

OPEIU CONNECT

Número 563, Invierno 2026



NOS MANTENEMOS UNIDOS



Hagamos que sea imposible ignorar nuestras voces

Por Tyler Turner
Presidente

Con las elecciones intermedias de 2026 a la vuelta de la esquina, los trabajadores otra vez están en la mira. Los billonarios, las corporaciones y los grupos de intereses especiales ahora están tratando de ahogar las voces de los trabajadores al buscar debilitar todavía más las reglas que limitan su influencia. Ocultos bajo la bandera de la "libre expresión", estos intereses piden que la Suprema Corte de los Estados Unidos debilite las leyes de financiamiento de campañas que protegen a nuestra democracia de ser vendida al mejor postor.

El 9 de diciembre, la Suprema Corte escuchó los argumentos de *National Republican Senatorial Committee v. Federal Election Commission* (el Comité Nacional Republicano del Senado contra la Comisión Federal de Elecciones). El caso, presentado por los comités nacionales del Partido Republicano, el exrepresentante de los EE.UU, Steve Chabot y el senador y actual Vicepresidente JD Vance, pide a la Suprema Corte que anule su decisión de 2001 que mantenía límites federales en los gastos coordinados de los partidos. En esencia, la demanda busca eliminar los límites de cuánto pueden gastar los partidos políticos en la coordinación directa con sus propios candidatos.

Estos límites existen por buenas razones. La ley regula este tipo de gastos de campaña porque beneficia directamente a un candidato, y por lo tanto representa un riesgo de corrupción recíproca. Sin estos límites, los intereses especiales y los donantes ricos podrían evitar los topes de las contribuciones individuales y canalizar el dinero a través de los comités de los partidos para generar el favor de los candidatos, suprimiendo aún más las voces de los trabajadores. El Congreso estableció estas salvaguardas hace más de 50 años a través de la Ley Federal de Campañas Electorales (FECA) y la Suprema Corte las ha defendido en múltiples ocasiones.

Siembargo, este caso amenaza con la destrucción de esas protecciones al seguir un patrón familiar. En el año 2010, la decisión de la Suprema Corte respecto a *Citizens United v. Federal Election Commission* (Ciudadanos Unidos contra la Comisión Federal

de Elecciones) sostuvo que el restringir los gastos políticos de las corporaciones y las uniones violaba sus derechos de la Primera Enmienda. Esto permitía el gasto ilimitado en forma de gastos independientes, los cuales son el dinero gastado en la comunicación política que aboga en pro o en contra de un candidato sin ninguna coordinación con el candidato, con su campaña o con un partido político. Mientras que las uniones gastan dinero abogando por salarios justos, seguridad en la jubilación y condiciones de trabajo más seguras, no se puede afirmar lo mismo de las corporaciones. En lugar de esto, promueven retrocesos dañinos en la ley laboral y el desmantelamiento de las protecciones razonables en el lugar de trabajo, priorizando las ganancias por encima de la gente.

A partir de esa decisión, hemos visto cada vez más que las elecciones están moldeadas por los donantes anónimos y los intereses corporativos, sin responsabilidad hacia la gente trabajadora o hacia sus comunidades. Al

tomar este caso más reciente, la Suprema Corte parece señalar su disposición a derogar el precedente y debilitar aún más las regulaciones al financiamiento de las campañas. Si la Suprema Corte permite la coordinación ilimitada entre partidos y candidatos, inclinará todavía más el panorama político lejos

de los trabajadores y en favor de los billonarios que ya tienen el poder económico.

El debilitamiento de las leyes de financiamiento de campañas no fortalece la libertad de expresión, sino que concentra el poder en las manos de unos cuantos, dificultando que se escuchen las voces de los trabajadores. Lo que está en juego no es solo

Es posible que nunca igualemos la influencia financiera de quienes están impulsando una agenda anti-trabajadores, pero juntos podemos superar su organización, superar su trabajo y hacer que sea imposible ignorar nuestras voces.

Les pedimos que se mantengan involucrados y motivados. Eso significa hacer llamadas telefónicas, recorrer vecindarios y ofrecerse como voluntario a través de su unión local y del consejo laboral central. También significa hablar con cada miembro cuantos, dificultando que se escuchen las voces que les afectan a ustedes y a sus familias.

Los cortes a Medicare amenazan a las familias trabajadoras

La nueva legislación ocasionará aumentos en los costos del seguro médico y disminución de los servicios

Bienvenidos a la nueva sección de OPEIU Connect, Noticias Legislativas, donde comentaremos las noticias más importantes en el ámbito legislativo y de políticas y cómo afectan a las familias trabajadoras.

Nuestra primera actualización trae malas noticias. La actual crisis en la asequibilidad parece recrudecerse este año en vista de una nueva ley aprobada por el Congreso el pasado julio, conocida como "One Big Beautiful Bill Act". El impacto acumulativo de la ley de amplio rango permitirá que el 10% de los asalariados con los mayores ingresos vean un aumento del 2.7% en sus ingresos, mientras que el 10% de los asalariados de menores ingresos verán una *disminución* del 3.1% en su ingreso.

La "One Big Beautiful Bill Act" hizo cortes significativos a los programas de Medicare, SNAP y la Ley de Atención Médica Asequible para financiar recortes fiscales para los estadounidenses más ricos. Medicaid recibió el golpe más fuerte, enfrentando una reducción del 12% en el financiamiento federal. Esos cortes afectarán desproporcionadamente a los estadounidenses de mayor edad y a aquellos con discapacidades permanentes.

Casi 11 millones de estadounidenses ya no podrán pagar el seguro médico debido a estos cortes, de acuerdo con la Oficina de Presupuesto del Congreso (CBO), sin afiliación partidista.

Quienes puedan mantener su cobertura se encargarán de pagar la factura. Más gente sin seguro significa costos más altos para los proveedores de atención médica, quienes a su vez pasan los costos a los pacientes asegurados. Los estimados sugieren que esto podría llevar a que los precios del seguro médico basado en el empleo aumenten en cientos de dólares por persona anualmente, intensificando las negociaciones de contratos de las uniones y debilitando la cobertura de salud para trabajadores que no pertenecen a una unión. Los cortes presupuestales también dificultan el recibir atención, a medida que los proveedores disminuyen los servicios con menores ganancias en favor de procedimientos con un margen más alto de utilidad.

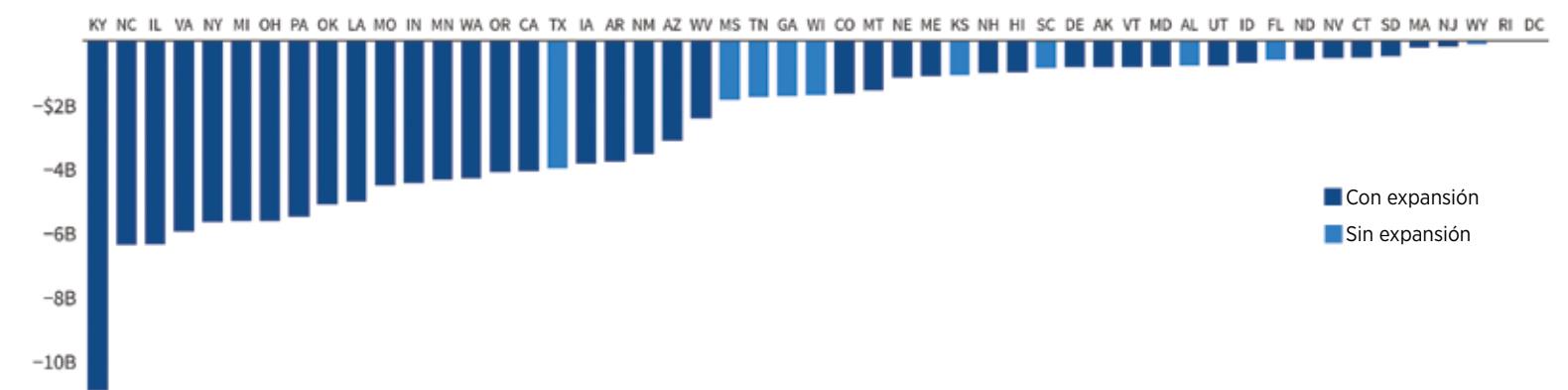
Los cortes federales a Medicaid afectarán de manera particularmente dura a las áreas rurales, ya que la cobertura de Medicaid es más prevalente entre los estadounidenses de esas zonas que entre sus contrapartes urbanas. De acuerdo con un estimado, las áreas rurales experimentarán una pérdida neta de más de \$100 mil millones en fondos federales como resultado de estos cortes. Casi la mitad de todos los hospitales rurales ya están operando con pérdidas, así que estos cortes seguramente acelerarán la tendencia actual de cierre de hospitales.

El seguro y la asequibilidad no son los únicos problemas que enfrentan los trabajadores. Las agencias federales, tales como la National Labor Relations Board (NLRB), han sufrido durante mucho tiempo de bajos números de personal y falta de financiamiento, y tendrán menos capacidad para servir a los trabajadores como resultado de mayores reducciones en el presupuesto y la instalación de responsables políticos contrarios a los trabajadores. Las cortes, mientras tanto, se hacen más hostiles a las preocupaciones de los trabajadores año con año.

La historia del movimiento sindical muestra que estos problemas no tienen por qué tomarnos por sorpresa. La organización es la única forma de garantizar la dignidad de los trabajadores en un sistema injusto. Hable con sus compañeros acerca de los impactos de estos cortes presupuestales; lleve a una delegación de su local a la próxima protesta, y, junto con sus hermanos y hermanas de la unión, haga que sus funcionarios electos sean responsables ante los trabajadores y no ante los millonarios.

Las disminuciones en los gastos federales de Medicaid en las áreas rurales podrían ocurrir en los estados que expandieron Medicaid y que tienen una proporción mayor de residentes rurales

Se estima que el gasto federal en Medicaid disminuya en \$137 miles de millones en un periodo de 10 años bajo el paquete autorizado de conciliación



Notas: El análisis utiliza datos de T-MESIS para estimar el porcentaje de gastos de Medicaid que pagó los gastos de servicios utilizados por los afiliados rurales en cada estado. Esos porcentajes se aplican entonces a las reducciones estimadas a nivel estatal en el gasto federal de Medicaid a partir de un análisis más amplio de KFF de las reducciones en gastos federales de Medicaid. Los datos de gastos de 2021 para Mississippi y West Virginia no se pudieron utilizar de acuerdo con el DQ Atlas, así que en su lugar se usaron los datos de 2020.

Gráfica cortesía de KFF, una organización sin fines de lucro de investigación de salud pública, encuestas y noticias. Más información en kff.org.

EN ESTE NÚMERO



El beneficio de grúas mantiene a los miembros en movimiento!	6
Elijah Saleem, miembro de la Local 100, fue reconocido por su heroísmo	8
Seattle es la 13.ª oficina del IRC que forma una unión con OPEIU	12
Trabajadores de Kickstarter ganan la huelga más larga de la historia en áreas tecnológicas	14

AHORROS EN **SEGURO DE MASCOTAS** UNIONPLUS**Salud y tranquilidad para sus mascotas**

Obtenga ahorros exclusivos en las primas mensuales del Seguro de mascotas Union Plus, manejado por Pets Best.



Más información en
unionplus.org

**OPEIU CONNECT**

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

TYLER TURNER
Presidente

MARY MAHONEY
Secretaria-Tesorera



La Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina (OPEIU), con domicilio en 80 Eighth Avenue, Suite 201, Nueva York, NY 10011, publica OPEIU CONNECT (número internacional normalizado para publicaciones seriadas [International Standard Serial Number, ISSN] 2771-6597) de forma trimestral. El franquero 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 P.O. Box 1761, New York, NY 10113.

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

Identificación y mentoría de nuevos delegados

Por Paulette Vasu, RN
Kapi'olani Medical Center for
Women and Children
Asociación de Enfermeras de Hawai'i
(HNA)/OPEIU Local 50 (Región VIII)

Uno de los aspectos más importantes y menos apreciados de ser un delegado es construir la bancada de líderes potenciales para su unión. Como delegada en jefe del Kapi'olani Medical Center for Women and Children en Honolulu, Hawai'i, donde he trabajado como enfermera registrada durante 28 años, encuentro que reclutar a los nuevos delegados es una parte demandante pero necesaria de este papel.

Identificar a los delegados potenciales puede ser difícil, pero un factor común en todos nuestros delegados es que hacen preguntas y se toman el tiempo para conocer su contrato. Específicamente, cuando me enteré de que los miembros tienen una persona de confianza en su unidad para hacerle preguntas acerca del contrato, sé que esa persona puede ser un buen delegado. Esto indica que ha desarrollado la confianza entre sus colegas y que ya tiene un conocimiento práctico de cómo funcionan los contratos.

Mi trayecto hacia el papel de delegada comenzó hace 12 años, cuando acepté participar en el comité de gestión laboral del hospital. Ahí comencé a ver la dinámica que sucede tras bambalinas. Me ayudó a reconocer cómo se resuelven los problemas, lo cual es uno de los aspectos más importantes del papel de delegada. La mentoría de los delegados más experimentados fue crítica para ayudarme a construir la base de conocimientos que ahora me esfuerzo por compartir con la siguiente generación.

Una vez que identifico a un nuevo delegado potencial, me enfoco en animarle a involucrarse más a fondo. El invitarlos a unirse al comité de negociación o al comité de gestión laboral puede ser un buen primer paso para medir su interés y ayudarles a desarrollar más sus habilidades. Dado que es un proceso continuo, me ofrezco como mentora para ellos. El compartir el conocimiento que he acumulado en mis casi tres décadas en el hospital es una forma significativa

en la que trabajo para pasar la estafeta a la siguiente generación de líderes de la unión, garantizando que tengan todo el conocimiento institucional que necesitan para defender con eficacia a sus compañeros y a nuestro contrato.

La mentoría de los delegados más experimentados fue crítica para ayudarme a construir la base de conocimientos que ahora me esfuerzo por compartir con la siguiente generación.

Los delegados son personas de todo tipo, con diferentes conjuntos de habilidades, antecedentes y áreas de experiencia. Sin embargo, lo que tienen en común es un profundo entendimiento del contrato de su unión y de cómo lograron establecerlo. Los delegados en todas partes deberían pensar acerca de cómo seguir en la lucha para identificar, reclutar y dar mentoría a la siguiente generación de líderes de la unión.

¡El beneficio de grúas mantiene a los miembros en movimiento!

El programa de beneficios de grúas y llamadas de servicio de OPEIU está ayudando a que los miembros y sus familias se mantengan seguros y andando todo el año.

El programa, proporcionado sin costo por la unión, ofrece a todos los miembros y a los familiares que viven en la misma casa hasta dos remolques de grúa/llamadas de servicio al año, con un valor de hasta \$100 cada uno (\$80 por llamada más \$20 de cargo administrativo).

El plan de 24 horas incluye enganche y remolque gratis hasta 15 millas (24 km). Pero el programa brinda mucho más que solo el remolque! El beneficio también incluye asistencia en carretera las 24 horas, servicio de batería y cerraduras, entrega de ciertos artículos, servicio de emergencia de neumáticos, descuentos en viajes y más.

Para utilizar el servicio, debe llamar al servicio de despacho de beneficios de grúas y llamadas de servicio de OPEIU al 800-617-2677 y proporcionar el código de productor 74046 y la Letra B del Plan de OPEIU.

Puede encontrar la descripción completa y una copia de su tarjeta de grúas en opeiu.org en la pestaña Recursos para miembros o escaneando el código QR.

También puede obtener toda la información que necesita sobre el programa y otros beneficios de OPEIU a los que tiene derecho en la aplicación de OPEIU, disponible para su descarga gratuita en App Store y en Google Play buscando como **OPEIU**.



El programa, proporcionado sin costo por la unión, ofrece a todos los miembros y a los familiares que viven en la misma casa hasta dos remolques de grúa/llamadas de servicio al año, con un valor de hasta \$100 cada uno (\$80 por llamada más \$20 de cargo administrativo).

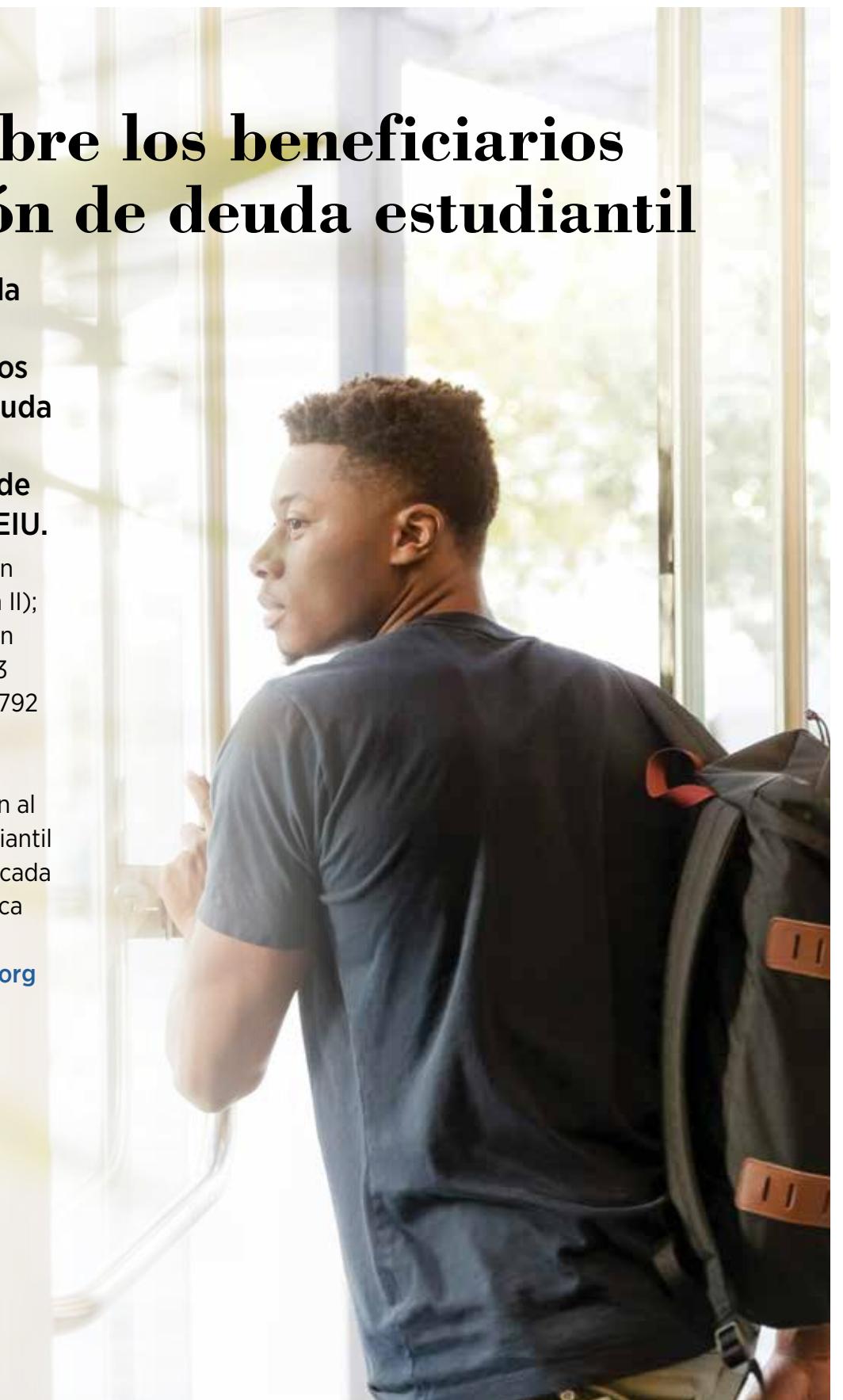


Anuncio sobre los beneficiarios de reducción de deuda estudiantil

Cada año, la OPEIU brinda cinco premios de \$2,500 cada uno para ayudar a los miembros a reducir la deuda estudiantil a través del Programa de Reducción de Deuda Estudiantil de OPEIU.

Los ganadores del 2025 fueron **Angela Olejarz**, Local 6 (Región II); **Katie Carpenter**, Local 8 (Región VI); **Diana DiCostanzo**, Local 153 (Región II); **Julie Hrabak**, Local 792 (Región VII); y **Stephan Smith**, Local 2002 (Región VII).

Los miembros de la OPEIU con al menos \$10,000 en deuda estudiantil pueden presentar una solicitud cada año. Para más información acerca de este y otros beneficios de la membresía OPEIU, visite opeiu.org o escanee el código QR.





Elijah Saleem, miembro de la Local 100, fue reconocido por su heroísmo

Elijah Saleem, instructor de operaciones de autobuses y miembro de la Government Supervisors Association of Florida (GSAF)/OPEIU Local 100 (Región III), es un héroe abnegado que no vaciló en ayudar a extraños en un momento de crisis cuando fue testigo de un accidente en el que un vehículo se salió de un puente. Su acto de heroísmo salvó de la tragedia a una familia completa. Para reconocer su valeroso acto, se le han otorgado a Saleem \$10,000 como ganador del segundo premio del concurso Union Plus Hometown Heroes.

Una noche, en una ruta de autobús, Saleem estaba viajando hacia el norte sobre un puente cuando escuchó que un automóvil que viajaba a gran velocidad se sumergió en el canal. Inmediatamente detuvo el autobús y llamó al 911. Fue entonces que escuchó los gritos.

“Me puse en acción”, recordó Saleem. “Mi corazón tomó el control”.

Saleem se lanzó al canal, aún cuando no podía ver nada en la noche cerrada. A medida que se acercaba al auto, los padres le lanzaron a su bebé, pidiéndole que lo salvara.

Pero Saleem no iba a dejar a los padres del bebé sin ayudarles a llegar a un lugar seguro. Con el bebé en un brazo, Saleem usó su otro brazo para sacarlos del canal.

A pesar de su heroísmo, Saleem se mantiene humilde. “Me están honrando y ni siquiera soy una celebridad”, bromeó.

Algo con lo que no bromea es acerca de lo importante que es su unión para él. “Lo que amo de la unión es el apoyo que brinda” declaró Saleem, indicando que los representantes de su unión están “muy atentos a nuestras necesidades, y simplemente se hacen presentes”.

Siempre están ahí para ayudar y atender algunos de los temas, y ser nuestra voz”, continuó. “Tienen la capacidad de asistir, facilitar y ayudar a resolver algunos problemas que podamos tener. No puedes pedir nada mejor que eso. ¡Fuerza en la unión!”

Gracias, Elijah, por comprobar que no todos los héroes usan capas. De hecho, imuchos usan el orgullo de su unión!

Para saber más acerca de los beneficios de descuentos de Union Plus y los servicios disponibles para usted como miembro de OPEIU, visite unionplus.org o escanee el código QR.



Miembros de la Local 40 en el Henry Ford Hospital ratifican dos nuevos contratos

Los miembros de la Local 40 (Región VII) en el Henry Ford Rochester Hospital de Michigan ratificaron dos contratos colectivos sucesivos de trabajo que cubren a las enfermeras y técnicos de radiología del hospital sin fines de lucro. Los contratos aseguran el aumento en los pagos para ambos grupos y un lenguaje innovador para la programación de las enfermeras, entre otros puntos destacados.

Los votos de la doble ratificación se dieron después de más de tres años de negociación, un cambio de propietarios, múltiples piquetes informativos y dos huelgas por prácticas laborales injustas (ULP) en el hospital.

Las enfermeras registradas del hospital de Michigan aseguraron un contrato de dos años que presenta un aumento de salario de 11% en promedio en el primer año, y la adición de texto sobre la programación por primera vez en la historia de la local. Las enfermeras senior recibirán aumentos en su pago y un bono adicional de pago único para reflejar su antigüedad en el hospital.

“Las enfermeras de la Local 40 nos mantuvimos unidas durante los tres años y cuatro meses de negociación de nuestro contrato de sucesión”, dijo Danielle Drouillard, RN, vicepresidenta de la Local 40.

“Nuestras enfermeras, técnicos radiólogos y aliados están celebrando las importantes victorias que mejorarán directamente la atención a los pacientes y las condiciones de trabajo de los profesionales del cuidado de la salud”.

“Nuestras enfermeras, técnicos radiólogos y aliados están celebrando las importantes victorias que mejorarán directamente la atención a los pacientes y las condiciones de trabajo de los profesionales del cuidado de la salud”.

*Danielle Drouillard, RN,
vicepresidenta de la Local 40*

El contrato de tres años de los técnicos radiólogos presenta aumentos de salario entre el 6 y el 15%. Los técnicos radiólogos senior, al igual que las enfermeras, recibirán aumentos, además de un pago único que refleja su antigüedad. Este contrato también incluye mejoras en los diferenciales de turnos, las primas para turnos trabajados en fin de semana y el pago por mantenerse en guardia.

La presidenta de la Local 40 y vicepresidenta de OPEIU, Dina Carlisle, RN, celebró la victoria pero advirtió que “ambas unidades tuvieron que luchar mucho con dos administraciones y múltiples huelgas por ULP para asegurar las protecciones básicas para pacientes y personal médico”.

Esperamos que este sea el comienzo de una relación productiva con la administración de Henry Ford, construida sobre el respeto mutuo y la meta compartida de una excelente atención médica”, declaró Carlisle.



Las enfermeras registradas de la Local 40 del Hospital Henry Ford Rochester llevan a cabo una huelga por prácticas laborales injustas.

Seattle es la 13.^a oficina del IRC que forma una unión con OPEIU

Noventa y seis miembros del personal de International Rescue Committee (IRC) en Seattle ganaron el reconocimiento voluntario de su unión con la Local 8 (Región VI), lo cual une a las oficinas del IRC a lo largo del país en la negociación para lograr un primer contrato justo con una de las organizaciones humanitarias sin fines de lucro más grandes del mundo.

“Era el momento de unirse a la lucha”, dijo Haronid Javier, un asesor de navegación de servicios sociales que trabaja con el comité de negociación de IRC Workers Unite (IRCWU).

Los trabajadores de IRC Seattle están negociando su primer contrato junto con otras 12 oficinas sindicalizadas del IRC, desde múltiples uniones locales de OPEIU. Las principales prioridades de negociación incluyen mejores salarios, seguridad del trabajo y arreglos flexibles de trabajo, teniendo en cuenta la naturaleza de la labor. Los trabajadores de IRC juegan un papel fundamental en ayudar en la transición de los inmigrantes, refugiados y solicitantes de asilo a la vida en los Estados Unidos, brindando apoyo y asistencia al navegar en las actividades relacionadas con vivienda, servicios sociales y atención médica, entre otras áreas.

“Con todo lo que está sucediendo con nuestro gobierno y el aumento de precios en todos los aspectos de la vida, nuestros salarios deben reflejar esos cambios, de manera que muchos de nosotros no tengamos que partirnos la espalda en múltiples trabajos” agregó Javier. “Aún si decidimos tomar otro trabajo, no tendrá que ser de tiempo completo”.

Muchos miembros de IRC estaban motivados a sindicalizarse para abogar mejor por sus clientes. La justicia migratoria y la justicia económica van mano a mano, observó Javier. “No podemos luchar por la organización en el trabajo y creer que la justicia de los inmigrantes no tiene nada que ver con esto. La organización laboral siempre ha sido la lucha de los desposeídos para obtener igualdad de derechos, y es lo mismo con la justicia para los inmigrantes. Este país fue fundado por inmigrantes y es sostenido por ellos”.

¡ACTUALIZACIÓN DE CONTRATO!

Después de dos años de negociación, los miembros de IRCWU alcanzaron un acuerdo tentativo con su empleador. El acuerdo tentativo es el resultado del trabajo de más de 700 miembros de IRCWU a lo largo de 13 oficinas que se reunieron para hacer de IRC el lugar de trabajo que ellos y sus clientes merecen. Los miembros ahora votarán sobre el contrato.

Busque más detalles en el próximo número de OPEIU Connect.



Los miembros de IRCWU Seattle en un evento en mayo, anunciando sus esfuerzos de sindicalización.

Las enfermeras de Queen's North Hawai'i aseguran un contrato

Después de una amenaza de huelga, las enfermeras de la Local 50 de HNA/OPEIU ratificaron abrumadoramente su contrato con aumentos y proporciones de personal

Las enfermeras del Queen's North Hawai'i Community Hospital ratificaron su contrato, convirtiéndose en el cuarto hospital del estado en asegurar proporciones seguras de personal con la Hawai'i Nurses' Association (HNA)/OPEIU Local 50 (Región VIII).

Noventa y ocho enfermeras que trabajan en todo el hospital, en la sala de emergencias, quirófanos, atención post-anestesia, salas de parto, cuidado intensivo, salud en el hogar, control de infecciones, oncología y unidades médica quirúrgicas, votaron abrumadoramente para ratificar el contrato de sucesión. El contrato incluye un aumento de 15.5% en un periodo de tres años, y diferenciales adicionales por antigüedad.

“Mientras más seguros nos sintamos al venir al trabajo, sabiendo que tenemos personal y recursos a nuestra disposición para nuestros pacientes, nos sentiremos más confiados en que podemos cumplir y hacer lo que hacemos mejor”, dijo Chaden Shimaoka-Bello, enfermero registrado que presta servicio en el comité de negociación de la unión.

Las enfermeras y enfermeros recibieron un apoyo significativo de los miembros de la comunidad y los establecimientos del área, quienes hicieron peticiones al hospital y pegaron volantes en sus tiendas en apoyo a un contrato justo para el personal. El contrato viene después de una campaña de escalamiento que culminó con un voto de autorización de huelga. Ese voto jugó un papel importante en presionar al hospital para alcanzar el acuerdo final. Al final, se evitó la huelga con un acuerdo tentativo solo días antes de que las enfermeras estuvieran programadas para abandonar el trabajo.

“Saber que la comunidad nos respalda fue de lo más satisfactorio” dijo Shimaoka-Bello. “No hacemos este trabajo por el reconocimiento o los halagos. Lo hacemos porque sabemos lo que vale poder ver a nuestra familia, amigos y comunidad [en el hospital] en alguno de los peores días de sus vidas y saber que están seguros y que están recibiendo el mejor cuidado disponible para ellos”.

El contrato expira el 31 de marzo del 2028.



Las enfermeras de la Local 50 de HNA/OPEIU realizan un piquete informativo en el Hospital Comunitario Queen's North Hawai'i el 17 de mayo.

Trabajadores de Kickstarter ganan la huelga más larga de la historia en áreas tecnológicas

Después de 42 días de huelga, los trabajadores de Kickstarter ratificaron el nuevo contrato, en el que se codifica una semana laboral de cuatro días

Los trabajadores de la empresa de crowdfunding Kickstarter ratificaron un contrato de tres años que sigue a una huelga de 42 días, la más larga en la historia de las uniones del área tecnológica. La unión de aproximadamente 60 miembros, Kickstarter United (KSRU), está organizada con la Local 153 (Región II) en la ciudad de Nueva York.

El contrato presenta varias prioridades de la unidad de negociación que derivaron de la huelga, incluyendo la codificación de una semana laboral de cuatro días, protecciones contra el reemplazo de trabajadores por la inteligencia artificial y un salario mínimo de \$85,000 que se incrementa a lo largo de la duración del contrato a medida que el costo de la vida sigue aumentando.

“Creo que es justo decir que el luchar por este contrato es lo más cercano que muchos de nosotros estaremos de hacer historia” dijo Arleigh Atkinson, ingeniera de software senior con casi cinco años en la empresa. “Este contrato no solo mejora las vidas de los miembros presentes y futuros de Kickstarter United. Los contratos difíciles de lograr como este son el precedente de otros contratos en la industria de la tecnología”.

A través de la huelga, los miembros de KSRU recibieron apoyo de la comunidad de Kickstarter, incluyendo creadores y usuarios de la plataforma, así como de funcionarios electos locales, como en anterior contrato de NYC Brad Lander. El apoyo de los creadores, cuyos proyectos son soportados por la plataforma, fueron clave para cumplir con las demandas de los trabajadores, afirmó Atkinson.

“En cuanto a la extensa comunidad de Kickstarter, esta huelga me ha puesto mucho más cerca de las personas que utilizan cada día lo que yo construyo. He leído las historias de las vidas que hemos cambiado. Nuestros creadores reafirman que nosotros, los trabajadores, somos Kickstarter, no así la gerencia. Me llevo esas historias a mi rincón de desarrollo de código, y soy mejor ingeniera por eso”, finalizó Atkinson.



Miembros de Kickstarter en un mitin en octubre, en la ciudad de Nueva York.

El personal de TNDC gana el reconocimiento de su unión con la Local 29

Los trabajadores del mayor proveedor de vivienda asequible sin fines de lucro de San Francisco, la Tenderloin Neighborhood Development Corporation (TNDC), ganaron su unión con la Local 29 (Región V) en octubre. Cerca de 330 empleados que trabajan en más de 40 edificios, incluyendo porteros, contadores, empleados, trabajadores de mantenimiento, personal de oficina, gerentes de proyecto, trabajadores sociales y más, ahora empezarán la negociación de su primer contrato.

Las principales prioridades de negociación incluyen mejorar la seguridad del lugar de trabajo, reforzar la seguridad laboral, aumentar el salario hasta un salario digno y asegurar cargas de trabajo más manejables para que los trabajadores allí puedan ofrecer mejores servicios a sus inquilinos.

“Fue un gran alivio el ganar oficialmente nuestra unión”, dijo Alice Lee, empleada de tiempo parcial de TNDC desde abril de 2024. “He visto cómo se eliminaron puestos de escritorio en dos propiedades y cómo aumentó seriamente la carga de trabajo para los que quedan, sin mencionar un aumento inaceptable de riesgos de seguridad para inquilinos y personal en ambas”.

Muchos miembros del personal reportan tener sobrecargas de trabajo. En algunos casos, los trabajadores sociales de la organización son responsables de más de 100 inquilinos al mismo tiempo.

“Históricamente, las uniones han ayudado a cambiar mucho en la vida de los trabajadores para mejorar, aunque se requiera tiempo y colaboración para hacer que los lugares de trabajo sean mejores, más seguros y donde podamos unirnos como comunidad para empoderar a quienes servimos”, declaró Gina Rivera, trabajadora social supervisora de sitio que ha trabajado en TNDC por dos años.

“Estoy muy ilusionada de formar parte de este esfuerzo y sé que esto ayudará a desarrollar relaciones con otros empleados que no conozco bien”, continuó. “Para mí, es un triunfo ayudar a construir comunidad dentro del lugar de trabajo, pues de esa forma tenemos mucha más fortaleza”.

Se espera que pronto empiecen las negociaciones.



Los miembros de la Local 29 en Tenderloin Neighborhood Development Corporation celebran su victoria de la unión.

Voto unánime para ratificar el contrato de Disney con la Local 174

Los miembros de la Local 174 (Región V) de Disney en Burbank, California, votaron para ratificar el contrato de sucesión con la empresa mundial de entretenimiento. El contrato presenta un aumento del 14.5% en salarios a lo largo de tres años, lo cual es un aumento significativo comparado con los contratos anteriores, que han tenido típicamente un promedio del 9%.

El contrato abarca a los 105 miembros en una variedad de puestos, incluyendo contadores, investigadores, cajeros, operadores informáticos, especialistas en nóminas, administradores de participaciones/residuales, personal secretarial de oficina, secretarias de departamentos de producción, representantes de atención al cliente, personal de centros de correo, empleados de departamento y auxiliares de control de datos, en diferentes departamentos y producciones de Disney.

“Estoy muy emocionada por las ganancias de este año en el contrato y por lo que puede significar para los futuros contratos”, dijo Madi Morgan, secretaria del departamento de producción que funge como delegada.

El contrato presenta un aumento del 14.5% en salarios a lo largo de tres años.

Miembro de la Local 277 rinde juramento como secretaria-tesorera de la Texas Labor Federation

Lorraine Montemayor, miembro de la Local 277 (Región IV), rindió juramento como secretaria-tesorera de la AFL-CIO de Texas a principios de diciembre. Junto con el nuevo presidente Leonard Aguilar, su liderazgo marca la primera vez que dos latinos dirigirán la federación laboral del estado.

“Estoy aquí para empoderar a los miembros de base, así como a los líderes trabajadores, delegados, agentes comerciales y organizadores que se ven a sí mismos como líderes, para constatar que pueden impartir su visión hacia una visión todavía más grande para la AFL-CIO de Texas”, declaró Montemayor.

Antes de ascender al segundo puesto en la federación, Montemayor prestó servicios como coordinadora de capacitación y liderazgo de la federación, cuando se hizo miembro de la Local 277. En esa función, Montemayor dedicó cinco años a capacitar a la nueva generación de líderes de la unión en el estado de la Estrella Solitaria.

Antes de trabajar en la AFL-CIO de Texas, Montemayor se desempeñó como investigadora en el University of Texas Health Science Center en San Antonio, cuando se unió a la Texas State Employees Union (TSEU-CWA Local 6186). Después, aceptó un puesto de tiempo completo como organizadora en la Local 2260 de la Federación Estadounidense de Profesores en Dallas. En esa posición pudo ver cómo se intersectan la labor de organización, el trabajo electoral y los esfuerzos políticos.

Montemayor dijo que sus mayores prioridades como secretaria-tesorera incluyen crear infraestructura para agilizar la coordinación dentro de la federación, centrándose en las necesidades de los miembros de base y expandiendo el legado de Rick Levy, quien recientemente se retiró de la posición de presidente de la federación.

“Su legado siempre será la construcción de un movimiento laboral en Texas que es más grande, más audaz y más amplio”, comentó Montemayor acerca de Levy. “Mi visión a futuro es poner eso en acción”.



Miembros de la Local 494 celebran 25 años de membresía en la unión

Varios empleados de UAW International Union representados por la Local 494 (Región VII) de OPEIU en Detroit, Michigan, están celebrando 25 años o más de servicio en OPEIU.

Estos esforzados miembros de Motor City celebraron recientemente sus aniversarios significativos en un evento con el presidente de UAW, Shawn Fain, la presidenta de la Local 494, Dana Soltis, la secretaria-tesorera Cheryl Ford, la vicepresidenta Tia Darden y el administrador Anthony Cardamone.

iFelicitaciones a Mary Leake, Antoinette Troup, Kelly Tarpey, Roseanne Scott, Karen Unruh y Nova Schollenberger!



iFelicitaciones a los miembros de la Local 494 que celebran 25 o más años de servicio!

¡Trabajadoras del mundo, unámonos!

Miembros de OPEIU se han unido a más de 400 mujeres de la unión de todo el país en la 23.^a Convención Bienal de la Coalición de Mujeres Sindicales (Coalition of Labor Union Women, CLUW) en San Diego para colaborar, diseñar estrategias y construir el poder colectivo alrededor de los temas más importantes para nuestras comunidades y lugares de trabajo.

Con el tema “Women of the World, Unite” (Trabajadoras del mundo, unámonos) la convención demostró la misión continua de CLUW para amplificar las voces de las mujeres trabajadoras y fortalecer el movimiento laboral a través de la educación, el activismo y el poder colectivo.



Para saber más acerca de CLUW, visite cluw.org o escanee el código QR.



En la Convención Bienal de CLUW, de izquierda a derecha están la miembro de la Local 2 y presidenta de CLUW Metropolitan D.C. Area Chelsea Bland, las miembros de la junta ejecutiva de la Local 30 Denise Valle y Jeannie Shim, la presidenta de la Local 42 y vicepresidenta de OPEIU Lisa Blake, la administradora de la Local 30 Sylvia McKenzie y la miembro de la junta ejecutiva Tamua Newton, la administradora de la Local 277 Tonia Stonum y la miembro de la Local 30 Catherine Chacon.

Aviso a empleados sujetos a cláusulas de seguridad sindical

Este aviso es para todos los trabajadores del sector privado en Estados Unidos que estén trabajando con un contrato de OPEIU que contenga una cláusula vigente de seguridad sindical. Las cláusulas de seguridad sindical requieren que los empleados paguen cuotas u otros honorarios a la unión como condición del empleo. Las cuotas y honorarios que ustedes pagan a OPEIU sufragan los costos de negociar su contrato y la amplia gama de actividades a las que nos dedicamos para apoyarlos a ustedes, a sus familias y a sus compañeros.

Quienes no son miembros pueden presentar objeciones a financiar los gastos de la unión que no sean pertinentes a la negociación del contrato colectivo a la administración del contrato o al ajuste de quejas ("gastos cobrables") y pagar en cambio lo que se llama honorarios de agencia. Entre los gastos cobrables están los costos de negociaciones con la empresa, gastos de administración de los contratos; comunicación con las empresas respecto de temas laborales, manejo de los problemas laborales de los empleados mediante un proceso de quejas y arbitraje, y administración de la unión. Los gastos que no son cobrables son, entre otros, gastos hechos por servicios comunitarios, gastos con propósitos políticos, el costo de ciertas tarifas de afiliación, y los gastos por beneficios disponibles solo para miembros y sus familias.

Nota: El fondo J.B. Moss Voice Of The Electorate (VOTE) de la Unión Internacional consiste en un fondo separado e independiente que recibe donaciones voluntarias y contribuye con los candidatos políticos que respaldan las necesidades de los trabajadores y trabajadoras. Ningún porcentaje del dinero que se recibe de las cuotas o cargos se destina al fondo VOTE. Consecuentemente, el fondo VOTE no está considerado en los cálculos del porcentaje de gastos que se destinan a gastos no cobrables.

Pero si usted decide no afiliarse a la unión o si renuncia a su membresía, y en cualquier caso presenta objeciones, no dispondrá de los numerosos derechos y oportunidades de que disponen los miembros de OPEIU. Por ejemplo, usted renunciaría a la posibilidad de:

- Votar sobre los términos de su convenio;
- Participar en las votaciones de huelgas;
- Participar en la elaboración de propuestas de contratos;

• Nombrar, votar o desempeñarse como funcionario de su unión local o en la Unión Internacional;

- Nombrar, votar o desempeñarse como delegado ante la Convención Internacional;

- Gozar de los descuentos y demás beneficios disponibles para los afiliados, como becas de OPEIU para usted y su familia;

En caso de que decidiera renunciar a todos estos derechos y beneficios y presentar objeciones de conformidad con el siguiente procedimiento, usted recibirá el reembolso de una porción de sus cuotas o pagos equivalentes, con base en los gastos no cobrables. En el pasado, aproximadamente del 34-40% de los gastos de la Unión Internacional han sido para estas actividades. El porcentaje de los gastos de las uniones locales en actividades no cobrables generalmente ha sido más alto.

Al considerar si objeta o no, debe recordar que el derecho más importante que usted tiene en el trabajo es el derecho a estar representado por una unión. Cuando los trabajadores negocian juntos a través de su unión y hablan con una sola voz, obtienen salarios más altos y mejores beneficios, y alcanzan más respeto y dignidad en el empleo que aquellos que no tienen representación en su centro de trabajo. La unión hace la fuerza. Mientras más fuerte sea su unión, mejor será su contrato.

Procedimiento de objeciones

Las personas que decidan presentar objeciones deben enviarlas por escrito a Office and Professional Employees International Union, 80 8th Ave., Suite 205, New York, NY 10011, a la atención de: Mary Mahoney, Secretaria-tesorera. En la objeción debe indicarse el nombre del demandante, su dirección, su empresa y su número en la unión local.

Las objeciones deben tener el matasellos del mes de junio. Los recién contratados que decidan no afiliarse a la unión también pueden presentar sus objeciones con un matasellos de no más de treinta (30) días de haber sido obligados a pagar cuotas u honorarios a la unión, o dentro de los treinta (30) días a partir de la fecha en que hubiera recibido una carta de nuevo empleado de la unión local. Los miembros que hayan renunciado también pueden presentar sus objeciones con un matasellos de no más de treinta (30) días de que la unión hubiera recibido su carta de renuncia. Todas las objeciones deben considerarse continuas por naturaleza a menos o hasta que el empleado solicite un cambio de situación. Las objeciones presentadas a tiempo tendrán vigencia el primer día del mes siguiente al mes en el cual la unión haya recibido la objeción.

Procedimiento de apelación

Es posible apelar a la clasificación o al cálculo de gastos de la Unión Internacional o de la unión

local ante un árbitro neutral nombrado por la Asociación Estadounidense de Árbitros en virtud de sus reglas para la determinación imparcial de cuotas sindicales. Las apelaciones deben coordinarse o consolidarse ante un sólo árbitro.

Los apelantes deben enviar notificación por escrito de la apelación que intente hacer a Mary Mahoney, Secretaria-Tesorera, Office and Professional Employees International Union, 80 8th Ave., Suite 205, Nueva York, NY 10011. Dichas notificaciones deben ser recibidas por la secretaria-tesorera en un plazo de treinta (30) días, a partir de que el apelante reciba la carta de parte de la unión local en donde se le informe el monto de reembolso, la base del cálculo y los procedimientos internos para presentar la apelación. Dicha apelación debe especificar qué clasificaciones o cálculos de la Unión Internacional o de la unión local son los que se están refutando.

Las uniones tendrán la responsabilidad de justificar sus clasificaciones y cálculos. Si se lleva a cabo una audiencia en la que las partes o los testigos pudieran estar presentes, la misma se celebrará en lugar que sea más cómodo para la mayor parte de las personas participantes en las apelaciones. El costo de los procedimientos de arbitraje será pagado por las uniones. A los apelantes, empero, no se les reembolsará el tiempo perdido y tendrán que pagar sus propios gastos de viaje así como cuotas, costos y gastos de las personas que involucren en el procedimiento.

Cuando se reciba la apelación por escrito de un apelante, la unión local depositará un monto equivalente a la parte apelada de la tarifa en una cuenta de garantía bloqueada que genere intereses. Permanecerá en esa cuenta hasta que el árbitro designado emita su fallo. En caso de que el fallo disminuyera el porcentaje de los gastos cobrables de los apelantes, se reembolsará la parte correspondiente a los cargos en garantía, más el interés ganado por esa parte del monto mientras se encontraba en la cuenta de garantía. Todos los apelantes en cada una de las uniones locales afectadas por el fallo del árbitro pagarán el monto del cargo ajustado que éste determine. Si el árbitro aprueba el total o parte de las clasificaciones y/o cálculos de las uniones, el dinero y el interés respectivo a esa parte de los cargos puestos en garantía volverán a las uniones.

GRATIS ASESORÍA SOBRE CRÉDITOS

UNION
PLUS



¡Navegue por sus finanzas como un profesional!

Llene la solicitud confidencial para una sesión gratuita en línea sobre crédito al consumidor. Sin trucos confusos ni opciones abrumadoras. Solo el consejo de expertos.



Más información en
unionplus.org



OPEIU CONNECT

UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS
INTERNATIONAL UNION, AFL-CIO, CLC

**Descargue la app de
OPEIU hoy mismo.**

La app de OPEIU está disponible para descargarse gratis.

Es una excelente forma de mantenerse conectado con su
unión, de obtener más información acerca de los beneficios
de su membresía, de encontrar enlaces a las redes sociales
de OPEIU y mucho más. Disponible para descargarla
gratis en dispositivos iOS en App Store y para dispositivos
Android en Google Play buscando **OPEIU**.



Síganos en Facebook, Instagram, Bluesky, LinkedIn y X: @opeiu

