

WHITE COLLAR

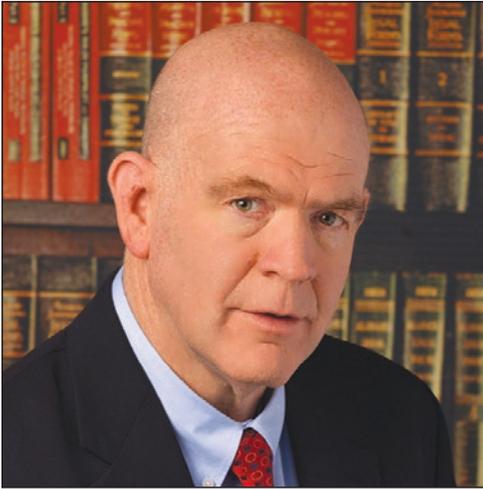
UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS PROFESIONALES
Y DE OFICINA (OPEIU), AFL-CIO, CLC

EDICIÓN N.º 541 | OTOÑO 2019

Un modelo nuevo para una Nueva Unión



OPEIU está aplicando un nuevo modelo de unión, reforzando las uniones locales para organizar a los trabajadores como nunca antes. Y está dando resultados, ya que cada vez son más los trabajadores que eligen OPEIU.



Ayudaron rescatando a Wall Street. ¿Quién va a rescatar ahora nuestras pensiones?

Por Richard Lanigan,
Presidente

Recientemente, jubilados de todos los Estados Unidos se reunieron en Washington para apoyar una propuesta de ley diseñada para infundirle vida a los planes de pensión, que están en dificultades.

Los trabajadores que no tienen pensión suelen tener dificultad para apreciar el viacrucis de estos jubilados. La mayoría no se da cuenta de que las pensiones están financiadas con dinero del mismo trabajador.

Para la mayoría, tener dinero para retirarse es cuestión de decisiones. Por ejemplo, la decisión de trabajar en un empleo con pensión es una decisión de ahorrar, cuando podría tener más dinero para llevar a casa en un empleo en el que no participara en un plan de pensión. Si ustedes han estado en un plan de pensión, entonces saben que generalmente el mismo plan les dice cuánto tendrán al momento de jubilarse.

Pero cuando se hundieron los mercados de valores, para los trabajadores de edad media y avanzada que habían aportado a su pensión fue imposible dar marcha atrás en una decisión tomada muchos años antes y hacer que les devolvieran el dinero ahorrado. No se puede cambiar el estilo de vida de forma retroactiva. Por ejemplo, para alguien que haya comprado un auto costoso cuando era joven sería bastante difícil que, treinta años después, lo cambiara por uno más barato.

Del mismo modo, no podemos dar marcha atrás en la decisión de pagar los estudios universitarios de nuestro hijo, quince años después de haber hecho el último pago del crédito estudiantil. No podemos viajar al pasado y volver a tomar esas decisiones. El dinero ya se gastó.

Imagínense el estilo de vida que hubieran llevado si no hubieran destinado ese dinero a financiar su pensión cuando estaban trabajando. Hubieran podido tomar un crucero con toda su familia en un viaje único en su vida. Hubieran podido pagarles escuelas privadas a sus hijos, en vez de enviarlos a una pública. Hubieran podido comprar una casa o rentado un departamento más grande. Hubieran comprado un auto más nuevo. Hubieran podido regresar a estudiar. Hubieran podido hacer cualquiera de esas cosas y muchas más, pero no lo hicieron debido a su decisión de trabajar en una empresa con un plan de pensión.

Imagínense que, después de trabajar toda la vida y conservar un trabajo estable, de pagar impuestos y cuentas, de mantener a sus hijos, de ser voluntario en su comunidad, de trabajar para su iglesia y ayudar a sus padres en la ancianidad, imagínense, repito, que se enteran de que su pensión no tiene fondos suficientes y que ustedes no recibirán el beneficio de retiro por el que tanto se esforzaron y con el que contaban para jubilarse. Imagínense las ideas que les cruzarían por la cabeza. ¿Tendré que irme a vivir con mis hijos? ¿Tendré lo necesario para pagar Medicare y los gastos esenciales? Sus sueños y planes se evaporan ante sus propios ojos.

Ahora bien, consideren que la recesión que perjudicó su pensión también devastó ciertas empresas de Estados Unidos. Esas empresas, empero, solicitaron y recibieron un rescate directo, con dinero de los contribuyentes, para compensar sus pérdidas financieras causadas por la

recesión. Parte del dinero de ese rescate se financió con el dinero de sus impuestos. Por ejemplo, General Motors recibió un rescate con dinero de los contribuyentes. Después recibió concesiones salariales y de beneficios por parte de sus trabajadores. Después del rescate y las concesiones, la compañía generó millones de dólares en ganancias. Y luego, la tasa impositiva de las empresas se redujo del 35% al 21%.

¿Acaso los pensionados, que pagaron ese rescate y cuyos planes también resultaron afectados por la misma recesión, no deberían también de recibir ayuda?

Cuando los jubilados se reunieron en Washington con funcionarios electos, fue difícil comprender por qué el Senado no asumiría una ley para dar alivio a los abrumados fondos de pensión de esa gente, particularmente dado que fue el dinero de sus impuestos lo que se usó para el rescate y los incentivos impositivos de las corporaciones por valor de miles de millones de dólares. Una ayuda de esa naturaleza ayudaría a estabilizar los planes, evitaría la crisis de las pensiones y permitiría que millones de pensionados recibieran el beneficio de retiro que pagaron y que se les había prometido. Si las corporaciones recibieron rescate debido a la recesión, ¿acaso los pensionados, que pagaron ese rescate y cuyos planes también resultaron afectados por la misma recesión, no deberían también de recibir ayuda? ■

Las cinco mentiras más grandes de las corporaciones sobre las uniones

Por Robert Reich

No crean las mentiras. Hoy en día, las uniones están creciendo, expandiéndose e impulsando los salarios y las perspectivas económicas de quienes más lo necesitan. Las corporaciones adineradas y sus encubridores han difundido cinco grandes mentiras sobre las uniones, para impedir que los trabajadores se organicen y protejan sus propios intereses. Conozcan la verdad y difúndanla.

Mentira #1

Las uniones laborales son malas para los trabajadores. Falso. Las uniones son buenas para todos los trabajadores; incluso para aquellos que no están sindicalizados. **A mediados de los años cincuenta, cuando la tercera parte de los trabajadores de Estados Unidos estaban sindicalizados, los salarios crecieron a la par de la economía.** Y eso fue porque en todo el país, los trabajadores –incluso los que no estaban sindicalizados– tenían un poder significativo para exigir y obtener mejores salarios, horarios, beneficios y condiciones de trabajo. Desde entonces, **la clase media se ha reducido conforme ha decrecido la membresía en las uniones.**

Mentira #2

Las uniones perjudican a la economía. También falso. Cuando los trabajadores se sindicalizan pueden negociar mejores salarios, lo que a su vez esparce las ganancias económicas de forma más pareja y refuerza a la clase media. Esto genera un círculo virtuoso: Los salarios se incrementan, los trabajadores tienen más dinero para gastar en su comunidad, las empresas prosperan y la economía crece. **Desde los años setenta, el declive de las uniones ha representado una tercera parte del incremento en la desigualdad de ingresos.** Sin las uniones, la riqueza se concentra en la cima y las ganancias no les llegan a los trabajadores.

Mentira #3

Las uniones laborales son tan poderosas como las grandes empresas. De ninguna manera. **En 2018, los miembros de uniones laborales representaban 10.5% de la fuerza de trabajo de Estados Unidos, mientras que las grandes corporaciones representan casi tres cuartas partes de toda la economía del país.** Y en lo que toca al poder político, son las grandes empresas y el pequeño sector laboral. En las elecciones intermedias de 2018, las uniones contribuyeron con menos de 70 millones de dólares a partidos y candidatos, mientras que las grandes corporaciones y sus comités de acción política aportaron 1,600 millones de dólares. Esta enorme brecha entre el sector empresarial y el laboral constituye un problema de primera magnitud. Explica porque la mayoría de las ganancias económicas han sido para los ejecutivos y accionistas en lugar de los trabajadores. Pero las cosas no tienen que ser así.

Mentira #4

La mayoría de los trabajadores sindicalizados se encuentran en industrias como la siderúrgica y la automotriz. No es cierto. Aunque las uniones industriales siguen siendo de vital importancia para los trabajadores, la parte más grande de la fuerza de trabajo sindicalizada son trabajadores del sector profesional y del de servicios –menudeo, restaurantes, hoteles, hospitales y maestros– **que constituyen 59% de todos los trabajadores representados por uniones.** Esos trabajadores se benefician por estar en una unión. En 2018, los trabajadores sindicalizados de servicios obtuvieron un salario medio de \$802 a la semana. Los trabajadores de servicios no sindicalizados, por su parte, ganaron en promedio \$261 menos. Eso es casi la tercera parte menos.

Mentira #5

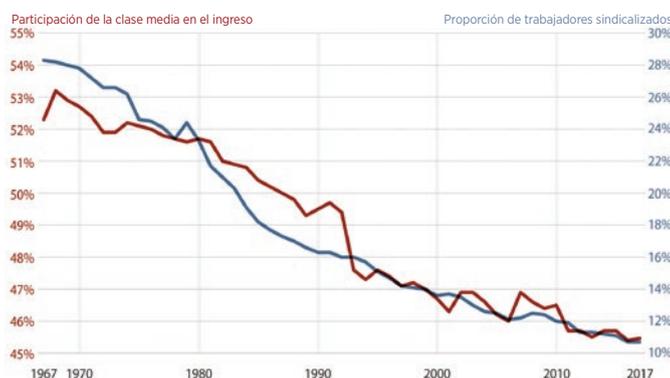
La mayoría de los trabajadores en uniones son blancos, hombres y de mediana edad. Algunos trabajadores sindicalizados lo son, por supuesto, pero no lo son los trabajadores recién sindicalizados. Son mujeres, son jóvenes y en creciente proporción son negras y mestizas. De hecho, ha sido gracias al poder de las uniones como las personas que siempre habían estado marginadas en la economía estadounidense debido a su raza, origen étnico o género ahora están ganando terreno en lo económico. **En 2018, las mujeres que pertenecían a uniones ganaron 21% más que las mujeres no sindicalizadas.** Y las afroamericanas que estaban sindicalizadas ganaron cerca de 20% más que las no sindicalizadas.

No crean las mentiras de las corporaciones. Hoy en día, las uniones están creciendo, expandiéndose e impulsando los salarios y las perspectivas económicas de quienes más lo necesitan. Son buenas para los trabajadores y son buenas para Estados Unidos.

Reproducido con autorización de Robert Reich.

Ex secretario de trabajo, Robert Reich fue el orador principal en la preconferencia de la convención de OPEIU en 2019, “El Futuro del Trabajo”, que fue transmitida en vivo y estuvo disponible para todos los miembros en Estados Unidos, Canadá y Puerto Rico. Si desea saber más de lo que dijo, vea la página 13. Para ver la grabación, visite opeiu.org.

FIGURA 1
La proporción de trabajadores sindicalizados y la participación de la clase media en el ingreso han caído a la par.



Nota: La participación de la clase media en el ingreso de 2013 se calculó a partir de la submuestra de la Oficina del Censo de Estados Unidos, que recibió preguntas rediseñadas sobre el ingreso.
Fuentes: El análisis del fondo de acción del Centro para el Progreso de Estados Unidos está basado en los índices de sindicalización en la versión actualizada de Barry T. Hirsch, David A. MacPherson y Wayne G. Vroman, “Estimates of Union Density by State,” Monthly Labor Review 124 (7) (2001): 51-55, disponible en http://unionstats.gsu.edu/ML-R_7-0_StateUnionDensity.pdf. La participación de la clase media en el ingreso total se calculó a partir del trabajo de la Oficina del Censo: “Tabla H-2. Proporción de ingreso agregado recibido por cada quinto y el 5% superior de hogares”, disponible en <https://www.census.gov/data/tables/time-series/demo/income-poverty/historical-income-households.html> (consultado por última vez en septiembre de 2018).



Gráfica creada por el Centro para el Progreso de Estados Unidos (americanprogress.org).

Las becas OPEIU hacen realidad los sueños...

Quisiera expresar mi más profundo agradecimiento a OPEIU por haberme otorgado la beca del Fondo Howard Coughlin. A partir de este lunes estaré asistiendo a la Escuela Nacional de Circo en Montreal, Quebec. Esta beca será un enorme apoyo para mí, que pasaré los próximos cuatro años estudiando artes circenses y aprendiendo administración, marcas y mercadotecnia, todo esto con la esperanza de llegar a ser una artista profesional en la industria del circo.

Espero con ansias la oportunidad de estudiar en una escuela a la que soñé con asistir desde mi más tierna edad. Estoy más que agradecida de que esta beca vaya a aportar los fondos necesarios para volver realidad mi sueño. Insisto, quiero expresar mi agradecimiento a todos aquellos que hicieron posible esta beca.

Esmé S. Higgon
Darin Higgon (padre)
Local 2007a
London, Ontario

...Y ayudar a reducir la deuda estudiantil

Les escribo para agradecerles su generosa beca de reducción de deuda estudiantil. Me puse muy contenta y quedé muy agradecida cuando me enteré de que había sido seleccionada como beneficiaria de su beca.

Al otorgarme la beca de reducción de deuda estudiantil, ustedes han aligerado mi carga financiera, lo que tendrá un gran impacto positivo en mi vida, así como en la de mi familia.

Con mi más profunda gratitud y mis mejores deseos,
Claudia Guerra
Local 100
Miramar, Florida

Nota del editor: Los miembros de OPEIU con una deuda estudiantil de por lo menos \$10,000 pueden postularse para el programa de reducción de deuda estudiantil, tal como hizo Claudia. Cada año, el programa ofrece cinco becas de \$2,500. Entérese a fondo en opeiu.org, Recursos para Miembros.

En la portada: *Los empleados del hospital McLaren Macomb votan para integrarse en la Local 40. Lea más al respecto y sobre otros grupos que eligieron a OPEIU en la página 17.*

Queremos saber de usted

Las cartas al editor son bienvenidas.
Envíe su correspondencia a:

White Collar Editor
OPEIU
80 Eighth Avenue
20th Floor
New York, NY 10011

o por correo electrónico a
frontdesk@opeiu.org.

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
Presidente

MARY MAHONEY
Secretaria-Tesorera



**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

EN ESTE NÚMERO



Títulos a bajo costo disponibles ahora a través de OPEIU..... 8



Suplemento de la XXVIII Convención de OPEIU..... 12



320 empleados del hospital McLaren Macomb votan para integrarse en la Local 40..... 17



Los empleados sin fines de lucro siguen eligiendo a OPEIU..... 18

Conozca a los más recientes aprendices de organización de OPEIU

Como parte del compromiso de OPEIU con su nuevo modelo para renovar la unión, que da prioridad a organizar, las uniones locales siguen participando en el programa de aprendices de organización de OPEIU.

Conozca a las nuevas aprendices: Nallely Flores de la Local 8 en Seattle, Maureen Flaherman de la Local 29 en la Región de la Bahía de San Francisco, Adrienne Pagac de la Local 39 en Madison, Wisconsin, y Leah Derr de la Local 40 en el municipio de Macomb, Michigan.



Aprendices de organización, de izquierda a derecha: Maureen Flaherman, Adrienne Pagac y Leah Derr.

Maureen Flaherman obtuvo una licenciatura en ciencias políticas e historia en la Universidad Washington en St. Louis. Después de graduarse en 2018, ella fue organizadora de campo para el Partido Demócrata en la campaña coordinada de Wisconsin. “Como nativa de San Francisco, estoy emocionada de integrarme en la Local 29 y me entusiasma ayudar a reforzar a OPEIU y a luchar por los derechos de los trabajadores y la justicia económica en el norte de California”, afirmó Flaherman.

Fiel a las metas del programa de aprendices de organización, Adrienne Pagac primero fue miembro de la unión para después ser aprendiz en la Local 39. Se desempeñó como delegada y copresidenta de la Asociación de Profesores Asistentes (TAA/AFT Local 3220) dentro de la Federación de Profesores de Estados Unidos, la unión laboral de estudiantes de posgrado más antigua del país, al tiempo que estudiaba sociología en la Universidad de Wisconsin en Madison. Junto con otros trabajadores, sindicalizados y no, ella participó en el “Levantamiento de Wisconsin” y la ocupación del capitolio estatal en 2011. Esta fue una de las protestas más grandes, que duró varias semanas, en contra de un proyecto de ley destinado a diezmar el sindicalismo en el sector público del estado. Aunque la ley fue aprobada, la TAA siguió luchando ese mismo año para rechazar el intento de casi privatizar la Universidad de Wisconsin-Madison, la institución más representativa del sistema universitario del estado”, explicó Pagac.

“Estoy emocionada de aplicar lo que he aprendido para educar y facultar a mis compañeros trabajadores para que también ellos puedan luchar y ganar la dignidad que se merecen, tanto en el trabajo como fuera de él”, agregó Pagac.

“Después de estar al lado de mis compañeros en la lucha por organizar e integrarnos en la Local 40, yo me sentía tan inspirada por lo que habíamos hecho que decidí que no podía quedarme en eso”, señaló por su parte Leah Derr, la nueva aprendiz de organización de la Local 40. Derr también es miembro y durante 13 años ha tenido una satisfactoria carrera en el hospital McLaren Macomb, donde ha ocupado varios puestos, entre ellos facturadora médica y asistente en el laboratorio de patología. “Ser parte de la Local 40 y ver cómo todos se congregan para ser la fuerza alentadora que impulsa a los trabajadores, y ayudarlos a defenderse y luchar ha sido increíblemente motivacional”, continuó. “Yo crecí en la región metropolitana de Detroit, en un hogar sindicalista, siendo la segunda de siete hermanos. Como resultado, siento una fuerte inclinación por la solidaridad y las peleas rudas”.

La familia fue una fuerte influencia también en Nallely Flores, la nueva aprendiz de organización de la Local 8. Trasplantada de California, Flores fue educada por sus padres, que emigraron de México en pos del sueño americano. “Me cambié de California al estado de Washington en 2010 y obtuve mi primer empleo sindicalizado trabajando para una clínica médica sin fines de lucro”, revela Flores. “Ya que provenía de un hogar de padres inmigrantes, que pasaron gran parte de su vida trabajando en agricultura sin tener un empleo sindicalizado, yo no sabía mucho acerca de las uniones hasta entonces”.

Ella empezó a involucrarse en la unión, llegando a ser delegada y, con el tiempo, fue elegida miembro de la junta ejecutiva de la local. En 2017, aceptó un puesto como representante de apoyo de miembros en la Local 8, y para ella “ha sido una experiencia tan maravillosa aprender más sobre organización y representación. Me ha abierto los ojos a muchos problemas que yo no me daba cuenta que tenían los trabajadores”. Flores le agradece a la Local 8 por haberle dado la oportunidad de ayudar a la gente, luchando por sus derechos en el lugar de trabajo y para ganar sueldos dignos y beneficios que no tendría de no ser por la unión. “Estoy orgullosa del trabajo que hace la Local 8 para ayudar a sus miembros a alcanzar esas metas”.



Nallely Flores, aprendiz de organización en la Local 8.

OPEIU conmemora la vida y los servicios de Charles Ponti Sr.

**“Si no se organizan,
lo que tienen ahora
podrían perderlo
mañana”.**

– Charles Ponti Sr.

OPEIU conmemora la vida de Charles Ponti Sr., que falleció el verano pasado a la edad de 106 años, después de haber dedicado su vida a luchar por la justicia para los trabajadores. Ponti fue el miembro con más años en OPEIU y durante 77 años fue parte integral de la Local 153 en Nueva York, donde ocupó puestos como representante sindical, organizador y presidente de la asociación local de jubilados.

Nacido el 1º de junio de 1913, Ponti fue sindicalista de pies a cabeza y dedicó su vida y su carrera a ayudar a los trabajadores a lograr justicia y dignidad en el lugar de trabajo. Este nativo de Jersey City empezó su carrera en el movimiento laboral durante la Gran Depresión, en la Unión de Tenedores, Estenógrafos y Contadores, predecesora de la OPEIU. Después de servir en la Segunda Guerra Mundial, donde recibió la medalla de Servicio en Defensa de Estados Unidos, la medalla de la Campaña Asia-Pacífico, la medalla de Buena Conducta, la medalla de la Liberación de Filipinas y la medalla de la Victoria en la Segunda Guerra mundial, en 1946 él regresó al trabajo de su vida como organizador sindical y representante comercial en la Local 153.

A lo largo de su trabajo con OPEIU –y gracias a sus estrategias organizativas, tanto tradicionales como poco convencionales–, Ponti llevó los beneficios del sindicalismo a los trabajadores de la región de Nueva York, lo que produjo un significativo crecimiento de la local más grande de la unión. Por mucho tiempo fue presidente de la muy activa asociación de jubilados pero Ponti siguió capacitando y organizando a los jubilados de OPEIU, dejando una profunda huella hasta su propia jubilación en 2014.

“Una de las mejores partes de lo que hacía para ganarme la vida era capacitar a los jóvenes para que hicieran el tipo de trabajo que yo hacía”, declaró Ponti a la revista Downtown Rutherford, en 2016. También explicó que su sólida ética laboral comenzó en su juventud. “Cuando yo era chico en Jersey City, mi padre era dueño de una tienda de frutas y verduras. Mi padre hacía que mis hermanos y yo trabajáramos ahí prácticamente todos los días. Así fue como empecé a aprender en qué consiste el trabajo duro.

“Yo estoy convencido de que hay que trabajar duro, disfrutar el trabajo y disfrutar la vida”, agregó Ponti. “No podemos hacer nada si no trabajamos duro. En tiempos de antaño, la gente sabía que tener éxito en el trabajo era muy parecido a levantar un edificio. Había que trabajar duro para echar los cimientos y conocer a fondo lo que estaba pasando en el nivel más bajo. Había que saber qué se necesitaba para construir ese nivel y todos los niveles por encima de ese. Después había que esforzarse por poner el techo. Yo siempre tuve muy claro que, si queremos ser buenos en lo que hacemos, hay poner el alma y el corazón en ello”.

Ponti siempre fue una presencia infalible y muy bienvenida en los eventos y las convenciones de OPEIU. En 2013, a los 100 años de edad, Ponti se dirigió a la XXVI Convención de OPEIU. Ahí, él les recordó a los dirigentes reunidos la importancia del crecimiento sostenido para asegurar el poder de la unión en la mesa de negociación y más allá. “Si no se organizan, lo que tienen ahora podrían perderlo mañana”, advirtió.

Ponti disfrutaba de la carpintería, ver los juegos de los Yankees de Nueva York y del fútbol de Notre Dame. Pero sobre todo, amaba a su familia, en la que hay muchos nietos y bisnietos.

Los miembros de OPEIU, los dirigentes electos y el personal tuvieron la suerte de contar con un amigo en la lucha por la justicia económica tan comprometido, inteligente, trabajador y humilde como Charles Ponti. Ya que fue uno de los dirigentes sindicales de más larga trayectoria en la historia de Estados Unidos, y como parte integral de OPEIU durante gran parte de un siglo, nuestra unión está comprometida a asegurar que su legado sea recordado por las generaciones venideras.



Charles Ponti Sr., al centro, con su familia en la celebración de su jubilación en 2014.



Joseph DeSalvo, alcalde de Rutherford, Nueva Jersey, le entrega a Ponti la proclama en su honor, por toda una vida de servicio, después de su jubilación.

“
Yo siempre tuve muy claro que, si queremos ser buenos en lo que hacemos, hay poner el alma y el corazón en ello.
”

OPEIU presenta un nuevo beneficio para miembros

Títulos a bajo costo disponibles ahora a través de OPEIU

Los miembros de OPEIU y su familia ahora pueden obtener un título de licenciatura por mucho menos dinero, gracias al nuevo programa de título a bajo costo de OPEIU.

OPEIU se asoció con Central State University, colegio público cerca de Dayton, Ohio, para darles a los miembros y sus familias la oportunidad de obtener una licenciatura en administración de empresas o en pedagogía (de preescolar a 5º año), con un desembolso anual de no más de \$4,500, y en ciertos casos significativamente menos, para estudiantes de tiempo completo. Esos costos se refieren a la colegiatura, honorarios y libros de texto electrónicos.

Tienen derecho a participar todos miembros al corriente, sus hijos, hijos adoptivos, nietos, cónyuges, parejas de hecho, dependientes financieros, padres, hermanos, yernos y nueras. Los familiares no necesitan ser dependientes financieros ni vivir con el miembro de la unión para tener derecho. Para inscribirse se requiere un título de asociado o 60 horas de crédito en la especialización deseada.

Y recuerden que todavía pueden obtener un título o certificado de asociado en numerosas áreas de estudio TOTALMENTE GRATIS a través del beneficio del programa Universidad Gratuita de OPEIU. OPEIU también agregó a los padres, hermanos, yernos y nueras a la lista de familiares con derecho a este beneficio.

“Con familia y trabajo, es difícil tener tiempo para ir a una escuela tradicional, pero este programa es en línea y nos da la posibilidad de acudir a la escuela a la hora que nos acomode”, explica Janice Caruso, miembro de la Local 494 y graduada de la Universidad Gratuita. “Yo recomiendo este programa muy fervientemente”.

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

A la fecha se han otorgado más de **3.6 millones de dólares en becas, a través del programa Universidad Gratuita de OPEIU.**

¡Toda la información sobre sus beneficios en la punta de los dedos!

Puede consultar la información sobre la Universidad Gratuita OPEIU y otros beneficios de miembros rápida y fácilmente en opeiu.org (en Recursos para Miembros) y en la [app OPEIU](#), que puede descargar en App Store y Google Play buscando OPEIU.

 App Store |  Google Play



En asociación con



TÍTULO DE LICENCIATURA
a bajo costo para miembros y familiares

Felicidades a los beneficiarios de las becas de OPEIU

Felicitaciones a los ganadores de las becas de OPEIU 2019. Cada año, el fondo para becas en memoria de Howard Coughlin otorga doce becas de tiempo completo, por hasta \$1,625 cada una, a miembros y sus hijos para realizar estudios superiores. Y se otorgan también siete becas de medio tiempo por hasta \$662.50 cada una.

OPEIU también otorga anualmente diez becas del fondo para becas sobre estudios laborales John Kelly. (En 2019 no hubo solicitantes calificados.) Cada año se otorgan veinte becas del fondo para becas Romeo Corbelli-Gilles Beauregard para asistir a un campamento de verano en el plantel de la Universidad de Missouri en Columbia, Missouri. El campamento, para niños de 13 a 16 años de edad, ofrece muchas actividades divertidas al aire libre, al tiempo que educa a los jóvenes sobre la historia del movimiento laboral y porqué las uniones son tan importantes para las familias trabajadoras hoy en día.

Puede encontrar mayores informes en opeiu.org, en el enlace Recursos para Miembros y Beneficios de la Unión, así como en la app de OPEIU (que puede descargar gratuitamente en la App Store para iPhone y en Google Play para dispositivos Android buscando **OPEIU**). Las solicitudes para las becas de 2020 se publicarán en enero.



Jose Mason, presidente de la Local 494, izquierda, le presenta la beca del Fondo Howard Coughlin a Taylor VanBibber. También aparece su madre Amy Mugford, miembro de la Local 494.

Fondo para becas Howard Coughlin: Ganadores de tiempo completo



Harris Afzalzada
Local 2



Erica Henson
Local 8



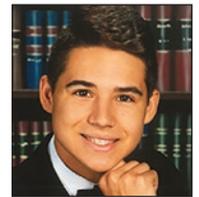
John Trivigno III
Local 32



Christy Ruth Villalonga
Local 40



Nicholas Bloss
Local 50



Sergio Morizot-Leite
Local 100



Joseph Redendo
Local 153



Kyle Pellen
Local 277



India Hudson
Local 459



Taylor VanBibber
Local 494



Olivia Tiley
Local 1937



Esmé Higgon
Local 2007A

Fondo de Becas Howard Coughlin: Ganadores de medio tiempo



Melissa Gray
Local 2



Kayla Dang
Local 29



Vickie Johnson
Local 42

Jannet Mendez-Pacheco
Local 8
Sin foto

Los asistentes al campamento de verano aprenden la importancia de las uniones



Beneficiarios del fondo de becas Romeo Corbeil-Gilles Beaugregard 2019 asistieron al campamento de verano del 14 al 19 de julio en plantel de la Universidad de Missouri en Columbia, Missouri, para conocer el movimiento laboral organizado y disfrutar al mismo tiempo de deportes de verano y artesanías.

Se concede la Beca Union Plus 2019 a un miembro de la familia OPEIU

Este año, Union Plus otorgó \$170,000 en becas a 108 estudiantes que representan a 34 uniones, entre ellos al representante de OPEIU. A Zachary Rombo de Ovid, Michigan, cuya madre, Dianna Rambo, es miembro de la Local 459, le fue otorgada una beca por \$1,000.

Zach se graduó en 2019 en la escuela Preparatoria Ovid-Elsie (OEHS) en Michigan y se especializará en enfermería en el Colegio Comunitario de Lansing. Su plan es obtener las licencias de técnico en emergencias médicas (EMT) y de asistente de enfermería certificado (CNA) en su camino para llegar a ser enfermero anestesista registrado y certificado (CRNA). Tracey Hoffman, profesora de ciencias agrícolas y patrocinadora de Future Farmers of America en OEHS, aseguró que Zach es un estudiante sobresaliente con una excelente ética de trabajo. "Zach siempre se ha enorgullecido mucho de su situación académica y definitivamente lo he visto en su desempeño en mi aula", afirmó Hoffman.

"Él se impulsa para ser un estudiante de excelencia y tiene la motivación de triunfar en cualquier cosa que elija".

Zach es miembro de la Sociedad Nacional de Honor, la Sociedad Nacional de Estudiantes de Preparatoria, la Sociedad Nacional Técnica de Honor, el equipo seleccionado de su escuela en fútbol y atletismo, entre otras muchas otras actividades y honores. También es voluntario en el hospital de su localidad, Owosso Memorial Healthcare.

El Programa de Becas Union Plus, que ya está en su 28º año, concede becas con base en logros académicos sobresalientes, carácter personal, necesidades financieras y compromiso con los valores del trabajo organizado. En el grupo de beneficiarios de este año hay estudiantes de universidad, colegio y escuelas técnicas y vocacionales de 31 estados además del Distrito de Columbia.

Union Plus ofrece beneficios y servicios a precios competitivos a las familias de los trabajadores. Todos los miembros de

OPEIU tienen derecho a aprovechar estos beneficios. Si está interesado en el programa de becas Union Plus, o en cualquier otro de sus programas que le ahorrarán dinero –como descuentos en servicios inalámbricos de AT&T, el único proveedor de servicios inalámbricos a nivel nacional que está sindicalizado– visite unionplus.org.



Zachary Rambo

Las solicitudes para la beca Union Plus de 2020 ya están disponibles en unionplus.org. La fecha límite es el 31 de enero de 2020.

Se retiran los vicepresidentes internacionales Allen, Dyer y Turner



Walter Allen Jr., al centro, con la secretaria-tesorera Mary Mahoney y el presidente Richard Lanigan.

Ahora que Walter Allen Jr., Dan Dyer y Becky Turner, que por mucho tiempo fueron vicepresidentes internacionales, se retiran de la Junta Ejecutiva Internacional, OPEIU quiere expresarles su profundo agradecimiento por sus numerosas aportaciones y su dedicación a la unión y sus miembros.

Allen pasó más de treinta años como activista y dirigente dentro del movimiento laboral, empezando su carrera como agente comercial y después como gerente comercial de la Local 6 en Boston. En 2001 fue elegido para desempeñarse como director ejecutivo y como director financiero de la Local 30 en San Diego. Sirvió en la Junta Ejecutiva Internacional desde 1995.

Dyer fue elegido para desempeñarse en la junta ejecutiva en la XXII Convención de OPEIU en 2001. Él inició su prolongada carrera en el movimiento laboral como economista investigador con la Hermandad Internacional de Trabajadores Eléctricos. Fue entonces cuando empezó a trabajar en la Local 2, en la región de Washington, D.C., como jefe de delegados. Posteriormente fue elegido para la junta ejecutiva de la local en 1975 y como primer vicepresidente en 1984. Un año después se hizo representante de personal de tiempo completo y fue elegido presidente de la local en 1993.

Por su parte, Turner fue miembro activo y comprometido y dirigente de la Local 277 en Fort Worth, Texas, durante más de cuarenta años. Ella empezó al aceptar un puesto como editora gramatical de publicaciones técnicas en General Dynamics en 1978. Posteriormente, en Lockheed Martin ella fue elegida miembro del comité por el departamento de Logística y luego fue nombrada jefa de delegados en 1991. En 1995 llegó a ser miembro del personal de tiempo completo de la Local 277, donde fue la primera mujer que se desempeñó como representante comercial. Fue elegida presidenta en 2001.

“OPEIU, sus funcionarios y el personal, así como los más de 103,000 miembros en todo Estados Unidos, Canadá y Puerto Rico vamos a extrañar profundamente las aportaciones que hicieran Walter, Dan y Becky a OPEIU y al movimiento laboral en general en estos últimos años”, declaró el presidente Richard Lanigan. “Su sabiduría, su experiencia y su compasión por los trabajadores no tiene comparación y no podremos agradecerles lo suficiente por sus aportes a nuestra unión”.

A Allen, Dyer y Turner se les confirió el título de vicepresidentes eméritos en la XXVIII Convención en junio, y todos siguen sirviendo a sus uniones locales.



Becky Turner



Dan Dyer

Un modelo nuevo para una nueva unión

Más de 300 dirigentes y activistas de OPEIU, en representación de 103,000 miembros de Estados Unidos, Canadá y Puerto Rico, se reunieron en Las Vegas para trazar el curso futuro de la unión, centrándose en generar fortalezas en el ámbito de las uniones locales para organizar a los miembros como nunca antes.

Con el tema “Un nuevo modelo para una nueva unión”, la XXVIII Convención de OPEIU adoptó una serie de resoluciones para preparar a nuestra unión para los desafíos a los que se enfrentan los trabajadores hoy en día, como la creciente desigualdad en el ingreso, la crisis de la atención médica y las leyes llamadas de “derecho al trabajo” diseñadas para debilitar los derechos de los trabajadores y de las uniones que los representan.

“Los trabajadores de todo el país se están enfrentando a una difícil realidad: una economía que no les da resultados, caracterizada por el estancamiento de los salarios, las reducciones en el seguro médico y por discriminación y desigualdad sistemáticas”, señala la resolución “Un nuevo modelo para una nueva unión”, adoptada por los delegados. “Las fuerzas antisindicalistas conspiran para despojar a los trabajadores de sus derechos, dentro y fuera del trabajo, gastan cientos de millones de dólares al año (...) para eliminar la capacidad de los trabajadores de negociar mejores niveles de vida para ellos mismos y sus familias”.

En respuesta, OPEIU adoptó un nuevo modelo, centrado en darle prioridad a la organización, lo que genera la fuerza de los números, para incrementar su influencia en la mesa de negociaciones y en las comunidades. Los delegados afirmaron que se necesitará de todos para hacer que este nuevo modelo tenga éxito. “Los trabajadores y las uniones fuertes deben estar en el centro de esta lucha, puesto que el activismo y el compromiso con la unión, las comunidades y la sociedad en general es

la clave para hacer frente a los desafíos que encontramos en esta nueva realidad política y económica”, señala la resolución.

En sus palabras a los delegados, el presidente Richard Lanigan explicó con más detalle por qué necesitamos este nuevo modelo. “No podemos pedirles a nuestros miembros que sigan aplicando técnicas viejas contra adversarios equipados con armas nuevas, como tampoco podríamos pedirle a un ejército que montara a caballo para ir a combatir aviones bombarderos”, afirmó. “Debemos cambiar nuestro enfoque. Debemos usar técnicas y estrategias efectivas. Debemos cambiar nuestro modelo y ser la nueva unión que somos capaces de ser”.

Lanigan también ofreció la esperanza de que, pese a los obstáculos, este tipo de crecimiento es posible. “El movimiento laboral ha entrado en un periodo de posibilidades en el que las uniones están creciendo”, declaró. “OPEIU tiene locales que están creciendo. ¿Por qué? Porque el trabajo no sindicalizado no está tan bien pagado, tiene menos seguridad y tiene menos en términos de beneficios, como seguro médico y pensiones, comparado con el trabajo sindicalizado. Es también porque la nueva generación de trabajadores no encuentra su lugar en el Sueño Americano y quiere ayuda de las uniones”.

Puede leer todas las resoluciones adoptadas en la convención en opeiu.org y en la app de OPEIU, que puede encontrar en App Store y en Google Play buscando **OPEIU**.

Richard Lanigan y Mary Mahoney, reelegidos para dirigir OPEIU



Los delegados a la convención reeligieron a Richard Lanigan como presidente y a Mary Mahoney como secretaria-tesorera para otro mandato de cuatro años.

Desde que llegó a la presidencia, Lanigan, que también es gerente comercial de la Local 153 en Nueva York y miembro del Consejo Ejecutivo de la AFL-CIO, implementó un innovador modelo de unión, centrado en generar fuerza para las uniones locales para organizar a la nueva generación de trabajadores. Trabajando en conjunción con la secretaria-tesorera Mahoney, también encontró formas novedosas y revolucionarias de mejorar la vida de los miembros de OPEIU, como el establecimiento de un programa 401(k) de OPEIU y un plan de salud nacional.

Vaya a la página 23 si desea conocer el plan nacional de salud.

“En primer lugar, tenemos que luchar por tener uniones más fuertes, no solo por nosotros mismos o por nuestra unión, sino por todo el país”.

– Robert Reich



El economista y ex secretario de Trabajo Robert Reich habla durante la preconferencia "Futuro del trabajo" de la convención de OPEIU.

El futuro del trabajo depende de la fuerza de las uniones

La convención de 2019 empezó con una preconferencia sobre El futuro del trabajo, que también fue transmitida en vivo a los miembros de todo el país. En ella, el economista y ex secretario del Trabajo Robert Reich advirtió que una economía fuerte, capaz de beneficiar a todos, está vinculada directamente y depende de la fuerza del movimiento laboral.

OPEIU convocó a tres expertos del mundo económico, laboral y académico para que nos ofrecieran sus perspectivas sobre el futuro del trabajo y para ayudar a los dirigentes y activistas de OPEIU a entender mejor su papel para asegurar que el futuro sea brillante para los trabajadores.

Reich habló de las cuestiones que acosan a la clase media trabajadora, como la desbocada desigualdad en el ingreso, los mitos acerca de la globalización, el reciente auge de la clasificación equívoca de los trabajadores y la conducta antisindicalista de las corporaciones.

"El efecto de derrame es una ficción", aseguró Reich, disipando el difundido mito, y "peligroso" según él, de que más dinero en manos de los ricos produce una economía más fuerte para todos. "Lo que necesitamos es lo que podría llamarse una economía de abajo para arriba. Esa es la única manera de crear una economía que sea sustentable", continuó. "Quiero decir, se les paga a los trabajadores; se les paga una proporción justa de las ganancias del crecimiento económico. Pero no solo se

les paga, sino que también se invierte en ellos, en términos de educación, capacitación para el trabajo y seguro médico. Eso es economía de crecimiento, el tipo de economía que se practicaba en este país pero que se dejó de practicar".

Entonces, ¿qué futuro hay para Estados Unidos y los trabajadores estadounidenses, y qué papel tenemos como miembros de una unión? "En primer lugar, tenemos que luchar por tener uniones más fuertes, no solo por nosotros mismos o por nuestra unión, sino por todo el país", aconsejó Reich.

"Estoy hablando de leyes que faciliten formar uniones... La verificación de tarjeta debería ser automática", continuó. "Tenemos que hacer que las multas por despedir gente, por perjudicar a los trabajadores que tratan de formar uniones, sean tan altas que las empresas dejen de hacerlo. Y tenemos que evitar los reemplazos en las huelgas".

Reich también tuvo palabras sabias sobre lo que significa ser un ciudadano responsable.

"El acto de organizarse es parte esencial de la ciudadanía", afirmó. "Ser ciudadano no es solo votar, no es solo servir de jurado y no es solo pagar impuestos. Ser ciudadano es cuestión de salir y organizar y movilizar a la gente".

Otra de los oradores en la configuración fue Shawna Bader-Blau, directora ejecutiva del Solidarity Center, organización que monitorea y

estudia los derechos de los trabajadores en todo el mundo, ofreciendo programas de educación para trabajadores en más de 60 países. Bader-Blau reafirmó la importancia de la solidaridad a través de las fronteras.

Hemos establecido una arquitectura económica global con mercados libres para las empresas, pero con derechos muy restringidos para los trabajadores, lo que ha impulsado la desigualdad en una escala enorme", observó. "Hermanas y hermanos, ya nos hemos enfrentado a desigualdades como esta; de hecho, es por eso por lo que existe un movimiento laboral.

"Sí, las cosas están muy duras ahora", continuó, "pero, hermanas y hermanos, nosotros nacimos para este momento. Es la razón de que existamos".

Ken Jacobs, presidente del Centro Laboral de la Universidad de California en Berkeley que analizó la intersección de la desigualdad y la organización -haciendo énfasis en organizar a los trabajadores de industrias que anteriormente se consideraban demasiado difíciles de organizar, como los de comida rápida y los del mundo de la tecnología-, compartió esa sensación de optimismo, señalando que "es tiempo de pensar en grande. Si pensamos en pequeño no podremos generar la potencia necesaria para asumir estos desafíos".

Escenas de la XXVIII Convención de OPEIU



Delegados en la XXVIII Convención de OPEIU.



La delegación de la Local 11 de Vancouver, Washington, estuvo formada por, de izquierda a derecha, la presidenta Barbara Mello, Karyn Morrison, representante de la unión, Maureen Colvin, secretaria-tesorera ejecutiva y Olivia Glassow, representante de la unión.



La delegación de la Local 2 consistió en, de izquierda a derecha, la vicepresidenta y secretaria-tesorera de la Local 2 Linda Bridges, primera vicepresidenta Sarah Levesque, segundo vicepresidente Michael Spiller, representante de personal Rian Howard, jefe de delegados Ian Stublarec, tercera vicepresidenta Rosemary Meushaw y aprendiz de organización Grace Reckers. La Local 2 representa a miembros en la región de Washington, D.C.



De izquierda a derecha vemos al vicepresidente internacional y director ejecutivo de la Local 112 OPEIU Healthcare Pennsylvania Michael Bodinsky, la secretaria-tesorera Amanda Kalinowski, la presidenta Janeen Davis y la directora Lora Crosswhite.



De izquierda a derecha vemos a la vicepresidenta internacional y presidenta de la Local 32 Mary Short, la secretaria de actas de la Local 6 Debbie Puopolo, la vicepresidenta Lois Ciuffredo y la secretaria-tesorera Patti Pelletier. La Local 32 se encuentra en Wall, Nueva Jersey y la Local 6 en Braintree, Massachusetts.

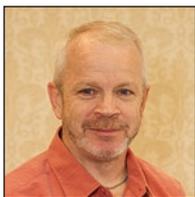


De izquierda a derecha vemos al presidente Jeremiah Edmond, la secretaria-tesorera Melissa Stuart, la negociadora Tecora Noble, el vicepresidente Tracey Woodrupp y el negociador Johnnell Kemp de GAME-OPEIU Local 101 de Miramar, Florida.

Conozca a la Junta Directiva de OPEIU

La Junta Ejecutiva Internacional elegida en la convención está formada por 15 vicepresidentes, que representan ocho regiones, y dos presidentes que representan la diversidad.

Región I



Steve Pettie
Vicepresidente
DAG 110s



Linda Bridges
Secretaria-Tesorera
Local 2



Mary Short
Presidenta
Local 32



John Mattiacci, D.P.M.
Presidente
Gremio 45



Michael Bodinsky
Director ejecutivo
Local 112



Myra Hepburn
Secretaria-Tesorera
Local 153

Región II

Región III



Greg Blackman
Presidente, GSAF-
OPEIU Local 100



Dennis R. Arrington
Presidente, ITPEU-OPEIU
Local 4873

Región IV



Tyler Turner
Presidente
Local 277

Región V



Tamara Rubyn
Presidenta y gerente
comercial, Local 29



Marianne Giordano
Directora ejecutiva y
financiera
Local 30

Región VI



Suzanne Mode
Gerente comercial
Local 8

Región VII



Sharon Taylor
Presidenta
Local 459



Aaron E. Sanders
Presidente
Local 512

Región VIII



Dan Ross
Presidente,
HNA-OPEIU
Local 50

Diversidad



Lisa Blake
Presidenta
Local 42



Christine Page
Presidente y
gerente comercial,
Local 174

NOVEDADES EN LAS UNIONES LOCALES

320 empleados del hospital McLaren Macomb votan para integrarse en la Local 40



Los empleados de McLaren Macomb están totalmente comprometidos con la representación de la Local 40.

Un grupo de 320 asociados administrativos, mensajeros, técnicos de cuidados intensivos, despachadores, asistentes de laboratorio, representantes de acceso a pacientes, técnicos de farmacia y muchas otras clasificaciones del hospital McLaren Macomb en Michigan votaron para formar una unión con la Local 40, integrándose así con las 600 enfermeras registradas que ya estaban representadas por esa local en el hospital.

Los empleados superaron los esfuerzos de la administración del hospital tanto para demorar la votación como para refutar a quienes tenían derecho a votar, táctica comúnmente empleada por las empresas cuando los trabajadores tratan de sindicalizarse. La administración trató de descartar a 100 votantes del padrón en un intento por demorar los resultados de la elección, pero el director de la Región 7 de la Junta Nacional de Relaciones Laborales falló en contra de esa táctica.

“La administración de McLaren estuvo luchando contra sus trabajadores con todos

los trucos conocidos, dándole largas al proceso mientras bombardeaba a los empleados con literatura engañosa antisindicalista y reuniones obligatorias de audiencia cautiva”, afirmó Jeff Morawski, presidente de la Local 40 y enfermero registrado en McLaren Macomb. No le dio resultado, como demostró la votación.

Los enfermeros registrados de la Local 40 también habían tenido problemas con la administración del hospital. En un momento dado, McLaren Macomb abrió una nueva ala, con valor de 68 millones de dólares, pero se negó a contratar las enfermeras necesarias para ayudar a operarla.

Eso hizo que la Local 40 levantara una gigantesca cartelera, dominando una carretera cercana, que mostraba a una enfermera –y a la unión– cuidando a los pacientes.

“Este es el día más orgulloso en la historia de la Local 40”, exclamó Morawski después de la votación. “La voz de los trabajadores se hizo escuchar recia y clara y estoy tan emocionado como orgulloso de darles la bienvenida en la

Local 40. Cuando los trabajadores ganan una elección para formar una unión, todos ganan”.

“Estoy orgullosa de mi grupo por haberse mantenido unido y no dar marcha atrás, sin importar lo que nos arrojara nuestra empresa”, comentó Leah Derr, asistente de laboratorio y nueva aprendiz de organización. “Nuestra solidaridad nos brindó una victoria arrolladora y vamos a llevarnos esa fuerza a la mesa de negociaciones. “¡Ahora somos una familia sindicalista!”

Felicitaciones a estos nuevos miembros por haberse mantenido unidos y luchar por sus derechos en el trabajo, y para los miembros del comité organizativo encabezado por el presidente Morawski y a los miembros de la Junta Ejecutiva de la Local 40.

La Local 40 también representa a los enfermeros y técnicos radiólogos del hospital Ascension Providence Rochester. La Local 40 fue miembro fundador del Consejo de Enfermeras OPEIU, que representa a más de 14,000 profesionales de la salud.

Los empleados sin fines de lucro siguen eligiendo a OPEIU

En cantidades sin precedentes, los empleados de organizaciones no lucrativas de todo el país han decidido reunirse y formar una unión con OPEIU. Ellos son parte de la creciente tendencia de empleados de organizaciones sin fines de lucro que se integran en uniones para tener voto en su organización, incrementar la transparencia y elevar las normas del lugar de trabajo.

En los últimos meses se ha visto un crecimiento sin precedentes de nuestras uniones locales. En tan solo una semana, más de 420 empleados del Banco de Alimentos San Francisco-Marín y de la Fundación Nacional para la Democracia decidieron sindicalizarse con OPEIU. Esta es su historia.

La local 29 organiza al Banco de Alimentos San Francisco-Marín

Más de 100 empleados del Banco de Alimentos San Francisco-Marín (SFMFB) votaron arrolladoramente en favor de ser representados por la Local 29, sindicalizándose para garantizar la transparencia de su patrón y para tener la capacidad de participar más plenamente en las decisiones que afectan a su comunidad.

El grupo de coordinadores de programa, conductores, especialistas en admisiones, creadores de pedidos, recabadores comunitarios, asistentes de distribución y otras clasificaciones de empleos en las sedes de San Francisco y de Marín están dedicados a proporcionar una ayuda vital a más de 140,000 personas necesitadas cada semana. Desde hace más de 30 años, el SFMFB ha sido el líder en el combate al hambre en la Región de la Bahía.

“Al formar nuestra unión, el personal de SFMFB ganó una voz más fuerte en su lugar de trabajo y en su comunidad. Queremos asegurar que nuestros colegas, que son expertos en sus respectivos campos, se sientan con el poder de expresar sus ideas y que tengan la oportunidad de ver su impacto”, manifestó Edith Cadena, coordinadora de programas del SFMFB. “A través de nuestra unión, estableceremos prioridades y abogaremos para crear soluciones reales a los problemas y desafíos a los que se enfrentan nuestras comunidades”.

“Yo he estado en el banco de alimentos desde hace 18 años y he visto muchos cambios que me han hecho reconocer la necesidad de que profundicemos continuamente nuestro compromiso con los demás y con la comunidad”, señaló por su parte Emily Citraro, coordinadora sénior de asignaciones del SFMFB. “Sabemos que lo podremos hacer con la representación de nuestra unión”.



Empleados del Banco de Alimentos San Francisco-Marín con las organizadoras de OPEIU Andom Kashay “Nati”, en el extremo izquierdo de la fila trasera, y Jennifer Levine, arrodillada en el extremo derecho, así como con Maureen Flaherman, aprendiz de organización de la Local 29, arrodillada en el centro.

Más de 180 empleados de YouthCare votaron por integrarse en la Local 8



Empleados de YouthCare con la directora de organización de la Local 8, Corinne Consentino, extremo izquierdo.

Un grupo de 180 consejeros juveniles, gerentes de caso, especialistas en educación y empleo, personal de guardia, trabajadores de extensión, personal de desarrollo y otras clasificaciones de YouthCare votaron por integrarse en la Local 8 en Seattle.

YouthCare trabaja para acabar con la falta de hogar entre los jóvenes y asegurar que estos sean valorados por lo que son y se sientan facultados para alcanzar todo su potencial. Fundada en 1974, YouthCare fue uno de los primeros refugios que atendieron a los jóvenes sin hogar y que habían abandonado a su familia en la costa oeste.

“He visto a muchos trabajadores jóvenes excelentes pero que se van de YouthCare porque no se sienten escuchados”, afirma Emily Penna, coordinadora de programas. “Estoy emocionada [de que nuestra unión] les dé voz a todos para, a fin de cuentas, defender mejor a nuestros jóvenes”.

“Yo estoy al lado de mis compañeros en nuestra unión porque esto aporta unidad y equilibrio en nuestra comunidad de trabajo”, explicó Niki Sebatware, asesora juvenil.

La Fundación Nacional para la Democracia elige la Local 2

Después de una campaña organizativa de 10 meses para lograr poder en las negociaciones colectivas y asegurar que los valores democráticos que abanderan en el extranjero se observen igualmente en su propio centro de trabajo, más de 150 empleados de la Fundación Nacional para la Democracia (NED) votaron por abrumadora mayoría en favor de integrarse en la Local 2, en la región de Washington, D.C.

Los flamantes miembros de la Local 2 son expertos en cumplimiento regulatorio, auditores, investigadores, especialistas en comunicación, funcionarios de asuntos públicos, periodistas, funcionarios de programas y becas, entre otros, que quieren asegurar que esta organización privada sin fines de lucro –que ha financiado becas por la democracia en todo el mundo desde su fundación en 1983– se mantenga comprometida con sus valores fundamentales de derechos humanos y laborales. “Como dice mi madre, estamos mejor cuando nos alejamos de un proceso de toma de decisiones individualizado y arbitrario para adoptar uno colectivo y transparente”, observó Rula Jamous, funcionaria sénior de becas. “Sin una unidad colectiva formal, no existe ningún mecanismo para tal participación, así que la unión fue la respuesta lógica y racional”.



Los nuevos miembros de la Local 2 de la Fundación Nacional para la Democracia con la aprendiz de organización Grace Reckers, extremo izquierdo.

Entre los empleados, el entusiasmo por la victoria fue generalizado. “Fue muy significativo ser parte de la campaña organizativa y haber puesto en práctica mis valores en el lugar de trabajo. Estoy muy orgulloso del trabajo que hicimos para hacer esto posible”, afirmó Alex Steiner, asistente de programa del equipo Eurasia. “Estamos muy entusiasmados por ver el efecto que tendrán las negociaciones colectivas en el lugar donde trabajamos cada día”.

NED es la más reciente organización sin fines de lucro que se ha integrado en la Local 2, después del Solidarity Center, Planned Parenthood, el Instituto Nacional Democrático, PartnersGlobal y la ACLU en Maryland. Lea más sobre esta reciente victoria en el siguiente artículo.

ACLU de Maryland se integra en la Local 2

Catorce empleados de la Unión por las Libertades Civiles de Estados Unidos (ACLU) en Maryland, entre ellos organizadores, abogados, especialistas en política y profesores y asistentes legales pasaron nueve largos meses acumulando poder y apoyo para una unión con la Local 2, lo que finalmente lograron tras una elección con la Asociación de Arbitraje de Estados Unidos (AAA). El acuerdo de reconocimiento con la administración y la AAA permitió que, técnicamente, la unidad fuera reconocida en forma voluntaria, si bien solo tras una elección.



Los empleados de ACLU de Maryland votaron para ser representados por la Local 2.

ACLU de Maryland está afiliada con la Unión por las Libertades Civiles de Estados Unidos, organización progresista sin fines de lucro que trabaja para preservar y mantener las libertades individuales. El personal expresó sistemáticamente lo importante que es apoyar una unión de empleados para una organización con tal dedicación por las libertades civiles.

“Estamos increíblemente agradecidos por la oportunidad de negociar un lugar de trabajo que sea justo y equitativo para todo el personal”, afirmó Justin Nalley, analista de políticas educativas y miembro del comité organizador. “El personal de la ACLU en Maryland se toma el ejercicio de sus derechos como empleados tan seriamente como el trabajo que realiza a nombre de sus clientes, residentes de Maryland, y en general la familia de la ACLU en Maryland.

“Esperamos que la ACLU de Maryland se ciña a los mismos valores que aplicamos al luchar por nuestras libertades civiles todos los días, y que aplique esos valores a la reforma interna de nuestro centro de trabajo”, agregó Nalley. Si bien fue desafortunado que el proceso de sindicalización fuera recibido con creciente desconfianza por parte de la administración y que se necesitó casi medio año después de solicitar el reconocimiento voluntario, esperamos que la negociación del contrato sea más eficiente y que haya mayor colaboración, dado que todos compartimos las mismas metas”.

La Local 106 evita la huelga y ratifica el contrato.

El Consejo de Oficios de Metal (MTC) –coalición de varias uniones, entre ellas la Local 106, que representan a casi 2,700 trabajadores– votaron en forma arrolladora por ratificar el contrato de cuatro años con General Dynamics Electric Boat en Groton, Connecticut.

Más de 85% de los trabajadores votaron en favor de ratificar el contrato, que establece un aumento salarial general de 3%, aumentos salariales adicionales para ciertos puestos y un bono de \$500 para todos los miembros. El contrato también contempla un aumento de los beneficios de retiro para los miembros con derecho, tiempo libre con goce de sueldo y aportaciones de la empresa a las cuentas de ahorro para la salud.

“Fueron negociaciones muy beligerantes hasta el final, hasta el último minuto, cuando pusimos a votación el contrato entre los miembros (de MTC)”, aseguró Paul Bruno, presidente de la Local 106 que se desempeñó como representante de OPEIU en el comité de negociación colectiva, junto con el vicepresidente Howard Manuel. El recuento final mostró que hubo 1,844 miembros en favor de la ratificación y 357 votos en contra de aprobar el acuerdo.

La Local 106 representa a 154 de los 2,673 trabajadores cubiertos por el contrato en los astilleros de Connecticut. Los miembros de OPEIU en Electric Boat –que ha producido submarinos para la armada de Estados Unidos desde 1899– son procesadores de datos, empleados administrativos y financieros, técnicos en radiografía industrial, monitores de control radiológico y técnicos en dosimetría.

Los empleados de Plymouth Housing ratifican contrato

Los empleados de la organización sin fines de lucro Plymouth Housing, representados por la Local 8 de Seattle, ratificaron un contrato que implementa de inmediato un aumento del salario de mercado de 10-24% para todos los empleados, además del incremento salarial anual durante la vigencia del contrato.

Los miembros también recibieron un día adicional de tiempo libre con goce de sueldo, un día adicional de permiso con goce de sueldo por evento traumático, así como un proceso para que los miembros manejen la carga de trabajo cuando haya vacaciones, que podría implicar una paga adicional.



Miembros del comité negociador de la Local 8 en Plymouth Housing, de izquierda a derecha: Phoebe Feldsher, Sakai Kears y John Meadows.

Pat Austin, de la Local 13, se retira después de 44 años como miembro y funcionaria de OPEIU

OPEIU se ha dado el tiempo para reconocer y agradecer las numerosas aportaciones de Patricia Austin, que se va a retirar después de haber sido miembro y funcionaria de la Local 13 durante 44 años.

Austin se hizo miembro de la Local 13 en Bridgeton, Missouri, en 1975 y apenas un año después fue nombrada secretaria de actas. Pasó muchos años desempeñándose como presidenta y representante comercial, vicepresidenta y administradora para luego actuar como secretaria-tesorera desde 1994 hasta su retiro. También fungió como vicepresidenta en la Junta Ejecutiva del Consejo Laboral de St. Louis.

“No puedo pensar en ningún otro trabajo más gratificante que ayudar a los trabajadores a defenderse y a tener voz y voto en sus condiciones de trabajo”, declaró Austin. “Mi padre y mi hermano fueron trabajadores de lámina de metal, mi abuela fue mesera y delegada sindical en el restaurante Fred Harvey en Union Station, mi abuelo materno fue maletero sindicalizado en Union Station, y mi abuelo paterno fue conductor de autobús también sindicalizado.

“A mí me educaron para ser una mujer fuerte e independiente en una época en que otros lo desalentaban”, continuó. “Mis raíces hicieron que yo fuera una tenaz simpatizante del movimiento laboral y mis padres estuvieron en extremo orgullosos de mí. OPEIU es una excelente organización y estoy muy contenta de haber podido ser parte de ella”.

Wanda Wrinkle ingresa en el Salón de la Fama de la AFL-CIO en Nebraska

Wanda Wrinkle de la Local 53 en Omaha, Nebraska, fue reconocida por sus numerosos años de servicio para los trabajadores, al ser admitida recientemente en el Salón de la Fama de Dirigentes Laborales de la AFL-CIO en el estado de Nebraska.

“Estamos muy orgullosos de Wanda”, afirmó Jody Monahan, presidenta de la Local 53. Y lo mismo están todos sus hermanos y hermanas de OPEIU. ¡Felicitaciones a la hermana Wrinkle!



Wanda Wrinkle, segunda de la derecha, con Betty Cutler, de la Local 277, y la presidenta Jody Monahan y la secretaria-tesorera Vicki Jones de la Local 53.

Philip Hood, de la Local 105, empieza su carrera de derecho con un día de servicio comunitario

Philip Hood, presidente de la Local 105, está llevando su compromiso con la comunidad a otro nivel, inscribiéndose en la escuela de derecho para ser un defensor aun más fuerte de los trabajadores.

Hood ha sido miembro de OPEIU desde 2003 y dirigente electo de la Local 105 en Little Rock, Arkansas, desde 2005. También fue presidente de la Local 2907 IAMAW, donde se desempeñó de 1996 a 2003. Y ahora empezó a estudiar derecho laboral y del empleo en la Escuela de Derecho William H. Bowen de la Universidad de Arkansas en Little Rock. E inició su primer semestre de otoño con un día de servicio público en la escuela primaria Booker T. Washington en Little Rock.

White Collar le pidió a Hood que reflexionara en por qué piensa que es importante que los miembros de la unión se involucren en su comunidad, y por qué quiso hacer del servicio público una parte de su primer día en la escuela de derecho. He aquí extractos de esa entrevista.



Philip Hood, presidente de la Local 105, mostrado aquí con su camisa azul “Yo soy OPEIU”, dedicado a un día de servicio en la escuela primaria Booker T. Washington con sus compañeros de derecho de Bowen.

¿Por qué, en su opinión, es importante que los miembros y dirigentes de la unión se involucren en su comunidad?

Los miembros de la unión deben tener presencia en su comunidad para influir en la opinión pública y contrarrestar lo que dice el mundo empresarial. Las comunidades necesitan ver que nosotros somos activos y que estamos involucrados social y políticamente, protegiendo intereses comunes y abogando por causas conjuntas.

¿Qué propósito o simbolismo tiene el hecho de empezar la carrera de derecho con un día de servicio público?

Eso fue para demostrar que el servicio público siempre debe de ser un valor fundamental y que está bien proporcionar un servicio sin la factura correspondiente. Además, para muchos, es una experiencia aleccionadora. Embarcarse en una carrera que es conocida por el prestigio y el honor haciendo un trabajo que podría considerarse que está por debajo de nosotros es la forma perfecta de empezar.

¿Por qué decidió estudiar derecho y, si tiene planes de posgrado, cuáles son?

Necesitamos más ayuda como miembros de la unión. Los empleados necesitan más personas que aboguen por ellos en el ámbito legal. Yo fungí doce años como comisionado, representando los intereses de los trabajadores en la Comisión de Compensación de los Trabajadores de Arkansas y presencié, una sesión tras otra, la erosión de los derechos y beneficios de los empleados. Fue la necesidad lo que me motivó a ir.



Manténgase conectado



Servicios inalámbricos exclusivos para miembros de la unión

Ahorro en el costo mensual de servicio en algunos planes inalámbricos, aproveche los ahorros adicionales en algunos accesorios y haga que le anulen la cuota de activación de nuevas líneas de servicio en algunos dispositivos.

Obtenga mayores informes sobre este y otros excelentes programas de Union Plus visitando unionplus.org.

Más información en
unionplus.org



El Plan Nacional de Salud de OPEIU ofrece opción de cobertura

Más de 44 millones de estadounidenses no están asegurados y muchos millones más están peligrosamente subasegurados. Y para aquellos afortunados que tienen seguro, las primas y las aportaciones obligatorias de los empleados han estado subiendo agudamente.

No cabe duda de que existe una crisis en la atención médica de este país. Por ese motivo, OPEIU ahora está ofreciendo a las uniones locales la oportunidad de obtener planes completos de seguro médico para sus miembros y sus familias. Esos planes están disponibles para las uniones locales durante la negociación, lo que les permite a las locales adoptar una posición significativa en los costos de la atención médica, que tradicionalmente ha dependido de las propuestas de la empresa.

OPEIU se asoció con el Fondo de Salud y Bienestar de Siderúrgicos, que actualmente atiende a más de 120,000 beneficiarios, para ofrecer pólizas de seguro suscritas a través de Highmark y de Blue Cross Blue Shield (BCBS). Las pólizas están totalmente aseguradas y se administran por medio de la "Tarjeta Azul" de

BCBS, que utiliza a los paneles de proveedores de BCBS aplicables a la local.

Las uniones locales de OPEIU que entren en negociaciones ahora pueden obtener propuestas de planes de salud basadas en la estructura actual de su contrato o bien, pueden negociar nuevas estructuras del plan de salud.

"Nuestro objetivo es elaborar herramientas que las uniones locales puedan utilizar en las negociaciones para obtener los mejores beneficios posibles para sus miembros", explicó el presidente Richard Lanigan. "La capacidad de obtener propuestas basadas en nuestras propias estrategias de negociación, a diferencia de las propuestas de 'o lo tomas o lo dejas' de las empresas, les dará a los negociadores de la unión ventajas que nunca antes habían tenido".

Si una unión local tiene preguntas o está interesada en obtener una propuesta sobre los nuevos planes, debe comunicarse con Diane Pickle, directora ejecutiva del Fondo de Salud y Bienestar de Siderúrgicos, al 412-562-2279 o por larga distancia sin costo al 888-831-3863.

"La capacidad de obtener propuestas basadas en nuestras propias estrategias de negociación, a diferencia de las propuestas de 'o lo tomas o lo dejas' de las empresas, les dará a los negociadores de la unión ventajas que nunca antes habían tenido".
– Richard Lanigan

Conforme se disipa el estigma en torno de la depresión, más gente busca tratamiento de salud mental

La depresión está al alza en Estados Unidos, especialmente entre los jóvenes. Pero las investigaciones dan a entender que esta tendencia alcista podría ser un poco engañosa.

Un estudio de la Universidad de Columbia publicado recientemente en *Psychological Medicine* identifica las tendencias que muestran el aumento de la depresión entre los estadounidenses, y especialmente entre adultos jóvenes. De 2005 a 2015, la depresión en todas las personas de Estados Unidos aumentó de 6.6% a 7.2%. Entre las edades de 12 y 17 años, la proporción se incrementó de 8.7% a 12.7%.

El estigma que rodea a los problemas de salud mental está muy arraigado en nuestra psiquis nacional. Quienes tienen problemas de salud mental sistemáticamente son excluidos, tanto en el lugar de trabajo como en los círculos sociales, lo que suele contribuir a un ciclo al parecer inquebrantable en el que la gente tiene miedo o vergüenza de pedir ayuda. La depresión en muchos casos queda sin diagnosticar, asegura el estudio, a pesar de que es uno de los padecimientos mentales más tratables.

Es por eso por lo que el alza en el índice de depresión puede considerarse, en parte, como algo bueno: cada vez hay más personas que están dispuestas a identificarse como alguien que tiene problemas mentales. Las investigaciones apuntan a que eso constituye una diferencia significativa en la posibilidad de recibir tratamiento y además contribuye a superar el estigma de hablar sobre la salud

mental, lo cual es importante pues la depresión no tratada es uno de los factores más fuertes en el riesgo de suicidio.

Pero, ¿por qué el índice es más alto entre jóvenes adultos? Muchos expertos entrevistados por el sitio de salud Healthline señalan que las redes sociales son un factor significativo.

"Los millenials no pueden evitar compara su situación y sus logros con los de los demás, lo que hace que se sientan inseguros y fracasados", afirma Jessica Singh, terapeuta de salud mental. "Los millenials sienten la presión de verse y de actuar siempre como si tuvieran todo resultado. Eso fácilmente puede causar baja autoestima, ansiedad y depresión".

Si usted piensa que sufre de depresión, es importante que busque tratamiento lo más pronto posible. Desde la promulgación de la Ley de Atención Médica Accesible, en 2010, los planes de seguro tienen la obligación de cubrir exámenes de depresión. ¿No sabe por dónde empezar? La Administración de Abuso de Sustancias y Servicios de Salud Mental creó un localizador anónimo de servicios de tratamiento de salud mental que puede encontrar en findtreatment.samhsa.gov.

¿Sabía usted que?

Se ha demostrado que elevar el salario mínimo reduce el número de suicidios.

[Fuente: "Los investigadores afirman que hay una forma sencilla de reducir los suicidios: Elevar el salario mínimo", *The Washington Post*, 30 de abril de 2019]



Impreso en los Estados Unidos.

AFL-CIO, CLC

WHITE COLLAR

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

Descargue hoy la app de OPEIU

La app de OPEIU está disponible para descargarse gratis.

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

