

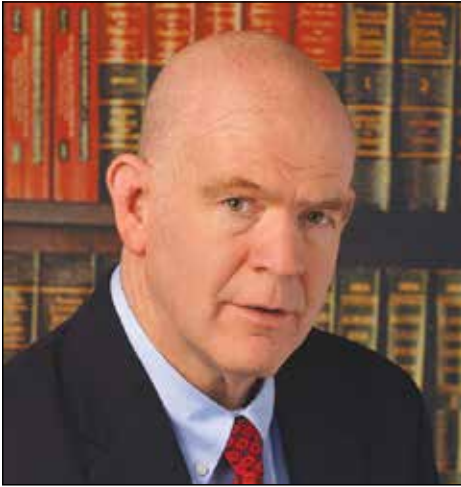
WHITE COLLAR

UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS PROFESIONALES Y DE OFICINA (OPEIU), AFL-CIO, CLC EDICIÓN N.º 539 | INVIERNO 2019



Ayudando a quienes se dedican a ayudar a otros

OPEIU está ayudando a los profesionales sin fines de lucro a unirse para fortalecer su lugar de trabajo.



Si el Congreso quiere demostrar que puede trabajar con ánimo bipartidista, que incremente ya los beneficios del seguro social

Por Richard Lanigan,
presidente

Era el año de 1972. Nixon había sido elegido para un segundo mandato como presidente. El país estaba en la guerra de Vietnam. Bobby Fischer estaba jugando ajedrez de gran altura y los Beatles se habían separado algunos años antes. La generación de la posguerra escuchaba la canción de Roberta Flack "The First Time Ever I Saw Your Face" e iba al cine a ver "El Padrino". El boleto de cine costaba \$1.70. Los autos de gran potencia dominaban las carreteras estadounidenses, impulsados por gasolina que costaba 36 centavos el galón. El ingreso medio anual de los trabajadores de tiempo completo era de \$10,540. El precio promedio de un auto era de \$3,879 y el de una casa nueva, de \$24,700.

Esto fue antes de la Ley de seguridad de ingresos para el retiro del empleado de 1974 (ERISA) y casi la mitad de los que estaban empleados estaban cubiertos por una pensión definida por el sector privado. Además, la mayoría de la gente tenía seguro médico familiar proporcionado por el patrón, con un costo aproximado de \$2,200 anuales, totalmente pagado por la empresa. Primas compartidas, deducibles altos, cobertura catastrófica y copagos costosos todavía no entraban en el vocabulario de la atención médica en Estados Unidos.

El año de 1972 también fue la última vez que el Congreso examinó seriamente al seguro social para determinar si les estaba funcionando a los estadounidenses de la forma en que se esperaba. En esa ocasión, el Congreso modificó la seguridad social para incluir una característica de ajuste por el costo de vida (COLA). También se le hicieron enmiendas a Medicare.

En los años transcurridos de 1972 hasta ahora ha habido esfuerzos por recortar o privatizar el Seguro Social. Muchos observadores vaticinaron que el fondo de custodia del Seguro Social sería insolvente. Dada la volatilidad del

mercado de valores y el encarecimiento del costo de vida, 75 millones de estadounidenses han llegado a depender de Medicare.

Si bien no se han reducido los beneficios del Seguro Social, este ya no aporta la seguridad que los legisladores tenían en mente en 1972 debido a los cambios en la forma de vida, la esperanza de vida y el aumento de la inflación. La cláusula de costo de vida en el Seguro Social no rastrea el verdadero incremento del costo de vida para los adultos mayores a lo largo de los años. En 2018, la cobertura médica familiar pudo haber costado más de \$25,000 dólares al año y el precio promedio de una casa fue de más de \$300,000. El galón de gasolina costaba más de \$2.30.

Hay muchas otras cosas que han cambiado desde 1972. Especialmente debido a los costos médicos, que han superado por mucho la tasa de la inflación en los últimos 30 años, los adultos mayores de Estados Unidos se enfrentan a cambios más importantes en el costo de vida que la población en general. Todo esto mientras se esfuerzan por vivir con un ingreso fijo. Esto significa que la COLA de la seguridad social no ha seguido el ritmo de las necesidades de la misma gente que la seguridad social está destinada a servir.

En 1972 era posible, e incluso común, empezar y terminar la carrera profesional en la misma empresa. Hoy en día, la gente rara vez trabaja para el mismo patrón a lo largo de toda su carrera. Este factor de rotación significa que hay menos oportunidad de invertir o de retirarse con un plan de pensión suministrado por el patrón. A esto hay que agregarle el hecho de que actualmente un porcentaje mucho

más pequeño de la fuerza de trabajo está cubierto por una pensión de beneficios definida y proporcionada por la empresa. Otra diferencia marcada con respecto de 1972 es que ahora muchas menos empresas proporcionan algún tipo de atención médica a sus empleados retirados.

Todos estos factores han dejado a millones de estadounidenses con unos ahorros para el retiro mucho menores que los equivalentes en 1972. Es claro que esto hace que los beneficios de retiro del Seguro Social sean absolutamente un salvavidas para muchos de los trabajadores retirados de hoy.

Es por eso que es muy oportuno que en febrero se haya introducido en el Congreso un proyecto de ley, la Ley de Seguridad Social 2100, para mejorar el Seguro Social y Medicare, incrementando el monto de los beneficios y proporcionando financiamiento adicional para garantizar la estabilidad a largo plazo de los programas. El costo propuesto de esta mejora se introduciría progresivamente en un periodo de varios años y sin aumentar los impuestos FICA pagados por el trabajador estadounidense promedio.

En el pasado, los legisladores conservadores más bien se han inclinado por reducir los beneficios del seguro social. Pero en 2019 nunca había estado más clara la necesidad de un incremento. Si el nuevo Congreso quiere demostrarle al pueblo estadounidense que puede trabajar con ánimo bipartidista, esta es la ley perfecta para demostrarlo. ■



Atención miembros de OPEIU:

Están invitados a participar en la transmisión en vivo desde la Convención de OPEIU en 2019



Foto de Delaney Inamine

Entre los conferencistas estará Robert Reich, comentarista político, profesor y renombrado autor internacional.

Hagan planes para acompañarnos en la transmisión en vivo el 10 de junio de 9 a.m. a 11 a.m. PDT.

Esta transmisión en vivo solo estará disponible para los miembros de OPEIU.

Regístrense en **opeiu.org/2019Convention**

Acompáñennos en una experiencia sindical sin paralelo; la oportunidad de ser parte de la primera transmisión en vivo por internet desde una Convención de OPEIU.

Con el tema “Un nuevo modelo para una nueva unión” la 28a. Convención de OPEIU comenzará con una emocionante visión pre-convención del futuro del lugar de trabajo en los Estados Unidos, lo que significa ser un miembro de la unión hoy y por qué el aumento del activismo es la clave para cumplir con los retos del siglo XXI.

Regístrense en opeiu.org/2019Convention

APALA agradece el apoyo

Muchas gracias por su generoso apoyo a la Alianza Asia Pacifico Estados Unidos del Trabajo (APALA), a la AFL-CIO y al Instituto para el Liderazgo y Progreso Asia Pacifico Estados Unidos (IAPALA).

El año pasado marcó un hito en la historia de APALA pues celebramos nuestro XXV aniversario y ampliamos nuestra red nacional para incluir a más de veinte capítulos. Su contribución refuerza nuestro trabajo para construir poder para los trabajadores y las comunidades asiático-estadounidenses e isleñas del Pacífico (AAPI). Juntos podemos educar, organizar y activar a nuestras comunidades en torno del importante papel que desempeñan los trabajadores AAPI en los Estados Unidos.

Mientras seguimos fomentando los derechos civiles de los trabajadores e inmigrantes en la comunidad AAPI, además de promover alianzas estratégicas, programas y políticas, estamos contando con su aliento y apoyo continuos.

Una vez más, muchas gracias por su dedicación a nuestro movimiento.

En solidaridad,

Monica Thammarath
Presidenta Nacional

Alvina Yeh
Directora Ejecutiva
Alianza Asia Pacifico Estados Unidos del Trabajo (APALA)
Washington, D.C.

Becas OPEIU

Tuve el honor de ser una de las beneficiarias de la beca del Fondo Howard Coughlin en 2018. Muchas gracias por su generoso apoyo.

Estoy empezando mi trabajo de licenciatura en la Universidad de Kansas (...) en el propedéutico de medicina. Mis planes son continuar en la escuela de medicina después de haber terminado la licenciatura. Como beneficiaria de esta beca, los fondos serán una ayuda tremenda para pagar colegiaturas y gastos de vivienda. Una vez más, muchas gracias por ayudarme a financiar mi educación superior.

Atentamente,

Maura Garrison
Hija de Wendy Garrison
Local 277
Fort Worth, Texas

Nota del editor: Ya se están recibiendo las solicitudes para las becas educativas 2019 de OPEIU. Vea más detalles e la página 8 o visite opeiu.org y haga clic en la pestaña Recursos delos Miembros.

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.**

En la portada

Los empleados de Planned Parenthood Global de Miami votaron para incorporarse en la Local 153. Lea acerca de los esfuerzos de las uniones locales de OPEIU para ayudar a los trabajadores sin fines de lucro a reforzar su lugar de trabajo en la nota de portada en la página 12.

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



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 EL INTERIOR



Reportaje de portada: OPEIU tiene éxito organizando al sector sin fines de lucro. 12



Los empleados de BookPeople votan para integrarse a la Local 277 16



Myra Hepburn hace historia en la Local 153 17

Qué significa mi unión para mí y mi familia

El programa de OPEIU de alivio por el cierre del gobierno está ayudando a miembros como Nicola Graziani

Este fue el cierre gubernamental más largo en la historia de Estados Unidos, dejando sin trabajo o trabajando sin sueldo durante 35 días a más de 800,000 empleados federales y a cientos de miles más que trabajan para subcontratistas.

La Oficina de Presupuestos del Congreso calcula que el cierre le costó a la economía \$11,000 millones y que redujo el crecimiento económico proyectado para este año en un punto porcentual completo. Más importante aun, representó una tremenda carga para los trabajadores y sus familias que estuvieron sin recibir salario más de un mes.

El cierre dejó financieramente inestables a muchos, que se atrasaron en el pago de sus cuentas o no pudieron cubrir la hipoteca o la renta. Muchos tuvieron que depender de ahorros de emergencia o para el retiro. Se calcula que 42 por ciento de ellos contrajo nuevas deudas para pagar cuentas y gastos cotidianos.

Y si bien se promulgó una ley que garantiza que los trabajadores gubernamentales con licencia recibirán el salario atrasado, no hay una ley similar respecto de los subcontratistas y sus empleados.

Sin embargo, a diferencia de la mayoría, los miembros de OPEIU afectados por la suspensión tienen el apoyo de su unión, que los ayuda a cubrir sus gastos a través del programa de OPEIU de alivio por el cierre del gobierno.

El programa establece que los trabajadores públicos cuyo empleo esté desplazado temporalmente por un cierre del gobierno ya sea federal, estatal, condal o municipal –e incluyendo a contratistas y subcontratistas del gobierno– reciban un beneficio semanal que los ayude a cubrir sus gastos.

Gracias a su unión, los miembros de OPEIU que estén suspendidos tienen la tranquilidad que produce tener una unión fuerte en el lugar de trabajo.

Nicola Graziani es guarda armada de seguridad en los Centros Federales de Capacitación para Servicios Judiciales (FLETC) en Chárleston, Carolina del Sur, y miembro de la Local 4873 de ITPEU/OPEIU. Ella fue miembro de las fuerzas armadas y oficial de vigilancia del tráfico. Como empleada suspendida de un contratista del gobierno, a ella le pareció que el beneficio de la suspensión fue “muy benéfico y útil para pagar mis cuentas” durante el cierre, tanto para ella, como para su esposo, que es bombero, y su joven hija.

También señaló que fue algo inesperado, pues ella trabaja en uno de los llamados estados con “derecho al trabajo”, donde es más difícil aprovechar los beneficios de pertenecer a una unión.

“Tener el apoyo de la unión es como tener una red de seguridad, un paracaídas”, comentó Graziani. La experiencia la motivó a aprender más sobre su unión y ahora está pensando en postularse como delegada para ayudar a que otros en su lugar de trabajo obtengan la protección y los beneficios que merecen como miembros de la unión.



Nicola Graziani

Gracias a su unión, los miembros de OPEIU que estén suspendidos tienen la tranquilidad que produce tener una unión fuerte en el lugar de trabajo.

Barbara Melton, presidenta de la Local 11, afirma que postularse a un cargo fue algo que ‘definitivamente valió la pena’ aunque no haya ganado esta vez



Barbara Melton

Y ciertamente obtuvo un excelente resultado para ser su primera vez.

En noviembre, la presidenta de la Local 11, Barbara Melton, fue derrotada por el titular de la secretaría del condado de Clark, en el estado de Washington. Melton hizo campaña como defensora de los empleados del tribunal y de los de la Oficina del Despachador del condado, que ayuda a los residentes de bajos ingresos a orientarse por las complejidades del sistema judicial.

Aunque el resultado no fue lo que ella esperaba, Melton afirma que hacer campaña como candidata por primera vez fue “probablemente lo más interesante” que haya hecho en su vida. “Fue agotadora”, dice refiriéndose a la campaña, “pero definitivamente valió la pena aun cuando no haya ganado”.

En entrevista con White Collar después de la elección, Melton, que fue apoyada por OPEIU en la contienda, tuvo el gusto de revelar algunas de las lecciones aprendidas en la primera campaña de su vida.

La parte más difícil de la campaña, reveló, fue decidir si se postulaba, para empezar, si quería ponerse a ella misma y a su familia bajo los reflectores públicos por primera vez. Si lo hiciera de nuevo, Melton pensaría en iniciar su campaña más pronto. “Yo empecé mi campaña oficialmente en la semana de registro, pero muchas personas empezaron meses antes”, indicó.

“Para serle honesta, eso probablemente hubiera sido mucho más inteligente”, agregó. “Ellos ya tenían endosos establecidos antes de eso. Tenían dinero antes de eso y tenían reconocimiento de nombres antes de eso”. Pero para haber sido candidata por primera vez, sin mucho reconocimiento de nombre, haber obtenido 47 por ciento del voto es en extremo impresionante.

Otro consejo que Melton ofreció a los aspirantes a candidato es conseguir un jefe de campaña competente y un contador hábil lo más pronto posible. “Como empecé ya muy tarde”, explicó, “medijeron que ya se habían acabado los jefes de campaña realmente buenos. Y eso fue algo con lo que batallé, sin saber al principio ni a dónde ir”.

Aun cuando perdió esta vez, afirmó Melton, ella estará mejor equipada que nunca si decide volver a lanzar su campaña en el próximo ciclo electoral. Y también sirve de inspiración y magnífico ejemplo para cualquier miembro de OPEIU que esté pensando en contender por un cargo público.

Se estableció el Consejo de Aviación de OPEIU

Los representantes de 13 uniones locales y unidades de negociación en aviación dentro de la industria de helicópteros y rescates de emergencia de Estados Unidos y Canadá votaron para disolver la Asociación de Pilotos Profesionales de Helicóptero (PHPA) y establecer el Consejo de Aviación de OPEIU, que integra a todas las unidades negociadoras bajo una misma cúpula: pilotos, personal de búsqueda y rescate (SAR), forenses de aviación (AME), personal médico de vuelo, despachadores, instructores de vuelo y personal del clima, entre otros.

Este nuevo consejo trabajará para apoyar a los miembros de OPEIU empleados en aviación en materia de negociación colectiva, seguridad,

seguridad laboral, organización de nuevas unidades y funciones para actuar ante los desafíos a los que se enfrenta la industria. El grupo está muy entusiasmado y espera con ansias colaborar para reforzar la representación de los miembros y luchar para mejorar los salarios y las condiciones de trabajo de todas las personas que trabajan en los grupos representados.

“La reciente disolución de la PHPA fue necesaria para permitir que un nuevo consejo combinado de aviación representara a pilotos, mecánicos, despachadores, enfermeras de vuelo y especialistas en rescate”, señaló Steve Pettie, miembro del comité rector y delegado de DAG 110s. “El nuevo Consejo de Aviación

de OPEIU representa mejor a todos los profesionales de la aviación y crea una voz más fuerte para todos los involucrados”.

“Esto va a ser bueno para todas las locales involucradas, y es un paso sólido en la mejor dirección”, señaló por su parte Mark Souza, miembro del comité rector y presidente de la Local 102. “Con la mirada hacia adelante, nos hemos colocado en una posición que refuerza a todas las uniones locales que representan a todas las clasificación laborales de la aviación. Vamos a quedarnos con lo mejor que tenía que ofrecer la PHPA, hacer al consejo más incluyente y a llevarlo en una dirección nueva y emocionante”.

Los miembros de OPEIU apoyan a trabajadores en huelga en todo el país

Siempre puede contarse con los miembros de OPEIU para que se alineen en solidaridad con sus compañeros trabajadores de todo el país. Ya sea en una manifestación de los trabajadores hoteleros en San Diego, en huelga contra Marriott International, o con los empleados de Charter Spectrum en Nueva York, que han estado en huelga durante casi dos años, los miembros de OPEIU están a su lado codo con codo, siguiendo el camino y repitiendo el grito de batalla: “¡Sí a la unión!”



Miembros de la Local 30 de OPEIU apoyaron a los miembros de la Local 30 de UNITE HERE que luchan por un contrato justo en Westin San Diego Gaslamp Quarter. De izquierda a derecha vemos a Lolita Babaran, agente comercial, Annette Baxter, directora de servicios a miembros, Marianne Giordano, directora ejecutiva y directora financiera, y a la agente comercial Angela Jensen, todas de la Local 30. La huelga contra el hotel terminó después de 35 días, cuando el 100 por ciento votó en favor de ratificar el nuevo contrato. La huelga en San Diego fue parte de una acción laboral de alcance nacional en la que participaron 7,800 trabajadores de hoteles administrados o propiedad de Marriott International en ocho ciudades.



En Chicago, líderes locales de OPEIU que se encontraban ahí para asistir a una capacitación sobre arbitraje, participaron en una manifestación de miembros de la Local 1 de UNITE HERE en huelga contra el hotel.



Myra Hepburn, al centro, secretaria-tesorera de la Local 153, Sandra Datnarian, derecha, contadora, y Jordan Budd, representante internacional, mostraron su solidaridad con los miembros de la Local 3 de IBEW en Nueva York, en huelga contra Charter Spectrum. Ellas participaron en una enorme manifestación celebrada ante las oficinas generales de la compañía en Manhattan en favor de los más de 1,800 trabajadores que han estado en huelga desde hace más de 20 meses.

BECAS OPEIU

EL PLAZO PARA SOLICITARLAS SE EXTIENDE HASTA EL 30 DE ABRIL

Haga su solicitud ahora para las becas de OPEIU 2019

Ya se están recibiendo las solicitudes para las becas educativas OPEIU en 2019 y se invita a todos los miembros a solicitarlas. El plazo se extendió hasta el 30 de abril para darles a usted y a sus familiares elegibles mucho tiempo para presentar su solicitud.

Puede encontrar informes y la solicitud en opeiu.org, en el enlace Recursos para Miembros/Beneficios de la unión, así como en la app de OPEIU (puede descargarla gratuitamente en la App Store y en Google Play para dispositivos Android).

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

La Beca de Estudios Laborales John Kelly concede 10 becas de hasta \$3,250 a miembros de la OPEIU o miembros asociados que busquen un título de licenciatura o posgrado en estudios laborales, relaciones industriales y liderazgo y administración sindical.

El Fondo para Becas Romeo Corbeil/Gilles Beauregard Memorial ofrece un campamento de verano para 20 hijos de miembros o miembros asociados de OPEIU en edades entre 13 y 16 años. El campamento, de una semana, se llevará a cabo del 14 al 19 de julio en la Universidad de Missouri en Columbia y les enseñará a los niños que las uniones protegen los intereses de los trabajadores, impartiendoles al mismo tiempo divertidas actividades de verano, como natación, canotaje y volibol.

Los detalles completos, las reglas y las solicitudes están disponibles en opeiu.org en el enlace Recursos para Miembros/Beneficios de la unión. ¡Haga su solicitud hoy mismo!

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

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

El Programa Universidad Gratuita de OPEIU les está ofreciendo a sus miembros y dependientes nuevos cursos para la primavera de 2019. Usted podrá obtener un título técnico en gran variedad de nuevos campos, como:

- Seguridad cibernética
- Ciencia de datos
- Mercadotecnia digital y en redes sociales
- Publicidad
- Programación y desarrollo
- Hospitalidad/Gestión de eventos
- Hospitalidad/Administración de hoteles y convenciones

Visite freecollege.opeiu.org hoy mismo para ver otros cursos que se ofrecen e inicie hoy mismo su camino hacia un título técnico GRATUITO con OPEIU.



A la fecha, **963 estudiantes** han recibido unos **\$2.35 millones en becas** a través del beneficio Universidad Gratuita de OPEIU.



¿Conoce los beneficios de ser miembro de OPEIU?

¿Sabía que, como miembro de OPEIU, usted tiene derecho a numerosos beneficios valiosos sin costo alguno para usted? Todos se le proporcionan sin ningún costo, como los siguientes:

- \$2,000 Beneficio por fallecimiento
- \$2,000 Beneficio por fallecimiento o desmembramiento accidentales
- Protección de identidad
- Reducción de deuda estudiantil
- Universidad gratuita
- Grúas y llamadas de servicio
- Privilegio de la unión
- Así como numerosos beneficios para los miembros canadienses

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

Algunos consejos para que su declaración de impuestos tenga menos contratiempos

El primer día de primavera ya está en el horizonte, así que tampoco está muy lejos el día de los impuestos. Para ayudar a que la temporada de impuestos sea menos estresante, recopilamos un puñado de consejos para hacer que las cosas marchen sin escollos este año (y el siguiente).

- **Declaración gratuita:** Los contribuyentes con un ingreso bruto ajustado anual (AGI) de \$66,000 o menos tienen derecho a descargar un software gratuito del IRS para presentar su declaración directamente. El programa Archivo Gratuito permite usar numerosos programas “de marca” autorizados por el IRS para presentar su declaración de impuestos, sin costo para usted. Este servicio está disponible en la página inicial del [IRS.gov](https://www.irs.gov).
- **Presente su declaración lo más pronto posible:** Si está esperando reembolso, no hay mejor momento para presentar su declaración que el primer día de la temporada de impuestos. Después de todo, mientras más pronto la presente, más pronto recibirá su reembolso. Y si espera pagar impuestos, presentar la declaración al principio de todos modos es buena idea, pues usted tendrá más tiempo para pagar lo que deba –o para corregir errores en su declaración– sin tener que solicitar que le amplíen el plazo después del 15 de abril.
- **Proteja su declaración de impuestos:** Todos los años, el IRS les advierte a los contribuyentes de las artimañas de phishing y de fraudes relacionados con los impuestos –muchos de los cuales surgen de personas que pretenden ser del IRS por teléfono– que pueden poner en peligro su identidad y la posibilidad de recibir su devolución de impuestos. Como miembro de OPEIU, usted puede protegerse con el beneficio gratuito de OPEIU de protección de identidad mediante InfoArmor, disponible en [opeiu.org](https://www.opeiu.org).
- **Ajuste las retenciones:** Nadie quiere una factura de impuestos inesperada. Si resultara que le debe dinero al IRS, asegúrese de ajustar sus retenciones en su talonario de pago, para que el año próximo pueda tener la confianza de que el gobierno le debe dinero, y no al revés.
- **Ahórrase el estrés:** No hay mejor forma de evitar una rebatiña de última hora por conseguir los documentos necesarios para su declaración que empezar a organizar sus archivos para el próximo año. Aunque puede ser difícil adquirir el hábito de llevar registros activamente a lo largo de todo el año, una temporada de impuestos sin sobresaltos bien vale la pena.

iHola, es
OPEIU!

**iManténgase
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.

White Collar de OPEIU, sitio Web distinguido por su excelencia

White Collar de OPEIU fue reconocido por su excelencia por la Asociación Internacional de Comunicaciones Laborales y el Consejo Metropolitano de Comunicaciones Laborales de Nueva York, recibiendo los principales premios por excelencia general, mejor editorial o columna y mejor ensayo fotográfico o galería. El sitio Web de OPEIU también recibió las mejores calificaciones por su diseño y contenido informativo. Visite [opeiu.org](https://www.opeiu.org) para leer números anteriores de White Collar. Díganos lo que piensa enviando sus comentarios a frontdesk@opeiu.org.

OPEIU rinde homenaje al legado del Dr. Martin Luther King

Miembros de OPEIU, activistas y dirigentes de la justicia social se reunieron en Washington D.C. Del 18 al 21 de enero para honrar el legado y el sueño del Dr. Martin Luther King Jr. En la conferencia anual MLK de Derechos Humanos y Civiles de la AFL-CIO.

En el célebre discurso “Yo tengo un sueño” del Dr. King, en la Marcha sobre Washington por empleos y libertad, en 1963, él le dijo a una nación dividida que nos necesitamos unos a otros, y que somos más fuertes cuando avanzamos juntos hacia adelante. “Ahora nos enfrentamos al hecho de que el mañana es ahora”, aseguró King. “Nos enfrentamos a la feroz urgencia del ahora. En el dilema de vida e historia que se nos presenta existe lo que se llama llegar demasiado tarde. Este no es el momento de ser apáticos o complacientes. Este es el momento de una acción vigorosa y positiva”.

Ahora, más de 50 años después, sus palabras siguen siendo ciertas en estos difíciles tiempos. Nuestra nación está en medio de un profundo malestar social. En los años recientes hemos presenciado revocaciones y ataques devastadores a nuestros derechos. La conferencia de este año, con el tema “La feroz urgencia del ahora”, constituyó una oportunidad para que se reunieran los miembros de la unión, se inspiraran unos a otros y para establecer en conjunto estrategias para el futuro de nuestro sueño de una sociedad más justa e igualitaria, además de analizar las cuestiones más importantes de política económica que se encuentran en la intersección de raza y clase.



Margaret Brown, miembro de la Local 2, Linda Bridges, secretaria-tesorera y Michael Spiller, segundo vicepresidente; Myra Hepburn, secretaria-tesorera de la Local 153, Lisa Blake, presidenta de la Local 42 y vicepresidenta internacional, Jessica Maiorca, representante de personal de la Local 2, participaron en la Marcha de Mujeres sobre Washington como parte de la conferencia MLK.


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.

OPEIU tiene éxito organizando al sector sin fines de lucro

A photograph of two people sitting in a library or law office. The man on the left is wearing a dark blue sweater and is smiling. The woman on the right is wearing a black jacket and a patterned scarf, also smiling. They are surrounded by shelves filled with books. A sign with the letters 'SU' is partially visible on the right side of the image.

Abogado Daniel Ediger, asistente legal Catie Holcroft, abogada Chelsea Hicks, asistente legal Ashley Beeman y abogada Elizabeth Flavin estuvieron entre los 180 empleados del Proyecto Northwest Justice que recientemente decidieron ser miembros de la Local 8.

La gente que trabaja en el sector sin fines de lucro constituye un grupo especial que ha dedicado su carrera a ayudar a que sus comunidades crezcan y prosperen. Pero se enfrentan a muchos desafíos, como los bajos salarios y la falta de beneficios y con frecuencia se espera que trabajen en condiciones peligrosas. Esta es la historia de la forma en que OPEIU está ayudando a fortalecer el lugar de trabajo de aquellos que se dedican a ayudar a los demás.



Las uniones locales de OPEIU continúan con su éxito en llevar los beneficios de la acción colectiva a gente que trabaja en el sector de defensoría y servicios humanos sin fines de lucro, organizando grupos nuevos como el de Planned Parenthood en Miami, el de Casa Latina en Seattle y el Instituto Nacional Democrático en Washington, D.C.



Tres de los nuevos miembros de la Local 8 en Casa Latina (de izquierda a derecha): Colleen Fontana, asociada de extensión en normas laborales, Amanda Chávez, coordinadora de empleo para desamparados, y Cariño Barragán, coordinadora de extensión en normas laborales.

“Los trabajadores de servicios sociales y vivienda han dedicado su vida profesional a ayudar a los miembros de su comunidad a alcanzar todo su potencial”, explica Cindy Schu, directora de organización de OPEIU. “Aunque este tipo de trabajo requiere de una serie de talentos únicos y de capacitación especializada, desgraciadamente suele caracterizarse por sueldos y beneficios por debajo de la norma y por condiciones de trabajo que amenazan al bienestar de los empleados y su familia.

“A través de la sindicalización, las uniones locales de OPEIU están trabajando para crear una base de normas laborales en la industria, que realmente reflejen el valor de este trabajo, que ayuden a estas organizaciones a lograr su objetivo de servir a sus clientes y, a fin de cuentas, a reforzar nuestras comunidades”, agregó.

Estos dedicados empleados trabajan diligentemente para mejorar la vida de los demás. Merecen que se les pague un salario digno y que se les dé beneficios, que tengan condiciones de trabajo seguras y la dignidad y el respeto en el empleo que merecen todos los trabajadores. Y se están dirigiendo a OPEIU para que los ayude a que eso se haga realidad.

Las uniones locales de OPEIU también están aprovechando su fuerza colectiva para inducir cambios fuera del lugar de trabajo, responsabilizando a sus dirigentes electos de que provean el financiamiento necesario para mantener operativas estas vitales organizaciones.

Planned Parenthood, Casa Latina y otros se integran en OPEIU

La Local 153 de Nueva York llegó a un primer acuerdo después de haber organizado a los empleados de Planned Parenthood Global, con sede en Miami, Florida. “El contrato que negociamos es sólido”, afirma Nick Galipeau, representante comercial de la Local 153, que agregó que el acuerdo establece numerosos procedimientos y protecciones importantes con respecto de las políticas sobre despidos,

jornada compartida y trabajo en casa, entre otros puntos, además de la garantía de un ajuste salarial anual por costo de vida.

El contrato también contiene una importante cláusula de inclusión, medida para responsabilizar a Planned Parenthood respecto de sus valores declarados de inclusión y diversidad.

La Local 8 de Seattle desde hace años le ha dado prioridad a organizar el sector no lucrativo y recientemente organizó a 20 empleados de Casa Latina, organización comunitaria sin fines de lucro cuya misión es fomentar el bienestar de los inmigrantes latinos a través del empleo, la educación y la organización comunitaria.

“Yo tengo un buen empleo con buenos beneficios”, afirma Fredi Dubon, coordinador de empleo en Casa Latina. “Quería entrar en la unión pues quiero ser parte de algo más grande. Quiero pertenecer a un movimiento, sentir el orgullo de tener en mi auto una calcomanía de miembro de una unión y, lo que es más importante, ayudar a otros a tener los mismos beneficios o aun mejores que los míos”.

“Desde 1994, los trabajadores de Casa Latina han estado manejando programas para darles poder a los inmigrantes latinos en Seattle, pero al formar una unión, ahora se han dado poder a sí mismos”, observa Corinne Cosentino, organizadora de la Local 8.

La Local 8 también ratificó recientemente por mayoría abrumadora el primer contrato sindical de 180 miembros empleados del Proyecto Northwest Justice (NJP), despacho de abogados de alcance estatal dedicado a combatir injusticias y a dar acceso al sistema de justicia civil. “Los trabajadores de todos modos se organizan, negocian y ganan, a pesar de todos los obstáculos”, observa Valarie Peaphon, representante sindical de la Local 8. “El duro trabajo del equipo negociador de OPEIU, respaldado por la visión y solidaridad de toda la unidad negociadora, hizo posible este acuerdo. ¡La negociación colectiva da resultados!”

Los abogados, paralegales, asistentes legales, operadores, trabajadores de extensión y recepcionistas de NJP empezaron a luchar por su primer contrato con metas muy concretas en mente: aumento de paga más en línea con sus colegas en otras organizaciones jurídicas sin fines de lucro, actualización del arcaico



Algunos de los empleados de Planned Parenthood Global de Miami que votaron para ingresar en la Local 153 (de izquierda a derecha): Ksenia Varlyguina, Daily Garcia, Kamila Przytula, Daniela Martins, May Sifuentes, Blanca Torres, Kate Elliott, Kimmie O'Neill, Sara Gallo y Dayhana Hernandez.

modelo de beneficios y obtención de cláusulas de causa justificada. Después de un proceso de negociación de once meses, en el que lucharon tenazmente, obtuvieron todo eso y más. “En NJP, nosotros trabajamos todos los días para que nuestros clientes tengan el proceso debido y sean tratados con justicia”, afirma Elizabeth Flavin, abogada de NJP y miembro del equipo negociador. “Nuestro contrato sindical ahora nos trae esos mismos principios a nosotros”.

Los empleados de NJP votaron por una abrumadora mayoría del 97 por ciento para formar una unión con la Local 8 en agosto de 2017, continuando la tendencia nacional de sindicalización entre profesionistas como médicos, abogados, enfermeras y profesores. La Local 8 también representa a profesionistas

similares del Proyecto Noroeste de Derechos de los Inmigrantes.

La Local 2, en el área metropolitana de Washington, D.C., igualmente tuvo éxito organizando a 146 empleados del Instituto Nacional Democrático (NDI) en 2018, informaron Michael Spiller, segundo vicepresidente de la Local 2 y la representante de personal Jessica Maiorca, quienes manejaron la campaña para la unión. Actualmente están negociando su primer contrato.

NDI trabaja con aliados de la localidad para fomentar la apertura y responsabilidad en el gobierno, estableciendo organizaciones políticas y civiles, salvaguardando las elecciones y promoviendo la participación ciudadana. Pone en contacto grupos y

personas para compartir ideas, experiencias y habilidades que puedan adaptarse a las necesidades de países individuales.

El 85 por ciento de los empleados votaron por integrarse en la unión para mejorar su fuerza negociadora respecto a una amplia gama de beneficios en el lugar de trabajo, algunos de los cuales son exclusivos de la industria del desarrollo internacional, como las políticas de viajes al extranjero.

“En el curso de los años hubo cuestiones en el lugar de trabajo que se trató de abordar dirigiéndose a gerentes individuales o a recursos humanos, pero sentían que esas cuestiones solo se abordaron parcialmente o, francamente, se ignoraron”, declaró Maiorca a Devex.com. Se dieron cuenta de que se iba a necesitar un colectivo para lograr cualquier tipo de cambio y, así, la idea de formar una unión fue el siguiente paso.

“Lo que es tan perfecto respecto de esta campaña en particular en NDI es que las uniones son democráticas por naturaleza”, continuó Maiorca. “Son un elemento constitutivo de la democracia en cualquier país”. Y observa que la sindicalización de sus empleados es una forma de que NDI esté a la altura de su misión, que es promover la democracia por todo el mundo.

Maiorca también señaló un mito común que existe en el sector sin fines de lucro, que los empleados tienen que sacrificar un salario justo, condiciones de trabajo y beneficios decentes pues trabajan para una organización no lucrativa. “La otra parte del mito es que las organizaciones sin fines de lucro no tienen dinero”, agregó Maiorca. “Esto no es necesariamente cierto”.



Miembros del comité representativo elegido en el Instituto Nacional Democrático (de izquierda a derecha): Sarah Welsh, gerente de programas, Dean Valentine, gerente de desarrollo de software, Natasha Wheatley, analista indicadora de bases de datos, Sarah Travis, funcionaria del programa de fomento de partidos políticos, y Jeff Wheeler, asistente del programa para Europa Oriental. En la imagen no aparece Adam Nelson, gerente sénior de programas.

NOVEDADES EN LAS UNIONES LOCALES

Los empleados de BookPeople votan para integrarse a la Local 277

Los empleados de BookPeople, la librería independiente más grande de Texas, buscando un nivel de vida digno y una voz fuerte en su centro de trabajo, votaron para ser representados por la Local 277.

El grupo de vendedores, personal de eventos y gerentes de inventario de la librería de Austin está dedicado a crear un negocio próspero para su comunidad y a asegurarse de que todos sus empleados sean tratados justamente.

“BookPeople ha sido parte de mi vida desde 1998”, afirmó la empleada Staci Gray. “Es un lugar mágico que me ha ofrecido muchas personas maravillosas, que ahora son parte de mi familia. Yo quiero que BookPeople prospere para que estas magníficas personas también puedan ganar un salario digno”.

La campaña estuvo encabezada por un sólido comité organizador formado por empleados de BookPeople, que pasaron semanas creando apoyo público para la unión. Hicieron circular una petición que reunió más de 600 firmas en el Festival del Libro de Texas y organizaron un día de Apoyo Comunitario en el que participaron docenas de residentes de Austin que llevaban el símbolo de la unión: un botón con la leyenda “Sigan pagando en Austin”.

“Hoy me siento muy orgulloso de mis hermanas y hermanos”, afirmó el vendedor Mat Clouser después de la votación. “Lo que ya logramos no es poca cosa, pero no estaremos satisfechos hasta no haberle mostrado a Austin la fuerza de una unión. Una fuerza de trabajo saludable hace que el lugar de trabajo sea saludable. La votación realmente fue un triunfo para todos”.

La campaña también contó con el apoyo del Consejo Municipal de Austin y de la comunidad laboral del Texas. “Queremos reconocer a la Local 277 por su compromiso por organizar a los carentes de unión de una manera innovadora, y por reconocer que invertir en los trabajadores texanos es la mejor forma de hacer crecer a nuestro movimiento y cambiar a nuestro estado”, declaró Rick Levy, presidente de la AFL-CIO en Texas.

Ahora, los empleados trabajarán con la Local 277 para conseguir su primer contrato con BookPeople mediante negociación colectiva. “Estamos agradecidos de ser por fin una tienda sindicalizada en una de las ciudades más progresistas de Texas”, aseguró el vendedor Salvador Samudio. “Nuestro equipo negociador aspira a hacer de BookPeople un lugar aun más especial de lo que ya es. Muchas gracias OPEIU por su apoyo a lo largo de toda la campaña, que fue increíblemente generoso”.

“Estamos muy emocionados por haber logrado esta victoria”, coincidió Patrick Watson, gerente de inventarios. “Ahora estamos listos para entrar en negociaciones con la misma energía y pasión que hemos tenido desde el principio”.

Texas es uno de los llamados estados con “derecho al trabajo” y es uno de los menos sindicalizados de Estados Unidos. Cálculos federales muestran que 4.7 por ciento -543,000 trabajadores en Texas- eran miembros de una unión en 2017. Esa cifra se redujo a 4.3 por ciento en 2018.



Algunos de los entusiastas miembros del comité organizador de BookPeople.



Los empleados de BookPeople, felices después de la votación, con la organizadora internacional en jefe Jenniffer Levine, de pie, la tercera de la izquierda.

La victoria en BookPeople es un “gran avance” en el sector del menudeo, especialmente en el estado de la Estrella Solitaria, afirmó Levy. En todo el país, solo 4.5 por ciento de los trabajadores en el sector del menudeo están sindicalizados. “Esos valerosos empleados salieron en defensa de sí mismos, de sus familias y de toda la comunidad al integrarse en la Local 277”, agregó Greg Casar, miembro del Consejo Municipal. “El personal de BookPeople está protegiendo los valores que queremos en Austin: justicia, creatividad y oportunidad”.

Myra Hepburn hace historia en la Local 153

Recientemente Myra Hepburn hizo historia al ser elegida por unanimidad secretaria-tesorera de la Local 153 en Nueva York, convirtiéndose en la primera mujer y afroamericana elegida para desempeñar ese puesto.

“Estamos en extremo complacidos de tener a alguien tan experimentada y entusiasta por servir como Myra”, afirmó Richard Lanigan, presidente de OPEIU, que también fue elegido como gerente comercial de la Local 153. “Ella le va a aportar al puesto una perspectiva fresca y su mentalidad de organizadora, además de que está comprometida con la expansión y el crecimiento de la Local 153. Ella también está muy consciente de los numerosos desafíos a los que se enfrentan los trabajadores hoy en día y está dispuesta a hacerles frente sin vacilaciones. Es un momento muy emocionante para nuestra unión local y para nuestros miembros”.

Desde sus épocas como organizadora en la región de la Bahía de San Francisco hasta que llegó a ser representante comercial sénior y organizadora en la Local 153, el acervo de conocimientos que ha acumulado Hepburn a través de muchos años en el movimiento laboral la califica para ser la mejor representante de los intereses de los miembros en este nuevo cargo.

Hepburn cuenta con vínculos profundos en la comunidad laboral, habiéndose desempeñado como miembro de la junta ejecutiva de la NAACP, de la que sigue siendo miembro, además de ser miembro de la Coalición de Mujeres de Uniones Laborales (CLUW) y del Instituto A. Philip Randolph (APRI) y delegada ante el Consejo Laboral Central de Nueva York. Y con todo y eso, ella sigue encontrando tiempo para continuar sus estudios laborales en el Instituto Murphy de la Universidad de Nueva York.

En esa misma ocasión fueron reelectos el presidente Steve Turkeltaub, la vicepresidenta Gwendolyn Rushing y la secretaria de actas Wilma Artau-Banda. La administración se desempeñará con un mandato de tres años.

Después de una larga y en extremo fructífera carrera tanto en la Internacional como en la Local 153, Michael Goodwin anunció que se retiraría como gerente comercial.

“Le agradecemos profundamente a Mike por sus muchos años de dedicación a OPEIU y a la Local 153 y sus miembros”, declaró Lanigan. “Él pasó toda su carrera trabajando para la Local 153 y los miembros de OPEIU y siempre estaremos en deuda con él por sus magníficas aportaciones”.

Goodwin inició su carrera en el movimiento laboral en 1960, como miembro de la Local 153, trabajando para la Unión Internacional de Navegantes. Subió por el escalafón y en 1967 se convirtió en organizador de la Local 153 y en representante comercial en 1968. Con el tiempo alcanzó los cargos de gerente comercial y después de presidente de OPEIU.

En su retiro, Goodwin actuará como consultor de la Local 153 y seguirá fungiendo como presidente del sitio histórico nacional Casa Botto, sede del Museo Americano del Trabajo.

Echando una mirada retrospectiva a su carrera, Goodwin reveló que de lo que más se enorgullece es de haber introducido en el movimiento laboral el concepto de beneficios proporcionados por la unión, sin costo para los miembros y sus familias, lo que se ha convertido en un exitoso programa de OPEIU. También siente mucho orgullo de su trabajo por fomentar la diversidad y la inclusión en la administración de OPEIU y de la Local 153.



Michael Goodwin fue reconocido por los miembros al anunciar su retiro de la Local 153.



La recién elegida junta ejecutiva de la Local 153 está formada por el gerente comercial Richard Lanigan, la secretaria-tesorera Myra Hepburn, la vicepresidenta Gwendolyn Rushing, el presidente Steve Turkeltaub, el director ejecutivo de la Organización de Empleados Administrativos y de Confianza del Estado de Nueva York (OMCE) Joe Sano, que presidió las nominaciones, y la secretaria de actas Wilma Artau-Banda.

La Local 153 llega a un acuerdo con BlueCross

Los miembros de la Local 153 ratificaron por mayoría abrumadora un contrato con BlueCross BlueShield del Oeste de Nueva York, que mantiene los beneficios actuales e incorpora aumentos salariales.

El acuerdo, que tendrá validez hasta 2021 y cubre a aproximadamente 450 empleados de oficina y administrativos en la sede central de la compañía en Buffalo, se alcanzó más de cinco meses antes de la fecha de vencimiento del acuerdo vigente.

Profesores católicos se alían por un contrato justo

La Federación de Profesores Católicos (FCT), miembro de la Local 153 de OPEIU, está en negociaciones con la Asociación de Escuelas Católicas (ACS) para reemplazar el contrato ya vencido que cubre a la mayoría de escuelas católicas de la arquidiócesis de Nueva York y que afecta a más de 2,000 profesores.

Para llamar la atención pública sobre la posición de la ACS, que es de que no es posible aumentarles el salario a estos profesores que trabajan tan arduamente, los miembros de la FCT se reunieron afuera de la cena anual Alfred E. Smith, reconocido evento en la ciudad de Nueva York que suele atraer a candidatos presidenciales y otros pesos completos de la política, así como mucha atención de los medios.

La estrategia dio resultado y la protesta obtuvo cobertura en la televisión y los periódicos locales. “Sabemos que nos esperan muchos esfuerzos”, advirtió Julia Pignataro, presidenta de FCT en el acto, “pero estamos determinados a obtener contratos justos para nuestros miembros, aunque eso signifique organizar más actos como este”.

La FCT y la Local 153 de OPEIU también están negociando contratos con varias escuelas secundarias católicas que no son parte de la ACS.



Miembros de la FCT protestan ante la cena Alfred E. Smith en Nueva York.

La Local 8, en duelo por su ex presidenta Verlene Jones Davis

Verlene Jones Davis, que fungió como presidenta de la Local 8 y fue por mucho tiempo líder laboral y comunitaria en Seattle, falleció el 22 de septiembre. Tenía 63 años de edad.

Davis fungió como presidenta del capítulo en Seattle del Instituto A. Philip Randolph (APRI), fue presidenta del capítulo en Washington de la Coalición de Mujeres de Uniones Laborales (CLUW), directora del programa MLK de Ciudades Uniones de Trabajo, y como vicepresidenta del Consejo Laboral del Estado de Washington.

“Nos sentimos muy tristes al enterarnos de la muerte de Verlene, nuestra presidenta de la Local 8 por más de 10 años”, declaró Suzanne Mode, gerente comercial de la Local 8



Verlene Jones Davis

y vicepresidenta internacional. “Ella visitó nuestro piquete de huelga WPAS varias veces en agosto de 2017, siempre dirigiendo al grupo con canciones alegres y oraciones. Vamos a extrañar mucho a Verlene”.

La Local 251 elige su Comité Ejecutivo



Miembros de la nueva junta ejecutiva de la Local 251 (de izquierda a derecha): las administradoras Antoinette “Toni” Lynch, Marie Miller y Angeleen Saiz, la vicepresidenta Phyllis Rutka, la tesorera Marian Dorn, la secretaria de actas Becky McIntyre-Pacheco, la presidenta Kelley Allen y Judy Otero, miembro ad hoc de ABF Freight. No aparecen en la imagen Judi Burkhalter, miembro ad hoc de IBEW 611, ni Selma Cuellar, miembro ad hoc de Sandia.



Kristen Lujan, recién nombrada secretaria de actas.



La Local 251 también ratificó un nuevo acuerdo de tres años para miembros empleados en IBEW 611 en Albuquerque, en el que lograron negociar una aportación 100 por ciento pagada por la compañía a sus planes de salud y retiro durante la vigencia del contrato. La unión también pudo eliminar un tope salarial a los 36 meses en todas las categorías laborales. Asimismo, a los miembros les complació recibir un bono de contratación por \$500 por primera vez en la historia de la unidad. De izquierda a derecha, aparecen Kimberly Condit, la presidenta Kelley Allen, Judi Burkhalter, Pam Wilburn, Mary Hopper y Raquel Vasquez.

Darcy Smith de la Local 494 celebra sus 25 años con OPEIU



La delegada de la Local 494 Darcy Smith, tercera de la izquierda, recibió su distintivo de 25 años de membresía en OPEIU de manos de la delegada alterna Kathy Battaglia, segunda de la derecha, y la administradora Laura Winiarsku, extrema derecha, durante un almuerzo para conmemorar sus años de servicio en la región 9 de UAW en Amherst, N.Y. También podemos ver al director de la región 9 de UAW, Jeff Binz, tercero de la derecha.

La Asociación de Enfermeras de Hawái/Local 50 de OPEIU elige nueva directiva



Los miembros de la recién elegida junta ejecutiva de la Asociación de Enfermeras de Hawái/Local 50 de OPEIU, de izquierda a derecha: los directores Robert Coombes y Ginna Ross, el presidente Daniel Ross, las administradoras Jill Teruya y Wendy Yoshika, los directores Billy Craft y Joan Kutzer, la tesorera Joan Craft, los directores Kari DeLude, Patrick Magbulos y Rory Ramos y la secretaria Cheryl Lynn Miller. En la imagen no aparecen el vicepresidente Larson Layugan, la administradora Jennifer Trinh-Ng, y los directores Keoki Medeiros, Elijah Rasco, Colette Gaceta, Pohaikaloa Keliikipi, Rosalee Agas-Yuu, Sharon Matsui, Mike Minami, John Castillo, Carolyn Uehara, Kimm Goshi y Becky Farinas.

El Consejo de enfermeras de OPEIU examina cómo incrementar el poder negociador



El Consejo de Enfermeras de OPEIU se reúne en Nueva York para explorar asuntos urgentes a los que se enfrenta la profesión de enfermería, como la intimidación y el acoso en el lugar de trabajo, y el uso de la información sobre financiamiento del hospital como fuerza al negociar un contrato sindical.

Las enfermeras de la Local 22 dan la pelea contra el cierre de una unidad del hospital

Enfermeras registradas de la Local 22 en Little Rock, Arkansas, están actuando contra la decisión de la administración del hospital CHI St. Vincent de cerrar la unidad de maternidad, librando una campaña de medios y de participación de la comunidad para hacer luz sobre los peligros que ese cierre plantea para la comunidad local.

“Las enfermeras están indignadas por la decisión de la administración de cerrar el departamento de maternidad y la unidad de cuidados intensivos neonatales, que tienen 130 años de antigüedad, así como por la prisa por hacerlo con muy poco tiempo de aviso”, señaló Paige Yates, enfermera registrada, presidenta de la Local 22 y presidenta del Consejo de enfermeras de OPEIU. “La administración ofreció una gama de razones conflictivas del cierre, pero no le ha dado a la comunidad de Little Rock ninguna respuesta definitiva de por qué está cancelando la unidad.

“El cierre deja en una posición muy vulnerable a nuestra comunidad, y a las familias que dependen de la unidad de maternidad, en especial las que ya tienen programadas inducciones y cesáreas para los próximos meses”, continuó Yates.

El contrato en Rutland significa un aumento del 13 por ciento para las enfermeras de la Local 6

Después de meses de negociaciones, las enfermeras representadas por la Local 6 ratificaron por abrumadora mayoría el contrato con el Centro Médico Regional Rutland, en Vermont, que significará un jugoso aumento salarial de 13 por ciento a lo largo de sus tres años de vigencia.

El contrato, que fue ratificado en una votación de 144-1, también contempla aumentos en el diferencial de turnos, bono por trabajo adicional, reembolso de colegiaturas, tiempo libre con goce de sueldo combinado y muchas otras mejoras en la redacción.

El comité negociador estuvo formado por Karen St. Marie, Robert Bassalin, John Dyer, Fritz Asuncion, Kasey Gallo, Kristy Putorti, Mike Malone, Nancy Blair, Connie Flanders, Colleen Beayon, Juli Kimball y George Noel, gerente comercial de la Local 6.

El comité atribuyó su éxito a la sólida planeación antes de llegar a la mesa de negociaciones, lo que significó sondear a sus miembros y escuchar sus inquietudes. “Al comité le quedó muy claro que los miembros querían justicia e igualdad, y consideramos que, con este contrato, logramos cumplir ese mandato”, indicó Noel.

Las enfermeras recabaron cientos firmas entre la comunidad de Little Rock para una petición que exige transparencia en la decisión de cerrar la unidad. A diferencia de cambios realizados anteriormente en la estructura del hospital, esta vez los administradores no hicieron ningún esfuerzo por consultar con la comunidad de Little Rock, cuyos servicios se verán perturbados, ni con las 65 enfermeras cuyo empleo será desarraigado por esta miope decisión.

“En el pasado, la administración era más directa sobre cambios tan enormes como este”, consideró Yates. “Esta vez nos tienen a oscuras y nos dan respuestas conflictivas sobre sus razones para el cierre, dependiendo de quién les pregunte.

“La comunidad, en especial todas las familias que dependen del St. Vincent –muchas de ellas subaseguradas y dependientes de Medicaid– merece saber por qué el hospital tomó la decisión de cerrar la unidad de maternidad en estos momentos”, continuó Yates.

A pesar de las peticiones y de la cobertura negativa en el periódico Arkansas Democrat-Gazette y en las filiales locales de CBS y NBC, al momento de escribir estas líneas el hospital continuando con el cierre planeado. La Local 22 informó que pudo obtener puestos en otras unidades del hospital para todas las enfermeras y que negoció condiciones justas de finiquito para quienes decidan irse.

Desde 1888, St. Vincent ha proporcionado una atención de calidad a las mujeres embarazadas y a las nuevas madres de la región de Little Rock. “El cierre es incongruente con los valores supuestamente defendidos por un hospital católico y va en contra de su misión declarada, que es la de velar por el bienestar de la comunidad, especialmente de quienes son pobres y vulnerables”, concluyó Yates.

Kevin Brousseau, de la Local 6, recibe el Premio Kennedy

Kevin Brousseau, miembro de la Local 6, fue homenajeado recientemente por el Consejo Municipal Democrático de Worcester con su premio al trabajo Edward M. Kennedy. Brousseau es un sindicalista de cuarta generación que ha dedicado su carrera a luchar por los derechos de los trabajadores y por la justicia social y económica. Actualmente se desempeña como director político de la AFL-CIO en Massachusetts, donde trabaja para ayudar a que en cargos municipales, estatales y federales, sean elegidos candidatos que se preocupen por los intereses de los trabajadores.

El DCC de Worcester se esfuerza por construir una sociedad abierta, justa y fuerte, en la que todos los ciudadanos tengan los mismos derechos y oportunidades, trabajando en favor de un gobierno transparente, honesto y sensible, responsable ante las necesidades y la voluntad del pueblo.



Kevin Brousseau con Mary Mahoney, secretaria-tesorera internacional y presidenta de la Local 6, izquierda, y Lois Ciuffredo, vicepresidenta de la Local 6.



Elena Inangelo, izquierda, miembro de la Local 6, es empleada del Juzgado de Primera Instancia de Massachusetts en la Oficina de la Secretaría del Tribunal de Distancia de Worcester, y cantó el Himno Nacional en el evento, con Ciuffredo.

Una familia de la Local 2 encuentra su nuevo dispositivo favorito con el descuento de accesorios de AT&T



Keith Anderko, de la Local 2, y su hija Daphne.

Keith Anderko, miembro de la Local 2, ha empezado su carrera en el movimiento laboral como organizador, pregonando el beneficio Union Plus a miembros actuales y en perspectiva de la unión. “He usado los descuentos de Union Plus como herramienta organizadora, particularmente en los llamados estados con derecho al trabajo”, señala Anderko.

Anderko ha sido miembro de la Local 2 desde hace cinco años y vive en los suburbios de Washington, D.C., con su esposa y sus dos hijos. Él se ha beneficiado de numerosos programas Unión Plus, pero apenas recientemente descubrió un descuento que desde entonces se ha vuelto una de las ventas preferidas de su familia. En un evento de la unión, él detectó una bocina Bluetooth en la mesa de AT&T y no pudo resistirse a esa ganga: un 20 por ciento de descuento sobre el precio regular de \$100, gracias a los descuentos del programa AT&T Signature a través de Union Plus.

Hizo énfasis en que aprecia el programa de descuentos de AT&T por razones que van más allá de su nueva bocina y explica que “apoyar a los patrones sindicalizados es parte de nuestra misión de solidaridad como movimiento laboral. Y eso es solo un recordatorio más de que mi unión no es solo para mi trabajo, sino también para mi familia”.

AT&T, el único operador inalámbrico sindicalizado a nivel nacional, ofrece gran variedad de descuentos a los miembros de uniones, como un 15 por ciento de descuento en el cobro mensual de servicio en planes calificados, la exención de la cuota de activación en dispositivos selectos en líneas nuevas de servicio, y un 20 por ciento de descuento en accesorios selectos. Visite unionplus.org/att para ver más detalles.

Nancy Wohlforth, homenajeadada por su trabajo en favor de la comunidad LGBTQ



Presidenta de la Local 2 LGBTQIA+ Chelsea Bland, izquierda, Jorae Williams, miembro, derecha, y Nancy Wohlforth, secretaria-tesorera emérita de OPEIU en la convención Orgullo en el Trabajo. Wohlforth, que también es presidenta emérita de Orgullo en el Trabajo, fue homenajeadada en el banquete Premios Solidaridad 2018 de la organización. Orgullo en el trabajo es una organización no lucrativa y grupo constituyente de la AFL-CIO que representa a los miembros LGBTQ y sus aliados en la causa por la justicia social y económica.



Descargue la app OPEIU hoy mismo buscando **OPEIU** en App Store y en Google Play.



Aviso a empleados sujetos a cláusulas de seguridad sindical

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

Solo si no es un miembro de la Unión o si renuncia a pertenecer al sindicato y, en cualquier caso, presenta una objeción al financiamiento de los gastos que no se relacionen con el proceso de negociación de convenios colectivos, podrá pagar los cargos que representen solo los gastos relacionados con el mencionado proceso. No obstante, si usted renuncia a ser afiliado, los numerosos derechos y oportunidades disponibles para los miembros de la Unión no estarán abiertos para usted. Por ejemplo, si renuncia a ser afiliado, ya no podrá:

- Votar sobre los términos de su convenio;
- Participar en las votaciones de huelgas;
- Participar en la elaboración de propuestas de contratos;
- Nombrar, votar o desempeñarse como funcionario de su Unión Local o en la Unión Internacional;
- Nombrar, votar o desempeñarse como delegado ante la Convención Internacional; y
- Gozar de los descuentos y demás beneficios disponibles para los afiliados, lo que incluye becas de la OPEIU para usted y su familia.

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

Los gastos que guarden relación con el proceso de negociaciones colectivas (en adelante, los “gastos cobrables”) representan la parte de los gastos de la Unión dedicados a las negociaciones colectivas, administración de los convenios, quejas y agravios, arbitrajes y demás cuestiones que afecten a los salarios, las horas y demás condiciones laborales. Ejemplos de gastos “cobrables” incluyen los costos de negociaciones con patronos, gastos de administración de los convenios, comunicación con los patronos con respecto a temas laborales, manejo de los problemas laborales de los empleados mediante un proceso de quejas y arbitraje, y administración de la Unión.

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

Las personas que opten por presentar una objeción recibirán un reembolso de sus cargos equivalente al porcentaje de los gastos de la unión local que se destina a gastos no cobrables. Los gastos de la Unión Local incluyen los montos que se envían a la Unión Internacional como pagos per cápita. A la hora de determinar el porcentaje de gastos no cobrables de la unión local, el porcentaje de gastos no cobrables de la Unión Internacional se aplica solamente a los pagos per cápita de la unión local a la Unión Internacional. El porcentaje de los gastos no cobrables a la Unión Internacional, que será efectivos comenzando en el mes de enero de 2019 y continuando hasta que un nuevo porcentaje se emita, es de 11.25%. La porción mayor de los gastos de una Unión Local es para elementos diferentes del pago per cápita para OPEIU. Los estudios demuestran que el porcentaje definitivo de descuento para los gastos no cobrables de la unión local se encuentra entre el 0 y el 8 por ciento.

Las personas que opten por presentar objeciones a los gastos de financiamiento que no guarden relación con el proceso de negociación colectiva deben hacerlo por escrito ante la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, 80 Eighth Avenue, Suite 610, Nueva York, N.Y. 10011, a la atención de Mary Mahoney, Secretaria-tesorera. La objeción debe incluir el nombre de quien objeta, dirección residencial, número de Seguro Social, patrono, título laboral, departamento, ubicación laboral, número de la unión local y número de teléfono de la empresa.

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

vigencia el primer día del mes siguiente al mes en el cual la unión recibió la objeción.

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

Los apelantes deben notificar por escrito a Mary Mahoney, secretaria-tesorera, Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, 80 Eighth Avenue, Suite 610, New York, N.Y. 10011, de cualquier apelación que deseen hacer a través de este procedimiento de arbitraje. Dichas notificaciones deben ser recibidas por la Secretaria-tesorera en un plazo de treinta (30) días, a partir de que la persona que apela recibe la carta de parte de la unión local en donde se informa a quien apela el monto de reembolso, la base del cálculo y los procedimientos internos para presentar una apelación. Dicha apelación debe especificar qué clasificaciones y/o cálculos de la Unión Internacional y/o de la unión local son los que se apelan.

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

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



Ahorros cotidianos

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

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



Más información en UnionPlus.org




UNIONPLUS



AFL-CIO, CLC

Impreso en los Estados Unidos.

WHITE COLLAR

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

Participe en la transmisión en vivo por internet de la Convención 2019 de OPEIU

Va a ser una experiencia sindical sin paralelo; la oportunidad de ser parte de la primera transmisión en vivo desde una convención de OPEIU. Entre los oradores estará el autor y comentarista político de fama mundial Robert Reich.

**Acompáñenos en la transmisión en vivo el
10 de junio de 9 a.m. a 11 a.m. PDT.**

**Esta transmisión en vivo solo estará disponible
para los miembros de OPEIU.**

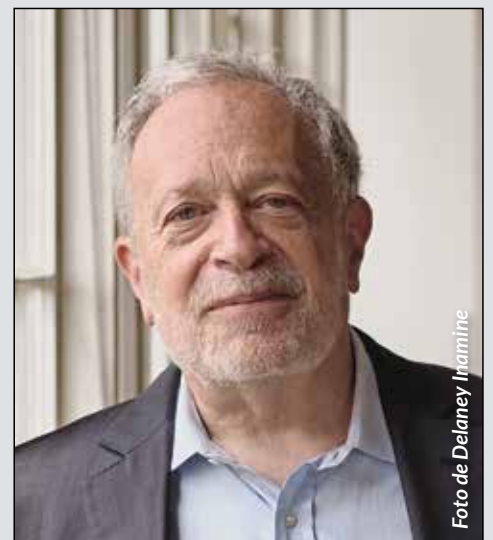


Foto de Delaney Iramine

Regístrese en opeiu.org/2019Convention