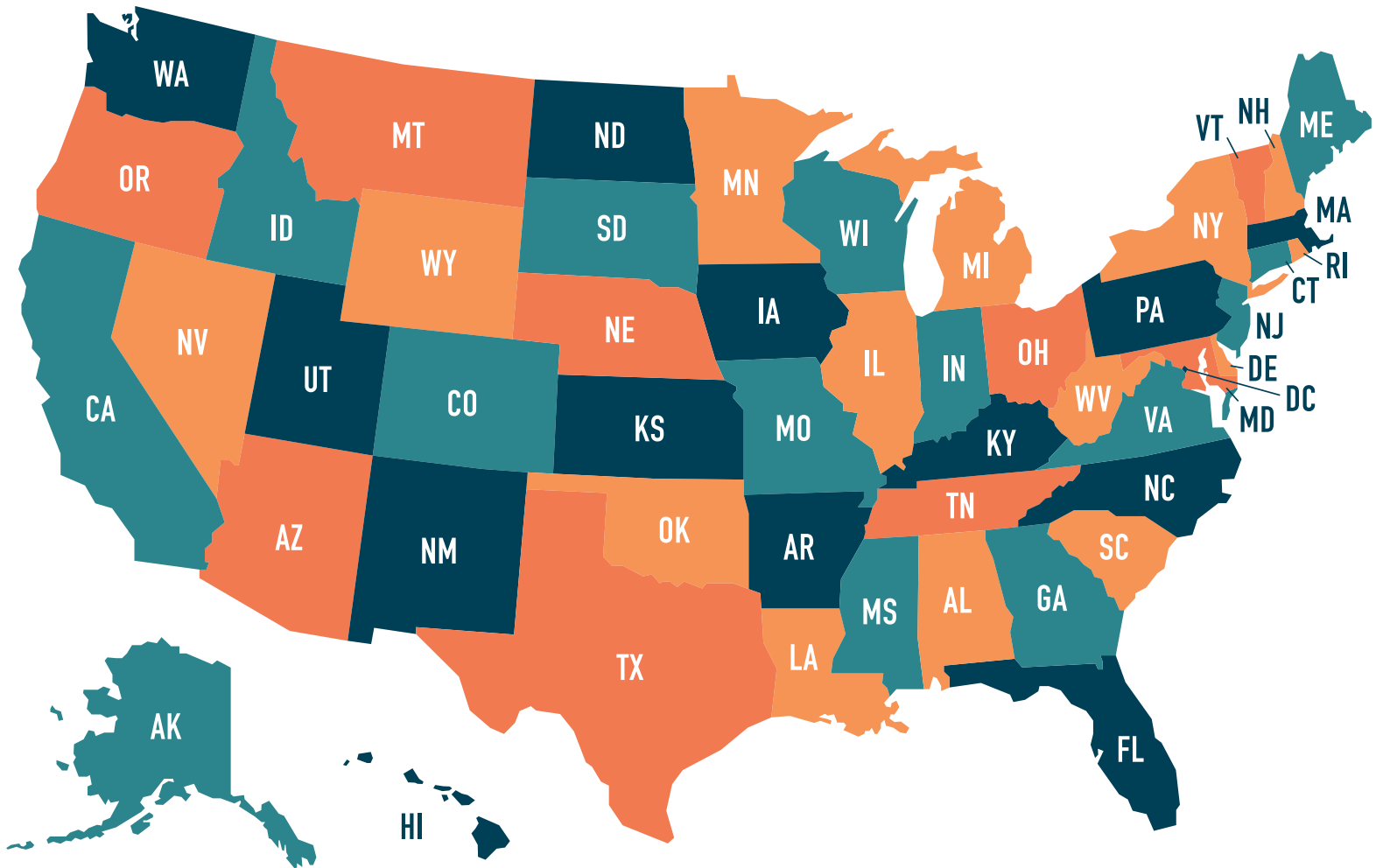


# WHITE COLLAR

UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS PROFESIONALES Y DE OFICINA (OPEIU), AFL-CIO, CLC NÚMERO 538 | OTOÑO 2018



## ¡Es la recta final!

Las elecciones intermedias se acercan rápidamente y el futuro de los trabajadores está en juego. ¡Cada voto cuenta! Haga sus planes para votar el 6 de noviembre.

¿No está registrado para votar? ¡Todavía puede haber tiempo!  
¡Vea en la página 4 cómo registrarse para votar en su estado y hacer que su voz se escuche en noviembre!

# Las elecciones tienen consecuencias: Sólo pregúntenle al pueblo de Missouri

Por *Richard Lanigan,*  
*Presidente*

En 1978, grupos de intereses creados convencieron a los legisladores de Missouri de reformar la constitución del estado para autorizar el “derecho a trabajar”, política diseñada para arrebatarnos derechos a los trabajadores, causando una reducción de salarios y del nivel de vida.

El propósito de este tipo de leyes es claro: destruir a las uniones laborales y los derechos de negociación colectiva. Los ciudadanos de Missouri votaron en contra de la reforma propuesta en forma abrumadora.

Recientemente, grupos de intereses creados similares, en especial los financiados por los hermanos Koch, trabajaron muy duro para elegir legisladores y un gobernador en Missouri que promulgaran leyes de “derecho a trabajar”. En 2017, la legislatura aprobó una ley de “derecho a trabajar” y el gobernador ratificó el proyecto para convertirlo en ley.

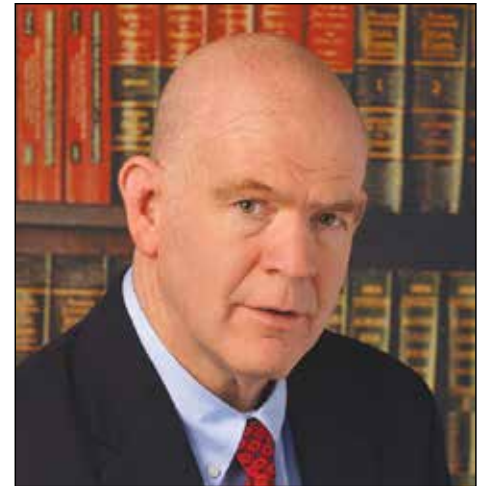
Antes de que la ley entrara en vigor, los residentes del estado reaccionaron y obligaron a que el tema se incluyera en la boleta para que los electores decidieran una vez más. Circularon peticiones firmadas por cientos de miles de residentes del estado que apoyaban la celebración de un referendo público sobre este asunto. Pero los grupos de intereses creados gastaron fortunas para negarles a los habitantes de Missouri el derecho de votar acerca de este punto, sobre el que ya habían votado en 1978. Después de una lucha que llegó hasta la suprema corte del estado, los habitantes de Missouri ganaron el derecho de votar sobre el tema y así, el 7 de agosto de 2018, los ciudadanos – esta vez incluso un número abrumador de republicanos – votaron en contra de la ley de “derecho a trabajar”.

Nos vienen a la cabeza numerosas preguntas. Si en 1978, los ciudadanos de Missouri ya habían rechazado contundentemente la ley de “derecho a trabajar”, ¿por qué en 2017 los legisladores volvieron a votar para promulgarla? Si esa legislatura estatal

aprobó una ley de “derecho a trabajar” y los ciudadanos echaron para atrás la decisión de los legisladores por un margen de dos a uno, ¿quiere decir que la legislatura no está sintonizada con el electorado? ¿Los legisladores estatales que votaron para promulgar esas leyes lo hacen con el objetivo final de elevar el nivel de vida y aumentar los salarios en su estado?

Y también plantea la pregunta de por qué Missouri es el único estado en el que los votantes tuvieron la oportunidad de tomar esa decisión. Si los votantes apoyan el “derecho a trabajar”, ¿por qué en 2017 creció el número de miembros de uniones en Wisconsin, estado que adoptó el “derecho a trabajar” en 2010? ¿Por qué los votantes de Michigan, Wisconsin y Virginia Occidental no han tenido la misma oportunidad? Para el caso, ¿por qué los votantes en todos los estados de “derecho a trabajar” no tuvieron la oportunidad de tomar esa decisión? ¿Qué nos dicen las recientes huelgas de profesores en Virginia Occidental, Oklahoma y Arizona sobre la forma en que hubiera votado el pueblo de esos estados con “derecho a trabajar” de haber tenido la misma oportunidad que tuvieron los votantes de Missouri? Dados los recientes reportes de que los estadounidenses favorecen el derecho a la representación sindical en un 62%, ¿cómo es que 27 estados tienen leyes de “derecho a trabajar” en sus códigos?

Si bien no voy a tratar de responder aquí a esas preguntas, mi objetivo es proponer que adoptemos una gama amplia de criterios para evaluar quién es digno de nuestro voto. Hágase algunas preguntas



difíciles. Dadas las diferencias tan mínimas en los resultados de las recientes elecciones, hay que tener en cuenta que nuestro voto cuenta y que las elecciones son importantes. Así que, por favor voten.

Pero antes de emitir su voto por los candidatos locales, estatales y federales, piensen si esos candidatos han votado o votarían en favor del “derecho a trabajar” en su estado. Si ustedes viven en un estado donde ya se ha legislado, piensen si el “derecho a trabajar” ha tenido algún efecto en ustedes, sus vecinos, su familia o sus amigos. Si viven en un estado donde no se han promulgado tales leyes, recuerden que el electorado de Missouri, Wisconsin y Virginia Occidental rechazó a algunos candidatos a la legislatura estatal porque habían hecho campaña para apoyar el “derecho a trabajar”. Sus votos fueron importantes y también lo es el voto de ustedes. ■

## WHITE COLLAR

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

# El ‘derecho a trabajar’ derrotado en Missouri

Los trabajadores, entre ellos los miembros de OPEIU, lucharon y ganaron en grande al derrotar una medida que hubiera causado reducción de salarios, empeorado las condiciones de trabajo y debilitado a las uniones en Missouri.

En una enorme victoria para las familias de los trabajadores, el pueblo de Missouri se opuso a los intereses creados de los acaudalados y votó por el NO contra una campaña coordinada para hacer de Missouri el más reciente de los llamados estados con “derecho a trabajar”.

La propuesta A, que fue derrotada por más de un abrumador 70% del electorado, habría diezmado salarios, beneficios y derechos en los centros de trabajo de todo Missouri. “Aunque el ataque a todo vapor de las corporaciones contra los derechos del pueblo trabajador sigue su marcha, nos alienta ver que los habitantes comunes de Missouri se presentaron a votar en contra de esa desastrosa política, que amenazaba con revertir las ganancias en salarios, beneficios y derechos obtenidas por los trabajadores comprometidos con lograr un lugar de trabajo más justo, más seguro y más equitativo”, observó el Presidente Richard Lanigan.

Muchos miembros de OPEIU – incluso de lugares tan distantes como Puerto Rico – se dirigieron a Missouri para ir por las calles, de puerta en puerta, llamando

a los ciudadanos para ir a votar, pues la subsistencia misma de los habitantes de Missouri hubiera estado en grave riesgo con la aprobación de esa medida. “Estamos especialmente agradecidos por los esfuerzos de organización y movilización de la Local 13 de OPEIU en St. Louis, que desempeñó un papel importante para animar a nuestros miembros a luchar en contra de esta política, respaldada por los multimillonarios”, señaló Lanigan.

A pesar de esta victoria, la lucha está lejos de haber acabado. Debemos oponernos y denunciar esta acometida de feroces ataques contra los derechos del pueblo trabajador. Y lo seguiremos haciendo. Jamás se van a rendir las corporaciones y los multimillonarios que quieren eliminar las conquistas que hemos logrado con tanto esfuerzo como sindicalistas. Y tampoco nosotros nos rendiremos. Lanigan prometió que OPEIU seguirá “atacando los intereses creados de los acaudalados y las campañas financiadas por las corporaciones para debilitar las protecciones del pueblo trabajador, reducir su salario y socavar su solidaridad... ¡y vamos a ganar, como ganamos en Missouri!”



## ¿Qué es el “derecho a trabajar”?

El “derecho a trabajar” en realidad es un término equívoco. El concepto de “derecho a trabajar” fue creado por corporaciones ricas y grupos de intereses creados para destruir a las uniones y debilitar los derechos de negociación colectiva. A pesar de lo positivo que suena el término, el “derecho a trabajar” no tiene nada que ver con los derechos. Más bien trata de eliminar el derecho a que el trabajador se una colectivamente con sus compañeros y luche por salarios justos, mejores condiciones de trabajo y beneficios y por un retiro seguro.

No se dejen engañar por el nombre. Con el “derecho a trabajar”, todo es cuestión de arrebatarle derechos a los trabajadores y poner el control en manos de los intereses de las corporaciones millonarias.

## EN EL INTERIOR

Felicidades a los ganadores de la Beca OPEIU 2018 . . . . .	Página 8
El programa de aprendices de organización de OPEIU se expande de costa a costa . . .	Página 11
Las enfermeras de la Local 40 prevalecen en su lucha contractual con McLaren Macomb . . . . .	Página 12
La Local 29 llega a un acuerdo histórico para obtener un incremento salarial de 12% en el Museo de Arte Moderno de San Francisco. . . . .	Página 13

# ¡Haga que su voz se oiga!

**Estas elecciones clave decidirán la suerte del pueblo trabajador. No deje de registrarse para votar y de acudir a las urnas el 6 de noviembre.**

Cada vez oímos lo mismo: *esta es la elección más importante de nuestra vida*. Quizá sea una frase muy gastada pero eso no le quita ni un ápice de verdad. Especialmente ahora, ya que nunca había habido una elección en la que estuvieran en juego tantas cosas para los trabajadores como las elecciones intermedias de noviembre.

Creación de empleos y salarios, seguro médico, Medicare y Medicaid, pensiones y retiro, la composición futura de la Suprema Corte y mucho más están en la cuerda floja.

**No se trata de afiliación a un partido; se trata de votar por los candidatos que realmente se preocupen por los intereses de los estadounidenses que trabajan.**

En todos los estados va a haber elecciones muy importantes. En estas páginas hay unas cuantas elecciones que podrían decidir el balance de poder en la Cámara de Representantes y en el Senado, algunas iniciativas que nos afectarán a todos como gente trabajadora y unas cuantas elecciones importantes por gubernaturas. Infórmense de las elecciones y las iniciativas en sus respectivos estados, no dejen de registrarse para votar antes del plazo y hagan planes para acudir a las urnas el 6 de noviembre.

Para averiguar cómo registrarse en cada estado, visiten el sitio Web de OPEIU en [opeiu.org](http://opeiu.org) y seleccionen “Click here to register to vote in your state”. ¡Pero apúrense, el plazo para registrarse se acerca rápidamente! **(Tomen note del plazo de registro para votar en cada estado.)**



## SENADO DE ARIZONA:

Kyrsten Sinema (D) [kyrstensinema.com](http://kyrstensinema.com) vs. Martha McSally (R) [mcsallyforsenate.com](http://mcsallyforsenate.com)

*Plazo de registro para votar: 9 de octubre*



## INICIATIVA POPULAR SOBRE SALARIO MÍNIMO EN ARKANSAS (\$11/HORA):

[Ballotpedia.org](http://Ballotpedia.org) (busque Arkansas Issue 5)

*Plazo de registro para votar: 9 de octubre*



## DISTRITO 50 DE CALIFORNIA EN LA CÁMARA:

Duncan Hunter (R, titular) [hunterforcongress.com](http://hunterforcongress.com) vs. Ammar Campa-Najjar (D) [campacampaign.com](http://campacampaign.com)

*Plazo de registro para votar: 22 de octubre*



## GUBERNATURA DE FLORIDA

Andrew Gillum (D) [andrewgillum.com](http://andrewgillum.com) vs. Ron DeSantis (R) [rondesantis.com](http://rondesantis.com)

## SENADO DE FLORIDA:

Bill Nelson (D, titular) [nelsonforsenate.com](http://nelsonforsenate.com) vs. Rick Scott (R) [rickscottforflorida.com](http://rickscottforflorida.com)

*Plazo de registro para votar: 9 de octubre*

**SENADO DE MINNESOTA:**

Tina Smith (D) [tinaforminnesota.com](http://tinaforminnesota.com) vs. Karin Housley (R) [housleyforsenate.com](http://housleyforsenate.com)  
vs Jerry Trooien (I) [jerry2018.com](http://jerry2018.com)

*Plazo de registro para votar: 16 de octubre (por correo o en línea)*

*(También puede registrarse en persona en su casilla electoral el 6 de noviembre.)*

**INICIATIVA POPULAR SOBRE SALARIO MÍNIMO EN MISSOURI (\$12/HORA):**

Raise Up Missouri [raiseupmo.org](http://raiseupmo.org)

*Plazo de registro para votar: 10 de octubre*

**TERCER DISTRITO DE NUEVA JERSEY EN LA CÁMARA:**

Tom MacArthur (R, titular) [tmac4congress.com](http://tmac4congress.com) vs. Andy Kim (D) [andykimforcongress.com](http://andykimforcongress.com)

*Plazo de registro para votar: 16 de octubre*

**DISTRITO 19 DE NUEVA YORK EN LA CÁMARA:**

John Faso (R, titular) [johnfaso.com](http://johnfaso.com) vs. Antonio Delgado (D) [delgadoforcongress.com](http://delgadoforcongress.com)  
vs. Steven Greenfield (Partido Verde) [stevegreenfieldforcongress.com](http://stevegreenfieldforcongress.com)

*Plazo de registro para votar: 12 de octubre*

**SENADO DE TENNESSEE:**

Phil Bredesen (D) [bredesen.com](http://bredesen.com) vs. Marsha Blackburn (R) [marshablackburn.com](http://marshablackburn.com)

*Plazo de registro para votar: 9 de octubre*

**DISTRITO 23 DE TEXAS EN LA CÁMARA:**

Will Hurd (R, titular) [hurdforcongress.com](http://hurdforcongress.com) vs. Gina Ortiz Jones (D) [ginaortizjones.com](http://ginaortizjones.com)

**SENADO DE TEXAS:**

Ted Cruz (R, titular) [tedcruz.org](http://tedcruz.org) vs. Beto O'Rourke [betofortexas.com](http://betofortexas.com)

*Plazo de registro para votar: 9 de octubre*

**GOBERNATURA DE WISCONSIN:**

Scott Walker (R, titular) [scottwalker.com](http://scottwalker.com) vs. Tony Evers (D) [tonyevers.com](http://tonyevers.com)

*Plazo de registro para votar: 17 de octubre (correo o en línea)*

*(Puede registrarse en persona en la oficina del Secretario Municipal hasta el 2 de noviembre y en su casilla electoral el 6 de noviembre.)*

**Si no conoce la ubicación de su casilla, visite [opeiu.org](http://opeiu.org) y seleccione "Click here to register to vote in your state".**



### REVIVIENDO RECUERDOS

En el correo de hoy recibí White Collar de OPEIU por primera vez. Muchas gracias por haberme inscrito en la lista de correo.

Entre otras cosas, disfruté leer el artículo del presidente Lanigan, "Grupos pequeños de gente comprometida pueden cambiar al mundo". [Número 537, Verano de 2018]

Resulta que yo tomé un curso de sociología cuando estaba en la escuela de posgrado en Emory University y tuve el privilegio de tener a Margaret Mead como profesora visitante. Que [el presidente Lanigan] la haya citado me trajo muchos bellos recuerdos de hace muchos años.

**Harold Gelber**  
Local 4873  
Coconut Grove, Florida

### ¡LA MEMBRESÍA TIENE SUS BENEFICIOS!

Acepten por favor nuestro más sincero agradecimiento por haber otorgado una Beca del Fondo Howard Coughlin a los hijos de dos de nuestros miembros. Búsqueda y Rescate DAG 110 quisiera agradecer a OPEIU por su apoyo a nuestros miembros y sus familias.

Yo no pude entregarle personalmente los certificados a Anabelle y Dylan; sin embargo, sus padres Guy y Kevin gentilmente los recibieron en su nombre. Esta es una destacada beca que reducirá en forma sustancial la carga financiera de la educación en los años por venir. Apreciamos de todo corazón los esfuerzos puestos por el secretario-tesorero Mahoney, el presidente Lanigan y todo el personal de OPEIU en estas becas y en todos los beneficios de la unión.

¡La membresía tiene sus beneficios!

**Cody Neal,**  
Presidente de  
DAG 110  
Especialistas en Búsqueda y Rescate,  
St. John's, Terranova



*Guy St-Denis, izquierda, recibe la beca del Fondo Howard Coughlin a nombre de su hija Anabelle.*



*Kevin Morawski, izquierda, recibe la asignación de la beca a nombre de su hijo Dylan. Cody Neal, presidente de DAG 110 entregó las asignaciones a los dos orgullosos padres.*



## 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](mailto:frontdesk@opeiu.org)**



## ¿Le gustan las cosas gratis y aprender algo nuevo?

*¡Con Universidad Gratuita de OPEIU usted puede regresar a la escuela sin costo!*

A través del beneficio Universidad Gratuita, los miembros de OPEIU y sus familiares pueden tomar clases en línea en el Colegio Comunitario Eastern Gateway (EGCC) y obtener un título técnico o un certificado en varias disciplinas.

No hay ningún desembolso por concepto de colegiatura, cuotas o libros y continuamente se están agregando nuevos cursos. Un nuevo curso sobre tecnología de la información ahora es parte del programa de Administración de empresas y usted puede obtener también el Certificado de Apoyo en TI de Google, que está reconocido por empresas de todo el país.

Además, EGCC es público y acepta transferencias. Hable con un asesor para ver cómo puede ganar créditos por su trabajo anterior. Puede encontrar la información completa de inscripción en [FreeCollege.OPEIU.org](http://FreeCollege.OPEIU.org) o llamando al 888-590-9009. Los miembros canadienses deben dirigirse al correo electrónico [lrosa@egcc.edu](mailto:lrosa@egcc.edu).

### Semestre I Primavera

**El plazo para inscribirse es el 1º de enero.**

**Las clases empiezan el 14 de enero.**

### Semestre II Primavera

**El plazo para inscribirse es el 15 de marzo.**

**Las clases empiezan el 19 de marzo.**

## La presidenta de la Local 11, Barbara Melton, atiende al llamado y presenta su candidatura.

*En el estado de Washington, Barbara Melton, miembro de OPEIU, compite para secretaria del condado de Clark. Puede conocerla más a fondo visitando [electbarbaramelton.com](http://electbarbaramelton.com).*

Barbara Melton no quiere que los trabajadores odien su empleo.

Es por eso que hace unos meses, Melton, presidenta de la Local 11, tomó la decisión de presentar su candidatura por primera vez en el condado de Clark, Washington, donde ha vivido la mayor parte de su vida.

Melton es la candidata demócrata a la secretaria del condado de Clark y se presenta para desbancar a un titular cuyo mandato de ocho años en ese puesto, dice ella, ha causado insatisfacción entre el personal, aumentado la rotación de empleados de largo plazo y reducido la calidad del servicio que reciben los residentes del quinto distrito más poblado de Washington.

Como delegada de OPEIU en la oficina de la secretaria desde hace doce años, Melton lidia sistemáticamente con las quejas y agravios de los empleados, que ella dice han aumentado en frecuencia e intensidad desde que su oponente asumió el puesto.

“He notado un continuo descenso de la moral en la oficina”, asegura Melton, que actualmente trabaja de secretaria legal en la oficina de la fiscalía, que está estrechamente relacionada. “Los miembros de la unión se me acercan para preguntarme si los puedo ayudar. Detestan venir a trabajar en las mañanas”.

“Esto me llegó muy a fondo y supe que alguien tenía que hacer algo”, recuerda. Sin embargo, ella no vio que ningún otro candidato se presentara para abordar las cuestiones que le importaban a ella y al personal, por lo que “decidí que bien podría ser yo”.

La oficina de la secretaria es responsable de brindar un apoyo decisivo al sistema judicial del condado. Melton explicó que su trabajo es indispensable; básicamente el de la oficina del facilitador que, por una cuota de \$20, ayuda a los residentes, muchos de los cuales están poco representados, a orientarse por las complejidades del tribunal. Detener el plan de su oponente para cerrar esa oficina es el segundo punto de su programa, agregó, después de mejorar la moral de los empleados.

Melton, que creció en una familia de sindicalistas y que ha sido miembro de OPEIU desde hace 17 años, afirmó que su campaña ha recibido un “apoyo del 100%” del movimiento laboral. Sus políticas, que dan prioridad a la gente, le valieron el apoyo del Consejo central Laboral del Suroeste de Washington, de su local y de OPEIU.

“He sentido una gran cantidad de apoyo de la comunidad laboral en general y de OPEIU en particular”, precisó Melton. “Para serle honesta, yo no habría dado este salto de no ser por el apoyo de la comunidad laboral”.

Si gana la elección en noviembre, tendrá que renunciar a la presidencia de su local lo que, admite, constituirá “uno de mis días más tristes”.

Pero, agrega que “seré una fuerte representante de las uniones. Sigo pensando en abogar por mi unión en mi papel de funcionaria electa, y creo que esto será aun más importante a la luz de la decisión Janus, ya que [el cargo de secretaria del condado] es un puesto público”.



Barbara Melton

“**Para serle honesta, yo no habría dado este salto de no ser por el apoyo de la comunidad laboral.**”

# ¡Felicitaciones a los ganadores de las becas de OPEIU 2018!

Felicitaciones a los ganadores de las becas de OPEIU 2018. Habrá información y solicitudes disponibles para las becas 2019 en enero en [opeiu.org](http://opeiu.org) (haga clic en la pestaña Member Resources). Los ganadores son elegidos al azar. Estos son los ganadores de las becas Howard Coughlin, John Kelly y Romeo Corbeil/Gilles Beauregard:

## Beca del Fondo Howard Coughlin — Ganadores de tiempo completo



Dylan Morawski  
DAG 110s  
Región I



Anabelle St-Denis  
DAG 110s  
Región I



Regina Christen  
Local 6  
Región II



Madeline DiGuglielmo  
Local 32  
Región II



William Carmello  
Local 153  
Región II



Ricky Maldonado  
Local 102  
Región III



Maura Garrison  
Local 277  
Región IV



Janel Aranda  
Local 29  
Región V



Brianna Jeibmann  
Local 11  
Región VI



Andrew Fick  
Local 40  
Región VII



Christina Johnson  
Local 459  
Región VII

*Sin foto:*  
Joseph Medlin III  
Local 4873  
Región III

## Beca del Fondo Howard Coughlin — Ganadores de medio tiempo



Tricia Washington  
Local 2  
Región II



Deanna Souza  
Local 102  
Región III



Jacinda Matthews  
Local 251  
Región IV



Daniel Comer  
Local 29  
Región V



Shane O'Brien  
Local 2002  
Región VII





## Ganadores del Fondo John Kelly para Becas de Estudios Laborales



Myra Hepburn  
Local 153  
Región II



Dorothy White  
Local 4873  
Región III



Susan Wolfe  
Local 494  
Región VII

*Sin foto:*  
Fredericka Green  
Local 100  
Región III  
Jacqueline Lacey  
Local 494  
Región VII



*Christina Johnson, izquierda, miembro de la Local 459, recibió su beca OPEIU del Fondo Howard Coughlin de manos de la jefa de delegados Naudia Fisher. Johnson es empleada de la Autoridad Comunitaria de Salud Mental en los condados de Clinton, Eaton e Ingham, Michigan, donde trabaja de técnica de apoyo comunitario con adultos con discapacidad intelectual. Ella está empezando el programa de trabajo social en la Universidad de Spring Arbor y espera obtener su licenciatura en dos años para, con el tiempo, ser gestora de casos. OPEIU se complace en que su programa de becas le ayude a Johnson a alcanzar sus sueños.*



*Los ganadores del Campamento de verano 2018 del Fondo Romeo Corbeil/Gilles Beauregard en el plantel de la Universidad de Missouri en Columbia.*



*Joe Mason, presidente de la Local 494, le entregó a Susan Wolfe la beca John Kelly de Estudios Laborales.*

# OPEIU llora la pérdida del Vicepresidente Internacional emérito John Conley

OPEIU está de luto por la pérdida de John F. Conley, que murió el 23 de junio a los 92 años de edad. Conley se desempeñó por mucho tiempo como Vicepresidente Internacional y fue Presidente de la Local 4873 de la Unión de Empleados Técnicos y Profesionales (ITPEU) de OPEIU.

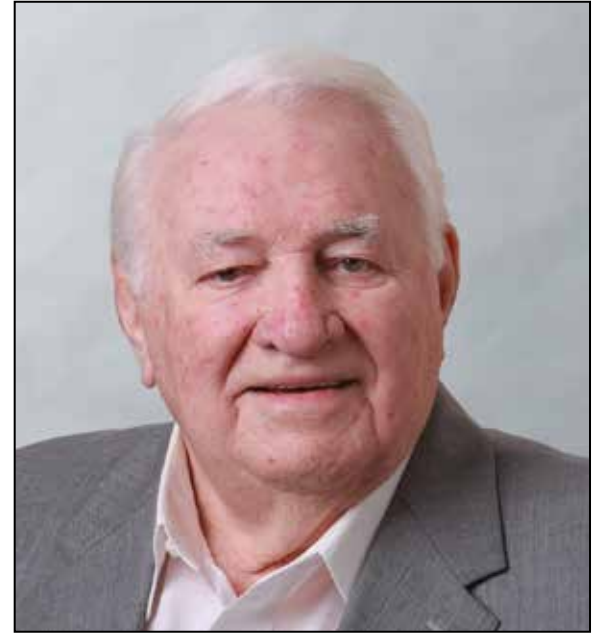
Conley dedicó toda su vida a servir a su unión y a su país, defendiendo los principios de libertad, igualdad y la búsqueda de una vida mejor como derechos de todos los estadounidenses. Fue uno de los fundadores de ITPEU y fungió como su presidente hasta su retiro, en enero de 2013. La ITPEU representa al número más grande de empleados de servicio por contrato en el país, así como a trabajadores en numerosas ocupaciones en el sector privado.

Conley también demostró su compromiso con su comunidad sirviendo en la Armada de Estados Unidos. Poco después del ataque japonés en Pearl Harbor, él se enroló en la Armada a la tierna edad de 17 años, sirviendo la mayor parte de su carrera naval en el Pacífico, a bordo del crucero USS Canberra de la Armada estadounidense.

Poco después de su baja con honores de la Armada, Conley ingresó en la marina mercante de Estados Unidos y, al mismo tiempo, en febrero de 1948, se inscribió en la Unión Nacional Marítima. Fue así como empezó su dedicación al movimiento laboral. Conley fue nombrado dirigente laboral del año por la AFL-CIO del estado de Georgia en 2007, como reconocimiento a su compromiso con el bienestar de los miembros de la unión en su estado. También fue miembro de la Legión Americana y de la Leal Orden del Alce y de la Orden Fraternal del Águila.

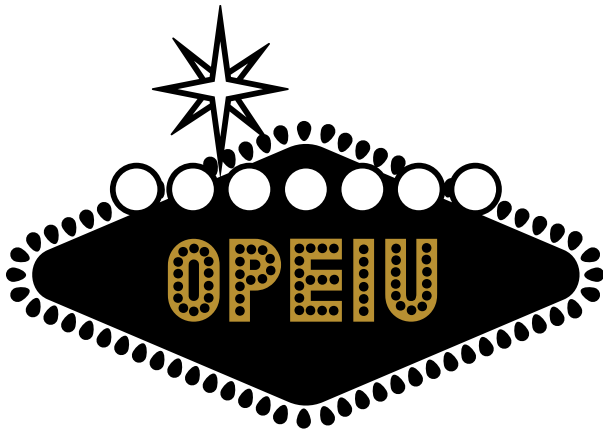
Conley también fue galardonado con la Medalla de Honor Ellis Island en 2010 por su notable servicio a su comunidad. Él estuvo bien acompañado: entre los homenajeados anteriores se encuentran presidentes, ganadores del premio Nobel, artistas, intérpretes y atletas de talento, entre otros.

OPEIU quedará eternamente en deuda por la dedicación de Conley y su servicio a los miembros, así como por la sabiduría y experiencia que aportó durante el tiempo que estuvo en la Junta Ejecutiva Internacional.



*John F. Conley*

## Anuncio de la XXVIII Convención de OPEIU



**10 al 14 de junio de 2019**



**Bally's Las Vegas  
Las Vegas, Nevada**



# El programa de aprendices de organización de OPEIU se expande de costa a costa



Martinique Phillips-Sotka de la Local 29.



Grace Reckers de la Local 2.



Mariah Painter de la local 6

El programa de aprendices de organización de OPEIU ya despegó y ahora los nuevos aprendices de organización están trabajando en San Diego, Oakland, Washington, D.C. y Boston para ayudar a las uniones locales a establecer programas de organizaciones para incrementar el número de miembros, reforzar las actuales unidades de negociación y formar líderes futuros.

Además de Carolina Aceves de la Local 30 y de Martinique Phillips-Sotka de la Local 29, a quienes presentamos en el número anterior de White Collar, Grace Reckers se incorporó a la Local 2 en Washington, D.C. y Mariah Painter ahora está con la Local 6 en Boston. Se espera que en los próximos meses otros aprendices se incorporen en las uniones locales.

El programa de aprendices de organización de OPEIU ofrece una oportunidad para que las uniones locales de OPEIU forjen su capacidad organizativa con ayuda de la Internacional, que ofrece apoyo financiero, orientación y capacitación, todo con el objetivo de que, llegado el momento, la unión local maneje un programa de organización autosustentable.



Carolina Aceves de la Local 30, izquierda, y Jennifer Levine, de Organizadores Internacionales, al centro con camisa roja, y Nati Kahsay, en la fila de atrás con el brazo alzado, dirigieron una capacitación de organización para los dirigentes de la Local en el Hospital Memorial. La meta de la Local 30 es llevar los beneficios de la membresía en la unión a empleados de hospitales de otras áreas.

**¡Hola, es OPEIU!**

**¡Manténgase conectado!**

**Reciba alertas de texto enviando OPEIU al 97779\***

\* Al proporcionar su número telefónico celular, usted acepta que OPEIU puede enviarle llamadas automatizadas y mensajes de texto a su teléfono celular periódicamente. OPEIU nunca cobrará por las alertas, pero pueden aplicarse cargos de la compañía de servicio móvil por mensajes y transferencia de datos. Envíe HELP para recibir más información y STOP para dejar de recibir mensajes al 97779 en cualquier momento.

## Las enfermeras de la Local 40 prevalecen en su lucha contractual con McLaren Macomb

Las enfermeras del Concejo del Personal de Enfermería de la Local 40 en McLaren Macomb, en Mount Clemens, Michigan, ratificaron un contrato con el hospital a principios de septiembre, lo que puso fin a una enconada batalla de negociaciones que duró más de un año.

El contrato, que fue ratificado por 89% de los miembros y cubre a 600 enfermeras, es el resultado de la dedicación de los miembros que se mantuvieron unidos a lo largo de un año de negociaciones extremadamente difíciles. Ahora las enfermeras recibirán el incremento salarial que tanto necesitan, para alinear su sueldo con el de otros hospitales locales; asimismo, conservaron sus beneficios de salud y ganaron un incremento en el reembolso de colegiaturas, entre otras mejoras contractuales.

La directiva y el comité negociador de la Local 40 se mantuvieron fuertes y lanzaron una campaña estratégica en la que subrayaron las condiciones peligrosas en el hospital y su efecto en las enfermeras, en los pacientes y en la comunidad en general. Como parte de la campaña por mejorar las condiciones, en abril hubo una asamblea cívica y en agosto un mitin y una guardia informativa para advertirle al público las preocupaciones por la seguridad en McLaren—donde incluso ha habido casos de violencia contra las enfermeras— y que la Local 40 ha presentado más de 200 quejas por violaciones de dotación de personal. La guardia informativa recibió una notable atención de los medios, en especial cuando el médico y entonces candidato a la gubernatura de Michigan Abdul El-Sayed se incorporó a la guardia para apoyar la lucha de las enfermeras por un lugar de trabajo más seguro.

La Local 40 incluso colocó una valla espectacular, que dominaba una carretera principal cerca del hospital, para decirles a los residentes todo lo que necesitaban saber sobre el conflicto del hospital con sus enfermeras registradas. Mostraba a una enfermera de bata azul llevando una bandeja. “Enfermeras de la Local 40”, decía un cintillo amarillo. “Protegemos a nuestra comunidad, luchando por una dotación adecuada de personal y una atención de calidad para los pacientes”.



Más de 400 enfermeras de la Local 40 y simpatizantes en una guardia informativa y una marcha celebradas en agosto para destacar las violaciones de seguridad en el hospital McLaren Macomb.

“Estoy muy orgulloso de mi comité negociador por los sacrificios y su compromiso”, afirmó Jeff Morawski, presidente de la Local 40. “A fin de cuentas, los miembros tomaron la decisión y solidificaron su confianza en nosotros. La votación de ratificación es muy reveladora y yo no podría estar más orgulloso”.

## El contrato de la Local 2 con DC Metro significa un aumento salarial y seguridad laboral

Después de dos años de negociaciones, a fines de julio los miembros de la Local 2 ratificaron con su voto un contrato de cinco años con la Autoridad de Tránsito del Área Metropolitana de Washington, D.C. (WMATA) en Washington, D.C. Esto consolidó los aumentos salariales y las protecciones laborales para unos mil miembros de OPEIU.

WMATA inició las negociaciones proponiendo una congelación completa de los salarios y reducciones significativas de beneficios. Sin embargo, el equipo negociador, encabezado por Dan Duer, Vicepresidente Internacional y Presidente de la Local 2, negoció incrementos salariales retroactivos y futuros, que beneficiarán a los miembros empleados por la autoridad en puestos administrativos y profesionales.

El nuevo contrato se logró en momentos en que la WMATA, que opera el sistema del metro en D.C., se enfrenta a una serie de problemas estructurales que ponen en peligro su vitalidad futura: una crisis presupuestal, reducción del número de conforme se elevan las tarifas y declinan los servicios, así como la contratación no sindicalizada de su fuerza de trabajo para reducir su déficit presupuestal.

A pesar de todo ello, el equipo negociador logró un acuerdo con cláusulas contractuales que le impiden a la autoridad contratar por fuera el trabajo de los miembros de la Local 2 – estipulación

que WMATA esperaba echar abajo—, lo que protege sus empleos contra una autoridad dispuesta a transformar su fuerza de trabajo en trabajadores no sindicalizados.

“Los dedicados y habilidosos miembros de la Local 2 que trabajan para WMATA se complacen en haber alcanzado esta benéfica solución y esperan con entusiasmo seguir brindando sus vitales servicios a los pasajeros”, declaró Dyer.

La Local 2 es la segunda unión más grande dentro de WMATA, después de la Local 689 de la Unión Amalgamada de Tránsito, que representa a los operadores de riel, empleados de mantenimiento, custodios y otros empleados del sistema.



## La Local 29 llega a un acuerdo histórico para obtener un incremento salarial de 12% en el Museo de Arte Moderno de San Francisco

El equipo negociador de la Local 29 del Museo de Arte Moderno de San Francisco (SFMOMA) alcanzó un histórico acuerdo de 12% de incremento salarial a lo largo de la vigencia del contrato, después de una brutal lucha contra una propuesta salarial en dos niveles, que consideraba una congelación salarial para la fuerza de trabajo del museo con menor sueldo y más diversa.

El contrato a cuatro años cubre a casi 300 miembros que desempeñan todo tipo de oficios y puestos en el museo, como guías, venta de membresías, servicio al cliente en la tienda del museo, manejo de obra artística, fabricación en el taller de enmarcado, técnicos en operaciones, fotógrafos oficiales del museo, productores de publicaciones, coordinadores de enseñanza y gerentes de almacenamiento, entre los más de 70 puestos.

El resuelto equipo de negociación, que estuvo dirigido por Natalie Naylor, Directora de Representación en San Francisco, organizó a los colegas mediante acciones concertadas como pausas para café, recesos grupales, distribución de volantes de apoyo en la comunidad y una exitosa campaña en las redes sociales. El equipo también obtuvo mejoras en la acumulación de vacaciones, un proceso de mejora en el empleo y mayores beneficios en cobertura del seguro médico para el personal con hijos. La Local 29 ha representado a los empleados de SFMOMA desde hace 46 años.



El equipo negociador de la Local 29 fue elegido democráticamente por los miembros y está formado por, de izquierda a derecha, José Arias, Nicolaus Chaffin, Greg Wilson, Ashley Dodd, Christo Oropeza, Helen Lanier, Bri Nelson, Kimberly Walton, Jessalyn Aaland, Don Ross y Mia Paschal.

## Homenaje a Pam George, dirigente de la Local 306 por mucho tiempo

Pamela George, dirigente y miembro de OPEIU por mucho tiempo, está siendo homenajeada por OPEIU y su unión local, la Local 306, por sus muchos años de servicios en beneficio de sus miembros y por su dedicación para promover los derechos de todos los trabajadores. George murió el 8 de agosto a los 68 años de edad.

Antes de su retiro a fines de 2016, George fue la dedicada jefa de la Local 306 en Amarillo, donde fungió como presidenta durante 36 años y fue una dirigente inspiradora en la planta nuclear de Pantex durante 46 años. También se desempeñó como parte integral de OPEIU y sus convenciones durante 40 años hasta su bien merecido retiro.

George fue una dirigente muy efectiva de la Local 306, y pudo mantener un abrumador porcentaje de la membresía de la local a pesar de trabajar en uno de los llamados estados con “derecho a trabajar”. Ante la agresiva administración que exigía concesiones contractuales que habrían diezmando los beneficios de los miembros –en especial en seguro médico–, George dirigió la huelga de la Local 306 en 2015. Sus esfuerzos preservaron los beneficios de los empleados de Pantex y aseguraron su conservación por muchos años en el futuro.



Pamela George

## Tres contratos aceptados con la Autoridad Comunitaria de Salud Mental de Michigan

En votaciones casi unánimes, los miembros de tres unidades de negociación de la Local 459, en la Autoridad Comunitaria de Salud Mental de los condados de Clinton, Eaton e Ingham (CMHA-CEI), en Michigan, ratificaron sendos acuerdos que contemplan aumentos salariales y un bono de contratación de más del 3%.

Los tres acuerdos de cinco años –que cubren a enfermeras registradas, empleados residenciales y otros empleados (unidad grande), con un total de unos 700– contienen “cláusulas de reapertura” para 2018 y 2019 para renegociar salarios, seguro médico y un tema que será designado por la unión. Los equipos negociadores decidieron enfocarse en aumentar el bono anual de antigüedad.

Ya que la proyección financiera de los próximos presupuestos del estado está muy deteriorada, los equipos negociadores trabajaron rápidamente para concluir las negociaciones, de acuerdo con Sharon Taylor, Vicepresidenta Internacional y Presidenta de la Local 459. Así lograron un aumento salarial de 2% en octubre y un bono único de 3.25% en agosto. Los equipos negociadores también pudieron negociar un incremento de 8% en los bonos anuales de antigüedad para empleados con la antigüedad suficiente.

Mary Huffman representó a las enfermeras registradas en la negociación. El equipo residencial estuvo formado por India Hudson, Marcus McKissic y Dorothy Washington, con las alternas Vanesha Hernandez y Nick Holzwart. El gran equipo negociador contó también con Kelly Bernath, Erin Brady, Paul Brooks y Jennifer Garza, con la alterna Kareem Baig. Todos los equipos contaron con la ayuda del personal de servicio de la Local 459, Nadia Fisher y Jeffrey Fleming.

## La participación de los miembros, clave del nuevo contrato en Sandia

Los miembros de la Local 251 en los Laboratorios Nacionales de Sandia ratificaron un nuevo contrato que cubre a 483 trabajadores y contempla un aumento salarial de 7% en el curso de tres años, un bono de ratificación, aumento en el tiempo de vacaciones y mejoras en el cálculo del tiempo extra y en los horarios de trabajo, entre muchas otras mejoras.

Previendo una negociación espinosa, la Local 251 estableció un Equipo de Acción Contractual con varios meses de anticipación, procurando que los miembros desempeñaran un papel importante en el proceso, que estuvieran al tanto de los sucesos y se les pidiera su opinión en cada vuelta. El equipo también elaboró y actualizó frecuentemente un sitio Web de negociación, se comunicó con los miembros mediante mensajes de texto, videos en Facebook y otros canales de redes sociales.

“La participación de los miembros fue la clave para conseguir un excelente contrato”, aseguró Kelley Allen de la Local 251.



El Comité Asesor Administrativo de la Local 251 está formado por, de izquierda a derecha, Kayla Resendez, Kelley Allen, Phyllis Rutka y Beverly Manuelito.

## OPEIU, en duelo por la pérdida de una ex miembro de la junta ejecutiva de la Local 6 y de su nieto

OPEIU lamenta el fallecimiento de Julie Lawrence, miembro por mucho tiempo de la Local 6, y de su nieto, en un accidente acuático en Manchester, Vermont, a fines de julio. Enfermera, veterana de las fuerzas armadas que alcanzó el rango de capitana, y miembro de la junta ejecutiva de la Local 6 de marzo de 2013 a noviembre de 2014, Lawrence, de 56 años de edad, se ahogó trágicamente al tratar de rescatar a su nieto Jaxon, de cinco años, en el lago Lowell.

“Julie era una de nuestras jefas de delegadas en el Centro Médico Rutland Regional”, señaló George Noel, gerente administrativo de la Local 6. “Era en extremo talentosa, muy conocedora y tenía un extraordinario sentido del humor. Era muy considerada y representaba a la voz de la razón cuando las cosas se ponían caóticas en las negociaciones contractuales. Junto con un enorme hueco en nuestros corazones, ella deja un tremendo vacío en nuestro equipo de negociaciones”.

“Julie era un elemento importante en nuestro equipo de delegadas en Rutland Regional y era una persona maravillosa”, señala un homenaje de sus compañeras delegadas en el hospital. “El alcance de Julie en Rutland fue muy amplio y mucha gente la va a extrañar”.

Además de su trabajo en favor de la unión, Lawrence tenía muchos intereses, como elaborar artesanías pintadas a mano, disfrutar del aire libre y explorar en motocicleta su ciudad adoptiva de Vermont, a donde llegó a vivir en 2002.

OPEIU ofrece sus pensamientos y condolencias a su esposo, Brian, a sus familiares y amigos. Estamos en deuda con ella por su servicio para nuestro país, nuestra unión y para los incontables pacientes que atendió a lo largo de su carrera.



Julie Lawrence



## Wimbush, de la Local 2002 de MAGE, nombrado en el Concejo de Diversidad, Equidad e Inclusión de Michigan



Brant Wimbush

Brant Wimbush, Primer Vicepresidente de la Local 2002 de la Asociación de Empleados de Gobierno de Michigan (MAGE) de OPEIU, fue designado para servir en el Concejo de Diversidad, Equidad e Inclusión del Estado de Michigan, cuya misión es elaborar un plan para promover y fomentar una cultura que valore la diversidad.

“Recientemente, MAGE llevó a cabo un estudio en el Departamento de Salud y Servicios Humanos de Michigan (MDHHS) y descubrió que hay escasez de promociones de gente de color a puestos altos”, indicó Wimbush. “Esto suscitó discusiones sobre la importancia de una fuerza de trabajo diversificada, que sirva a la comunidad diversa que representa, y a la formación de este comité. Se supone que la diversidad, tal como se refleja en la directiva, se filtra hacia la fuerza de trabajo en su conjunto y ofrece modelos a seguir y esperanza a aquellos empleados que están esforzándose por ascender.

“Estoy orgulloso y agradecido con MAGE por abordar las inquietudes de los miembros por la falta de diversidad, equidad e inclusión en MDHHS”, continuó, agregando que es un honor para él representar a MAGE en el concejo. “Si otras uniones locales de OPEIU quisieran una copia de nuestro plan para que les sirva de plantilla en su lugar de trabajo, pueden comunicarse conmigo en la Local 2002 de MAGE.” [Puede encontrar el contacto de la Local 2002 de MAGE en [opeiu.org](http://opeiu.org).]

“Estoy orgulloso de ver a Brant desempeñarse en este importante concejo de diversidad. Él es uno de los mejores y más brillantes”, agregó Alan Quattrin, presidente de MAGE.

## Los miembros de la Local 106 llegaron a un acuerdo con la Unión Federal de Crédito Charter Oak

Los miembros de la Local 106 de Groton, Connecticut, ratificaron de forma abrumadora un contrato de cuatro años con la Unión Federal de Crédito Charter Oak. El contrato –resultado de una enconada batalla negociadora que duró meses– contempla aumentos salariales generales de 3.5% al año, reducción del costo de las primas de seguro durante tres años y garantías de pago mínimo por concepto de reparto de utilidades.

La unidad negociadora de 135 miembros – formada por cajeros, representantes de servicio a miembros, empleados de contabilidad, personal de mercadotecnia y otros empleados– también disfrutará de ganancias duramente adquiridas en las cláusulas de vacaciones y permisos por enfermedad en la unión de crédito. El comité negociador, dirigido por el presidente de la Local 106, Paul Bruno Jr., trabajó diligentemente para lograr un acuerdo justo para los empleados de Charter Oak y, con el 96% de la votación en favor de aprobar el contrato, obtuvo ganancias muy necesarias en salarios y beneficios para los miembros. Un agradecimiento muy especial para los miembros del comité negociador: Vicepresidenta Patricia Mehlenbacher, Secretaria-tesorera Dana Wightman, delegados Thomas Marley y Eunice Lima Brooks y Kristine Cedio, miembro del comité negociador.

## La Local 381 es la primera en organizar al personal del Partido Demócrata en el estado

La Local 381 en Oklahoma City firmó un nuevo acuerdo de negociación colectiva con el Partido Demócrata de Oklahoma (ODP), que así tiene al primer personal de las oficinas centrales estatales del Partido Demócrata que se organiza.

El proceso, que empezó con una revisión voluntaria de tarjetas en octubre del año pasado, concluyó con la firma de un acuerdo de negociación colectiva hace unos meses. La Local 381 se enorgullece de que los nuevos cinco miembros eligieron a OPEIU. Hay un empleado más que actualmente está de permiso como candidato al senado estatal de Oklahoma.



Sentados de izquierda a derecha: Vicepresidenta de la Local 381 Christy Ferrell, Presidenta del Partido Demócrata de Oklahoma Anna Langthorn, Presidenta de la Local 381 Debra Graumann, Secretaria-tesorera Linda Smith, y, de pie, Tim O'Connor, Presidente de la Federación Central Laboral de Oklahoma y miembro de la Local 277 de OPEIU. Dave Ratcliff, secretario del ODP y miembro de la Local 6012 de CWA, no aparece en la imagen.

## La Local 35 ratifica en forma unánime un nuevo acuerdo de negociación colectiva con Northwestern Mutual

Los miembros de la Local 35 en Wisconsin ratificaron un acuerdo de tres años con Northwestern Mutual que no contempla absolutamente ninguna concesión pero sí numerosas mejoras económicas, como un incremento anual de 3% por méritos, un incremento salarial de 2% y mejoras en las políticas de permiso por motivos familiares y horas voluntarias pagadas.

La compañía aumentará el porcentaje del plan de reparto anual de incentivos y alineará los beneficios de los empleados sindicalizados con los que ofrece a los empleados

administrativos. El contrato también garantiza que, antes de que la compañía haga cualquier contratación externa, se reunirá con la unión para determinar la mejor forma de proceder y reducir el impacto en los empleados. El comité de quejas ahora contará también con dos representantes de la unión.



El equipo negociador de la Local 35, de izquierda a derecha: David Flores, organizador internacional, Charlie Campbell, Vicepresidente de la Local 35 y jefe de delegados en Northwestern Mutual, Patt A. Gibbs, representante internacional sénior, Presidenta de la Local 35, Chris McDonald, jefe de delegados y Raq Walker, miembro del equipo negociador.



## Los miembros de la Local 1937 reeligen a la presidenta Dottie Miller

Los miembros de la Local 1937 reeligieron a Dottie Miller para servir un mandato más de tres años como Presidenta de la unión, que los representa en la compañía farmacéutica Merck en Pennsylvania. También se eligió a John Edwards como Vicepresidente y a Ruth Culbreath como Secretaria-tesorera.

Ruth Culbreath, Secretaria-tesorera de la Local 1937, izquierda, Jerry Maines, delegado, y Dottie Miller, Presidenta, empacan y envían galletas de las Niñas Exploradoras a las tropas desplegadas. En la imagen no aparece la delegada Jackie Carter, que coordina todos los envíos de Merck a los veteranos.





## La Local 391 ratifica el acuerdo con la Universidad Roosevelt

La Local 391 en Chicago ratificó en forma unánime un acuerdo de cuatro años con la Universidad Roosevelt, que establece un calendario de días festivos más flexible, una compensación adicional para los empleados de largo plazo y garantiza aumentos salariales cada año durante su vigencia.

*De izquierda a derecha aparecen Alexis Cartledge, miembro del comité negociador de la Local 391, Norma Moore, secretaria de actas, Lynnett Davis, Secretaria-tesorera, la Presidenta Jearlean Fleming, la administradora Kimberly Porter, Vicepresidenta Sabrina N. Elms, Barbara McCain, miembro de la junta ejecutiva, y Shaun Francis, representante internacional.*

## Defendiendo a los trabajadores de Estados Unidos, sobresalimos entre los bancos

Fundado por una unión hace casi un siglo, nos enorgullecemos de ser el mayor banco de propiedad mayoritaria en el país y en contar con más de mil uniones entre nuestros clientes.



amalgamatedbank.com  
Miembro de FDIC.



# ¡Bienvenido a casa!



Ya sea que busque comprar una casa o refinanciar la hipoteca que ya tenga, **Union Plus ofrece dos proveedores de hipotecas** diseñadas para ayudar a las familias sindicalizadas. Todas las hipotecas ofrecen ayuda en caso de dificultades por incapacidad, despido, paro patronal o huelga.

Obtenga mayores informes sobre este y otros excelentes programas de Union Plus visitando [unionplus.org](http://unionplus.org).

Más información en  
[unionplus.org/mortgage](http://unionplus.org/mortgage)



## SU RETIRO

### En medio de la crisis de ahorro para el retiro de los millenials, su unión puede ayudar

Casi siete de cada diez millenials (de 22 a 37 años de edad) en todo el país no están ahorrando para su retiro, de acuerdo con un reciente estudio realizado por Ipsos, Earnest and Amigo. Y eso no se debe a que gastan todos sus ingresos en tostadas de aguacate y agua mineral artesanal.

La verdad es que los millenials están posponiendo su ahorro para el retiro porque están gastando lo que serían sus ahorros en enormes cantidades de deuda estudiantil, que es básicamente incondonable y que representa una crisis nacional de 1.5 billones de dólares, según reportes de Forbes. El estudiante promedio que se graduó en 2016 salió de la universidad con una deuda de \$37,172, lo que lo obliga a concentrarse en pagarla, en lugar de invertir para formar una familia y comprar casa, símbolos de una vida de clase media que están desapareciendo rápidamente.

(Para poner en perspectiva la cifra de \$1.5 billones, señalemos que la Fundación Century reporta que en los Estados Unidos, un monto de esa magnitud podría sacar de la pobreza a más de tres millones de niños, ofrecer sin costo universidad pública de cuatro años, y darle a cada uno de los trabajadores 12 semanas de permiso familiar con goce de sueldo y permiso médico con el 66% de sus ingresos mensuales).

El ciclo de pago de la deuda, que al parecer no tiene fin, tiene consecuencias atroces en toda la economía, ya que reduce el poder de compra de los consumidores jóvenes. Pero OPEIU está trabajando para aligerar esa carga, ofreciendo un plan nacional de retiro 401(k) manejado por los miembros, además de otorgar a sus miembros becas cada año a través de su programa de Reducción de Deuda Estudiantil. OPEIU también está organizando a quienes no están organizados,

de modo que haya más trabajadores que puedan disfrutar de los beneficios de los planes de ahorro para el retiro, que actualmente solo tiene una tercera parte de los trabajadores estadounidenses, así como de los demás beneficios y protecciones que vienen con la membresía en la unión.

Ahora que los trabajadores estadounidenses lidian con la crisis de la deuda estudiantil y la crisis de retiro que se avizora –otro estudio reciente prevé que 40% de los trabajadores de 50 a 60 años de edad caerán en la pobreza o casi en la pobreza al retirarse–, es cada vez más importante que los trabajadores, sin importar las divisiones políticas, geográficas, raciales y de género, se defiendan en las uniones y exijan dignidad tanto en su retiro como durante su vida de trabajo.

**Comuníquese con su unión local para saber más sobre el Plan nacional de Retiro y el programa de Reducción de Deuda Estudiantil de OPEIU, que otorga cinco subvenciones de \$2,500 cada una a aquellos miembros que hayan obtenido un título técnico o de licenciatura y que puedan demostrar que tienen una deuda estudiantil de por lo menos \$10,000 y están al corriente en su cuenta. Las solicitudes para el programa de 2019 estarán disponibles en enero en [opeiu.org](http://opeiu.org) bajo la pestaña “Member Resources”. ■**

#### Dos tercios de los millenials, de 21 a 32 años de edad, no tienen ahorro para el retiro



FUENTE: CNN Money, National Institute for Retirement Security ([cnnmon.ie/2NvojGP](http://cnnmon.ie/2NvojGP))

## El plan de retiro 401(k) de OPEIU cuenta con escala automática

### ¿Por qué es bueno eso?

La escala automática es un término que se refiere a un proceso por el cual el trabajador incrementa poco a poco el monto que aporta a su cuenta 401(k) con el paso del tiempo. Es una forma de ahorro obligado para el retiro. La persona que sigue este proceso alcanza su nivel máximo de aportaciones en las primeras etapas de su empleo. Esto le asegura que

tendrá el tiempo y el dinero necesarios para que en su cuenta se acumulen los bienes necesarios para su retiro.

En un acuerdo de negociación colectiva, la forma en que esto funciona es mediante cláusulas que le permitan al empleado instruir al patrón para que incremente anualmente su aportación con base en su salario o en aumentos graduales. En cuanto a los bienes para el retiro, la Fundación Kaiser recientemente publicó un informe que establece que la atención médica de una persona de 65 años y hasta el final de su retiro será uno de sus gastos personales más elevados, probablemente alcanzando los cientos de miles de dólares. Quienes hayan incrementado sus aportaciones y tengan una reserva considerable en su cuenta 401(k) podrán abordar este problema directamente.



Impreso en los Estados Unidos.

AFL-CIO, CLC

# WHITE COLLAR

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

## Obtenga hoy la app de OPEIU

La app de OPEIU está aquí y 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**.

