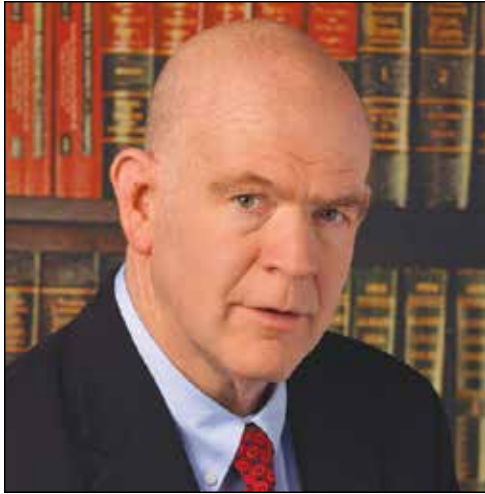


¡EN

MOVIMIENTO!

**Organizando y construyendo
poder para todos los trabajadores**



Yéndose a la huelga para nivelar el campo de juego

Por Richard Lanigan
Presidente

A principios de los años 80, el gobierno federal retiró el certificado a la unión de controladores de tráfico aéreo, conocida como PATCO, después de que se declarara en huelga. Las uniones, que durante mucho tiempo lideraron la mejora en los niveles de vida, vieron cómo el gobierno federal inclinaba la balanza del poder hacia el empleador. Durante años, esa misma táctica se convirtió en un modelo utilizado por los empleadores en la negociación colectiva del sector privado.

Los empleadores utilizaron la amenaza de sustituir a los huelguistas para así aumentar su presión en la mesa de negociación, lo que se tradujo en una reducción de los costos laborales. A medida que disminuía el número de huelgas, se reducía la calidad de la atención médica, los planes de retiro y la seguridad en el lugar de trabajo de los estadounidenses. Los trabajadores negociaron beneficios y recibieron poco a cambio salvo la ilusión de la seguridad laboral. Con el tiempo, los trabajadores empezaron a verse a sí mismos como sustituibles.

En los últimos años, la amenaza de sustitución ha ido disminuyendo debido a un muy bajo desempleo, a las huelgas por prácticas laborales injustas y al aumento del apoyo de los estadounidenses a las uniones, que se encuentra en la actualidad en sus niveles más altos de la historia. Este cambio se ha manifestado de dos maneras fundamentales: en primer lugar, cada vez más trabajadores se están afiliando a uniones a un ritmo jamás visto en las últimas décadas. En segundo lugar, cada vez más trabajadores están aceptando que deben estar dispuestos, en caso necesario, a votar afirmativamente en una votación para irse a la huelga, e intensificar su participación en la unión si esperan nivelar las condiciones del campo de juego en el lugar de trabajo.

Nunca había estado más de manifiesto esto último como en 2022 y 2023, cuando cientos de miles de trabajadores votaron a favor de la huelga. Escritores y actores se fueron a la huelga

contra sus empleadores de Hollywood por que le preocupaba la seguridad laboral originada por el uso de la inteligencia artificial y su potencial para menoscabar su trabajo y sus ocupaciones. Los trabajadores de United Parcel Service votaron a favor de la huelga y llevaron a su empleador al borde del abismo antes de acordar un contrato. Por segunda ocasión en cinco años, United Auto Workers se va a la huelga en contra de los fabricantes de automóviles. Los trabajadores de la salud, el comercio minorista, las industrias de la minería, la manufactura y muchas otras han salido a la calle o han apagado sus computadoras para mejorar su lugar de trabajo. En 2022, las huelgas aumentaron aproximadamente un 50 por ciento con respecto a 2021.

La gente sólo puede trabajar durante un tiempo por una remuneración decreciente y bajo condiciones de deterioro, mientras que los directivos se reparten los miles de millones de ganancias cada año. Muchas grandes empresas estadounidenses, como Starbucks, Amazon, Ford y General Motors, han tenido enormes aumentos en sus ganancias. Los trabajadores contribuyen de manera considerable al éxito de las empresas, pero con frecuencia ven cómo los altos ejecutivos se reparten las ganancias mientras ellos no se benefician. Razón por la cual, las uniones están cuestionando la distribución de las ganancias de las empresas.

OPEIU no es la excepción. Las unidades de negociación de OPEIU desde Boston hasta Maui votaron a favor de la huelga cuando los empleadores intransigentes no mejoraron las condiciones de trabajo o la compensación o porque el empleador violó las leyes laborales. En Michigan, las enfermeras de OPEIU se fueron a la huelga después de negociar durante muchos meses con contratos vencidos mientras el hospital parecía ostentar sus numerosas prácticas laborales injustas. Los miembros de Connecticut que trabajan para General Dynamics y TruStage en Madison, Wisconsin, votaron de manera abrumadora por

irse a la huelga. Miles de miembros de OPEIU que trabajan para Kaiser Permanente también tomaron la decisión crítica de dejar sus trabajos e irse a la huelga de la salud más grande en la historia de los Estados Unidos. *[Consulte la página siguiente para obtener más detalles]*

Hay ocasiones en las que votar por irse a la huelga puede ser la única forma de mejorar el lugar de trabajo o de cambiar la postura del empleador sobre los recortes.

Hay ocasiones en las que votar por irse a la huelga puede ser la única forma de mejorar el lugar de trabajo o de cambiar la postura del empleador sobre los recortes. La decisión y las responsabilidades que conlleva son enormes. Contar con la mejor información posible puede poner las responsabilidades en contexto.

Nunca incitaríamos a los miembros a votar a favor de la huelga. Esa es su decisión, como debe ser siempre. Aunque debería ser la última alternativa, a veces puede ser la única. Para aquellos miembros que enfrentan la decisión laboral final, OPEIU y sus uniones locales los apoyan.

Los trabajadores de la salud de Kaiser se van a la huelga en respuesta a la crisis de déficit de personal

Más de 75,000 trabajadores de la salud en Kaiser Permanente, incluyendo entre ellos miles de miembros de OPEIU, se declararon en huelga el 4 de octubre en protesta por la mala fe de los ejecutivos de Kaiser en las negociaciones sobre soluciones para poner fin a la crisis de déficit de personal en Kaiser. Son las negociaciones laborales de un solo empleador más grandes que se han dado en los Estados Unidos, y es la huelga de trabajadores de la salud más grande en la historia de los Estados Unidos.

OPEIU representa aproximadamente a 12,000 empleados de Kaiser en las Locales 2 (Distrito de Columbia/Maryland/Virginia; Región II), 8 (Estado de Washington; Región VI), 29 (Oakland; Región V), 30 (San Diego; Región V) y 50 (Hawa'i; Región VIII) y forma parte de la Coalición de Uniones de Kaiser Permanente (CKPU). La CKPU agrupa a más de 85,000 trabajadores de la salud de centros de Kaiser en California, Colorado, Oregón, D.C., Hawa'i, Maryland, Virginia y Washington. De ellos, aproximadamente 75,000 estuvieron en la huelga de tres días como respuesta a cargos por prácticas laborales injustas.

Los trabajadores de Virginia y D.C. realizaron una huelga de un día y llevaron a cabo piquetes informativos antes y después del trabajo los otros dos días.

Las negociaciones iniciaron en abril, meses antes de que expirara el contrato el 30 de septiembre. A medida que se demoran las negociaciones, se ponen en discusión una serie de prácticas laborales desleales relacionadas con la negociación de mala fe, junto con las añejas preocupaciones de los trabajadores de la salud relacionadas con los niveles inseguros por déficit de personal que pueden conducir a tiempos de espera peligrosamente largos, diagnósticos erróneos y negligencia. Tras años de pandemia de COVID y de déficit crónico de personal, los trabajadores de la salud están pidiendo a la gerencia de Kaiser que aborde estas preocupaciones concernientes al actual déficit de personal.

"Kaiser solía ser un líder de la industria, pero ahora no logran trabajar conjuntamente con los trabajadores de la salud de primera línea para resolver la reciente crisis de déficit de personal. Y lo estamos pagando todos: nuestros pacientes, sus familias así como los trabajadores que les brindan atención", afirmó Tamara R. Rubyn, presidenta/gerente comercial de la Local 29 y vicepresidenta de la Internacional. "Kaiser puede y debe hacerlo mejor".

Kaiser ha reportado \$3 mil millones de dólares en ganancias sólo en los primeros seis meses de este año. A pesar de ser una organización sin fines de lucro (lo que significa que no paga impuestos sobre la renta sobre sus ganancias e impuestos a la propiedad considerablemente limitados), Kaiser ha reportado más de \$24 mil millones en ganancias en los últimos cinco años. El director general de Kaiser recibió una compensación de más de \$16 millones en 2021, y 49 ejecutivos de Kaiser reciben una compensación de más de \$1 millón anualmente. La compañía tiene inversiones por 113 mil millones de dólares en Estados Unidos y en el extranjero, incluyendo combustibles fósiles, casinos, prisiones con fines de lucro, compañías de alcohol, armas militares y más.

"Kaiser solía presentarse como el mejor lugar para recibir atención médica y el mejor lugar para trabajar, pero ahora está fracasando en ambos. Kaiser puede y debe hacerlo mejor", señaló Linda Bridges, presidenta/gerente comercial de la Local 2 y vicepresidenta de la Internacional.

Esta es una historia en curso. Se ofrecerán actualizaciones en futuros números de OPEIU Connect y en opeiu.org.



Miembros de la Local 2 hacen un piquete en el Kaiser Permanente Springfield Medical Center en Virginia.



Miembros de la Local 30 marchan en el Centro Médico Zion de Kaiser en San Diego.

CARTAS AL EDITOR

LOS BENEFICIOS EDUCATIVOS DE OPEIU ‘SON SIMPLEMENTE LOS MEJORES’

OPEIU y la familia del difunto presidente John Kelly crearon la Beca de Estudios Laborales John Kelly para honrar su legado y su compromiso con la educación, la justicia social y el movimiento laboral. La beca de estudios laborales despertó mi interés porque siempre he sentido un profundo apego por aprender sobre el movimiento laboral.

Armada con mi pasión por el movimiento laboral, la Beca de Estudios Laborales John Kelly me ayudó a seguir adelante en mi carrera sindical. Empecé integrándome a comités permanentes: social, educativo y de servicios a la comunidad. He sido secretaria de actas, vicepresidenta y presidenta de la Local 494. Como ganadora de la beca de estudios laborales, obtuve una maestría en artes en Comunicación: Solución de disputas y conflictos y una maestría en artes en Empleo y relaciones laborales de la Universidad Estatal de Wayne en Detroit. Me complace compartir que, como candidata a la maestría en Derecho y recursos humanos de la Facultad de Derecho de la Universidad Estatal de Wayne, he recibido dos becas: el Premio Winsten de Defensa en Juicios y la Beca al Mérito de la Facultad de Derecho de la Universidad Estatal de Wayne.

Los desafío a cada uno de ustedes a adoptar la mentalidad de que la educación es poder. Aproveche las numerosas oportunidades de becas disponibles para los miembros de la unión.

¡El conocimiento se construye capa a capa!

Jacqueline M. Lacey
Presidenta
Local 494 (Región VII)
Detroit, Michigan

Nota del editor: ¡Jackee tiene razón! La educación es poder, y OPEIU se complace en ofrecer a sus miembros y sus familias diversas oportunidades para alcanzar sus objetivos de educación superior, incluyendo las becas de OPEIU y el recientemente introducido beneficio de Descuento universitario de OPEIU. Visite opeiu.org y haga clic en la pestaña Recursos para miembros o escanee el código QR para obtener más información.



OPEIU CONNECT

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

RICHARD LANIGAN
Presidente

MARY MAHONEY
Secretaria-Tesorera

ILCA

**CALM
ACPS**

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

Precio de suscripción: USD 1 por año

EN ESTE NÚMERO



Reportaje de portada: Los delegados de la 29ª Convención de OPEIU, celebrada este verano en Filadelfia, se comprometieron firmemente a organizar a los no organizados y aprobaron una audaz agenda dedicada a la diversidad, la equidad, la inclusión y la justicia para todos los trabajadores.

Lea más sobre cómo OPEIU está en movimiento en la cobertura de nuestra convención 6



Nueva sección: Enfoque de los delegados 12



Los miembros de OPEIU se solidarizan con los trabajadores en huelga..... 15



Una solución para afrontar la crisis del retiro ... 19

Anuncio del nuevo beneficio de descuento universitario de OPEIU

OPEIU se complace en presentar una nueva e interesante oportunidad educativa para los miembros de la unión y sus familias: el **beneficio de descuento universitario de OPEIU**.

Nuestra nueva opción de beneficio universitario de la unión ofrece hasta un 50 por ciento de descuento en las tarifas de colegiaturas y se aplica a sus becas federales para reducir aún más sus desembolsos.

El beneficio ofrece flexibilidad y numerosas opciones para que los miembros de la unión y sus familias fomenten su educación. La extensa red de centros de enseñanza superior del programa está integrada por instituciones acreditadas comprometidas a ofrecer descuentos en las tarifas de colegiaturas a nuestros miembros y a sus familias, garantizando así la accesibilidad y asequibilidad a la educación superior.

Tanto si está interesado en obtener un título técnico, de licenciatura o de maestría, como si desea mejorar sus competencias profesionales con certificados de bachillerato o de licenciatura, el programa cuenta con una amplia oferta de más de 50 programas de licenciatura y certificados en línea.

La educación es un viaje que dura toda la vida, y el objetivo de la OPEIU es hacer que ese viaje sea accesible y gratificante. Estamos comprometidos a brindar oportunidades que empoderen a los miembros de nuestra unión y a sus familias para que alcancen su máximo potencial.



Para explorar los programas disponibles y obtener más información sobre los descuentos ofrecidos, visite opeiu.org y haga clic en la pestaña Recursos para miembros o escanee el código QR. Puede llenar un formulario de consulta para que se le encuentre una escuela y un programa que le interesen. Luego lo conectarán con los servicios de soporte, en donde responderán sus preguntas y lo guiarán a través del proceso de solicitud e inscripción.



¡Manténgase en contacto!

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

¡NO SE LO PIERDA!
Inscríbese para recibir mensajes de texto de OPEIU. Envíe **OPEIU** al 844-240-4114.

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

¡EN MOVIMIENTO!



Los delegados de la 29ª Convención de OPEIU, celebrada este verano en Filadelfia, se comprometieron firmemente a organizar a los no organizados y aprobaron una audaz agenda dedicada a la diversidad, la equidad, la inclusión y la justicia para todos los trabajadores.

Organizando y construyendo poder para todos los trabajadores

Los delegados a la 29ª Convención de OPEIU estuvieron una semana en Filadelfia afirmando el compromiso continuo de nuestra unión con la organización y construcción de una unión fuerte, progresista y diversa. El presidente Richard Lanigan y la secretaria-tesorera Mary Mahoney fueron reelegidos y se eligió una nueva junta ejecutiva para dirigir la misión de nuestra unión durante los próximos cuatro años.

A lo largo de la semana, miembros y líderes locales de todo Estados Unidos y Canadá aprobaron un conjunto de políticas amplias y audaces que posicionan a OPEIU como líder en la organización de la próxima generación de miembros de la unión.

Fortalecimiento de la organización de OPEIU

Los delegados aprobaron una resolución en apoyo de un Plan de Organización Nacional, cuyo objetivo era aumentar sustancialmente la membresía de nuestra unión en la próxima década. OPEIU y sus uniones locales han ganado más de 100 nuevas campañas de organización desde nuestra última convención en 2019, lo que ha aportado nueva energía a las uniones locales.

Mediante el uso de campañas coordinadas e integrales, y la implementación de iniciativas como el programa de aprendizaje de organizador de OPEIU, OPEIU y sus uniones han ayudado a miles de trabajadores a darse cuenta de su propio poder en el trabajo.

“El cambio hacia un modelo de mejores prácticas ha aumentado el poder y la membresía de OPEIU en sectores estratégicos, que incluyen, entre otros, organizaciones sin fines de lucro, educación superior, tecnología y atención médica”, expresaba la resolución adoptada. Es necesario aumentar la densidad de las uniones en todos y cada uno de los sectores para lograr justicia económica para los trabajadores de acuerdo a las posibilidades, dentro de un sistema que beneficia a los empresarios a expensas de cientos de millones de trabajadores.

Reafirmando esta eficaz estrategia de crecimiento, los delegados de la convención expresaron un amplio apoyo a una campaña coordinada a nivel nacional para hacer crecer el poder y la membresía de nuestra unión a través de una nueva y agresiva organización.

Sindicalismo por la justicia social y racial

Reconociendo la necesidad de una unión diversa, equitativa e inclusiva, los delegados aprobaron una resolución para destinar recursos a programas educativos y a grupos de trabajo que respondan al llamado de una unión plenamente representativa. La resolución reconocía la interconexión de la justicia económica, racial y social como principio básico de la filosofía organizativa de OPEIU.

“Como sindicalistas, es nuestra obligación llamar la atención sobre la injusticia y la opresión al mismo tiempo que trabajamos para abolirlas”, decía la resolución aprobada por unanimidad. “La solidaridad entre los trabajadores se traduce

en crecimiento, fuerza y poder de negociación que defiendan los intereses de todos los trabajadores.

Sin dejar de reconocer los intereses comunes que comparten todos los trabajadores, es fundamental que las uniones luchen contra las injusticias infligidas a los más marginados para construir realmente un movimiento sindical poderoso, unificado e inclusivo, continúa la resolución. OPEIU apoya a los negros, indígenas, personas de color, con discapacidades, la comunidad LGBTQIA+, las mujeres y todos los grupos de identidad social subrepresentados para empoderarlos”.



OPEIU ha construido un centro digital para centralizar y democratizar la información

sobre la 29ª Convención de OPEIU. Para leer el audaz conjunto de resoluciones y nuevas políticas implementadas en Filadelfia, visite opeiu.org o escanee el código QR.



El presidente Richard Lanigan y la secretaria tesorera Mary Mahoney ganan la reelección para cuatro años más.



Nueva Junta Ejecutiva elegida

Los miembros recién elegidos de la Junta Ejecutiva de OPEIU son, de izquierda a derecha, Cara Madarese (miembro de la junta ejecutiva, Local 6, Región II); Linda Bridges (presidenta/gerente comercial, Local 2, Región II); John Mattiacci, DPM (presidente, Gremio 45, Región II); Tamara R. Rubyn (presidenta/gerente comercial, Local 29, Región V); Peter Neu (representante laboral/abogado, MAGE/OPEIU Local 2002, Región VII); Marianne Giordano (directora ejecutiva/CFO, Local 30, Región V); Fredricka Green (presidenta, GSAF/OPEIU Local 100, Región III); Lisa Blake (presidenta, Local 42, vicepresidenta de diversidad); Dina Carlisle, Enfermera (presidenta, Local 40, Región VII); Rose Agas-Yuu, Enfermera (vicepresidenta, HNA/OPEIU Local 50, Región VIII); Mary Mahoney, secretaria-tesorera de OPEIU; Richard Lanigan, presidente de OPEIU; Mary Short (presidenta, Local 32, Región II); Tyler Turner (presidente/gerente comercial, Local 277, Región IV); Steve Pettie (vicepresidente, DAG 110, Región I); Lupe Valles (presidenta/gerente comercial, Local 174, vicepresidenta de diversidad); Nick Galipeau (secretario-tesorero, Local 153, Región II); Suzanne Mode (gerente comercial, Local 8, Región VI). No aparece en la foto Dennis R. Arrington (presidente, ITPEU/OPEIU Local 4873, Región III).

Papel crucial de OPEIU en el movimiento de 9 a 5

En 2021, OPEIU organizó múltiples proyecciones virtuales del documental "9 a 5: La historia de un movimiento", que incluyó un debate con los directores de la película, Steven Bogner y la difunta Julia Reichert, ganadores de un Oscar. La película relata la historia de las oficinistas del Boston de los años 70 -entre ellas muchas afiliadas a OPEIU, que inspiraron el cambio al incorporarse al mercado laboral en una cantidad sin precedentes.

Este verano, los delegados de la convención de OPEIU escucharon a la autora Ellen Cassedy hablar sobre el movimiento y sus demandas de mejores salarios, más oportunidades y el fin del acoso sexual. Cassedy escribió "Trabajando de 9 a 5: Un movimiento de mujeres, una unión laboral y la película icónica", que cuenta la historia del movimiento.

"Las mujeres de todo el país siguen teniendo los mismos problemas de acoso, bajos salarios, falta de oportunidades de ascenso y respeto en el trabajo", dijo Cassedy a los delegados. Pero las cosas han cambiado desde los años 70 y en especial desde que en 1980 se estrenó la película "De 9 a 5", protagonizada por Jane Fonda, Lily Tomlin y Dolly Parton.

"Puede ser más difícil ser trabajador hoy que hace 50 años", indicó Cassedy, señalando que aún queda mucho por avanzar. "Algunas personas tienen dos o tres trabajos para poder llevar comida a la mesa.

La brecha salarial entre géneros se mantiene en el 82% y es mucho peor para las mujeres de color", continuó Cassedy. Destacó el trabajo que está haciendo OPEIU para cerrar esa brecha: "Su unión está haciendo un gran trabajo en todo el país".

Las oficinistas de los años 70 inspiraron el cambio al incorporarse al mercado laboral en una cifras récord.



Fotos cortesía de: 1 y 2, Biblioteca Walter P. Reuther, Archivos de Asuntos Laborales y Urbanos, Universidad Estatal de Wayne; 3, Steve Cagan; 4, Karen Nussbaum; 5, Nancy Farrell; 6, 7 y 8, Ellen Cassedy.



Ellen Cassedy es autora de "Trabajando de 9 a 5: Un movimiento de mujeres, una unión laboral y la película icónica".

Personal representado por la Local 30 en Guide Dogs of America que cambia vidas

Los miembros de la Local 30 (Región V) de Guide Dogs of America crían, entrenan y cuidan perros de servicio que, después de graduarse, juegan un papel fundamental en las vidas de personas con discapacidad visual, veteranos y niños con autismo. El personal proporciona instrucción personalizada a las personas acompañadas de un perro de servicio, y una variedad de servicios a hospitales, juzgados y aulas.

En la convención, Cassandra Hernández habló sobre la diferencia que ha marcado en su vida su perro de servicio Tag.

"Siento que puedo moverme por el mundo con mucha más facilidad. Me siento más segura", dijo Hernández, que tiene una discapacidad visual. "No podría tener nada de esto... sin todo el trabajo que desempeñan estos perros".

El año pasado, los trabajadores de la organización sin fines de lucro, desde el personal administrativo y de oficina hasta los entrenadores y el personal de la perrera, se afiliaron a la Local 30 en San Diego. Sean Chiles, instructor de movilidad de perros guía, tiene casi 20 años trabajando en la organización. El trabajo es gratificante y desafiante a la vez, dijo, pero en el fondo mejora siendo miembro de una unión.

"Hay muchas pequeñas diferencias y pequeños matices entre los roles laborales", expresó, pero "OPEIU ha podido adaptarse a eso y conseguirnos un gran contrato".

Russell Gittlen, presidente de Guide Dogs of America, habló ante los delegados de la convención acerca del trabajo que realiza la organización en hospitales, escuelas y juzgados, así como con las personas, incluyendo a los veteranos de nuestra nación.



Kassandra Hernandez dice que su perro guía, Tag, quien fue entrenado en Guide Dogs of America, la ayuda a sentirse más segura al navegar por el mundo que la rodea.

"Es algo que le debemos a nuestros veteranos, cuando regresan a los Estados Unidos, cuidar de ellos", dijo Gittlen, agradeciendo a la Local 30 por su papel en el fortalecimiento de la organización. "Todos los días, sus miembros trabajan arduamente con estos perros". Para obtener más información sobre Guide Dogs of America y cómo apoyar a la organización, visite su sitio web en guidedogsofamerica.org o escanee el código QR.



Ahorros diarios solo para usted

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

Descuentos exclusivos para familias de la unión



Ahorros en inalámbricos



Ahorros en alquiler de autos



Descuentos en restaurantes



Entradas de cine y para eventos en vivo



Más información en unionplus.org



Enfoque de los delegados

Priorización de la orientación para nuevos miembros



Por Emily Citraro,
Delegada
Local 29

La orientación para los nuevos miembros es una parte fundamental del trabajo de un delegado. En octubre de 2019, mi tienda, el Banco de Alimentos de San Francisco-Marin, se organizó y ganó nuestra unión con la Local 29 (Región V).

Nuestra unión siempre busca mejorar el compromiso y nuestra orientación específica en el lugar de trabajo complementa el paquete proporcionado por nuestro local a los nuevos miembros. La orientación para los nuevos miembros ayuda a nuestra unión a mejorar continuamente nuestra participación. Reunirnos cara a cara con todos nuestros nuevos miembros poco después de su contratación nos ayuda a poner de relieve la historia de nuestra unión y nos permite empezar a involucrar a nuestros miembros de inmediato.

En el primer día de cada nuevo miembro en el Banco de Alimentos, nuestra unión ofrece una orientación de 15 minutos durante el horario de trabajo. En el caso de las nuevas contrataciones totalmente remotas, llevamos a cabo esta orientación de manera virtual, tomándonosla tan en serio como la orientación presencial.

Cubrimos una variedad de temas pero, dadas las limitaciones de tiempo, debemos decidir en qué temas hacer énfasis. Ante todo, hablamos de las protecciones que se les otorgan como nuevos miembros de la unión, que incluyen sus **derechos Weingarten** y cómo y cuándo solicitar representación. Como trabajadores sin ánimo de lucro, también dedicamos tiempo a explicar cómo es que nuestra unión permite a los trabajadores de organizaciones basadas en la misión como nosotros, servir mejor a las comunidades que tanto nos importan. También proporcionamos una copia del asequible folleto de Michael Mauer "Bienvenido a la unión".

Dedicar tiempo a hablar de una breve historia de las negociaciones contractuales nos ayuda a demostrar el papel que desempeñan en su nueva unión, aporta contexto sobre nuestros derechos como miembros de la unión y ayuda a los nuevos miembros a familiarizarse con el proceso mucho antes de que lo renegociemos de manera colectiva.

Por último, como parte de nuestros esfuerzos de participación de los miembros, nos aseguramos de invitar a todos los miembros a reuniones mensuales en un restaurante cercano al trabajo. Esto no sólo ayuda a nuestros miembros a comprometerse, sino que además les brinda la oportunidad de hacer un seguimiento en un ambiente informal después de haber tenido tiempo de digerir la información que les proporcionamos en la orientación.

Muchos de nuestros miembros trabajan en diferentes lugares: algunos en casa, otros en el sitio y otros en la oficina. Como delegada, el proceso de orientación me ha ayudado a conectarme de inmediato con los nuevos compañeros de trabajo, lo que nos ha ayudado a construir una unión llena de miembros que conocen sus derechos y cómo su unión puede ayudarles desde su primer día.

Conozca sus derechos Weingarten

Tiene derecho a la representación de la unión cada vez que haga frente a una reunión o discusión con la gerencia que podría conducir a medidas disciplinarias. Por lo general, su empleador no tiene la obligación de informarle sobre su derecho a tener presente un representante de la unión.

¡Debe exigir sus derechos!
Su empleador debe darle tiempo para que se comunique usted con un representante de la unión para permitirle que esté presente en la reunión.

✂ Para cortar y llevar en su cartera

Para invocar sus Derechos Weingarten, puede decir:

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

Las enfermeras de Kahi Mohala votan sí a la unión

Las enfermeras registradas (RN) de Kahi Mohala, un centro de salud conductual sin fines de lucro en Ewa Beach, Hawa'i, votaron abrumadoramente para formar una unión con la Asociación de Enfermeras de Hawa'i (HNA)/OPEIU Local 50 (Región VIII). La unidad incluye 41 enfermeras registradas en la instalación.



Las enfermeras y enfermeros registrados de la Local 50 en Kahi Mohala son, de izquierda a derecha, Laura Blue, Mark Hayhurst, Tami Ichimasa (sosteniendo la petición), Dwayne Fedalizo, Dwight Márquez y Frenchie Pelaez.

Las enfermeras votaron por mayoría del 89% a favor de certificar su unión. Diversas razones, que incluyen salarios, seguridad en la dotación de personal, tiempo de vacaciones, transparencia y protecciones de causas justas, llevaron a muchas enfermeras a votar por el sí.

"Voté por sí a adherirme a la unión porque queremos que se nos escuche", dijo Francheska "Frenchie" Peláez, una enfermera con pacientes niños y adolescentes. "Las enfermeras también merecemos que nos cuiden. Una atención de calidad para las enfermeras significa una atención de calidad para nuestros pacientes".

Dos contratos ratificados en Ornge

Los miembros de OPEIU en Ornge, una empresa canadiense que ofrece servicios paramédicos en tierra y aire, ratificaron abrumadoramente dos nuevos contratos con la empresa a principios de este año. Los pilotos de RotorWing y los ingenieros de mantenimiento de aeronaves ratificaron contratos que abordan sus respectivas prioridades de negociación.

RotorWing

El contrato de tres años convierte a los pilotos de RotorWing representados por la Local 2007A (Región I) en los pilotos de servicios médicos de emergencia mejor pagados de Canadá, según el representante senior internacional Patt Gibbs. "Esto se logró sin concesiones e incluyó muchas mejoras más allá de los aumentos salariales", dijo.

Como parte del acuerdo, la empresa resolvió más de 30 quejas acumuladas. "Le dijimos a la empresa que no íbamos a aceptar un contrato a menos que resolviera todas las quejas pendientes", señaló Gibbs.

Aproximadamente 130 pilotos están cubiertos por los términos del acuerdo, que atiende preocupaciones importantes, como la remuneración y la programación, ya que muchos pilotos suelen estar estacionados durante semanas en lugares remotos del entorno canadiense.

Se buscaban y se consiguieron aumentos salariales en el contrato para aumentar la retención y atraer nuevas contrataciones en medio de una escasez de pilotos.

Ingenieros de mantenimiento de aeronaves

Los ingenieros de mantenimiento de aeronaves (AME) de Ornge, representados por DAG 9002

(Región I), también votaron de forma abrumadora a favor de aprobar un contrato sin concesiones. El contrato de tres años cubre a aproximadamente 60 AMEs y aborda sus prioridades de negociación, que incluyen salarios más altos y horarios y calendarios de vacaciones más predecibles.

"El horario se reduce a las condiciones laborales de calidad entre la vida laboral y personal", dijo Gibbs. Los AMEs son ingenieros altamente calificados y competentes en el mantenimiento de aeronaves críticas utilizadas para servicios médicos de emergencia, y con este acuerdo, dijo Gibbs, se les compensa como corresponde.

Enfermeras registradas y técnicos de radiología de la Local 40 en huelga en el hospital Ascension

Las enfermeras registradas y los técnicos de radiología de Ascension Providence Rochester en el área de Detroit se encuentran en medio de tensas negociaciones contractuales. Las enfermeras y los técnicos en radiología, miembros de la Local 40 (Región VII), votaron a favor de autorizar una huelga después de negociar durante meses con contratos caducados y hacer frente a las numerosas prácticas laborales desleales así como a las actividades antisindicales del hospital.

En septiembre, los miembros llevaron a cabo una huelga de cuatro días. La Local 40 también solicitó al fiscal general de Michigan y al fiscal del condado de Oakland que investigaran el hospital.

“Esperamos que esta situación sirva como llamada de atención a la administración, exhortándola a reevaluar sus prioridades y a abordar activamente las preocupaciones planteadas por quienes abogan por la seguridad y la protección de los pacientes.



Enfermeras registradas y técnicos de radiología de la Local 40 en la primera línea de la huelga.

El bienestar de los pacientes debe estar siempre a la vanguardia de cualquier institución de atención de salud, y ya es hora de que la administración alinee sus acciones con este principio esencial y con los valores católicos fundamentales”, señaló Dina Carlisle, presidenta de la Local 40 y Vicepresidenta internacional. Ascension es un centro de atención de salud católico.

La Local 39 se declaran en huelga en TruStage

Más de 450 miembros de TruStage (antes CUNA Mutual) se declararon en huelga en mayo. Representados por la Local 39 (Región VII) en Madison, Wisconsin, los trabajadores de la empresa de servicios financieros siguen exigiendo un contrato justo.

A principios de este año, CUNA Mutual Group, empresa que presta servicios a cooperativas de crédito de todo el país, cambió su nombre por el de TruStage. Poco después, más de 450 trabajadores de la empresa se declararon en huelga.

Fue la primera huelga en los 78 años de existencia de la empresa con la Local 39, provocada por la falta de voluntad de TruStage de ofrecer un contrato que reflejara las contribuciones de su personal, que estuvo a la cabeza de las ganancias récord de la empresa. Durante cuatro meses, la empresa se negó a negociar, dijo el delegado Joe Evica.

“La energía era algo que la gente no entiende hasta que está en el piquete como trabajador”, comentó Evica. La sensación era de una gran confianza, entusiasmo y felicidad. De hecho, se sintieron empoderados al estar ahí fuera”.

Los piquetes fluyeron por las aceras frente a la nueva sede de la empresa en Madison. Trabajadores remotos de todo el país organizaron simultáneamente un piquete virtual en apoyo a la huelga. Las muestras de apoyo de la comunidad fueron generalizadas. La Junta del Condado de



Joe Evica, jefe de delegados, reúne a los miembros en huelga en TruStage.

Dane y el Ayuntamiento de Madison aprobaron una resolución en apoyo a la Local 39 y al Representante. Mark Pocan escribió una carta de apoyo a nivel federal.

Los miembros de la Local 39 están luchando por salarios que se mantengan a la altura de la inflación, que se mantenga su plan de retiro para los nuevos empleados, por disposiciones sobre trabajo remoto, seguridad laboral a raíz de la subcontratación externa y una buena atención médica.

Después de percibir el movimiento en la mesa, la Local 39 pausó la huelga. Desafortunadamente, la dirección volvió rápidamente a las tácticas de mala fe que provocaron la huelga. La Local 39 realizó recientemente una manifestación y una marcha en el centro de Madison para continuar su lucha por un contrato justo.

Los miembros de OPEIU se solidarizan con los trabajadores en huelga

Los miembros de OPEIU al igual que los líderes locales en todo el país, están marchando en solidaridad, y mostrando apoyo a los miembros en huelga de otras uniones mientras luchan por lograr mejores estándares y una compensación justa por el trabajo que realizan. ¡Estos miembros saben que todos juntos somos más fuertes!



Los miembros de la Local 174 (Región V) apoyan a los trabajadores en huelga de Writers Guild of America (WGA) en Universal Studios en Hollywood, California. En la huelga de 148 días se llegó a un acuerdo, que ahora está siendo votado por los miembros del WGA.



Mientras estaban en California para la negociación de la Coalición de Sindicatos de Kaiser Permanente, los líderes de las Locales 2, 29 y 30 se unieron a la Local 174 en la huelga de la WGA en Universal Studios. De izquierda a derecha: Lupe Valles, Presidenta/Gerente Comercial y Vicepresidenta Internacional de la Local 174; Annette Baxter, Directora de Servicios a los Miembros de la Local 30; Linda Bridges, Presidenta/Gerente Comercial y Vicepresidenta Internacional de la Local 2; Marianne Giordano, Directora Ejecutiva/CFO de la Local 30 y Vicepresidenta Internacional; Tamara R. Rubyn, Presidenta/Gerente Comercial y Vicepresidenta Internacional de la Local 29; Sarah Levesque, Secretaria-Tesorera de la Local 2; y Kelly Gschwend, Secretaria-Tesorera/Representante Comercial de la Local 29.



Dave Scalisi, miembro de la Local 277 (Región IV), apoya la huelga de 1,199 miembros de SEIU en Comprehensive Rehabilitation and Nursing en Williamsville, en el oeste de Nueva York.



Patti Pelletier, secretaria-tesorera de la Local 6 (Región II), Louise Mahoney-Scullari, coordinadora de beneficios, Mary Mahoney, presidenta (que también es secretaria-tesorera de la OPEIU), y Cara Madarese, miembro de la Junta Ejecutiva y vicepresidenta internacional, marchan en solidaridad con los asesores residentes (RAs) de la Universidad de Tufts. Los RAs, representados por la Local 153 (Región II) en Nueva York, realizaron una huelga de un día, el 29 de agosto, día de la mudanza de los estudiantes.



El último día de la 29ª Convención de OPEIU en Filadelfia las Locales 29, 30, 174 y 537 de OPEIU California se agruparon de forma solidaria vistiendo camisetas de Unionize California.

La Local 459 celebra sus 50 años

Los miembros de la Local 459 (Región VII) y sus familias celebraron este año el 50 aniversario de la Local. Constituida en abril de 1973, la Local 459 ha crecido hasta convertirse en la local más grande de la OPEIU en Michigan.

Entre los miembros están muchos trabajadores esenciales en el sector público, en atención médica, servicios humanos, cooperativas de crédito, organizaciones sin fines de lucro, uniones, seguros y más.



Los miembros de Local 459 y sus familias celebran los 50 años en un divertido picnic, con el lema "¡Salud por los 50 años!"

Miembro de la Local 30 salva una vida



Luis Mejía Sr., miembro de la Local 30 (Región V), fue reconocido con un premio del programa "Salvé una vida" de Kaiser Permanente por sus acciones al exhortar a una paciente a que se hiciera una mamografía que tenía pendiente.

Mejía, asistente de registros médicos III en un centro de Kaiser en San Diego, se dio cuenta que la paciente estaba no se había realizado aun su mamografía e insistió en que se la hiciera una ese día. Aunque al principio dudó, la paciente siguió el consejo de Mejía. Después de recibir un diagnóstico de cáncer avanzado de mama, se sometió a una cirugía e inició su tratamiento de inmediato. Actualmente, seis años después, la paciente no tiene cáncer y está muy agradecida con Mejía por haberle salvado la vida.

El programa "Salvé una vida" homenajea al personal de Kaiser cuyas acciones dan como resultado la detección temprana del cáncer de mama, de cuello uterino o de colon.

Octubre es el mes de la concienciación sobre el cáncer de mama. Reserve tiempo y programe su mamografía.

Luis Mejía Sr., miembro de la Local 30, a la derecha, celebra su premio con la paciente a la que salvó la vida.

Recordando a los dedicados dirigentes laborales de las Locales de OPEIU

OPEIU rinde homenaje a los dedicados líderes sindicales y activistas que hemos perdido recientemente, recordando sus muchas contribuciones en nombre de los miembros de la OPEIU.

George Noel, hizo siempre lo más posible por sus miembros

George Noel, gerente de negocios y miembro de la junta ejecutiva de la Local 6 (Región II) en Braintree, Massachusetts, está siendo recordado como un sindicalista amable y dedicado que hizo lo más posible por los miembros de su unión. Noel murió en junio a la edad de 65 años.

"George dedicó su vida a la unión y al servicio de los demás", expresó Mary Mahoney, Presidenta de Local 6 y Secretaria Tesorera de OPEIU. "Fue una parte invaluable de la Local 6 y vamos a extrañar mucho su experiencia y sus sabios consejos. Los miembros, delegados, funcionarios y personal estarán siempre agradecidos a George y trabajarán para honrar su memoria".

Nacido en Boston y residente desde hacía mucho tiempo en Billerica, Massachusetts, Noel trabajó durante un año en Raytheon después de terminar la preparatoria, antes de alistarse en el ejército de los Estados Unidos. Estuvo en la policía militar durante tres años hasta su baja. Años más tarde, volvió a la escuela, y en 2012 obtuvo su licenciatura en estudios laborales de la Universidad de Massachusetts en Boston.



George Noel

Al dejar el servicio, Noel regresó a Raytheon y durante los siguientes 34 años desempeñaría diversas funciones en el movimiento sindical en defensa de los derechos de los trabajadores.

Trabajó como gerente comercial de IBEW Local 1505 y fue designado por el entonces gobernador Deval Patrick en 2007 para desempeñarse como director laboral. Además de su papel en Local 6, también fue vicepresidente de la AFL-CIO de Massachusetts y formó parte de la junta ejecutiva del Greater Boston Labor Council.

La familia y los amigos de Noel comentan que él era extremadamente sociable por naturaleza y siempre se esforzaba por hacer que todos se sintieran bienvenidos y como en su casa. Disfrutaba siendo mentor de la siguiente generación de activistas sindicales. Pero más que nada, le encantaba pasar tiempo con su familia, siendo especialmente feliz en los papeles de esposo, padre y abuelo.

Linda Smith, la llevamos en nuestros corazones

Linda Smith fue miembro de la Local 381 (Región IV) en Oklahoma City durante más de 40 años, haciendo contribuciones inestimables a la Local mientras se desempeñaba como secretaria financiera y fideicomisaria. Smith murió en junio a los 74 años de edad.

Smith se graduó de la preparatoria Capitol Hill. Trabajó durante muchos años para United Auto Workers Local 1999 y, posteriormente, para la Central Oklahoma Labor Federation, y fue secretaria de correspondencia de la sección de Greater Oklahoma City de la Coalition of Labor Union Women (CLUW).

Smith se desempeñó como secretaria financiera de la Local 381 durante muchos años antes de renunciar para dar paso a la siguiente generación de líderes y activistas sindicales. Siguió formando parte de la junta ejecutiva de la local como administradora y siguió muy involucrada en la unión hasta su muerte.

La presidenta de la Local 381, Debra Graumann, dijo que Smith era conocida por su generosidad y su amor por los animales.

Dedicó incontables horas al voluntariado en favor de los candidatos favorables a los trabajadores a cargos públicos, y en abril recibió el Premio Leyendas del Trabajo de la Central Oklahoma Labor Federation. Se le recuerda con cariño como una persona amable y generosa que amaba a su familia y se preocupaba profundamente por ella, al igual que por sus amigos, incluyendo a su gran familia sindicalizada. "La llevaremos en nuestros corazones todos los días. Toda su familia sindical la extrañará", expresó Graumann.



Linda Smith

Asesoramiento crediticio solo para usted

Cualquier persona puede tener problemas de crédito y deudas en cualquier momento. El programa Union Plus Credit Counseling puede ayudarlo a recuperar su equilibrio financiero apoyándolo para que administre mejor sus finanzas. Obtenga asesoramiento crediticio gratuito de asesores certificados.



Tome el control de su crédito



Más información en
unionplus.org



Una solución para afrontar la crisis del retiro

Por Richard Lanigan

Mientras realizaba una investigación para unas negociaciones recientes, encontré varios artículos sobre una “crisis del retiro” que se aproximaba, y cómo los estadounidenses no están preparados para el retiro. Uno de los artículos detallaba cómo un alto porcentaje de estadounidenses no tiene ningún tipo de ahorro para el retiro. Otro artículo explicaba que una cuarta parte de los estadounidenses posponen su retiro debido a fondos insuficientes y otro tercio de los trabajadores estadounidenses se sienten inseguros acerca del retiro. Hay retirados que se enfrentan ahora al dilema de si utilizar sus limitados ingresos para pagar las recetas o los gastos de básicos de manutención.

Artículos como estos me recordaron que las uniones siempre han defendido la idea de que una compensación adecuada por el trabajo debería ser la base de la seguridad del retiro. Y, como todos bien sabemos, las pensiones para los trabajadores empezaron con las uniones.

Desafortunadamente, la experiencia ha demostrado que muchos miembros de OPEIU que participaban en planes 401(k) patrocinados por empleadores no entendían el funcionamiento de su plan, pagaban tarifas por servicios que no utilizaban, tomaban pocas o ninguna de las decisiones sobre su plan de retiro y tenían administradores de inversiones que no anteponían los intereses de los miembros a sus intereses propios a la hora de cobrar comisiones. Además, tenían que lidiar con otros problemas, como dónde reinvertir los activos cuando se retiraran. Algunos de los que eran elegibles pero no cotizaban, no sabían que el plan les exigía aportar para recibir la contribución equivalente del empleador. No eran conscientes de que no participaban en el plan de retiro.

Hace aproximadamente unos 15 años, cuando los planes 401(k) se habían convertido en la opción de retiro más popular en el país, icasi la mitad de las personas elegibles para una contribución equivalente no participaban!

Estas experiencias llevaron a nuestra unión a preguntarse cómo podía ayudar OPEIU a los miembros a obtener mejores resultados de estos planes. En 2016 OPEIU dio el primer paso hacia una solución cuando los delegados de la convención de OPEIU resolvieron crear nuestro propio plan 401(k) de bajo costo y fácil de usar que prioriza los intereses del retiro de los miembros. El segundo paso era crear un programa educativo de primer nivel para que nuestros miembros comprendieran mejor estos planes.

En 2016, OPEIU creó el Plan Nacional de Ahorro para el Retiro (NRSP) de OPEIU, un plan muy competitivo, que cuenta en la actualidad con casi \$100 millones de dólares en activos y más de 1,000 participantes. Ha sido objeto de artículos muy favorables en revistas especializadas, y uno de ellos se refiere a éste como “el plan ideal

para los miembros de la unión”. Después de ser comparados por profesionales de planes con los planes patrocinados por los empleadores, estos artículos calificaron nuestro plan como sobresaliente porque ahorra dinero a los miembros en tarifas, tiene una característica opcional semejante a una anualidad, ofrece a los miembros una gran flexibilidad para invertir por su cuenta y tiene un plan patentado de fecha fija, y proporciona educación a los participantes. Es administrado por profesionales que tienen experiencia en el manejo de un programa 401(k) grande y establecido. También contamos con personal para ayudar a negociar la participación en el plan en los contratos. Actualmente participan uniones locales de OPEIU de todos los tamaños y recursos.

Ahora estamos preparados para dar el segundo paso. Nos hemos asociado con la Fundación Internacional de Planes de Beneficios para los Empleados para llevar a cabo capacitación sobre los matices de los planes 401(k) y ayudar a los líderes de OPEIU a comprender mejor el plan de OPEIU. Esta capacitación multifacética se presentó este verano en la 29ª Convención de OPEIU. Este otoño, empezaremos la capacitación sobre la seguridad del retiro a los comités de negociación, a los delegados sindicales, a los funcionarios sindicales y a los miembros interesados de OPEIU. Esperamos que se nos puedan unir.

Aunque el plan de OPEIU tiene grandes atributos y es mejor que la mayoría de los planes, si no que todos los planes de los empleadores, lamentamos decir que **muchos de ustedes no participan**. Este es un recordatorio de que hemos creado un excelente plan para ayudar a brindar seguridad en su retiro para usted y su familia. No dude en plantear el tema en su próxima reunión de propuestas, y asegúrese de que su comité de negociación sepa que está usted interesado.

Para obtener mayores informes, comuníquese con OPEIU y solicite una presentación en su lugar de trabajo. Solicite una comparación entre el Plan Nacional de Ahorro para el Retiro de OPEIU y el plan de su empleador. Asista a la capacitación de 401(k) de OPEIU (escanee el código QR para obtener más información sobre el plan). Estamos seguros de que nuestro plan igualará o superará cualquier plan patrocinado por su empleador. De hecho, es posible que al unirse a nuestro plan tenga ahorros significativos en las tarifas, lo cual

le permitirá tener dinero adicional que puede utilizar para su retiro. No olvide que el plan 401(k) es una de las mejores herramientas de que disponen los trabajadores para reducir su carga de impuestos.

‘Un modelo de lo que debería ser un plan 401(k)’

En 2017 se lanzó el Plan Nacional de Ahorro para el Retiro (NRSP) de OPEIU, también conocido como 401(k), y está diseñado para proporcionar una gestión eficiente de los activos de retiro para las unidades de negociación locales y para los planes de los empleadores. Actualmente cuenta con casi \$100 millones de dólares en activos con más de 1,000 participantes.

“Creo que es un modelo de lo que debería ser un 401(k)”, dijo el experto en ahorros para el retiro Ron Surz, en la publicación en línea “401(k) Specialist”. “El NRSP de OPEIU es uno de mis representantes perfectos de lo que es hacer lo correcto para los participantes del plan, ya que realmente fomenta el ahorro (a un costo muy bajo) y proporciona protección a esos ahorros; la mejor fórmula para un retiro digno”.

Surz, autor del libro “Baby Boomer Investing in the Perilous Decade of the 2020s”, señala que “las encuestas revelan que las fiduciarias y los participantes desean proteger a las personas que pronto llegarán a su retiro, pero la mayoría de los fondos de fecha fija no ofrecen esta protección. El NRSP de OPEIU es una excepción notable”.

OPEIU ha construido el NRSP en beneficio de los miembros, dijo Surz. “Con base en sus decisiones colectivas, las unidades de negociación de OPEIU debería tener la oportunidad de permanecer en el plan 401(k) existente de sus empleadores o de ‘incorporarse’ al NRSP.

“El NRSP está abierto a los planes locales existentes patrocinados por OPEIU, a los planes patrocinados por los empleadores con las unidades de negociación de OPEIU, a los planes no afiliados seleccionados y a los planes que se están poniendo en marcha”, dijo.

OPEIU CONNECT

AFL-CIO, CLC Impreso en los Estados Unidos.

OPEIU CONNECT

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

Descargue la app de OPEIU hoy mismo.

La app de OPEIU está disponible para descargarse **gratis**. Es una excelente forma de mantenerse conectado con su unión, de obtener más información acerca de los beneficios de su membresía, de encontrar enlaces a las redes sociales de OPEIU y mucho más. Disponible para descargarla gratis en dispositivos iOS en App Store y para dispositivos Android en Google Play buscando **OPEIU**.



Síguenos en Twitter, Facebook e Instagram

