

WHITE COLLAR

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



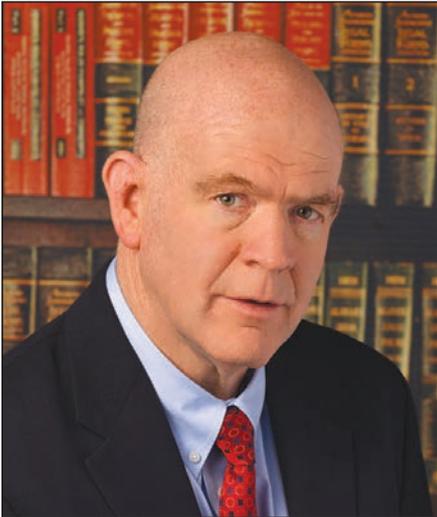
OPEIU llega al Capitolio

Las enfermeras le dicen al Congreso que protejan la salud de los pacientes

Enfermeras de OPEIU de todo el país llegaron al Capitolio el 5 de mayo para reunirse con sus legisladores y exigir leyes con una proporción adecuada entre enfermeras y pacientes, destinadas a proteger a las enfermeras, los pacientes y sus familias.
Vea la nota de portada en la página 12

Ya está en la Suprema Corte pero, ¿se preocupa por los trabajadores?

Por Richard Lanigan, Presidente



Ocasionalmente, a pesar de todos los esfuerzos de la unión, hay quejas que no pueden resolverse. Cuando esto sucede, la unión y la administración seleccionan a un árbitro que escuche las quejas y decida si prevalece la unión o el patrón.

Imagínense esto: Smith es operador de caldera en una universidad. Su departamento maneja un generador de vapor que suministra la electricidad de numerosos edificios del plantel. Durante unos días ha habido un desperfecto en la válvula de emisión de vapor, haciendo que

aumente la temperatura y que haga mucho calor en la sala de calderas.

Un día, al estar trabajando, Smith notó el desperfecto de la válvula y que la temperatura aumentaba rápidamente en la sala. Llamó a su supervisor y recibió la instrucción de quedarse en la sala de calderas hasta que llegara la ayuda.

Smith se quedó en la sala y vio que la temperatura aumentaba a más de 51°C (125°F). Entonces perdió el conocimiento por poco tiempo. Al despertar sintió que se desmayaba. Preocupado de que si se desmayaba de nuevo podría morir, le volvió a llamar al supervisor. El supervisor le dijo que permaneciera en la sala de calderas. La temperatura aumentó a 54 grados (130°F).

Después de esperar una ayuda que no llegaba, él salió de la sala de calderas a tomar aire unos minutos. La ayuda finalmente llegó cuando él estaba afuera. En poco tiempo, la ayuda estabilizó la caldera y finalmente bajó la temperatura. Smith fue destituido por insubordinación. El contrato de la unión no establece cláusulas específicas para este tipo de situaciones. La ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA), sin embargo, sí establece que cuando un empleado tenga una inquietud legítima por su vida o su seguridad en el trabajo, puede actuar en contravención de las instrucciones del supervisor y tomar medidas para ponerse a salvo.

Después de solicitar arbitraje, el Servicio de Arbitraje les proporcionó a la unión y al patrón la misma lista de árbitros. La unión revisó las decisiones anteriores de los árbitros, después clasificó a cada uno de ellos. La unión clasifica primero al árbitro que más probablemente emitiría un fallo favorable para el empleado, y aquellos que menos probablemente fallarían en favor del empleado los clasifica abajo en la lista.

La unión local se enteró de que un árbitro del panel había escuchado un caso de seguridad en calidad de juez. Ese juez revisó el caso y emitió una decisión en contra del empleado. El caso implicó al conductor de un tractor de remolque que estaba operando un camión de su patrón en un clima que era de 20°C bajo cero (-7°F) cuando fallaron los frenos del camión. El conductor se estacionó a un lado y le llamó a su supervisor para pedirle instrucciones. El supervisor le dijo al conductor que se quedara con el remolque y que iba de camino la ayuda. El patrón tenía miedo de que alguien se metiera en el camión o lo secuestrara. Mientras esperaba a la ayuda, se descompuso la calefacción del camión, haciendo que la temperatura de la cabina cayera por debajo del punto de congelación.

El conductor cayó dormido mientras seguía esperando. Cuando se despertó tenía las piernas embotadas. Preocupado por congelarse e incluso morir, volvió a llamarle al supervisor para explicarle sus circunstancias. El supervisor le volvió a decir que se quedara en el camión. Después de esperar 30 minutos más, le empezaron a hormiguar los brazos. Temiendo por su vida, el conductor desconectó la cabina del remolque y se alejó en la cabina en busca de calor. La ayuda llegó poco después de que él se fuera. La ayuda lo localizó en un restaurante cercano. Poco después, los frenos estaban reparados y el conductor pudo continuar su camino. Cuando regresó al almacén, el patrón lo despidió. El conductor declaró que OSHA debía proteger su empleo.

El juez que emitió la decisión en contra del empleado dijo que el conductor había sido despedido por negarse a seguir órdenes. El juez señaló que el conductor hubiera conservado su empleo si se hubiera quedado en el remolque. Sin embargo, quedarse en él era una grave amenaza contra su salud.

¿Quién, como representante de los trabajadores, elegiría al juez del caso de la vida real del conductor como árbitro para decidir nuestro caso ficticio de la sala de calderas? ¿Quién lo elegiría como árbitro de un caso que implicara a un taxista, un operador de calderas, una enfermera, un piloto de helicóptero representados por OPEIU en un ambiente laboral igualmente peligroso y que se enfrentara al despido de su empleo?

Los defensores de los trabajadores, cuando tienen la opción, deben de seleccionar a un árbitro que tienda a ver los casos desde el punto de vista de los trabajadores. Cuando el juez que emitió la opinión en el caso del conductor de camión fue nominado como magistrado en la Suprema Corte de Estados Unidos, yo me pregunté cuáles son los criterios seguidos para seleccionar a un candidato para ese importante puesto. ¿Por qué un defensor de los trabajadores nominaría a un persona que probablemente falle en favor de despedir a un empleado que se enfrenta a condiciones laborales que ponen en riesgo su vida, cuando OSHA permite que los trabajadores actúen por su propia sobrevivencia?

¡Ya llegó su próximo beneficio de la unión!

Anunciamos el beneficio de Universidad Gratuita de OPEIU



OPEIU se complace en presentar el más reciente beneficio de la unión para todos sus miembros: el beneficio de universidad gratuita de OPEIU. Tal como lo da a entender su nombre, los miembros de OPEIU y sus familiares ahora pueden obtener un título técnico *completamente sin costo alguno*.

Con todos los gastos que las familias trabajadoras tienen que cubrir estos días, es bueno saber que el costo de las colegiaturas y los libros de texto, siempre en aumento, no tiene que ser uno

de ellos. Si ustedes tienen hijos que se vayan a graduar de preparatoria y piensen asistir a la universidad, o si están buscando la forma de avanzar en su carrera, el beneficio de Universidad Gratuita puede ayudarlos. A partir de este verano, todos los miembros y miembros jubilados, así como cónyuges, hijos, nietos y dependientes de miembros de OPEIU, pueden obtener un título en línea en dos años sin costo alguno. Leyerón bien: universidad gratuita solo por el hecho de ser miembro de OPEIU al corriente.

OPEIU se asoció con el colegio comunitario Eastern Gateway para ofrecerles a sus miembros y sus familias acceso a sus clases en línea. Eastern Gateway es una institución pública acreditada y sin fines de lucro, cuyos planteles atienden el este de Ohio. Pero los miembros de OPEIU y sus familiares pueden inscribirse en el programa de aprendizaje a distancia, desde cualquier parte del país, y obtener un título técnico en línea y certificados de participación sin absolutamente ningún desembolso por colegiaturas, cuotas o libros electrónicos.

Para el otoño de 2017, los estudiantes tendrán la oportunidad de inscribirse en programas de nivel técnico en estudios generales, atención médica, administración de empresas, justicia penal, paralegal y educación de la primera infancia. Conforme aumente la demanda, OPEIU

seguirá buscando programas adicionales para satisfacer las necesidades de sus miembros.

Para quienes quieran transferir sus créditos a una universidad de cuatro años, los créditos obtenidos en Eastern Gateway están acreditados por el Acuerdo Estatal de Reciprocidad en Autorización (SARA), lo que hace que sea menos complicado transferirlos a una universidad estatal o pública. Antes de inscribirse en un colegio o universidad privados, le recomendamos que se ponga en contacto con la escuela privada respecto de la transferencia de créditos.

El semestre de otoño de 2017 empieza el 21 de agosto y las inscripciones terminan el 18 de agosto.

Vaya a FreeCollege.OPEIU.org o llame al 888-590-9009 para pedir más información.

Lo invitamos a aprovechar este valioso beneficio de su membresía en OPEIU. Conviene pertenecer a su unión.

El plazo límite para solicitar la reducción de deuda estudiantil en OPEIU es el 30 de junio



Ya se están recibiendo las solicitudes para el programa de reducción de deuda estudiantil de OPEIU para ayudar a los miembros y miembros asociados a liquidar su deuda estudiantil. El fondo proporciona cinco adjudicaciones de \$2,500 cada año a los miembros que hayan obtenido un título de técnico o licenciatura, que demuestren tener por

lo menos \$10,000 en deuda estudiantil y tengan una cuenta corriente.

El plazo para recibir solicitudes es el 30 de junio, así que preséntela hoy mismo. Visite opeiu.org y haga clic en la pestaña Recursos para miembros y beneficios de la unión para ver más información y la solicitud.

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

Un deseo para OPEIU

No sé si pueda encontrar palabras para decirles lo mucho que aprecio y amo a OPEIU. Todos ustedes han hecho mucho por mí y por mi Local 306. Sin su ayuda, sin sus conocimientos y su capacitación, yo no habría sobrevivido.

En cualquier momento en que yo necesitaba algo, ustedes estaban a mi lado para mostrarme, guiarme y enseñarme. Su apoyo durante nuestra huelga fue maravilloso y yo lo aprecié profundamente.

No voy a echar de menos a la compañía para la que trabajo cuando me retire en mayo, pero sí voy a extrañar a mi empleo en la unión y a la maravillosa gente que he conocido a lo largo de 36 años en conferencias y convenciones.

Mi deseo para la OPEIU es que siga creciendo su membresía, enseñando y capacitando a sus miembros para que tengan las mismas oportunidades que yo tuve.

¡Que dios los bendiga y los guarde! Si en algún momento yo pudiera hacer algo para ayudarlos, tengan la confianza de llamarme. Gracias por la hermosa placa y el reloj [OPEIU]. Los voy a atesorar toda la vida.

Los quiero a todos.

Pam George
Ex presidente
Local 306
Amarillo, Texas

Difundiendo el mensaje de la unión por la radio

El equipo Union Edge quiere agradecer sinceramente al presidente Richard Lanigan y a la OPEIU por su patrocinio de radio laboral en [Washington] D.C., y otras 30 estaciones de radio en todo el país. ¡Siempre estamos a su lado para ayudar!

En solidaridad,

Charles, Angela, Brittany, Carol y Laura
Union Edge
Pittsburgh, Pa.

Nota del editor: Visite theunionedge.com para escuchar en vivo o encontrar una estación en su área. También hay podcasts disponibles en iTunes y SoundCloud.

La Local 407 reconoce la generosidad de Bristow con sus miembros

Quisiera hablar de la carta [enviada por la Local 407] y publicada en la última edición de White Collar de OPEIU [Número 533, invierno 2017]. Hay una frase en la carta que dice: "Nuestra compañía no se acercó a nuestros miembros, pero afortunadamente contamos con el apoyo de muchas personas amables y maravillosas de OPEIU". Al momento de redactar esa carta, la junta ejecutiva de la Local 407 no estaba al tanto de la generosidad que la compañía había mostrado con los empleados que fueron afectados por la inundación.

A nombre de la junta ejecutiva, yo quisiera extender mis más sinceras disculpas a la gerencia de Bristow que hizo posible que estos empleados tuvieran tiempo libre con goce de sueldo para cuidar de sus familias y sus bienes durante esos tiempos tan adversos. También quisiera disculparme con los empleados que pudieran haberse sentido ofendidos con el comentario tal como fue redactado.

Presentado con todo respeto,

Paul Rivait
Presidente
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.

EN ESTE NÚMERO

El nuevo plan 401(k) de OPEIU ofrece las tarifas más bajas posibles	Página 5
Los activistas se dedican a incrementar el poder de la unión a través de la organización	Página 8
La paciencia permite un acuerdo con las enfermeras de McLaren Greater Lansing	Página 20
Maureen Colvin es elegida para dirigir la Local 11	Página 22

La principal prioridad del nuevo 401(k): Las cuotas más bajas posibles.



El programa nacional 401(k) de OPEIU está por lanzarse pronto y les ofrecerá a los miembros una solución de ahorro para el retiro de bajo costo y abundante en características a través de sus patrones. A diferencia de los fondos tradicionales con fecha fija

y una estrategia de riesgos común para todos, el plan de OPEIU se ajustará a la tolerancia a los riesgos y la fecha planeada de retiro de cada miembro, haciendo énfasis en inversiones prudentes y razonable. E igualmente importante, el plan de OPEIU se enfocará en reducir las tarifas administrativas. “A lo largo de la vida de una persona promedio, ella paga el equivalente del salario de tres años por concepto de tarifas en los planes 401(k) tradicionales”, precisa el presidente Richard Lanigan. “El plan de OPEIU reducirá sustancialmente esas tarifas”.

Lisa Blake, vicepresidenta internacional y presidenta de la Local 42 comentó con White Collar por qué va a participar su unión local.

“El impacto del nuevo 401(k) de OPEIU va a ser fenomenal para los miembros de la Local 42 que actualmente tengan sus fondos en otro plan patrocinado por la local”, aseguró Blake. “El nuevo plan nos ofrecerá cuotas más bajas y el beneficio de una administración profesional.

“Nuestros miembros están pagando demasiado en cuotas con nuestro plan actual y eso simplemente es inaceptable”, agregó Blake. “El nuevo plan 401(k) de OPEIU va a corregir esto y será útil en las negociaciones colectivas. Mi esperanza es negociar cláusulas que le permitan al patrón fusionar cualquier de sus planes con el plan de OPEIU. Esto nos proporcionará un instrumento adicional en la mesa de negociaciones, ya que muchos patrones no quieren ofrecer planes 401(k) debido a que ellos tendrían que administrarlos.

“Además, los miembros del consejo de administración de nuestros patrones no quieren hacer sus deberes debido a la responsabilidad y su falta de verdadera experiencia en pensiones y 401(k). Ha sido muy difícil para mí hacer que acepten los administradores del patrón y el nuevo plan 401(k) de OPEIU va a remediar esta situación también”, agregó Blake.

Observatorio laboral estadounidense

OPEIU apoya la campaña Nabisco 600 para mantener los buenos empleos en E.U.A.

Ha pasado un año desde que se lanzó la campaña y OPEIU mantiene su solidaridad con la campaña Nabisco 600 de Trabajadores de Panadería (BCTGM) para conservar los empleos en las plantas de Nabisco en los Estados Unidos, en lugar de que se envíen a México.

Hace un año, 600 miembros de la Local 300 de BCTGM fueron despedidos de su empleo en la panadería de Nabisco-Mondelez en Chicago. Esos empleos fueron enviados a Salinas, México, donde los trabajadores ganan apenas \$12 al día. Nabisco-Mondelez es una corporación multinacional de \$30,000 millones, y su codicia ha resultado enormemente problemática para nuestros compañeros de la unión.

Apoye a nuestros hermanos y hermanas de Nabisco-Mondelez revisando las etiquetas. Si el producto está hecho en México, no lo compre y hable con el gerente de la tienda para exigir que venda productos hechos en los Estados Unidos. Muéstrela que los trabajadores estadounidenses se niegan a aceptar el envío de empleos al extranjero y que no apoyan a corporaciones que dividen a los trabajadores, destruyen comunidades y reducen el nivel de vida de millones de personas.

¡APOYE LOS EMPLEOS ESTADOUNIDENSES!

¡REVISE LA ETIQUETA!

NO COMPRE botanas Nabisco/Mondelez hechas en México y dígame al gerente su tienda que maneje **SOLO PRODUCTOS HECHOS EN ESTADOS!**

REVISE LA ETIQUETA para ver si vienen estos dos indicadores:

1 Revise si aparecen las palabras "Made in Mexico":

2 Revise el código de identificación de la planta:

NO COMPRE:

- MM = Monterrey, Mexico
- MS = Salinas, Mexico

SI COMPRE:

- AE = Chicago
- AH = Portland, Ore.
- AP = Fair Lawn, N.J.
- AX = Atlanta
- AZ = Richmond, Va.
- XL = Naperville, Ill.

www.fightforamericanjobs.org

Kara Sheehan de la Local 298: Defensora de los derechos de los trabajadores y de las mujeres

Kara Sheehan es una excelente organizadora y directiva de Líderes Laborales Activos Jóvenes de Texas, conocida como YALL, y miembro de la Local 298 de OPEIU y del grupo de trabajadores jóvenes Rising Stars. Revisen sus consejos para líderes sindicales jóvenes.



Kara Sheehan

Conozcan a Kara Sheehan, organizadora de campo en AFL-CIO de Texas y miembro de la Local 298 de OPEIU. Antes de integrarse en la AFL-CIO, Sheehan trabajó con el Proyecto de Defensa de los Trabajadores, en otros grupos progresistas locales de Austin y en el Concejo Municipal de Austin.

Ella nació en el movimiento laboral. Tanto sus padres como sus abuelos la criaron con los valores de solidaridad y de los movimientos interseccionales.

“Kara es ávida y entusiasta por cambiar el rostro del trabajo, para que sea más incluyente y representativo de la población de Texas”, señala Lee Forbes, su colega en la AFL-CIO de Texas. “Su inquebrantable pasión y dedicación a elevar a los trabajadores jóvenes, especialmente a las mujeres, no solo es admirable sino también impresionante.”

En enero, bajo la dirección de Kara, Texas YALL celebró su primera conferencia a nivel estatal. Casi cien personas acudieron a la reunión; el 20 de enero salieron a las calles a defender sus valores.

Julia Kranzthor comentó de Sheehan: “A través de su trabajo en la AFL-CIO, Kara es abanderada de los derechos de los trabajadores, de las mujeres y de los inmigrantes. Lo que no puede encajar en su semana de trabajo, lo hace como voluntaria. Es una alegría y una inspiración estar cerca de ella, siempre animando a todos a ser mejores y a trabajar más. Ella es en verdad una joven organizadora muy especial”.

Ya que los jóvenes constituyen una proporción mayor de la fuerza de trabajo y de la población votante, Sheehan piensa que las uniones necesitan atraer a más jóvenes, y eso es exactamente lo que ha estado haciendo en Texas. Ahora existen grupos de jóvenes trabajadores en Austin, Dallas y Houston, y está creciendo el número de personas activas.

¿Qué consejo les da Sheehan a los jóvenes miembros de la unión, los activistas y el personal? “Cada día presenta sus propios retos, pero no hay que rendirse. Hay gente que quiere apoyarnos y asegurarse de que tengamos éxito. ¡Encuentren a esa gente! Y recuerden, esto es un movimiento e implica a muchas personas y opiniones. Si bien puede ser frustrante y problemático, depende de nosotros que sigamos adelante. Mientras más luchemos, más cambios veremos”.

OPEIU se enorgullece de haber presentado a Kara en el primer blog de la AFL-CIO Perfiles de mujeres que trabajan. Artículo reproducido con autorización.

Aproveche las oportunidades de la Capacitación en Organización de OPEIU

OPEIU ha hecho el compromiso de ofrecer capacitación a cualquier líder, miembro o activista de la unión que desee aprender a llevar a otros los beneficios de pertenecer a la unión. A lo largo de todo el país, nuestros miembros nos están tomando la palabra y aprovechando la valiosa capacitación ofrecida a través de OPEIU, el Organizing Institute de la AFL-CIO y otros programas de capacitación laboral.

Con el apoyo de OPEIU, Lisa Blake, vicepresidenta internacional y presidenta de la Local 42, y de Nina Brooks, miembro de la Junta Ejecutiva, asistieron al Organizing Institute celebrado recientemente en Chicago, donde numerosos activistas sindicales de OPEIU y otras uniones aprendieron los pormenores de la organización en un clima que rápidamente se está volviendo antisindicalista y en favor de trabajar por menos.

“Durante los tres días de capacitación, los asistentes aprendieron a hablar con los trabajadores de tal forma que no vean a las uniones como un tercer partido, sino para que entiendan que ellos son la unión”, explicó Blake. “Aprendimos a hacer que los miembros participen en las negociaciones contractuales con los patrones y a ayudarlos a ver que no pueden esperar a que actúe la unión, sino que deben participar para que la unión incremente su fuerza y su poder en la mesa de negociaciones.

El Organizing Institute también les proveyó a los participantes conocimientos para ponerse en contacto directo con la gente y pedirle que sea parte de un equipo de trabajadores que se integren en la unión, a fin de hacer la diferencia en su lugar de trabajo”, agregó Blake. “La capacitación fue en extremo valiosa y útil para hacer crecer a OPEIU. Pensamos aprovecharla para hacer la diferencia en la Local 42 y los trabajadores en Michigan”.

Si usted o su unión local están interesados en aprovechar una capacitación similar, pónganse en contacto con la directora de organización, Cindy Schu en frontdesk@opeiu.org.

La Local 100 refuerza la membresía de la unión



Los miembros de la Local 100 de OPEIU y funcionarios de la Asociación de Supervisores de Gobierno de Florida (GSAF) están tomando medidas firmes para reforzar la membresía de la unión, como parte de las próximas negociaciones contractuales. El contacto con los miembros se está llevando a cabo con visitas en su casa y en su trabajo, como se muestra. De izquierda a derecha, vemos a Robert Prymus Jr., miembro de la junta de la Local 100; el abogado Don Slesnick; primer vicepresidente Otto Castillo; vicepresidente internacional y presidente de la Local 100 Greg Blackman; segunda vicepresidenta Fredricka Green; secretario-tesorero Walter Clarit Jr. y miembro activo Félix Hernández.



Lisa Blake, vicepresidenta internacional y presidenta de la Local 42, derecha, y Nina Brooks, miembro de la Junta Ejecutiva.



Miembros de OPEIU de las Locales 40, 101, 179, 393 y 713 asistieron al Organizing Institute celebrado en Atlanta. De izquierda a derecha, vemos a Dina Carlisle, vicepresidenta de la Local 40 de la Unidad McLaren Macomb; Phyllis Garrett (con el brazo levantado), miembro de la local 713; Lynda Eckstrom, presidenta de la Local 393; Deborah Hogan, presidenta de la Local 713 LERC; Brandon Anderson presidente y Steve Coffman, secretario tesorero de la Local 179; Jeff Morawski, presidente de la Local 40; Jeremiah Edmond, presidente de la Local 101, y Zolanolo Taylor, miembro de la Junta Ejecutiva.

Los activistas de OPEIU se dedican a incrementar el poder de la unión a través de la organización.

Miembros, líderes y personal de OPEIU se reunieron del 27 al 30 de abril en Memphis, Tennessee, en la Conferencia Educativa Sureste-Suroeste, para elaborar estrategias para organizar a los nuevos miembros y reforzar las uniones locales, incrementando su poder en el centro de trabajo. Desde cómo llevar a cabo la orientación para nuevos miembros hasta

involucrar a más miembros en la unión a través de la creación de equipos y el desarrollo del liderazgo, estos activistas de OPEIU demostraron que somos más fuertes trabajando juntos!

Revise la pestaña de recursos locales de la unión en **opeiu.org** para ver materiales útiles que puede usar en las campañas de organización interna de su unión local.



Joan McLean, secretaria-tesorera Local 101, izquierda, Miramar, Florida, y vicepresidenta internacional y presidenta y gerente comercial de la Local 277 Becky Turner, Ft. Worth, Texas, elaboran estrategias para hablar con miembros en potencia sobre los beneficios de pertenecer a la unión.



De izquierda a derecha, Nick Galipeau, director de organización de la Local 153 de Nueva York; representante internacional sénior Paul Bohelski y vicepresidente internacional y presidente de la Local 4873 de ITPEU-OPEIU de Savannah Dennis R. Arrington.



Vicepresidenta de la Asociación de Enfermeros de Florida (FNA)/OPEIU Local 713 Matt Price, RN, y secretaria Marcia Stroud, RN.



En el sentido de las manecillas, el gerente comercial de la Local 6 de Boston George Noel, vicepresidente de la Local 179 de Chattanooga Devin York, miembro de la Junta Ejecutiva de ITPEU-OPEIU Local 4873 Lena Bailey, presidenta de la Local 251 de Albuquerque Bernadette Ramirez, subgerente comercial de la Local 153 John Edmonds, presidente de la Local 179 Brandon Anderson y la administradora de la Local 6 Christine Richards analizan la elaboración de planes para reforzar sus uniones locales a través de la creación de membresía.



Presidenta del Consejo de Enfermeras OPEIU y presidenta de la Local 22 Paige Yates, RN, y Steward Kris Teed, RN, de Little Rock, Arkansas.



El presidente de la Local 102 Mark Souza, en el podio, y el vicepresidente Alan Hauenstein analizan sus planes para incrementar la membresía entre instructores de vuelo y operadores de helicóptero en Fort Rucker en Alabama.



Secretaria-tesorera de la Local 381 Linda Smith, izquierda, y presidenta Debra Graumann de Oklahoma City.



La presidenta de la Local 334 de Virginia, Suzanne Clements, izquierda, y las administradoras de la Local 13 de Missouri Lorie Lane y Lee Tweedy, en el micrófono.

Continúa en la página 11

HISTORIA DE

PROGRAMAS FAMILIARES DE LA UNIÓN



DESCUENTOS AT&T

Descuentos exclusivos en inalámbricos, sólo para miembros de la unión.*



TARJETAS DE CRÉDITO

Diseñadas para satisfacer las necesidades de los miembros de la unión.**



PROGRAMA DE HIPOTECAS

Protecciones y beneficios que no encontrará en ninguna otra parte.



RENTA DE AUTOS

Obtenga hasta 25% de descuento en las tarifas de renta de autos.



*15% EN EL COSTO MENSUAL DEL SERVICIO DE PLANES INALÁMBRICOS CALIFICADOS: Disponible sólo para miembros actuales de uniones calificadas miembros de AFL-CIO, otros individuos autorizados asociados con sindicatos elegibles y otras organizaciones patrocinadoras con un acuerdo calificado. Debe proporcionarse una prueba aceptable de la membresía en la unión, como tarjeta de membresía de su unión local, un recibo de pago que muestre la deducción de las cuotas, o la Tarjeta de Descuento de Miembro Union Plus y suscribirse al servicio bajo una cuenta individual por la cual el miembro será personalmente responsable. La oferta depende de la verificación en la tienda del estatus del miembro de la unión. El descuento sujeto a acuerdo entre Union Privilege y AT&T y puede ser interrumpido, cambiado o discontinuado sin previo aviso. El descuento se aplica solo para cargos de servicio mensual recurrentes de planes calificados de voz y datos, que no estén por encima del presupuesto. No disponible con planes de voz y datos ilimitados. Para Family Talk, aplica sólo a la línea primaria. Para todos los planes de Mobile Share, aplica sólo para el cargo del plan mensual de planes con 1 GB o más, no a cargos mensuales adicionales de acceso de dispositivos. Aplican restricciones adicionales. Puede tomar hasta 2 ciclos de facturación después de confirmarse la elegibilidad y no aplicará a cargos previos. Aplicado después de la aplicación de cualquier crédito disponible. Puede no combinarse con otros descuentos por el servicio. Visite unionplus.org/att o comuníquese con AT&T al 866-499-8008 para pedir detalles.

** Se aplican ciertas restricciones, limitaciones y calificaciones a estas concesiones. Puede obtener información adicional y consultar los criterios de elegibilidad en UnionPlus.org/Assistance. Se requiere aprobación del crédito. Se aplican términos y condiciones. Las tarjetas de crédito Union Plus son emitidas por Capital One, N.A., de conformidad con una licencia de MasterCard International Incorporated. Capital One N.A. no es responsable del contenido de este mensaje ni de los productos y servicios mencionados de terceras partes. La marca MasterCard es marca comercial registrada de MasterCard International Incorporated.

Visite unionplus.org



Los activistas de OPEIU se dedican a incrementar el poder de la unión a través de la organización.

Viene de la página 9



El gerente comercial de la Local 6 George Noel y la vicepresidente internacional y presidenta de la Local 42 Lisa Blake de Michigan, compartieron con la conferencia la experiencia de su local creando una campaña de organización interna exitosa.



De izquierda a derecha, la secretaria-tesorera de la Local 277 de Ft. Worth Linda Gonzalez, el delegado de Local 2001 de Knoxville Jim McDaniel y el vicepresidente de la Local 277 Gene Patton analizan estrategias para convertir los problemas y desafíos a los que se enfrentan los miembros en oportunidades de hacer crecer la membresía de sus locales y su fuerza en el lugar de trabajo.



El vicepresidente internacional y presidente de la Local 100 Greg Blackman de Florida actualiza a los participantes en la conferencia sobre el plan 401(k) de OPEIU. Vea más detalles sobre el nuevo plan en la página 5.



La presidenta de la Local 306 Tiffany Sturkie, en el podio, esboza las metas y estrategias clave de su local para traer más miembros a la unión en Amarillo, Texas. También aparecen Karen West, secretaria-tesorera interina de la Local 306, izquierda, y Bernardette Ramirez, presidenta de la Local 251.

REPORTAJE DE PORTADA





Las enfermeras de OPEIU llegan al Capitolio

Más de 120 miembros de OPEIU, entre ellos miembros del Consejo de Enfermeras OPEIU, invadieron el Capitolio para hacer escuchar su voz.

Enfermeras de OPEIU tomaron el Capitolio para exigir leyes seguras de personal de enfermería

Estamos luchando para proteger su salud, sus familias y sus bases electorales

Enfermeras de OPEIU de todo el país llegaron al Capitolio el 5 de mayo para reunirse con sus legisladores y exigir leyes con una proporción adecuada entre enfermeras y pacientes, destinadas a proteger a las enfermeras, los pacientes y sus familias.

Las enfermeras de OPEIU, representadas por el Consejo de Enfermeras de OPEIU (ONC), reunieron a enfermeras de todo Estados Unidos para despertar la conciencia pública de los peligros que representan los bajos niveles de personal de enfermería en hospitales y clínicas médicas. Estas reuniones constituyeron el fundamento de esfuerzos de cabildeo continuos a nivel estatal.

“La mayoría de la gente no está consciente de que no hay límites en el número de pacientes que pueden asignarle a una enfermera”, explica la vicepresidenta de ONC Julie Murray, RN y delegada principal de la Local 459. “California es el único estado que tiene en la ley una proporción de enfermeras y pacientes, y Massachusetts tiene una para terapia intensiva, pero eso es todo.

“Esta es una cuestión que afecta a todos”, continuó Murray. “Todos van a ser pacientes algún día o tendrán a un ser querido que será paciente, y los estudios son muy claros en que los errores médicos son la tercera causa principal de muertes en Estados Unidos. Si se asigna una sola enfermera a demasiados pacientes, no va a poder brindar una buena atención al paciente, y eso puede ser la diferencia entre la vida y la muerte.

“Aquí hay una estadística impresionante”, indicó Murray. “La diferencia entre una proporción de 4 a 1 entre pacientes y enfermeras y una proporción de 8 a 1 es de aproximadamente 1,000 muertes”.

Se han propuesto leyes pero no se ha actuado al respecto, por lo que las enfermeras de OPEIU fueron a Washington a convencer a los legisladores de la urgente necesidad de proteger a sus representados apoyando dicha legislación, tanto a nivel nacional como estatal. California ha puesto el ejemplo y demostrado que promulgar una proporción segura entre pacientes y enfermeras no constituye ninguna carga financiera adicional para el hospital. De hecho, limitar el número de pacientes bajo el cuidado de una enfermera ahorra dinero pues los pacientes reciben la atención que necesitan y se reduce el número de muertes y de reingresos debido a complicaciones.

“Las enfermeras están en la línea de fuego de la seguridad del paciente y, sin embargo, cada vez se les pide que hagan más con menos recursos”, precisó Paige Yates, RN, presidenta de ONC y presidenta de la Local 22. “En muchos casos, la administración del hospital y los ejecutivos de las corporaciones no escuchan sus inquietudes y se pone en riesgo la vida de los pacientes, por no hablar de la seguridad y la salud de los propios profesionales de enfermería.

La diferencia entre una proporción de 4 a 1 entre pacientes y enfermeras y una proporción de 8 a 1 es de aproximadamente 1,000 muertes.

“La legislación para establecer proporciones de pacientes y enfermeras a nivel nacional se ha visto entorpecida por los grandes intereses económicos y las asociaciones que se preocupan poco por las enfermeras y los pacientes y mucho por sus ganancias. Es por eso que las enfermeras de OPEIU vinieron a Washington, a exigir a nuestros legisladores que escuchen a la fuerza de trabajo en atención médica más grande de Estados Unidos –las enfermeras– y que impongan una proporción segura de pacientes y enfermeras en sus estados”, declaró Yates. “Nuestros funcionarios electos tienen que entender que es su salud, sus familias y su base electoral lo que estamos luchando por proteger”.

Muchas de las enfermeras reportaron resultados positivos a raíz de sus reuniones, y el personal del Congreso les aseguró que estudiaría más a fondo la cuestión. Y otras enfermeras hicieron planes para continuar el debate con los legisladores y su personal en sus distritos de base en el curso de los próximos meses.

La reunión del Consejo de Enfermeras OPEIU se celebró en conjunción con la Conferencia Educativa Norte Centro-Erie/Noreste. Dirigentes y activistas sindicales desde Nueva York a Wisconsin, y del sur a Virginia, acompañaron al ONC en la jornada legislativa en el Capitolio, reuniéndose con sus representantes para discutir cuestiones de importancia para los miembros de sus uniones locales, como la protección del seguro médico, el seguro social y Medicare, así como combatir la amenaza de las llamadas leyes de “derecho al trabajo”, que restringen el acceso a salarios más altos y mejores beneficios derivados de la negociación colectiva.



De izquierda a derecha, el delegado de la Local 6 de Boston Steward Fritz Asuncion y la miembro de la junta ejecutiva de la Local 153 de Nueva York Brenda St. John, el representante comercial Dan Ross, el gerente comercial Michael Goodwin, el gerente comercial asistente John Edmonds, el director de organización Nick Galipeau y el representante comercial sénior Seth Goldstein. El grupo se reunió con la oficina del senador federal Charles Schumer (D-NY).



Enfermeras y activistas miembros de OPEIU de todo el país se reunieron en el Capitolio para decirles a los legisladores que protejan a sus bases apoyando una proporción obligatoria adecuada entre pacientes y enfermeras. Llevaban camisetas en las que exigían "Personal seguro ya".



Miembros de la Asociación de enfermeras de Florida (FNA) Local 713 de OPEIU se reunieron con Christen Kapovic, miembro del personal del representante federal Bill Posey (R-Fla.).



Norma Moore, secretaria de actas de la Local 391 de Chicago, izquierda, y la administradora Sabrina Elms se preparan para reunirse con personal de la oficina del senador federal Richard Durbin (D-III.) para analizar temas relacionados con la atención médica y la educación.



De izquierda a derecha, el presidente de la Local 40 Jeff Morawski, la tesorera Joanne Czeiszperger, el administrador Marty VanDerHeyden, la vicepresidenta de Unidad CHMC Josephine Walker, el secretario de actas Joe Smithson y la vicepresidenta de McLaren Macomb y secretaria-tesorera de ONC Dina Carlisle se preparan para reunirse con el representante federal Sander Levin (D-MI).



De izquierda a derecha, la secretaria de actas de la Local 494 Hollie Nicole Smith, el vicepresidente Joe Mason, la secretaria-tesorera y secretaria de actas de la Local 393 Julie Garcia y la presidenta de la Local 494 Kris Bucci se preparan para reunirse con sus representantes de Michigan.

Continúa en la página 16

¡Sé el cambio que quieres ver!

Viene de la página 15

Las enfermeras de OPEIU son exactamente como usted: gente que trabaja con pasión por mejorar sus condiciones de trabajo y sus comunidades. Están poniendo en práctica su pasión al decirles a sus representantes que quieren leyes que las protejan a ellas y a sus pacientes.



¿Usted y sus compañeros están experimentando un problema en el lugar de trabajo que pudiera resolverse a través del proceso político? ¿Ha habido un cambio reciente en las leyes que sea perjudicial para usted y sus miembros? ¿Le preocupa el futuro de la atención médica, el seguro social, la inmigración, la difusión de las injustas leyes de “derecho al trabajo” o el envío de empleos al extranjero? Entonces quizá sea tiempo de que participe y les diga a sus representantes cómo pueden –y deben– ayudar.

Recuerde que, si nuestras enfermeras de OPEIU pueden hacerlo, ¡usted también puede! Participe en los esfuerzos de su unión para exigirles a sus representantes electos que protejan a los trabajadores en su estado natal.

- 1 IDENTIFIQUE** su asunto o idea.
- 2 INVESTIGUE** su asunto o idea: ¿Ha estado recibiendo atención de los medios? ¿Hay legislación pendiente?
- 3 DEFINA** su meta: ¿Solo quiere crear consciencia o quiere resolver el problema mediante un proyecto que se convierta en ley o adoptando una nueva regulación?
- 4 PROPONGA** una solución: Una vez que se haya preparado, participe con su unión local escribiendo cartas, enviando correos electrónicos, llamando o incluso visitando a sus legisladores para exponer sus argumentos.

Nuestros funcionarios electos trabajan para nosotros. Cerciérese de que rindan cuentas y de que hagan su trabajo de representarnos a todos nosotros, no solo a los intereses de los ricos y poderosos.

Una enfermera es la nueva cirujana general

Una enfermera fue nombrada para desempeñarse como cirujana general; ella es apenas la segunda enfermera que ocupa este importante cargo.

La contraalmirante Sylvia Trent-Adams era enfermera oficial en el ejército y enfermera investigadora en la Universidad de Maryland. En 1992, ella ingresó en el Cuerpo de Oficiales del Servicio Sanitario Público y fue administradora asociada asistente de la oficina de VIH-SIDA de la Administración de Recursos y Servicios de Salud antes de ser cirujana general asistente.

“Es una victoria para las enfermeras en una arena política incierta”, comentó Julie Murray, RN, vicepresidenta del Consejo de Enfermeras de OPEIU y delegada en jefe de la Local 459.

“Necesitamos tener más enfermeras en puestos políticos altos para impactar la legislación sobre enfermería.

“Tenemos la esperanza de que ella aprovechará su cargo para llamar la atención sobre importantes prioridades de salud pública, como la proporción adecuada entre pacientes y enfermeras y otras cuestiones de seguridad que afectan directamente a nuestras enfermeras y sus pacientes, que están en la línea de fuego”, agregó Murray.

La almirante Trent-Adams es la primera cirujana general que no es médico. El único otro enfermero nombrado cirujano general, Dr. Richard Carmona, que se desempeñó con el presidente George W. Bush, también era médico.



La contraalmirante Sylvia Trent-Adams

El Consejo de Enfermeras de OPEIU reelige a sus funcionarios



El Consejo de Enfermeras de OPEIU 2017 reeligió como presidenta a Paige Yates, RN, presidenta de la Local 22; a la jefa delegada de la Local 459 Julie Murray, RN, como vicepresidenta; y a la vicepresidenta de la Local 40 Dina Carlisle, RN, como secretaria-tesorera para otro periodo de tres años.

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.

En anciano estadista de OPEIU sigue trabajando en favor de su unión

Charles Ponti de OPEIU se desempeñó en la local 153 de Nueva York durante más de 77 años antes de retirarse en 2014 y sigue profundamente involucrado en la organización que fundó, la Asociación de Retirados de la Local 153. Ponti celebró su cumpleaños número 104 el 3 de junio. Lo que sigue es una entrevista con una revista local de Charlie, Downtown Rutherford, en honor de su centenario (¡más cuatro años!).

El inspirador Charles Ponti

Entrevista realizada por Jennifer Mariano Ersalesi

Charles Ponti es un tesoro nacional y una inspiración para todos nosotros que seguimos sus huellas: es veterano de guerra, sindicalista modelo y buen cristiano. ¡Y nunca de los nunca llegó tarde al trabajo! Sus amigos y ex colegas, como Michael Goodwin [ex presidente internacional y actual gerente comercial de la Local 153], dicen cosas como esta: “Charlie ha vivido toda su vida con dignidad, respeto y trabajo duro.” Por cierto, ¿ya mencionamos que Charlie tiene 104 años de edad?

Después de trabajar durante 77 años con la Local 153 de OPEIU, Charlie se retiró a los 101 años, el 31 de diciembre de 2014. Charlie ha logrado muchas cosas y ha tenido muchísimas experiencias a lo largo de su vida.

Downtown Rutherford: No hay páginas suficientes en toda esta revista para hablar con todo detalle de su extraordinaria vida. Empecemos antes de la segunda guerra mundial, cuando empezó a adquirir la habilidad que aplicaría a lo largo de su dilatada carrera.

Charlie Ponti: En 1937, a mi hermano mayor Michael le pidieron que ingresara en la Federación Americana de Estenógrafos, Mecanógrafos, Contadores y Asistentes, Local Federal 20940. Poco después le preguntaron si conocía a alguien que pudiera ayudar. Él me contrató. A partir de entonces empezó a ayudar a que se sindicalizaran los empleados de oficina. Recuerdo que iba a Brooklyn, a la tienda departamental Loeser’s, con todos esos hombres que estaban determinados a llamar la atención sobre nuestros esfuerzos organizativos. Teníamos muchos globos de colores llenos de helio en nuestras oficinas centrales de Fulton Street. Marchamos por la calle con ellos y después entramos en Loeser’s por la puerta trasera. La tienda estaba cerca de una escuela católica y todos los niños estaban saliendo de la escuela a la hora del almuerzo. Les dimos a los niños algunos globos y ellos marcharon por la tienda con nosotros durante una gran venta. Nosotros éramos tantos y había tantos niños que empezaron a tumbar a los clientes y los estantes de ropas. ¡Tiene que haber habido como 200 niños ahí! Llamaron a la policía, pero nosotros nos fuimos antes de que descubrieran quiénes habían causado todo ese disturbio. A los policías solo les quedó sacar de la tienda a los niños y los globos. Toda la experiencia con estos organizadores fue como un bautizo de fuego. Yo miraba y aprendía. Esos hombres sabían lo que estaban haciendo, y yo empecé a aprender a representar a trabajadores de cuello blanco. Una vez que habíamos creado una unión, nos separábamos en grupos pequeños –uno para electricistas, otro plomeros, etcétera– y cada uno de nosotros tenía un grupo para manejar.

Servir en el ejército durante la segunda guerra mundial debe haber sido tanto un desafío como una experiencia educativa para usted.

Mis hermanos Neil, Fred, James y yo fuimos reclutados en el ejército de Estados Unidos. Yo fui asignado a la XXXII división de infantería. Después de terminar el entrenamiento básico, que a veces era extenuante, yo fui apostado en la Nueva Guinea Holandesa. De ahí, terminé en Luzón,

en las Filipinas. [Se ríe] Una historia muy interesante. Una mañana, cuando estaba estacionado en la Nueva Guinea Holandesa, estaba sentado a la mesa tomando el desayuno con unos siete tipos que todavía no habían sido asignados a ninguna compañía. El capitán llegó y se sentó junto a mí. Nos dijo que necesitaba un voluntario que se hiciera cargo del cuartel general. No hubo ningún voluntario. El capitán se frustró y nos volvió a preguntar por segunda vez. Ya que él estaba sentado a mi lado, pensé que más me valía decir que sí, ya que probablemente de todos modos me iba a ordenar que lo hiciera. Él me aseguró que no lo iba a lamentar. Me llevaron en un jeep a la cima de las montañas. Ahí había cuatro generales en el cuartel general. Alexander, uno de los generales, me dio una lista de lo que había que hacer. Yo iba a estar a cargo de todo, pero él me dijo, sin ninguna ambigüedad, que no repitiera nada de lo que viera o escuchara. Con el tiempo, Alexander se fue del cuartel general y otro general tomó su lugar, el general brigadier Harry H. Baird. Él me dijo lo mismo: “Olvídate de todo lo que veas o escuches aquí”. Todos los generales solían reunirse en una gran sala de conferencias. Un día noté que la puerta de la sala de conferencias no estaba cerrada con llave. Supe que eso no podía ser bueno. Entré para asegurarme que nadie se quedaría encerrado adentro al cerrar yo la puerta y vi un enorme mapa en la pared con alfileres que mostraban dónde estaba la armada, dónde podía encontrarse el enemigo, los puntos de ataque, etcétera. Eso era información altamente confidencial, así que cerré la puerta con llave y jamás dije una sola palabra.

¡Era un secreto muy grande que guardar!

Todavía recuerdo el fin de la guerra. Pude notar que algo estaba sucediendo cuando uno de los generales reveló que tenía que ir a bordo del USS Missouri. Truman era el presidente y él sabía que el siguiente paso era atacar Japón, y que si lo atacábamos, perderíamos cien mil hombres. Él no quería perder a nuestros hombres, así que aceptó soltar la primera bomba atómica. Esa noche, el B-17 despegó y lanzó la primera bomba. Cuando salieron los periódicos al día siguiente,

vimos la foto de la nube en forma de hongo en tinta azul. Al día siguiente lanzaron la segunda bomba y Japón se rindió. Truman salvó cien mil vidas. Cuando los japoneses estaban rodeados en la bahía de Manila, hundimos su armada y los obligamos a salir del mar. El general Tomoyuki Yamashita les dio a sus hombres la orden de seguir combatiendo, pues de lo contrario serían fusilados por la espalda. Nosotros los estábamos matando, pero los soldados japoneses siguieron combatiendo como se les había ordenado. Los acorralamos en el océano y Yamashita ondeó la bandera blanca. Él fue capturado. Había caído en desgracia, así que se arrancó las medallas y las tiró al suelo.

¿Fue difícil para usted ver lo que hizo la guerra a sus compañeros en el ejército?

Cuando estaba estacionado en Manila, tuve un amigo que dormía en la litera junto a la mía. Los dos estábamos de guardia y nos alternábamos los turnos. Una noche, él salió para hacer la guardia y me dijo: “Luego regreso.” Pero no regresó jamás. Yo tuve el honor de enviarle todas sus pertenencias personales a su esposa. Solo habían estado casados desde hacía seis meses. Él llevaba \$1.60 consigo; los metí en un calcetín y se los envié por correo a su esposa. Nunca tuve la oportunidad de conocerla para decirlo lo extraordinario que había sido su esposo. Eso lo lamento mucho.

Yo salí de la guerra básicamente indemne. Pero no todos fueron tan afortunados.

¿Sufrió alguna lesión estando en servicio?

Yo fui uno de los pocos afortunados. Cuando el grupo médico nos examinó antes de irnos a casa, descubrieron que tenía perforado el tímpano. Yo perdí el oído. Pero cuando llegué a casa supe que había otros en peores condiciones. Mi hermano fue uno de ellos. Yo lo visitaba en el hospital del ejército. Él había sufrido mucho y había perdido 22 kilos de peso. Estaba tan débil que no podía comer por sí mismo. Las enfermeras no le tenían mucha paciencia; no querían dedicarle el tiempo a alimentarlo lentamente, así que yo lo hacía. Iba todos los días al mediodía para darle de comer. A mí me daba mucha tristeza ver por todo lo que estaban atravesando esos pacientes, especialmente mi hermano.

Después de regresar a casa de la guerra, usted se casó con su esposa Carolyn y se fue a Nueva York a seguir con su trabajo en la Local Federal 20940. Sin embargo, terminó en la Local Federal 23076.

Con mi experiencia con las uniones antes de la guerra, yo sabía que las votaciones en las uniones eran importantes. Yo me aseguraba de que todos los empleados fueran a votar. También sabía que había que mantener informados a todos los trabajadores. Yo lidiaba hasta con 198 delegados sindicales y me esforzaba al máximo para no decepcionar a ninguno. En mis 77 años de empleo, ¡jamás llegué tarde! Yo tomaba el autobús público 190 de Nueva Jersey en Rutherford [Nueva Jersey], donde vivía con mi esposa y mis tres hijos, Rosemarie, Geraldine y Charles Jr. Una vez que llegaba a la Autoridad Portuaria, tomaba el metro a las oficinas de la [Local 153] en la Calle 14 y la Octava Avenida, todos los días.

¿Qué es lo que realmente disfrutaba de su trabajo?

Una de las mejores partes de lo que hacía para ganarme la vida era poder capacitar a los jóvenes para que hicieran el tipo de trabajo que yo hacía. Recuerdo a un joven que trabajaba en nuestro departamento de correspondencia. Todos los días me preguntaba si podía llevármelo conmigo cuando saliera a organizar a otro grupo. Steamship Line quería organizarse, así que una vez llegué y le pregunté al joven que si quería acompañarme ese día. Muy emocionado, él me respondió que sí. Así pues, me lo llevé conmigo a Wall Street y Broadway. ¡Teníamos

que organizar a más de mil personas! Yo estaba muy emocionado de llevar conmigo a ese joven pues él quería aprender. Él quería ver cómo se hacían las cosas y quería aprender de las experiencias. Con el tiempo, él abrió su propia empresa de relaciones laborales. ¡Incluso tenía sus propios empleados! Yo me sentí muy orgulloso.

¿A qué atribuye su sólida ética de trabajo?

Cuando yo era chico en Jersey City, mi padre era dueño de una tienda de frutas y verduras. Mi padre hacía que mis hermanos y yo trabajáramos ahí prácticamente todos los días. Así fue como empecé a aprender en qué consiste el trabajo duro. Yo estoy convencido de que hay que trabajar duro, disfrutar el trabajo y disfrutar la vida. No podemos hacer nada si no trabajamos duro. En tiempos de antaño, la gente sabía que tener éxito en el trabajo era muy parecido a levantar un edificio. Había que trabajar duro para echar los cimientos y conocer a fondo lo que estaba pasando en el nivel más bajo arriba de ellos. Después había que esforzarse por poner el techo. Yo siempre tuve muy claro que, si queremos ser buenos en lo que hacemos, hay poner el alma y el corazón en ello.

Charlie Ponti es residente de Rutherford, Nueva Jersey, desde hace mucho tiempo. Esta entrevista se reprodujo con autorización.



El alcalde de Rutherford, Joseph DeSalvo Jr., le ofrece a Charlie Ponti, derecha, una proclamación en honor de toda una vida de servicio.

La paciencia permite un acuerdo con las enfermeras de McLaren Greater Lansing

Después de prolongadas y difíciles negociaciones, caracterizadas por propuestas de significativas concesiones del hospital, la Local 459 obtuvo un nuevo contrato que mantiene el seguro médico para las enfermeras registradas en McLaren Greater Lansing (MGL).

Las negociaciones por el contrato, que expiró en septiembre de 2014, se retrasaron por la propuesta del hospital de pasar a las enfermeras a seguros no sindicalizados, renunciar a su derecho a negociar cambios en el seguro en el futuro (la llamada cláusula “yo también”), eliminar todos los bonos, congelar los incrementos graduales después de expirado el contrato, eliminar los asistentes de enfermería, los asistentes de unidad y los coordinadores de unidad de los lineamientos de personal, acabar con los feriados pagados y otros cambios para darle a la administración más control sobre los horarios del personal. De hecho, pasó más de un año para que el hospital ofreciera siquiera un aumento de sueldo de 1 por ciento a cambio de las numerosas concesiones propuestas.

“Las enfermeras registradas entendieron que estaban mejor con su contrato vigente mientras esperaban una propuesta justa de MGL”, aseguró Sharon Taylo, vicepresidenta internacional y presidenta de la Local 459. Esas concesiones propuestas costarían más que cualquier aumento que MGL pudiera ofrecer. “Cuando la unión de enfermeras de McLaren Flint aceptó el plan de seguro médico no sindicalizado en septiembre de 2016, junto con darle al hospital el margen de cambiar el seguro en el futuro, las enfermeras de MGL estuvieron aun más determinadas en rechazar los cortes propuestos”.

El equipo de negociación no se quedó de brazos cruzados esperando a que MGL cambiara de opinión. Estableció un comité rector de las negociaciones para involucrar a mayor número de miembros, mejorar la comunicación y mantener fuerte la solidaridad durante los dos años y medio de la lucha. El comité adoptó la estrategia de permitir que expirara el contrato para ejercer presión adicional en el hospital y obtener un contrato justo.

“Puede no parecer muy lógico, pero dejar que expire un contrato en el sector privado en ocasiones incrementa el peso de la unión”, explicó Taylor. “Todo contrato tiene una cláusula de ‘derechos de la administración’



El equipo de negociación de la Local 459: de pie, John Endres, el representante de servicio Jeffrey Fleming y Jo Ellyn Steele; sentadas, Theresa Wing, Kyra Keusch, jefa de delegados Julie Murray, Ellen Harmon y Malinda Green. En la imagen no aparecen los alternos Deb Douglass y Deb Disler.

que le permite al patrón operar su negocio. Cuando termina el contrato, también termina la cláusula de derechos de la administración, por lo que las cosas que el patrón podía hacer cuando quisiera, ahora tiene que negociarlas con la unión cuando implican cambios en las condiciones de trabajo. Legalmente, la administración no puede avanzar con el cambio hasta que no concluyan las negociaciones. Esta estrategia elevó el costo de no tener un nuevo contrato para MGL”. Las enfermeras entendieron que, mientras continuaran las negociaciones, conservarían su paga, sus beneficios y sus condiciones de trabajo vigentes, que no incluían ninguna de las concesiones propuestas por la administración.

La unión siguió forcejeando con el hospital por los cambios impuestos por la administración, entre ellos la forma de asignar el tiempo de vacaciones. Cuando el hospital se negó a negociar ese punto, la Local 459 presentó una acusación de práctica laboral injusta ante la Junta Nacional de Relaciones

Laborales, que aceptó que el hospital tenía la obligación legal de negociar el cambio con la unión y procedió a enjuiciar a MGL.

La semana anterior al juicio se llegó a un acuerdo tentativo, que no contenía ninguna de las concesiones que había estado proponiendo la administración a cambio de que la Local 459 retirara su acusación de práctica laboral injusta. “El contrato de las enfermeras de MGL ahora es el único en todo el sistema de hospitales McLaren que mantuvo el actual seguro médico”, precisó Taylor. “El acuerdo agregó un nuevo paso de 3 por ciento en la parte superior de la escala salarial, lo que significa que el 40 por ciento de las enfermeras de la parte superior pasaron al nuevo paso en el primer periodo salarial completo después de la ratificación. Todas las demás enfermeras llegarán a ese paso conforme vayan avanzando en la escala salarial”.

Las enfermeras ratificaron el acuerdo tentativo de forma abrumadora, que estará vigente hasta el 30 de septiembre de 2018.

ULLICO celebra la Local 153



De izquierda a derecha, Daniel Wolak, presidente de ULLICO, Richard Lanigan presidente de OPEIU, representante comercial sénior de la Local 153 Seth Goldstein, director de fondos de la Local 153 George Bueno, gerente de ventas regional de ULLICO Brian Doherty, y gerente comercial de la Local 153 Michael Goodwin.

En una visita a las oficinas de la unión de los ejecutivos de la Compañía de Seguros de Vida de Uniones Laborales (ULLICO), Daniel Wolak, el presidente de la compañía y Brian Doherty, gerente de ventas regionales, hicieron entrega a OPEIU y la Local 153 de Nueva York de una placa en reconocimiento de ser clientes y apoyos desde hace mucho tiempo de ULLICO, relación que empezó hace más de 50 años.

“Apreciamos la relación y la confianza”, declaró Wolak. “Esperamos con gusto seguir proporcionando seguro a su personal y sus miembros en los años por venir”.

¡La Local 32 apoya a WILD en Nueva Jersey!

Miembros de la Local 32 recientemente asistieron a la conferencia de Mujeres en Desarrollo de Liderazgo (WILD) de AFL-CIO del estado de Nueva Jersey, evento diseñado para ayudar a las mujeres sindicalistas a adquirir las habilidades de liderazgo y reforzar el movimiento laboral. Es una excelente oportunidad para líderes sindicales nacionales y estatales, organizadores, educadores y escritores de compartir los retos a los que se enfrentan y sus estrategias para abogar a nombre de sus miembros.



De izquierda a derecha, Charmin Lyons de la Local 32, administradora Monica McCleod y Cynthia Taylor. Asimismo, asistieron a la conferencia por parte de la unión local la secretaria-tesorera Sharon Eastwick, la presidenta Mary Short, Ann Stover, Sandy Mason, Hava Athill, Robyn Banks, la secretaria de actas Diane Spillane, Marilyn Dawson, Marie Dukes, Penny Umlauf, Legretha Wingo y Chalen Downs.

Homenaje a Melba Smith, miembro por 63 años

Melba Smith, de la Local 277, se retiró después de 63 años de servicio, trabajando para la loggia distrital 776 de la Asociación Internacional de Maquinistas, y su patrón y su unión local unieron fuerzas para homenajearla en una fiesta sorpresa de retiro.

Smith empezó su carrera con IAM 776 cuando todavía era adolescente, y su trabajo consistía en “encender el fuego” en la oficina, antes de que todos llegaran a trabajar. Al momento de su retiro, ella se desempeñaba como secretaria ejecutiva administrativa. A lo largo de los años, Smith trabajó con tres representantes comerciales directivos y se desempeñó en varios equipos de negociaciones tanto para la Local 277 como para IAM 776. “El distrito va a perder un caudal de conocimientos con el retiro de Melba”, aseguró Paul Black, presidente y representante comercial directivo de IAM 776.

Smith le atribuye a la Local 277 los buenos contratos bajo los que trabajó por muchos años a lo largo de su dilatada carrera. Becky Turner, vicepresidenta internacional y presidenta y gerente comercial de Local 277, reconoció lo afortunada que fue la local por tener un miembro tan leal durante tantos años. Turner aseguró que siempre podía contar con que Smith “me diría la verdad y me ayudaría a mantenerme enfocada” en las negociaciones. Felicidades a Melba Smith y nuestros mejores deseos de un retiro prolongado y feliz.



Melba Smith, con flores en la mano, es agasajada en su retiro. De izquierda a derecha vemos a Melinda Tomlin de la Local 277, Patricia Carroll, Mitzi Ames, Smith, Renea Tamplin, Lynette Lane, miembro de IAM Anna Ritchey, Ashley Ahrens de la Local 277, la presidenta y gerente comercial Becky Turner, Mary Brewer y Elisa Miller.

La Local 40 de Michigan elige nuevos miembros de su junta directiva



La nueva junta directiva de la Local 40: de pie, secretario de actas Joseph Smithson, vicepresidenta de la Unidad McLaren Macomb Dina Carlisle, administradores Marty VanDerHeyden y Michael O'Neill, jefa de delegados de la Unidad McLaren Macomb Terri Dagg-Barr; sentados, administrador Brian Losiowski, jefa de delegados de la Unidad Crittenton Barb Chubb, presidente Jeff Morawski, vicepresidenta de la Unidad Crittenton Josephine Walker y tesorera Joanne Czeiszperger.

La Local 2002 logra un bono de contratación por \$5,000 y un bono de retención por \$5,000 para los acosados gerentes de enfermería

La Asociación de Empleados Gubernamentales de Michigan (MAGE)/OPEIU Local 2002 ha estado enzarzada en una prolongada disputa para proteger a los gerentes de enfermeras registradas de Michigan de la devastación del "tiempo extra obligatorio", ocasionada directamente por un grave problema de contratación y retención. Ahora la unión ha logrado ciertos avances para aliviar el problema del tiempo extra, obteniendo un bono de contratación por \$5,000 y un bono de retención por la misma cantidad para esos gerentes de enfermería.

"Esta cuestión ha acosado a los gerentes de enfermería desde hace años", precisó John DeTizio, director de relaciones laborales de MAGE. "Hemos convocado reuniones con senadores y representantes de muchos distritos donde están situados nuestros hospitales psiquiátricos. Seguimos luchando por que haya leyes que requieran una proporción mínima de personal. Hemos logrado convencer a periodistas de diarios locales de que estudien y reporten la cuestión. Nuestro Consejo de enfermeras OPEIU trabaja incansablemente para aliviar las inquietudes de las enfermeras que se enfrentan a tribulaciones similares en todo el país".

Cada departamento estatal que contenga enfermeras puede elegir cómo y cuándo implementar los bonos. Estos bonos son

adicionales al incremento negociado de 3 por ciento en el salario general el 1º de octubre, que ayudará en el problema colateral de no reclutar a las mejores enfermeras debido al bajo sueldo y el ambiente difícil en el estado. "Ninguna enfermera elegiría trabajar en una prisión o en instituciones psiquiátricas del estado cuando puede ganar más dinero trabajando en el sector privado", señaló Kay Hiltunen, miembro de la junta de MAGE y administradora de enfermería en el Establecimiento para Veteranos Jacobetti.

"Es un paso muy pequeño en la dirección correcta, pero al menos es un paso", observó Al Quattrin, presidente de MAGE.



El presidente Al Quattrin y la gerente de enfermería Kay Hiltunen rindieron testimonio en la audiencia de compensación coordinada respecto del tiempo extra obligatorio.

Maureen Colvin es elegida para dirigir la Local 11



Maureen Colvin fue elegida para desempeñarse como secretaria ejecutiva-tesorera de la Local 11, el puesto de elección más alto de la local. Colvin ha sido representante de la Local 11 desde 2007 y se ha estado desempeñando como secretaria ejecutiva-tesorera interina desde el retiro de su predecesor, Mike Richards, en 2016.

La Local 11 representa a aproximadamente 1,900 miembros empleados en Northwest Natural, Columbia River Mental Health y Columbia Wellness, así como con el condado Clark y la ciudad de Vancouver. También representa a empleados en otras uniones locales y en negocios asociados con uniones en Washington, Oregon, Idaho, Montana y Utah.

Colvin señaló que su principal objetivo es incrementar la participación de los miembros en la unión, a la luz de los numerosos retos que se esperan de la amenaza tan real que son las leyes anti-trabajadores llamadas de "derecho al trabajo" y que se están difundiendo por todo el país.

También fueron elegidos el vicepresidente Doug Luse, la secretaria de actas Debi Turk, la administradora Kim King, y los miembros de la junta ejecutiva Sandra Dowling, Chuck Strange y Lori Ricketts.

Excelente contrato en St. Paul Federal Credit Union

El periódico local, Workday Minnesota, comentó que es una gran noticia que la Local 12 y St. Paul Federal Credit Union hubieran llegado a un acuerdo contractual que satisface las necesidades de ambas partes de manera rápida y fácil. ¡No podríamos estar más de acuerdo!

El acuerdo es a tres años y cubre a 20 cajeros, agentes de servicio al cliente y funcionarios de créditos hipotecarios, además de elevar las normas para los trabajadores de la industria de servicios financieros, según el representante de la Local 12, Lance Lindeman.

“Tienen mejores salarios y beneficios que los grandes bancos como Wells Fargo,” declaró al periódico.

Incluso antes de que expirara el contrato, la unión de crédito instituyó un salario mínimo de \$15 en todos los puestos, considerando que un salario decente es la mejor forma de atraer y conservar a los mejores empleados. Los empleados también reciben seguro médico, dental y de óptica totalmente pagado por el patrón. Todo esto se mantuvo en el contrato juntos con las mejoras en el plan de retiro.

Es por eso que las negociaciones duraron solo cinco horas; ambas partes estaban trabajando

por el interés de los empleados y de la unión de crédito, con el objetivo de atraer y mantener a los mejores empleados.

St. Paul Federal Credit Union fue fundada en 1953 por miembros de la Local 110 de la Fraternidad Internacional de Trabajadores Electricistas. En años recientes, la unión de crédito abrió su membresía a la comunidad en general, pero mantuvo su atención en los clientes y sus empleados. “A la unión de crédito le está yendo muy bien... Y si a la compañía le va bien, hay que compartirlo”, comentó el director general Tom Glatt.

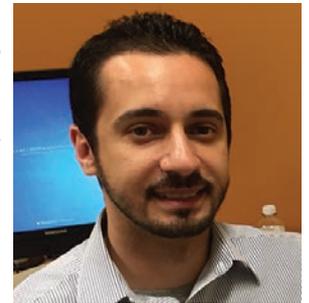
La Local 11 representa a aproximadamente 2,500 miembros en 100 centros de trabajo.

Gracias a Barb Kucera de Workday Minnesota por permitirnos compartir detalles de su artículo.



Talia Jones, miembro de la Local 12 en St. Paul Federal Credit Union. La jirafa del fondo es un premio por “arriesgar el cuello” a nombre de los miembros de la unión de crédito a quienes ayuda a obtener hipotecas.

Ash Khatib, de la Local 12, funcionaria de préstamos de la unión de crédito.



Local 2 toma la protesta a la junta ejecutiva



El presidente de la Local 2 Dan Dyer, la secretaria-tesorera Linda Bridges y su planilla rindieron juramento para un nuevo periodo de tres años. El presidente emérito del Consejo Metro Washington AFL-CIO Jos Williams tomó la protesta de los funcionarios y de la junta, que estarán enfocados en la organización, la acción política y la movilización de los miembros.

De izquierda a derecha, miembros de la junta ejecutiva de la Local 2 Ann Bartley, Ian Stublarec, Brenda Jones, Vonda Oliver, Danny Lopez, Erin Radford, secretaria de actas Caniesha Washington-Seldon, segundo vicepresidente Mike Spiller, miembros de la junta ejecutiva Rosemary Meushaw y Audrey King, primera vicepresidenta Sarah Levesque, miembro de la junta ejecutiva Rian Howard, secretaria-tesorera Linda Bridges, miembro de la junta ejecutiva Tangela Smallwood, administradoras Yvonne Ellis y Sandy Smith y presidente Dan Dyer. En la imagen no aparecen los miembros de la junta directiva Marcia Reid, Michelle Forrester, Terri Brady, Robert Reid, Alicia Nestor y el tercer vicepresidente Eric Starin.

Crédito de la foto: Chelsea Bland, Local 2



Impreso en EE. UU.

AFL-CIO, CLC

WHITE COLLAR

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

Manténgase informado: Suscríbase a las alertas de texto 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.

