

WHITE COLLAR



El trabajo nos conecta a todos

Edición de invierno
de 2015

Después de 77 años de servicio para la OPEIU, Charlie Ponti se 'jubila'



Charles Ponti Sr., presidente de la Asociación de Jubilados de la Local 153 de la OPEIU, el segundo desde la izquierda, junto a Frank Nunziato, concejal de Rutherford; Richard Lanigan, vicepresidente internacional y secretario-tesorero de la Local 153 de la OPEIU; Joseph DeSalvo Jr., alcalde de Rutherford; y Michael Goodwin, presidente internacional y gerente de la Local 153 (también residente de Rutherford).

A sus 101 años y después de una ejemplar carrera que abarcó casi ocho décadas, Charles A. Ponti Sr., presidente de la Asociación de Jubilados de la Local 153, se jubiló oficialmente el 31 de diciembre de 2014.

“Después de más de 77 años de servicio dedicado a la OPEIU, Charlie Ponti estará jubilándose, pero en realidad no ‘se está jubilando’”, comentó Michael Goodwin, presidente internacional, quien también se desempeña en carácter de gerente de la Local 153. “Él ha tenido una de las más extensas carreras (si no la más extensa) en el movimiento obrero y es una parte tan importante de la OPEIU que no podemos despedirnos del todo. Sé que seguiré pidiendo que me aconseje y asesore y siempre será bienvenido a la oficina de la unión”.

Los líderes sindicales a nivel nacional, incluyendo a Richard Trumka, presidente

de la AFL-CIO, participaron de la celebración de la vida y del servicio de Ponti mediante el envío de cartas de sentido agradecimiento a este hombre que, por tantos años, trabajó para los miembros de la Local 153 de Nueva York y por el papel que tuvo en la construcción de la OPEIU y del movimiento obrero.

“Una de mis historias preferidas es el relato acerca de usted y su hermano produciendo y doblando resmas de panfletos en ese viejo mimeógrafo A.B. Dick que tenían en la década de 1930, en la ciudad de Nueva York”, expresó Trumka en su carta.

“Charlie, he dicho esto antes pero no me cansaré de repetirlo: esos panfletos ayudaron a transformar a esa Unión de contadores, estenógrafos y taquígrafos de una pequeña organización de personal afiliado en la poderosa, activa y progresiva OPEIU que hoy conocemos”.

“Esos panfletos eran mucho más que hojas de papel”, prosiguió Trumka. “Representaban la esperanza, la organización y el progreso. Ayudaron a transformar muchas vidas y a desarrollar un movimiento”.

En una carta similar, Vincent Alvarez, presidente del Consejo Central del Trabajo de la Ciudad de Nueva York, AFL-CIO, expresó: “A lo largo de su mandato con la Local 153 y más recientemente en los 35 años que ha servido a la unión como presidente de la Asociación de Jubilados, ha desempeñado un papel clave en el aumento de la concienciación política entre los miembros y los jubilados. Por su esfuerzo y dedicación, la Local 153 ha podido recaudar más de USD 500,000 en fondos de actos políticos para apoyar a los candidatos que se han comprometido a mejorar las condiciones de las familias trabajadoras”.

Esto quedó de manifiesto por la cantidad de líderes políticos de Nueva York y Nueva Jersey que elaboraron resoluciones y proclamas sobre Ponti, algunas de las cuales se las entregaron personalmente para demostrar su agradecimiento. Joseph DeSalvo Jr., alcalde de Rutherford, Nueva Jersey, y el concejal Frank Nunziato asistieron a la fiesta navideña anual de la Local 153, celebrada el 2 de diciembre de 2014, uno de los muchos eventos en los que Ponti, residente de Rutherford, fue homenajeado. “Charlie celebró 101 años de vida en junio de 2014 y, durante su extensa y productiva vida, se ha ganado el respeto y el cariño de la gente de todos los ámbitos sociales por su conocimiento, experiencia, sabiduría y liderazgo”, comentó DeSalvo. “En nombre del municipio de Rutherford, deseo expresar mi sincero agradecimiento a este hombre maravilloso que ha hecho tanto para ayudar a sus compañeros de trabajo y a sus conciudadanos a lo largo de su vida”.

Continúa en la página 8

En el interior:

Los controladores de tránsito aéreo se afilian a la OPEIU Página 3

Tras cuatro años de lucha para tener representación, se logra el primer contrato en Monsignor Farrell Página 9

La Local 32 se enfoca en la capacitación sobre la representación sindical Página 10

Profesionales del Centro Médico Hurley se incorporan a la Local 459 Página 11



¿Qué está haciendo la Unión al respecto?

Por Michael Goodwin, presidente internacional

Todos fuimos testigos de los devastadores resultados de las elecciones de mitad de mandato del mes de noviembre de 2014, en las que los demócratas perdieron el control del Senado y los republicanos obtuvieron escaños en la Cámara de Representantes. Estos resultados llegaron en un momento en el que la economía de EE. UU. habría logrado un crecimiento mensual de 150,000 a 200,000 nuevos puestos de trabajo durante 57 meses seguidos, con una nueva marca que superaba los 321,000 puestos de trabajo incorporados en noviembre de 2014. Las tasas de desempleo también decrecían y el costo de la gasolina rara vez había sido menor. También podría mencionar muchos otros cambios positivos en pos de confirmar que la administración en Washington, D.C., finalmente logró superar a la peor recesión desde la Gran Depresión de la década de 1930.

Durante los últimos cuatro años, el Congreso bloqueó cientos de proyectos de ley y terminó con uno de los peores registros de la historia. Los republicanos, tanto en la Cámara de Representantes como en el Senado, presentaron impedimentos para la mayoría de las leyes. Podrán recordar las noticias sobre una asamblea en enero de 2009 convocada por los líderes republicanos durante la cual hicieron un simbólico juramento de sangre entre sí en pos de no considerar ni aprobar nada de lo que la nueva administración de Obama propusiera, independientemente de que la propuesta fuera lo mejor para el pueblo estadounidense o no. Si no hubiera sido por la mayoría de demócratas en el Congreso en 2009 y 2010, nada se habría logrado, inclusive la Ley de Cuidado de Salud Asequible (ACA) y cientos de otras leyes que benefician a los trabajadores. Además de promover absolutamente nada, los republicanos se opusieron a todo, dado que estaban decididos a hacer que la administración de Obama tuviera una mala imagen en todo momento.

En consecuencia, ¿por qué en las elecciones de noviembre de 2014 los votantes recompensaron a los “no

intervinientes” miembros republicanos del Congreso con un abrumador triunfo electoral? ¿Debemos llegar a la conclusión de que es beneficioso a nivel político no hacer nada en lugar de hacer algo por el pueblo estadounidense? Es sencillo llegar a esa conclusión en función de los resultados, pero en realidad hay otra respuesta.

“ Todo se resume a si la gente va a comprender o no las consecuencias de abstenerse de votar y hacer algo al respecto en 2016 y los años por venir.”

La respuesta se relaciona con mi columna en la última edición del White Collar, “Es el Senado, estúpido”, en la que insto a usted y a su familia a que participen y voten el 4 de noviembre, y en la que señalo que perder el control del Senado tendría consecuencias muy desastrosas. Se mencionaba en la columna que la Cámara de Representantes había realizado más de 50 votaciones para revocar el Obamacare, rechazó extender los

beneficios del seguro de desempleo y obstaculizó los esfuerzos para aumentar el salario mínimo a USD 10.10 la hora. También se señalaba que perder el control del Congreso establecería el escenario en 2016 para la elección de un presidente republicano que firmaría las más extravagantes leyes aprobadas por el Congreso para convertirlas en ley.

Ahora bien, ¿adivinen qué? Nadie parecía tomar este mensaje con seriedad y los republicanos se quedaron con la elección. Actualmente, nos enfrentamos a la posibilidad de que un presidente republicano sea electo en 2016 y, si eso sucediera, con seguridad sufriremos las consecuencias. Como ven, la participación electoral en 2014 fue la más baja en 72 años. Y cuando los votantes no participan, una pequeña minoría elige a nuestros líderes políticos. Parece que los demócratas votaron en masa en 2008 y 2012 cuando Obama se presentó en la elección; sin embargo, las “ausencias” en las elecciones de 2010 y 2014 fueron numerosas y muchas de estas “ausencias” se relacionaron directamente con los miembros de la unión.

Cuando una ley que no beneficie a los trabajadores se convierta en ley en 2016, me imagino que los miembros llamarán y harán esta pregunta: “¿Qué piensa hacer la Unión al respecto?” La pregunta debería ser al revés y se les debería preguntar a los miembros: “¿Por qué permitieron que esto sucediera en 2014 al no ir a votar?” Verá, yo solo puedo darle mi opinión sobre las posibilidades de lo que podría suceder, pero no puedo hacer que usted vote si no tiene el suficiente interés en hacerlo. Ahora lo hecho, hecho está, y tendremos que esperar y ver el nivel de gravedad que tendrán las consecuencias de esto.

Tomará años recuperarse de la falta de participación en las elecciones de 2010 y 2014; solo nos queda prepararnos para lo peor y esperar lo mejor. Hay una lección en todo esto y no es “¿Qué piensa hacer la unión al respecto?” Todo se resume a si la gente va a comprender o no las consecuencias de abstenerse de votar y hacer algo al respecto en 2016 y los años por venir. Solamente con participar en el proceso de votación tendremos la posibilidad de elegir representantes que comprendan la difícil situación de las trabajadoras y los trabajadores.

Piénsenlo.

Los controladores de tránsito aéreo se afilian a la OPEIU

La Organización Profesional de Controladores de Tránsito Aéreo, mejor conocida por sus siglas PATCO, se ha afiliado a la OPEIU indicando que este es el momento correcto para ampliar su representación de los controladores de tránsito aéreo en todo el país.

PATCO representa a los empleados del sector privado que se encuentran en las torres bajo contrato federal (FCT) en los aeropuertos regionales de toda la nación. Actualmente, hay 255 FCT en el país y los empleados “tienen que hacer más con menos de lo que hacen los empleados federales; no obstante, se les exige que obedezcan y cumplan las mismas normas que sus equivalentes a nivel federal. Estos profesionales altamente capacitados están mal remunerados, tienen sobrecarga laboral y cuentan con poco personal”, comentó Ron Taylor, presidente de PATCO.

“El trabajo de un controlador de tránsito aéreo es unas de las profesiones más demandantes y estresantes del mundo”, prosiguió Taylor. “El trabajo exige que se tomen decisiones instantáneas a pesar de la abrumadora sobrecarga laboral, y el deber de estos confiables profesionales es brindar un flujo de tránsito aéreo que sea seguro, ordenado y rápido. Hay vidas en juego e, independientemente

de cuán tensa sea la situación, no hay margen para un error”.

Taylor, quien ha sido parte de PATCO desde 1970 y se ha desempeñado como presidente desde 2000, cuenta que PATCO representa a controladores de 20 FCT y tiene aproximadamente 150 miembros.

PATCO se fundó en 1968 y se hizo conocida a nivel mundial en 1981 cuando el presidente Ronald Reagan despidió a los controladores que estaban en huelga.

“Durante la huelga, el gobierno federal despidió a 13,000 controladores de tránsito aéreo quienes participaron en la huelga para tomar medidas en pos de mejorar las condiciones de trabajo”, comentó Michael Goodwin, presidente internacional. “A pesar de las dificultades que los despidos les causó, muchos siguieron manteniendo una solidaridad entre sí y para con el movimiento obrero en general”.

PATCO ha recurrido a la OPEIU para obtener respaldo para sus acciones en pos de organizar y representar a los controladores de tránsito aéreo y otros empleados relacionados con la aviación, lo que incluye a muchos miembros de PATCO quienes fueron despedidos durante la huelga de 1981.

Una torre de PATCO en Mesquite, Texas.



En una torre de Stinson, Texas, PATCO representa a todos los controladores de tránsito aéreo, de izquierda a derecha: Jason López, Perry Hill, el representante de la unión Leonard Minor, Mark Sowers, Andy Rocha y Harry Osburn Jr.



Ron Taylor, presidente de PATCO

Agradecimiento al personal de organización internacional

Estimado presidente Goodwin:

Yo administraba la oficina local de Fayetteville durante la campaña de trabajo en trabajo de Carolina del Norte, y tuve el placer de trabajar junto a [los organizadores internacionales de OPEIU] David Flores y Cesar Mendía. Quería comunicarme con usted para informarle que estas personas fueron una parte fundamental de nuestros esfuerzos en Fayetteville. Realizaron todas las tareas que se les requirió, desde visitar casas hasta hacer llamadas telefónicas, incorporar voluntarios y organizar nuestra oficina, con entusiasmo y muchísimo esfuerzo. Actualmente, este es mi tercer programa de trabajo en trabajo y sé que administrar personal de asistencia puede ser difícil al tener cronogramas variables. David y Cesar estaban más que dispuestos a superar y sobrepasar lo que se espera del personal de asistencia; no obstante, vinieron sábados y domingos y también se quedaron hasta tarde para ayudar en la oficina. Quisiera agradecerle a usted y a la OPEIU por todos los recursos que nos brindaron para Carolina del Norte. Ciertamente espero que considere facilitarnos a David y a Cesar para el trabajo de campaña en el futuro; ¡fue una gran experiencia trabajar con ellos!

Atentamente,

Mike Rosenblatt

**Cabildero/Coordinador de movilización de base
Federación Estadounidense de Empleados Gubernamentales
Consejo Nacional de Asuntos de Veteranos , Washington, D.C.**



Estimado presidente Goodwin:

Ha pasado algún tiempo desde que trabajé junto con un par de organizadores fenomenales que pudieron seguir mi ritmo y establecer un alto nivel para el resto de los organizadores a nuestro alrededor. Quisiera expresar mi gratitud de parte de los atormentados trabajadores agrícolas conmovidos por la campaña de inscripción de este verano por su generosidad y respaldo, como también el de la OPEIU.

¡Tener a [los organizadores internacionales de la OPEIU] David Flores y Cesar Mendía para la campaña de inscripción de este verano [la campaña ¡Respeto, Reconocimiento, Aumento! para incorporar a trabajadores tabacaleros de Carolina del Norte] ha sido una bendición! Deseo describir su aporte por medio de diversas medidas que observé, que podrían parecer no ortodoxas cuando se hace una campaña, pero nuestras campañas son inusuales porque no existen tales cosas como abandonar o perder una campaña. ¡Cuando se comienza una campaña, se continúa indefinidamente hasta que algo suceda!

En primer lugar, está la madurez que brindaron a los practicantes más jóvenes, demostrando con el ejemplo que las tareas se llevan a cabo hasta el final, independientemente de las circunstancias que interfieran. Esto implica saber qué tomar con seriedad y no dejar que los asuntos personales se interpongan en el trabajo, sin ser muy creativos a la brevedad y sabiendo cuándo hacer preguntas porque, si bien nos gusta minimizar errores, se lleva mucho tiempo en la lucha y hay tiempo para recuperarse de los errores y redimirlos. En este sentido, aplicaron su punto de vista y, si bien no inventaron excusas por los errores, prestaron su ayuda aceptando los defectos con la actitud de "nos quitamos el polvo de la caída, nos levantamos y lo intentamos otra vez". ¡Una y otra vez volvieron a los campos de trabajo donde los amenazantes agricultores, líderes de equipo y contratistas laborales sacaban a los organizadores más jóvenes; superaron las intimidaciones, amenazas y represalias y a pesar de todo lograron que los obreros firmaran las tarjetas sindicales! ¡Les demostraron a los organizadores más jóvenes cómo confrontar a quienes tratan de intimidarlos sin ser agresivos, odiosos ni arrogantes, sino más bien actuando con la mentalidad de que la verdad habla al poder!

En segundo lugar, está su lealtad con la causa. La "causa" es excelente porque las necesidades y condiciones de los obreros son tan espantosas que incluso las piedras claman por justicia. ¡David, que no desconoce lo

que es vivir en los campos de trabajo, en ocasiones no puede creer lo que ve y Cesar sigue conmoviéndose por las tragedias que encuentra! Incluso hasta el último día que estubo aquí, Cesar [ayudó a un obrero que] se había amputado parcialmente un dedo con una cosechadora de tabaco. ¡Habían dejado al compañero sangrar durante dos horas antes de que alguien lo llevara a un médico, después de que el agricultor se negara a llevarlo y le dijera que esa lesión era su culpa y que él no era responsable!

Estos hombres comprenden los inconvenientes que la vida implica aquí, saben por qué los obreros dejan a su patria para trabajar en un territorio extraño y cómo, a pesar de su arduo trabajo, son despreciados y tratados con condescendencia y como objetos desechables. Una y otra vez los he observado [a David y a Cesar] desviarse del camino para hacer cosas que no eran necesarias y dar un buen testimonio de servicio a los demás sin tener en cuenta sus propias necesidades. ¡Estos muchachos no solo lograron que muchos, muchísimos obreros se inscribieran; también ayudaron a otros con sus tareas y responsabilidades, se desviaron de sus deberes para enseñar a los demás cómo hacer bien las cosas y a no rendirse! ¡Esto fue invaluable, ya que teníamos ocho practicantes del Instituto de Organización y otros ocho que incorporó el FLOC junto con tres aprendices! Siempre supe que podía contar con ellos y que serían de gran ayuda para nuestros coordinadores y organizadores internos. Estos hombres comprendieron que no estaban simplemente organizando una unión, sino que ayudaban a lograr una causa justa para los oprimidos, que es el objetivo superior de la unión en sí misma.

En tercer lugar, me brindaron un sentido de compañerismo y camaradería mientras compartí residencia con estos dos hombres. Dudley, en Carolina del Norte, es un barrio de inmigrantes en donde compartimos un remolque, uno del grupo de remolques que familias provenientes de México llaman hogar. ¡Compartieron la residencia conmigo en un ambiente que la mayoría rechazaría por su mezcla de pobreza rural, infraestructura subdesarrollada y caminos polvorientos llenos de baches en un remolque de doble ancho donde el aire acondicionado ocasionalmente se apagaba! Sí, vivimos en condiciones parecidas en las que vivieron algunos de los obreros inmigrantes y, si bien ni siquiera eran las comodidades estándares de un motel, disfruté las muchas noches de charlas de los organizadores, y las sesiones posteriores que me ayudaron a seguir adelante con el trabajo. ¡Con toda sinceridad, hago extensiva mi gratitud personal hacia usted por haber hecho este enorme aporte de parte de su unión, a la vez que espero que algún día pueda devolverle su generosidad, bondad y solidaridad sincera! ¡Asimismo, deseo hacerle llegar un agradecimiento en nombre de Justin Flores, vicepresidente de FLOC, Christiana Velazquez Wagner, secretaria-tesorera, y el resto de nuestra junta ejecutiva! De hecho, estamos en deuda con usted.

Hasta la Victoria,

**Baldemar Velasquez
presidente y fundador
Comité de Organización Obrera Agrícola (FLOC),
AFL-CIO, Toledo, Ohio**

Lea más sobre la campaña de inscripción "¡Respeto, Reconocimiento, Aumento!" en la página 5.

WHITE COLLAR
Official Organ of
**OFFICE AND PROFESSIONAL EMPLOYEES
INTERNATIONAL UNION**
affiliated with the AFL-CIO, CLC
www.opciu.org

MICHAEL GOODWIN
President

MARY MAHONEY
Secretary-Treasurer

LCI **CALM**
ACPS

WHITE COLLAR (ISSN 0040-4076) is published quarterly by Office and Professional Employees International Union, 80 Eighth Avenue, 20th Floor, New York, NY 10011. Periodical postage paid at New York and additional mailing offices. POSTMASTER: Send address changes to Office and Professional Employees International Union, 80 Eighth Avenue, 4th Floor, New York, NY 10011.
Reproduction by the Labor Press of any or all material herein contained is not only permitted but wholly desirable in the interest of workers' education.
Subscription Price: \$1 a Year

OPEIU ayuda con la campaña de organización de FLOC

Los organizadores internacionales David Flores y Cesar Mendía se unieron a organizadores de todo el país para participar en la campaña “¡Respeto, Reconocimiento, Aumento!” del Comité de Organización Obrera Agrícola (FLOC) con el objetivo de organizar a los obreros que se encuentran en las plantaciones tabacaleras de Carolina del Norte.

“Hay casi 30,000 obreros de plantaciones tabacaleras en Carolina del Norte y casi 7,000 de ellos están cubiertos con contratos de FLOC”, comentó Flores. “Este verano, 28 organizadores trabajaron para inscribir a más de 1,330 miembros nuevos a la unión y la campaña continuará hasta que alcancemos nuestro objetivo de 5,000 miembros nuevos”.

FLOC tiene un contrato con la Asociación de Agricultores de Carolina del Norte, que representa aproximadamente a 600 agricultores. La campaña de incorporación forma parte de una campaña más amplia para organizar a los obreros que se encuentran en Reynolds American, el fabricante de tabaco más importante de Carolina del Norte y el segundo más grande del país, que “controla una cadena de suministro sumamente redituable que se basa en la mano de obra barata de trabajadores agrícolas migrantes, muchos de los cuales son indocumentados. Si Reynolds le pagara a los agricultores un precio más alto por

el tabaco, los agricultores podrían pagar a los obreros un salario más alto y mejorar las condiciones de vida y de trabajo para ellos”, explicó Flores. Él informa que los obreros agrícolas están sujetos a una gran cantidad de violaciones a los derechos humanos, lo que incluye salarios inferiores al mínimo, condiciones laborales peligrosas, trabajo infantil y viviendas inadecuadas.

“Mi vida como obrero agrícola comenzó cuando tenía nueve años; trabajaba junto a mis padres cosechando pepinos, tomates, cerezas y fresas”, recordó Flores. “El verano pasado, mi corazón me llevó nuevamente hacia la FLOC para formar parte de la campaña de organización obrera

agrícola más importante desde Cesar Chávez”.

Flores comentó que, gracias a los miles de miembros nuevos, “tendremos más poder para negociar nuestros términos laborales. Eso significa más poder para presionar a Reynolds y a otros gigantes tabacaleros con el fin de concretar medidas que garanticen derechos laborales básicos en sus cadenas de suministro. Somos un poderoso ejemplo de que, a pesar del clima políticamente desafiante y contrario a los sindicatos, es posible organizarse en el Sur”.



Un grupo de obreros tabacaleros organizados por los organizadores internacionales David Flores y Cesar Mendía.

El American Labor Museum fue reconocido por sus excelentes programas educativos

El American Labor Museum/Botto House National Landmark (ALM) recibió el premio John Commerford Labor Education Award de 2014 en reconocimiento a los excelentes programas educativos laborales del museo y su papel en la preservación y exhibición de la historia laboral.

El premio fue presentado por la Asociación de Historia Laboral de Nueva York y lleva el nombre en honor a John Commerford, un líder sindical pionero de la ciudad de Nueva York de la década de 1830 y un incipiente defensor de la educación pública libre, de la cual consideraba que ayudaría a garantizar que el pueblo trabajador tuviera su legítimo lugar en la sociedad estadounidense. El premio rinde homenaje a organizaciones y personas cuyos trabajos plasman el doble legado de Commerford relacionado con el activismo y la educación.

El museo ALM es el único dedicado a la historia de los trabajadores y del movimiento obrero, con particular atención en la experiencia étnica e inmigratoria del trabajador estadounidense.



Angélica Santomauro, directora ejecutiva del ALM, a la izquierda, y Michael Goodwin, presidente internacional de la OPEIU y presidente del ALM, reciben el premio John Commerford Labor Education Award de 2014 de parte de Gail Malmgreen, organizadora de programas de la Asociación de Historia Laboral de Nueva York.

Conferencia educativa del área oeste y noroeste

Hacia la derecha, desde la parte superior izquierda: Nekisha Goodwin y Denice Washington, delegadas de la Local 29, escuchando atentamente en la Conferencia Educativa del área oeste y noreste que se celebró desde el 30 de octubre hasta el 2 de noviembre de 2014, en Portland, Oregón.

Richard Lanigan, vicepresidente internacional y secretario-tesorero de la Local 153, a la derecha, debate su presentación, Comprender las prácticas pasadas, con Clifton Dobson, especialista laboral de la Local 50 de la OPEIU y de la Asociación de Enfermeros y Enfermeras de Hawái (HNA).

KC Wagner, del Instituto del Trabajador en Cornell, dirige un debate sobre estrategias para combatir el acoso en el centro de trabajo.

Michael Tedesco, del Tedesco Law Group, dirige varias presentaciones acerca de los peligros de las redes sociales y cómo evitar estancarse en la mesa de negociaciones.

Mary Mahoney, secretaria-tesorera internacional, brinda una capacitación detallada sobre la función del secretario-tesorero.

Jon Larson, miembro de la Junta Ejecutiva de la Local 30, Kay Lester, presidenta del Consejo de la Juventud de la Próxima Generación, y Roger Lester, miembro de la Junta Ejecutiva.

Jacqueline White-Brown, gerente, y Lynette Howard, delegada de la Local 537.

Los participantes se dividen en grupos de ejercicios luego de una discusión sobre las estrategias para realizar investigaciones sobre el patrono. Esta conferencia para líderes de la unión fue dirigida por Art Wheaton, del Instituto del Trabajador de la Universidad de Cornell.



Los líderes se preparan para enfrentar los futuros desafíos



Hacia la derecha, desde la parte superior izquierda: representantes de cada una de las uniones a nivel local en las Regiones V y VI intercambian la información más destacada del año pasado, incluyendo a Mike Richards, secretario-tesorero ejecutivo de la Local 11; Kellie McGuire, presidente de la Local 8; Hang Le To, presidente de la Local 3; la enfermera registrada Marcia Stroud, presidente de la unidad de negociación del Centro Médico Wuesthoff de la Local 713 de la OPEIU y de la Asociación de Enfermeros y Enfermeras de la Florida (FNA); y Allan Jacobson, gerente de la Local 23.

Walter Allen Jr., vicepresidente internacional y director ejecutivo y financiero de la Local 30, debate la necesidad del respaldo de los miembros al J. B. Moss VOTE Fund. En las tres conferencias educativas celebradas en el 2014, los participantes aportaron un total de USD 4,360 para el VOTE Fund.



Tras cuatro años de lucha para tener representación, se logra el primer contrato en Monsignor Farrell

La Federación de Maestros Católicos (FCT), afiliada a la Local 153 de Nueva York, ha logrado el primer contrato para el personal docente en la escuela secundaria Monsignor Farrell High School de Staten Island, que incluye aumentos salariales que totalizan 9 por ciento, un triunfo para los 75 docentes que trabajaron sin contrato durante seis años.

Los miembros ratificaron unánimemente el contrato de dos años que también contempla una disposición de antigüedad fuertemente luchada que “establece la seguridad laboral y un proceso de reclamaciones que protege a estos docentes de ser despedidos cuando el empleador quiera”, comentó Richard Lanigan, vicepresidente y secretario-tesorero de la Local 153. “En cuanto a los docentes que perdieron su antigüedad en

la escuela, ya la recuperaron”. El contrato también garantiza que no aumenten los aportes al seguro de salud de los miembros y la incorporación de una cuenta de renta vitalicia por impuestos diferidos con los aportes equivalentes del patrono, como también estipendios por participar en actividades escolares extracurriculares, como entrenar a los equipos deportivos de la escuela.

Julia Pignataro, presidente de la FCT, Joanne Perrota, secretaria-tesorera, y Pat Gabriel, expresidente, trabajaron con perseverancia para lograr el acuerdo.

Como ya se informó en el White Collar, la Local 153 ganó una elección en Monsignor Farrel en 2012 después de una odisea de cuatro años para lograr que los docentes tuvieran una elección. “Este contrato representa una larga lucha

de parte de la unión y, lo que es más importante, en pos de estos dedicados y esforzados maestros que siguieron trabajando sin representación todos estos años”, dijo Lanigan.

“Los maestros se involucraron mucho en el proceso de negociación. Realizamos las sesiones de negociación en la biblioteca de la escuela secundaria con una asistencia promedio de 35 a 40 docentes por sesión”.

“Esta ‘negociación estilo auditorio’ es una de las principales razones por las que logramos un resultado positivo”, continuó Lanigan. “Creo que hay una correlación directa entre la actividad, la participación y la concienciación de los docentes en el proceso de negociación y el contrato definitivo. Su papel potenció el proceso de negociación, y los activó y motivó para que respalden con solidez a la unión”.

Los empleados de Miami-Dade revierten recortes salariales



Los miembros del Comité de Negociación de la Local 100 son, de izquierda a derecha, el Sargento de Armas Paul Perrone, primer vicepresidente Otto Castillo, miembros de la Junta Angela McCoy y Lázaro Cabrera, vicepresidente internacional y el presidente de la Local 100 Greg Blackman, capellán Fredricka Wilson, miembros de la Junta Ralston Coombs, Luiz Morizot-Leite y Sandra Smith, secretario Mike Cole y el tesorero Walter Clarit. Aunque no aparecen en la foto, pero forman parte del comité, la segunda vicepresidente Mary-Ann Smith y miembro de la Junta Karen Valiquette.

El vicepresidente internacional y presidente de la Local 100, Greg Blackman, informa que la Local 100 de la Asociación de Supervisores Gubernamentales de la Florida (GSAF)/OPEIU ha logrado un acuerdo para sus supervisores y profesionales empleados en el Condado de Miami-Dade.

El acuerdo de tres años incluye la restauración de los beneficios y del 5 por ciento de salarios básicos que se habían suspendido durante el contrato anterior. “También establece aumentos salariales, lo que está vinculado a los ingresos proyectados del condado a partir del aumento de los valores de las propiedades y rescinde la imposición de 11 días de licencia que los empleados fueron obligados a tomar el año pasado”, comentó Blackman.

Una voz para los trabajadores

Stephanie Miller



Escuche a una de las pocas voces de la radio que debate los temas que son importantes para las familias trabajadoras, el programa The Stephanie Miller Show, en el canal 127 de Sirius XM. Visite su sitio web, stephaniemiller.com, para conocer la programación local.

La Local 32 se enfoca en la capacitación sobre la representación sindical

La Local 32 reconoció el papel fundamental que la representación sindical tiene para representar a los miembros de la OPEIU y celebró una conferencia de tres días dedicada a capacitar a sus representantes sindicales a nivel local.

La Conferencia de Representantes Sindicales de la Local 32 presentó talleres que cubrieron una amplia

variedad de temas, incluyendo la redacción y el procesamiento básico de reclamaciones e investigación y el procesamiento de casos disciplinarios.

El evento también brindó un almuerzo con oradores como Charles Wowkanech, presidente de AFL-CIO de Nueva Jersey; Laurel Brennan, secretaria-tesorera; Thomas Giblin, miembro de la asamblea

de Nueva Jersey; y Richard Lanigan, vicepresidente internacional y secretario-tesorero de la Local 153.

El almuerzo fue en reconocimiento al presidente internacional Michael Goodwin, que expresó su agradecimiento a Mary Short, presidente de la Local 32, y a Sharon Eastwick, secretaria-tesorera, con estas palabras: "Ambas son excelentes líderes que se dedican al movimiento obrero en Nueva Jersey y en todo los Estados Unidos y Canadá".



ARRIBA, A LA IZQUIERDA: En la Conferencia de Representantes Sindicales de la Local 32 se encuentran, de izquierda a derecha, el representante de la Local 32 Jimmy Johnson, miembro de la Junta Ejecutiva William Campbell, miembro de la Junta Ejecutiva Rich Alter, administrador de bienes Greg MacLaine, la secretaria de actas Diane Spillane, miembro de la Junta Ejecutiva Robyn Banks, gerente/secretaria-tesorera Sharon Eastwick, miembro de la Junta Ejecutiva Charlotte Gillis, vicepresidente internacional y presidente de la Local 32 Mary Short, presidente internacional de la OPEIU Michael Goodwin, vicepresidente Art Reece, administradora de bienes Debbie Bastinelli, miembro de la Junta Ejecutiva Marilyn Dawson, miembro de la Junta Ejecutiva Dawn Rowley, vicepresidente internacional de la OPEIU y presidente del Gremio 45 Dr. John Mattiacci, la representante Juanita Ray, vicepresidente internacional y secretario-tesorero de la Local 153 Richard Lanigan y el representante Karevin "K. B." Barnes.

ARRIBA, A LA DERECHA: Charles Wowkanech, presidente de AFL-CIO de Nueva Jersey, se dirige a los presentes en el almuerzo y presenta al homenajeado, Michael Goodwin.

La Asociación Podiatra de Pensilvania rinde homenaje a la OPEIU



Michael Goodwin, presidente internacional; Joseph Gershey, presidente recientemente elegido de la PPMA; Dr. John Mattiacci, presidente del Gremio 45; y Michael Davis, director ejecutivo de la PPMA.

Michael Goodwin, presidente internacional, participó junto a otros líderes del Gremio 45 de la OPEIU en la cena anual de la Asociación Médica Podiatra de Pensilvania (PPMA) el día 8 de noviembre de 2014.

El Dr. John Mattiacci, vicepresidente internacional y presidente del Gremio 45, también asistió al evento. El Dr. Mattiacci se desempeña como secretario de la junta de administradores de bienes de la PPMA.

"La PPMA fue una de las asociaciones fundadoras del Gremio 45 de la OPEIU y ha respaldado con solidez a la OPEIU y al concepto de organización no tradicional", expresó Michael Davis, director ejecutivo de la PPMA. "Los miembros de la PPMA son todos miembros de la OPEIU y han participado activamente en el desarrollo de métodos por los cuales la alianza entre la medicina y el sindicato organizado puede beneficiar a ambos grupos".

El Dr. Joseph Gershey fue instalado como presidente de la PPMA en el evento e informó a los presentes sobre los numerosos beneficios de membresía que la OPEIU ha aportado a su asociación.



Profesionales del Centro Médico Hurley se incorporan a la Local 459

En un ejemplo de lo que puede pasar cuando un patrono no impide que se ejerzan los derechos de sus empleados para formar una unión, la Local 459 ganó una elección en el Centro Médico Hurley (HMC) para 45 asistentes médicos y enfermeros.

“Los estudios demuestran que la mayoría de los empleados preferirían tener una unión en su centro de trabajo”, dijo Sharon Taylor, vicepresidente internacional y presidente de la Local 459. “La diferencia entre lo que los empleados quieren y lo que



Entre los profesionales de la salud de nivel intermedio del Centro Médico Hurley en Flint, Michigan, se incluyen, de izquierda a derecha: Marcos Vargas Gómez, Courtney Johnson, Tim Keeler, Lisa Walter, Tanesha Franklin, Tiana Stinnett y Frank Cowden.

tienen es el resultado de que, en este país, se permite a los patronos conducir campañas agresivas y hostiles para impedir que sus empleados formen una unión”.

“No obstante, en el HMC, el patrono no impidió que sus empleados ejercieran sus derechos y el resultado fue que ellos votaron unánimemente para afiliarse con la Local 459”.

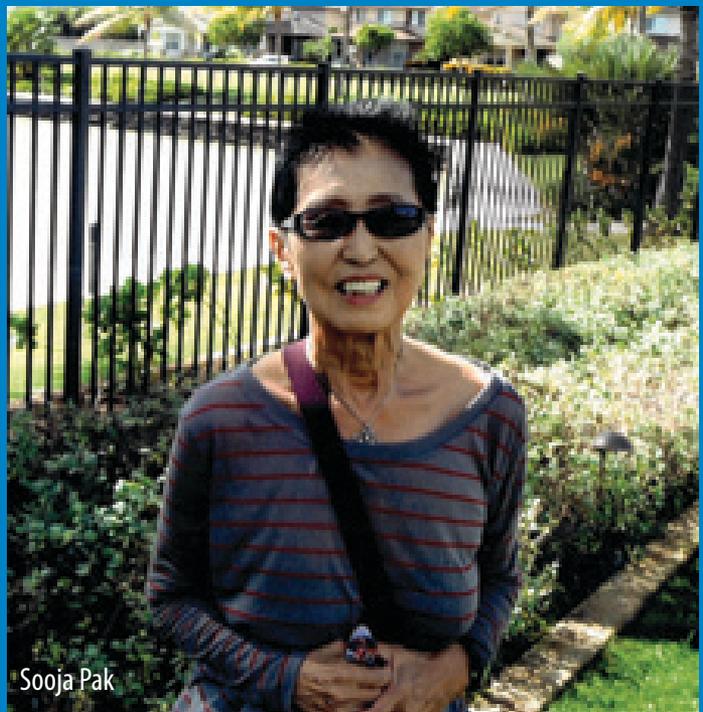
El Centro Médico Hurley es un hospital público de enseñanza con 443 camas ubicado en Flint, Michigan. “Muchos de los empleados del HMC han pertenecido a una unión por años, pero los asistentes médicos y los enfermeros nunca sintieron la necesidad de organizarse”, explicó Taylor. “Sin embargo, en los últimos años, observaron que los grupos sindicalizados del HMC recibieron aumentos, mientras que sus sueldos se quedaron estancados. Algunos asistentes médicos y enfermeros se dieron cuenta de que necesitaban la influencia que conlleva la negociación colectiva y se acercaron a la OPEIU para que los ayudemos a formar una unión”.

La Local 459 trabajó junto a estos empleados para capacitar a sus compañeros de trabajo y recolectar tarjetas sindicales. Taylor explicó que, dado que Hurley es un patrono del sector público en una ciudad de alta densidad sindical, la institución no intentó impedir estas acciones. El estado llevó a cabo una elección por correo y más del 80 por ciento votó para incorporarse a la unión. “Este mandato demuestra que, si se permite que las personas expresen sus decisiones sin que el patrono interfiera, la mayoría de los empleados desean tener una unión”, comentó Taylor. Actualmente, las negociaciones se encuentran en marcha para lograr un primer contrato.

La OPEIU lamenta la pérdida de Sooja Pak

La OPEIU anuncia con tristeza el fallecimiento de la secretaria-tesorerera de la Local 174, Sooja Pak, miembro de la Unión Local desde enero de 1972.

Pak falleció tras una corta enfermedad en Honolulu, Hawái, en el mes de noviembre de 2014. Cuando era jovencita, Pak escapó de la guerra de Corea para finalmente hacer su vida en los Estados Unidos junto a su familia. Luego comenzó una carrera de 30 años en los Universal City Studios, donde trabajaba en el área de producción de la entonces incipiente empresa discográfica en el estudio que finalmente sería una de las más importantes discográficas del mundo. Se desempeñó como miembro de la Junta Ejecutiva de la Local 174 durante muchos años. Su esposo por varias décadas, Charles, falleció anteriormente, en 2012. Sooja deja a dos hijos y a sus adorados nietos, como también a muchos amigos y familiares.



Sooja Pak

Sólo porque usted es parte de la Unión.



Echa un vistazo a estos y otros beneficios de ahorro de costos disponibles para los miembros OPEIU en Puerto Rico y sus familias.



- Asesoría legal gratis
- Descuentos en entretenimiento Ahorre
- Asistencia a la Educación
- Preparación para pruebas de admisión a la universidad
- Programa de Becas
- Descuentos en flores y regalos



Obtenga más información en **UnionPlus.org**

Jeff Rusich, organizador internacional sénior, reconocido por la excelencia en organización

El organizador internacional sénior Jeff Rusich ha sido galardonado con el premio como organizador más alto de la OPEIU por el año 2013, el Henderson B. Douglas Memorial Award. Entre los triunfos de organización de Rusich se incluyen a los 248 mecánicos de Bristow LLC, en Nueva Iberia, Luisiana. Después de cinco elecciones durante un periodo de 10 años, la elección triunfadora tuvo lugar en el año 2013.



Jeff Rusich, ganador del premio Henderson B. Douglas Memorial Award del año 2013, en el centro, junto a Michael Goodwin, presidente internacional; Ted Drott, tesorero de la Local 407; Mary Mahoney, secretaria-tesorera de la OPEIU; y Kevin Kistler, director de organización y servicios de campo.

Consejo Ejecutivo de la AFL-CIO reclama un sueldo mayor para todos, no solo para algunos

El Consejo Ejecutivo de la AFL-CIO aprobó una resolución en su última reunión que reclama un sueldo mayor para todos los trabajadores y no solo para unos cuantos privilegiados, además de detallar medidas que deben tomarse para lograr la igualdad de ingresos en los Estados Unidos.

“Nuestras políticas económicas actuales deben enfocarse explícitamente en lograr sueldos más altos para la gran mayoría de los trabajadores. Una creciente cantidad de estudios demuestran que tales políticas no tendrían un efecto negativo en el crecimiento económico, lo que significa que aumentarían los estándares de vida en forma significativa para la gran mayoría de los trabajadores de los

Estados Unidos”, expresa la declaración.

“De hecho, cada vez son mayores las pruebas que señalan una conclusión aún más profunda: es realmente necesario que existan políticas económicas enfocadas de forma explícita en aumentar los sueldos de la gran mayoría de los trabajadores para generar un sólido crecimiento económico”.

La declaración del Consejo Ejecutivo prosiguió para expresar que el primer paso es reconocer que el estancamiento salarial durante las últimas tres décadas no fue un accidente o algo inevitable sino que, en su lugar, “fue la consecuencia de la supresión del sueldo de los trabajadores durante décadas mediante decisiones deliberadas de políticas por parte de personas que se beneficiaron con tales decisiones”.

“En pocas palabras, los ricos manipularon las reglas del juego para beneficiarse a

sí mismos. Actualmente, tenemos que modificar las reglas del juego y corregir los errores en las políticas”, manifiesta la declaración.

Reclamando el empleo pleno y las políticas que aumenten el salario por hora mediante el fortalecimiento del poder de las negociaciones colectivas de trabajo y la reforma de las leyes laborales que restauren este poder de negociación colectiva “tendría un efecto significativo en el aumento del salario en todo el espectro”.

La declaración concluye que “enfocarse en políticas que tengan como objetivo aumentar explícitamente el sueldo a la gran mayoría de los trabajadores y restaurar el vínculo entre la productividad y el crecimiento salarial implica tomar partido por los trabajadores”.

Graciela Sills, hija de un miembro de la OPEIU, adora las uvas... pero no tanto como los derechos de los trabajadores



Graciela Sills

Cuando Graciela Sills, hija de Edward Sills de la Local 298 de Austin, Texas, ganó este año la beca Union Plus de USD 1,000, rápidamente explicó por qué esto y el movimiento obrero significan tanto para ella y su familia.

“La primera vez que tomé conciencia de la presencia de la fuerza laboral en mi vida fue cuando mis padres me explicaron el motivo por el cual no me compraban uvas”, comentó Graciela.

“Por supuesto, me esforcé para relacionar puestos de trabajo en campos distantes a la fruta que tanto deseaba. Yo tenía tres o cuatro años como mucho, pero lo que observaba me sugería que los padres de otros niños no se regían por las mismas limitaciones.

Con la energía de la poderosa indignación de una niña desilusionada de edad preescolar, intenté enfrentar a mi madre y le dije: ‘La mamá de Rosemary me da uvas. ¿Por qué tú no?’”

“En ese momento, aprendí que un boicot no se trataba de un código aplicado a nivel universal, sino más bien un ejercicio desafiante de solidaridad y justicia... Cuando finalmente hice la conexión entre el trabajo sindical de mi padre y las apremiantes necesidades de otros obreros, marché en el piquete local de la CWA contra SBC... [y] comencé a participar en concentraciones en pos de lograr un mejor financiamiento para las escuelas y la ampliación del cuidado de la salud”.

En su carácter de periodista de la escuela secundaria y de

activista por internet, Graciela sabe el poder que tiene la palabra escrita y cursará una carrera para lograr un título en redacción o en el idioma inglés. Comprende que las palabras también tienen el poder de hacernos reír y que la risa es algo precioso. El trabajo de sus sueños sería trabajar como escritora para un programa al estilo Saturday Night Live.

Visite UnionPlus.org/Education para descargar aplicaciones y conocer los requisitos para acceder a los beneficios.

Aplique ahora para las becas de la OPEIU

Este es el momento para aplicar por una beca de la OPEIU, un excelente beneficio para todos los miembros de la OPEIU y sus familias.

La OPEIU ha establecido una cantidad de fondos para becas con el fin de ayudar a los miembros y a sus hijos a que continúen su educación. El plazo para acceder al Fondo de becas en memoria de Howard Coughlin, que brinda 18 becas todos los años a los miembros y sus familiares a cargo, y a la Beca John Kelly para estudios laborales, que brinda 10 becas a los miembros de la OPEIU estudiando relaciones laborales, es el 31 de marzo de 2015.

Los hijos de los miembros de la OPEIU también pueden solicitar acceso al campamento de verano del Fondo de becas en memoria de Romeo Corbeil/Gilles Beauregard, una excelente oportunidad para

saber cómo funciona la unión y los beneficios de ser miembro. Los campistas aprenden las cuestiones que afectan a todos los trabajadores, pero también disfrutan de divertidas actividades al aire libre, como paseos en canoa, softbol, natación, voleibol, baloncesto, al igual que artes y artesanías.

El campamento se ofrece a niños que tengan entre 13 y 16 años. Tenemos solo 20 lugares disponibles y el plazo es hasta el 15 de mayo de 2015, así que ¡soliciten su lugar hoy mismo!

Los plazos se acercan con rapidez. Si desea más información y más datos sobre las solicitudes, visite opeiu.org y haga clic en el enlace OPEIU Member Resources/OPEIU Membership Benefits.

Cómo abordar el acoso en el centro de trabajo

El respeto y la cortesía entre los compañeros de trabajo, supervisores, gerentes y clientes deberían ser las normas aceptadas en todos los centros de trabajo. Si bien que existan ciertas discrepancias y conflictos entre los compañeros de trabajo es normal y saludable, el acoso y los conflictos irrespetuosos pueden dar como resultado entornos laborales hostiles que podrían producir enfermedades y alteraciones en el centro de trabajo.

Según el Instituto de Acoso en el Centro de Trabajo, el acoso es el maltrato repetido perjudicial para la salud que se efectúa mediante el abuso verbal, las amenazas, el comportamiento o las acciones humillantes u ofensivas o la interferencia laboral (sabotaje) que evita que se realice el trabajo.

Con frecuencia, los trabajadores que son víctimas de acoso no se defienden por temor a las represalias del acosador o del patrono. En caso de que los miembros sean víctimas de acoso, presentamos algunas medidas que se pueden tomar:

- no sufra en silencio;
- si es posible, dígame al perpetrador que detenga su abuso;
- consiga ayuda del representante de la unión, del supervisor, del gerente o de un colega de confianza;
- haga participar a un tercero para la resolución del conflicto;
- documente todos los incidentes;
- documente todas las acciones para solucionar el problema;
- identifique testigos, idealmente con declaraciones por escrito.

Hay cosas que usted, como representante sindical, puede hacer para ayudar, entre las que se incluyen:

- escuchar, respaldar y desarrollar un vínculo;
- investigar;
- solicitar la separación de la otra parte;
- participar desde un principio para intentar ayudar a las partes a resolver el conflicto: ofrézcase a hablar con el supuesto perpetrador y/o supervisor, ya sea aparte o junto con la víctima;
- buscar causas subyacentes y abordarlas junto a la gerencia;
- abordar entornos laborales hostiles;
- poner el acoso y las cuestiones relacionadas en la agenda laboral/de la gerencia a nivel local o en la agenda de salud y seguridad;
- iniciar el desarrollo de sistemas y procedimientos organizativos para evitar y, de lo contrario, dar respuesta ante hechos de violencia y de acoso de los compañeros de trabajo;
- programar una capacitación.

Nadie debe enfrentar el acoso de ser intimidado en el trabajo. Los empleadores deben desarrollar políticas escritas y programas para fomentar la cortesía y el respeto en el centro de trabajo, además de capacitar a todo el personal para que trabaje en forma conjunta con el fin de prevenir conflictos antes de que estén fuera de control.



Jessica Akers

La secretaria-tesorera más joven de la federación estatal es miembro de la OPEIU

Los miembros de la OPEIU de todo el país comprueban que la edad es solamente un número y están logrando cosas grandiosas en el proceso. Un buen ejemplo de esto es Jessica Akers, miembro de la Local 105, quien fue elegida para desempeñarse como secretaria-tesorera de la AFL-CIO de Arkansas en mayo de 2013, lo que la convirtió en la más joven secretaria-tesorera de tiempo completo elegida de una federación estatal en el país.

Akers comenzó su trabajo en el movimiento obrero como gerente de promotores y de oficina en Working America, una filial comunitaria de la AFL-CIO, y luego se incorporó a la AFL-CIO de Arkansas como coordinadora estatal de política y movilización en 2011. Se graduó de la Universidad de Memphis con un título en Desarrollo Económico Internacional y del Instituto de Liderazgo de la AFL-CIO.

Con tan solo 34 años, Akers también se desempeña actualmente en el Comité Nacional Asesor de la CLC/ Federación Estatal y en el Comité Asesor de Trabajadores Jóvenes de la AFL-CIO. La OPEIU espera ver todas las grandes cosas que Akers y otros jóvenes miembros como ella lograrán en el futuro.



Impreso en Estados Unidos

AFL-CIO, CLC

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

WHITE COLLAR

La UIET recibe su acta constitutiva

Los líderes de la Unión Independiente de Empleados Telefónicos (UIET)/OPEIU Local 1971 acompañaron a la Junta Ejecutiva de la OPEIU en su reunión semestral celebrada en Puerto Rico para recibir su acta constitutiva oficial. La UIET representa a más de 1,800 trabajadores de Claro Puerto Rico, una empresa de telecomunicaciones.



En la foto, están, en la fila del frente, el organizador y representante internacional sénior Iram Ramírez, el presidente internacional Michael Goodwin, la secretaria-tesorera internacional Mary Mahoney, la tesorera de la UIET Esther Rosario, la secretaria de actas de la UIET Nyvia Rivera, el vicepresidente de la UIET José Acosta, el director de organización y servicios de campo de la OPEIU Kevin Kistler, sargento de armas de la UIET Gloria Casanova, el presidente de la UIET Edward Sánchez; en la fila posterior, están el representante del área oeste de la UIET Josué Nadal, el representante del área sur de la UIET Alexis Rodríguez, el representante del área metropolitana de la UIET José García, el representante general de la UIET Víctor Santiago y el miembro del comité de negociación Ernesto Santana.