



NOTICIAS DE LA CSEA

La voz de Connecticut

Empleados y jubilados del servicio público

Alerta de becas

Las solicitudes de McCusker ya están disponibles

A lo largo de los más de 50 años de historia de la Beca Conmemorativa Bernard McCusker, la CSEA ha otorgado aproximadamente 1000 becas por un total de más de \$1,000,000.00. Agradecemos profundamente a todos los...
Consejos, capítulos e individuos de CSEA que han contribuido con más de los años.

La ventana de solicitud para la Beca Conmemorativa Bernard McCusker 2026 está abierta hasta las 4:30 p. m. del 30 de abril.

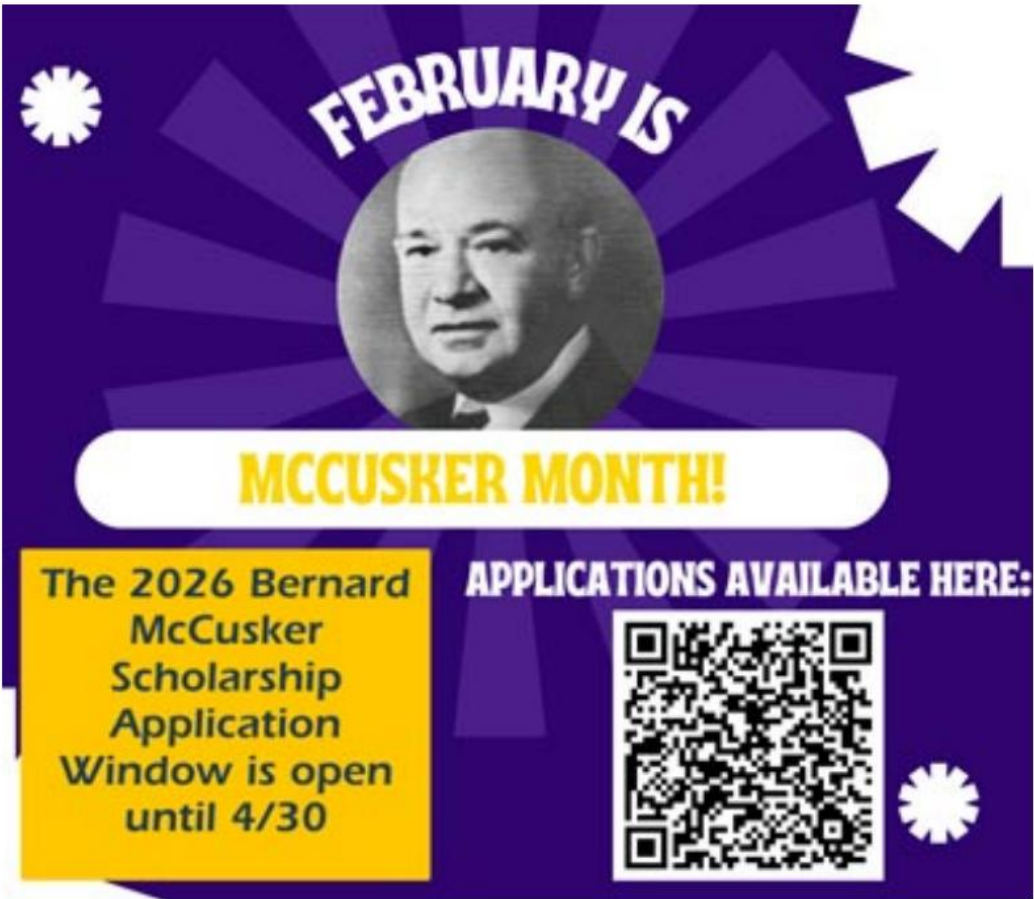
Las unidades estatales avanzan en las negociaciones contractuales

Desde el último informe en CSEA News, hubo Se han logrado avances significativos en algunas de las siete unidades estatales de la CSEA, así como en varias secciones locales afines de la SEBAC (Coalición de Agentes de Negociación de Empleados Estatales). Confiamos en que este progreso impulsará la consecución de acuerdos adicionales en toda la Coalición.
P-3A y P-3B han alcanzado acuerdos tentativos informales.



Los Equipos de Negociación están finalizando los acuerdos con el objetivo de presentarlos pronto a los miembros y animarlos a votar "Sí". Se enviará información sobre asistencia técnica y votación a los miembros que pagan cuotas. Mientras tanto, actualice su información de contacto para no perderse ningún correo electrónico.

El Consejo P4, el Consejo de Supervisores Judiciales, el Consejo NP-9 y el Consejo de Inspectores permanecen en un punto muerto, pero siguen impulsando avances en sus respectivas mesas locales. Mientras tanto, el Equipo de Negociaciones del Consejo de Supervisores Correccionales (NP8) inició un proceso de arbitraje, que incluyó la deficiente presentación del Estado sobre la capacidad de pago. Seguimos luchando por un contrato honorable también en esa mesa.



Fuera de CSEA, también hemos visto intentos Se alcanzaron acuerdos con NP-2 (CEUI), NP-3 (Consejo 4 de AFSCME) y NP-4 (Consejo 4 de AFSCME). Este movimiento se produce tras más de un año de estancamiento entre el Gobernador y las 35 unidades de negociación estatales con contratos vencidos. Esperamos que esto sea una señal de que se producirán nuevos avances en las próximas semanas, lo que resultará en contratos justos y honorables para todos nuestros miembros estatales.

A medida que haya más información disponible, sus equipos de negociación se pondrán en contacto con usted. No olvide actualizar su información de contacto para no perderse ningún correo electrónico sobre negociaciones, ratificación o aprobación legislativa.

La lucha por el contrato de cuidado infantil se intensifica

No te pierdas la primera reunión estatal de 2026

Se intensifica la disputa por el contrato de servicios de cuidado infantil

No se pierda la primera reunión estatal de 2026

Únase a nosotros el sábado 21 de febrero a las 10 a. m. para Nuestra reunión de actualización del contrato de cuidado infantil.
Discutiremos los objetivos de la negociación, Propuesta de presupuesto del gobernador, elecciones de este año, ¡Próximas reuniones regionales y más!
Regístrese para el sindicato estatal de la FCC reunión: seiu2001.cc/FCC-meeting
Reserve la fecha para la FCC regional de CT Reuniones:
Este - Viernes 6 de marzo (Hora por determinar)

Centro Norte - Viernes 13 de marzo (Hora Por determinar)
Waterbury - Sábado 28 de marzo, 10 a. m. ¡Pronto habrá más fechas!

Únase a nosotros el sábado 21 de febrero a las 10 am para nuestra reunión de actualización del contrato de cuidado infantil.

¡Discutiremos los objetivos de negociación, la propuesta presupuestaria del gobierno, las elecciones de este año y las próximas reuniones regionales y más!
Regístrese para la reunión sindical estatal de la FCC: seiu2001.cc/reunión-de-la-FCC
Reserve la fecha para las reuniones regionales de la FCC de CT:
Este - Viernes, 6 de marzo
Centro Norte - Viernes, 13 de marzo
Waterbury - Sábado, 28 de marzo 10 am
¡Más fechas por venir!

Visite el sitio web de nuestro sindicato **en: CSEA-CT.com**

Jefe de Correos: Por favor, envíe los cambios de dirección a:
CSEA, 760 CAPITOL AVE., HARTFORD, CT 06106

También en esta edición:

Página 2:
Reuniones del Consejo 400
Página 3:
Se fue demasiado pronto
Página 4:
Formularios W-2 y multimillonarios

Página 4:
Buenas Obras
Actualización del comité
Página 5:
Sarah L. Jones y 6 trimestres en Manchester

Página :5
Demanda de SEIU sobre un niño
Financiamiento de la atención
Página 7:
Esfas telefónicas a jubilados
Página 8:
Alarma de anillo multimillonario
Sobre el capitalismo

 Reuniones Y noticias	Capítulo 405 (New Haven) Jueves 12 de febrero, 10:30 a. m. Oradora: Natalie A. Webb, MS, RDN, LDN, FAND Nutricionista de Big Y Edificio del Centro Gubernamental de Hamden, 3.er piso 2750 Dixwell Ave., Hamden Sue Pierson (203) 376-7207 Capítulo 406 (Middletown) Martes 10 de febrero 12:30pm American Legion Post 75 58 Bernie O'Rourke Dr. Middletown, CT Orador: Representante de Aetna Preguntas: Bob Westendorff (860) 343-0683 Capítulo 407 (Área de Bridgeport) Miércoles 18 de febrero - 1pm Iglesia Católica Nacional 1300 Stratford Rd., Stratford Zoom ID: 872 4952 3823 Código de acceso: 000891 Liz Anderson (203) 676-0659 Capítulo 408 (Área de Windham) Miércoles 11 de febrero, 1 p.m. Orador invitado: Abogado especializado en derecho de la tercera edad, Dan Tully Mansfield Senior Center 303 Maple Rd., Storrs Doug Racicot (860) 232-2607 Capítulo 409 (Profesores jubilados de universidades estatales) Viernes 20 de febrero - 10 a. m. CSEA Union Hall y Zoom 760 Capitol Ave., Hartford ID de Zoom: 868 8922 7158 Dave Walsh (860) 684-4773	Capítulo 410 (área de Windsor) Lunes 9 de febrero - 1pm Orador: Representante de Aetna Biblioteca conmemorativa de Kent 50 N Main St, Suffield Amelia Smith 860 687-1848 Capítulo 411 (área de Rocky Hill) Jueves 19 de marzo, 1:00 p. m. Orador invitado: Cigna Dental CSEA Union Hall 760 Capitol Ave., Hartford Subby Puglisi (860) 529-8336 Capítulo 412 (Área de Putnam) Martes 17 de febrero 1:30 p.m. Ayuntamiento de Putnam 1er piso 200 School Street, Putnam Orador invitado: Luigi Santori Departamento del Distrito Noreste mento de Salud Pública Don Gladding (860) 933-9998 Capítulo 414 (área de Torrington) Lunes 16 de febrero - 10 a. m. Oradora invitada: Bernadette Conway, CSEA Directora de Servicios para Jubilados Five Point Extension Bldg 852 University Dr., Torrington Kathryn Doan 860 324-8300 Capítulo 415 (Manchester) Lunes 23 de febrero - 1pm Oradora invitada: Angie Nelson de Cigna Dental Elks Lodge en Manchester 30 Bissell Street Stu Clark: (860) 205-0657	Capítulo 416 (Nueva Londres) Martes 10 de febrero a las 12 p. m. Oradores: La Policía de Groton hablará sobre el fraude a personas mayores y Bernadette Conway, Directora de Servicios para Jubilados de CSEA. Biblioteca Pública de Groton, 52 Newtown Rd., Groton. John Knaff: 860-857-4244 Capítulo 417 (área de Plainville) Miércoles 11 de febrero - 1pm Orador: de la Oficina del Contralor del Estado Biblioteca Pública de Plainville 56 East Main St., Plainville Presidente Mark Kirschner (860) 882-2717 Capítulo 418 (Jubilados de colegios comunitarios) Martes 10 de febrero - 10 a.m. Edificio de Oficinas Legislativas 300 Capitol Ave., Hartford Presidenta Colleen Richard: (860) 202-4128 Confirme su asistencia hoy para nuestra próxima reunión en Carolina del Sur con Aetna, Cigna y el Consejo 400 de CSEA. Organizador: Kevin Sullivan Capítulo 431 (Myrtle Beach) Martes 10 de marzo a las 11h Corral dorado, 868 Oak Forest Lane, Myrtle Beach, Carolina del Sur Presidente John Yopp: (203) 507-1022
--	--	---	---



Números importantes que conviene tener a mano:

Nómina de la División de Jubilación: 860-702-3528

Servicio al cliente de Aetna: 1-855-648-0391

División de Jubilación Seguro de Vida: 860-702-3537

Caremark: 1-800-318-2572

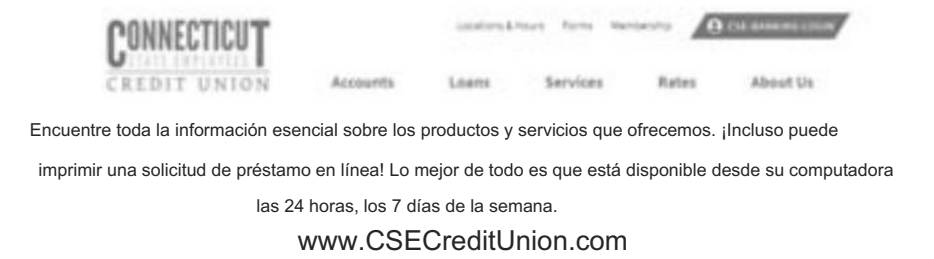
División de Jubilación Seguro Médico: 860-702-3533

Cigna: 1-800-244-6224

Anthem Blue Cross Blue Shield: 1-800-922-2232

Organizador de jubilados de CSEA, Kevin Sullivan: 860-951-6614 x118

Soluciones de gestión de atención de HEP: 1-877-687-1448 o visítelos en su portal: <https://www.connect2yourhealth.com/ParticipantPortal/Default.aspx>



Cerrado el jueves 12 de febrero, día del cumpleaños de Lincoln.

Cerrado el lunes 16 de febrero, día del cumpleaños de Washington.

Tasas de dividendos - Tasas del cuarto trimestre de 2025

	Tasa de dividendos	Porcentaje de rendimiento
ACCIONES REGULARES	2,75%	2,79%
COMPARTIR GIROS (Cuenta Corriente)	1,25%	1,26%
CUENTAS DEL CLUB	2,00%	2,02%

Saldo mínimo de apertura: \$25.00. El rendimiento porcentual anual es el vigente a la fecha de declaración del último dividendo. La tasa puede variar después de la apertura de la cuenta. Las comisiones u otras condiciones pueden reducir las ganancias de la cuenta.

7 oficinas de servicio completo para atenderle

Norwich	Hartford	NUEVO HAVEN	
Uncas en el Támesis	84 Calle Wadsworth	1666 Litchfield Turnpike	
401 West Thames St.	Hartford, CT 06106	Woodbridge, CT 06525	
Norwich, CT 06360	(860) 522-5388 (Ahorros)	(203) 397-2949	
(860) 889-7378	(860) 522-7147 (Préstamos)		
MIDDLETOWN	STORRS	SOUTHBURY	NEWINGTON
15 Ward Street	1244 Storrs Rd.	Escuela de Formación de Southbury	Plaza O'Neil
Middletown, CT 06457	Storrs, CT 06268	Apartado postal 644	2434 Berlin Turnpike
(860) 347-0479	(860) 429-9306	Southbury, CT 06488	Newington, CT 06111
		(203) 267-7610	(860) 667-7668

Horario: Oficina principal: lunes a viernes, de 9 a. m. a 4 p. m. Sucursales: Lunes a viernes, 9:30 a. m. a 4 p. m.
Cajeros desde el auto (Hartford y Middletown): de lunes a viernes, de 8:30 a. m. a 4:00 p. m.; días de pago abiertos hasta las 5:00 p. m.

Se fueron demasiado pronto: miembros de CSEA que fallecieron

La Oficina del Contralor del Estado ha proporcionado a CSEA lo siguiente

Miembros que han fallecido recientemente. Nuestras condolencias a sus familiares, amigos y seres queridos.

Balzer, David, Departamento de Transporte	Mccoy, Dave, Departamento de Transporte
Barbería, Valerie, Salud	Mcsweeney, Vincent, Gerente
Battestelli, James, Mariscal Judicial	Montesi, Constance, Admin Y Residual
Bendezu, Luis, Admin y Residual	Mosca, Elizabeth, Confidencial
Berube, Edgar, Correcciones	Olesen, Anna Mae, administrativa Clerical
Bosse, Elaine, Administrativa Clerical	Ouellette, Roland, Correcciones
Briggs, William, Social y humano Servicios	Palmer, Michael, Social y humano Servicios (P-2)
Buccino, Lucy, Ingeniero, Científico, Técnico	Panasci, Wendy, Salud
Burdsall, Cynthia, Administrativa Clerical (Np-3)	Parrish, Lillian, Atención médica
Burroughs, Ronald, Atención médica	Phillips, Cathryn, Gerencial
César, Marta, Salud	Reese, Kathleen, Gestión Legislativa
Cannon, William, Policía Estatal	Roy, Dolores, Mariscal Judicial
Carangelo, Pasqual, Santa Vocación Profesor de la Federación	Santavenere, Gilbert, Gerencial
Cartolano, Luis, ingeniero, científico, Tecnología	Santos, Antonio, Colegio Comunitario Facultad
Caselli, Dawn, Salud	Schacht, Rebecca, Atención médica
Chartier, Gerard, Policía Estatal	Sienna, Dolores, Admin Y Residual
Divita, James, Admin y Residual	Slesinski, Mary Ellen, Administradora y Residual (P-5)
Donat, Nafi, Administrador Y Residual	Soboleski, Edward, Administrador y Residual
Erickson, E Robert, Gerente	Piedra, Albahaca, Uconn Health
Forrest, Frank, Admin y Residual	Sullivan, Henry, Servicio/ Mantenimiento
Frysinger, Elma, Servicio/ Mantenimiento	Thompson, Edward, Protector Servicios
Gauvin, Henry, Servicio/Mantenimiento	Wheeler, Daniel, Correcciones
Grillo, Rosalie, Administrativa Clerical	Wilcox, Leslie, Atención médica
Gross, David, Social y humano Servicios	Wood, Yvonne, Salud
Hicks, Daniel, Servicio/Mantenimiento	Wren, James, Servicio y Mantenimiento
Hyland, Harriet, Salud de Uconn	Zito, Paul, Gerente
Johnson, Laura, Correcciones	
Keith, Joan, Salud	
Kinne, Robert, Servicio/Mantenimiento	
Kozik, Michael, Confidencial	
Kvietkauskas, Gary, Correcciones	
Mallette, Charlene, Salud	
Malone, Ann, Administración y Residual	
Maloney, Brian, Pasante legal	
Mazzorana, Mirella, Salud	

NOTICIAS DE LA CSEA

El Voz de De Connecticut
Empleados del servicio público y Jubilados
USPS n.º 224-100 ISSN n.º 0273-6055

Publicado mensualmente por:
ASOCIACIÓN DE EMPLEADOS DEL ESTADO DE CONNECTICUT

Local 2001, Sindicato Internacional de Empleados de Servicios, CTW, CLC

Travis Woodward . . .

Diane MurphySecretaria/Tesorera

David Glidden . . .

Drew E. Stoner . . .

Jason P. Webster . . .

FECHA LÍMITE DE INSERCIÓN: 1º del mes anterior.

DIRECCIÓN POSTAL: CSEA/SEIU Local 2001, 760 Capitol Avenue, Hartford, CT 06106; TELÉFONOS: (860) 951-6614, gratuito: (800) 894-9479, FAX: (860) 951-3526; INTERNET: www.csea-ct.com.

"CSEA NEWS" (USPS 224-100, ISSN 0273-6055) se publica mensualmente por \$2.80 al año para miembros y \$5.00 al año para no miembros, por CSEA/SEIU Local 2001, 760 Capitol Ave., Hartford, CT 06106-1263. Las publicaciones periódicas tienen franqueo pagado en Hartford, CT. Dirección postal: Enviar los cambios de dirección a "CSEA NEWS", 760 Capitol Ave., Hartford, CT 06106-1263

La inclusión de publicidad en CSEA News no constituye un respaldo

 IMPRESO EN PAPEL RECICLADO

Los formularios W-2 llegan y decepcionan a las familias trabajadoras (y a los multimillonarios)

A medida que los miembros comienzan a recibir sus formularios W-2 y se preparan para presentar sus impuestos, muchos están notando algo preocupante: los reembolsos son menores de lo esperado, el alivio fiscal parece decepcionante y las promesas hechas a las familias trabajadoras simplemente no coinciden con la realidad.

Cuando el Congreso aprobó la llamada "Gran Ley Única", se les dijo a los trabajadores que otorgaría enormes reembolsos, impuestos más bajos y un alivio significativo. En cambio, las familias están descubriendo que la ley trajo beneficios permanentes para las corporaciones y los ultrarricos, y beneficios temporales, limitados o incluso efímeros para el resto.

La letra pequeña importaba. Y estaba escrita para favorecer a los accionistas y ejecutivos, no a los funcionarios públicos, los cuidadores ni los jubilados.

Lo que realmente sucedió con los recortes de impuestos de Trump:

- Las tasas impositivas corporativas se redujeron del 35% al 21%. Las corporaciones ahorraron miles de millones. Los trabajadores apenas percibieron ese dinero en sus nóminas.

Los ricos recibieron la gran mayoría de los recortes fiscales permanentes. Los recortes para las familias trabajadoras fueron temporales y ahora están a punto de expirar.

- Las nuevas disposiciones de "Sin impuestos sobre las horas extras" y "Sin impuestos sobre las propinas" son limitantes y expirarán en 2028. Estas exenciones fiscales para los trabajadores sólo durarán unos pocos años y vienen con mucha letra pequeña que recorta los reembolsos y limita el acceso.

Los créditos fiscales para el cuidado infantil no se ampliaron significativamente. Esto deja a los padres que trabajan, especialmente a los educadores de guarderías y a las familias que dependen de ellos, luchando contra el aumento de los costos.

El gobierno federal perdió billones de dólares en ingresos. Esto sirvió como telón de fondo para recortes devastadores y sin precedentes en vivienda, SNAP, cuidado infantil y empleos del sector público.

Cuando se debatió la deducción de horas extras, Se presentó a los trabajadores como un importante alivio fiscal. Pero al ultimar los detalles, quedó claro que la política se diseñó con restricciones, exclusiones y topes que limitan drásticamente su impacto, en particular para los trabajadores del sector público y con salarios bajos.

Para los trabajadores que cubrieron vacantes, trabajaron turnos extra o cargaron con agencias con escasez de personal, esto parece una estrategia engañosa. A continuación, se presentan algunos puntos importantes sobre los cambios en el código tributario:

1. La deducción por horas extra tiene un límite estricto.

— Y es mucho menor de lo que la gente cree. Según la política federal aprobada a finales de 2025, quienes declaran individualmente pueden deducir hasta \$12,500 y quienes declaran en conjunto pueden deducir hasta \$25,000. Sin embargo, su W-2 no mostrará estos límites. Según la norma del IRS, su W-2 indica lo que podría ser deducible, incluso si su monto elegible es mayor que el límite. Solo aplicará el límite al presentar su declaración de impuestos federales.

2. No puedes deducir la totalidad de tu pago de horas extras, solo una pequeña parte. Aquí es donde muchos miembros se sentirán engañados.

La deducción solo aplica a la prima por horas extras, no a la totalidad de las ganancias por horas extras. Para muchos afiliados, especialmente aquellos que trabajaron un volumen considerable de horas extras durante la escasez de personal, esta distinción reduce significativamente el beneficio real.

La FLSA incluye varios ajustes que aumentan la tarifa de horas extra de un empleado más allá de tiempo y medio (por ejemplo, para diferenciales de turno). Ninguno de estos montos adicionales es deducible. Solo se considera la parte que excede su tarifa por hora estándar.

Ejemplo: si su tarifa base es de \$40/hora y usted gana \$60/hora por horas extra, el monto deducible es solo los \$20 adicionales, no los \$60 completos.

3. Solo ciertos tipos de horas extras cuentan, y muchos empleados públicos no califican en absoluto.

La ley sólo permite deducciones por horas extras Exigido por la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA). Esto significa que si su contrato estipula entre 35 y 40 horas extras a tiempo y medio, ninguna de ellas es deducible. Muchos empleados estatales y municipales entran en esta categoría y no se les aplica ninguna deducción, incluso si trabajaron muchas horas extras.

La ley tributaria no solo reformuló los reembolsos, sino que también generó un enorme agujero en los ingresos federales, con pérdidas de billones de dólares a lo largo de la década. Esa pérdida se convirtió rápidamente en la justificación para recortes devastadores en los programas de los que dependen las familias trabajadoras a diario.

Las familias ahora enfrentan:

- Recortes a Medicaid, aumento de los gastos de bolsillo.

Los costos de la atención médica y la cobertura amenazante para niños, adultos mayores y personas con discapacidades

- Subsidios debilitados de la Ley de Atención Médica Asequible, Aumentar las primas y los deducibles para las familias de clase media
- Reducciones profundas al SNAP, haciéndolo más difícil

Para que las familias puedan poner comida en la mesa durante una época de precios récord en los alimentos.

- Recortes a la vivienda, al cuidado infantil y a empleos del sector público, que impactan directamente en la estabilidad de la comunidad y la calidad del servicio. En otras palabras, las familias están pagando dos veces: una a través de un sistema tributario injusto, y otra a través de mayores costos y menos servicios.

Connecticut no promulgó nuevos aumentos de impuestos sobre las familias trabajadoras en 2024-2025. Eso importa. Pero el estado tampoco tomó medidas significativas para arreglar un sistema tributario que sigue estando al revés, en el que las familias trabajadoras pagan una proporción mayor de sus ingresos en impuestos que los residentes más ricos.

Washington rompió sus promesas. Connecticut Se perdió la oportunidad de mejorar. Y las familias trabajadoras se quedan con la factura. Un proyecto de ley que realmente priorice a las familias trabajadoras sería muy diferente. Aumentaría los ingresos de los ultrarricos y las grandes corporaciones que más se beneficiaron de la última ronda de recortes de impuestos.

- Ampliar permanentemente los créditos fiscales por hijo y las inversiones en cuidado infantil, reduciendo los costos para las familias y fortaleciendo la fuerza laboral de cuidado.
- Proteger y ampliar Medicaid, SNAP y Subsidios de la ACA, que reducen los costos de la atención médica y de los alimentos, no los aumentan
- Levantar el límite del SALT, poniendo fin a la doble imposición sobre los hogares de clase media
- Invertir profundamente en los servicios públicos, desde la educación- desde la educación y la vivienda hasta la atención médica y la seguridad pública: crear un alivio fiscal estable y a largo plazo para los trabajadores, no disposiciones temporales diseñadas para expirar. Esa sería una política fiscal construida en torno a la dignidad, la justicia y la prosperidad compartida, no promesas de goteo que nunca se cumplen.

Sabemos que muchos miembros se sienten sobreprometidos Y no se cumplen los objetivos. A nivel estatal, impulsamos políticas fiscales y presupuestarias que realmente benefician a las familias trabajadoras. A través de nuestra colaboración con Connecticut For All, estamos desarrollando una campaña para transformar nuestra estructura fiscal, para que las familias trabajadoras puedan vivir, criar a sus hijos, jubilarse y prosperar en Connecticut.

Porque una factura atractiva no es la que infla los balances corporativos. Es la que hace la vida más asequible para quienes mantienen nuestras comunidades en funcionamiento.

Comité de Buenas Obras: ¡Nueva oportunidad!

¡La fecha de las Olimpiadas Especiales de Invierno de CT está fijada para el sábado 28 de febrero en el campus Bloomfield Eversource, 1985 Blue Hills Ave. Ext., Windsor, CT a partir de las 8 a. m.!

Se necesitan voluntarios para los eventos de esquí de fondo y raquetas de nieve. Si desea participar, puede inscribirse en: <https://www.soct.org/get-involved/event-volunteer-opportunities>

Eversource Windsor – 1985 Blue Hills Ave Ext, Windsor, de 8:15 a. m. a 3:30 p. m.

Descripciones de puestos

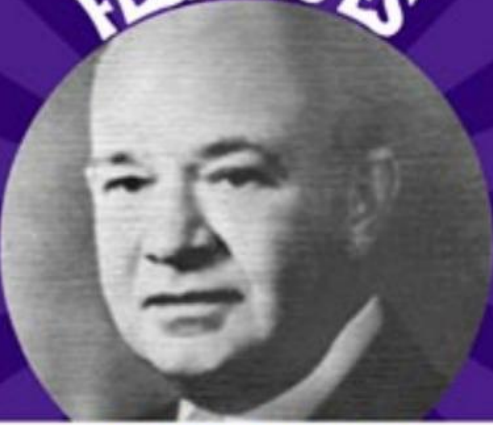
Acompañamiento de atletas: bajo la dirección del entrenador principal del equipo, se asignará un voluntario a un atleta/equipo durante el día y lo acompañará a las áreas de preparación, los lugares de competencia, el almuerzo y la ciudad olímpica.

Campo a Través Recto – Organización, cronometraje, control o registro de puntuación en los recorridos de 100/50/25

M. Campo a Través Circular – Organización, cronometraje, control o registro de puntuación en el recorrido de 250 M. Bucle con Raquetas de Nieve – Organización, cronometraje, control o registro de puntuación en las carreras con raquetas de nieve y asistencia al atleta para ponerse y quitarse las raquetas de nieve.

¡Busca la carpa CSEA!





FEBRERO ES

¡IMES MCCUSKER!

La ventana de solicitud de becas Bernard McCusker 2026 está abierta hasta el 30/4

APLICACIONES DISPONIBLES AQUÍ:





Sindicatos y pequeñas empresas se unen para

Lucha contra la congelación de la financiación federal para el cuidado infantil

SEIU, AFSCME y un grupo de defensa de las pequeñas empresas se han unido para desafiar más de \$10 mil millones en recortes políticos partidistas transparentes a programas que ayudan a brindar cuidado infantil y asistencia familiar en California, Colorado, Illinois, Minnesota y Nueva York.

Si bien Connecticut no se ve afectado por el momento, esta decisión genera serias preocupaciones para las familias, los proveedores y las comunidades de todo el estado. El cuidado infantil es una infraestructura esencial.

Cuando la financiación se ve amenazada, los padres son los primeros en sentirlo.

Sin una atención confiable, los padres no pueden acudir a Con el trabajo, los niños pierden estabilidad y las comunidades sufren. Estos fondos apoyan los sistemas que permiten a las familias ganarse la vida y a los niños aprender y crecer en entornos seguros y enriquecedores.

María Reyes, proveedora de cuidado infantil familiar y presidenta del Consejo, respondió: «Todos los días cuido niños para que los padres puedan ir a trabajar y mantener a sus familias. Así funciona nuestra economía. Cuando se pone en riesgo la financiación del cuidado infantil, no solo perjudica a los proveedores, sino también a las familias, a los empleadores y a comunidades enteras».

Los proveedores de cuidado infantil y los padres saben la verdad: el cuidado infantil ya opera con rendición de cuentas, transparencia y márgenes ajustados. Interrumpir la financiación no mejora la supervisión. Crea inestabilidad para las familias que dependen del cuidado para trabajar y mantener a sus hijos.

La impugnación, presentada este mes, argumenta que No sólo la congelación de fondos de 10 mil millones de dólares anunciada el 6 de enero de 2026 violó la Ley de Procedimiento Administrativo al ignorar el proceso legalmente requerido para detener la financiación de estos programas esenciales y al apuntar a los cinco estados afectados por razones partidistas indebidas, sino que la administración Trump-Vance también está violando los derechos de la Primera Enmienda de los miembros de la organización al intentar reprimir la libertad de expresión.

“Para las pequeñas empresas, el cuidado infantil no es un tema secundario, es una infraestructura esencial”, afirmó Richard Trent, director ejecutivo de Main Street Alliance.

Cuando se congela esta financiación, nuestros empleados no pueden encontrar ni costear la atención, los padres se ven obligados a reducir horas o dejar sus trabajos, y los negocios locales pierden la fuerza laboral estable de la que dependen. El efecto dominó afecta a comunidades enteras, y los propietarios de pequeñas empresas, incluidos los dueños y educadores de estos negocios de cuidado infantil, pagan el precio de una decisión políticamente motivada que dificulta...

familias y economías locales para sobrevivir”. Durante el año pasado, la administración Trump-Vance admitió repetidamente haber cancelado subvenciones federales como represalia porque los beneficiarios estaban ubicados en “estados azules”. Continuaremos manteniendo a los miembros informados sobre el estado de esta demanda y cualquier otra amenaza de financiación.



Liderando donde importa

La década de servicio de Sarah L. Jones en Manchester demuestra el poder del gobierno local

Cuando hablamos de política, es fácil ir directamente a Washington, D.C. o al último titular nacional. Pero para Sarah Jones, la política se vive en las salas de reuniones municipales, los barrios, los campos de recreo y en las decisiones cotidianas que moldean la vida de las personas.

Sarah, miembro de CSEA y P-3. Una funcionaria estatal acaba de ser reelegida para su sexto mandato en la Junta Directiva de Manchester, el órgano de gobierno de la ciudad. Esta última elección también marca su tercer mandato como vicealcaldesa, cargo que se otorga al miembro de la junta con mayor número de votos (además del alcalde).

Sarah no sólo gana, GANA. "No siempre pienso en lo que hago como 'política'", dijo Sarah. Es hiperlocal. Recolección de basura, tarifas de alcantarillado, parques, escuelas: todo con lo que la gente interactúa a diario.

Para Sarah, ese impacto diario es lo que hace que el gobierno local sea importante. Hace unos años, en una de las reuniones de la Junta Directiva, un grupo de jugadores de fútbol de entre 10 y 12 años se presentó para hablar sobre la falta de campos de fútbol.

En la ciudad. Cada joven se puso de pie y se dirigió a la Junta, explicando cómo, tras el cierre de un campo debido a las inundaciones, las niñas tenían menos campos que los niños y carecían de un lugar fijo para jugar y mejorar.

Esa misma noche, la junta asignó fondos de ARPA para reconstruir el campos. "Un año después, estábamos inaugurando el estadio con esas mismas chicas", dijo Sarah. "Ellas hicieron el primer lanzamiento. Así es como funciona el gobierno".

Sarah reconoció que Govern-No es habitual que los procesos funcionen con tanta rapidez, pero proyectos como éste se han vuelto familiares en Manchester.

Durante el tiempo que Sarah ha estado en la Junta, el municipio ha respondido a las inquietudes de la comunidad bangladesí sobre los campos de críquet y ha rehabilitado un antiguo parque de patinaje. Si bien no todo en lo que trabajan Sarah y el resto de la Junta es tan divertido como las mejoras recreativas, estos nuevos espacios han proporcionado espacios públicos intergeneracionales e interraciales para los miembros de la comunidad. “Estas son las decisiones que “Dar forma a una comunidad”, dijo Sarah. “Y ocurren independientemente de si la gente presta atención o no”.

Sarah se unió al estado en octubre. En 2023, trabajó en el Departamento de Educación del Estado de Connecticut (SDE) en la Oficina Regional de Elección Escolar, donde se encarga del marketing y la difusión de las escuelas magnet, las escuelas secundarias técnicas y el programa Open Choice. Su función es garantizar que las familias comprendan sus opciones educativas, una responsabilidad directamente relacionada con las obligaciones del estado desde hace tiempo en virtud del caso Sheff v.

Acuerdo de desegregación escolar de O'Neill.

“Este trabajo es obligatorio y es importante”, explicó Sarah. “Las familias no pueden acceder a oportunidades que desconocen”.

Antes de unirse al estado, Sarah pasó años trabajando en la educación pública en Manchester y sus alrededores.

Y aunque nunca ocupó un puesto sindical, vio de primera mano cómo los contratos sindicales mejoraron las condiciones de trabajo y la atención sanitaria del personal no sindicalizado.

“Me beneficié del trabajo sindical mucho antes de pertenecer a un sindicato”, dijo. Así que, cuando Sarah se afilió a la CSEA P-3A en 2023, inmediatamente se ofreció como delegada.

Sarah Jones es una miembro comprometida del sindicato y una experimentada

funcionario electo local y por más de un Durante la última década, ha ayudado a dar forma a... decisiones en Manches-ter que af-

afectar a las familias, a las personas mayores, a los trabajadores y a los jóvenes de formas reales y visibles. En un momento en que la política nacional puede resultar abrumadora y desconectada de la vida cotidiana, el trabajo de Sarah nos recuerda que el poder aún reside cerca de casa. El gobierno local es donde los valores sindicales —justicia, acceso y rendición de cuentas— se traducen en acción, y donde la gente común puede ver los resultados. "Incluso cuando todo parece difícil y desesperanzado", dijo Sarah, "hay esperanza en tu comunidad".



Sarah L. Jones tiene una larga lista de logros de los que estar orgullosa, pero la comunidad de Manchester es el mayor beneficiario de su servicio.

Actualización sobre la disposición de distribución de riesgos de nivel IV

La disposición de compartir riesgos del plan de pensiones de Nivel IV, que cubre a la mayoría de los empleados estatales contratados después del 31/7/2017, permite al Estado, el 1 de julio de cada año, aumentar temporalmente las contribuciones de los empleados a la mitad del monto que los rendimientos de las inversiones del plan no alcanzaron.	hasta un máximo del 2%. El aumento dura solo un año. En el año calendario 2025, los ingresos por inversiones del fondo SERS superó el promedio proyectado del 6,9% y, por lo tanto, no se implementará ninguna disposición de reparto de riesgos para el próximo año contractual. Por lo tanto, a los empleados de Nivel IV no se les descontará ningún recargo por pensión de sus cheques de pago.	Si bien nos complace que estas dificultades financieras no afecten a los miembros del Nivel IV, esta disposición, entre otros aspectos del Nivel IV, es un punto central para SEBAC mientras continuamos las conversaciones informales con la Administración sobre el Acuerdo de Pensiones y Atención Médica de 2027. SEBAC continúa expresando su preocupación por los esfuerzos de reclutamiento y retención.	lo que lleva a una escasez de personal en las agencias estatales y la conexión que las deficiencias del Nivel IV tienen en la capacidad del Estado para atraer nuevos talentos y retener a los empleados actuales. es. Mantendremos a los miembros informados e involucrados mientras trabajamos para avanzar en estos temas.
---	---	---	---

Sesión corta, mismos ataques

Antes de que se secase la tinta en el nuevo calendario de sesiones legislativas, los cuchillos ya estaban en la mira, no de gente que intentaba solucionar los verdaderos problemas de Connecticut, sino de los mismos intereses especiales que han pasado décadas culpando a los trabajadores por los fracasos que ellos mismos crearon.

Hemos revisado y recopilado algunos uno de los artículos más atroces que se publicaron en los medios de Connecticut durante las últimas semanas.

Un artículo de Inside Investigator, escrito por Marc Fitch (empleado del Yankee Institute), afirmaba que el salario de los empleados estatales de Connecticut supera al de Massachusetts, y Rhode Island se basa en una comparación engañosa de peras con manzanas. Utiliza promedios generales e ignora factores cruciales como las enormes diferencias en las clasificaciones laborales, la dotación de personal de las agencias y las presiones del coste de la vida.

Especialmente en materia de vivienda. Lo más importante es que omite la escasez crónica de personal, que obliga a los trabajadores existentes a cubrir vacantes mediante horas extras y aumentos escalonados, inflando los promedios sin reflejar una mejora en las condiciones laborales. En otras palabras, el artículo confunde la presión laboral con la prosperidad de los trabajadores, y se equivoca en ambos aspectos.

El Instituto Yankee también publicó su artículo anual de ataque a la legislación laboral, esta vez dirigido a paraeducadores, cuidadores infantiles y empleados estatales, todos a la vez. El artículo trata la negociación colectiva como algo sospechoso, incluso imprudente, mientras oculta sus verdaderas intenciones de concentrar aún más la riqueza en la cima a expensas de todos los demás.

Chris Powell siempre ha sido portavoz del Instituto Yankee y esta sesión legislativa no parece ser la excepción. En su último...

En un artículo dirigido a los empleados estatales, argumentó que "la asequibilidad no aplica" a los salarios y beneficios de los empleados estatales, seleccionando cuidadosamente una cifra principal sobre los salarios promedio y luego añadiéndole insultos sobre la atención médica, la seguridad laboral y el trabajo remoto. Lo hace mientras ignora convenientemente las presiones reales que enfrentan los servicios públicos, como la escasez crónica de personal, el aumento de la carga de trabajo y la crisis del costo de la vida. Una vez más, recurre a una táctica que intenta dividir a los trabajadores en lugar de centrarse en soluciones a los verdaderos problemas de asequibilidad que enfrenta nuestra...

estado.

Diferentes medios. Diferentes autores.

El mismo mensaje:

Tu trabajo cuesta demasiado. Los ricos deberían seguir enriqueciéndose. Y si los servicios fallan, probablemente también sea culpa tuya.

¿Tiene CSEA su información de contacto correcta archivada?

Actualice su información
escaneando el código QR a continuación.



Resultados de la encuesta sobre pensiones y atención médica para jubilados

Más de 1000 jubilados sindicalistas participaron en una encuesta sobre pensiones y prestaciones sanitarias antes de las negociaciones del Convenio de Pensiones y Atención Sanitaria de SEBAC de 2027. En esta encuesta, los jubilados indicaron que valoran y dependen enormemente de sus pensiones y atención sanitaria con prestaciones definidas, apoyan firmemente la protección de estas prestaciones y están dispuestos a actuar para defenderlas.

Los resultados muestran una satisfacción excepcionalmente alta con los beneficios actuales y un acuerdo casi universal en cuanto a que estos beneficios deben preservarse y fortalecerse mediante la acción colectiva.

Perfil del encuestado Total de participantes: 1.035 jubilados.
Edad media: 71,6 años.
Años promedio de servicio: 26,5 años.
Sindicatos con mayor representación: CSEA SEIU Local 2001 A&R SEIU 1199 NE

Planes de jubilación: La gran mayoría (84%) están en el plan de beneficios definidos SERS.
Niveles: La mayoría de los encuestados se encuentran en el Nivel II (39%) o el Nivel I (32%), seguido del Nivel IIA (15%).
Prioridades e importancia (escala del 1 al 10)
Los jubilados expresaron una abrumadora consenso sobre la necesidad de proteger los beneficios que tanto les ha costado ganar.
Protección de la atención médica para jubilados: 9,95 (la más alta)
Protección de la pensión de beneficio definido: 9,91
Satisfacción actual (Escala del 1 al 10)
Los miembros reportan altos niveles de satisfacción con los beneficios actuales que les brinda el estado.
Satisfacción con la pensión: 9,51/10
Satisfacción con la cobertura sanitaria: 9,41/10 Cuestiones clave para las negociaciones Las palabras clave mencionadas con mayor frecuencia fueron "Atención sanitaria", "Pensión", "Protección" y "Costo".
Mantenimiento de Beneficios: Un tema dominante es

para oponerse a cualquier reducción de los beneficios de atención médica y pensiones.
Estabilidad: Los miembros confían en estos beneficios para mantenerse seguros durante toda su vida.
Compromiso con la acción
Los jubilados se sienten motivados a movilizarse para proteger sus beneficios. Entre sus principales compromisos se incluyen:
Enviar correos electrónicos a los legisladores: 662 miembros (64%).
Asistentes a reuniones: 336 miembros (32%)
Llamado a legisladores: 310 miembros (30%)
Asistentes a manifestaciones: 174 miembros (17%)
Defensa fuera del estado: una cantidad significativa de jubilados que residen fuera de Connecticut expresaron su voluntad de brindar apoyo mediante cartas y contribuciones al PAC, a pesar de su distancia.

Los jubilados están unidos, informados y comprometidos. Apoyan abrumadoramente la protección de las pensiones con beneficios definidos y la atención médica para los jubilados. Igualmente importante es que muchos están dispuestos a participar personalmente en los esfuerzos de defensa para que esto suceda.

Descuento mayorista de BJ a través de CSEA

CSEA se ha asociado con BJ's Wholesale Club para ofrecer membresías con grandes descuentos para nuestros miembros.

Inscripción abierta: desde ahora hasta el 31 de enero de 2027

¿Ya tienes una membresía?

Extiéndelo ahora y ahorra:\$10 en Club\$20 en Club+Al renovar, se agregarán 12 meses a tu fecha de vencimiento actual.

Todas las ofertas incluyen también una tarjeta de socio familiar gratuita.

*Impuestos cuando corresponda

Opciones de membresía

Tarjeta del Club BJ (Membresía Estándar)

- Nuevos miembros: \$15 por 12 meses (normalmente \$60)*

- Miembros que renuevan: \$50 por 12 meses (normalmente \$60)*

Membresía de la tarjeta BJ's Club+ (obtenga un reembolso de efectivo del 2 % en la mayoría de las compras, 5 centavos de descuento adicionales por galón de gasolina, recolección gratuita en la acera y 2 entregas gratuitas el mismo día).

- Nuevos miembros: \$50 por 12 meses (normalmente \$120)* -

Miembros

que renuevan: \$100 por 12 meses (normalmente \$120)*

Cómo aprovechar estas ofertas Utilice el centro de llamadas y su código de promoción a continuación.

El código promocional no funciona en línea ni en tiendas físicas.

Las renovaciones deben realizarse a través del centro de atención telefónica, no en línea.

Llamada: 1-800-313-8887

Código de promoción: 350150

Debe inscribirse antes del 31 de enero de 2027 Horario: lunes a viernes, de 9:00 a. m. a 6:00 p. m. (EST) (Sin horario de fin de semana)

Los nuevos miembros también pueden visitar bjs.com/cseact (disponible las 24 horas, los 7 días de la semana)

Los miembros anteriores o existentes no son elegibles para las tarifas para nuevos miembros de \$15 o \$50.

ESTAFa TELEFÓNICA dirigida a jubilados del estado de Connecticut
Por: Kevin Sullivan, organizador de jubilados

UN ESCENARIO POR VENIR

DARSE CUENTA DE:

Recibe una llamada inesperada que dice ser de alguien del estado de Connecticut o de un proveedor de servicios de jubilación. La persona que llama sabe su nombre y menciona beneficios de jubilación, cambios recientes o próximas acciones. Le pide que verifique información, que lea un código de un solo uso o que confirme los detalles de su cuenta para evitar retrasos o problemas.

¡ESTO PODRÍA SER UNA ESTAFa COMÚN!

Los estafadores ahora utilizan suplantación de identificación de llamadas, información disponible públicamente y, cada vez más, utilizan voces generadas por inteligencia artificial para sonar legítimos y urgentes.

Si recibe una llamada como ésta: 1. No proporcione ninguna información, incluso si la persona que llama suena creíble o urgente.

2. Finalizar la llamada.

3. Si cree que la llamada puede ser legítima:

• Comuníquese con los Servicios

de Jubilación utilizando un número de teléfono que figura en un sitio web oficial del estado

de Connecticut o correspondencia oficial: https://

osc.ct.gov/retirement/ser

s/nuevo-y-activo/

• NO utilice los números de

teléfono proporcionados por la persona que

llama. • Reporte la llamada a Retirement.PhoneScams@ct.gov incluso si no se compartió ninguna información.

Incluya: - Identificador

de llamadas -

Fecha y hora - Cualquier

información que

acciones del llamante, es decir, Compañía, urgencia, etc.

Si se compartió una invitación a una reunión, proporcione la dirección de correo electrónico del remitente y envíe la invitación

por correo electrónico como phishing utilizando el botón Informar phishing.

Como siempre, queremos recordarle que tenga cuidado con las llamadas telefónicas, los correos electrónicos y los mensajes de texto. Recuerda: tómate tu tiempo y verifica directamente con el remitente (no respondas ni hagas clic en ningún enlace) si no estás seguro.

Acuerdo estipulado para días de nieve y teletrabajo para trabajadores estatales

El lenguaje del contrato establece lo siguiente en caso de mal tiempo y declaración de que el personal no tiene que presentarse en el lugar de trabajo: - Si el empleado está

programado para teletrabajar, teletrabaja (ver también 8.3.1).

- Si el empleado tiene previsto presentarse en un lugar de trabajo y las oficinas están cerradas, no se le puede exigir ni ordenar de otro modo que trabaje a distancia.

Convenio de Teletrabajo SEBAC, idioma aplicable:

8.3. APERTURA TARDÍA, SALIDA

ANTICIPADA, CIERRE DE LA AGENCIA 8.3.1.

Si surge una situación en el lugar de destino

oficial del teletrabajador que interfiere con la capacidad de los empleados que no teletrabajan para trabajar en el lugar de destino oficial (por ejemplo, corte de energía, condiciones climáticas, falta de calefacción en el edificio de oficinas, etc.) mientras el teletrabajador

está trabajando en su lugar de teletrabajo, el teletrabajador no está excusado de sus funciones durante este período de tiempo ya que no se vería afectado por estas condiciones.

8.3.2.Además, los teletrabajadores podrán:

Se le solicitará que teletrabaje en días libres según lo exijan las necesidades operativas o en caso de emergencia (por ejemplo, corte de electricidad, inundación o daños por agua en el lugar de destino, etc.). La aceptación de dicha solicitud quedará a discreción del empleado.

Laudo arbitral reciente sobre este tema:

El Acuerdo Final de Teletrabajo no establece ninguna disposición que permita al Empleador ordenar a un empleado que teletrabaje en un día en que no esté programado. Por el contrario, como se describió detalladamente anteriormente, el Acuerdo establece claramente que el teletrabajo es voluntario.

Como tal, encontrará una actualización importante sobre sus derechos de teletrabajo, cumplimiento de contratos y horas de compensación relacionadas con el cierre de las oficinas estatales el 28 de febrero de 2023 y/o el 14 de marzo de 2023 (días en que las oficinas estatales estuvieron cerradas debido a tormentas de nieve).

Si le indicaron que teletrabajara, tiene derecho a horas compensatorias si trabajó y si no teletrabajaba y en su lugar

Si utilizó vacaciones, licencia personal u otro tiempo libre acumulado, ese tiempo debe restablecerse a su saldo de licencia.

Algunos miembros ya han comenzado a ver estos ajustes y otros los recibirán pronto.

Antecedentes de la Victoria en el arbitraje:

Una decisión arbitral emitida el 20 de

agosto de 2024 determinó que El Estado violó el estatuto colectivo

obtener un acuerdo al ordenar a los empleados designados para la oficina que teletrabajaran en los días en que las oficinas estatales estuvieran cerradas y el empleado no estuviera programado para teletrabajar.

El árbitro dictaminó que la

El acuerdo no permite al Estado imponer el teletrabajo en estas circunstancias. De hecho, el acuerdo aborda explícitamente esta situación y deja claro que el teletrabajo es voluntario en los días de cierre de oficinas.

Como resultado de ello, el árbitro también ordenó al Estado dejar de exigir el teletrabajo en los días de cierre estatal para los empleados que no estaban programados para teletrabajar.

Aunque el laudo arbitral se emitió inicialmente para la unidad de A&R, el texto contractual pertinente se aplica a todas las unidades de negociación cubiertas por el Convenio de Teletrabajo de SEBAC. Tras las gestiones de cumplimiento realizadas por la CSEA y nuestros socios de coalición, el Estado ha acordado aplicar este laudo arbitral a todas las unidades de teletrabajo afectadas y cumplir con el contrato en adelante.

Este resultado es la consecuencia directa

Resultado de la acción colectiva, la persistencia y la aplicación de la ley. Refuerza un principio fundamental: los derechos contractuales solo tienen valor cuando los sindicatos están dispuestos a defenderlos, y la CSEA seguirá haciéndolo.

Pregúntele a su delegado sindical: si tiene preguntas sobre el teletrabajo o las inclemencias del tiempo, si cree que se ve afectado por esta decisión o tiene preguntas sobre cómo se aplica a su situación, comuníquese con su delegado sindical.

Incluso los multimillonarios en el Foro Económico Mundial de Davos son... La alarma contra el capitalismo

No es frecuente que el multimillonario Larry Fink, director ejecutivo de BlackRock, la mayor firma de gestión financiera del mundo con más de 10 billones de dólares en activos, ofrezca una crítica que resuene entre las familias trabajadoras. Sin embargo, como «Alcalde de Davos» en la inauguración del 56.º Foro Económico Mundial Anual en Davos, Suiza, Fink se presentó ante las élites más poderosas del mundo y lanzó una advertencia sin precedentes contra el capitalismo.

Si bien reconoció que el capitalismo global ha generado una riqueza extraordinaria desde la caída del Muro de Berlín, Fink advirtió que dichas ganancias han beneficiado a un grupo de personas mucho menor del que cualquier sociedad sana puede sostener. Argumentó que la prosperidad no puede medirse únicamente por el crecimiento del PIB o el aumento de las valoraciones bursátiles, sino por la capacidad de las personas para percibir el progreso económico en su vida diaria: si pueden construir un futuro estable, cubrir sus necesidades básicas y participar significativamente en el crecimiento.

En Connecticut, los líderes estatales suelen señalar las sólidas calificaciones de bonos, los superávits presupuestarios y la estabilidad fiscal como prueba de su éxito. Estas métricas son importantes. Pero no lo son todo. Para muchos residentes, los últimos años también han significado un aumento en los costos de la vivienda, guarderías infantiles inasequibles, servicios públicos sobrecargados y una estructura tributaria cada vez más desequilibrada que impone una carga más pesada.

Contenido patrocinado

las familias trabajadoras que las que tienen mayor riqueza.

El año pasado, los republicanos y el gobierno de Trump... El gobierno aprobó la "Gran y Hermosa Ley", un regalo fiscal que ahorró al 1% más rico de Connecticut más de mil millones de dólares anuales. Presentada al público como una rebaja de impuestos para la clase media, la ley benefició abrumadoramente a las corporaciones y a los ultrarricos, mediante profundos recortes en los impuestos corporativos, un trato preferencial para las rentas de capital y lagunas legales que premian la acumulación de riqueza en lugar del trabajo.

Los economistas estiman que decenas de billones De dólares que deberían haber fluído a los salarios, en cambio, terminaron en manos del uno por ciento más rico. Las familias trabajadoras se quedaron con un alivio fiscal temporal y modesto, mientras que los estadounidenses más ricos se aseguraron ganancias permanentes.

Para estados como Connecticut, este momento creó una oportunidad excepcional: reequilibrar la política fiscal estatal, proteger servicios esenciales y compensar la pérdida de apoyo federal para la atención médica, la vivienda y los servicios humanos. Algunos estados decidieron actuar. Connecticut, en gran medida, no lo hizo.

Y cuando los fondos federales disminuyeron, el estado careció de suficientes recursos flexibles para responder con rapidez y a gran escala. Los legisladores se apresuraron a reunir ayudas provisionales mientras las familias enfrentaban consecuencias inmediatas: mayores costos de calefacción, reducción de beneficios, retraso en la atención médica e inestabilidad habitacional.

Fink advirtió que el capitalismo debe evolucionar Convertir a más personas en "dueños del crecimiento", no en espectadores. Este desafío aplica tanto a nivel estatal como global. La pregunta no es si las finanzas de Connecticut son sólidas en teoría, sino si nuestro sistema económico brinda seguridad y dignidad a quienes gobiernan el estado.

Connecticut es rico en muchos aspectos, y profundamente desigual en otros. Puede ser fiscalmente responsable y responder mejor a las necesidades humanas. Puede invertir en las comunidades y, al mismo tiempo, mantener la estabilidad. Esas son opciones, no imposibilidades.

Si incluso los líderes en Davos reconocen que el modelo económico actual está fallando a demasiadas personas, Connecticut debería tomar esa señal en serio. Las calificaciones de los bonos por sí solas no pueden ser la medida del éxito. La verdadera prueba es si las familias pueden permitirse vivir aquí, si las personas mayores pueden mantenerse abrigadas, si los trabajadores pueden acceder a la atención médica y si el crecimiento es algo en lo que la gente participa, no solo observa desde la barrera.

El camino a seguir tiene que ver con prioridades y con decidir qué tipo de prosperidad quiere construir Connecticut a continuación.

Grupo de agricultores SelectSM

SEGUROS DE AUTO Y HOGAR* QUE SE ADAPTAN A SUS NECESIDADES ESPECIALES



¡Miembros de CSEA/SEIU Local 2001, aprovechen hoy nuestros ahorros especiales!

Farmers GroupSelect ofrece los siguientes descuentos y beneficios:

• Descuentos grupales de hasta el 15%†

• Descuento automático por pago

• Buenas recompensas por conducir

• Un descuento de fidelidad por tus años de servicio**

• Ahorro en varios vehículos

• Servicio superior 24/7

Llame hoy para obtener cotizaciones gratuitas: 800-438-6381

Proporciona tu código de descuento: BAR

**El seguro de hogar tiene disponibilidad limitada en MA y no es parte de la oferta de beneficios de Farmers GroupSelect en FL.

**No disponible en MA.

*† Basado en el descuento promedio a nivel nacional disponible en 2020 a través del programa Farmers GroupSelectSM para personas elegibles. En algunos casos, el descuento es mayor.

Anuncio producido en nombre de las siguientes aseguradoras específicas, buscando obtener negocios para seguros suscritos por Farmers Property and Casualty Insurance (licenciatario de Minnesota) y algunas de sus afiliadas: Economy Fire & Casualty Company, Economy Premier Assurance Company, Economy Preferred Insurance Company, Farmers Casualty Insurance Company (licenciatario de Minnesota), Farmers Direct Property and Casualty Insurance Company, Farmers Group Property and Casualty Insurance Company o Farmers Lloyds Insurance Company of Texas, todas con sede administrativa en Warwick, RI. La cobertura, las tarifas, los descuentos y las características de las pólizas varían según el estado y el producto, y están disponibles en la mayoría de los estados para quienes califican. 3875242.1 © 2021 Farmers Insurance®.