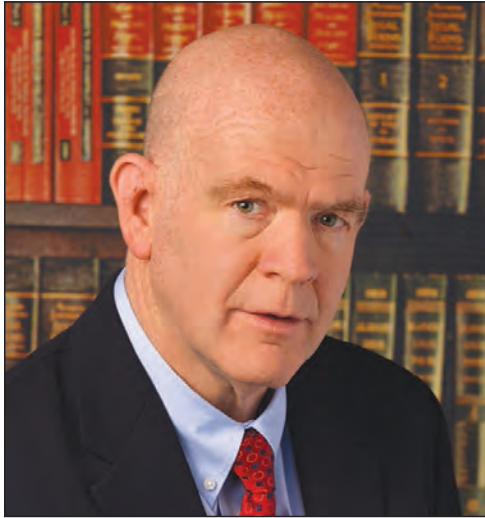


WHITE COLLAR



Los trabajadores de la salud merecen algo más que aplausos

Los trabajadores de la salud de OPEIU han estado trabajando en condiciones de falta de personal y exceso de trabajo a lo largo de la pandemia. Ha llegado el momento de demostrar nuestro agradecimiento.



¿Por qué alguien querría que los Estados Unidos se parecieran a Hungría?

Por Richard Lanigan
Presidente

Recientemente ha habido comentarios en la prensa y televisión en el sentido de que Estados Unidos debería ser más como Hungría, el país anteriormente comunista. The New York Times Magazine publicó un extenso reportaje en el que se explica esta ideología: "Cómo la derecha estadounidense se enamoró de Hungría" [Edición del 19 de octubre de 2021].

Con el debido respeto por el esforzado pueblo húngaro, yo tengo que preguntar por qué alguien querría que Estados Unidos se pareciera a Hungría. Tan solo en términos físicos es difícil tomar a los Estados Unidos y su población tan diversa de 330 millones, con un territorio de millones de millas cuadradas y miles de millas de costa y compararlo con Hungría, país sin salida al mar, más pequeño que Pennsylvania y con una población apenas superior a la de la Ciudad de Nueva York.

Aparte de esas diferencias, ¿por qué alguien iba a aspirar a vivir en un país con menor esperanza de vida, viviendas mucho más deficientes, una cobertura médica inferior, salarios más bajos y un gobierno autoritario?

Los estudios muestran que si usted viviera en Hungría, tendría 24.19% más probabilidades de estar desempleado que en las condiciones actuales en Estados Unidos. Tendría una esperanza de vida 4 años más corta que en Estados Unidos. También ganaría un salario 60% menor del que ganaría haciendo el mismo trabajo en los Estados Unidos. ¿No tiene más sentido comparar las condiciones de vida de Estados Unidos con las de una democracia industrializada? ¿Quizá con las de Europa occidental o las de Japón? ¿No sería más inteligente que Estados Unidos aspirara a un futuro mejor y no a uno más sombrío?

Pero hay más. En 2018, el parlamento húngaro promulgó una reforma a las leyes laborales del país. Una de esas "reformas" les permite a las empresas exigirles a los trabajadores hasta 400 horas al año de tiempo extra. Aun peor, como reportó recientemente The New York Times, las empresas húngaras tienen hasta tres años para pagarles el tiempo extra a sus trabajadores. Lo más revelador de señalar es que, cuando se adoptó la ley del tiempo extra, los húngaros ya estaban trabajando jornadas más largas que sus vecinos occidentales, por aproximadamente la mitad de la paga.

¿Podría ser esa la causa de que un promedio de 70,000 húngaros emigren cada año a los Estados Unidos?

¿Por qué los trabajadores querrían leyes laborales que les dan a las empresas tres años para pagarles un tiempo extra obligatorio?

Estados Unidos surgió del sueño de escapar de la monarquía, de crear un país donde la gente tuviera la libertad de buscar su felicidad y de tener voz en las decisiones que afectan su vida. Esas son las bases de nuestra preciada libertad. Los fundadores de los Estados Unidos crearon una nación cuya constitución garantiza a sus ciudadanos ciertos derechos y nosotros y nuestros vecinos tenemos la libertad de luchar por esos derechos hoy y también en el futuro. La libertad de expresión está en el ADN mismo del país.

Muchas de las democracias en el mundo se modelaron con base en la de Estados Unidos. Y si bien la democracia no es perfecta, la forma de gobierno más justa a la fecha.

Por otra parte, la historia de Hungría está llena de déspotas y comunistas. Desde principios de la década de 1990, Hungría ha estado experimentando con el tipo de gobierno que le resulte mejor después de la caída de comunismo. Pero incluso esos intentos de democracia se erosionaron en los últimos diez años conforme

los dirigentes ultraconservadores han adquirido cada vez más control autoritario. La lucha por la igualdad y la justicia para todos, aun con los problemas a los que nos enfrentamos aquí en Estados Unidos, no es bien vista en Hungría, donde cada vez hay más leyes que sujetan a los ciudadanos a duras penas e incluso encarcelamiento por tratar de tener los derechos que aquí en Estados Unidos damos por sentados.

Entonces, ¿por qué alguien querría que Estados Unidos fuera la Hungría de América del Norte? ¿Por qué habríamos de rebajar nuestras expectativas? Cuando se conteste honestamente a estas preguntas, la propuesta de que Estados Unidos debería parecerse más a Hungría habrá de hacer sonar las alarmas. ■

¿Por qué los trabajadores querrían leyes laborales que les dan a las empresas tres años para pagarles un tiempo extra obligatorio?

En torno del movimiento

Miembros de la unión muestran su fuerza para exigir un trato justo

La pandemia de COVID-19 dejó al desnudo las desigualdades de nuestro sistema. Los trabajadores están viendo el trabajo de otro modo. Quieren empleos seguros con flexibilidad, buen seguro médico, permisos por enfermedad y sentirse respetados y valorados. Y están teniendo una nueva sensación de poder e influencia.

Una oleada de acciones colectivas está barriendo al país a medida que los trabajadores se levantan para exigir dignidad, respeto y justicia en el empleo. Durante lo que se llamó "octubre de huelgas", trabajadores de Kellogg Co., John Deere, Kaiser Permanente, IATSE y otras empresas autorizaron o se declararon en huelga a causa de numerosas cuestiones, como paga justa, seguro médico y beneficios de retiro. Les caería bien el apoyo que usted les brindara.

Apoye a los trabajadores sindicalizados de Kellogg's en huelga.

Los empleados de cuatro plantas de producción de cereales de Kellogg Co. están en huelga para conservar sus beneficios de seguro médico y retiro.

A lo largo de la pandemia y por más de 18 meses, los trabajadores de Kellogg's en todo el país han estado trabajando arduas y largas jornadas para producir para las familias estadounidenses los cereales listos para comer de Kellogg's, como Rice Krispies, Raisin Bran, Froot Loops y Corn Flakes.

La respuesta de Kellogg's a esos leales y esforzados trabajadores sindicalizados fue exigirles que renunciaran al seguro médico y a los beneficios de retiro y de días feriados y vacaciones con goce de sueldo. La compañía amenaza con enviar más empleos a México si los trabajadores no aceptan las indignantes propuestas que les arrebatan a los trabajadores protecciones que han tenido desde hace muchos años. También quiere retirar la etiqueta de la unión de sus productos.

La compañía está presentando estas exigencias cuando está amasando ganancias sin precedentes, sin ninguna consideración por el bienestar de las personas que elaboran los productos que generan las enormes ganancias de la empresa.

En respuesta, a la medianoche del 5 de octubre, 1,400 trabajadores de cuatro plantas, en Battle Creek, Omaha, Lancaster y Memphis, se declararon en huelga contra la empresa. Están luchando por conservar los aumentos salariales que se les debe, y contra la propuesta de la empresa de crear un sistema de empleo en dos niveles, con el que los recién contratados ganarían menos, pagarían más por su seguro médico, no obtendrían pensión y jamás alcanzarían las mismas condiciones que los actuales empleados de tiempo completo de Kellogg's.

El sistema de dos niveles es una forma taimada con la que la empresa, lenta pero

seguramente, pretende quitarles el poder a los trabajadores sindicalizados, su contrato y su unión. De acuerdo con la unión de los trabajadores Panaderos, Confiteros, Tabacaleros y Molineros (Bakery, Confectionery, Tobacco Workers and Grain Millers, BCTGM), la empresa está tratando de dividir la fuerza de trabajo pidiéndoles a los empleados actuales que traicionen a la siguiente generación de trabajadores de Kellogg's.

La huelga de Kellogg's estalló más o menos un mes después de que más de mil miembros de BCTGM se fueran a la huelga en Nabisco, la primera huelga en esa compañía desde hace más de medio siglo. Durante cinco semanas, en seis plantas clave de producción, los trabajadores hicieron piquetes de huelga para exigir un contrato justo. La huelga dio resultado. En septiembre, los miembros ratificaron de manera abrumadora un acuerdo que contempla aumento de paga, un bono en efectivo, un refuerzo a las aportaciones de la empresa al plan 401(k) y que bloquea los recortes propuestos al seguro médico de los trabajadores.

BCTGM les pide que ofrezca su apoyo a nuestras uniones hermanas que están en huelga en Kellogg's. Por el momento, la unión no ha convocado a un boicot, pero hay muchas maneras de mostrar el apoyo. Sería magnífico que consumidores y simpatizantes decidieran no comprar los cereales de Kellogg's mientras los trabajadores estén en huelga, pero una forma más directa de ayudar para quienes vivan en alguno de los cuatro estados en huelga es visitar los piquetes de huelga y hacer ruido. También es posible donar fondos y firmar una petición de apoyo a los trabajadores de Kellogg's. Visite bctgm.org si desea mayor información.



El voto por la huelga en IATSE produce una nueva propuesta de la empresa

La Alianza Internacional de Empleados de Escenarios Teatrales, Técnicos Cinematográficos, Artistas y Oficios Aliados (International Alliance of Theatrical Stage Employees, Moving Picture Technicians, Artists and Allied Crafts, IATSE) celebró a principios de octubre una votación de huelga, cuando se estancaron las negociaciones con la Alianza de Productores de Cine y Televisión (Alliance of Motion Picture and Television Producers, AMPTP).

La votación de huelga se celebró en todo el país –la primera en los casi 130 años de historia de la unión– y llamó la atención pues en ella participó el 90% de los votantes con derecho (60,000), que autorizaron la huelga casi en forma unánime.

El tema principal en la base de la votación de huelga –en la que participaron 36 locales– son las largas y extenuantes jornadas de trabajo: a veces de 14 o 16 horas, y con días libres cada vez más raros.

La votación en favor de la huelga en octubre doblegó a la AMPTP que, en cuestión de días, presentó otra propuesta a consideración de la unión. En noviembre, los miembros ratificaron el acuerdo por un estrecho margen, conjurando una huelga que, dada la potente demostración de unidad de la votación que autorizó la huelga, hubiera paralizado la mayor parte de la producción cinematográfica y televisiva en los Estados Unidos.

White Collar va a tener un nuevo nombre

Ha estado mucho tiempo sujeto a consideración, pero la población de los miembros de OPEIU, White Collar, va a tener un nuevo nombre que refleje mejor a la unión y a sus miembros en la actualidad.

El nuevo nombre será anunciado en un número próximo. Búsquelo y háganos saber su opinión. Puede enviar sus comentarios a frontdesk@opeiu.org. Use esta línea de asunto: Letter to the Editor.

EN EL INTERIOR



Chelsea Bland ayuda a darle prioridad a LGBTQIA+ y a las voces negras en la Local 2. **6**



Las solicitudes para las becas de OPEIU estarán disponibles en enero. **9**



Reportaje de portada: Los trabajadores de salud merecen algo más que aplausos **14**



El personal de Defenders of Wildlife se integra en la Local 2. **16**

El personal de Code for America se integra a OPEIU y se vuelve la primera unión ‘cívica-tecnológica’ de Estados Unidos.

El personal de Code for America (CfA), organización sin fines de lucro dedicada a cerrar la brecha tecnológica entre el pueblo y el sector privado, es el más reciente grupo de trabajadores que decidió ser representado por la Local 1010 de la Unión de Trabajadores de Tecnología de OPEIU.



El 22 de octubre, la administración de Code for America reconoció en forma voluntaria la unión de su personal mediante un proceso de revisión de tarjetas. Ahora empezarán las negociaciones contractuales entre la administración y CfA Workers United.

“Las organizaciones sin fines de lucro y los trabajadores técnicos por igual están cobrando cada vez más conciencia del poder que les da una unión en el trabajo”, manifestó Brandon Nessen, director de Organización de OPEIU. “La sindicalización les da a los trabajadores el poder de hacer avanzar no solo sus propios intereses sino también los intereses compartidos con el personal y la administración”.

El reconocimiento voluntario de la unión evita el proceso, muchas veces beligerante y prolongado, de llevar a cabo una elección a través de la Junta Nacional de Relaciones Laborales. Las empresas que insisten en el procedimiento de elección suelen hacerlo de una forma que entra en conflicto con la misión expresa, las metas y los valores de la organización.

“Nos complace que la administración de Code for America haya dado el paso de reconocer voluntariamente a nuestra unión, CfA Workers United, a través de un proceso democrático de verificación de tarjetas”, señaló Aditi Joshi, que ha estado en la organización

desde hace más de dos años. “Esperamos con ansias trabajar juntos con la administración de CfA para seguir construyendo una cultura que empodere a todos los empleados a presentarse a trabajar cada día con todo lo que son”.

OPEIU fundó la Local 1010 en enero de 2021 para elevar las normas de los trabajadores en la industria de la tecnología, con la meta de largo plazo de ofrecerles a todos los trabajadores tecnológicos un mejor futuro en su lugar de trabajo mediante la negociación colectiva. Fue creada y está manejada por trabajadores técnicos, formada en torno de un núcleo de ingenieros, diseñadores, vendedores, gerentes de producto, especialistas en operaciones, administradores financieros, agentes de apoyo comunitario, analistas de confianza y seguridad y por todas las demás personas que hacen funcionar a las empresas de tecnología.

A partir de su histórico triunfo en Kickstarter en 2020 y exacerbada por la pandemia de COVID-19, el impulso por sindicalizar el sector de tecnología ha crecido significativamente.

“Nuestra unión está creando un espacio para que los trabajadores de tecnología aprendan unos de otros, se coordinen y muestren su solidaridad unos con otros”, explicó RV Dougherty, organizador tecnológico de la Local 1010. “Al hacerlo así, estamos fortaleciendo nuestra capacidad de manejar campañas fuertes y, sobre todo, de ganar legalmente contratos obligatorios que ayuden a emparejar el desequilibrio de poder entre los empleados tecnológico y sus compañías.

“Nos alienta la decisión de la administración de CfA de reconocer voluntariamente la unión de sus empleados y esperamos aprovechar el proceso de contrato colectivo para trabajar juntos y realizar y afirmar la creencia fundamental de la organización, de que los más afectados por las políticas deben estar involucrados en su diseño”, concluyó Dougherty.



En la portada:

Los miembros de la Local 30, empleados de los establecimientos de Kaiser Permanente en California, se unieron para la aprobación de AB-650, un proyecto de ley que establece que las empresas les proporcionen a los trabajadores de salud un bono de retención por peligros de COVID-19. El proyecto no fue aprobado por la Asamblea de California, pero los miembros de OPEIU en el estado y a través de todo el país siguen luchando por medidas similares. Vea en la página 14 los retos a los que se han enfrentado los trabajadores de salud de OPEIU durante la pandemia y por qué ya es hora de darles a estos profesionales la compensación que merecen.

WHITE COLLAR

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

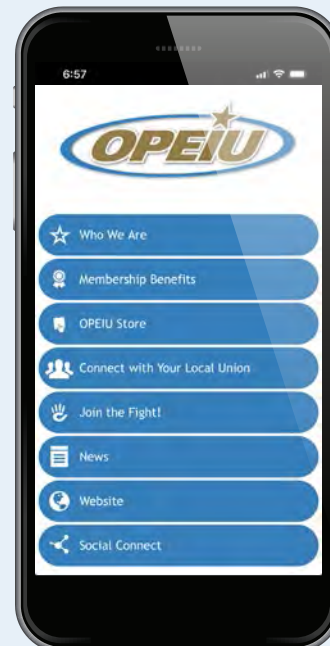
RICHARD LANIGAN **MARY MAHONEY**
Presidente Secretaria-Tesorera

ILCA **CALM
ACPS**

La Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina (OPEIU), con domicilio en 80 Eighth Avenue, 20th Floor, Nueva York, NY 10011, publica 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



Descargue la app de OPEIU hoy mismo

La app de OPEIU está disponible para descargarse gratis.

Es una forma genial 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 descargarla gratis en dispositivos iOS en App Store y para dispositivos Android en Google Play buscando **OPEIU**.



Chelsea Bland ayuda a darle prioridad a LGBTQIA+ y a las voces negras en la Local 2

Chelsea Bland es sindicalista de tiempo completo, dentro y fuera de su lugar de trabajo. Como profesional de las comunicaciones sindicales, ella apoya al departamento de comunicaciones de la Federación Estadounidense de Empleados de Gobierno (American Federation of Government Employees). Como miembro de la Local 2 de OPEIU en Washington, D.C., ella desempeñó un papel activo en la creación del Comité LGBTQIA+ interno de la unión local.



Chelsea Bland

En 2015, Bland aceptó presidir el Comité LGBTQIA+ de la Local 2, asumiendo la responsabilidad de la misión, la estructura y los programas del grupo. “Yo pensé que esta era una oportunidad de ser más activa dentro de nuestra unión”, declaró.

De acuerdo con Bland, la filantropía, la ayuda mutua y el servicio comunitario forman el núcleo del trabajo del comité.

La pandemia de COVID-19 puso un freno a muchos de los programas en las que estaba trabajando el comité, que crecía sostenidamente. Sin embargo, con el apoyo de la directiva local y conforme han aumentado los índices de vacunación, Bland tiene el plan de “probar diferentes programas y conectarnos con otras personas queer” dentro de la Local 2.

El desarrollo del comité, que aspira “ir más allá de la visibilidad”, explicó, se facilitó por el apoyo de la directiva local. “La visibilidad es importante, pero también es importante establecer metas y objetivos claros para ver a dónde vamos a ir más allá de eso”.

A Bland le apasiona darle prioridad a las voces y al liderazgo de personas negras y LGBTQIA+ de color dentro del movimiento laboral y exhorta a los miembros de OPEIU que quieran iniciar su propio comité LGBTQIA+ dentro de sus locales a que se pongan en contacto con ella para que reciban alguna orientación en chelseabland@gmail.com.

Jessica Akers, de la Local 105, es la primera mujer que dirige la federación de Arkansas

De apenas 40 años, la secretaria-tesorera de la Local 105, Jessica Akers, es una de las líderes laborales más jóvenes del país y la primera mujer que dirige la AFL-CIO en Arkansas. White Collar habló con ella sobre su experiencia en el movimiento laboral, su nuevo papel al frente de la federación estatal y el futuro del movimiento laboral en su estado.

Hace diez años, Jessica Akers empezó en Working America, filial comunitaria de la AFL-CIO, en Little Rock.

Ahí, ella empezó como agente electoral, después fue gerente de oficina y poco después estaba a cargo de manejar 50 agentes electorales que tocaban puertas todos los días con motivo de las elecciones del senado. “A través de Working America”, revela, “yo me enamoré del movimiento laboral y de la lucha en favor de los trabajadores.”

Dos años después, Working America trasladó sus oficinas a Nuevo México, pero Akers decidió quedarse en Arkansas. Poco después fue contratada como directora política y movilizadora legislativa en AFL-CIO de Arkansas, convirtiéndose de paso en miembro de la Local 105. Dos años después, cuando el entonces secretario-tesorero de la federación estatal fue escogido para dirigir el departamento estatal del trabajo, ella decidió contender por el puesto vacante y, a los 32 años, lo ganó.

Al ascender en julio de este año a la presidencia de la federación estatal, Akers declaró que el enfoque de OPEIU de darle prioridad a la organización “me llega de cerca” y ha influido su perspectiva de “a dónde vamos de aquí como federación estatal”.

Akers reconoce que falta mucho camino por recorrer. Arkansas es el cuarto estado del país con menor densidad sindical: solo 4.7% de la fuerza de trabajo está cubierto por un contrato colectivo de trabajo. La misma agencia de desarrollo económico del estado promociona ese dato a dueños de empresas de fuera del estado. Sin embargo, ella tiene la confianza de que se están teniendo progresos.

La Comisión de Desarrollo Económico de Arkansas “se enorgullece del hecho de que tengamos una mano de obra barata y de que exista el ‘derecho al trabajo’”, declaró Akers.



Jessica Akers

“Yo tengo un enorme problema con eso, pues pienso que los trabajadores de Arkansas merecen algo mucho mejor”.

La perspectiva a largo plazo es más compleja, admite, pero también es rica en oportunidades de hacer diferencias tangibles en la vida de los trabajadores de Arkansas.

Agregó que hay tres proyectos de largo que son vitales para el prometedor crecimiento de las uniones en el estado en los próximos años: ampliar los programas de educación política de la federación estatal, dirigirse a los trabajadores jóvenes y a aquellos en las pujantes industrias de medios digitales y hospitalidad, y reforzar el mensaje colectivo del movimiento laboral de Arkansas. Ella cree, empero, que el movimiento laboral del estado está preparado para enfrentarse al reto con una misión de avanzada.

“Pienso que el hecho de que los líderes y delegados me hayan elegido como la primera mujer en la dirección, teniendo tan solo 40 años, muestra que los líderes y el movimiento laboral de aquí están juntos y dedicados al futuro”, concluyó Akers.

Miembros de OPEIU y sus familiares ganan becas Union Plus

Cuando miembros de OPEIU y familiares fueron elegidos de entre más de 5,000 solicitantes para recibir una beca Union Plus 2021, honrados por sus logros académicos y sus sólidos valores sindicalistas.

Nicole Carbine y Jordyn Famimiko, las dos de Seattle, Edwin Soto Saucedo de Panorama City, California, y Jaquain Scales de Sacramento, estuvieron entre los 199 estudiantes representantes de 37 uniones que recibieron becas por un total de \$250,000. Los cuatro son personas extraordinarias que, además de destacar académicamente, tienen como máxima prioridad el trabajo de voluntarios y el servicio a su comunidad.



Nicole Carbine

lucha contra la pobreza con sede en Seattle, en la que ella ha trabajado desde hace dos años. Anteriormente, ella fue coordinadora de recursos familiares para ChildStrive, organización de servicios comunitarios sin fines de lucro, así como trabajadora de extensión comunitaria para Molina Healthcare de Washington.

Laura Black es gerente de estabilización de vivienda y supervisora de Carbine en Solid Ground. Ella aseguró que Carbine es muy valiosa para la comunidad de Solid Ground y que va a destacar tanto académicamente como socialmente en calidad de líder. "Nicole tiene una habilidad interpersonal increíble y una profunda capacidad de simpatizar con gente de cualquier grupo social con gentileza, autenticidad y atención concentrada", afirmó Black.

"Ella le da gran valor y prioridad a la igualdad racial en su toma de decisiones y en la visión que tiene de su trabajo y de nuestra comunidad. Es esencial que cultivemos líderes como Nicole para construir empresas que den prioridad al impacto social con una perspectiva de igualdad".

A Jordyn Famimiko, cuya madre, Ellena Floyd, es miembro de la Local 8, se le otorgó una beca de \$2,000. Famimiko planea estudiar farmacia en la Universidad A&M de Florida. Su decisión de hacer carrera en farmacia



Jordyn Famimiko

estuvo influida por los afroamericanos que han impactado el campo de medicina de las ciencias, como el Dr. Charles R. Drew. Famimiko espera abogar por opciones de vida saludable y otras medidas de medicina preventiva. El año pasado, ella fue seleccionada para hablar en la Conferencia Profesional del Consorcio Nacional de Escuelas Secundarias Especializadas en STEM (siglas en inglés de ciencias, tecnología, ingeniería y matemáticas). Ella afirmó que la membresía de su madre en OPEIU la inspiró a abogar por los demás. "El propósito de las uniones, en los términos más sencillos, es hacer valer los derechos humanos básicos", explicó Famimiko. "Saber lo que significa ser miembro de OPEIU ha moldeado la importancia de la defensoría dentro de mi familia y yo seguiré abogando por los demás en el futuro".

Therese Tipton, directora de la escuela de Famimiko, señaló que ella es una de las mejores estudiantes con que se ha encontrado en sus 21 años como educadora pública y administradora. "Jordyn ejemplifica las características de excelencia académica, la dedicación por mejorar su comunidad, el servicio desinteresado a los demás y el liderazgo", afirmó Tipton. "No tengo ninguna duda de que ella tendrá gran éxito en el nivel universitario".

Edwin Soto Saucedo, miembro de la Local 537, recibió una beca por \$2,000. Saucedo inició este otoño su maestría en administración de empresas en la Universidad Estatal de California en Northridge. Él espera cerrar las brechas que existen actualmente en la comunidad empresarial y que suelen hacer que la clase trabajadora sea pasada por alto. Saucedo es representante del centro de contacto del Gremio de Actores de la Pantalla-Federación Estadounidense de Artistas de Televisión y Radio (Screen Actors Guild-American Federation of Television and Radio Artists, SAG-AFTRA), para la que ha trabajado desde 2017. "Voy a traer conmigo mis años de experiencia profesional y de organización comunitaria al aula para enriquecer nuestra experiencia colectiva de aprendizaje", afirmó Saucedo. "Estoy comprometido a ser un elemento importante dentro y fuera del salón de clases compartiendo mis experiencias, la defensoría sindical de los trabajadores y los cambios que he ayudado a llevar a cabo en SAG-AFTRA y en la comunidad en general".

"He sido testigo de la pasión que él tiene por la organización sindical y el liderazgo y respeto que se ha ganado entre sus colegas", declaró Jacqueline K. White-Brown, gerente comercial y secretaria-tesorera de la Local 537. Ella ha llegado a conocer bien a Saucedo a través del trabajo que él ha hecho en su papel de delegado sindical en favor de los miembros de la local en SAG-AFTRA. "Incluso en plena pandemia, Edwin ha demostrado su integridad y compromiso con sus compañeros de la



Edwin Soto Saucedo



Jaquain Scales

unión, organizando y luchando para que los derechos plasmados en el acuerdo de contrato colectivo sean respetados por su empresa", explicó White-Brown.

Jaquain Scales es miembro de la Local 29 y recibió una beca por \$2,500. Él está estudiando trabajo social en el Instituto y Universidad Sindical en Cleveland.

"Me apasiona mucho esta línea de trabajo y estoy dedicado no sólo a obtener este título, sino también a trabajar muy duro por el mejoramiento de la comunidad y de la sociedad en su conjunto", aseguró.

Scales es especialista en servicios de punto de acceso en la Sociedad de San Vicente de Paul en San Francisco. "Para mí, el trabajo que hago tiene mucho sentido pues soy el primer punto de contacto cuando la población indigente a la que servimos entra en nuestro establecimiento", explicó Scales. "Me permite conocer a la gente más allá de la superficie y escuchar la historia de dónde vienen y, en algunos casos, a dónde quieren ir en la vida. Entonces puedo conectarlos con otros miembros de nuestro equipo para que los ayuden aun más".

El Programa de Becas Union Plus, que ahora está en su trigésimo año, concede becas con base en logros académicos sobresalientes, carácter personal, necesidades financieras y compromiso con los valores del trabajo organizado. Los beneficios de descuentos y los servicios de Union Plus están disponibles a través de la membresía en OPEIU.

Visite unionplus.org/scholarship si desea una solicitud y ver si tiene derecho a los beneficios.

¡NO SE LO PIERDA!

Plazos para registrarse en el programa de Universidad Gratuita de OPEIU

Impulse su educación registrándose en el programa de Universidad Gratuita de OPEIU. Los miembros de OPEIU y sus familiares pueden obtener GRATIS un título de técnico o de licenciatura totalmente en línea.

El aprendizaje en línea es seguro y puede adaptarse a su apretada agenda. Para obtener más información, visite freecollege.opeiu.org.



LAS CLASES EMPIEZAN:

10 de enero (título técnico)

17 de enero (licenciatura)

Nuevos programas de titulación disponibles

Los programas gratuitos de OPEIU de Adquisición de Título de Universidad y Bachillerato agregaron nuevos programas de titulación para usted y su familia, como de enfermera registrada a bachiller en ciencias de enfermería (RN to BSN), psicología, ciencias políticas, estudios jurídicos y varios títulos de administración de empresas, entre otros. Visite freecollege.opeiu.org para obtener la información completa.

Más de 2,450 miembros de OPEIU han ahorrado 8.6 millones de dólares en colegiaturas, libros electrónicos y otras cuotas a través del programa Universidad Gratuita de OPEIU.

Las solicitudes para las becas de OPEIU estarán disponibles en enero.

Consulte opeiu.org y haga clic en la pestaña Member Resources si desea saber más sobre las oportunidades de becas de OPEIU.

La OPEIU otorga anualmente muchas becas para promover la educación de los miembros y sus familias, y celebra un campamento de verano para niños.

Las solicitudes para 2022 se publicarán en opeiu.org en enero, así como en la app de OPEIU, que puede descargar gratis para dispositivos iOS en App Store y para dispositivos Android en Google Play buscando OPEIU.

Para hacer frente a los retos de un mundo diferente

Recientemente, líderes y activistas sindicales de todo Estados Unidos se reunieron para examinar la forma en que las uniones pueden hacer frente a los retos del lugar de trabajo generados por la pandemia de COVID-19. E igualmente importante, exploraron el decisivo papel que desempeña nuestra unión en la lucha por la igualdad racial y económica para todos los trabajadores.

La crisis de la pandemia ha subrayado la importancia de pertenecer a una unión. La gente está de acuerdo. En una encuesta reciente, el 65% de los entrevistados dijeron tener una opinión favorable de las uniones; y el porcentaje es aun más alto entre los jóvenes. Un gobierno favorable a los trabajadores y el resurgimiento del activismo por la justicia social ahora abren la oportunidad de fortalecer el poder de nuestra unión.

Para aprovechar esta oportunidad, la Conferencia Educativa de OPEIU de 2021, celebrada en forma virtual en octubre, presentó discusiones para aprovechar ese poder de las uniones en la mesa de negociaciones y asegurar la flexibilidad del trabajo remoto, salarios y beneficios justos, ganar en agravios de los empleados y encontrar la mejor forma de llevar los beneficios de las uniones a los trabajadores que más los necesitan en los estados con el llamado "derecho al trabajo".

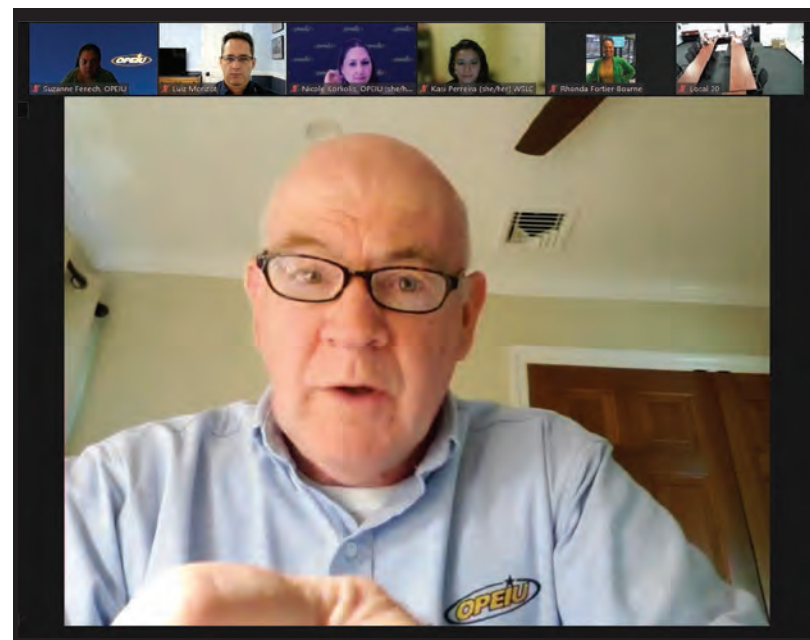
La discusión del panel, "Cómo destruir a los destructores de uniones", ofreció una presentación de la Dra. Kate Bronfenbrenner, directora de investigaciones en educación laboral de la Escuela de Relaciones Industriales y Laborales de la Universidad Cornell. Con respaldo de datos, su mensaje fue claro: las tácticas antisindicales penetran por todas partes y llegaron para quedarse. Es por eso que "las tácticas de las uniones son aun más importantes que las de las empresas", subrayó Bronfenbrenner, señalando que una membresía activa y comprometida puede defenderse de las acciones de la empresa destinadas a quebrar a la unión y a arrebatarles a los trabajadores sus derechos en el lugar de trabajo.

Los panelistas de las uniones locales de OPEIU de todo el país estuvieron de acuerdo y centraron gran parte de la conversación en la forma de ayudar a los miembros a identificar y neutralizar las tácticas de las empresas contra los trabajadores, como el cierre de plantas y sitios de trabajo, despedir a trabajadores por su actividad sindicalista, amenazar con recortes de salario o beneficios, vigilancia, obligar a los trabajadores a asistir a reuniones de audiencia cautiva en horas de trabajo y otras formas de intimidación.

El último día de la conferencia se centró en el papel de la unión en la lucha por la igualdad racial y económica en nuestras uniones locales y centros de trabajo, en garantizar oportunidades equitativas para todos



Activistas de todo el país participaron a través de Zoom.



El presidente de OPEIU, Richard Lanigan, presenta los nuevos planes Medicare Advantage de OPEIU, disponibles ahora para todos los miembros retirados actuales y futuros.

Una unión fuerte significa hablar de la equidad de género y raza y luchar por ella en los centros de trabajo y en nuestras comunidades.

sin importar raza, sexo u orientación sexual. Una encuesta reciente indicó que los miembros de uniones consideran que la lucha de su unión por la justicia económica y racial es tan importante como su papel en la negociación de salarios y beneficios. Una unión fuerte significa hablar de la equidad de género y raza y luchar por ella en los centros de trabajo y en nuestras comunidades.

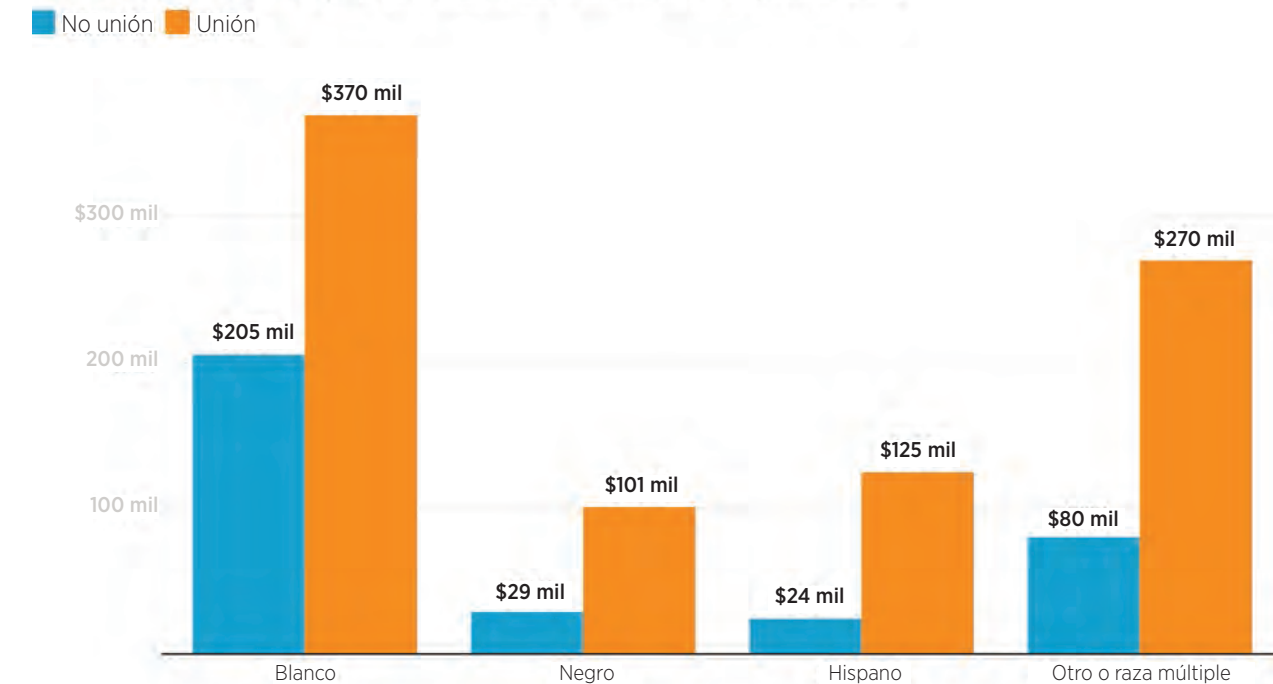
La discusión presentó un panel de activistas de uniones locales que compartieron sus experiencias para establecer comités de justicia que aborden estas importantes cuestiones y aseguren que la unión sea más incluyente.



Un panel habla de sus experiencias para establecer comités de justicia racial y económica en sus uniones locales.

Pertenecer a una unión acorta la brecha de riqueza por raza

Riqueza media de los hogares por raza u origen étnico y pertenencia a una unión, 2010-2019



De acuerdo con un estudio realizado en 2021 por el Centro para el Progreso de Estados Unidos, las estadísticas muestran claramente que tener una unión en el centro de trabajo reduce notablemente la brecha salarial por raza. Esta gráfica fue elaborada y publicada por el Centro para el Progreso de Estados Unidos (americanprogress.org).

Nota: Todas las cantidades están en dólares de Estados Unidos de 2019, ajustadas a la inflación conforme la serie retroactiva del índice de precios del consumidor urbano (Urban Consumer Price Index Retroactive Series, CPI-U-RS). Los hogares de "unión" cuentan con un jefe de familia o un cónyuge cubierto por un contrato sindicalizado. La muestra solo incluyó hogares con un jefe de familia o un cónyuge de 25 o más años de edad, activo y devengando un sueldo o salario.

Tabla: Centro para el Progreso de Estados Unidos • Fuente: Junta de Gobernadores del Sistema de la Reserva Federal, "Encuesta de finanzas del consumidor urbano (Urban Consumer Price Index Retroactive Series, CPI-U-RS)", disponible en <https://www.federalreserve.gov/econres/scfindex.htm> (último acceso agosto 2021); Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos, "Página inicial de R-CPI-U-RS", disponible en <https://www.bls.gov/cpi/research-series/r-cpi-u-rs-home.htm> (última consulta, agosto de 2021); John Sabelhaus y Alice Henríquez Volz, "¿La desaparición de las pensiones de las empresas está contribuyendo a elevar la desigualdad de la riqueza?", Junta de Gobernadores del Sistema de la Reserva Federal, febrero 1, 2019, disponible en <https://www.federalreserve.gov/econres/notes/feds-notes/are-disappearing-employer-pensions-contributing-to-rising-wealth-inequality-20190201.htm>.

Celebración de unidad e inclusividad

La comida comunitaria Unidad de la Local 8 en Seattle les dio a los miembros la oportunidad de socializar y pasarla bien con las uniones hermanas después de haber estado separados durante la pandemia. Y quizá más importante, constituyó un lugar para compartir recursos que fomentan la igualdad racial y la justicia social en nuestros centro de trabajo y comunidades.

El Comité por la Igualdad Racial, la Equidad y la Justicia Social (RESJ) de la Local 8 organizó la amistosa e incluyente comida comunitaria para miembros y sus compañeros, amigos, cónyuges, hijos e incluso sus mascotas. El evento al aire libre cumplió con todos los protocolos de COVID-19 y ofreció música, juegos, proyectos de arte, excelente comida y conversaciones aun mejores. Los participantes también llevaron libros sobre cualquier aspecto de la justicia social –como historia del movimiento laboral, racismo, derechos de las mujeres, derechos LGBTQIA+, derecho al voto, justicia climática y encarcelamiento– para intercambiarlos con sus amigos y uniones hermanas. Compartir ideas e información para fomentar la inclusividad está en la base de la misión de la Local 8.

“El comité RESJ trabaja para definir la solidaridad y la comunidad en nuestra unión,” afirmó Emmanuel Flores, delegado sindical y vicepresidente del comité. “En lugar de referirnos a la vida como un crisol, nosotros la vemos como una comida comunitaria en la que abordamos la igualdad racial y la justicia social reconociendo todas las culturas, los sistemas de creencias y los grupos sociales”.



Los trabajadores de la salud merecen algo más que aplausos

Desde hace casi dos años, los profesionales de la salud de OPEIU han estado en la línea de frente de la pandemia de COVID-19. Aguantando largas jornadas y tiempo extra obligatorio –muchas veces sin compensación adicional– ellos han puesto en peligro su salud física y mental para proporcionar la mejor atención posible a los pacientes.

Han sido llamados héroes con toda razón, empero, la mayoría de estos valientes trabajadores esenciales aún no reciben la compensación que merecen por su servicio. En cambio, han estado trabajando en condiciones de falta de personal, exceso de trabajo y bajos sueldos.

A través de muchos brotes que han puesto a los hospitales en su punto de quiebre, los trabajadores de salud han estado arriesgando su vida y la de su familia para proporcionarles a los pacientes una atención compasiva y de calidad. La mayoría no ha recibido ninguna compensación por su servicio y sacrificio.

En entrevistas con White Collar para este artículo, numerosos trabajadores de la salud de OPEIU narraron desgarradoras historias de su trabajo en la pandemia. Desde la falta de equipo de protección personal en los primeros meses, hasta hospitales abrumados por pacientes de COVID-19 y compañeros que contraían el virus, enfermeras y otros profesionales de OPEIU hablaron emotivamente de la enorme carga tanto física como emocional que trabajar tanto tiempo en condiciones de crisis representa para ellos y sus compañeros de trabajo.

Y todos mencionaron la escasez de personal –un problema inveterado agravado por la pandemia– como el mayor reto al que se enfrentan ellos y los establecimientos.

“Los proveedores de atención médica que cuidan de personas en establecimientos de largo plazo se han visto abrumados no solo por las implicaciones médicas del equipo de protección limitado, las frecuentes pruebas de COVID-19, el tiempo extra obligatorio, la preocupación por contraer el virus y llevarlo a casa, sino también por la carga emocional que ocurre a diario al cuidar de personas que se han vuelto como familia y no solo como alguien que está viviendo ahí”, señaló Kay Young, director distrital de la Asociación de Empleados Gubernamentales de Michigan (Michigan Association of Governmental Employees, MAGE)/OPEIU Local 2002, que representa a los empleados estatales que trabajan en establecimientos de largo plazo.

Otras personas narraron historias semejantes sobre la dificultad de equilibrar la responsabilidad para con los pacientes y la responsabilidad para consigo mismos, con su salud mental y con su familia en un momento en que los ingresos en las unidades de cuidados intensivos por COVID-19, casi exclusivamente de personas no vacunadas, siguen en niveles preocupantes.

En numerosas entrevistas, los trabajadores de salud han reportado que sufren de trastorno por estrés postraumático, insomnio, depresión y ansiedad en niveles que siguen el flujo y reflujo de la pandemia. No resulta sorprendente que muchas de las enfermeras entrevistadas señalen al exceso de trabajo –debido en una poca medida a los ya mencionados problemas de falta de personal– como una causa importante de su estrés.

A pesar de ser consideradas héroes a ambos lados del espectro político y por todo el país, las enfermeras han recibido poca consideración por parte de las legislaturas estatales.

Las enfermeras y sus uniones han estado exhortando a los legisladores estatales a que implementen reglamentos que las protejan a ellas y a sus pacientes, pero solo un estado, Nueva York, ha promulgado leyes significativas dirigidas a satisfacer las exigencias de las enfermeras durante la pandemia.

En junio se promulgó en Nueva York una ley de personal seguro, que requiere que los hospitales formen “comités de personal clínico” en los que participen enfermeras, y establece multas financieras a los hospitales que no lo hagan. El estado también introdujo la ley de subsidios estudiantiles para trabajadores esenciales, que ofrece ayuda financiera a estudiantes que hayan trabajado como trabajadores esenciales durante la pandemia.

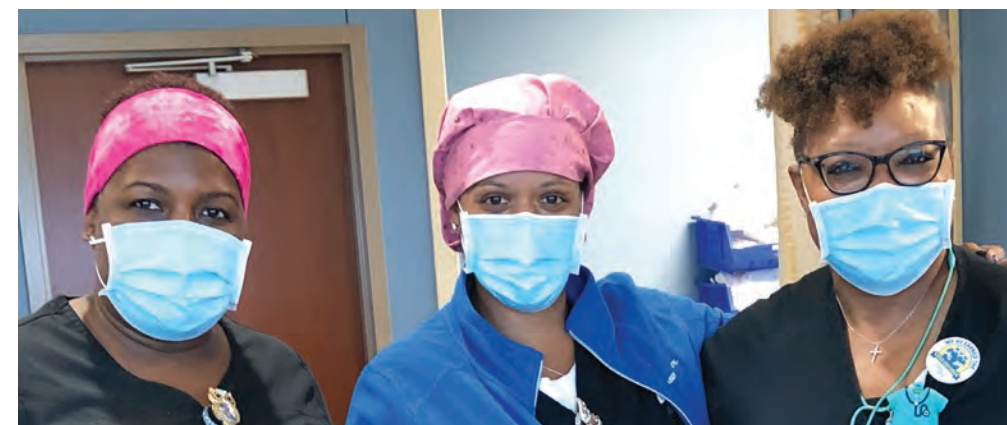


Enfermeras del Centro Médico Queen's en Honolulu, miembros de la Asociación de Enfermeras de Hawai'i (HNA)/OPEIU Local 50, se mantuvieron fuertes durante la pandemia.

Si bien hay muchos proyectos de ley pendientes de discutirse en las legislaturas estatales, la perspectiva de que haya más protecciones o compensación para las enfermeras es remota. Pero también hay esperanzas: El proyecto de ley de personal seguro de Nueva York, si tiene éxito, podría resultar un modelo para otros congresos estatales. El enfoque de personal seguro basado en comités, en lugar de ser un mandato desde arriba (como la “junta salarial de comida rápida” del estado, que fue concebida en parte para evitar dañar las luchas políticas y recomendó en 2015 salarios más altos para los trabajadores de comida rápida) podría facilitar convencer a los legisladores de estados políticamente polarizados, como Pennsylvania y Michigan.

Los trabajadores de la salud también han estado exigiendo que sus empresas los compensen de manera justa por su sacrificio y servicio.

En Kaiser Permanente, los profesionales, entre ellos muchos miembros de OPEIU, se han estado movilizando para exigirle a la organización que los compense justamente por su servicio con lo que se ha llamado un “bono de héroe”. Sus esfuerzos han dado resultados.



De izquierda a derecha vemos a las asistentes médicas de clínica Kim Carolina, Ayanna Thomas y Latravia Hill, miembros de la Local 2 empleadas en el Centro Médico del Condado South Baltimore de Kaiser Permanente en Maryland. Los miembros de Kaiser lucharon por recibir un ‘bono de héroe’ y lo ganaron.

“Me preocupa llevar el virus a casa con mi hijo asmático, mi madre que está luchando contra el cáncer y mi abuela”, afirma Johnsolene Caffey, miembro de la Local 2 y asistente médica en clínica del Centro Médico Virginia de Kaiser en Falls Church. “Kaiser está teniendo ganancias por miles de millones y necesita recompensar a quienes están en la primera línea”.

“Durante la pandemia, algunos trabajadores de Kaiser hicieron el sacrificio máximo y ofrendaron su vida”, agrega Carlene Gonzalez, enfermera práctica con licencia en el Centro Médico Virginia de Kaiser en Tysons Corner y miembro de la Local 2. “Ya es hora de que la administración honre a la fuerza de trabajo que está en la línea de frente con el ‘bono de héroe’”.

Kaiser anunció recientemente que aceptó la exigencia del personal de un bono para los 85,000 miembros de la Coalición de Uniones de Kaiser Permanente en todo el país. En otra victoria importante, Kaiser también dijo que extendería hasta el 31 de marzo el beneficio de días libres con goce de sueldo por COVID-19 y hasta el 3 de abril los subsidios para guarderías de menores. El bono y la ampliación de los beneficios ayudarán a retener al personal para que dé una atención segura y de calidad.

Esto demuestra que cuando los trabajadores se unen y luchan a través de su unión sí ganan!

Pero hay muchos otros trabajadores de la salud que todavía no han recibido ninguna compensación por todos sus servicios y sacrificios. Sin inmutarse, ellos se mantienen unidos y luchan por sus pacientes y compañeros.

Muchas de las enfermeras con las que hablamos dijeron que la pandemia las ha acercado, conforme se esforzaban como equipo para cuidar a sus pacientes y se ayudaban entre sí para salir adelante en las peores fases de la pandemia.

“Nos acercó más como equipo”, asegura Paige Yates, enfermera registrada en CHI St. Vincent en Little Rock, que es presidenta de la Local

22 y del Consejo de enfermeras de OPEIU (ONC), que representa los intereses de los aproximadamente 25,000 miembros de OPEIU que trabajan en el sector de la salud.

“Tuvieron que trabajar más con menos recursos, cuidando a más pacientes con menos enfermeras y menos personal en el piso”, explicó Yates. “Encontraron la manera de hacerlo y les siguen dando a sus pacientes la atención de calidad que ellas quieren dar. Pero ha sido una situación en extremo estresante para la mayoría”.



Margie Chavez (izquierda), miembro de la Junta Ejecutiva de la Local 30, empleada de Kaiser Permanente desde 2009 y representante de alianzas sindicales con la Coalición de Uniones de Kaiser Permanente, participa con otros miembros de la coalición en la manifestación en San Diego en favor de leyes para compensar justamente a los trabajadores de salud que tanto se han sacrificado durante la pandemia.



Miembros de la Local 29 empleados de Kaiser Permanente marchan en solidaridad con Kaiser Stationary Engineers de la Local 39, en huelga en el Centro Médico de Oakland. Aproximadamente 700 miembros de Stationary Engineers de la Local 39 se declararon en huelga en septiembre por todo el norte de California, en 24 localidades de Kaiser, debido al estancamiento de las negociaciones contractuales. Los ingenieros, que mantienen funcionando debidamente las instalaciones de hospitales y el equipo médico, están luchando por salarios y beneficios justos.

El personal de Defenders of Wildlife se integra en la Local 2.

Los empleados de Defenders of Wildlife organizaron una unión con la Local 2 de Washington, D.C., para tener una voz más fuerte en su centro de trabajo.

En septiembre, los trabajadores votaron arrolladoramente en favor de sindicalizarse, y el 93% votó por integrarse en la Local 2. La unidad, de unos 110 miembros, está compuesta por especialistas en conservación del hábitat, analistas de energías renovables, científicos de datos de conservación, abogados en derecho de conservación, especialistas en comunicación, representantes de relaciones con el gobierno, entre otros.

El grupo, llamado Defenders United, originalmente buscó el reconocimiento voluntario de la administración, el cual se le negó pese a tener más de 75% de apoyo, de acuerdo con Kelly Russo, organizadora de la Local 2.

“Estoy muy orgullosa de ver el duro trabajo de nuestra unión cristalizado hoy que nuestros colegas votaron para formalizar que Defenders United representara los intereses del personal”, aseguró Shayna Steingard, analista de energías renovables y políticas de la naturaleza, que también es miembro del comité organizador. “Ahora que pasamos a la fase de contrato colectivo, espero con ansias ver que el poder de la representación del personal y la visión ayudarán a transformar nuestro centro de trabajo”.

El senador federal Sherrod Brown, demócrata por Ohio, ofreció sus felicitaciones y apoyo a la nueva unidad después de la votación, diciendo en Twitter: “Felicidades por su solidaridad para formar una unión en Defenders of Wildlife. Necesitamos uniones fuertes para darles a los trabajadores voz en los centros de trabajo”.

Defenders of Wildlife trabaja para proteger toda la fauna y flora nativa de toda América del Norte en su respectiva comunidad natural. La unidad tiene sus oficinas centrales en D.C., pero cuenta con miembros en todo el país, incluso en Alaska.



Erica Prather (izquierda), representante de extensión nacional, y Rosie Sanchez, coordinadora de programa en las Rocallosas y las Planicies, llevan con orgullo sus camisetas de Defenders United.

Los miembros de Anthem Blue Cross votan para ratificar mejoras contractuales



El equipo negociador de la Local 29 de Anthem Blue Cross (de izquierda a derecha): vicepresidenta internacional y presidenta y gerente administrativa de la Local 29, Tamara R. Rubyn, Michelle Medrano, miembro, delegado sindical Sheldon Huell, miembro de la Junta Ejecutiva y jefa de delegados Holly Carey, miembro de la Junta Ejecutiva y delegada sindical Juanita Johnson, Wendy Pope, miembro, secretaria-tesorera y representante comercial Kelly Gschwend, delegada Debbie Cady y Ben Lyon, miembro.

Los más de 230 miembros de Anthem Blue Cross representados por la Local 29 en Oakland votaron en favor de ratificar las modificaciones a su contrato colectivo de trabajo. Entre los puntos destacados hay un aumento salarial de 9% durante la vigencia del contrato, un bono por \$1,000 netos y mejores tales como un programa de trabajo remoto que asegura que los empleados podrán seguir trabajando desde casa.

Después de 15 sesiones de negociación, el equipo negociador de la Local 29 pudo rechazar todas las propuestas de la empresa para eliminar beneficios y obtener un contrato que establece tableros virtuales de noticias con acceso electrónico a todos los trabajadores remotos, delegados sindicales adicionales, mejora el permiso por duelo, incrementa las aportaciones de la empresa a la cuenta de ahorros médicos de retirados y establece la observancia de Juneteenth, día de la emancipación, como día feriado.

Se elige a la administración de la Local 153



En la reunión de miembros de la Local 153 estuvieron presentes (de izquierda a derecha) la secretaria-tesorera Myra Hepburn, Grace Adams-Cunningham, miembro de la Junta Ejecutiva, el presidente Steve Turkeltaub, Danette Torres, miembro de la Junta Ejecutiva, gerente comercial Richard Lanigan, miembro de la Junta Ejecutiva y delegado sindical Mark Phillips, los miembros Kelly Cunin y Jeanne Drevon y la delegada sindical Pansy Royal.

Richard Lanigan, gerente comercial de la Local 153, y el equipo administrativo de la unión fueron reelegidos por aclamación en una reciente reunión de los miembros. Este será el segundo mandato de Lanigan como gerente comercial y él y el resto de la administración elegida se desempeñarán durante tres años. La Local 153 está situada en la Ciudad de Nueva York.

TAMBIÉN fueron elegidos la secretaria-tesorera Myra Hepburn, que también funge como vicepresidenta de OPEIU, el presidente Steve Turkeltaub, la vicepresidenta Wilma Artau-Banda, la secretaria de actas Brenda St. John, y los fideicomisarios Patrick Flanagan y Millie Sanchez. Nora Avila, Frances Avnet, Grace Adams-Cunningham, Anna Gallo, Susan Hermon, Julio Hernandez, Philip Holmgren, Brenda Knight, Richard C. Knowles, Amanda Kalinowski, Peter McGurgan, Judith Morales, Kathy Neville, Margaret Noonan, Jason Rodgers, Brandee Siegfried, Eugene Taylor, Danette Torres, Jessica Timo, Lorraine Fay, Mark Phillips y Gil Yellinek también fueron elegidos para la Junta Ejecutiva.

“Quiero agradecer a los miembros de la Local 153 por este voto de confianza en el equipo directivo de la unión”, declaró Lanigan, que también funge como presidente de OPEIU. “Quiero expresar mi más profundo agradecimiento a los miembros de la administración y del personal de la unión por su dedicación y esfuerzo. Ellos no tienen un trabajo fácil, en lo general, pero han trabajado aun más duro durante esta pandemia sin precedentes. A nombre mío y de ellos, me comprometo ante todos los miembros a seguir haciendo todo lo posible por representarlos con gran afán, no solo en estos difíciles tiempos, sino en todo momento”.

Las enfermeras de Pennsylvania se integran en la Local 153

Aproximadamente 750 enfermeras de Pennsylvania se integraron en la Local 153, ya que su unión anterior, la Local 112 de OPEIU Healthcare, se fusionó con la local de Nueva York.

Con el retiro de Michael Bodinsky, que por mucho tiempo fungió como director ejecutivo de la Local 112, las enfermeras analizaron opciones para su futuro. Después de una cuidadosa consideración, se acercaron a la Local 153 con miras a una posible fusión. “Hicimos las investigaciones debidas y determinamos que la Local 153 tenía la capacidad de representar plena y efectivamente a las enfermeras”, señaló Richard Lanigan, gerente comercial de la Local 153 y

presidente de OPEIU. “Al mismo tiempo, quedó claro que la llegada de nuevos miembros sería muy útil para que la Local 153 se recuperara de los devastadores efectos de la pandemia”.

Los miembros de la Local 112 votaron resonantemente en favor de la fusión. Como parte del acuerdo, la Local 112 propuso que los haberes de su tesorería se destinaran a las campañas de organización de la Local 153. “Esto significa que ahora, la Local 153 tiene un fondo organizativo que asegurará el crecimiento de nuestra unión por muchos años más en el futuro”, explicó Lanigan.

Jearlean Fleming celebra sus 50 años como miembro de OPEIU



Jearlean Fleming, presidenta de la Local 391 en Chicago, está celebrando sus 50 años como miembro y líder de OPEIU. Después de todo este tiempo, sin embargo, ella sigue escuchando y aprendiendo de los miembros.

“Sigo estando al tanto de los problemas a los que se enfrentan mis miembros”, afirmó Fleming. “Carrie B. Brown, ex presidenta de la Local 391, me dijo alguna vez: ‘Ten en alto la frente, habla tan recio como necesites, apasíonate por lo que haces, sé profesional en todo lo que hagas, trata a los demás con respeto y haz las cosas lo mejor que puedas’.”

“Y lo más importante, me dijo que escuchará”.

Fleming entró en OPEIU en 1971 y poco después fue fideicomisaria y luego presidenta de la Local 391. También pertenece al equipo de negociación del contrato colectivo, se ha desempeñado como delegada en varias convenciones internacionales, ha participado en conferencias educativas y ha luchado por sus miembros en muchas reuniones, protestas y piquetes de huelga.

Fleming también cree profundamente en la importancia de aprender y perfeccionar sus habilidades de forma continua. Recientemente asistió al Instituto Organizador de la AFL-CIO, donde recibió su certificado en estudios laborales.

Ahorros para miembros de la **unión** en la temporada de fiestas



Exclusivamente para familias de la unión

Más información en unionplus.org

Ahorre en esta temporada con los programas **Union Plus**. Explore descuentos en renta de autos, planes inalámbricos, compra de vehículos y mucho más, incluso artículos cotidianos para todas las familias.



La Local 8 organiza una campaña de alimentos para los más afectados por la pandemia

Cuando 2020 llegó a su fin, la Local 8 de Seattle reconoció la necesidad creada por la pandemia de ayuda de comida en muchas de sus comunidades. Así, el Comité de Comunicaciones de la local lanzó una campaña de alimentos para exhortar a los miembros a donar a Northwest Harvest, que recibe donativos de alimentos en muchas localidades del estado de Washington, o donar a un banco de alimentos de su localidad.

El comité, que coordina la imagen y la participación en las comunidades, les pidió a los miembros que publicaran sus donativos individuales en un tablero de noticias virtual para que todos pudieran ver el impacto colectivo. De acuerdo con Corinne Cosentino, directora de Organización de la Local 8, los miembros fueron en extremo generosos y muchos encontraron formas creativas de aprovechar al máximo los donativos.

“Nuestros miembros empleados en Kaiser Permanente hicieron un proyecto en su centro de trabajo y recaudaron y donaron juntos”, informó Cosentino. “Otro miembro, Kay Michlik, de IAM 751, le pidió a su marido y su socio musical que dieran un concierto de banqueta, con el que recabaron \$100 para el banco local de alimentos en Burien. La Local 8 agradece la amabilidad y generosidad de todos”.



Phoebe Feldsher, representante de la unión en la Local 8, lleva donativos a una localidad de Northwest Harvest.



Valarie Peaphon, representante de la unión de la Local 8, lleva tres bolsas de abarrotes a un banco de alimentos local.

La victoria en el arbitraje significa un ascenso y el pago de sueldos atrasados para un miembro de la Local 6

La Local 6 de Braintree, Massachusetts, obtuvo una victoria en arbitraje, que significó un ascenso retroactivo a 2019, con el pago completo de sueldos atrasados y beneficios para una supervisor de alto nivel en el departamento de administración de instalaciones del Tribunal de Primera Instancia de Massachusetts.

“El fallo del árbitro ayudó a resolver un significativo punto de disputas constantes respecto de la subjetividad del proceso de ascensos y la falta de deferencia dada a la antigüedad debido a que se depende en exceso en el anticuado sistema de puntuación en entrevistas”, explicó Phil Basile, jefe de servicios legales y de campo de la Local 6.

“Esperamos poder aplicar el razonamiento del árbitro en futuras querrelas por ascensos”, agregó Basile. “Entonces estaremos en mejores condiciones de luchar por nuestros miembros que tengan dificultad de avanzar en su carrera debido a un sistema imperfecto”.



¡Manténgase en contacto!

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

¡No se lo pierda! Inscríbese para recibir mensajes de texto de OPEIU. Envíe **OPEIU** al 844-240-4114.

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



Impreso en los Estados Unidos.

AFL-CIO, CLC

WHITE COLLAR

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

Felices fiestas les desea OPEIU

¡OPEIU les desea a usted y a su
familia las más felices fiestas y
lo mejor para gozar de un
saludable y próspero año nuevo!

opeiu.org