

# WHITE COLLAR

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



## LA CONVENCION PUEDE HABER TERMINADO, PERO NOSOTROS APENAS COMENZAMOS

Se aprobaron resoluciones, se eligieron funcionarios y el empuje para organizarse ha comenzado.

*Pero primero, necesitamos elegir un presidente que sea amable con los trabajadores para liderar el país. (Ver página 14)*



RICHARD LANIGAN  
PRESIDENTE ELECTO,  
ANUNCIA NUEVO  
PLAN 401(K)  
Página 3



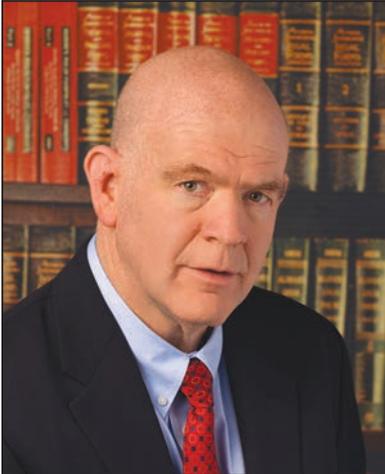
COBERTURA DE LA  
27ª CONVENCION  
DE OPEIU  
Páginas 5-10



OPEIU INTRODUCE  
BECAS PARA PAGAR  
DEUDA ESTUDIANTIL  
Página 11



MECÁNICOS  
DE HELI-ONE  
OBTIENEN SU  
PRIMER CONTRATO  
Página 20



## Tome este trabajo y...

*Por Richard Lanigan, Presidente*

Recientemente, dos miembros de OPEIU, George y Marsha, se pusieron al día después de no verse por un tiempo. Marsha mencionó que estaba buscando un nuevo empleo. George, con gran interés, le preguntó “¿has tenido alguna entrevista?” George con curiosidad le preguntó también sobre el proceso de la entrevista. Marsha mencionó que después de una entrevista y discusión con una de sus amigas en Facebook, supo lo siguiente sobre el patrono con quien se entrevistó.

- El patrono había humillado públicamente a ex empleados por su peso y apariencia física.
- El patrono empleó o había empleado a muchos trabajadores indocumentados en sus negocios, cuando podía haber contratado estadounidenses.
- En sus prácticas de negocios con frecuencia el patrono utilizaba trabajadores extranjeros con visas empleados en Estados Unidos, pudiendo haber contratado estadounidenses.
- El patrono peleó con los sindicatos de trabajadores de la construcción por las aportaciones en representación de los empleados ante los planes de retiro de los sindicatos, hasta el punto en que el sindicato se vio obligado a demandar al patrono por las aportaciones. El sindicato ganó la demanda, y el patrono finalmente llegó a un acuerdo.
- El patrono había sacado la mayoría de sus líneas de producción fuera de Estados Unidos a países de mano de obra barata en lugar de fabricar en Estados Unidos y emplear trabajadores estadounidenses.
- Desde 2008, el patrono construyó dos edificios en Estados Unidos y eligió utilizar acero fabricado en China, en lugar del acero fabricado en Estados Unidos por trabajadores estadounidenses.
- El patrono pidió protección por bancarrota varias veces.
- El patrono anunció pública y recientemente que cree que los salarios de sus empleados son muy altos.
- El patrono tuvo una empresa de modelaje y eligió emplear a modelos extranjeros en lugar de modelos estadounidenses.
- El patrono tenía un show de televisión y otros negocios diversos donde ex empleados dijeron que este patrono hizo afirmaciones sobre haber tenido sexo con otros empleados.
- El empleador luchó contra uno de los sindicatos de sus empleados por las aportaciones de atención médica en representación de sus empleados. El sindicato fue obligado a presentar una demanda en un juzgado. El patrono al final aceptó un acuerdo e hizo las aportaciones al plan.
- El patrono ha sido demandado por muchas pequeñas empresas, trabajadores y sus sindicatos por no cumplir con pagar la cantidad total de la compensación acordada. En un lugar, el patrono fue demandado por instaladores de cortinas, cristales y alfombras, fabricantes de gabinetes, etc. Muchos de quienes demandaron fueron obligados a aceptar cantidades mucho más bajas que las convenidas inicialmente.
- El patrono tiene registro de haber empleado más de 1,000 trabajadores de países extranjeros.
- El patrono era propietario absoluto de la mayoría de estas empresas y no tenía deber fiduciario con accionistas para el más alto retorno sobre la inversión a los accionistas, lo cual significa que tomaba estas decisiones por su deseo de aumentar su ganancia personal en lugar de compartir beneficios con trabajadores estadounidenses.

George le dijo a Marsha, **“Con esa trayectoria, ¿por qué querías trabajar para este patrono?”** Marsha dijo, “porque está prometiendo hacer una ‘gran’ experiencia de trabajo para mí”. George preguntó, “¿quién es ese patrono?” Marsha dijo, “no lo sé, pero creo que es candidato a la presidencia”.

# Richard Lanigan elegido para liderar OPEIU

## Mary Mahoney reelegida Secretaria-Tesorera

Richard Lanigan fue elegido por unanimidad presidente de OPEIU por los delegados de la 27ª Convención de la OPEIU en junio, e hizo juramento para dirigir la organización con resolución e innovación ante los “serios desafíos y oportunidades” que enfrenta el movimiento sindical.

Mary Mahoney también fue reelegida en su tercer periodo como secretaria-tesorera. “He podido confiar en una maravillosa compañera que ha sido un apoyo para mí y de gran integridad, quien ha estado ahí en cada paso del camino conmigo”, compartió Lanigan con los delegados. “Quiero agradecer a Mary por todo el gran trabajo que ha hecho. Ella es una líder y un modelo a seguir”.

En su discurso a la convención, Lanigan describió su visión del futuro de la organización, sobre cómo OPEIU hará de la organización una alta prioridad concentrando la atención y energía en un segmento particular de la población: los jóvenes.

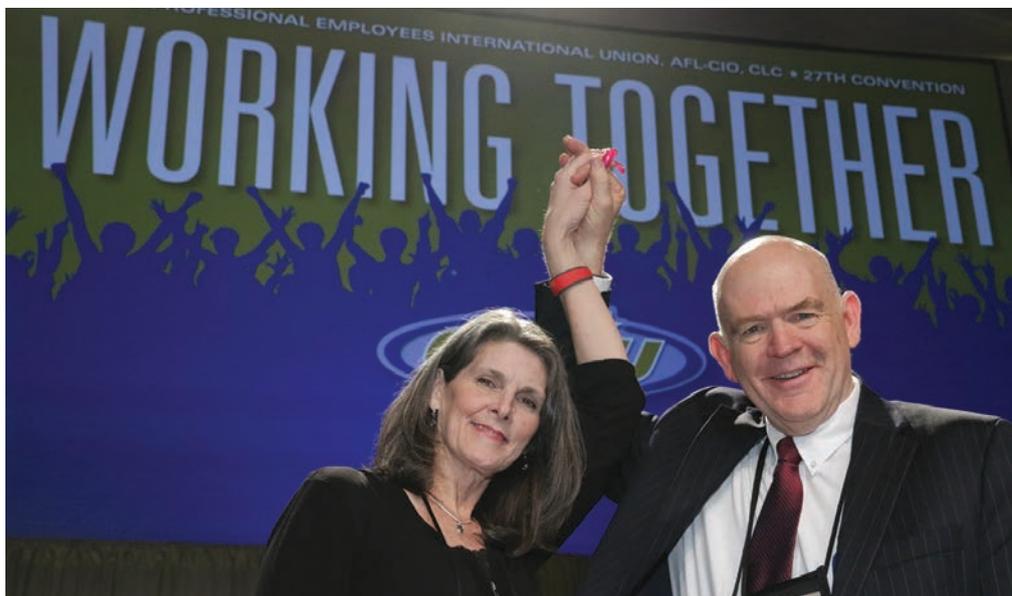
“Los jóvenes son el futuro. Son la esperanza de esta organización y del movimiento sindical”, dijo Lanigan. “Son muy inteligentes, porque más del 70 por ciento de ellos quieren estar en un sindicato. Si los ignoramos, lo hacemos bajo nuestro propio riesgo. Ellos son el futuro. Son el futuro de nuestros sindicatos locales. Son el futuro de todas nuestras organizaciones”.

Lanigan dijo que los programas y recursos de OPEIU se dedicarán a organizar a los jóvenes, como también a buscar formas de servir mejor a nuestros miembros jóvenes.

Una de las formas en que OPEIU está priorizando sus necesidades, dijo Lanigan, es reestructurando las becas de OPEIU para incluir becas dedicadas solo a aliviar la deuda estudiantil. (Lea más acerca de estas becas de deuda estudiantil en *Enfoque en trabajadores jóvenes* en la página 11).

*“Los jóvenes son el futuro. Son la esperanza de esta organización”*

— Presidente Richard Lanigan



Richard Lanigan y Mary Mahoney son elegidos para dirigir OPEIU.

Lanigan también indicó que OPEIU necesitará encontrar nuevas e innovadoras formas de organizar a industrias y miembros nuevos— particularmente en estados con derecho a trabajar.

“Somos el último bastión [de estos trabajadores], y cuando nos organizamos y movilizamos y tomamos las calles, ya sea para negociar un contrato o para intentar apoyar la elección de un candidato, suceden cosas. Y tenemos ese tipo de resolución este año”, dijo Lanigan.

### OPEIU presenta el Nuevo Plan 401(k) auspiciado por el sindicato

Lanigan anunció un audaz plan para establecer un **plan nacional 401(k) auspiciado por OPEIU** que asegurará que los miembros paguen cuotas administrativas más bajas y que incluirá una anualidad vitalicia opcional entre otros aspectos que lo hacen una mejor opción para los miembros de los sindicatos que los planes tradicionales.

“El hecho es que en los últimos 35 años, la persona promedio en un plan 401(k) administrado activamente paga tres años de su salario promedio en cuotas” dijo Lanigan. “Queremos bajar esas cuotas. Queremos hacerlas más accesibles. Queremos que haya educación para que los miembros aprendan sobre inversión, inversiones con un propósito, fácil acceso, suscripción automática, escalada automática de salario, con un plan diseñado por el sindicato.

“Es tiempo de que los sindicatos realmente pongan la pauta a seguir para beneficiar a los miembros y que tomemos el control de nuestros recursos de beneficios y los administremos de manera que puedan beneficiar a nuestros miembros”, agregó. Lanigan explicó que OPEIU está elaborando y pondrá a disposición de los sindicatos locales un borrador del plan 401(k) para ser negociado en acuerdos con los patronos de OPEIU—asegurando que mientras los planes de pensiones de los patronos están bajo ataque y continúan cayéndose a la mitad del camino, los miembros de OPEIU tendrán una opción viable de ahorro para el retiro.

*La cobertura de la convención continúa en las páginas 5-10*

## Los huelguistas de Verizon regresan a trabajar

**Gracias** por su generosa contribución al Fondo de Solidaridad con las Familias Huelguistas de Verizon.

El flujo de apoyo, tanto financiero como en la línea de manifestantes, impulsó el espíritu huelguista y ayudó a presionar a Verizon.

Con su ayuda, los trabajadores en huelga y sus familias pudieron durar un día más que esta adinerada empresa. Esto hizo posible alcanzar nuestra meta de conservar buenos empleos en nuestras comunidades y defender a las familias trabajadoras. CWA no habría podido ganar esta batalla solo.

El 1º de junio, después de 45 días, 39,000 huelguistas regresaron a trabajar a Verizon después de enfrentar a la 15ª empresa más grande en Estados Unidos. Estamos orgullosos del contrato que negociamos que protegió la seguridad laboral y las pensiones, mantuvimos los centros de llamadas abiertos, añadimos 1,500 nuevos empleos de centro de llamadas y técnicos, trajimos de regreso empleos del extranjero y ganamos un primer contrato histórico para 75 empleados de tienda al detalle de Verizon Wireless.

Entre nuestro fondo de huelga y las aportaciones recogidas, pudimos ayudar a los miembros más necesitados con cuentas críticas. Agradecemos su apoyo y su solidaridad.

Debido a que la huelga terminó antes de lo esperado, estoy devolviendo su aportación de \$25,000. Gracias.

En unidad,

Presidente Christopher M. Shelton, Trabajadores Estadounidenses de la Comunicación, AFL-CIO Washington, D.C.

## La familia del ex Vicepresidente Billie Adams expresa su agradecimiento

**Muchas gracias por todo... por lo que han hecho por mí y la familia.** Se les agradece. OPEIU ha hecho mucho por nosotros. Bill siempre estuvo orgulloso de trabajar y estar asociado con OPEIU, y les deseamos a todos éxito continuo. Dios los bendiga a todos.

Atentamente,

Jean Adams, esposa del ex Vicepresidente de OPEIU, Billie D. Adams  
Manteno, Illinois

## OPEIU apoya los esfuerzos de capacitación en Texas

A nombre de nuestra Junta Directiva, **deseo agradecer personalmente a OPEIU por su generosa aportación** de \$10,000 para nuestra Campaña de recaudación de fondos para un nuevo Centro de Educación y Capacitación en Forest Hill, Texas.

Esperamos trabajar con OPEIU, Presidente de la Local 277/Gerente administrativo, Becky Turner, y nuestros compañeros de la comunidad para transformar estas viejas instalaciones en nuestro nuevo Centro de Educación y Capacitación de "Expansión de oportunidades ahora". Este centro permitirá a los desempleados y trabajadores subutilizados en el área centro norte de Texas adquirir las habilidades técnicas necesarias para ser contratados en carreras de alta desarrollo como en aeronáutica, logística y otras industrias avanzadas de manufactura.

Nuevamente, gracias por su interés en nuestra Campaña de recaudación de fondos. Sin el apoyo de ustedes, este nuevo centro no sería posible.

Fraternalmente,

Pat Lane, Presidente  
Centro de Aprendizaje Comunitario  
Fort Worth, Texas

## Los sindicatos salen a enfrentar la crisis del agua de Flint

**Muchas gracias por su generosa contribución** a la causa de la Federación de Trabajadores del Área de Rochester y Genesee Valley, AFL-CIO para ayudar a la comunidad de Flint, Michigan, a enfrentar su actual y continua crisis del agua. Hay cantidades tóxicas de plomo en el agua de Flint, y los residentes han tenido que beber, cocinar y bañarse con agua embotellada por mucho tiempo.



Organizaciones como la nuestra han asumido la tarea de cubrir los espacios que el gobierno local ha dejado fuera. Como miembros de sindicatos y organizaciones locales, es nuestro deber ayudar cuando nuestros hermanos y hermanas nos necesitan. En conjunto, nuestra jurisdicción de 11 condados recaudó \$14,117 para esta causa. El 1º de mayo, una pequeña delegación de voluntarios viajó hasta Flint para descargar el camión de Teamsters Local 118 cargado con más de 40,000 botellas de agua [ver foto]. Además, apoyamos a United Way en su Fondo de Agua para Flint, el cual ha ayudado a instalar filtros en las llaves, adquirir plataformas rodantes para los residentes y ayuda en atención médica y de concientización sobre la situación. No nos podemos quedar cruzados de brazos mientras una ciudad en nuestro propio país bebe, cocina y se baña con agua embotellada. El [tener] agua potable limpia debe ser un derecho humano. Su aportación hizo de este esfuerzo una realidad. Gracias.

En solidaridad,

Dan Maloney, Presidente Federación de Trabajadores del Área de Rochester y Genesee Valley, Nueva York

## Gracias por el apoyo necesario a GOTV

Permítanme expresar nuestro **agradecimiento de todo corazón** a nombre mío y de los funcionarios y miembros del Consejo Sindical Central AFL-CIO de San Antonio. Quiero agradecer su generoso donativo de \$3,000 para nuestro proyecto de elecciones primarias GOTV. No tengo palabras para decir lo agradecidos que estamos por su generosidad. Debido a que somos un consejo sindical pequeño, es muy difícil para nosotros operar totalmente nuestra agenda política aquí en San Antonio. Su apoyo

financiero nos ayudó a elegir y reelegir a funcionarios públicos en nuestra elección primaria quienes constantemente estaban apoyando nuestros asuntos.

De manera muy personal, acepte mi más sincero agradecimiento por su amistad y la confianza que OPEIU ha depositado en nuestro trabajo aquí en San Antonio.

En solidaridad,

Linda Chavez-Thompson  
Vicepresidente Ejecutiva Emérita  
Nacional AFL-CIO

## 27ª Convención de OPEIU

# Trabajando unidos por un futuro mejor



El presidente Richard Lanigan se dirige a la 27ª Convención de OPEIU.



Presidente de AFL-CIO Richard Trumka.

Los delegados salieron de la 27ª Convención de OPEIU inspirados y sintiéndose de causar un impacto duradero en el futuro del sindicato y en la vida de cada trabajador estadounidense. Como el Presidente Richard Lanigan lo dice, “esta convención es solo el comienzo”.

Los delegados escucharon a varios ponentes que ofrecieron soluciones concretas a los desafíos del siglo XXI que enfrenta el movimiento sindical—comenzando con la elección de un presidente que vea primero por las necesidades de los trabajadores. Los oradores incluyeron al Presidente de AFL-CIO Richard Trumka, al Presidente de AFL-CIO de Florida Mike Williams, a la Directora del Instituto

NAACP de Washington Hilary Shelton, a la Representante de Union Privilege Brea Ellis y al analista político de CNN Van Jones.

Trumka ofreció un sólido discurso acerca del movimiento sindical estadounidense y lo que está en juego en esta elección, pidiendo a los delegados de la convención, “este noviembre, votemos por un país que vea por los trabajadores”.

Dejó en claro que la única manera de hacer esto es “liderando con el ejemplo”, alentando a los delegados a llamar, tocar puertas y empoderar a nuevos activistas para asegurar que Hillary Clinton y todos los candidatos pro-trabajadores ganen en este noviembre.

“Esto es una organización a gran escala”, dijo Trumka. “Nos mantendremos unidos. Lucharemos unidos. Ganaremos unidos... Vamos a elegir a una presidente amable con los trabajadores”.

Otros oradores del mundo sindical, como la Secretaria-tesorera de AFL-CIO en Carolina del Norte MaryBe McMillan y la Directora Organizacional de AFL-CIO Elizabeth Bunn, hablaron apasionadamente acerca de la necesidad de encontrar nuevas y creativas maneras de organizarse en la realidad antisindical actual que se ha presentado en 26 estados con derecho a voto.

“Necesitamos ser audaces. Necesitamos tomar riesgos, [y] necesitamos a OPEIU,” declaró Bunn. Ella dijo a los delegados que negociar contratos colectivos y organizarse son claves para cambiar el sistema, y habló sobre la importancia de la elección que viene y elegir al candidato correcto, comentando en broma, “siento mucho que ninguna de sus hijas será la primera presidente mujer”.

## MaryBe McMillan: “Unidos hacia adelante, ini un paso atrás!”

MaryBe McMillan, secretaria-tesorera de AFL-CIO de Carolina del Norte, electrizó a la convención con un ferviente discurso sobre el futuro del movimiento sindical y puso a los delegados de pie con sus alentadoras palabras.

McMillan habló persuasivamente sobre cómo el movimiento antisindical en el sur se ha convertido en un indicador de tendencia para el país.

“Con el caso *Friedrichs*, esparciendo el derecho al trabajo, con esta loca elección presidencial, muchos se preguntan qué futuro le espera a nuestro movimiento. Algunos se preguntan si acaso tenemos algún futuro. Yo creo que el movimiento sindical sí tiene futuro”, dijo ella, describiendo lo que el sur nos dice acerca del futuro y, tal vez de forma contraria al sentido común, la esperanza que ofrece.

“Si quieren saber cómo serán las cosas en su estado para los trabajadores dentro de 10 a 20 años, solo miren el sur”, agregó. “Los que son de Michigan y Wisconsin saben bien a qué me refiero. Porque con el derecho a trabajar por menos, con ataques en los contratos colectivos, sus estados se parecen cada vez más al mío.

Por eso para nosotros en el movimiento sindical, si queremos buenos trabajos y salarios decentes para los trabajadores en todas partes, tenemos que dar la batalla que es más difícil para los trabajadores”, dijo McMillan.

“Eso significa que tienen que organizarse en lugares como el sur, lo cual a su vez significa que tenemos que organizarnos para el largo camino mirando al futuro.

Yo creo que nos espera un futuro mucho mejor”, agregó. “Porque de la lucha en el sur,

de esa lucha surge la esperanza. A lo largo del sur, hemos visto que cuando los trabajadores resisten y cuando los líderes comunitarios y la gente religiosa resisten junto con esos trabajadores, las victorias son posibles, aun en los lugares más improbables”.

Ella prometió que “la victoria es posible” si trabajamos unidos, con creatividad, esperando más de nosotros mismos y del movimiento sindical entero.

*“Este es el movimiento que desafiará a la desigualdad y traerá justicia para todos.*

*Nosotros podemos construir ese movimiento. Cambiaremos a la nación”.*

— MaryBe McMillan

“No fue fácil, pero estos trabajadores ganaron, y ganaron al construir un movimiento. Aprendimos desde hace mucho que no podemos ganar en el derecho al trabajo antisindical en el sur por nosotros mismos. Por esa razón en el sur pueden ver fuertes coaliciones entre grupos de trabajadores, religiosos y de derechos civiles. Se puede ver una nueva solidaridad desarrollándose entre trabajadores negros, blancos y morenos, y se puede ver una organización innovadora y moderna,” dijo ella, lo cual está directamente en línea con la misión de OPEIU de organizar lo desorganizado en las industrias tradicionales y modernas.

## Thea Lee explica el impacto económico de la desigualdad en el lugar de trabajo, alaba el 401(k) de OPEIU

La Subjefa del gabinete de AFL-CIO Thea Lee dio a los delegados una perspectiva económica sobre la desigualdad en el lugar de trabajo y el gran impacto real que tiene en el ingreso familiar, retiro y en nuestra economía. También indicó que mientras el 1 por ciento puede tener la mayor parte del dinero, el resto de nosotros tenemos la mayor parte del poder de la gente. Si trabajamos unidos, podemos hacer un cambio real.

“Una de las razones por las que los sindicatos han estado bajo ataque tan cruelmente a nivel estatal en Wisconsin, en Michigan, en Ohio, en Missouri, es porque somos muy eficaces”, dijo Lee. “Ellos nos temen porque los sindicatos son lo único que queda entre la riqueza y la finalidad de sus metas”.

“Por eso debemos sentirnos orgullosos de los ataques, pero debemos defendernos,” agregó. “Tenemos el colectivo necesario para lograr el gran cambio”.

Lee, un economista, discutió la inminente crisis del retiro en los Estados Unidos, dijo que necesitamos fortalecer y expandir el Seguro Social elevando el límite en las ganancias a 90 por ciento, protegiendo nuestras pensiones y desarrollando opciones innovadoras para que nuestros miembros ahorren para el retiro.

“Yo sé que OPEIU está trabajando en un nuevo programa 401(k), y creo que es una gran idea”, dijo ella. “El dinero del retiro es dinero del trabajador. ...Los trabajadores necesitan una voz, y el 401(k) de OPEIU dará esa voz a los trabajadores.

“Algunos [401(k)] tienen cuotas muy altas que con el tiempo se comen los ahorros, y eso no tiene ningún sentido”, agregó. “Uno no ahorra para que pueda pagar dinero a un administrador del dinero, en cierto modo tirando todo ese dinero por la puerta trasera. Uno ahorra para poder contar con ese dinero durante el retiro, cuando lo necesite”.

“Y sé que el plan de OPEIU trata de asegurar que las cuotas sean razonables y se mantengan bajo control, eso es sumamente importante”.

Secretaria-tesorera de AFL-CIO en Carolina del Norte MaryBe McMillan.



## Hilary Shelton: NAACP se une a OPEIU en el combate a la desigualdad en el lugar de trabajo

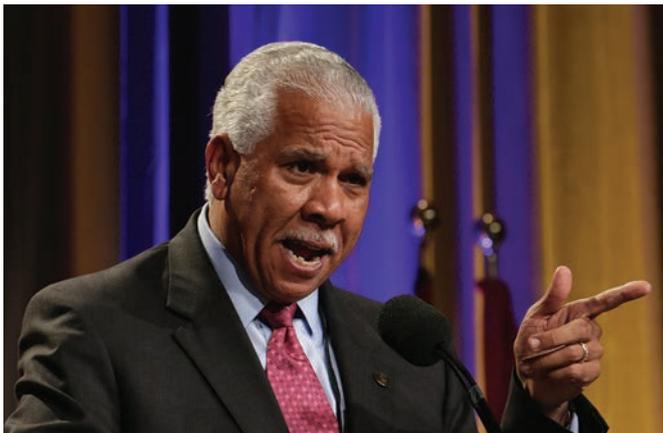
La Directora de la oficina de NAACP en Washington y Vicepresidente Sénior para Defensoría y Políticas, Hilary Shelton, ilustró el paralelismo entre el movimiento de derechos civiles y la lucha por la igualdad en el lugar de trabajo, observando que la igualdad en el lugar de trabajo es un tema de derechos civiles.

“Debemos aumentar el salario mínimo a un salario para vivir”, dijo. “Es una desgracia nacional y una vergüenza a nivel internacional cuando discutiblemente el país más poderoso en la faz de la tierra sigue teniendo un sistema en el cual... si uno trabaja por el salario mínimo e intenta mantener a una familia de [tres], resulta que gana \$4,000 por debajo de la línea de pobreza. Esto debe parar. Necesitamos liderazgo que haga que [esas cosas] sucedan”.

*“Tenemos que aumentar el salario mínimo a un salario para vivir”.*

— Hilary Shelton

Directora de la oficina de NAACP en Washington Hilary Shelton.



Shelton dejó claro que votar por que lleguen candidatos pro-trabajadores al gobierno es clave para esa igualdad, diciendo, “no se pueden lograr cambios, no se puede solucionar el problema, no se puede hacer que Estados Unidos viva de acuerdo a sus promesas constitucionales si uno no es capaz de votar”.

## Van Jones da una perspectiva de la Elección 2016

El analista político de CNN y activista Van Jones, con humor, perspicacia política y anécdotas personales esclareció la seriedad de la elección presidencial de noviembre.

“No podemos sentarnos a esperar a que Donald Trump pierda. Tenemos que asegurarnos de que pierda”, dijo Jones. “Déjenme decirles algo: Donald Trump va a ir a los vecindarios a decir, ‘Soy rico. Y te puedo hacer rico a ti’. Y la gente se lo va a creer. No podemos permitir que sus mentiras se hagan realidad”.



Analista político de CNN y activista Van Jones.

*“Donald Trump debe perder”.*

— Van Jones

**SUPPORT AMERICAN JOBS!**  
**CHECK THE LABEL!**

**DO NOT BUY** Nabisco/Mondelez snacks made in Mexico and tell your grocery manager to stock **ONLY AMERICAN-MADE!**

**CHECK THE LABEL for these TWO indicators:**

- 1 Check for words “Made in Mexico”:
- 2 Check the plant identification code:

**DO NOT BUY:**  
MM = Monterey, Mexico  
MS = Salinas, Mexico

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

[www.fightforamericanjobs.org](http://www.fightforamericanjobs.org)

## OPEIU se une en la lucha contra Mondelez

Ron Baker, coordinador estratégico de campaña para el Sindicato Internacional de Molineros de Granos y Trabajadores del Tabaco, Confitería y Panadería (BCTGM por sus siglas en inglés), se dirigió a la convención como parte del Nabisco 600 Tour, una campaña apoyada por OPEIU. La campaña está dirigida a pasar la voz acerca de los 600 miembros de la local 300 del BCTGM que fueron despedidos por la panadería Nabisco en Chicago, cuyos empleos fueron sacados del país hacia Salinas, México, por la compañía matriz Mondelez. Más información en [fightforamericanjobs.org](http://fightforamericanjobs.org).

## Los podiatras de OPEIU dicen que sindicato es igual a justicia



R. Daniel Davis, DPM, presidente de la Asociación Estadounidense de Medicina Podiátrica.

John Mattiacci, DPM, presidente de Podiatría Guild 45, y R. Daniel Davis, DPM, presidente de la Asociación Estadounidense de Medicina Podiátrica, hablaron de los muchos desafíos que vienen con una pequeña profesión médica que “no ha sido tratada igual que otras profesiones médicas” y del importante rol que OPEIU ha jugado en su éxito”.

“Reconocemos que, siendo la profesión médica más pequeña hay, hay fortaleza en la unidad,” dijo Davis. “Estar en un sindicato nos ofrece algo que no lograríamos en ningún otro foro. Reconocemos que esta alianza no resolverá todos nuestros problemas. Pero nos llevará a la mesa donde se discuten los temas. Y eso es algo que no tendríamos de otro modo a menos que tuviéramos un sindicato respaldándonos.

No tengan duda de eso, la atención médica está cambiando”, agregó. “Nuestra afiliación con OPEIU nos mantiene a la vanguardia de esos cambios. Ellos están a nuestro lado. Trabajan con nosotros”.

Tenemos que enfrentar esto ahora en este entorno de la atención médica”, dijo. “Tenemos que luchar como pequeña organización por nuestros miembros, porque hay fortaleza en la unidad. Y si tenemos que luchar, les diré ahora mismo, como presidente de la APMA, que preferiría ir a esa lucha con OPEIU y los trabajadores a mi lado. Al ir a esa lucha con los trabajadores de nuestro lado, sabemos que vamos a ganar, no solo por los miembros de nuestra asociación, sino que ganemos para que los pacientes de este país obtengan mejor atención médica que merecen, y para que los médicos obtengamos el reembolso que merecemos por el tratamiento que ofrecemos”.



Presidente internacional emérito Michael Goodwin.

## Michael Goodwin es nombrado Presidente internacional emérito

La convención dio tributo al ex presidente Michael Goodwin, reconociendo sus más de 55 años de servicio a OPEIU y sus miembros. Presidente Richard Lanigan, Secretaria-tesorerera Mary Mahoney, en un mensaje en video, Senador de EE. UU. Charles Schumer (D-N.Y.), junto con muchos otros, compartió su gratitud personal por el liderazgo de Goodwin en OPEIU y su compromiso irrenunciable con los trabajadores estadounidenses.

Los delegados aprobaron unánimemente una resolución de la mesa directiva de conferir el nombramiento de Presidente internacional emérito a Goodwin, quien sirvió como presidente de OPEIU de 1994 a 2015.

“El ex Presidente internacional Michael Goodwin dedicó su vida a OPEIU y sus miembros, sirvió durante más de 55 años como miembro y líder del sindicato”, leyó la resolución. “Los funcionarios, miembros y personal de OPEIU, deseamos reconocer a Goodwin por sus muchas y diversas contribuciones a OPEIU, y por su participación por hacer de esta una sólida y vibrante organización actualmente. Por medio de lo presente, los delegados de esta 27ª Convención de OPEIU, conferimos a Michael Goodwin el bien merecido título de Presidente internacional emérito”.

Goodwin continúa sirviendo al movimiento sindical en su papel de gerente administrativo de la Local 153 en la Ciudad de Nueva York.

“Me siento muy honrado y conmovido. Realmente he tenido una experiencia maravillosa en OPEIU”.

— Michael Goodwin



## Brillan las nuevas estrellas de OPEIU: Los millennials activistas representan el futuro del movimiento sindical

Corinne Cosentino (Local 8), Dominique Prince (Local 393) y Carolina Aceves (Local 30), representan a la próxima generación de líderes y activistas de OPEIU, compartieron la importancia de atraer y enlistar a los millennials en la lucha por los derechos de los trabajadores. Prince, un recién casado y futuro padre, explicó que a pesar de haber sido despedido recientemente, continúa trabajando como organizador voluntario porque reconoce que un movimiento sindical fuerte es clave para proteger el futuro de su familia. Estos fueron mensajes verdaderamente inspiradores de tres jóvenes que están demostrando que la edad es solo un número.

## Presentación de nuevo beneficio de membresía

Un nuevo **beneficio de protección contra el robo de identidad** fue presentado en la convención y estará disponible en 2017 para todos los miembros de OPEIU que estén en regla.

Aunado a la considerable lista de beneficios de membresía—la cual incluye un servicio de remolque con grúa que da derecho a todos los miembros y a la familia que viva en la misma vivienda de hasta dos llamadas de servicio de remolque con grúa al año, y una prestación de \$2,000 por fallecimiento y \$2,000 por muerte y desmembramiento accidental—todos los miembros tendrán, **sin costo para ellos**, acceso a una defensa proactiva e integral contra el robo de identidad.

Si usted es víctima de robo de identidad, la solución de protección contra robo de identidad de OPEIU, PrivacyArmor de InfoArmor y sus expertos calificados le ayudarán a restaurar su identidad al estado previo al robo. Esto le puede ahorrar dinero y cientos de horas de su tiempo.

La amenaza de robo de identidad está creciendo y el programa de OPEIU ayudará a proteger a nuestros miembros contra un delito que afectó a casi 13 millones de estadounidenses el año pasado, con un costo de \$56 mil millones de dólares.

Muy pronto habrá más información acerca del beneficio contra robo de identidad y la fecha en que el programa estará disponible para los miembros de OPEIU.

## Educación y capacitación toman el centro del escenario

La convención enfatizó la importancia de educar y capacitar a nuestros miembros líderes, delegados y activistas—particularmente a nivel de sindicato local—y el presidente Richard Lanigan dijo que se haría ese énfasis en la educación el próximo año.

“El Sindicato Internacional se asociará con las locales”, dijo Lanigan. “Si tiene personal administrativo activo, gente de su mesa directiva, gente que usted ve entre bastidores, jóvenes que están en desarrollo y que usted cree que serían candidatos para unirse a la AFL-CIO, nosotros auspiciaremos a esas personas para que sean capacitadas y pagaremos la mitad del costo. Y si la local necesita más que eso, hablaremos al respecto. Pero cualquiera que quiera acudir al Instituto Organizador de AFL-CIO va a ir,” prometió.

Para que un sindicato local reciba este nuevo subsidio educativo, debe incluir en su programa un elemento económico de sentido común organizador o de AFL-CIO. El elemento económico de sentido común es un programa de capacitación y educación, llevado a cabo por y para los miembros del sindicato y aliados progresistas, para educar a los trabajadores sobre cómo funciona la economía y en cómo las acciones y políticas afectan la economía.

El internacional informa que el HNA/OPEIU Local 50 en Honolulu, Hawái, es el primer sindicato local que aprovecha el nuevo subsidio y con la ayuda del internacional, está capacitando a su liderazgo y a los delegados en el proceso de arbitraje.

## Acciones políticas y de organización reconocidas

OPEIU presentó su más alto galardón organizacional, el Premio Conmemorativo Henderson B. Douglas 2015, a Walter Allen Jr., vicepresidente de OPEIU y director ejecutivo y financiero de la Local 30 en San Diego, California, por participar en la organización de tres unidades negociadoras en California. Dos fueron en el Sharp Memorial Hospital cubriendo a trabajadores de servicio de alimentos y cuidado del medio ambiente, y el tercero fue en el Bear Valley Community Hospital cubriendo a empleados de servicio y proveedores de atención a pacientes.

Otros premios organizacionales fueron presentados a ITPEU/OPEIU Local 4873 (oro); Vicepresidente de OPEIU y Presidente de Podiatría Guild 45 John A. Mattiacci, DPM (plata); la Local 8 en Seattle, Washington (bronce); y la Local 459 en Lansing, Michigan (bronce). Se entregaron premios de reconocimiento especial a la Federación de Maestros Católicos (FCT)/Local 153 por su muestra de unidad durante una serie de paros consecutivos y esfuerzos exitosos para mantener abiertas las escuelas católicas de Nueva York; Local 306 por su participación en la huelga más larga en la historia de la planta CNS/Pantex en Amarillo, Texas; y para la Asociación de Enfermeras(os) de Florida (FNA) LERC/Local 713 por sus esfuerzos para mejorar las condiciones laborales de las enfermeras en el estado.

Los premios 2016 J.B. Moss VOTE Fund Awards por destacadas contribuciones y apoyo de acciones políticas de OPEIU se otorgaron a Kelly Gschwend y la Local 29, y a las Locales 494 y 100.



El Vicepresidente internacional y Director ejecutivo y financiero de la Local 30 Walter Allen Jr., al centro, recibe el Premio Conmemorativo Henderson B. Douglas 2015 de manos del Presidente Richard Lanigan y de la Secretaria- Tesorera Mary Mahoney.

## La Junta Directiva de OPEIU



La recién electa Junta Directiva de OPEIU presta juramento ante la Secretaria y tesorera emérita Nancy Wohlforth. De izquierda a derecha el Dr. John A. Mattiacci (Podiatría Guild 45), Lisa Blake (Local 42), Walter Allen Jr. (Local 30), Dennis R. Arrington (ITPEU/OPEIU Local 4873), Mary Short (Local 32), Greg Blackman (Local 100), Secretaria-tesorera Mary Mahoney, Presidente Richard Lanigan, Becky Turner (Local 277), Maureen Meehan-Golonka (HNA/OPEIU Local 50), Tamara Rubyn (Local 29), Suzanne Mode (Local 8), Sharon Taylor (Local 459), Aaron Sanders (Local 512), Michael Bodinsky, Esq. (Local 112), Michael Goodwin (Local 153) y Bruce Wade (DAG 2007A, Canadá).

## Enfocados en los trabajadores jóvenes

### Las becas de OPEIU ayudarán a pagar deuda estudiantil

Las estadísticas son abrumadoras. Aproximadamente 43 millones de estadounidenses deben más de \$1.3 millones de millones de dólares en préstamos estudiantiles. Para poner esto en mejor perspectiva, el graduado universitario promedio de 2016 está entrando al mercado laboral con una deuda de \$37,172 en préstamo estudiantil.

Para ayudar a los miembros que cargan con deuda estudiantil, OPEIU anuncia la reestructuración del programa de becas de OPEIU para incluir becas destinadas únicamente para repago de deuda estudiantil. “Los miembros de OPEIU que van a la escuela y los padres de miembros de OPEIU que están pagando por las matrículas educativas de sus hijos podrán aplicar para este programa como ayuda para pagar la deuda estudiantil”, dijo el presidente Richard Lanigan.

OPEIU también ofrecerá a los sindicatos locales un borrador de muestra para negociar el reembolso de matrículas en sus contratos de modo que “no solo aplica a personas que van a la universidad actualmente, sino también a la gente que fue a la universidad en el pasado.

“Queremos ser un sindicato modelo a seguir en este tema, demostrar que no solo hablamos, que realmente queremos andar el camino en estos temas que afectan a los jóvenes”, dijo Lanigan.

### Usted puede calificar para condonación de deuda estudiantil

Si trabaja en el servicio público, puede ser que califique para un programa federal de condonación de deuda estudiantil. A través de un programa de gobierno llamado Condonación de Deuda del Servicio Público, todos sus préstamos estudiantiles federales directos pueden ser condonados, libres de impuestos.

Para calificar, debe tener 10 años de pagos a tiempo calificados de su deuda y estar trabajando en el servicio público al menos 30 horas a la semana a partir del 1º de octubre de 2007. Para ver si usted califica, visite [forgivemystudentdebt.org](http://forgivemystudentdebt.org) para más información y requisitos de elegibilidad.

## ¿Sabía usted?

**Los millennials son la generación menos probable a ser protegida por un sindicato.**

Solo el **5.9 por ciento** de los millennials están cubiertos por un contrato de sindicato a la edad de 30, en comparación con **17 por ciento** de los Baby Boomers que estaban cubiertos a esa misma edad.

¿Y ustedes de la generación X?

A la edad de 30, el **7.6 por ciento** estaba cubierto por un contrato de sindicato.



# Felicidades a todos los que recibieron Becas de OPEIU

Las felicitaciones son en orden para los ganadores de las Becas de OPEIU 2016. Habrá información y solicitudes disponibles para las becas 2017 en enero en [opeiu.org](http://opeiu.org) (haga clic en la pestaña Recursos para Miembros). Los ganadores son elegidos al azar.

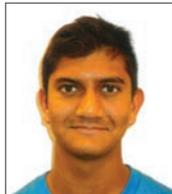
## Howard Coughlin Memorial Scholarship Fund—Ganadores de tiempo completo



Alejandro Reid  
DAG 2007A  
Región I



Edward Pan  
Local 2  
Región II



Ankur Kayastha  
Local 2  
Región II



Sean O'Keefe  
Local 6  
Región II



Kaylyn Wauhob  
Local 6  
Región II



Melissa Echenique  
Local 100  
Región III



Sabrina Apodaca  
Local 251  
Región IV



Nadia Ybarra  
Local 30  
Región V



Kasie Apo Takayama  
Local 50  
Región V



Jacob Fry  
Local 11  
Región VI



Kaylin Hare  
Local 12  
Región VII



Cade Dawn  
Local 12  
Región VII

## Howard Coughlin Memorial Scholarship Fund—Ganadores de medio tiempo



Jose Angel  
Local 153  
Región II



Pamela Jones  
Local 2001  
Región III



Pamela  
Hansen-Hellwege  
Local 251, Región IV



Kenny Barlow  
Local 29  
Región V



Elania McDaniel  
Local 30  
Región V



Nina Williams  
Local 8  
Región VI



Paige Dombrowski  
Local 393  
Región VII

## John Kelly Labor Studies Scholarship Fund Ganadores



Myra Hepburn  
Local 153  
Región II



Keith Anderko  
Local 2  
Región II



Jacqueline Berg  
Local 8  
Región VI

## Campistas aprenden del movimiento sindical mientras se divierten en el verano

Los campistas de verano de OPEIU disfrutaron al aprender sobre el movimiento sindical y los derechos de los trabajadores mientras participan en divertidas actividades al aire libre posibles gracias al fondo Romeo Corbeil/Gilles Beauregard Memorial Fund. Cada año, se otorgan hasta 20 becas teniendo en cuenta al menos una por región. El campamento, que se lleva a cabo cada julio en la Universidad de Missouri en Columbia, Missouri, está abierto a los hijos de los miembros de OPEIU de edades entre 13 y 16. Visite [opeiu.org](http://opeiu.org) para conocer más acerca del campamento y cómo aplicar para las becas 2017.

Los campistas de verano del campamento 2016 Romeo Corbeil/ Gilles Beauregard fueron Michael Beireis Jr. (Local 12), Emani Brewer (Local 29), Andrew Joseph Brown (Local 2), Daniel Covarrubias (Local 30), Jenna Renee Docherty (Local 40), Amber Lynn Dombrowski (Local 393), Bianca Escoto (Local 29), Julian Justice (Local 494), Iván López Jr. (Local 30), Belle McCarthy (Local 2), Madison Medina (Local 174), Víctor Mesa (Local 537), Loreay Moore (Local 29), Matthew Murphy (Local 29), Domonique Ramírez (Local 251), Savanna Saechao (Local 29) y Devin Saepfan (Local 29).



La Local 30 celebra con sus ganadores de becas de OPEIU, Nadia Ybarra, segunda de la izquierda, y Elania McDaniel, tercera de la izquierda. En la imagen también aparece la presidente de la Local 30 Marianne Giordano y el Vicepresidente internacional y Director ejecutivo y financiero Walter Allen Jr.

# ELECCIÓN PRESIDENCIAL 2016—Su voto cuenta\*

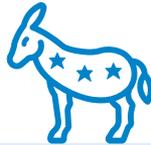
## Después de una campaña que parece no terminar, es momento de decidir!

OPEIU ha respaldado a Hillary Clinton para presidente, porque cree que ella tiene la experiencia y la estabilidad necesaria para unir a la gente, guiar a este país y obtener resultados reales.

Cualquiera que sea su afiliación partidista, es importante que considere las calificaciones de los candidatos cuidadosamente y luego vote por la persona que será mejor para trabajar por las familias—no solo para los acaudalados multimillonarios. Nuestro país necesita de alguien con conocimientos y el temperamento para ser comandante en jefe. Sobre todo, necesitamos alguien que crea que somos más fuertes cuando construimos una economía que funcione para todos—no solo para los de arriba—con buenos empleos y una buena educación disponible para todos.

Compare la postura de los dos candidatos sobre temas importantes para las familias trabajadoras.

Clinton



Trump

### Una defensora fuerte y acreditada para las familias trabajadoras.

Clinton cree que los permisos familiares pagados, los permisos por enfermedad ganados, horarios justos, igualdad de salario para mujeres y atención médica infantil de calidad y accesible son esenciales para las familias trabajadoras en la economía actual.

### Una demostrada y sólida defensa a favor de una persona — ¡Donald Trump!

Trump dice que le encantan las leyes del derecho al trabajo que impulsan la reducción de salarios y beneficios, socavan las protecciones y la seguridad de los trabajadores y que virtualmente han eliminado los sindicatos en algunos estados.

## FAMILIAS TRABAJADORAS

### Cree que los sindicatos son esenciales para ofrecer seguridad con empleos bien pagados para que los trabajadores puedan mantener a sus familias.

Clinton ha dicho que el trabajador siempre tendrá a un defensor en la Casa Blanca y un asiento en la mesa si ella es presidente. Ella también se opone al acuerdo comercial Transpacífico y al derecho al trabajo porque afectará los derechos y los salarios de los trabajadores.

### Cree que los salarios de los estadounidenses son demasiado altos. Se niega a reconocer una elección sindical en su hotel.

Trump dice que cree que los salarios de los estadounidenses son demasiado altos y que se opone a aumentar el salario mínimo. Él cree que los fabricantes de autos de EE. UU. deben obligar a los trabajadores a aceptar salarios más bajos amenazándolos con trasladar la producción a estados de salarios más bajos.

## EMPLEOS BIEN PAGADOS

### Ella cree que las corporaciones y los ricos deben pagar su parte de los impuestos.

Clinton cerrará las brechas legales que las corporaciones utilizan para evadir impuestos y requerirá a los millonarios a pagar tasas fiscales que sean al menos tan altas como las que paga la clase media.

### Las políticas económicas de Trump ayudarían a los millonarios como él, no a las familias trabajadoras. (Es decir, ¡si es que llega a pagar impuestos!)

Analistas independientes dicen que el plan fiscal de Trump sería reducir impuestos a los más ricos en un promedio de \$1.3 millones al año, pagados con recortes a la educación y poniendo Medicare en riesgo.

## IMPUESTOS

### Luchará para proteger el seguro para el retiro para los trabajadores y sus familias.

Clinton apoya el fortalecimiento y expansión del Seguro Social, y ha luchado contra los esfuerzos por privatizarlo o de aumentar la edad de retiro.

### A lo largo de su carrera, Trump se ha enriquecido a costa de los demás.

En sus casinos, Trump se quedó con millones mientras su compañía entró en bancarrota y miles de trabajadores fueron despedidos. Sabemos que la Universidad de Trump es un fraude, y el fiscal general de Nueva York dijo que la Fundación Trump violó la ley estatal y ordenó que se suspendiera su recaudación de fondos.

## PROTECCIÓN A JUBILADOS

Su plan creará más de 10 millones de empleos.

EN RESUMIDAS CUENTAS

Su plan costará a Estados Unidos 3.5 millones de empleos.



## Directo de sus bocas



Créditos de la foto: Gage Skidmore

### Sobre empleos...

“Yo siempre tendré el apoyo de los trabajadores—porque cuando los trabajadores son fuertes, Estados Unidos es fuerte”.

“Los salarios son demasiado altos”.

### Sobre sindicatos...

“Los sindicatos ayudaron a construir la mejor clase media en la historia”.

“Me gusta el derecho al trabajo. Yo apoyo 100 por ciento el derecho al trabajo”.

### Sobre derechos de las mujeres...

“Los derechos humanos son derechos de las mujeres, y los derechos de las mujeres son derechos humanos”.

“Creo que poner a trabajar a una esposa es algo muy peligroso... Cuando llego a casa y la cena no está lista, me salgo por la azotea”.

### La última palabra.

“Estamos orgullosos de decir no a los ataques a las familias trabajadoras, y no a los malos acuerdos comerciales y a las prácticas laborales desfavorables, incluido el Acuerdo Transpacífico”.

“Subcontratar empleos no siempre ha sido algo terrible”.

\*¡Cada voto cuenta! Considere que en 2004, George W. Bush fue reelegido al ganar Ohio, y ahí ganó con menos de 14 votos por distrito.

# Poniendo a trabajar de nuevo a la gente terminando la era de los acuerdos de no competencia

OPEIU está tomando medidas para combatir acuerdos de no competencia que dejaron a trabajadores sin poder conseguir empleo, enfrentando a gigantes corporativos como WeWork y otros que ejercieron estas cláusulas.

Las cláusulas de no competencia—por medio de las cuales un patrono impone un acuerdo que por determinada cantidad de tiempo después de abandonar un empleo el empleado no puede trabajar en un puesto que pudiera ser visto como competencia contra el patrono—se han convertido en una práctica normal entre grandes y pequeñas empresas en los EE. UU., aun en sectores de mano de obra no calificada como en la comida rápida donde los empleados apenas ganan el salario mínimo. Hasta a los pasantes de verano se les está pidiendo firmar dichos acuerdos.

Aunque la marea está comenzando a voltearse en contra de estos acuerdos, como Nueva York, Hawái, Nuevo México, Oregón y Utah, entre otros, que reconocen el impacto que esto tiene en sus economías y toman medidas para suprimirlos. Por ejemplo, la oficina del fiscal de Nueva York recientemente obtuvo una victoria al llegar a un acuerdo con la cadena de sándwiches Jimmy John's para dejar de utilizar los acuerdos de no competencia obligatorios en todas sus franquicias de Nueva York.

La Local 153 de OPEIU en Nueva York también está tomando acciones directas, presentando demanda por prácticas laborales injustas contra WeWork concernientes a acuerdos de no divulgación y no solicitud, así como sus acuerdos de arbitraje obligatorios. Los fiscales generales de Nueva York y de Illinois están

investigando el alegato del sindicato de que estos acuerdos de no competencia son demasiado extensos y restrictivos.

OPEIU ha contactado a otros sindicatos y organismos estatales para involucrarse y tomar una postura contra dichos acuerdos, los cuales limitan la capacidad de la gente para conseguir un empleo adecuado para mantenerse a sí mismos y a sus familias.

“Tenemos que hacer todo lo posible para combatir esta injusticia y eliminar cualquier medio destinado a limitar la capacidad de un trabajador para conseguir un empleo, cambiar de empleo o iniciar un nuevo negocio,” dijo el presidente Richard Lanigan.

## Baton Rouge necesita nuestra ayuda

Los miembros de OPEIU en Baton Rouge, Louisiana, están padeciendo las consecuencias de las recientes devastadoras tormentas e inundaciones en el área. Para ayudar a nuestros hermanos y hermanas, OPEIU estableció el **Fondo de ayuda de OPEIU**. Se agradecerán donativos que se pueden enviar a:

Mary Mahoney, Secretary-Treasurer, OPEIU, 80 Eighth Ave., 6th Floor, New York, NY 10011.

## Irish Echo honra la contribución de Lanigan al movimiento sindical



El presidente Richard Lanigan recibió el Premio al Defensor Sindical en los Premios Sindicales Irish Echo 2016 el 16 de septiembre. Los premios son en reconocimiento a la contribución de los irlandeses al movimiento sindical de EE. UU. Fundado en 1928, Irish Echo es el periódico semanal Irlandés-Estadounidense más antiguo en los Estados Unidos.

El Presidente emérito de OPEIU y Gerente administrativo del Local 153 Michael Goodwin, izquierda, estuvo cerca para presentar el premio a Lanigan.

## Cynthia Schu nombrada Directora Organizacional de OPEIU

Cynthia Schu fue nombrada directora organizacional de OPEIU para ayudar a cumplir con la misión del sindicato de llevar los beneficios de membresía de la unión a los trabajadores a lo largo de Estados Unidos.

“Me siento muy orgulloso de que Cindy haya aceptado ser nuestra directora organizacional”, dijo el presidente Richard Lanigan. “Cindy aporta riqueza en conocimientos y experiencia y es respetada a lo largo de OPEIU y el movimiento sindical por muchos logros organizacionales y sus conocimientos de metodologías innovadoras y creativas para llegar a la gente trabajadora.

Cindy ayudó a desarrollar la capacidad organizacional de OPEIU al trabajar con líderes de sindicatos locales, activistas y voluntarios, personal de la unión internacional y la local, y la Junta Directiva de OPEIU”, dijo.

“Estoy emocionada con esta oportunidad para trabajar con nuestros diversos miembros y personal de OPEIU para construir y mejorar los programas organizacionales que continuarán afectando la vida de los trabajadores a lo largo del país”, dijo Schu. “Coordinar nuestros recursos y energía será clave para asegurar que la organización siga siendo una alta prioridad.”

Schu se une a la Internacional después de liderar los esfuerzos organizacionales en la Local 8 en el estado de Washington desde 1991. Durante ese tiempo, ella ayudó a OPEIU a organizar varias campañas y proporcionó capacitación en varias conferencias educativas.

Schu ha dedicado su carrera a trabajar para mejorar las vidas de los trabajadores. “Liberándose de la pobreza a través de la acción” sirvió como lema para la organización sin fines de lucro donde ella trabajó como directora de atención domiciliaria después de graduarse de la escuela. “El lema era contradictorio, dado que la agencia empleaba en su mayoría a mujeres proveedoras de cuidados de mediana edad sin seguro médico ni tiempo de descanso pagado y salarios de nivel de pobreza”, dijo Schu.

La injusticia la impulsó, con el apoyo de su sindicato, la Local 8, a organizar por primera vez a los trabajadores de atención domiciliaria en el estado de Washington. La exitosa campaña trajo como resultado seguro médico, permiso por enfermedad remunerado y aumento de salario para los trabajadores en todo el estado.

Después de experimentar cómo las acciones del sindicato pueden hacer diferencia real en las vidas de los trabajadores, Schu se unió al personal de la Local 8 en 1991 como organizadora. Ella había servido antes durante dos años en la junta directiva de la unión local. Como organizadora y posteriormente como directora organizacional, ella ayudó a miles de trabajadores de atención médica, servicio social, oficinas y del sector público a hacer parte de un sindicato. El compromiso de la

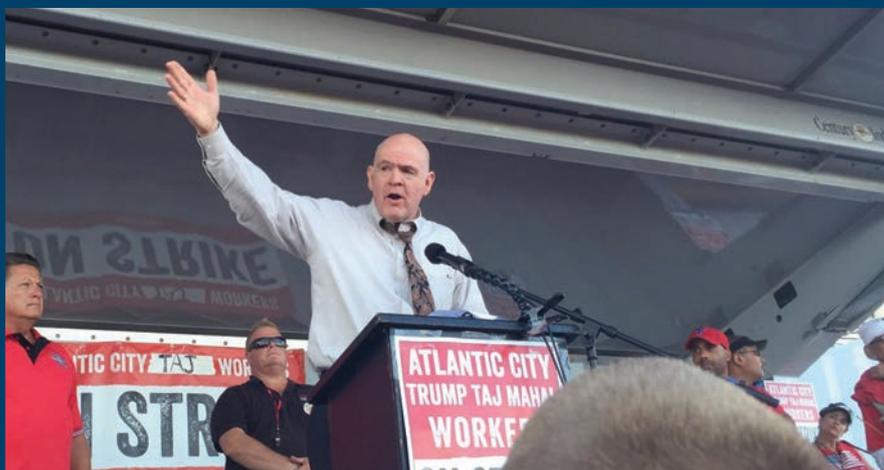
Local 8 con la organización fue reconocido con múltiples premios bajo el liderazgo de Schu, incluido el premio Henderson B. Douglas Memorial Award, el más alto premio organizacional de OPEIU, en 2008.

En 2001, Schu fue elegida secretaria y tesorera de la Local 8, mientras continuaba sirviendo como directora organizacional del local. También sirvió como fiduciaria del plan para el retiro y como miembro de varios grupos defensores de causas. Ella tiene una Maestría en Trabajo Social por la Universidad de Washington.



Cynthia Schu, Directora organizacional de OPEIU.

## Lanigan se enfrenta a Trump



El presidente Richard Lanigan se dirigió a más de 1,000 personas reunidas para hacer una manifestación en el Taj Mahal de Trump en Atlantic City, Nueva Jersey, el 21 de julio, la misma noche en que Donald Trump aceptó la candidatura a presidente por el Partido Republicano. Los manifestantes protestaron por los bajos salarios del hotel y la falta de seguro médico, y exigieron al hotel negociar un contrato justo. OPEIU se unió en apoyo de los trabajadores de la Local 54 UNITE HERE en huelga contra el hotel. Después de tres meses de huelga, el hotel cerró sus puertas en octubre.

# Su Hogar le Espera



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

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



Aprenda más: [UnionPlus.org/Mortgage](http://UnionPlus.org/Mortgage)

## NLRB determina que los maestros asistentes tienen derecho a sindicalizarse...

La Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) recientemente determinó que los pasantes de maestros que trabajan en colegios y universidades privadas son por estatutos empleados cubiertos por la Ley Nacional de Relaciones Laborales y tienen derecho a contrato colectivo. Se estima que más de 100,000 maestros asistentes y de investigación ahora tendrán que sindicalizarse.

El caso involucró a maestros e investigadores asistentes (TA y RA) en la Universidad de Columbia quienes están buscando hacer parte de los Trabajadores Unidos de la Industria Automotriz. Los tres miembros de la junta revirtieron por mayoría una decisión anterior, Brown University, que determinó que los TA y RA eran estudiantes, no trabajadores, diciendo que “privaron a una categoría entera de trabajadores de las protecciones de la ley sin una justificación convincente”. La determinación de la junta envió el caso de Columbia de regreso a su región en Nueva York para determinar la elegibilidad de voto.

Mientras que la decisión a favor es una victoria para la unión organizada y para los maestros asistentes, tal vez la lucha aun no haya terminado ya que los Representantes Phil Roe (R-Tenn.) y Virginia Foxx (R-N.C.), quienes presiden el subcomité de la sala encargada de los derechos laborales y de educación más alta, se han inclinado por “echar atrás” la decisión.

## ... Y hace más caro infringir la ley laboral

Un memorando de NLRB dice a las regiones cómo obligar a los patronos a reembolsar a trabajadores despedidos ilegalmente con más que el solo pago del sueldo atrasado. “Son decisiones a favor de los trabajadores como estas las que permiten entender la importancia de elegir un presidente que ponga en primer lugar las necesidades de los trabajadores”, dice el presidente Richard Lanigan.

Para las empresas, la infracción de la ley laboral puede resultar más cara—a diferencia de lo que le sucedió a Alice Keyes hace 17 años, y desde entonces.

En aquél tiempo, Nortech Lumber de Roseville, California, tomó represalias contra Keyes, una activista de la unión Local 3 de Ingenieros Operativos, cambiándola—a pesar de su síndrome del túnel carpiano—al arduo y aislado trabajo de quitar clavos de tableros en exteriores. Y cuando ella no podía hacerlo debido a la lluvia, Nortech encontraba para ella otras tareas que le fastidiaran la espalda.

Los trabajos solo empeoraban su padecimiento, y Keyes tenía que tomar tiempo libre y gastar mucho dinero en médicos, antes de poder regresar a trabajar.

Keyes y la Local 3 acudieron a NLRB con una demanda por violación a la ley laboral contra Nortech, y dos años después obtuvieron un fallo a favor. La junta NLRB otorgó a Keyes el pago por sueldos atrasados y ordenó a Nortech devolverle su puesto de trabajo original en las líneas de clasificación de maderas.

Pero, lo malo del fallo de aquél entonces, fue que la junta la dejó embarcada con los recibos médicos. Ahora, la oficina del consejero general de la junta—su brazo ejecutor de la ley—desea cambiar ese escenario y no solo en cuanto a los recibos médicos.

En un memorando del 28 de julio, la Consejera General Asociada Anne Purcell instruye a las oficinas regionales cómo presentar una demanda por reembolso de otros gastos de los trabajadores, como recargos por pagos de hipotecas vencidas o desembolsos por enfermedades específicas que los trabajadores deben pagar de sus bolsillos—gastos que se les presentan cuando pierden sus empleos y el seguro médico debido a una infracción de la ley laboral por parte de la compañía. Y

Purcell entra en detalles sobre cuáles gastos pueden ser cubiertos y cuáles no.

“La junta no debe obligar a las víctimas de prácticas laborales injustas a absorber los costos indirectos impuestos a ellos por la conducta ilegal de un demandado”, dice el memorando de Purcell.

Cubrir más de los gastos de un trabajador despedido ilegalmente—independientemente de la cantidad—va más allá de la reparación normal que ofrece la ley laboral: la reinstalación del trabajador con sueldos atrasados, que es lo que obtuvo Keyes hace 15 años cuando ganó su caso contra Nortech.

La reparación al daño para el trabajador que la ley laboral “permite a la junta otorgar debe adaptarse a la situación que exige el desagravio”, agrega Purcell. Ella cita el caso Nortech como ejemplo.

No obstante, el memorando de Purcell no está totalmente con los trabajadores. Si el trabajador lastimado pierde su vivienda mientras está sin trabajar debido a que no puede hacer los pagos de la hipoteca, la junta no ordenará que la compañía pague lo suficiente para recuperar la casa.

Pero un director regional de la junta o juez de un tribunal administrativo puede ordenar que el empleador ofensor pague los recargos de los pagos de hipoteca, si el trabajador logra retener la casa.

“Si un empleado sufre una pérdida económica como resultado de un despido ilegal o reducción del salario o de las prestaciones, el empleado no será compensado totalmente excepto y hasta cuando el demandado compense al empleado por las pérdidas económicas indirectas, adicionalmente a los sueldos atrasados”, dice el memorando de Purcell. Si un empleado no puede pagar su hipoteca, por ejemplo, debe ser compensado por cualquier costo asociado con el mismo, incluidos gastos y costos de mudanzas por ejecución hipotecaria.

El pago a los trabajadores por los costos económicos de ser despedido ilegalmente logra una de las metas de la ley laboral, agrega Purcell. Pero no es disuasivo. La meta es “el propósito de reparación de la ley (nacional de relaciones laborales) de restaurar el estatus quo económico que hubiera sido obtenido por un acto ilegal del demandado”. Pero los costos adicionales “no pueden ser punitivos” para la empresa, tampoco, dice Purcell. Press Associates

## Primer contrato alcanzado para los mecánicos en Heli-One



El equipo de negociación conjunta el 23 de sept., después de llegar a un acuerdo final. De izquierda a derecha, Director de mantenimiento de Heli-One/CHC, Nik Racic; negociadores del sindicato Enzo Martorana y Steve Bains; Representante de OPEIU Patt Gibbs y Representante sénior Paul Bohelski; vocero de Heli-One/CHC Israel Chafetz, Esq., Gerente de recursos humanos sénior Local Nick Pollard, Directora de recursos humanos globales y relaciones laborales Victoria Every, y el Gerente de seguridad sénior Terry Shea; y el Representante de OPEIU Paul Huertas.

Después de una campaña de tres años, se llegó a un acuerdo final para un primer contrato para los mecánicos de OPEIU empleados en las instalaciones de mantenimiento de helicópteros de Heli-One/CHC en Boundary Bay, British Columbia, Canadá.

El acuerdo de tres años incluye disposiciones sobre antigüedad de servicio, seis departamentos definidos y la adopción de una escala de salarios basada en cada departamento y familia de trabajo, disposiciones sobre despido y "derechos de antigüedad" (reducciones de personal basadas en antigüedad), indemnización por despido de hasta 52 semanas más pago de 4 por ciento del plan de pensiones del miembro y pago de prima por puestos de liderazgo. También hay dos bonos por firmar, uno pagadero seis meses después de la ratificación del contrato y el otro dos años después del acuerdo.

## Decisión de la Cruz Roja: Una gran victoria para los miembros de la Local 459



Los huelguistas se manifestaron en contra de la Cruz Roja Estadounidense y sus prácticas laborales injustas en 2010.

En un fallo muy postergado, la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) recientemente sostuvo los cargos por prácticas laborales injustas contra la Cruz Roja Estadounidense (ARC) por su conducta en las negociaciones de 2009. Los miembros de la Local 459 en ARC no habían renovado contratos desde 2009, pero se mantuvieron firmes y disfrutaron de mayores salarios y prestaciones gracias a su solidaridad.

Cuando los contratos de ARC/Local 459 vencieron en 2009, se llevaron a cabo negociaciones para renovarlos. La ARC demandaba grandes recortes en sueldos y prestaciones, por lo que no se llegó a un acuerdo y los viejos contratos caducaron.

"La ARC implementó varios cambios en las prestaciones, reclamando que tenía derecho a hacer esos cambios de manera unilateral", dijo la Vicepresidente internacional y Presidente de la Local 459 Sharon Taylor. "Cambiaron la atención médica de los jubilados, las aportaciones del 401(k), el plan de pensiones

## Primavera y verano llenos de eventos en la Local 6

Ha sido una temporada primavera-verano de muchos eventos en la Local 6 en Massachusetts. La local da el adiós a la Tesorera-secretaria Donna Barrette y al Gerente administrativo Dick Martin al iniciar las próximas etapas en su vida, y la Local 6 les desea largos, agradables y bien merecidos retiros. La local 6 también dio la bienvenida a nuevos miembros al equipo: El Gerente administrativo George Noel, agentes de negocios Sheila McGillicuddy y Joe Montagna y el Administrador financiero Steve "Doc" Rutstein.

Noel aporta décadas de experiencia en relaciones de gestión laboral e incansable lucha por los derechos de los trabajadores y sus familias. Antes de unirse a la Local 6, era representante del sector público para SEIU 509, representando a los trabajadores sociales empleados por una amplia variedad de dependencias estatales de Massachusetts.

Noel inició en el IBEW Local 1505 en octubre de 1975, y su servicio al movimiento sindical comenzó como delegado de departamento y posteriormente como delegado en jefe en la local. Él fue elegido gerente administrativo/secretario financiero, representando a más de 2,000 trabajadores de mantenimiento y producción en todas las plantas de Raytheon a lo largo del estado como su negociador de contratos en jefe y principal funcionario del sindicato.

Noel sirvió como delegado ante el Consejo Sindical Central del Conurbano de Boston y del Consejo Sindical Central del Conurbano de Lowell. También tomó un rol de liderazgo en el movimiento sindical a lo largo del estado con su elección en 2002 como vicepresidente de AFL-CIO de Massachusetts, ayudó a formar el Consejo Sindical Central de Merrimack Valley y fue elegido como su primer presidente.

En enero de 2007, el Gobernador Deval Patrick designó a Noel como director del Departamento del Trabajo de Massachusetts. Durante su periodo en el gobierno estatal, Noel fue director de operaciones en campo para la Oficina Ejecutiva del Trabajo y Desarrollo de la Fuerza Laboral (EOLWD, por sus siglas en inglés), donde supervisó el equipo de Respuesta rápida de Massachusetts, el Programa Nacional de Apoyo a Emergencias y el Programa de Asistencia de Ajuste de Comercio que ayuda a trabajadores desplazados. También administró el sistema de indemnización a los

trabajadores por accidentes o enfermedades laborales en el estado, primero como subdirector y luego como director del Departamento de Accidentes Industriales.

A lo largo de su carrera, Noel se ha involucrado activamente en esfuerzos para mantener y crear empleos. Él fue representante sindical en la Iniciativa de Tecnología de Defensa de Massachusetts, una sociedad pública y privada formada para salvar 33,000 empleos relacionados con la defensa en Massachusetts durante la restructuración militar. Noel también sirvió en la Junta de Inversión en la Fuerza Sindical de Merrimack Valley como uno de sus representantes sindicales y posteriormente representando a EOLWD. Él obtuvo su Licenciatura en estudios laborales de la Universidad de Massachusetts Boston.

Sheila McGillicuddy tiene una trayectoria de 15 años en el movimiento sindical que aporta entusiasmo y pasión normalmente reservados para los de nuevo ingreso en el movimiento. Llegó a la Local 6 desde el CWA Local 1400, y es una delegada y organizadora experimentada.

*Continúa en la página 22*

para los empleados recién contratados y el seguro médico para los empleados activos".

La ARC también violó varias leyes laborales al no negociar de buena fe. La Local 459 presentó cargos ante la NLRB, y comenzó un largo proceso.

La NLRB regional llegó a un acuerdo con la Local 459 y emitió una queja, aunque la ARC se negó a restituir las prestaciones. En 2011, un juez de tribunal administrativo de la NLRB llevó a cabo un juicio y falló a favor de todos los cargos, pero la ARC se sigue negando a restituir las prestaciones. Desde 2011, los empleados de la ARC habían estado esperando a que la NLRB—no la oficina regional, sino las cinco personas designadas por el presidente— confirmara el fallo del juez.

El 1º de septiembre, después de una espera de cinco años, la Local 459 finalmente recibió el fallo: La NLRB estuvo de acuerdo con el juez y agregó un par de violaciones adicionales.

**El fallo es de 40 páginas, pero la mayor parte de la decisión es que, después de que un contrato caduca, el patrono no puede basarse en un contrato anterior o prácticas pasadas para hacer cambios.** La NLRB observó que "los cambios unilaterales a los términos y condiciones de empleo, realizados deliberadamente a una práctica anterior desarrollada conforme a una cláusula caduca de los derechos de la administración, son ilegales". Puede parecer contrario al sentido común, pero los derechos de los empleados para mantener sus prestaciones aumentaron después de que los contratos caducaron debido a que cuando dichos contratos caducaron, así mismo caducó la cláusula de derechos de la administración y cualquier cláusula de renuncia.

La NLRB ordenó a la ARC rescindir todos sus cambios unilaterales y a resarcir a todos los empleados por cualquier pérdida. También ordenó a la ARC pagar a los empleados por cualquier consecuencia fiscal adversa por recibir sueldos atrasados en un pago global.

"Aunque es difícil calcular la cantidad de dinero debido a los empleados, la ARC anteriormente ofreció alrededor de \$300,000 para llegar a un arreglo, por lo que está claro que la cantidad real debida a los empleados es mucho más alta", dijo Taylor.

Pero la lucha no termina ahí. Se espera que la ARC apele el fallo ante un tribunal federal. Esto podría dar inicio a otra larga espera, pero los miembros de la Local 459 en la ARC han demostrado que creen en la solidaridad, ahora y en el futuro. De acuerdo con Taylor, tienen una mejor vida laboral gracias a esta solidaridad, y será aún mejor una vez que esto finalmente se resuelva.

"Por ahora, la NLRB estuvo de acuerdo en que nuestros miembros fueron agraviados", dijo.

## Primavera y verano llenos de eventos en la Local 6

*Continúa de la página 21*

McGillicuddy organizó a los trabajadores de Budget Rent-A-Car en el Aeropuerto Internacional Logan, en Boston, en la Local 201 CWA/IUE. Los representantes de la pista, torre y servicio al cliente de US Airways/Piedmont se hicieron miembros de CWA gracias a sus esfuerzos. Ella ayudó a los optometristas en Massachusetts y Rhode Island y a los trabajadores de AT&T Wireless en Maine y en New Hampshire a tener voz en sus lugares de trabajo haciéndolos partícipes en un sindicato. Ella sirvió como copresidente y delegada del Comité de Solidaridad de Empleos con Justicia para el Consejo Sindical Central de North Shore. Obtuvo su Licenciatura en Marketing y Título técnico en Administración de Bentley University.

Antes de aportar sus 27 años de experiencia laboral a la Local 6, Joe Montagna trabajó como agente de negocios para la Junta Conjunta de Nueva Inglaterra de UNITE HERE, donde él representó a los trabajadores en las industrias de ropa, textiles y manufacturas. Antes de eso, pasó 14 años como agente de negocios para AEEF-CWA Local 1300 representando a 400 trabajadores profesionales, técnicos y empleados de televisión, radio y multimedios en WGBH. Por mucho tiempo como miembro activo de Empleos con Justicia de Massachusetts, ha trabajado en organizar esfuerzos de solidaridad de la comunidad sindical para campañas como Caterpillar, A.E. Staley, UPS y Justicia para los Conserjes.

Doc Rutstein viene a la Local 6 con experiencia financiera y administrativa en una amplia variedad de industrias. Prestó 11 años de servicio como gerente para Global Neckwear Marketing. Obtuvo su Licenciatura en Administración y Certificación en Contabilidad en Bentley University.

Los nuevos miembros del equipo se unen a los experimentados veteranos de la Local 6 Dick Russell y Garrett Mahoney, ambos agentes de negocios, y a la Administradora de beneficios Louise Mahoney.

“Por todos lados, tuvimos una temporada primavera-verano muy fructífera”, dijo Noel. “Negociamos y ratificamos contratos para nuestros miembros en Massachusetts AFL-CIO, Registro de la Propiedad de Plymouth, Asociación de Secretarías de Wareham School, una extensión de contrato para las enfermeras(os) en el Centro Médico Regional de Rutland, Vermont y con la Ciudad de Berlin, New Hampshire. También llegamos a un acuerdo tentativo para nuestros miembros con Town of Westford, Massachusetts. Actualmente estamos en negociaciones para otras distintas unidades pequeñas.

“En el Juzgado de instrucción de Massachusetts, estamos preparándonos para negociar con la gerencia”, agregó. “Nuestro equipo está involucrado en una negociación de impacto para nuestros reporteros de asuntos jurídicos dedicados y talentosos cuya existencia está en juego debido a la nueva tecnología adquirida por los juzgados. Hemos iniciado un Comité de Revisión de Desempeño de Gestión de Trabajo para supervisar las revisiones de desempeño de nuestros miembros por el juzgado de instrucción.

“También hemos iniciado reuniones de gestión de trabajo con la administración de las instalaciones del juzgado. Estamos confiados en que nuestras reuniones bimestrales regionales a nivel estatal resolverán los problemas y mejorarán las condiciones laborales de nuestros miembros”, dijo Noel.

## JoAnne Andrepont de la Local 129 se jubila después de 41 años de servicio



*JoAnne Andrepont, sentada a la derecha, celebra su retiro con la Presidente de la Local 129 Sherry Patton, de pie, y la Delegada Jessica Citizen.*

JoAnne Andrepont expresa su gratitud por sus experiencias como miembro de OPEIU y delegada de la Local 129 en Lake Jackson, Texas, diciendo que ser miembro de OPEIU “me ha dado la oportunidad de trabajar en varios departamentos, ampliando mis conocimientos en el lugar de trabajo. Estas oportunidades me permitieron servir mejor a mis compañeros del sindicato”.

Después de 41 años de servicio, Andrepont disfrutará de su jubilación bien merecida, después de una larga y pesada carrera que comenzó como empleada de CITGO Petroleum en octubre de 1975. “Fui contratada temporalmente para trabajar en el departamento de tráfico, pero terminé quedándome 41 años”, dijo ella.

Se unió a OPEIU en la década de 1980 y en los 90 se hizo delegada de lo que en ese entonces era la Local 87, que representaba a los empleados de CITGO. Cuando comenzó a bajar la membresía de la unión local, Andrepont y los líderes de la Local 87 trabajaron con OPEIU para facilitar la fusión con la Local 129. Después de que los miembros aprobaron la fusión, Andrepont se convirtió en representante del sitio de trabajo para el Complejo de Refinería de Lake Charles, donde participó en negociaciones de contrato con la presidente de la Local 129 Sherry Patton.

“Ha sido un placer trabajar con la presidente Patton, y agradezco todo lo que he aprendido de ella. Deseo a la Local 129 y a la organización OPEIU éxito continuo”, dijo Andrepont.

## La Local 153 consigue extensión de contrato con Cruz Azul (Blue Cross)

Una extensión de contrato fue conseguida con HealthNow New York Inc., negociando como BlueCross BlueShield del Oeste de Nueva York, el 27 de julio en Buffalo, de acuerdo al Representante de negocios de la Local 153, Robert McLennan.

Los 454 empleados de la unidad negociadora, anteriormente la Local 212, se fusionaron con la Local 153 en 2013. Hubo un historial de conflictos y huelgas entre el sindicato y el patrono, pero esa relación ha mejorado substancialmente en años recientes. La Local 153 es parte de un contrato de trabajo colectivo programado a vencer en abril de 2017. A sugerencia del presidente internacional y secretario-tesorero de la Local 153 Richard Lanigan, no obstante, el sindicato y el patrono se reunieron antes para discutir la posibilidad de una extensión del contrato para evitar las presiones usuales de las fechas límites de los contratos.

Las sesiones de negociación se llevaron a cabo en Buffalo, dirigidas por McLennan y un comité compuesto por el presidente del Comité de Quejas y miembro de la Junta Directiva de la Local 153 Brenda St. John y los miembros Roberta Novack, Lynn Brooks, Donna Amos y Christina Tortorice. El Gerente administrativo Michael Goodwin también asistió a las negociaciones.

Se llegó a un acuerdo proporcionando un incremento salarial adicional de 5.75 por ciento por una extensión de dos años del contrato hasta el 25 de abril de 2019. Los miembros recibieron un incremento salarial de 2 por ciento el 25 de abril de 2016, llevando el total de incrementos salariales en el periodo de tres años de abril 2016 a 2019 a 7.75 por ciento, el incremento salarial más grande en cualquier periodo contractual de tres años con la compañía. El contrato también provee incrementos bienales graduales para todos los que ganan menos que la tasa salarial más alta para su respectivo puesto de trabajo y grado laboral.

Los incrementos salariales adicionales negociados fueron 1 por ciento vigente a partir del 1º de sept.; 2.25 por ciento vigente a partir del 1º de julio, 2017; y 2.5 por ciento vigente a partir del 1º de julio, 2018. Asimismo, el sindicato llegó a un acuerdo con la compañía para mantener y extender, sin modificación, las disposiciones de atención de salud del Artículo XIV por el plazo del contrato entero, un importante logro.

Los datos proporcionados por la compañía indicaron que el 42 por ciento de la unidad negociadora tiene menos de cinco años de servicio y el 35 por ciento del grupo tiene más

de 20 años de servicio. La unidad negociadora ha crecido 36 por ciento desde 2011, aumentando de 333 a 454. Este crecimiento se atribuye en parte a la voluntad de la compañía de traer trabajo de regreso a Buffalo que antes se había subcontratado fuera y a una mejor relación entre la compañía y el sindicato. Se observó durante las negociaciones que los empleados representados por el sindicato ganaron substancialmente más que sus contrapartes en el mercado del entorno, como los procesadores de reclamos que ganan \$21.22 por hora contra \$15.86, representantes de servicio que ganan \$19.49 por hora contra \$15.30 y especialistas de cuenta que ganan \$23.47 por hora contra \$14.73.

El contrato fue ratificado con gran entusiasmo por la unidad negociadora el 8 de agosto, por votación de 161 a 28. Hubo 440 personas en la unidad. Lanigan felicitó al comité negociador por su gran éxito en lograr el excelente acuerdo de extensión. El sindicato aprovechará este logro para organizar a los empleados en otras compañías de seguros en el área de Buffalo.

## Es auténtico: Los miembros de la Local 179 ratifican el contrato con Coca-Cola

Los miembros de la Local 179 han ratificado un acuerdo de tres años con Chattanooga Coca-Cola Bottling Co. que incluye incrementos al salario anual y otras mejoras al contrato.

El nuevo contrato mejora los términos respecto a la asignación de trabajo temporal, derechos de invitación y selección, programación de vacaciones, intercambios de puestos temporales para cubrir ausencias, uso de teléfonos celulares, vigilancia por video y muchas otras cosas más.

El contrato ofrece aumento salarial para empleados de producción de 3 por ciento en el primer año, y 2 por ciento en ambos segundo y tercer año. Los empleados de ventas también recibieron incrementos basados en las clasificaciones de hasta 3 por ciento en el primer año y 2 por ciento en el segundo y tercer año. También hay mejoras a la política de permisos de ausencia por enfermedad, una conversión de empleados de ventas con sueldos por hora a la tasa diaria con tiempo extra calculado, e incrementos en los gastos de herramientas mecánicas y zapatos con punta de acero, entre otras cosas.

La Local 179 pudo detener los esfuerzos de la compañía por dividir la unidad en dos unidades negociadoras con dos contratos electivos independientes. En cambio, todos los empleados continúan operando bajo el auspicio de un acuerdo.

La Local 179 recientemente eligió a sus directivos y Brandon Anderson fue elegido presidente.



Los miembros del comité negociador de la Local 179 se reúnen con representantes de Coca-Cola para negociar un nuevo contrato.

## Las enfermeras(os) de las Locales 40 y 459 ayudan a niños necesitados



La iniciativa anual de mochilas y artículos escolares de la Local 40 fue todo un éxito nuevamente este año. Reunieron 200 mochilas totalmente equipadas para los niños en su comunidad de Mt. Clemens, Michigan. Pero la mejor noticia es que la Local 40 pronto establecerá una fundación de beneficencia oficial, el Fondo de Beneficencia de las Enfermeras(os) de la Local 40 de OPEIU.

Las enfermeras(os) de la Local 40 están muy emocionadas al dar este paso para formalizar muchas acciones de beneficencia, y están probando que las enfermeras de OPEIU son dedicadas en la ayuda a los demás—dentro y fuera del lugar de trabajo.

Las enfermeras(os) de la Local 459 están haciendo buenas obras de manera similar en su comunidad de Lansing, Michigan, recientemente llevaron a cabo su propio

proyecto anual de Llena una Mochila para ayudar a los niños maltratados, abandonados y en riesgo en el sistema de hogares provisionales.

“La mayoría de estos niños estarían relegados y serían objeto de burla en su primer día de clases porque no tendrían mochilas ni artículos escolares como los demás niños”, dijo la Delegada en jefe de la Local 459 y Vicedirectora del Consejo de Enfermeras(os) de OPEIU Julie Murray. “Instalamos contenedores de recolección en cada uno de nuestros hospitales y alentamos a las unidades a lanzar un reto amistoso para ver quién puede ser coronada como ‘la unidad más generosa’. Definitivamente los niños se benefician de este proyecto, pero también lo hizo cada persona que contribuyó con algo y que puede ver lo que podemos lograr cuando participamos como sindicato”.

¡Muy bien hecho, Locales 40 y 459!

*Presidente de la Local 40 Janice Czarnecki, izquierda, Directora de Atletismo de las Escuelas de la Comunidad de Mount Clemens Dawnte Hannah y vicepresidente de la Unidad McLaren Macomb de la Local 40 Jeff Morawski con algunas de las muchas mochilas que los miembros del sindicato llenaron y entregaron a los niños necesitados en Mt. Clemens, Michigan.*

## 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 nacional<sup>1</sup>
- Cuentas de mercado monetario y CD
- Banca en línea y móvil, donde puede hacer depósitos directamente desde su teléfono inteligente con captura de cheques remota<sup>2</sup>



Más información en [amalgamatedbank.com](http://amalgamatedbank.com)

<sup>1</sup> Pueden aplicar cargos para transacciones de cajeros automáticos internacionales y ajenos a Amalgamated o ajenos a Allpoint®. <sup>2</sup> 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.



Creditos de la foto: Free Akins

Presidente de Capital Pride Alliance Bernie Delia, izquierda, y Director Ejecutivo Ryan Bos con la ganadora del premio Chelsea Bland, al centro.

## Chelsea Bland de la Local 2 es fuerte defensora de los derechos de LGBTQ

Chelsea Bland de la Local 2 recibió uno de los premios anuales a los derechos de LGBTQ de Capital Pride Alliance por sus ejemplares contribuciones al orgullo LGBTQ en la región de Washington, D.C., recibiendo el Premio Bill Miles 2016 por Destacado Servicio Voluntario. Bland es delegada de la Local 2 y preside su comité LGBTQ.

“Chelsea es una trabajadora joven y orgullosa miembro de un sindicato que trabaja para dejar huella en el movimiento sindical”, dijo Capital Pride Alliance. “Ella es una fuerte defensora de los derechos de LGBTQ y apoya los espacios de interseccionalidad dentro del movimiento sindical”.

## Enfermeras(os) de OPEIU se unen al mitin por niveles seguros de dotación de personal

El Consejo de Enfermeras(os) de OPEIU (ONC, por sus siglas en inglés) ha hecho de los niveles seguros de personal una prioridad y se unió a cientos de enfermeras(os) en un mitin en Washington, D.C., pidiendo que se apruebe la legislación que haría de los coeficientes de dotación de personal la ley en la región.

Enfermeras(os) de las Locales 40 y 459 en Michigan viajaron a Washington para presionar por la aprobación de la S.864, Ley Nacional de Defensa de Derechos de los Pacientes y Reforma por Déficit de Personal de Enfermería, y la H.R. 1602, Ley de Estándares de Dotación de Personal de Enfermería para Seguridad de los Pacientes y Atención Médica de Calidad de 2015, ambas dirigidas a mejorar la seguridad de los pacientes mediante la implementación de coeficientes de dotación de personal y atendiendo el déficit de personal de enfermería.

Julie Murray de la Local 459, quien también sirve como vicepresidente de ONC, se dirigió a la multitud vestida con un uniforme de enfermera(o) blanco tradicional completo con capa y gorro usados por la Guardia de Honor de Enfermeras(os) de OPEIU, la cual reconoce y honra a mujeres y hombres que

han dedicado sus vidas a la profesión de enfermería. La guardia de honor rinde tributo a los individuos al momento de su fallecimiento asistiendo al funeral o servicio funerario, recitando El Tributo Nightingale y presentando una rosa blanca que significa la devoción de la enfermera(o) a su profesión. Para más información acerca del tema de dotación de personal seguro y la Guardia de Honor de Enfermeras(os) de OPEIU, visite [opeiunursesCouncil.org](http://opeiunursesCouncil.org).



Photos credit: David Miller, RN, SMNS

Vicepresidente del Consejo de Enfermeras(os) de OPEIU y Delegada en Jefe de la Local 459 Julie Murray



De izquierda a derecha, miembro retirado de la Local 40 y Vicepresidente de Crittenton, Syd Villerot, Fiduciaria de la Local 40, Cassandra Bell, Secretaria de Acuerdos de la Local 40, Linda Stempkowski y Delegada de la Local 459 Kyra Keusch en el mitin



## Local 537 otorgó a Darian Epherson la Beca Conmemorativa María Landa-Ríos

Darian Epherson recibió la Beca Conmemorativa María Landa-Ríos 2016 de la Local 537, en memoria de quien fue presidente de la Local 537 hasta su muerte en 2001. La pasión de Landa-Ríos' era la educación y la importancia de asistir al colegio, de acuerdo con la Gerente administrativa/Secretaria-tesorera de la Local 537 Jacqueline White-Brown. Epherson asiste a su último año en la Universidad de California en Berkeley, después de pasar el verano haciendo una pasantía en los Estudios de Animación Pixar.

## Local 8 se unirá a la Coalición de Sindicatos de Kaiser Permanente



Los líderes de la Local 8 en Group Health Cooperative (GHC) se reunieron para planificar la transición a Kaiser Permanente, con la ayuda de los vicepresidentes de la Internacional Suzanne Mode (gerente administrativa de la Local 8) y Walter Allen Jr. (Director ejecutivo y jefe financiero de la Local 30).

Kaiser está en proceso de adquirir Group Health, y la Local 8 se unirá a los 12,000 miembros de OPEIU que son parte de la única Coalición de Sindicatos Kaiser Permanente.

Felicidades también a los 900 miembros de la Local 8 en GHC que recientemente

recibieron el Premio al Activismo Tommy McLean en honor a mantenerse unidos durante una campaña de contrato de 10 meses. Los miembros de la Local 8 tomaron acciones contundentes para proteger sus pensiones, proporcionar términos a sucesores, obtener aumentos salariales y ganar en otros temas fundamentales.

# Nuevo estudio del gobierno revela que el virus de la influenza es transportado por el aire

¿Alguna vez ha tenido influenza? ¿Está potencialmente expuesto a personas enfermas en el trabajo?

La mayoría de la actividad de la influenza de temporada ocurre entre octubre y mayo y alcanza su pico entre diciembre y febrero. Un promedio de 36,000 muertes son por causa de la influenza de temporada, principalmente entre la gente mayor; 200,000 hospitalizaciones; y 111 millones de días laborales perdidos cada año en los EE. UU. La influenza es un riesgo mayor para los niños, mujeres embarazadas y gente con padecimientos médicos con enfermedades cardíacas, asma, trastornos del sistema inmunológico y obesidad.

La influenza es distinta de un resfriado que viene repentinamente y que por lo general incluye una fiebre que dura tres a cuatro días. Las personas con influenza frecuentemente sienten algunos o todos estos síntomas: fiebre o escalofrío; tos; dolor de garganta; nariz acatarrada o tapada; dolores musculares o en el cuerpo; dolor de cabeza; fatiga (cansancio); vómito y diarrea, aunque esto es más común en niños que en adultos.

Los síntomas comienzan de uno a cuatro días después de que el virus entra al cuerpo. **Esto significa que las personas pueden contagiarse antes de enfermarse.** Algunas personas pueden estar infectadas con el virus de la influenza pero no tener síntomas. Durante este tiempo, pueden seguir esparciendo el virus a otras personas.

**La influenza es un riesgo en el lugar de trabajo para los miembros de OPEIU en ocupaciones de atención médica y donde hay contacto directo con el público.** Adquirir la influenza en el trabajo no es ninguna broma. Mientras que la fiebre por lo regular dura tres a cuatro días, los síntomas severos duran una semana. En promedio, la gente se contagia por una semana y la enfermedad se cura en alrededor de dos semanas. Esto puede causar pérdida de tiempo de trabajo y pérdida de salario, e interrupción de la vida familiar y las actividades.

Los Centros para el Control y Prevención de Enfermedades (CDC) dicen que la influenza se esparce cuando una persona que está contagiada tose, estornuda o habla, y las salpicaduras entran en los ojos, nariz o boca de la gente en contacto cercano. También se puede contagiar por contacto con artículos contaminados por una persona con influenza, incluidos cubiertos de mesa, muebles y ambientes en el lugar de trabajo.

Un estudio del Instituto Nacional para la Seguridad y Salud Ocupacional revela que la influenza también es un **riesgo que se**

**transporta por el aire.**<sup>1</sup> En el estudio, el 53 por ciento de los participantes en el mismo resultado fueron positivos a influenza A creando aerosoles durante la tos y 47 por ciento resultaron positivos durante la exhalación. Un aerosol es una suspensión de partículas diminutas o gotitas en el aire.

La Administración de Seguridad y Salud Ocupacional no tiene una norma para proteger a los trabajadores contra la influenza. El CDC recomienda que todos los adultos se apliquen la vacuna contra la influenza anual, no obstante, que está hecha de virus de influenza inactivo o muerto y no causa la enfermedad de la influenza. La fórmula de la vacuna cambia cada año basada en la epidemia de influenza del año anterior. Para 2016-17, la vacuna protegerá contra tres virus: H1N1, H3N2 e influenza B/linaje de Victoria. Se está produciendo una vacuna adicional que protegerá contra cuatro virus que incluyen la adición de influenza B/linaje de Yamagata.

El spray nasal que utiliza una vacuna contra la influenza viva atenuada se está descontinuando debido a que resultó ineficaz.

Algunos empleadores de atención médica han comenzado a mandar la vacuna de influenza anual u obligar al personal a usar máscaras quirúrgicas si optan por no vacunarse. **OPEIU y su Consejo de Enfermeras(os) (ONC) de OPEIU ha participado con otros sindicatos y expertos de salud pública para objetar estos mandatos.** La vacuna de la influenza debe ser una decisión personal, no una condición de empleo. La principal preocupación ha sido que la vacuna frecuentemente no es muy eficaz. De hecho, la vacuna de 2015-16 solo tuvo 64 por ciento de eficacia. Otros han rechazado ser vacunados basados en razones médicas, religiosas o personales. Los estudios demuestran que la vacuna es segura, y muchos de los que optan por no vacunarse se basan en temores a los efectos secundarios de la vacuna, mitos acerca de la vacuna e inconveniencia. La respuesta apropiada a estas inquietudes es la educación, no la obligación.

Otras protecciones del lugar de trabajo que deben implementarse son:

- Lavado de manos.
- Uso de un gel para lavar las manos a base de alcohol cuando no haya lugar disponible para lavarse las manos.
- Señalamientos que indiquen a las personas con síntomas parecidos a

la influenza que se mantengan alejados hasta que estén sanos.

- Proporcionar pañuelos de papel con instrucciones para los clientes, pacientes y personal para usarlos, tirarlos a la basura y lavarse las manos.
- Lavar frecuentemente los objetos tocados, como manijas de puertas, superficies de cocina o de baño, bebederos de agua potable y teléfonos con desinfectante registrado con la EPA.
- Evitar compartir cubiertos de mesa, vasos, cucharas y alimentos.

**Con el nuevo estudio que revela que la influenza puede ser transmitida por aerosol, es aún más importante que los empleadores implementen programas de prevención para proteger el bienestar del personal y de los clientes.** El uso de respiradores para la industria de atención médica y otras industrias donde los trabajadores entran en contacto con personas bajo sospecha o que se sabe que tienen influenza, deben formar parte del programa de protección. Observe que las máscaras quirúrgicas no son respiradores y no protegen a los trabajadores de respirar pequeñas partículas infecciosas.

<sup>1</sup> *Virus de influenza A viable en partículas suspendidas en el aire expulsadas durante tos contra exhalaciones*, William G. Lindsley, et al., [www.influenzajournal.com](http://www.influenzajournal.com) 2016.

## WHITE COLLAR

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

RICHARD LANIGAN  
Presidente

MARY MAHONEY  
Secretaria-Tesorera



CALM  
ACPS

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

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

*Precio de suscripción: USD 1 por año*



Impreso en EE. UU.

AFL-CIO, CLC

# WHITE COLLAR

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

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

OPEIU tiene una nueva forma de mantenerse en contacto con ustedes, nuestros miembros. Ahora puede recibir mensajes de texto desde OPEIU en su teléfono móvil.

Los miembros pueden firmar para recibir información acerca de su sindicato y sobre temas que son importantes para ellos y sus familias.

Siempre hay dos simples maneras de suscribirse:

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



**Visite [opeiu.org](http://opeiu.org) y haga clic en el botón  
“Suscríbase para alertas móviles”**

\*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.

