo una pérdida para nosotros sino para todo el movimiento laboral. Lo echaremos de menos profundamente", concluyó Blackman.

OPEIU le presenta sus más profundas condolencias a la familia del hermano Cutshaw, formada por sus cinco hermanos y hermanas y su madre, de 99 años de edad.



Placa dedicada por la Local 100 a Richard Cutshaw, "Rick", en honor a su memoria y en conmemoración de sus casi veinte años de servicio a los miembros.

Wimbush de MAGE hace progresos en el Consejo de Diversidad de Michigan

Ha pasado casi un año desde que la Asociación de Empleados de Gobierno de Michigan (MAGE), Local 2002 de OPEIU, abogó por el establecimiento de un grupo de trabajo para abordar la falta de gente de color en puestos de alto nivel en el Departamento de Salud y Servicios Humanos (MDHHS) de Michigan, considerando particularmente inquietante el número desproporcionado de minorías que trabajan en los niveles inferiores del departamento, reportó la local.

MAGE recomendó que el vicepresidente Brant Wimbush sirviera en el comité. Ahora, él es un jefe de equipo que trabaja para que haya equidad e inclusión y para eliminar los prejuicios sistemáticos en todos los niveles del departamento. Recientemente, Wimbush fue homenajeado por el MDHHS por realizar "el trabajo de diversidad, equidad e inclusión más revolucionario".

"El MDHHS ciertamente debería tener más gente de color en puestos ejecutivos y de alta gerencia, y nos enorgullece tener a Brant involucrado muy de cerca en este importante esfuerzo", declaró Alan Quattrin, presidente de MAGE.

MAGE fue la fuerza que motivó inicialmente el establecimiento de este esfuerzo y le

acredita al departamento haberlo tomado en serio y haber asignado el tiempo, el dinero y los recursos necesarios para su éxito.

"El director del MDHHS, Robert Gordon, y la gobernadora de Michigan Gretchen Whitmer, deben estar orgullosos por los avances que se están teniendo en este departamento", afirmó John DiTizio, director de relaciones laborales de MAGE. "El efecto positivo que tienen iniciativas como esta en la moral de los gerentes de niveles bajos es penetrante y duradero".



Vicepresidente de MAGE/OPEIU Local 2002 Brant Wimbush.

La Local 375 elige nueva Junta Ejecutiva

La Local 375 de Ujieres Profesionales de Cincinnati, eligió a una nueva junta ejecutiva. Las siguientes personas fueron elegidas para un mandato de tres años, a partir del 16 de enero: Presidente Dr. Andy Curran, vicepresidente Mel Roedel, Secretario-Tesorero Mike Crawford, secretario de actas Bill Murphy, macero Darrell Breen, administrador Tom Hoppenjans y los delegados Bev Hager, Bill Emeigh, Wayne McClure y Ron Kaiser.

Los miembros de la Local 375 trabajan en eventos deportivos y recreativos en Cincinnati, como en el Great American Ballpark, sede de los Cincinnati Reds, y en el Paul Brown Stadium, donde juegan los Cincinnati Bengals. Trabajan también en el Centro Heritage Bank, sede de los Cincinnati Cyclones, y en gran variedad de eventos recreativos, como conciertos y producciones de teatro.

La presidenta de la Local 129 Sherry Patton se retira



Sherry Patton

Sherry Patton, que se desempeñó por mucho tiempo como presidenta de la Local 129 en Lake Jackson, Texas, anunció su retiro, señalando en una nota a los miembros que “ha sido un gran honor servir de presidenta durante casi veinte años”.

“Estos años me dieron la sólida convicción de la necesidad de unidad dentro del movimiento laboral y de la necesidad de que haya miembros fuertes, vibrantes y crecientes en la unión”, continuó Patton. Los miembros de la local “me confiaron forjar respeto por la Local 129 entre nuestros empleadores y todo este tiempo estuvo a mi lado una maravillosa junta ejecutiva, que trabajó para alcanzar esa meta. Es solo a través de esa unidad como los trabajadores alcanzarán el éxito. ¡Debemos mantenernos unidos!”

Patton también fue secretaria-tesorera de la Local 129 durante cinco años y administradora por muchos años

antes de ser elegida presidenta. OPEIU le manifiesta sus más sinceros deseos de que tenga un largo y sano retiro.

La Local 101 gana la elección en Cooper City

Los empleados del sector público de Cooper City, en el sur de Florida, votaron para afiliarse a la Asociación General de Empleados de Miramar (GAME), en la Local 101 de OPEIU de Miramar, Florida.

“¡Qué día tan increíble!”, comentó David Niles, mecánico de servicios públicos desde hace 14 años. “Ahora tenemos una unión fuerte y la oportunidad de una vida mejor”.

“Ahora no somos una sola voz, sino la voz de muchos”, agregó Isandall Vargas, operador de equipo en obras públicas también desde hace 14 años. “Nos sentimos mucho más seguros ahora que tenemos una unión”.

Los empleados de obras públicas, servicios públicos y departamentos de recreación se sindicalizaron para tener más protección de sus beneficios, el reconocimiento de la antigüedad y un proceso justo de horarios y promociones. Jeremiah Edmond, “Jay”, presidente de la Local 101, y la junta ejecutiva de la local trabajaron diligentemente para alcanzar esta victoria organizativa, que surgió de una votación de 48-2.

“Necesitábamos un cambio para mejorar nuestras condiciones de trabajo y ahora estamos encaminados en la dirección correcta”, declaró Jessie Rangel, trabajador de servicios públicos desde hace 15 años.

“Los empleados de Cooper City hablaron con voz fuerte y clara. Quieren ser parte de nuestra familia sindicalizada en GAME, Local 101 de OPEIU”, afirmó Edmond. “Esperamos con ansias llegar a la mesa de negociaciones con nuestros nuevos miembros de Cooper City para tener una voz fuerte en el trabajo”. En eso estuvo de acuerdo James Pittelli, electricista de servicios públicos desde el año pasado. “Las uniones son muy importantes para defender nuestros beneficios. Juntos ahora somos mucho más fuertes”, aseguró.



Los empleados de Cooper City votaron para afiliarse a la Local 101 de Miramar, Florida.

Profesores de la Local 153 ganan nuevos contratos

La Federación de Profesores Católicos (FTC), miembro de la Local 153 en Nueva York, ganaron dos primeros contratos con el recién organizado personal académico de la Academia LaSalle y la Escuela Preparatoria Católica John S. Burke.

“Recibimos con los brazos abiertos al personal docente de esas dos excelentes escuelas y nos esforzaremos por representarlo, como hacemos con todos nuestros miembros, como los 2,500 profesores de la Arquidiócesis de Nueva York que obtuvieron un nuevo acuerdo en 2019”, declaró la presidenta de la FCT Julia Pignataro. Las negociaciones de ese acuerdo maestro fueron muy difíciles y duraron más de un año. Enfrentada a la exigencia de que hiciera numerosas concesiones, la FCT batalló duramente y pudo conseguir un contrato que conlleva aumentos salariales y otras mejoras. El acuerdo de cuatro años, que es retroactivo a partir del 1º de septiembre de 2018, también contempla permisos familiares con goce de sueldo, aumentos en los bonos de pago único, aumentos en la ayuda de colegiatura para los hijos de los profesores y mantuvo los beneficios de pensión actuales.

“Tuvimos a un buen equipo trabajando para obtener este contrato, nuestros miembros dieron su apoyo y OPEIU estuvo con nosotros a cada paso del camino. Estamos sumamente agradecidos por nuestra afiliación con la Local 153”, declaró Pignataro. Los miembros se mantuvieron firmes, asistieron a reuniones y manifestaciones a lo largo del año, al tiempo que trabajaban sin contrato. “Los miembros se mostraron determinados y nosotros estuvimos dispuestos a negociar todo el tiempo que fuera necesario para derrotar esas exigencias de concesiones, obtener aumentos de salario... ganar otras mejoras y conservar también nuestras pensiones”, precisó.



La FCT en la Local 153 de OPEIU pudo rechazar la exigencia de la Arquidiócesis de Nueva York de rebajar las pensiones de los profesores.



Ahorros cotidianos

Ahorre todos los días con descuentos exclusivos para miembros de la unión en todas sus compras, desde ropa y artículos de belleza hasta electrónica y artículos domésticos cotidianos. Y ya sea que salga con su pareja o con toda su familia en una divertida salida por la noche, disfrute de los deliciosos descuentos para la familia sindical en restaurantes selectos.

Obtenga más información sobre este y otros excelentes programas de Union Plus visitando unionplus.org.



Más información en UnionPlus.org



La solidaridad de la Local 12 logra contratos con la Junta Escolar



En la reunión del distrito escolar 622 solo había lugar de pie. Miembros de la Local 12, entre ellos la presidenta Terrie Bares, vista aquí al frente, se unieron en solidaridad para repeler las injustas propuestas contractuales del distrito escolar.

Los miembros de la Local 12 en Roseville, Minnesota, empleados por el Distrito Escolar 622 de St. Paul Norte-Maplewood-Oakdale, se mantuvieron unidos y repelieron los intentos de debilitar sus contratos. El esfuerzo rindió frutos, pues los miembros de la unión ya ratificaron dos acuerdos para la unidad de oficina y asistentes educativos y la unidad de enfermería, que constituyen significativas mejoras en salario y seguro médico.

Después de varias sesiones de negociación, la junta escolar presentó su llamada mejor y última propuesta. Así, los miembros de la Local 12 decidieron ir por lo que querían, llenando a toda su capacidad una reunión de la

junta escolar y haciendo que sus exigencias fueran escuchadas de primera mano.

También abarrotaron la sala con otros simpatizantes de la unión del distrito, como los miembros de Educación Minnesota, Empleados de Servicio de la Local 284 y los Ingenieros Operativos de la Local 70.

“Esto fue auténtica solidaridad”, comentó Terrie Bares, presidenta de la Local 12. “El distrito nos dijo que ya no tenía más dinero para negociar con nuestros miembros, así que nos presentamos en gran número en la reunión de la junta para exigir más. Estas esforzadas personas cuidan de nuestros niños y, empero, el distrito se niega a cuidar de ellas y ofreció lo que en esencia era un recorte salarial”.

Cathy DeGlusti, enfermera de escuela primaria, habló ante la junta escolar sobre el importante trabajo que hacían por el distrito los miembros de la Local 12, asumiendo cada vez más responsabilidades pero también teniendo que luchar por los aumentos anuales que merecen.

“Eso me entristece”, comentó DeGlusti. “Todos trabajamos muy duro para atender a los estudiantes. Nos importa su bienestar en todos los aspectos de su vida”.

La demostración de fuerza causó un gran impacto y en la siguiente sesión de negociaciones se alcanzó un acuerdo. “El distrito también aceptó pagarles a todos los de la unidad de oficina \$15 la hora, que era una de nuestras peticiones cuando empezamos a negociar”, precisó Jim Niland, representante de la Local 12.

“Lo más importante que aprendí de esta experiencia es algo que siempre tratamos de enseñarles a nuestros estudiantes”, declaró la delegada Kelly Riemenschneider al periódico de St. Paul *The Union Advocate*. “Queremos que sean lo más independientes que puedan, que luchen por sí mismos. Pues bien, si eso es lo que estoy enseñando, ¿cómo es que no sigo mi propio consejo?”

“Entonces eso fue lo que hicimos y fue realmente una experiencia muy buena”.

Miembros de la Local 12 se enteran del beneficio de protección de identidad de OPEIU

En una reciente reunión de la Local 12, los miembros se enteraron de los beneficios de la membresía de OPEIU, entre ellos el de protección de identidad.

Todos los miembros de OPEIU tienen una defensa proactiva y amplia contra el robo de identidad, sin ningún costo para ellos. La unión contrató a una de las principales soluciones para la protección de identidad, InfoArmor®, para proteger a los miembros contra este crimen, que el año pasado generó daños por 16,000 millones de dólares, en perjuicio de casi 15.4 millones de estadounidenses. Si desea más información sobre el beneficio de protección de identidad de OPEIU visite opeiu.org y haga clic en la pestaña de Recursos para Miembros.



Una reunión reciente de los miembros de la Local 12

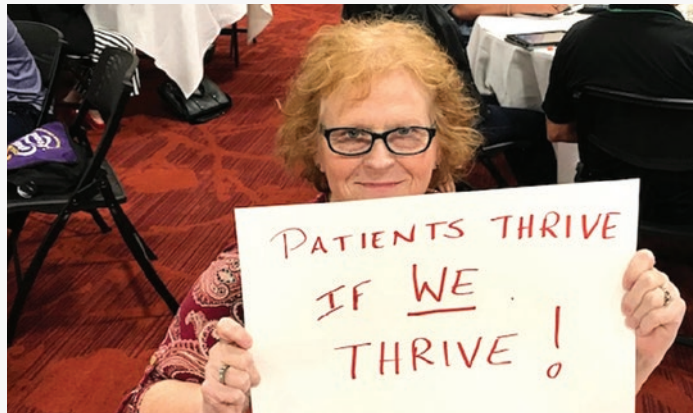
Los miembros de OPEIU en Kaiser se mantienen firmes y ganan la lucha contractual



Los miembros de la Local 29 realizaron piquetes informativos en el Centro Médico Kaiser Oakland durante una prolongada pugna contractual, que concluyó con un acuerdo a cuatro años. Las uniones locales 2, 8, 29, 30 y 50 de OPEIU representan a empleados de Kaiser en todo el país.



Miembros de la Local 2 Chantal Palomino, Modupe Falowo, Marilyn Harris, Debbie Stevens, Vanessa Mendez y Charday Tates, asistentes clínicos en el Centro Médico Kensington en Maryland.



Jan Abberger, miembro de la junta ejecutiva de la Local 8 y delegada en Kaiser.

Aviso a empleados sujetos a cláusulas de seguridad sindical

Este aviso es para todos los empleados que trabajen en el sector privado en Estados Unidos bajo un contrato de OPEIU que contenga una cláusula de seguridad sindical que requiera, como condición del empleo, que los empleados paguen cuotas a la Unión. La obligación en este aviso es la única obligación bajo dicha cláusula, independientemente de la redacción de la misma. Las personas que están afiliadas pagan cuotas, mientras que las que no están afiliadas pagan cargos equivalentes. Estas cuotas o cargos, que están autorizados por ley, constituyen su participación justa para mantener la amplia variedad de programas de la Unión que le brindan asistencia a usted y a sus compañeros de trabajo; sin embargo, los no afiliados podrán presentar objeciones a financiar los gastos que no guarden relación con el proceso de negociación de convenios colectivos y, por consiguiente, estarán obligados a pagar cargos que representen solo gastos que se relacionen con el proceso de negociación de convenios colectivos.

Solo si no es miembro de la Unión, si renuncia a su membresía y, en cualquier caso, si tiene objeciones para financiar gastos que no se relacionen con el proceso de negociación de convenios colectivos, podrá pagar únicamente los cargos que representen gastos relacionados con el mencionado proceso. No obstante, si usted renuncia a su membresía, los numerosos derechos y oportunidades disponibles para los miembros de la Unión no estarán disponibles para usted. Por ejemplo, si renuncia a ser afiliado, ya no podrá:

- Votar sobre los términos de su convenio;
- Participar en las votaciones de huelgas;
- Participar en la elaboración de propuestas de contratos;
- Nombrar, votar o desempeñarse como funcionario de su Unión Local o en la Unión Internacional;

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

Las personas empleadas por empresas públicas no están cubiertas por este procedimiento. Otras personas que optan por no ser afiliadas podrán objetar los gastos de financiamiento que no se relacionen con el proceso de negociación colectiva.

Los gastos que guarden relación con el proceso de contratos colectivos (en adelante, los "gastos cobrables") representan la parte de los gastos de la Unión dedicados a los contratos colectivos, administración de los convenios, quejas y agravios, arbitrajes y otras cuestiones

Continúa en la siguiente página

Viene de la página anterior

que afecten a los salarios, los horarios y otras condiciones del empleo. Ejemplos de gastos “cobrables” incluyen los costos de negociaciones con patronos, gastos de administración de los convenios, comunicación con los patronos con respecto a temas laborales, manejo de los problemas laborales de los empleados mediante un proceso de quejas y arbitraje, y administración de la Unión.

Ejemplos de gastos que no guardan relación con el proceso de contratos colectivos (en adelante, los “gastos no cobrables”) son los gastos hechos por servicios comunitarios; por propósitos políticos; para ciertas tarifas de afiliación, y para beneficios disponibles solo para miembros y sus familias. La reducción de los cargos representará estos gastos no cobrables. El fondo J.B. Moss Voice Of The Electorate (VOTE) de la Unión Internacional consiste en un fondo separado e independiente que recibe donaciones voluntarias y contribuye con los candidatos políticos que respaldan las necesidades de los trabajadores y trabajadoras. Ningún porcentaje del dinero que se recibe de las cuotas o cargos se destina al fondo VOTE. Consecuentemente, el fondo VOTE no está considerado en los cálculos del porcentaje de gastos que se destinan a gastos no cobrables.

Las personas que opten por presentar una objeción recibirán un reembolso de sus cargos equivalente al porcentaje de los gastos de la unión local que se destina a gastos no cobrables. Los gastos de la Unión Local incluyen los montos que se envían a la Unión Internacional como pagos per cápita. A la hora de determinar el porcentaje de gastos no cobrables de la unión local, el porcentaje de gastos no cobrables de la Unión Internacional se aplica solamente a los pagos per cápita de la unión local a la Unión Internacional. El porcentaje de los gastos no cobrables a la Unión Internacional, que será efectivo a partir de enero de 2020 y continuando hasta que se emita un nuevo porcentaje, es de 34.16%. La porción mayor de los gastos de una Unión Local es para elementos diferentes del pago per cápita para OPEIU. Los estudios demuestran que el porcentaje definitivo de descuento para los gastos no cobrables de la unión local es entre 0% y 8%.

Las personas que opten por presentar objeciones a los gastos de financiamiento que no guarden relación con el proceso de contratos colectivos deben hacerlo por escrito ante la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, P.O. Box 1761, Nueva York, N.Y. 10113, a la atención de Mary Mahoney, Secretaria-tesorera. La objeción debe

incluir el nombre de quien objeta, dirección residencial, número de Seguro Social, patrono, título laboral, departamento, ubicación laboral, número de la unión local y número de teléfono de la empresa.

Con el fin de que se reconozca una objeción, ésta debe tener el matasello durante el mes de junio, con excepción de los empleados nuevos que opten por no afiliarse a la Unión y que podrán presentar sus objeciones con un matasello en el plazo de los treinta (30) días de haber sido obligados a pagar cuotas o cargos a la Unión o en el plazo de los treinta (30) días de la recepción por parte del nuevo empleado de una carta para empleados nuevos de la unión local, y con excepción de los afiliados que renunciaron recientemente que podrán también presentar sus objeciones teniendo un matasello en el plazo de los treinta (30) días a partir de la recepción por parte de la unión de la carta de renuncia del afiliado renunciante. Las objeciones tendrán vigencia el primer día del mes siguiente al mes en el cual la unión recibió la objeción.

Además de cualquier otra posibilidad de recurso disponible en conformidad con la ley, quien presente la objeción podrá apelar la clasificación o el cálculo de gastos de la Unión Internacional y/o de la unión local ante un árbitro neutral nombrado por la Asociación Estadounidense de Árbitros en virtud de sus Normas para la Determinación Imparcial de Cuotas Sindicales. Toda apelación que realice una persona no afiliada podrá estar coordinada o consolidada con otras apelaciones de las decisiones de la unión local o de la Unión Internacional ante un solo árbitro seleccionado por la Asociación Americana de Árbitros. Tales apelaciones podrán también estar coordinadas o consolidadas con apelaciones de otras clasificaciones o cálculos de la unión local de la OPEIU.

Los apelantes deben notificarle por escrito a Mary Mahoney, secretaria-tesorera de la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, P.O. Box 1761, Nueva York, N.Y. 10113, de cualquier apelación que deseen hacer a través de este procedimiento de arbitraje. Dichas notificaciones deben ser recibidas por la Secretaria-tesorera en un plazo de treinta (30) días, a partir de que la persona que apela recibe la carta de parte de la unión local en donde se informa a quien apela el monto de reembolso, la base del cálculo y los procedimientos internos para presentar una apelación. Dicha apelación debe especificar qué clasificaciones y/o cálculos de la Unión Internacional y/o de la unión local son los que se apelan.

Las uniones tendrán el peso de justificar sus clasificaciones y cálculos. Si se lleva a cabo una audiencia en la que las partes o los testigos pudieran estar presentes, la misma se celebrará en lugar que sea más cómodo para la mayor parte de las personas participantes en las apelaciones. El costo de los procedimientos de arbitraje será pagado por las uniones. No obstante, el apelante tendrá que pagar sus propios gastos de viaje y por pérdida de tiempo laboral y las cuotas, costos y gastos de todas las personas que participen en los procedimientos.

Cuando se recibe una apelación por escrito de una persona que hace una objeción, la unión local depositará un monto equivalente a la parte apelada de la tarifa en una cuenta de garantía bloqueada que genere intereses. Quedará en esa cuenta hasta que el árbitro emita su fallo. En caso de que el fallo disminuyera el porcentaje de los gastos cobrables, la parte correspondiente a los cargos en garantía, más el interés ganado por esa parte del monto mientras se encontraba en la cuenta de garantía, será reembolsada a la persona que presentó la apelación. Todos los que presenten objeciones en cada una de las uniones locales afectadas por el fallo del árbitro pagarán el monto del cargo ajustado que este determine. Si el árbitro aprueba el total o parte de las clasificaciones y/o cálculos de las uniones, el dinero y el interés respectivo a esa parte de los cargos puestos en garantía volverán a las uniones locales y a la Unión Internacional.

WHITE COLLAR

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

<p style="margin: 0;">RICHARD LANIGAN <i>Presidente</i></p> 	<p style="margin: 0;">MARY MAHONEY <i>Secretaria-Tesorera</i></p> 
--	--

La Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina (OPEIU), con domicilio en 80 Eighth Avenue, 20th Floor, Nueva York, NY 10011, publica WHITE COLLAR (número internacional normalizado para publicaciones seriadas [International Standard Serial Number, ISSN] 0043-4876) de forma trimestral. El franqueo de la publicación se paga en Nueva York y en oficinas de correo adicionales. JEFE DE OFICINA DE CORREOS: envíe los cambios de domicilio a la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, a 80 Eighth Avenue, 6th Floor, Nueva York, NY 10011.

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

Precio de suscripción: USD 1 por año



Impreso en los Estados Unidos.

AFL-CIO, CLC

WHITE COLLAR

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

Descargue hoy la app de OPEIU

La app de OPEIU está disponible para descargarse gratis.

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

