

WHITE COLLAR

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



Cumplir con el desafío de **organizarse**



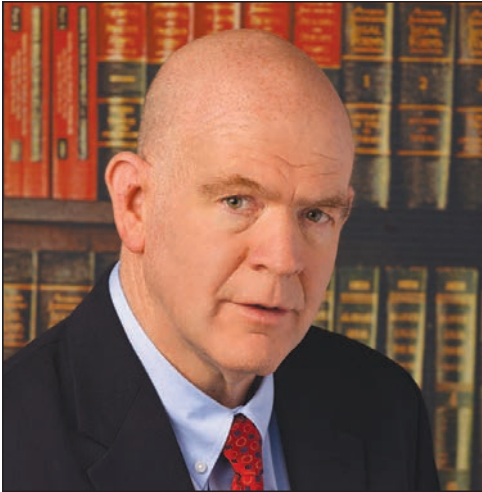
ENFOQUE SOBRE
LAS ENFERMERAS
DE OPEIU
Páginas 8 - 10



ACTUALMENTE SE
ESTÁN ACEPTANDO
SOLICITUDES PARA
BECAS EN 2017
Página 11



MIEMBROS APROVECHAN
LA INICIATIVA DE
CAPACITACIÓN DE OPEIU
Páginas 13 - 14



Cuando los empleados están unidos, pueden ser una poderosa fuerza para el cambio

Por Richard Lanigan, Presidente

Bien sea que haya votado por Donald Trump o por Hillary Clinton, las recientes elecciones fueron difíciles para el pueblo estadounidense y para los miembros de los sindicatos. No importa dónde se llevaran a cabo las discusiones; alrededor de la mesa de la cocina, en la cafetería del trabajo o en centros comunitarios; la gente estaba hablando de las elecciones.

Sabemos que durante ese tiempo algunos de nosotros podemos habernos enfocado más en lo que nos separa que en lo que nos une, y esto es lo natural durante cualquier elección.

Estas elecciones han mostrado que tenemos una división en relación con la dirección de nuestro país. Millones de trabajadores que han experimentado los devastadores efectos de la globalización sintieron la necesidad de un cambio y votaron de la forma que creyeron que les proporcionaría el mayor beneficio. Millones de otras personas creyeron que era mejor votar por el otro candidato. En los meses siguientes a la elección, el foco de las conversaciones han seguido siendo los temas que dividen a las personas trabajadoras.

La Biblia nos dice que Jesucristo, en respuesta al comentario de los fariseos, declaró: "Todo reino dividido contra sí mismo, es asolado; y una casa dividida contra sí misma, cae". Abraham Lincoln, durante los famosos debates Lincoln-Douglas, declaró "una casa dividida contra sí misma no puede prevalecer". La afirmación de Lincoln hablaba de cómo los Estados Unidos estaban tan divididos acerca del tema de la esclavitud. Como sabemos, muchos estadounidenses perdieron la vida debido a las divisiones del país en esa época.

En mis años de trabajo con miembros de sindicatos, una idea ha sido siempre muy clara para mí: Cuando el sindicato representa a un grupo de trabajadores, o cuando un grupo de trabajadores pretende obtener representación sindical, si estas personas no se unen alrededor de sus prioridades clave, el sindicato no puede ser efectivo porque está dividido. Cuando esto ocurre, la gerencia usualmente prevalece. Por otra parte, cuando un grupo de empleados se une alrededor de un asunto, esto puede ser una fuerza poderosa para un cambio positivo en el lugar de trabajo.

No importa cómo haya votado, o si votó. Es en momentos como este que debemos recordarnos lo que nos une como miembros y empleados del sindicato. En OPEIU hemos estado hablando a personas en diferentes partes del país que trabajan en las muchas industrias donde OPEIU ha representado trabajadores por años. Si usted tomara sus principales preocupaciones e hiciera una lista con ellas, se vería así:

- Trabajo seguro
- Un salario con el cual poder mantener a una familia
- Educación de calidad, incluidas universidades al alcance
- Un lugar seguro donde vivir

- El derecho del trabajador a ser representado por un sindicato
- Dignidad y seguridad en el retiro
- Tratamiento equitativo
- Ser tratado con respeto

Estos son los valores de la familia OPEIU. Creemos que estos no son sólo valores, sino que se trata de metas que son importantes para las personas, independientemente de cómo votaron, o si votaron. En los próximos meses, en lugar de enfocarnos en lo que divide a los trabajadores, nos enfocaremos en lo que nos une: nuestros valores.

A medida que seguimos adelante, habrá asuntos que muchos de nuestros miembros apoyen, y habrá otros donde nuestros miembros estén divididos. Será difícil estar seguros acerca de cómo se sienten los miembros en relación con ciertos asuntos. Si creemos que ciertos asuntos van en contra de nuestras metas o valores, entonces alzaremos la voz.

Como su sindicato, hemos aprendido durante años a trabajar con quienes nos respetan, a luchar contra quienes no lo hacen y a negociar con quienes pueden ser persuadidos a hacer aquello que va en el mejor interés de nuestros miembros. Y lo que es más importante, hemos aprendido cuál es el momento correcto para cada enfoque.

Proteger nuestros derechos en el lugar de trabajo

A medida que la legislación nacional del trabajo sin sindicalización obligatoria (right-to-work) se introduce en el Congreso y en la Suprema Corte y que los nominados al gabinete son considerados por el Congreso (algunos de los cuales tienen un largo historial de socavar los derechos de los trabajadores), el futuro de las familias trabajadoras está en vilo.

Los sindicatos locales de OPEIU se están preparando para cumplir con esos desafíos, uniéndose como un solo sindicato, aprendiendo nuevas habilidades y trabajando duro para llevar los beneficios de un sindicato a las personas trabajadoras en todas partes. Escuche cuidadosamente y podrá oír el creciente grito de “¡Organizarse, organizarse, organizarse!”

¡Tampoco están permitiendo que las autodenominadas leyes del trabajo sin sindicalización obligatoria se interpongan en el camino! Sólo vean a la Local 459 en Michigan, o a la Local 101 en Florida, como ejemplos de activistas de OPEIU que están organizando nuevos

miembros y negociando excelentes contratos, aún en estados sin sindicalización obligatoria.

La conclusión es que estamos protegiendo nuestros valores clave y lo que tanto nos ha costado obtener en el lugar de trabajo.

¡Únase a la lucha y organícense, organícense, organícense!

¡Los empleados de Touchpoint Moross votan sí por el sindicato!

Después de permanecer fuertes y unidos por dos años en medio de una fiera campaña antisindical en un estado sin sindicalización obligatoria, cerca de 400 empleados de Touchpoint Support Services en el Hospital St. John Moross en Detroit, Michigan, votaron para ser representados por la Local 459.

La Local 459, que ya representa a los empleados de Touchpoint en los hospitales de St. John Oakland y St. John Macomb, representa ahora a los empleados en los departamentos de servicios alimentarios y ambientales en Moross. “Touchpoint ha sido contratada por St. John Health System para dirigir estos departamentos en todos los hospitales, un tipo de subcontratación que se hace a menudo para evitar o romper los sindicatos”, explica la Vicepresidenta Internacional y Presidente de la Local 459, Sharon Taylor. “Pero, en estos hospitales, son los empleados del subcontratista quienes están desesperados por representación sindical y están formando los sindicatos”.

Entre la retórica antisindical y las promesas por mejores condiciones de la compañía, el sindicato perdió su primera elección en 2015. Después de que estas promesas no resultaran en nada sino recortes adicionales en los beneficios, los empleados se acercaron nuevamente a la Local 459. “Esta vez, el Presidente de OPEIU, Richard Lanigan, trabajó con nosotros para

El 60 por ciento de los estadounidenses apoya los sindicatos.

EL TRABAJO SIN SINDICALIZACIÓN OBLIGATORIA (RIGHT-TO-WORK) NO ES EL DESEO DE LA GENTE.

atraer a una persona de tiempo completo, Blenda Coward, quien es la directora en Touchpoint Macomb y ayudó a organizar el grupo en 2014, para ayudar con nuestra campaña. Literalmente, acampó fuera de Moross, interactuó diariamente con los empleados y explicó cuánto habían mejorado las condiciones en su hospital desde que se unieron al sindicato”, dijo Taylor.

Coward, otros líderes de Moross que incluían a Janie Dombroski y a Darlene Curry, y los Representantes de Servicio de la Local 459, Lance A. Rhines y Charles Terry, lucharon contra una fiera campaña liderada por la gerencia y su equipo de represores antisindicales. “Un grupo de empleados de Moross decidió hacer su propia investigación hablando con empleados en otros hospitales y descubrió que a ellos realmente les gustaba ser parte de la Local 459 y que su vida de trabajo había mejorado desde que se habían organizado. El grupo compartió con sus compañeros de trabajo en Moross lo que habían aprendido y eso lo aseguró todo”, dijo Taylor.

En diciembre se llevaron a cabo dos elecciones y tanto los empleados de servicios alimentarios como los empleados de servicios ambientales votaron de forma abrumadora por la representación de la Local 459. “Los empleados en Touchpoint Moross están muy entusiasmados por ser parte de OPEIU”, dijo Taylor.

Están comprobando que uniéndonos y defendiendo nuestros valores como gente trabajadora, podemos lograr un gran cambio, incluso en estados sin sindicalización obligatoria.



El Representante de Servicios de la Local 459, Charles Terry, los empleados de Moross, Ed Brown, Cheryl Winters, Felicia Walton, Dora Coogler, Lorna Braden (cubierta), Kelly Gemes, Dartesha Johnson y Brenda Henley y la Directora/Organizadora Temporal de Touchpoint Macomb, Blenda Coward.

El programa de grúas de OPEIU es un éxito

Sólo quería que supieran lo complacida que estoy con el programa [de grúas de OPEIU].

Tuve que hacer que remolcaran mi carro anoche, y perdí mi tarjeta, pero llamé a un compañero de trabajo que tenía la tarjeta y el número telefónico. Con la tensión de tener el auto dañado en uno de los días más fríos del año, llamar y hacer que lo remolcaran fue la parte más fácil de toda la noche. Ellos, incluido el conductor de la grúa, fueron muy amables e hicieron que todo fuera fácil.

Nuevamente, ¡gracias por ofrecer este magnífico servicio!

Linda Hernández
Local 11
Kennewick, Wash.

Necesito decirles que anoche mi hijo estaba conduciendo mi auto y se varó. Le di la información para que probara con los servicios de grúa. **Él me comentó que fue excelente.**

La primera pregunta fue si se encontraba bien y estaba en un área segura. Ellos determinaron su ubicación exacta, llamaron al servicio de grúas y luego le enviaron un mensaje de texto a mi hijo para decirle el nombre de la compañía que estaría allí y la hora a la cual debía esperarlos. Aunque la compañía de grúas llegó tarde, el servicio llamó nuevamente a mi hijo y se mantuvo en contacto con él hasta que se llevaron el auto.

Estoy muy impresionada con este servicio y, especialmente, con el hecho de que se hayan asegurado de que se encargaran de mi hijo. Gracias por ofrecer esto a los miembros, y rezo por que si alguien más necesita este servicio tenga la misma experiencia que tuvo mi hijo.

Gracias nuevamente,

Awilda E. Bliss, BSR
Local 2001
Lauderdale, Miss.

¡Una pieza muy impresionante!

Estoy enviando un correo electrónico rápido para decirles que **creo que el periódico se ve fantástico.**

Muy bien diagramado, diseño interesante, y las fotografías y los artículos muy bien ubicados. Realmente es una pieza impresionante. Así que, ¡un aplauso para todos! ¡Excelente trabajo!

Christine Page
Vicepresidenta Internacional
Presidente/Gerente de Negocios, Local 174
Los Angeles, Calif.

Muchas gracias por crear una publicación tan estimulante para nuestros miembros. Leí White Collar este verano por primera vez, me sumergí en cada palabra y me sentí muy conmovido, por diferentes razones, por el artículo del Presidente Richard Lanigan, 'La generación de millennials están descubriendo el poder de trabajar juntos', (página 2, verano de 2016).

Como millennial profundamente involucrado en el movimiento Occupy Wall Street, al igual que como activista que se preocupa profundamente por perseguir el fraude financiero sistémico, debo decir que el Presidente Lanigan tiene toda la razón en su análisis. Más aún, soy un millennial y agradezco estar involucrado en el trabajo organizado.

José Negroni
Local 153
Brooklyn, N.Y.

Agradecimiento por la ayuda durante la inundación

A todos aquí en el Local 428 nos gustaría que supieran cuánto agradecemos los fondos de alivio enviados a los miembros que se vieron afectados por la inundación de agosto de 2016.

Espero que le digan a todos cuan agradecidos estamos con cada persona que contribuyó a los fondos de alivio.

He tenido la oportunidad de compartir con los miembros todo el apoyo, las oraciones y la dedicación entregados a nombre de su oficina en un esfuerzo por satisfacer las necesidades de nuestros miembros.

¡Cada una de las personas que recibió los fondos desea sinceramente expresarle su agradecimiento a usted y a los demás!

Además, me gustaría extender un agradecimiento especial a la Srta. Mary Mahoney, a la Srta. Colleen Pedersen, a la Srta. Suzanne Fenech y a la Srta. Juliet Casey.

Con mis mejores deseos,

Sr. Wilford Brumfield
Presidente
Local 428
Baton Rouge, La.

Portada: Vicepresidenta de la Local 1937, John Edwards, quien mantiene a la izquierda la portada del banner, asiste al Instituto Organizador AFL-CIO. Lea más acerca de este y otros programas de capacitación similares en la página 13.

Recientemente descubrí que algunos de nuestros miembros que tuvieron daños significativos por la inundación recibieron contribuciones de nuestros hermanos y hermanas de OPEIU. Me gustaría agradecerle a usted y a todos los hermanos y hermanas de OPEIU a nombre de la Local 407 por la respuesta que OPEIU le dio a nuestros miembros. Nuestra compañía no se acercó a nuestros miembros, pero afortunadamente contamos con el apoyo de muchas personas amables y maravillosas de OPEIU.

La mayoría de nuestros miembros sufrieron daños que pudieron recuperarse sin caer en la ruina financiera, pero hubo unos pocos que tuvieron daños abrumadores de los cuales, a la fecha, no se han podido recuperar. Sus contribuciones les ayudaron a recuperar sus vidas. Gracias nuevamente a nombre de la Local 407 y de la Junta Directiva.

Paul Rivait, Presidente
George Evans, Vicepresidente
Ted Drott, Tesorero
Keith Guidry, Secretario de registro
Chad Prejean, Miembro del Consejo
Ty Foxworthy, Miembro del Consejo
John Hundley, Miembro del Consejo
Local 407
Abbeville, La.



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.

¡Ellos lo están haciendo y usted también puede!

Organizarse para unos Estados Unidos justos comienza con nosotros

Un pequeño paso para construir poder sindical en su lugar de trabajo

La mayoría de nosotros probablemente estaríamos de acuerdo en que cuando la mayor parte de la riqueza y la prosperidad la disfrutan tan sólo unos pocos a expensas de la gente trabajadora, no podemos simplemente sentarnos a un lado a esperar por una solución. Debemos ser la solución. Como miembros del sindicato, podemos utilizar nuestro compromiso para organizarnos, movilizarnos y, lo que es muy importante, para unirnos con nuestra comunidad y nuestros fieles aliados. Es un trabajo difícil, pero ¿quién más puede ser una fuerza poderosa para obtener justicia económica, racial y social para todos?

Respaldar los trabajadores no organizados en sus esfuerzos de formar un sindicato debería seguir siendo nuestro foco más urgente, junto con ampliar nuestro alcance entre nuestros propios compañeros de trabajo mediante el contacto y la interacción de miembro a miembro. Construir poder desde el principio, como en las orientaciones de nuevas contrataciones del sindicato, es una estrategia valiosa y una herramienta que usted puede utilizar en su lugar de trabajo para ampliar y profundizar las conexiones sindicales en el trabajo.

El 67 por ciento de los profesionales jóvenes piensan que es una buena idea estar representado en el trabajo.

¡HABLE CON SUS AMIGOS JÓVENES, CON LOS MIEMBROS DE SU FAMILIA Y CON COMPAÑEROS DE TRABAJO NO SINDICALIZADOS Y DÍGALES POR QUÉ EL SINDICATO FUNCIONA PARA USTED!

los importantes temas de nuestros días, es necesario que utilicemos todas las herramientas y recursos a nuestra disposición para conectarnos de forma significativa.

En los próximos meses, el sitio de Internet de OPEIU tendrá un Juego de Herramientas para la Orientación Sindical con materiales prácticos para ayudar a crear o mejorar una orientación efectiva, para llegar a nuevos empleados que podrían no conectarse a su sindicato de otra forma. Mientras tanto, estas son algunas ideas para poner en acción, piense en dirigirse a su delegado sindical o llévelas a la próxima reunión de su sindicato para discutir las.

Algunos consejos para la orientación de nuevos miembros:

- Aliente a los delegados sindicales o a otros líderes del lugar de trabajo para que se responsabilicen de las orientaciones para los empleados nuevos durante el momento designado. Proporcione capacitación y guía acerca de cómo llevar a cabo la orientación y las formas de hacer seguimiento con los nuevos empleados.
- Negocie el tiempo de orientación en su contrato sindical, o trate de obtener un acuerdo por escrito del empleador para garantizar la presencia sindical en la agenda.
- Establezca un programa sistemático 1:1 para emparejar líderes en el lugar de trabajo con nuevos empleados para proporcionar una primera impresión positiva de ser parte de OPEIU. Aún si asistir a la orientación no es posible o aplicable para su situación, puede crearse un programa para llegar a los nuevos miembros.
- Cree una agenda de orientación que incluya: Presentaciones, ¿Qué es un sindicato?, Beneficios del sindicato de trabajadores, Convertirse en miembro, Permanecer conectado, Nuestro contrato sindical y Formas de involucrarse.
- Suministre un paquete de bienvenida con material relevante y actualizado.



La Local 101 en Florida obtiene un aumento sin precedentes del 18 por ciento

Luego de un año largo y difícil de negociaciones, la Local 101 en Miramar, Florida, un estado sin sindicalización obligatoria, ha obtenido un contrato con un aumento total en el salario del 18 por ciento para más de 300 empleados de la ciudad.

El trato de tres años provee aumentos salariales del 6 por ciento cada año y es retroactivo a 2012. Felicitaciones al comité negociador, compuesto por el Presidente de la Local 101, Jeremiah Edmond, la Secretaria-tesorera Joan McLean, la Secretaria Janine Alleyne, la Negociadora Glenda Armstrong, el Operador de la planta de aguas residuales, Zolanolo Taylor, el Vicepresidente Roy Virgin y el negociador Tracey Woodruff. Nuevamente comprueban que pueden lograrse grandes cosas, incluso en estados sin sindicalización obligatoria (right-to work).

- Piense acerca de la orientación de nuevos miembros como un momento no sólo para reclutar nuevos miembros, sino también como una oportunidad para identificar potenciales líderes que contribuyan a hacer nuestro sindicato tan poderoso como sea posible.

¿Cuáles son sus consejos o ideas para llegar a los nuevos compañeros de trabajo? Envíe un correo electrónico a la Directora de Organización de OPEIU, Cindy Schu a cschu@opeiu.org para compartir sus experiencias. Recuerde revisar nuevamente el sitio de Internet de OPEIU en busca del Juego de Herramientas de Orientación Sindical.

Histórica Marcha de las Mujeres

Las Mujeres de OPEIU le envían un mensaje a Washington: ¡Protejan nuestros derechos!

Las mujeres, y los hombres, de OPEIU se presentaron en masa el 21 de enero para participar en la Marcha de las Mujeres en Washington, D.C., y en marchas hermanas en ciudades a todo lo largo del país, para luchar por justicia de género, igualdad y oportunidades para todos.

Llevando carteles que decían “iremos a la huelga si nos provocan” y cantando “los derechos de las mujeres son derechos de trabajadores”, los miembros de OPEIU le enviaron un mensaje a la nueva administración de que van a continuar luchando por los derechos de las mujeres y haciéndose oír en temas que afectan a todas las familias trabajadoras, como la inmigración y el derecho a conformar sindicatos y unirse a ellos.

“Vimos miembros de OPEIU de todas las edades, pero particularmente nuestras jóvenes Rising Stars, participando en marchas en Washington, D.C., y desde California hasta Nueva York, demostrando mucho entusiasmo para proteger los valores clave del trabajo y resistir todos los intentos por restringir los derechos de la mujer, de los inmigrantes y de las familias trabajadoras”, dijo el Presidente Richard Lanigan.

“Mantengamos ese entusiasmo y contémosle a todos acerca del importante papel que juegan los sindicatos en la protección de estos derechos para todos los estadounidenses”, continuó. “Hable con sus compañeros de trabajo, con sus amigos y sus familiares acerca de los beneficios que conlleva unirse a un sindicato. Involúcrese en su comunidad y considere postularse usted mismo a la oficina local para convertirse en el cambio que desea ver”.



Marchistas en Washington, D.C.



Miembros de la Local 2 y la Directora de comunicación, educación e investigación de OPEIU, Nicole Korkolis, segunda desde la derecha, se unieron a otros 500,000 ciudadanos preocupados en la Marcha de la Mujer en Washington, D.C. En la fotografía se encuentran la Miembro de la Junta Ejecutiva de la Local 2, Caniesha Seldon, los miembros de la Local 2, Dan Riehl y Tichakorn Hill, Korkolis, y Helen Melton del Centro de Solidaridad.



Miembros de la Local 30 y sus familias se unen a la Marcha de las Mujeres en San Diego.



La Secretaria-tesorera de AFL-CIO, Liz Shuler, le da la bienvenida al grupo de marchistas en D.C.



La Representante de la Local 30 UPR/UBT en Kaiser Permanente, Jacqueline Gilbert, a la derecha, con su hija Baylee.



Los marchistas en la 7th Street en D.C.



La Presidenta de Generation Next de la Local 30, Carolina Aceves, a la izquierda, y su amiga Audrey Miller.

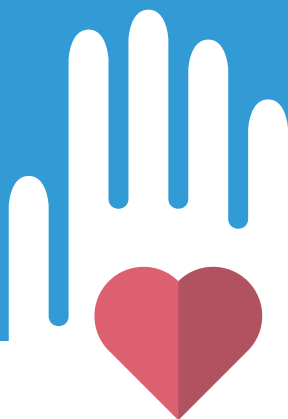


Jacqueline Gilbert de la Local 30, a la izquierda, y la Agente de Negocios, Angela Jensen.

¿Participó usted en las marchas locales?

Envíenos sus fotografías y las publicaremos en el sitio de Internet de OPEIU en opeiu.org. Envíelas por correo electrónico a frontdesk@opeiu.org con el asunto "Women's March."

También las puede compartir en Facebook (facebook.com/opeiu), Twitter ([@opeiu](https://twitter.com/opeiu)) e Instagram ([@opeiu](https://www.instagram.com/opeiu)).



ENFOQUE SOBRE LAS ENFERMERAS DE OPEIU

El Consejo de Enfermeras de OPEIU encabeza la lucha para mejorar las condiciones en el lugar de trabajo



Paige Yates, RN

La Presidenta del Consejo de Enfermeras de OPEIU (ONC), Paige Yates, RN, compartió sus experiencias en la Conferencia CAR:NG en la Universidad de Rutgers, donde se reunió una coalición de organizaciones laboristas y comunitarias para compartir mejores prácticas en el lugar de trabajo con enfermeras de todos los Estados Unidos.

Yates es también Presidenta de la Local 22 en Little Rock, Arkansas, que representa enfermeras y otros profesionales del cuidado de la salud. Entre los temas discutidos en la conferencia estaban cómo construir sindicatos más fuertes, la consolidación de la industria del cuidado de la salud, campañas comunitarias y construcción de coaliciones, salud y seguridad en el lugar de trabajo y más. “La conferencia nos permitió a nosotras como enfermeras colaborar, compartir y aprender para navegar mejor en el siempre cambiante mundo de las relaciones laborales en el cuidado de la salud”, dijo Yates.

También se discutieron las proporciones enfermeras a pacientes, un tema que encabeza la agenda de la ONC. La ONC participará en un mitin nacional de déficit de personal el 5 de mayo en Washington, D.C. Visite el sitio de Internet de la ONC en opeiunursesCouncil.org para más información.



**Las enfermeras
son la profesión
en la que más
se confía ...
¡Nuevamente!**

Por 15 años consecutivos, las enfermeras encabezan la lista de las profesiones en que más se confía en el país, según una reciente encuesta de Gallop.



Vanny Ly, RN

Enfermera de la Local 459 honrada por los Logros de Toda una Vida

El Lansing State Journal ha reconocido a la enfermera miembro de la Local 459, Vanny Ly, con su premio Lifetime Achievement Award de 2016. “Ly forma parte de un grupo élite de enfermeras que pueden moverse a cualquier área, incluyendo algunas áreas especializadas que requieren un conjunto diferente de habilidades de las de una enfermera de piso”, dijo la Vicepresidenta del Consejo de Enfermeras de OPEIU y Delegada Sindical en Jefe de la Local 459, Julie Murray, RN. “De forma entusiasta ingresa a territorios con los que no está familiarizada, ya que sabe que esto aumentará su base de conocimiento, y le encanta aprender cosas nuevas. Una enfermera con esta clase de versatilidad es bastante rara y con seguridad es algo para atesorar”.

Ly llegó a los Estados Unidos de Camboya en 1983, cuando su familia escapó de un campo de refugiados en Tailandia. Después de dominar el inglés y terminar el bachillerato, obtuvo un grado de la Universidad Estatal de Michigan y comenzó a trabajar en lo que en ese entonces era el Centro Médico Regional Ingham en 1993. El hospital se conoce ahora como McLaren Greater Lansing.

“Para mí, como miembro del sindicato, me hace sentir segura que mi lugar de trabajo sea justo y que yo tenga una voz si la necesito”, dijo Ly. Felicitaciones a Ly, una de las más de 10,000 enfermeras y profesionales del cuidado de la salud que orgullosamente se llaman a sí mismas miembros de OPEIU.

Una carta a los médicos y enfermeras que cuidaron de mi esposa

Después de que su esposa de 34 años de edad sufriera un devastador ataque de asma y muriera más tarde, el escritor de Boston, Peter DeMarco, escribió la siguiente carta al personal de la unidad de cuidado intensivo del CHA Cambridge Hospital que la cuidaron y lo ayudaron a él a lidiar con ello.

Cuando comienzo a contarles a mis amigos y familiares acerca de los siete días que ustedes trataron a mi esposa, Laura Levis, en lo que se convirtieron en los últimos días de su joven vida, me detienen aproximadamente en el nombre número 15 que recuerdo. La lista incluye a los médicos, enfermeras, especialistas respiratorios, trabajadores sociales, incluso a los miembros del personal de limpieza que la atendieron.

“¿Cómo recuerdas cualquiera de esos nombres?” me preguntan

Cómo podría no recordarlos, respondo.

Cada uno de ustedes trató a Laura con tal profesionalismo, amabilidad y dignidad mientras yacía inconsciente. Cuando necesitaba inyecciones, ustedes se disculpaban porque iban a dolerle, pudiera o no escucharlos. Cuando escuchaban su corazón y pulmones a través de sus estetoscopios y su bata comenzaba a resbalarse, la subían respetuosamente para cubrirla. Ustedes ponían una cobija, no sólo cuando su temperatura corporal necesitaba regularse, sino también cuando la habitación estaba apenas un poco fría y ustedes pensaban que dormiría más cómoda de esa forma.

Ustedes atendieron tan bien a sus padres, ayudándolos a acomodarse en el incómodo sillón de la habitación, trayéndoles agua fresca casi cada hora y respondiendo cada una de sus preguntas médicas con increíble paciencia. Mi suegro, quien es médico también, como ustedes se enteraron, sintió que estaba involucrado en su cuidado. No puedo decirles cuan importante fue eso para él.

Además, está la forma en que me trataron. ¿Cómo habría encontrado la fuerza para superar esa semana sin ustedes?

¿Cuántas veces entraron a la habitación y me encontraron sollozando, con mi cabeza baja, descansando sobre su mano e hicieron sus tareas en silencio, como tratando de hacerse invisibles? ¿Cuántas veces me ayudaron a colocar el sillón tan cerca como fuera posible de su cama, gateando entre el desorden de cables y tubos alrededor de su cama para acercarla apenas unos pocos pies?

¿Cuántas veces vinieron a ver si necesitaba algo, alimentos o bebidas, ropa limpia o una ducha caliente, o para ver si necesitaba una mejor explicación de un procedimiento médico, o simplemente alguien con quien hablar?



Peter DeMarco y su esposa, Laura Levis, caminando juntos el verano pasado en Escocia. Foto cortesía de Peter DeMarco.

¿Cuántas veces me abrazaron y me consolaron cuando yo me derrumbaba, o me preguntaron acerca de la vida de Laura y de la persona que era, tomándose el tiempo para mirar sus fotografías o leer las cosas que yo había escrito sobre ella? ¿Cuántas veces me dieron malas noticias con palabras compasivas y con tristeza en sus ojos?

Cuando necesitaba utilizar una computadora para un correo electrónico de emergencia, ustedes hacían que fuera posible. Cuando metí de contrabando a una visitante muy especial, nuestra gata tuxedo, Cola, para una última lamida de la cara de Laura, ustedes “no vieron nada”.

Y una noche especial me dieron todo el control para acomodar en la UCI a más de 50 personas en la vida de Laura, desde amigos hasta compañeros de trabajo y compañeros de la universidad hasta miembros de su familia. Fue un derroche de amor que incluyó tocar la guitarra y cantar ópera y bailar, así como nuevas revelaciones acerca de qué tan profundamente mi esposa había tocado a las personas. Esa fue la última noche magnífica de nuestro matrimonio juntos, para ambos, y no habría ocurrido sin su apoyo. Hay otro momento, realmente, una sola hora, que nunca olvidaré.

El día final, mientras esperábamos la cirugía de donación de órganos de Laura, todo lo que yo quería era estar solo con ella. Pero familiares y amigos seguían viniendo a decir adiós y el reloj continuaba su marcha. Cerca de las 4:00 p.m., finalmente, todos se habían ido y yo estaba emocional y físicamente exhausto y necesitaba una siesta. Así que les pregunté a sus enfermeras, Donna y Jen, si podrían ayudarme a colocar el sillón, que era tan incómodo, pero que era lo único que tenía, junto a Laura nuevamente. Ellas tuvieron una mejor idea.

Me pidieron que dejara la habitación por un momento y cuando regresé, habían cambiado a Laura al lado derecho de su cama, dejando suficiente espacio para que yo me acurrucara junto a ella por última vez. Pregunté si podrían darnos una hora sin ninguna interrupción, y asintieron, cerrando las cortinas y las puertas y apagando las luces.

Me acurruque contra ella. Se veía hermosa y se lo dije, acariciando su cabello y su cara. Jalando su bata ligeramente hacia abajo, besé su pecho y recliné allí mi cabeza, sintiendo como subía y bajaba con cada respiración, teniendo el sonido de su corazón en mi oído. Ese fue nuestro último momento tierno como esposos y fue más natural, puro y reconfortante que cualquier cosa que haya sentido. Y luego, me dormí.

Recordaré esa última hora juntos por el resto de mi vida. Fue un regalo más allá de cualquier regalo y tengo a Donna y a Jen para agradecerles.

Realmente, los tengo a todos ustedes para agradecerles.

Con mi gratitud y amor eternos,

Peter DeMarco

Este artículo apareció originalmente en The New York Times, el 6 de octubre de 2016. Los lectores pueden agregar sus propios comentarios sobre esta conmovedora pieza a los cientos que ya han hecho enfermeras, médicos y otros, visitando The New York Times y buscando “Laura Levis”. NBC Nightly News también presentó esta carta en su edición del 10 de octubre, disponible en línea.

Haga su solicitud ahora para las becas de OPEIU



Se están aceptando solicitudes para las becas educativas 2017 de OPEIU. Se alienta a todos los miembros a solicitarlas.

La **Beca en memoria de Howard Coughlin** concede 12 becas para educación superior de tiempo completo de \$6,500 y siete becas de medio tiempo de \$2,650, cada una concedida bajo la base de al menos una por región, para miembros de la OPEIU y miembros asociados acreditados y sus hijos. Los solicitantes deben estar en último año de secundaria, o graduados que estén entrando, o que estén matriculados en una universidad o en una escuela técnica o vocacional reconocida como alumnos de tiempo completo, o de medio tiempo.

La **Beca de Estudios Laborales John Kelly** concede 10 becas de \$3,250 a miembros de la OPEIU o miembros asociados que han sido miembros por dos o más años y que buscan un título de bachillerato o graduado en estudios laborales, relaciones industriales, liderazgo y administración sindical, y/o en programas patrocinados por el National Labor College.

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 16 al 21 de julio y enseña a niños acerca del movimiento laboral al tiempo que proporciona divertidas actividades de verano como nadar, navegar en canoa y jugar voleibol.

Las fechas límite son el 31 de marzo para las becas Howard Coughlin y John Kelly. La fecha límite para el campamento de verano es el 15 de mayo.

Las reglas y solicitudes de las becas están disponibles en opeiu.org bajo el enlace Recursos para Miembros/Beneficios Sindicales. ¡Haga su solicitud hoy mismo!

Nuevo para 2017: Programa de reducción de deuda estudiantil



OPEIU se complace en ofrecer un nuevo Programa de Reducción de Deuda Estudiantil de OPEIU para ayudar a los miembros a pagar su deuda estudiantil.

Los fondos proporcionarán 5 subvenciones de \$2,500 cada año. A un miembro se le puede otorgar únicamente una vez en la vida y debe haber completado un grado asociado o de pregrado. Además, deben tener al menos

\$10,000 de deuda estudiantil y deben poder comprobar que su cuenta está al día. La aceptación de solicitudes comienza el 1 de abril y la fecha límite para todas las presentaciones es el 30 de junio. Las reglas completas y una solicitud se publicarán el 1 de abril en opeiu.org, bajo el enlace Recursos de Miembros/Beneficios Sindicales/Beneficios de la Membresía de OPEIU.

Atención todos los sindicatos locales: Una muestra del lenguaje para establecer un programa sindical/de empleadores de reducción de deuda estudiantil está disponible para negociar dentro de los contratos con su empleador. Póngase en contacto con la Internacional para más detalles.



Vicepresidenta Internacional y Presidenta de la Asociación de Enfermeras de Hawai (HNA)/Local 50, Maureen Meehan-Golonka, RN, a la derecha, con Michelle Apo, RN, madre de Kasie Apo Tokayama, a quien se le otorgó una Beca de tiempo completo Howard Coughlin Memorial de OPEIU de 2016. Michelle Apo trabaja en Pacientes Externos de Pediatría del Kaiser Maui Lani en Maui.

¿SABÍA USTED QUE?

Más de 44 millones de estadounidenses en los Estados Unidos viven con deuda estudiantil, con un total de \$1.26 trillones.



Pam George

La Presidenta de la Local 306, Pam George, se retira

Luego de toda una vida dedicada a mejorar las vidas de los miembros de la Local 306 en Amarillo, Texas, Pam George se está embarcando en su bien ganado retiro.

Una verdadera activista y líder sindical, George trabajó como Presidenta de la Local 306 por 36 años y estuvo empleada durante 46 años en la instalación nuclear de Pantex en Amarillo.

“Pam ha sido una líder efectiva de la Local 306 y parte integral de OPEIU por cuatro décadas, y ha logrado mantener un abrumador porcentaje de la membresía en su local a pesar de encontrarse en un estado sin sindicalización obligatoria, lo que no es poca cosa”, dijo el Presidente Richard Lanigan.

“En vista de la agresiva gerencia demandando concesiones en los contratos que habrían diezmado los beneficios de los miembros, en particular sus beneficios de salud, Pam lideró la huelga de la Local 306 de 2015, y sus esfuerzos preservaron y mantuvieron los beneficios para los empleados de Pantex por muchos años.

“OPEIU agradece a Pam por su vida dedicada y sus servicios y expresa sus sinceros deseos por un retiro saludable y feliz”, continuó Lanigan.

La Local 306 celebró recientemente elecciones y se eligieron los siguientes funcionarios: Presidenta, Tiffany Sturkie; Vicepresidente, Paul Owen; Secretaria Financiera, Nikki Winningham; Secretaria de Registro Kerri Gilley; y Miembros del Consejo Nancy Muncy, Jena Buchanan y Cathy Saldaña.

La Local 1937 tiene un nuevo contrato para los empleados de Merck

La Local 1937 tiene un nuevo contrato en la compañía farmacéutica Merck Sharp & Dohme en West Point, Pennsylvania, que incluye un bono de \$5,000 para todos los empleados activos y aumentos salariales para un total del 11% durante el acuerdo de cinco años.

El contrato contiene también mejoras a otros beneficios, incluyendo una declaración conjunta del sindicato y de la compañía acordando promover una cultura de diversidad e inclusión en el lugar de trabajo, la primera en su clase con cualquier sindicato que represente empleados en Merck.

“Gracias al Representante de la Internacional Gary Nuber, logramos obtener este contrato, que no habríamos podido obtener sin su ayuda”, dijo la Presidenta de la Local 1937, Dottie Miller. Felicidades al comité negociador de Miller, Nuber, John Edwards, Frank Chapman, Sherry DelVecchio, Rob Schwoyer y Christel Sholly.



Dottie Miller

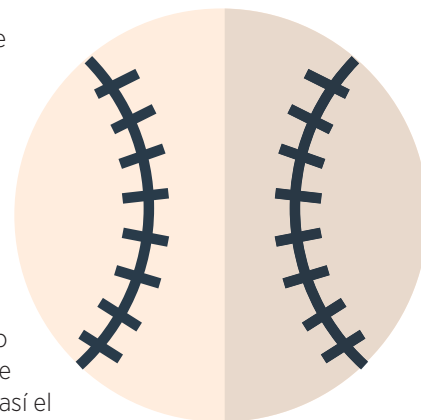
Los árbitros la sacaron del parque

Los 220 miembros de la Asociación de Árbitros de la Liga Menor (AMLU), Gremio 322 de OPEIU, han votado para aprobar un nuevo contrato de cinco años con la Liga Menor de Béisbol que incluye aumentos salariales del 5% al 10%, más aumentos en los viáticos durante la vida del contrato.

El contrato trae otras mejoras en protocolos de seguridad, incluida una mejora en la calidad de los hoteles en los que se alojan los árbitros cuando viajan, lo cual garantiza que se queden únicamente en hoteles con entradas en interiores, reduciendo así el riesgo de robos. También se hicieron cambios para reforzar los procedimientos del protocolo de contusión, entre otras mejoras a los beneficios.

“Este es un muy buen contrato. En general, los asuntos de calidad de vida para los árbitros de la liga menor dieron un giro de 180 grados desde la formación de AMLU en 1999 hasta hoy en día”, dijo el Director Ejecutivo de AMLU, Shaun Francis, quien negoció el acuerdo con la Junta Ejecutiva de AMLU y su presidente, Chris Tipton.

AMLU se convirtió en un gremio afiliado de OPEIU en 2010. “Nuestra afiliación con OPEIU nos ha dado la fortaleza y los recursos que necesitamos para negociar contratos fuertes como este”, dijo Francis.



Miembros aprovechan la iniciativa de OPEIU para desarrollar habilidades de liderazgo y organizativas



La clase que se gradúa del 41 UALE Northeast Regional Summer Institute para mujeres sindicalizadas, que incluye a la Presidenta de la Local 1937, Dottie Miller y a la Representante del Personal de la Local 12 y Primera Vicepresidenta, Carolyn Bennett-Lewis.

La Presidenta de la Local 1937, Dottie Miller y la Representante del Personal de la Local 12 y Primera Vicepresidenta, Carolyn Bennett-Lewis, formaron parte de la clase que se gradúa del 41 UALE Northeast Regional Summer Institute para mujeres sindicalizadas que se llevó a cabo en la Universidad de Rutgers. Según Miller, las

clases estaban llenas de información valiosa y fueron una excelente oportunidad para reunirse con otras mujeres sindicalizadas y discutir asuntos que sentían necesario abordar en los sindicatos locales y en sus contratos con empleadores, como el permiso de maternidad y la siempre creciente brecha salarial.

“Me proporcionó un nuevo entendimiento de los asuntos que enfrentan diariamente los trabajadores del cuidado de la salud, tanto los sindicalizados como los no sindicalizados, y del asunto de la inmigración y la injusticia social, que se aclaró mucho en este contexto. Estoy muy agradecida con la Internacional por darme la oportunidad de participar en esta excelente capacitación”, dijo Miller.

“Me gustaría agradecer a OPEIU por permitirme la oportunidad de asistir al Organizing Institute, un magnífico sitio para impulsar sus esfuerzos organizativos”.

— John Edwards, Local 1937

OPEIU está poniendo esta y otras capacitaciones de desarrollo de las habilidades de liderazgo y organización a disposición de los líderes sindicales locales y miembros activistas que desean mejorar sus habilidades. Tal es el caso del Vicepresidente de la Local 1937, John Edwards, quien asistió recientemente al programa de capacitación de tres días del AFL-CIO Organizing Institute en Tacoma, Washington.

Continúa en la página 14

Miembros aprovechan la iniciativa de OPEIU

Continúa de la página 13

“Me gustaría agradecer a OPEIU por permitirme la oportunidad de asistir al Organizing Institute, un magnífico sitio para impulsar sus esfuerzos organizativos”, dijo Edwards. La pasión de los entrenadores fue motivadora. Tuvieron a toda la clase involucrada de principio a fin.

“Cada miembro del sindicato debería buscar oportunidades para ayudar a organizar y empoderar a la fuerza de trabajo”, continuó. “Esto daría como resultado un aumento en la membresía del sindicato. La organización no puede hacerse sola y la red de organizadores experimentados que uno conoce en el Organizing Institute se convierte en un recurso importante. La organización es la base del movimiento laboral”.

Los sindicatos locales interesados en enviar miembros al Organizing Institute, o a programas de capacitación similares, deben ponerse en contacto con la Internacional para más detalles.



Como parte de la iniciativa de OPEIU de proporcionar capacitación en organización a cualquier miembro interesado, el Vicepresidente de la Local 1937, John Edwards, que sostiene la esquina izquierda del banner, asiste al AFL-CIO Organizing Institute.

Gran firma de cotrabajo arregla el caso de OPEIU NLRB volviendo a escribir el manual

La empresa de cotrabajo más grande de la nación, WeWork Companies, con base en Nueva York, ha acordado volver a escribir un manual del empleado que violaba las leyes laborales, después de que la Local 153 presentara cargos ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

Los cargos contra WeWork, y los cambios forzados en su manual del empleado son importantes porque muestran aún más formas en las cuales las empresas en la emergente “economía gig” explotan a los trabajadores y violan las leyes laborales.

Pero la violación de la ley laboral no ha terminado en WeWork, los registros de NLRB muestran que: La Local 153 tiene también un caso abierto contra WeWork en Crystal City, Va., fuera de Washington, D.C. y una trabajadora individual en California está esperando un fallo sobre su despido ilegal.

Según su sitio de Internet, WeWork provee a las empresas, especialmente a las que comienzan, diseños de espacios de trabajo y conexiones a Internet. Pero también lleva a cabo horas felices, arregla reuniones con “inversionistas y líderes de la industria”, organiza eventos de trabajo en

red, e incluso tiene un campamento de verano para sus empleados y clientes.

Lo que también hizo, dijo la NLRB, fue prohibir que sus trabajadores “participen en actividades legales, tales como discutir los salarios y la sindicalización”.

“Una sección ilegal del manual, titulada ‘Haga lo correcto’, le decía a los empleados que ponderarán si una situación podía ser no ética haciéndose a sí mismos preguntas tales como ‘¿cómo me sentiría si esto fuera un titular en la prensa?’”, agregó Seth Goldstein, un representante senior de la Local 153.

Para llegar a un arreglo en el caso de Nueva York, WeWork prometió enviar por correo electrónico a sus trabajadores y publicar avisos en sus oficinas en los Estados Unidos, hablándoles a sus trabajadores del derecho a sindicalizarse. La empresa negó que el manual prohibiera la sindicalización, pero dijo que de todos modos lo cambiaría.

La Local 153 “está complacida porque WeWork se está haciendo finalmente responsable por violar la ley laboral federal y deberá mantener un ambiente abierto, donde los empleados

tengan libertad para expresarse acerca de asuntos de trabajo”, dijo Goldstein.

En la queja en Crystal City, presentada el 16 de septiembre, la Local 153 le dijo a la oficina regional de la junta en Baltimore, Maryland, que WeWork violó la ley al tomar represalias ilegalmente en contra de los trabajadores en pro del sindicato, disciplinándolos y despidiéndolos de forma ilegal y rehusándose ilegalmente a contratar trabajadores debido a sus puntos de vista pro sindicatos.

Además de los cargos en Crystal City, la junta está considerando un caso contra WeWork en San Francisco, California, presentado en diciembre pasado por la ex empleada Tara Zoumer.

Zoumer dijo que fue despedida después de rehusarse a firmar un acuerdo de arbitramento obligatorio y una prohibición para presentar demandas como condición para continuar con su empleo con WeWork. La NLRB ha venido rechazando recientemente las cláusulas de arbitramento obligatorias de las empresas y sus prohibiciones para presentar demandas.

Press Associates

Miembros de la Local 2 en AFGE buscan un contrato fuerte

Los miembros de la Local 2 empleados en la sede de la Federación Estadounidense de Empleados Gubernamentales (American Federation of Government Employees, AFGE) en Washington, D.C., iniciaron sus negociaciones contractuales en una reunión informativa y demostraron la fortaleza y unidad del grupo.

El equipo negociador entregó camisetas de la Local 2 que afirmaban “este lugar funciona porque nosotros trabajamos”, mientras se preparaban para lo que se convertirían en unas duras negociaciones. La gerencia trató de imponer un lenguaje contractual que quitaría el derecho de los miembros a un fin de semana, recortaría su procedimiento de duelo y extendería el periodo de prueba. Al momento de la impresión, la gerencia se rehúsa también a negociar significativamente el permiso parental pagado, los empleados externos de trabajo sindicalizado y aumentar los costos del cuidado de la salud.



Miembros de la Local 2 en huelga en la sede de AFGE el 7 de febrero demandando un contrato justo.



Los miembros de la Local 2 muestran su solidaridad en el evento del lanzamiento del contrato.

Aviso a empleados sujetos a cláusulas de seguridad sindical

Este aviso es para todos los empleados que trabajan en los Estados Unidos bajo un contrato de OPEIU que contenga una cláusula de seguridad sindical que requiera, como condición del empleo, que un empleado pague cuotas al sindicato. La obligación en este aviso es la única obligación bajo dicha cláusula, independientemente de la redacción de la misma. Los miembros pagan cuotas, mientras que los individuos que no sean miembros pagan tarifas 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 el desarrollo de las propuestas de los convenios;
- 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 que estén empleadas por patronos públicos en los estados de Nueva Jersey y Minnesota se encuentran cubiertos por el sistema de demanda y retorno que les corresponde y no están afectados 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 entró en vigencia comenzando en el mes de enero de 2017 y continuando hasta que un nuevo porcentaje se emita, es de 11.71%. 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, NY 10011, Atención 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 matasellos 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 matasellos 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.

Quienes apelen deben notificar a Mary Mahoney, Secretaria-tesorera, Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, 80 Eighth Avenue, Suite 610, Nueva York, NY 10011, por escrito, de toda apelación que se desee hacer mediante 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.

Soluciones financieras de un banco que apoya a los trabajadores

Únase al banco que ha estado defendiendo la justicia social y económica desde 1923, y obtenga acceso a:

- Cuentas de cheques y ahorros sin requisitos de saldo mínimo
- Cajeros automáticos Allpoint® sin costo a nivel nacional¹
- Cuentas de mercado monetario y CD
- Banca en línea y móvil, donde puede hacer depósitos directamente desde su teléfono inteligente con captura de cheques remota²



Más información en amalgamatedbank.com

¹ Pueden aplicar cargos para transacciones de cajeros automáticos internacionales y ajenos a Amalgamated o ajenos a Allpoint®. ² Pueden aplicar cargos por mensajes y transferencia de datos de su compañía de servicio móvil. © 2016 Amalgamated Bank. Todos los derechos reservados. Miembro de la FDIC. Entidad Crediticia de Igualdad de Oportunidades.

Su Hogar le Espera



El programa Hipoteca de Union Plus es uno de los 25 beneficios disponibles para ayudar a los miembros del sindicato.

El programa se creó exclusivamente para los miembros del sindicato y sus padres e hijos. Los beneficios incluyen asistencia de emergencia hipotecaria para ayudar a proteger el hogar en el caso de dificultad financiera. Con Union Plus, una hipoteca es más que un pago mensual. Es una protección a largo plazo que representa todo lo que su hogar significa para usted.



Aprenda más: UnionPlus.org/Mortgage



El Presidente Richard Lanigan recibe el Premio a los Derechos Humanos del Comité Laboral Judío del Vicepresidente Ejecutivo AFL-CIO, Tefere Gebre, a la izquierda, y del Presidente del JLC, Stuart Appelbaum, a la derecha. Appelbaum es también el presidente del Sindicato de Tiendas Minoristas, Mayoristas y Departamentales/UFCW.

Lanigan honrado por el Comité Laboral Judío

El Presidente Richard Lanigan fue honrado por el Comité Laboral Judío (JLC, por su sigla en inglés) en su 45 Cena de Premiación de Derechos Humanos del 14 de noviembre en la ciudad de Nueva York, donde ofreció un mensaje de esperanza, fortaleza y unidad después de la divisoria elección presidencial.

El Vicepresidente Ejecutivo de AFL-CIO, Tefere Gebre, presentó el premio a los Derechos Humanos a Lanigan, quien le dijo a los activistas laborales y comunitarios reunidos que el JLC “luchó contra los nazis en Alemania”, y que se necesitará nuevamente la vigilancia, ya que “podemos estar entrando en un periodo muy oscuro, donde la intolerancia es alentada por las élites”.

Lanigan ofreció un mensaje de esperanza, sin embargo, diciendo que la organización laboral se mantendrá fuerte y protegerá nuestros valores laborales de tolerancia e inclusión y luchará para proteger los derechos de todos los estadounidenses trabajadores.

“No nos vamos a ninguna parte”, dijo Lanigan.

El JLC se fundó en 1934 para movilizar sindicatos, organizaciones judías y sociedades de ayuda mutua en toda Norteamérica para ayudar a luchar contra el nazismo en Alemania. Hoy en día, el JLC reúne al movimiento laboral organizado y a la comunidad judía organizada para promover los derechos de los trabajadores, los derechos civiles y los derechos humanos en el lugar de trabajo y en la comunidad y combatir todas las formas de prejuicio.

Schwarzwald se retira como el Consejero General de OPEIU



Después de trabajar con OPEIU por más de 20 años, Melvin Schwarzwald se retiró como consejero general de OPEIU.

“Mel le proporcionó a OPEIU consejo sabio y me ayudó a mí y a mis predecesores a asegurar que representemos de la mejor manera a nuestros miembros”, dijo el Presidente Richard Lanigan. “OPEIU tiene con él una gran deuda de gratitud por sus servicios y dedicación al sindicato. Extrañaremos sus sabios consejos y le deseamos que le vaya bien en su ‘semi-retiro’”.

Aunque está reduciendo su carga de trabajo, Schwarzwald continuará sirviendo a la comunidad laboral a través de su firma,


Schwarzwald, McNair & Fusco en Cleveland, Ohio, especializada en la representación de sindicatos, que sirve a empleados tanto en el sector público como en el sector privado. También continuará actuando como miembro del Panel Asesor de Abogados (Lawyers Advisory Panel) del AFL-CIO y en la junta directiva del Comité Coordinador de Abogados (Lawyers Coordinating Committee) del AFL-CIO.

Con una carrera tan ilustre representando familias trabajadoras, Schwarzwald dijo “servir a OPEIU ha sido la parte más memorable de mi carrera”.


WHITE COLLAR

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

RICHARD LANIGAN
Presidente



MARY MAHONEY
Secretaria-Tesorera



**CALM
ACPS**

La Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina (OPEIU), con domicilio en 80 Eighth Avenue, 20th Floor, Nueva York, NY 10011, publica WHITE COLLAR (número internacional normalizado para publicaciones seriadas [International Standard Serial Number, ISSN] 0043-4876) de forma trimestral. El franqueo de la publicación se paga en Nueva York y en oficinas de correo adicionales. JEFE DE OFICINA DE CORREOS: envíe los cambios de domicilio a la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, a 80 Eighth Avenue, 6th Floor, Nueva York, NY 10011.

No solo se permite la copia por parte de Labor Press de cualquier material que se incluye en el presente, sino que también es totalmente conveniente en razón de educar a los trabajadores.

Precio de suscripción: USD 1 por año



Impreso en EE. UU.

AFL-CIO, CLC

WHITE COLLAR

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

Manténgase informado: Suscríbase para **Alertas de texto de OPEIU**

Reciba información acerca de su sindicato y de asuntos que son importantes para usted y su familia inscribiéndose para recibir mensajes de texto de OPEIU en su dispositivo móvil.

Hay dos formas sencillas de inscribirse:

Envíe el
mensaje
de texto
OPEIU al
97779*



Visite opeiu.org y
haga clic en el botón
“Suscríbase para alertas
móviles”

Otras formas de mantenerse conectado con su sindicato:



opeiu.org



[@opeiu](https://twitter.com/opeiu)



facebook.com/opeiu



[@opeiu](https://www.instagram.com/opeiu)

*Al proporcionar su número telefónico celular, usted acepta que OPEIU puede enviarle llamadas automatizadas y/o mensajes de texto en 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. Puede enviar el mensaje de texto HELP para más información y STOP para detener el envío de mensajes al 97779 en cualquier momento.

