

OPEIU CONNECT

Número 565, Verano 2026



DEFENDIENDO NUESTROS DERECHOS



Luchando por nuestra democracia, dentro y fuera del trabajo

Por Tyler Turner
Presidente

Al final de la Conferencia Educativa de Todas las Regiones de OPEIU, que se celebró esta primavera en Washington, D.C., me sentí motivado, con un sentido de propósito renovado y una visión más clara para aumentar el poder en nuestra unión. Escuché a nuestros miembros compartir historias de victorias colectivas y la esperanza que proviene de la unión de los trabajadores. He oído su preocupación por temas que van más allá de la mesa de negociaciones y se centran en la creación de coaliciones, la solidaridad comunitaria y la protección mutua.

Para afrontar este momento, en el que el movimiento de los trabajadores estadounidenses está siendo atacado por todos lados, se requiere una organización sin precedentes para aumentar nuestras filas y negociar contratos sólidos que resistan el paso del tiempo. Sin embargo, no termina ahí. Nuestro verdadero poder viene cuando incorporamos nuevas voces a nuestro movimiento. Debemos aceptar las voces que nos desafían, nos inspiran, nos empujan a pensar de manera diferente y nos llevan fuera de nuestra zona de confort. Así es como crecen los movimientos y se progresa.

Nuestra unión es una democracia basada en que cada miembro cuenta y cada voz importa. Con este como principio rector, nuestra misión es fomentar el poder de los trabajadores en todo lo que hacemos.

En todo el país, la gente quiere algo más que una economía que les funcione. Quieren una sociedad que sea justa y que anteponga las necesidades de los trabajadores. Quieren acceso a una atención médica de calidad, a una vivienda asequible, a la educación, a la seguridad de la jubilación y al derecho fundamental de que se escuche su voz durante el proceso democrático. Estas son las expectativas básicas de las personas que trabajan para ganarse la vida, mantienen a sus familias y contribuyen a sus comunidades. Sin embargo, día tras día, vemos cómo esta administración y sus compinches socavan las bases mismas de ese contrato social. Las instituciones diseñadas para proteger a los trabajadores, los consumidores y los votantes se están debilitando. Se están desmantelando las salvaguardias por las que las generaciones lucharon

por establecer y consagrar. El resultado es que los trabajadores se dan cuenta cada vez más de que las normas se están reescribiendo en beneficio de la clase multimillonaria, mientras que todos los demás se esfuerzan por mantenerse al día.

El último golpe viene de la decisión de la Suprema Corte en *Luisiana vs. Callais*, que forma parte del continuo ataque a la Ley de Derecho al Voto. El tribunal dictaminó que Luisiana había participado en una manipulación racial inconstitucional cuando su nuevo mapa del Congreso creó un distrito negro de segunda mayoría. En esencia, este caso tiene que ver con la representación y con si las comunidades minoritarias tienen una oportunidad significativa de elegir líderes que representen sus mejores intereses y reflejen sus experiencias vividas. Las consecuencias de esta decisión tendrán efectos devastadores no solo para los votantes negros de Luisiana, sino también para una representación justa de todos los votantes de color. Decisiones como esta de una Suprema Corte, que ya se consideran ilegítimas, erosionan aún más la confianza en el sistema democrático, que muchos trabajadores consideran que ha dejado de escucharlos.

Para nuestra unión, el tema de la privación del derecho a los votantes no es independiente del tema del poder de los trabajadores. Las mismas fuerzas que buscan debilitar el derecho a organizarse y a negociar colectivamente suelen apoyar los esfuerzos que dificultan que la gente participe en nuestra democracia. Cuando a los trabajadores se les niega la voz en el trabajo, pierden la energía en el lugar de trabajo. Cuando a los votantes se les niega la voz en las urnas, pierden el poder en nuestra democracia. En ambos casos, el resultado es el mismo. La toma de decisiones pasa a concentrarse en manos de unos pocos poderosos, mientras que la gente común tiene menos influencia en las políticas e instituciones que les afectan.

Sabemos por la historia que el progreso rara vez, o nunca, proviene de que quienes detentan el poder lo cedan voluntariamente. Y si creen que no pueden ganar, intentan cambiar las reglas. El movimiento obrero ganó la jornada laboral de ocho horas, las protecciones de seguridad en el lugar de trabajo, las pensiones y las prestaciones de salud gracias al poder de la verdadera solidaridad de la clase trabajadora, y porque nos arriesgamos para organizarnos y exigir nuestro puesto en la mesa. La lucha por el derecho al voto no fue, y no es, diferente.

Cada expansión de la democracia en este país ha exigido que los trabajadores no pidamos que se escuche nuestra voz, sino que hagamos imposible no escuchar nuestras demandas. Por eso nuestro trabajo como miembros de la unión no termina en el lugar de trabajo. Incluye defender las instituciones democráticas que pertenecen a todas las personas que trabajan para ganarse la vida en nuestro país. Significa rechazar los esfuerzos para diluir la representación, suprimir la participación o crear barreras que impidan a las personas ejercer su derecho al voto. Significa reconocer que la justicia económica y la justicia democrática son inseparables.

Nuestra unión es una democracia basada en que cada miembro cuenta y cada voz importa.

Como unión, estamos hechos para estas luchas. Cada nuevo miembro que incorporamos, cada trabajador al que empoderamos y cada voz que elevamos fortalecen nuestro movimiento. Cuando incorporamos a más personas a nuestra unión, ampliamos nuestro poder para exigir una economía más equitativa y una democracia más representativa.

¡Haga su plan para votar!

Los votantes acudirán a las urnas dentro de unos meses para decidir el camino que tomará nuestro país en los próximos dos años. Una vez más, los trabajadores pueden y serán la diferencia en estas elecciones. Depende de nosotros asegurarnos de que elegimos líderes que protejan los intereses de las familias trabajadoras de los Estados Unidos.

En el último número de OPEIU Connect, hablamos de los temas importantes que están en juego en estas elecciones. El Congreso retiró millones de dólares del gasto en salud para financiar una mortífera campaña de represión del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (Immigration and Customs Enforcement, ICE) y recortes de impuestos para millonarios y multimillonarios. Están planeando volver a hacerlo abiertamente, pero podemos detenerlo cambiando solo una cámara del Congreso.

¡Hay demasiado en juego para quedarse al margen! Ahora es el momento de hacer un plan férreo para votar e involucrar a amigos, familiares y miembros del unión para que hagan lo mismo. Del mismo modo que aumentamos nuestra fuerza en el trabajo a través de la acción colectiva, puede aumentar su poder el día de las elecciones asegurándose de que sus amigos y seres queridos tienen buenos planes de votación.

En los meses previos al día de las elecciones, asegúrese de ponerse en contacto con su unión local para obtener información sobre cómo participar en las iniciativas para obtener el voto en su región. Las elecciones intermedias suelen tener una participación electoral más baja que en los ciclos presidenciales, por lo que es fundamental que ayudemos a movilizar al mayor número posible de trabajadores.

Cada voto cuenta. Por muy descabellado que parezca, el control de la Cámara de Delegados de Virginia se decidió sacando nombres de un sombrero en 2017, tras el empate de dos candidatos. La contienda decidió la mayoría. Solo un voto más habría cambiado el resultado de estas elecciones, con importantes implicaciones para todo el estado.

Por eso es tan importante que nos aseguremos de que se escuche la voz de todos, sobre todo porque los multimillonarios trabajan activamente para silenciar a los trabajadores. Consulte la lista de verificación del plan de votación de OPEIU para asegurarse de que está preparado para votar y que su voz se escuche en noviembre.

LISTA DE VERIFICACIÓN del plan de votación de OPEIU



Regístrese:

- ✓ **¡Confirme que está registrado para votar en su dirección actual!** Lamentablemente, muchos estados están borrando registros sin siquiera avisar al votante, por lo que es importante que se asegure de que su registro sigue en los libros y está actualizado. Compruebe su registro en el sitio web de su estado a través de las herramientas que ofrece la Comisión de Asistencia Electoral de los Estados Unidos (U.S. Election Assistance Commission, eac.gov) o a través de la Liga de Mujeres Votantes (League of Women Voters, vote411.org), independiente y no partidista.
- ✓ **Asegúrese de que sus amigos y familiares también están registrados.** Incluso los “supervotantes” pueden olvidarse de actualizar su registro después de mudarse. Pídale a las personas con las que vive, a su familia, a sus compañeros de trabajo y a cualquier otra persona con la que hable que se registre antes de la fecha límite de su estado.

Prepárese:

- ✓ **Decida qué opción de votación es mejor para usted.** ¿Quiere votar anticipadamente, por correo o en persona el día de las elecciones? Las opciones y las normas varían de un estado a otro, así que consulte las normas electorales de su estado. Si vota por correo, asegúrese de solicitar su boleta ahora y devolverla mucho antes de la fecha límite para evitar cualquier retraso.
- ✓ **Identifique su centro de votación.** Si va a votar en persona, ya sea anticipadamente (en los estados que lo permiten) o el día de las elecciones, asegúrese de buscar el centro de votación y el horario en la oficina electoral local.
- ✓ **Planifique una hora para votar,** si vota en persona. Decida si votará antes o después del trabajo, cómo llegará a las urnas, si necesitará cuidado de niños y cualquier otro factor logístico.
- ✓ **Investigue a los candidatos de su boleta,** especialmente en las contiendas estatales y locales, que pueden tener un gran impacto a través de la fijación de los salarios mínimos locales o los impuestos a la propiedad, pero reciben menos atención y, a menudo, se deciden con márgenes más pequeños. La Liga de Mujeres Votantes tiene una buena guía de información (vote411.org) sobre los candidatos y cargos que aparecerán en su boleta.

¡Vaya a votar!

- ✓ **¡Traiga a un amigo o compañero de trabajo a las urnas** para duplicar su impacto!

Eche un vistazo a la pág. 10 para ver qué temas priorizan los miembros de la OPEIU al planificar la votación en noviembre.

EN ESTE NÚMERO



En nuestra portada: Los miembros de OPEIU se reunieron con miembros de uniones de todo el país el 1 de mayo para celebrar el Día Internacional de los Trabajadores, exigiendo una mayor protección sindical, mejores normas laborales y el fin del ataque del gobierno federal contra los trabajadores organizados. En nuestra portada aparecen miembros de la Local 8 (Región VI) que se reúnen en Cal Anderson Park para unirse a la manifestación anual en Seattle. Ver en la pág. 12 el reportaje de portada, “Los miembros salen a la calle para celebrar el Día Internacional de los Trabajadores”, para obtener más información sobre la histórica celebración.

Los miembros de OPEIU ven a nuestra unión como una fuerza de combate para hacer frente a la asequibilidad y las amenazas que representa la IA 10

Los trabajadores de Plymouth Housing ratifican su contrato con las directrices de personal seguro . . 14

Casi 500 enfermeras superan las negociaciones de mala fe para proteger las políticas de personal y obtienen aumentos salariales 17

Las enfermeras del Hospital Shands ratifican su contrato con un paquete financiero histórico y duplican la membresía sindical 19

AHORROS EN **SEGURO DE MASCOTAS**

OBTENGA HASTA UN **90%** DE REEMBOLSO EN FACTURAS ELEGIBLES DEL VETERINARIO

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

ILCA
International Labor Communications Association

CALM ACPS

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 franqueo de la publicación se paga en Nueva York y en oficinas de correo adicionales. JEFE DE OFICINA DE CORREOS: envíe los cambios de domicilio a la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, a 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

Igualar la energía de la gerencia requiere confianza y preparación



Por *Shelby Thurman*
Técnica de mantenimiento, Delegada
Chattanooga Coca-Cola Bottling Company
Local 179 (Región III)
Chattanooga, Tennessee

Como uno de los 10 delegados de la Coca-Cola Bottling Company de Chattanooga y la única mujer entre ellos, he adquirido una perspectiva única del arte y la ciencia de la actividad de los delegados, que me ha ayudado a abogar por mis colegas y a hacer de la planta un lugar de trabajo mejor para todos.

Lo primero que debe hacer cada nuevo delegado es empezar a generar confianza en sus compañeros de trabajo. Generar confianza le permite abogar mejor por sus hermanos de la unión, ya que sus colegas se sentirán más cómodos y seguros a la hora de acudir a usted con problemas. La confianza puede marcar la diferencia entre conocer toda la verdad y conseguir apenas la mitad.

Cuando se trata con la gerencia, la confianza también puede marcar la diferencia. La empresa tiende a ser asertiva y agresiva durante la mayoría de las reuniones de quejas, y tengo que estar segura de que nuestro caso es sólido antes de igualar su energía.

Un gran consejo que he aplicado en mi trabajo diario como delegada y algo que ha contribuido a generar confianza es la regla del 80/20: deje que la otra persona hable el 80 por ciento de la conversación. No solo permite que su colega se sienta escuchado, sino que le da una visión más completa de la situación a la que se enfrenta y le ayuda a determinar si su problema puede resolverse mediante el proceso de quejas. Si las acciones del empleador infringen el contrato, podemos gestionarlo de inmediato; si el contrato permite el comportamiento del empleador, podemos intentar resolver el problema en la próxima ronda de negociaciones colectivas.

Conocer su contrato a la perfección hace que esta distinción sea más fácil de discernir. Antes de empezar como delegada, hace cinco años, me aseguré de estudiar nuestro contrato a fondo y me uní a delegados con más experiencia durante las reuniones de quejas para ver cómo interpretaban y aplicaban el lenguaje nuestra unión y la gerencia. Esta perspectiva, que he perfeccionado desde entonces, será útil a la hora de abordar las negociaciones con miras a desarrollar un lenguaje claro e inconfundible que deje menos margen de interpretación.

Este entendimiento no habría sido posible sin la tutoría de delegados más experimentados que me precedieron. Cuando me convertí en delegada, busqué cualquier oportunidad disponible para aprender de la gente que lo había sido durante mucho más tiempo. Ese intercambio de habilidades ha tenido un valor incalculable, ya que ahorré tiempo, evité errores y mejoré mis propias habilidades a lo largo del proceso. Animo a cualquier nuevo delegado a que encuentre un mentor si quiere reducir el tiempo que se tarda en ser plenamente competente en el puesto.

¿Se jubila pronto?

Manténgase conectado con su unión y descubra formas de participar. Escanee el código QR para inscribirse en el Equipo de Acción de Jubilados de OPEIU.

El Reino Unido ofrece importantes reformas para los trabajadores y presenta una hoja de ruta para EE. UU.

Una victoria reciente de las uniones británicas podría iluminar la lucha por los derechos de los trabajadores del otro lado del Atlántico, que deberían haberse logrado hace mucho tiempo.

En diciembre, las uniones británicas lograron una enorme victoria legislativa cuando su Parlamento aprobó la Ley de Derechos Laborales, una reforma radical de la legislación laboral del Reino Unido. El proyecto de ley revocó las leyes antisindicales de hace medio siglo, amplió las ya sólidas protecciones laborales y prohibió algunas prácticas laborales explotadoras. La nueva ley facilitará considerablemente la organización sindical al exigir a los empleadores que permitan a los organizadores sindicales entrar al lugar de trabajo. Ahora, los trabajadores del Reino Unido solo necesitarán que el 10 por ciento de sus compañeros de trabajo se apunten para impulsar las elecciones sindicales y ya no tendrán que hacer frente a normas anticuadas que impiden su capacidad de hacer huelga. Estas disposiciones son vitales. El Reino Unido, al igual que los Estados Unidos, también ha registrado una marcada disminución en el número de miembros de las uniones, y hoy en día son aproximadamente la mitad de los que tenían en 1979.

En cuanto a otras protecciones, a diferencia de los EE. UU., los empleadores del Reino Unido ya estaban obligados a dar una explicación razonable si querían despedir a un trabajador, pero antes ese era un derecho que las personas solo se ganaban después de dos años en un trabajo. Con este nuevo proyecto de ley, el plazo se ha reducido a seis meses. Los empleadores también deberán pagar una cuota a los trabajadores si cancelan los turnos de última hora. Estas contrapropuestas al empleo ‘a voluntad’ ya han empezado en los Estados Unidos para algunos trabajadores de algunas localidades, como los trabajadores de comida rápida de Nueva York.

Además, la reforma amplía la licencia parental, extiende la licencia por enfermedad remunerada a todos y garantiza la licencia por duelo no remunerada. Es significativo que, para los trabajadores a tiempo parcial, la ley prohíbe los contratos de cero horas, que son contratos en los que no se garantiza al trabajador un número mínimo de horas. Ni las vacaciones pagadas ni el número mínimo garantizado de horas de trabajo en los contratos laborales están protegidos en los EE. UU.

“Esto va a cambiar la vida laboral para mejor. Todos los empleados podrán disfrutar ahora de los derechos de los que antes solo disfrutaban quienes trabajaban para buenos empleadores”, dijo Christina McAnea, entonces secretaria general de UNISON, la mayor unión del Reino Unido, en un comunicado de prensa. “Los buenos empleadores no necesitarán cambiar la forma en que tratan a su personal. Pero los malos empleadores van a tener que mejorar su actuación, y rápido”.

Los trabajadores británicos no obtuvieron estos logros por la benevolencia de sus funcionarios electos. Se aseguraron estos logros porque los trabajadores del Reino Unido mostraron a los funcionarios electos que estas protecciones eran lo mínimo necesario para ganarse su apoyo.

Para 2024, el Partido Laborista, uno de los dos principales partidos del Reino Unido, no había ocupado el poder desde 2010, ya que había llevado a cabo campañas centradas en las promesas a favor de los trabajadores, pero no había esbozado un plan claro para mejorar la vida de los trabajadores. El Partido Conservador controló el país a su paso, deteniendo con éxito cualquier progreso en materia de derechos laborales y supervisando la disminución de la influencia sindical en la política del país. Deseoso de recuperar el poder y empezar a promover su agenda, el Partido Laborista acudió a las uniones, su base de apoyo tradicional, en busca de ayuda.

En asociación con las uniones, el Partido Laborista comenzó a redactar el “Plan del Partido Laborista para que trabajar sea rentable”, un programa político integral que pasó a ser la Ley de Derechos Laborales. El informe se publicó en abril de 2024 y se convirtió en la columna vertebral de una campaña que, tres meses después, llevó al Partido Laborista a la victoria. A partir de ahí, las uniones siguieron recordando a los funcionarios electos las promesas que habían hecho de ganar las elecciones y los hicieron rendir cuentas en cada paso cuando parecían a punto de debilitar la legislación y, finalmente, consiguieron que el proyecto de ley se aprobara con la mayoría de sus disposiciones originales intactas. El éxito de esta campaña enseñó a los políticos que vale la pena tener políticas audaces que promuevan de manera concreta los derechos de los trabajadores, y la mejor manera de hacerlo es incluir a las uniones en cada paso del proceso.

Mientras felicitamos a nuestros hermanos de unión del otro lado del Atlántico, recordemos que la única razón por la que los trabajadores estadounidenses no disfrutaban de estas prestaciones es porque los políticos creen que pueden seguir ganando sin ofrecerlas. Debemos dejar claro que priorizar los intereses de los trabajadores es un requisito para ganar nuestros votos. Las promesas vagas con plazos lejanos no bastan. Ha llegado el momento de nuestra versión de lo que los británicos llaman un “New Deal para los trabajadores”.

Ayude a hacer cambios aquí en casa: escanee el código QR para decir a sus senadores que apoyen la Ley de Contratos Laborales Rápidos.



La brecha salarial de género empeora en 2025 tras los cambios de política

El Día de la Igualdad Salarial se estableció en 1996 como feriado que se movería cada año a la fecha hasta que la que las mujeres tienen que trabajar, además del año anterior, para ganar lo mismo que sus homólogos masculinos. A medida que la brecha salarial se redujo gradualmente a lo largo de los años, la fecha se acercó lentamente al 1 de enero. Pero este año, la fecha se retrasó hasta el 26 de marzo, dos semanas más tarde que el año pasado, ya que la desigualdad entre los salarios de hombres y mujeres aumentó.

Según un nuevo estudio del Instituto de Política Económica, las mujeres ganaron un 18.6 por ciento menos en promedio que los hombres en 2025, un retroceso desde el mínimo histórico del 18 por ciento registrado en 2024. Los datos representan una preocupante regresión para las mujeres en el lugar de trabajo y se deben, en parte, a los ataques a las uniones y a la revocación de las normas antidiscriminatorias. La tendencia sigue los datos publicados en la edición de otoño de 2025 de OPEIU Connect, que revelaron que el progreso hacia la reducción de la brecha salarial se había estancado y lo que parecía progreso se vio impulsado más por la caída de los salarios de los hombres que por el aumento de los salarios de las mujeres.

Según el nuevo estudio, esta brecha salarial afecta a todas las mujeres, pero es peor en los grupos de ingresos y niveles educativos altos. Las mujeres con títulos de posgrado ganan menos que los hombres que solo tienen un título de licenciatura. Los autores del estudio sugieren que esto se debe a que los salarios mínimos crean un suelo que limita la desigualdad entre las personas con bajos ingresos, lo que los lleva a proponer aumentar el salario mínimo como una forma de promover una mayor igualdad entre todos los asalariados.

Las mujeres negras sufren la brecha salarial más que ningún otro grupo racial, y ganan en promedio el 68.3 por ciento del salario de un hombre blanco en un puesto similar. Esa diferencia equivale a una media de \$9.87 dólares menos por hora, o \$20,500 dólares menos al año. El año no solo fue malo para la igualdad salarial, sino también para las tasas de empleo de las mujeres. Para las mujeres negras, las tasas de empleo cayeron un 1.4 por ciento, una de las caídas más pronunciadas en un año en décadas. Los autores del estudio informaron que las mujeres negras con estudios universitarios fueron las más afectadas, en parte debido a los despidos masivos en el gobierno federal, donde las mujeres negras representan un porcentaje significativo de la fuerza laboral.

El estudio propone varias políticas para invertir la tendencia de la brecha salarial. Una es facilitar el crecimiento de las uniones derogando las llamadas leyes sobre el derecho al trabajo, ya que las escalas salariales claramente delineadas de la mayoría de los contratos colectivos reducen la capacidad de los empleadores de discriminar. También aboga por garantizar la licencia familiar remunerada para todos, ya que las responsabilidades familiares afectan de manera desproporcionada a las carreras de las mujeres.

Una de las soluciones más sencillas es exigir a los empleadores que publiquen las escalas salariales en las ofertas de trabajo, lo que garantiza cierta estandarización de los salarios independientemente del género. Esta idea ya se ha implementado en algunos estados y ha reducido la brecha salarial en Colorado un 8.9 por ciento.

La flagrante desigualdad en la brecha salarial no solo es una mancha moral en nuestro país, sino que también es ilegal según la Ley de Igualdad Salarial de 1963. Las políticas económicas y sindicales concretas son vitales para librarnos de la desigualdad salarial. Hasta que no se logre la plena igualdad, debemos mostrar una solidaridad implacable hablando abiertamente sobre nuestros salarios, exigiendo la total transparencia salarial y defendiendo a los compañeros de trabajo que reciben salarios injustos.



La vicepresidenta de diversidad de OPEIU y presidenta y gerente empresarial de la Local 174, Lupe Valles, en el extremo izq., dirige una mesa redonda en la Cumbre Nacional de Igualdad Salarial de las Latinas en 2023.

¡CADA MIEMBRO CUENTA!

Los líderes y activistas de OPEIU se reúnen para discutir las formas de construir el poder y representar mejor a todos los miembros



Más de 200 miembros, líderes locales y personal de OPEIU, se reunieron en Washington, D.C. a finales de la primavera para celebrar la conferencia educativa anual de OPEIU, con el tema Cada Miembro Cuenta. La conferencia se centró en cómo aumentar el poder en nuestras uniones locales para emprender las luchas que nos afectan a todos.

El creciente enfoque de OPEIU en organizar a los nuevos miembros y su misión continua de involucrar y representar mejor a todos los miembros significan fomentar la fuerza y la solidaridad a través de las divisiones. Cuando los trabajadores y las uniones que los representan se enfrentan a tantos desafíos, no podemos permitirnos operar de forma aislada. Por este motivo, se incorporó una diversidad de conocimientos y voces de todas las organizaciones y regiones.

El panel de apertura se centró en el papel del movimiento laboral al afrontar nuestro momento político actual. Los panelistas Tyler Turner, presidente de OPEIU; Sara Nelson, presidenta de la Asociación de Sobrecargos de la CWA; Chrissy Lynch, presidenta de la AFL-CIO de Massachusetts; Lisa Blake, presidenta de la Local 42 y vicepresidenta de diversidad de la OPEIU; Zach Barber, coordinador político y legislativo de OPEIU; y Shannon Lederer, directora de política de inmigración de AFL-CIO, discutieron la necesidad de organizarse como una fuerza poderosa contra la codicia y la explotación empresariales. El panel, moderado por el escritor laboral Hamilton Nolan, también hizo hincapié en la necesidad de fomentar la solidaridad dentro del movimiento obrero y de ampliar nuestra fuerza



Los panelistas exploran cómo los trabajadores pueden hacer frente a los desafíos del entorno económico y político actual. De izq. a der. están el moderador y escritor laboral Hamilton Nolan y los panelistas Sara Nelson, presidenta de la Asociación de Sobrecargos de la CWA; Tyler Turner, presidente de OPEIU; Chrissy Lynch, presidenta de la AFL-CIO de Massachusetts; Shannon Lederer, directora de política de inmigración de la AFL-CIO; Lisa Blake, presidenta de la Local 42 y vicepresidenta de diversidad de OPEIU; y Zach Barber, de OPEIU coordinador político y legislativo.

trabajando codo con codo con los trabajadores de todo el mundo que no tienen las numerosas protecciones que se obtienen al ser miembro de una unión.

Los participantes estudiaron las tácticas de negociación para ayudar a conseguir buenos contratos en este difícil entorno económico, incluidas las estrategias para incorporar un lenguaje que proteja a los clientes a los que sirven nuestros miembros y a las comunidades en las que viven y trabajan. A continuación, los participantes exploraron cuándo y cómo implementar una amenaza de huelga, así como las innovadoras técnicas de organización que se pueden emplear en medio de los ataques sin precedentes de hoy contra los trabajadores.

Los participantes también escucharon a un panel de líderes sindicales y activistas de Minneapolis y otras ciudades donde se han llevado a cabo represiones del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE). Un miembro recordó a la sala que la opresión a la que se enfrentan los inmigrantes por parte del ICE refleja lo que la comunidad negra ha sufrido a manos de la policía durante décadas, y subrayó cómo nuestro destino está entrelazado y la creciente necesidad de solidaridad en la lucha por la igualdad y la justicia.

Una sesión con Lederer y Evelyn DeJesus, presidenta del Consejo Laboral para el Progreso Latinoamericano (LCLAA) y vicepresidenta ejecutiva de la Federación Estadounidense de Maestros (AFT), desarrolló los temas del panel de inmigración hacia las formas prácticas de proteger a nuestras comunidades en el lugar de trabajo y mediante el contrato.

La presidenta de la AFL-CIO, Liz Shuler, habló sobre la lucha del movimiento para abordar la amenaza de la inteligencia artificial, reflejando los esfuerzos de OPEIU por preparar a sus miembros para el cambiante mundo laboral y desarrollar un lenguaje contractual que nos proteja de la sustitución y la vigilancia en el trabajo.

Con las elecciones intermedias más importantes en una generación que se celebrarán en noviembre [vea la pág. 3 para obtener más información sobre las próximas elecciones], los participantes de la conferencia también establecieron sus planes para promover sus objetivos de organización de miembros y divulgación electoral, basándose en las coaliciones comunitarias y apoyando la legislación en favor de los trabajadores a nivel estatal y federal.

“La OPEIU se compromete profundamente a educar a nuestros miembros, activistas, delegados y líderes locales para que fomenten la solidaridad, luchen estratégicamente y obtengan protección para todos”, dijo Turner. “Como parte de estos esfuerzos, hemos ampliado nuestro departamento de educación, hemos incorporado nuevas voces y conocimientos para desarrollar y coordinar estos programas y ofreceremos más formaciones, talleres y recursos educativos.

Nuestra unión, la OPEIU, son simplemente usted, sus compañeros de trabajo y las medidas que toman en conjunto”, añadió Turner. “Depende de todos nosotros dar un paso adelante y desarrollar el poder para realizar los cambios que queremos ver en el lugar de trabajo y en el mundo”.



Durante una sesión de trabajo, los participantes discuten las formas de generar poder organizando a los nuevos miembros en una economía que favorece a las grandes empresas antes que a los trabajadores y sus familias.



La presidenta de la AFL-CIO, Liz Shuler, habla sobre los esfuerzos del movimiento obrero para garantizar que las voces de los trabajadores se incluyan en los debates sobre el uso de la inteligencia artificial.

Los miembros de OPEIU ven a nuestra unión como una fuerza de combate para hacer frente a la asequibilidad y las amenazas que representa la IA

La reciente encuesta de OPEIU entre todos los miembros ofrece información sobre los problemas más importantes a los que se enfrentan y cómo afectarán sus decisiones este día de las elecciones. ¡También es un llamado a la acción para participar!

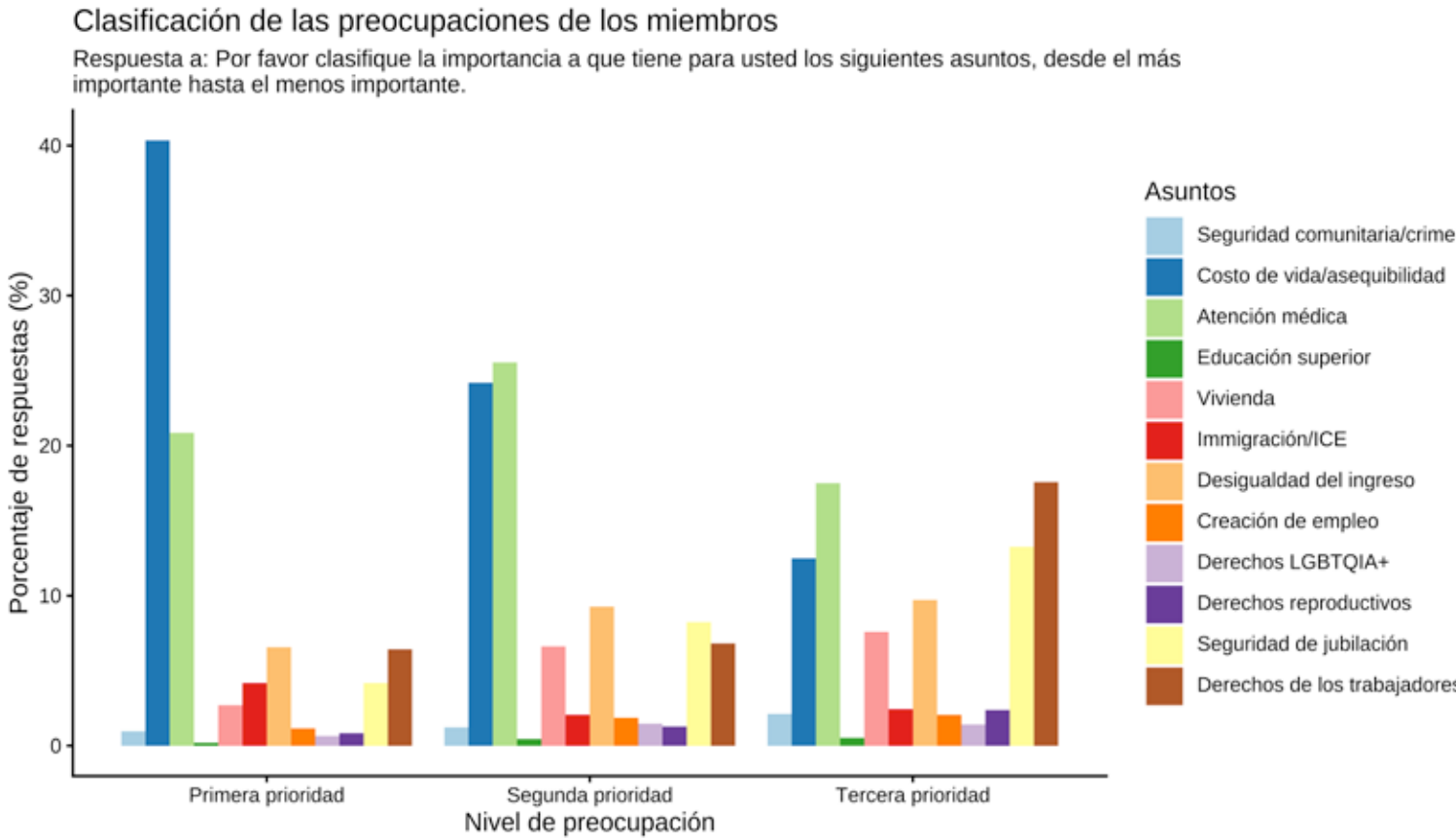
A principios de este año, la OPEIU pidió a los miembros su opinión sobre temas relacionados con la política, la economía y el papel que nuestra unión debe desempeñar en la lucha contra los principales problemas que afectan a sus vidas. Más de 1,500 miembros de la OPEIU de 37 locales respondieron a la encuesta de todos los miembros y proporcionaron una serie de información representativa que le ayudará a usted y a sus compañeros de trabajo de las locales de todo el país a acumular energía para mejorar sus condiciones de vida y de trabajo.

De los resultados de la encuesta se desprende claramente que los miembros de OPEIU no están satisfechos con la dirección de nuestro país. El costo de la vida, el aumento vertiginoso de los costos de la atención médica, la desigualdad de ingresos, la seguridad de la jubilación y los derechos de los trabajadores figuraban como los temas más apremiantes que preocupan a los miembros de la OPEIU, y eso los motivará en las urnas en noviembre.

Nuestra principal preocupación: La asequibilidad

La frustración con la economía encabezaba la lista de preocupaciones. Un miembro de Plymouth, Massachusetts, dijo que su prioridad como parte de la unión era hacer frente a “los aumentos en los ajustes por costo de vida para mantenerse al día con los precios de la vivienda y el costo de la vida, incluidos la comida y los productos básicos del hogar”. Otro miembro de Newhall (California) dijo: “Los que están en la cima ganan millones, mientras que los de abajo nos esforzamos por llegar a fin de mes, alimentar y albergar a nuestros hijos”.

Las respuestas de la encuesta fueron claras: OPEIU y sus miembros deberían desempeñar un papel más importante en la lucha contra las ideologías y desigualdades políticas y económicas que afectan a su capacidad de prosperar en el lugar de trabajo. Muchos expresaron su descontento con las políticas de inmigración de la administración Trump y quieren que OPEIU asuma un papel más importante en la lucha por la equidad y la igualdad en el lugar de trabajo y nuestras comunidades. Un miembro de Walnut Creek (California) dijo que no solo debemos desempeñar un papel en la lucha por una vivienda asequible, sino también “resistir al creciente fascismo [y] abogar por la visión de un futuro mejor”. Otro miembro de Atlanta (Georgia) dijo: “Me siento muy orgulloso y he apoyado las cosas en las que he visto participar a la OPEIU desde que me incorporé. Me encantaría ver una participación continua en el apoyo al movimiento obrero y a los derechos de los trabajadores, contra la guerra, contra el ICE, causas antifascistas, antirracistas, etc.”



La amenaza de la IA

El tema de la inteligencia artificial también está en la mente de los miembros de OPEIU y es una parte preocupante de nuestra vida diaria. La encuesta reveló que a muchos de ustedes se les ha solicitado o están obligados a utilizarla en su lugar de trabajo, y algunos directivos utilizan la IA para ayudar con las evaluaciones del personal. Es alarmante que muchos de ustedes hayan denunciado la vigilancia de la IA en el lugar de trabajo, lo que apunta a la clara necesidad de que los trabajadores y sus uniones presionen por un lenguaje contractual fuerte para proteger los puestos de trabajo e impedir que la IA tome decisiones que afecten a nuestro empleo.

Un miembro de Alexandria, Virginia, relató lo preocupante que es

la amenaza de la IA y lo importante que es que los trabajadores formen parte de la conversación sobre el uso de la IA en el lugar de trabajo. “La IA se utiliza actualmente para facilitar la gestión de llamadas. Sin embargo, la herramienta de IA conocida como Knowledge Buddy proporciona con frecuencia información incompleta o inexacta. En muchos casos, dirige a los representantes a documentos que pueden no ser aplicables, pueden no existir en ciertas regiones o pueden no ser relevantes para la situación... Cuando se cita información incorrecta de Knowledge Buddy, el representante recibe el impacto en el rendimiento, mientras que la propia herramienta de IA no se hace responsable de los errores”.

Quiénes somos: ¡La diversidad es nuestra fortaleza!

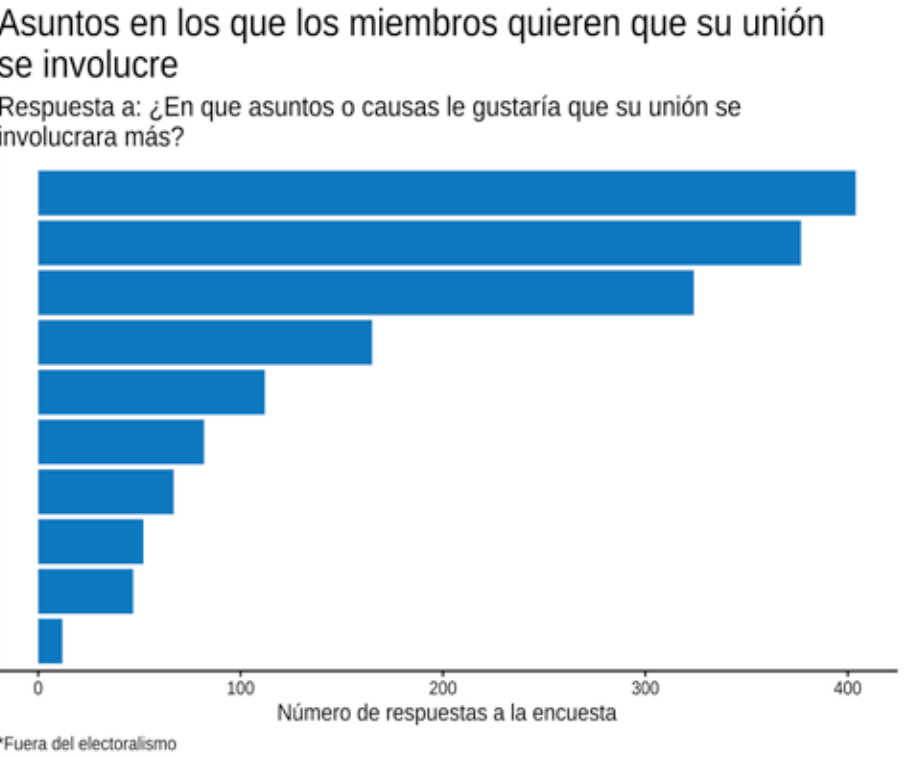
Los resultados de la encuesta confirmaron nuestra creencia arraigada de que la fuerza de nuestra unión proviene de nuestra diversidad. Los encuestados reflejaron la composición demográfica general de nuestra unión: El 69 por ciento de los encuestados se identificaron como mujeres y el 32 por ciento se identificaron como negros o hispanos/latinos.

Encontramos un fuerte compromiso multigeneracional en nuestras uniones locales, y algunos miembros han sido parte de OPEIU durante más de 50 años. Casi la mitad de los encuestados son miembros de OPEIU desde hace menos de cinco años, lo que indica que las nuevas organizaciones están atrayendo a activistas que están ansiosos por participar más. Una gran mayoría que respondió a la encuesta indicó que ve un camino hacia el liderazgo en sus uniones locales, lo que indica que nuestros esfuerzos sostenidos por crear nuevos canales para los líderes sindicales están funcionando.

Otros indicaron formas más específicas en las que querían estar activos, como participar en la movilización en torno a las elecciones, convertirse en delegados, ser voluntarios en sus comunidades y ayudar a organizar nuevos lugares de trabajo. Si actualmente no participa en su unión local y cree que hay un obstáculo para participar, póngase en contacto con su local para hablar sobre sus intereses. Participar es la manera más rápida de fortalecer su unión y aumentar su poder dentro y fuera del lugar de trabajo.

En resumidas cuentas

Por encima de todo, los resultados de la encuesta apuntan a una frustración compartida por el costo de la vida, la equidad en el lugar de trabajo y el miedo ante la desigualdad en los entornos político y económico. Lo que es más importante, los resultados muestran que la OPEIU tiene una membresía diversa que está llena de energía, lista para organizarse, dedicada a hacer que nuestros lugares de trabajo y uniones sean más fuertes y estén equipados para hacer frente a estos desafíos. Muchos de ustedes han indicado que quieren una voz más fuerte en nuestra unión. ¡Lo animamos a que participe hoy! Solo cuando usted y sus compañeros de trabajo se unan y tomen medidas, ya sea en el lugar de trabajo, en la mesa de negociaciones o en la calle, podremos desarrollar el poder para ganar.



Las respuestas de la encuesta fueron claras: OPEIU y sus miembros deberían desempeñar un papel más importante en la lucha contra las ideologías y desigualdades políticas y económicas que afectan su capacidad de prosperar en el lugar de trabajo.

Los miembros salen a la calle para celebrar el Día Internacional de los Trabajadores

Los miembros de OPEIU salieron a las calles de todo el país en cifras históricas en honor al Día Internacional de los Trabajadores. También conocido como Primero de Mayo, el feriado del 1 de mayo conmemora la fecha de 1886 en que cientos de miles de trabajadores estadounidenses declararon una huelga general para exigir una jornada laboral de ocho horas, un punto de inflexión en el movimiento obrero que 50 años después ofrecería protección sobre las horas extras, el salario mínimo y el trabajo infantil mediante la aprobación de la Ley de Normas Justas de Trabajo.

Esa huelga general se hizo famosa después de que la policía disparara contra una multitud en Haymarket Square de Chicago, matando a ocho personas e inmediatamente convirtiendo a los huelguistas en el rostro de los enormes sacrificios que los trabajadores habían hecho para lograr lo básico de una vida digna. Tres años después, el Congreso Socialista Internacional declaró el Primero de Mayo como el Día Internacional de los Trabajadores, lo que perdura como recordatorio anual de la amenaza de violencia que sustenta nuestra economía desigual y del poder de los trabajadores unidos para superar todos los desafíos.

Este año, los miembros de OPEIU se unieron a sus hermanos de la unión en más de una docena de ciudades, incluidas Los Ángeles, Minneapolis y Washington D.C., para exigir una mayor protección sindical, mejores normas laborales y el fin del ataque del gobierno federal contra los trabajadores organizados. Los trabajadores también corearon por hacer pagar impuestos a los ricos, portaron pancartas en contra del ICE y demostraron que los trabajadores consideran que la solidaridad internacional es vital para abordar las causas fundamentales de sus luchas, y sus problemas van mucho más allá de la legislación laboral.

Para algunas ciudades, este fue el primer año en que su consejo laboral central organizó oficialmente una manifestación del Primero de Mayo, un indicio del creciente descontento del movimiento laboral con la política institucional y del deseo generalizado de las bases por aumentar el poder de los trabajadores. Los trabajadores de todos los sectores y ámbitos sociales estuvieron hombro con hombro en una inspiradora muestra del poder que tenemos los trabajadores si permanecemos unidos.

Los miembros de OPEIU aprovecharán este día, ya que esperan con ansias que llegue 2028, cuando el poder de las uniones ponga a nuestro país en camino de lograr un progreso significativo para los trabajadores.



Miembros de la Local 12 (Región VII) marchan en el vigésimo mitin anual por los Derechos de los Trabajadores en Minnesota el Primero de Mayo.



Tiffany Powell, tercera vicepresidenta de la Local 2 (Región II) y enlace de la unión con la Coalición de Uniones de Kaiser Permanente, de la que la OPEIU es miembro fundador, marcha con la delegación de la Coalición en Los Ángeles.



Miembros de la Local 29 (Región V) participan en la marcha de San Francisco.



Marianne Giordano, directora ejecutiva y directora financiera de la Local 30 (Región V), Kelly Gschwend, presidenta y gerente comercial de la Local 29 (Región V) y la presidenta de la Asociación de Enfermeras de Hawái (HNA)/OPEIU Local 50 (Región VIII), Rose Agas-Yuu, RN, marchan en Los Ángeles. Todas son también vicepresidentas de la Junta Ejecutiva de OPEIU.



Miembros de la Local 153 (Región II) participan en la marcha en Nueva York.

Los trabajadores de Plymouth Housing ratifican su contrato con las directrices de personal seguro

Unos 250 miembros de la Local 8 (Región VI) de la organización de apoyo sin fines de lucro Plymouth Housing, con sede en Seattle, ratificaron un nuevo contrato en una votación casi unánime, ganando aumentos salariales, nuevas prestaciones por tiempo libre remunerado y niveles de personal más seguros. El nuevo contrato garantiza que los gestores de casos, los coordinadores de carteras y los trabajadores de mantenimiento que componen la unidad de negociación disfruten de un lugar de trabajo más seguro con una compensación más justa por su inestimable trabajo.

Los trabajadores de Plymouth Housing son responsables de administrar 17 edificios en el área de Seattle, proporcionando viviendas permanentes junto con servicios a personas que antes no tenían hogar. Además de todo lo que se necesita para mantener los edificios y gestionar las operaciones de la organización, los trabajadores también proporcionan servicios de salud mental, tratamiento por consumo de sustancias y comidas comunitarias in situ.

“Especialmente en estos tiempos, es muy importante contar con el apoyo de una unión”, dijo Milvia Lopez de Gray, una administradora de casos de vivienda que formó parte del comité de negociación, en referencia a la dependencia de la organización del financiamiento del gobierno. “[Este contrato] ha cambiado mucho para mí. La negociación me abrió la mente a lo que es una unión”.

Este difícil entorno suscitó demandas únicas por parte de los trabajadores centradas en mejorar las condiciones laborales y la calidad de los servicios para los clientes de la organización. El punto más importante fue crear normas en torno a la proporción entre personal e inquilinos, inspirándose en las normas seguras de personal que las uniones han ganado en los contratos de enfermería. El contrato ratificado crea un comité consultivo de trabajadores para revisar los niveles de personal, que los trabajadores esperan que sienten las bases de un organismo regulador. También crearon directrices para los niveles de personal adecuados. Las disposiciones, las primeras de su tipo para contratos laborales de vivienda de apoyo, surgieron como un problema grave después de que Plymouth Housing destituyera de las recepciones de los edificios al personal que ayudaba a mantener la seguridad del edificio.

“Una de las cosas que más me enorgullece es la protección de la inmigración y la creación del comité de personal de vivienda”, dijo Kayla Collins, coordinadora de cumplimiento que formó parte del comité de negociación. “Realmente espero que otras organizaciones de vivienda que tienen dificultades con el personal y con la capacidad de apoyar a los residentes puedan recurrir a [nuestro comité de personal] para seguir ampliándolo”.

El contrato también crea una “licencia por evento traumático”, una necesidad común para el personal que trabaja con residentes que sufren una sobredosis, fallecen o, en ocasiones, agreden al personal. Si los trabajadores se ven involucrados en un suceso traumático, ahora tendrán el resto del día libre y dos días libres pagados que podrán tomarse en cualquier momento de la semana siguiente.

Algunos de los trabajadores también reciben apartamentos en los edificios como parte de su empleo, lo que significa que su despido llevaría a su desalojo. Para evitar que los trabajadores se queden sin hogar, quienes vivan en los edificios recibirán ahora un aviso de 30 días para encontrar otra vivienda, incluso si su empleo termina antes.

Los trabajadores también lograron aumentos generalizados del 3 por ciento, una diferencia salarial bilingüe, una mejora del seguro médico y protecciones adicionales para los trabajadores inmigrantes.

Los trabajadores de Plymouth Housing están repartidos por el área de Seattle. Algunos edificios no tenían antes una fuerte presencia sindical, así que los trabajadores empezaron por fomentar la solidaridad entre los centros de trabajo. El primer paso fue llevar a los delegados a estos sitios, ampliando el número total de tres a siete. Luego enviaron delegados a sitios que no tenían uno para acompañar a los miembros a las reuniones con los supervisores como parte de sus derechos Weingarten, familiarizando gradualmente a los trabajadores con la OPEIU y aumentando su poder colectivo. Para reforzar esta fortaleza, los trabajadores hablarían abierta y orgullosamente sobre la unión en el trabajo.

Con estas bases, los miembros se presentaron con fortaleza a la reunión de todo el personal que la dirección convocó antes de la negociación, y más de 100 trabajadores llevaban pegatinas que decían: “Nosotros trabajamos, nosotros decidimos”. Cuando la dirección afirmó falsamente que los trabajadores habían accedido a extender el contrato durante la negociación, impidiéndoles así hacer huelga, un miembro se puso de pie y gritó: “No estuvimos de acuerdo con eso”.

“[Nuestra campaña de pegatinas] demostró a la dirección que nos tomábamos las cosas en serio al salir de la puerta e íbamos a permanecer unidos”, dijo Bill French, navegante de acceso a la vivienda, administrador y miembro del comité de negociación. “Salir con fuerza y demostrarles que no íbamos a dar marcha atrás cuando las cosas se pusieran polémicas fueron los dos pasos más importantes hacia la victoria”.

“[Nuestra campaña de pegatinas] demostró a la dirección que nos tomábamos las cosas en serio al salir de la puerta e íbamos a permanecer unidos”, dijo Bill French, navegante de acceso a la vivienda, administrador y miembro del comité de negociación. “Salir con fuerza y demostrarles que no íbamos a dar marcha atrás cuando las cosas se pusieran polémicas fueron los dos pasos más importantes hacia la victoria”.



Los miembros del comité de negociación de Plymouth Housing son, de izq. a der., Kayla Collins, Steffany Whitmore, Bill French, Phoebe Underwood y Barry Harkin. No aparecen en la foto Milvia Lopez de Gray, Taylor Hoss, Robert Pope y Faduma Guyo.

Los trabajadores médicos de Providence Regional ratifican su contrato con un aumento salarial mínimo del 5 por ciento

Los miembros de la Local 8 (Región VI) del Providence Regional Medical Center de Everett (Washington) votaron a favor de ratificar un contrato colectivo de tres años que garantiza un aumento salarial al menos 5 por ciento. Más de 1,200 trabajadores del hospital, incluidos auxiliares de enfermería certificados, personal de servicio de alimentación, coordinadores de unidades de salud, técnicos de servicios medioambientales, auxiliares de alimentación, técnicos sénior de laboratorio, ingenieros y transportistas de pacientes, tendrán aumentos salariales generalizados, entre otras victorias contractuales.

El nuevo contrato incluye aumentos adicionales en el pago de los trabajadores en los turnos de fin de semana y de noche, hace que el estacionamiento sea gratuito (una prioridad desde hace mucho tiempo para los trabajadores de allí) y añade la cobertura por contrato para más de 90 cuidadores de pacientes en el hospital. Cabe destacar que el contrato no incluía concesiones laborales.

“Nuestro equipo negociador pudo poner más dinero en los bolsillos de las personas que mantienen este hospital en funcionamiento a diario, nuestros miembros”, dijo Shelly Dana, operadora de conmutador (PBX) que formó parte del comité de negociación. (Los operadores de PBX del hospital gestionan las llamadas entrantes, salientes e internas al hospital).

“No hacer concesiones es una gran victoria y, a tiempo parcial o completo, todos salieron ganadores. Luchamos por todos los miembros en esa mesa”.

El contrato incluye un aumento salarial mínimo del 5 por ciento y algunos miembros del extremo inferior de la escala salarial reciben un aumento del 14 por ciento en el momento de la ratificación. El contrato también introduce el derecho de los empleados a solicitar que se eliminen los reportes de sus expedientes personales después de un año por disciplina verbal y dos años por medidas disciplinarias por escrito.

“Lo dimos todo. Solo espero que esto nos acerque a lo que merecemos, porque estamos aquí para dar cuidados y todos nos lo merecemos a cambio”, dijo Jacklyn Nardoizzi, una asistente sénior de quirófano que formó parte del comité de negociación.



Los miembros del comité negociador del Providence Regional Medical Center son, de izquierda a derecha, en la última fila, Jacklyn Nardoizzi, Sherry Parmentier, Tara McIntosh, Angela Cooke, Scott Campbell, Keri Snyder, en primera fila, Rick Thompson, Stacie Dodson, Violet McNeil, Shelly Dana y Liz Maass.

Planned Parenthood of Greater Ohio ratifica dos primeros contratos

Los trabajadores de Planned Parenthood of Greater Ohio ratificaron dos primeros contratos colectivos por separado con la Local 98 (Región VII), que afectaban a aproximadamente 100 empleados clínicos y 30 administrativos, respectivamente, de la organización sin fines de lucro de Ohio.

El personal de Planned Parenthood obtuvo el reconocimiento de sus respectivas unidades en enero de 2025, cuando los recortes de fondos federales arruinaron las finanzas de la organización en todo el estado. Al ratificar sus contratos sindicales, los trabajadores de la organización de salud reproductiva garantizaron el lenguaje de la seguridad laboral y otras protecciones en una época turbulenta para el sector de la salud reproductiva. Otros aspectos destacados de ambos contratos son la garantía de igualación del costo de la vida, vacaciones adicionales pagadas, la ampliación de la licencia parental remunerada y la estabilidad de los costos de atención médica durante la vigencia del contrato de cuatro años.

“No esperábamos muchos éxitos en el ámbito económico, pero teníamos muchas ganas de garantizar la protección a nuestros trabajadores, cosas como la disciplina y el despido, el trabajo a distancia, cosas que realmente afectarían a su vida laboral diaria en el futuro”, dijo Nicole Rounick, oficial de donaciones mayores con sede en Cleveland, quien formó parte del comité de negociación de la unidad administrativa.

El personal clínico de la organización sin fines de lucro incluye personal de enfermería, enfermeras practicantes y asistentes de salud. Los cargos del personal administrativo incluyen recaudadores de fondos, educadores y diseñadores gráficos. Los contratos cubren a los trabajadores de Planned Parenthood en el norte de Ohio.

“El proceso de organización y el contrato en su conjunto nos unieron a muchos de nuestros compañeros de trabajo con quienes no necesariamente habríamos interactuado nunca”, dijo Sarah Fernandez, una asistente de salud con sede en Mansfield. “Gracias a eso, podemos abogar mucho mejor por nuestros trabajos y puestos en todo el estado”.

La principal diferencia entre los dos contratos es que la unidad administrativa se ganó la protección para el trabajo a distancia, mientras que el personal clínico se ganó la protección contra los cambios arbitrarios en la programación.

“Soy madre soltera”, dijo Anne Morris, coordinadora de asuntos públicos del equipo de defensa con sede en Akron. “Poder tener protección en torno al trabajo remoto y tener algún tipo de estabilidad en mi empleo me permite hacer todo lo que tengo que hacer para criar a mi hijo”.

Creo que el hecho de que hayamos podido ser reconocidos voluntariamente y luego tener nuestro primer contrato en aproximadamente un año es realmente impresionante y refleja a los miembros que estuvieron dispuestos a abogar y luchar por esta unión en cada paso del camino”, continuó Morris. “Estoy muy orgullosa de todas las personas con las que he trabajado y que se esforzaron mucho, especialmente cuando formamos la unión e hicimos esos esfuerzos por primera vez. Estoy muy orgullosa de la gente con la que trabajo”.

Los encuestadores de la AFL-CIO con Working America ratifican un contrato de 5 años

Los miembros de OPEIU en Working America ratificaron un contrato de cinco años para obtener aumentos salariales y otras protecciones por su valiosa labor al persuadir a los estadounidenses de que voten por políticos a favor de los trabajadores. Working America es el ala de campaña política de la AFL-CIO, que se centra en interactuar con los trabajadores no sindicalizados de todo el país. La unidad incluye a los encuestadores y sus entrenadores desplegados por todo el país para apoyar a los candidatos respaldados por la AFL-CIO sobre el terreno.

Estos encuestadores van de puerta en puerta durante todas las estaciones para informar a los votantes sobre las ventajas de las uniones y explicar cómo se necesita una legislación federal, como la Ley PRO, para llevar estos beneficios a más estadounidenses.

El nuevo contrato aumenta los salarios mínimos de los encuestadores y garantiza aumentos anuales. También ofrece más flexibilidad a los trabajadores antes de que se enfrenten a medidas disciplinarias. Con estas victorias, los miembros de OPEIU estarán en mejores condiciones de abogar eficazmente por los candidatos que están intentando aumentar el número de miembros de las uniones, especialmente en los estados con baja densidad sindical.

Kelly Gschwend, de la Local 29, prestó juramento como vicepresidenta de OPEIU



La presidenta y gerente comercial de la Local 29, Kelly Gschwend, presta juramento como vicepresidenta de la Región V en la Junta Ejecutiva de OPEIU. Termina el mandato restante de Tamara Rubyn, que se retiró de la junta tras más de dos décadas en el cargo.

Casi 500 enfermeras superan las negociaciones de mala fe para proteger las políticas de personal y obtienen aumentos salariales

Tras 18 meses de negociación, 480 enfermeras representadas por la Local 40 (Región VII) del Hospital McLaren Macomb de Mount Clemens (Michigan) ratificaron un nuevo contrato pocos minutos antes de que el hospital tuviera previsto contratar a enfermeras no sindicalizadas como represalia por su solidaridad.

El nuevo contrato aborda las dos principales preocupaciones de las enfermeras (los salarios y la proporción de personal) y llega tras una reñida campaña que incluyó piquetes, un cierre patronal ilegal y docenas de prácticas laborales injustas.

“En mis muchos años de experiencia, nunca había visto a la administración del hospital actuar de manera tan perturbadora”, dijo Maria Szejbach, enfermera registrada y delegada en jefe de McLaren Macomb, que ha participado en todas las negociaciones allí desde el año 2000. “A pesar de los desafíos, este entorno tóxico no ha hecho más que reforzar nuestra determinación”.

La negociación tuvo un mal comienzo en 2024, cuando la administración del hospital se negó a negociar propuestas que mejoraran la experiencia de los pacientes e intentó eliminar las victorias que la Local 40 había conseguido por primera vez en 2004. En julio de 2025, las enfermeras finalmente iniciaron una huelga de tres días por prácticas laborales injustas (ULP) por represalias contra los miembros del equipo de negociación, negarles a los miembros los derechos Weingarten y negociar de mala fe, entre otras cosas.

Cuando las enfermeras regresaron de su piquete, el hospital las dejó fuera durante dos días. Cuando finalmente se les permitió volver a entrar, la dirección se negó a negociar durante un mes y, cuando lo hicieron, retiraron sus ofertas, lo que retrasó la negociación con la esperanza de socavar el impulso de las enfermeras.

Las enfermeras se mantuvieron firmes, hicieron valer su voz durante las negociaciones, consiguieron el apoyo del público y, finalmente, votaron a favor de una huelga indefinida en enero, lo que las puso al límite pocos minutos antes de que la dirección tuviera previsto contratar a enfermeras de agencias no sindicalizadas.

La transparencia a lo largo de la negociación fue clave para mantener un alto nivel de compromiso y garantizar que las negociaciones fueran en la dirección que querían las enfermeras. Al final, las enfermeras lograron enormes avances en las áreas que más les importaban. Algunas enfermeras están recibiendo aumentos salariales de hasta un 23 por ciento a lo largo del contrato, que vence en octubre de 2027, y todas recibirán aumentos salariales inmediatos.

“A pesar de los obstáculos a los que nos enfrentamos, estamos encontrando nuevas formas de luchar y organizarnos de manera más eficaz”, dijo Terri Dagg-Barr, RN, vicepresidenta de la Local 40 y miembro del equipo negociador. “Nuestra unidad y determinación indican al hospital que no solo estamos preparadas para esta lucha, sino que estamos organizadas e inquebrantables en nuestro compromiso de proteger nuestros derechos y a nuestros pacientes”.

Las enfermeras también protegieron y reforzaron su sistema único de penalizaciones salariales, al exigir que el hospital compensara más a las enfermeras si su división tiene poco personal durante su turno, lo que elimina el incentivo financiero para que el hospital no cuente con personal suficiente. Se acordó una proporción mejor con números más estrictos, y las enfermeras seguirán recibiendo el doble de su salario por turnos con poco personal. También ganaron un proceso de arbitraje acelerado, garantizando que las quejas relacionadas con la falta de personal se resuelvan y paguen más rápido.



Enfermeras de la Local 40 del Hospital McLaren Macomb de Mount Clemens (Michigan) llevan a cabo una huelga por prácticas laborales injustas (ULP) en julio de 2025.

Líderes locales de OPEIU expresan en la Convención de la AFL-CIO: ‘¡Protejan a los trabajadores de la salud ahora!’



La presidenta de la Asociación de Enfermeras de Hawái (HNA)/OPEIU Local 50 (Región VIII), Rose Agas-Yuu, RN, izq., y la presidenta de la Local 40 (Región VII), Dina Carlisle, RN, ambas vicepresidentas de la Junta Ejecutiva de OPEIU, se dirigen a la 30ª Convención Constitucional de la AFL-CIO en junio en Minneapolis sobre la valentía de los trabajadores de la salud de todo el país. La convención aprobó luego una resolución en la que se afirma la necesidad de reforzar las leyes que protegen a los trabajadores contra los riesgos laborales y la violencia en el trabajo.



FORMAS DIVERTIDAS DE AHORRAR

GRANDES
AHORROS EN
LOS GRANDES
PARQUES



¡Parques temáticos, recorridos y atracciones!

Las familias de la unión ahorran en la entrada a Walt Disney World®, Six Flags, Universal Studios y muchos más.



Más información en
unionplus.org



Las enfermeras del Hospital Shands ratifican su contrato con un paquete financiero histórico y duplican su membresía en la unión

Las enfermeras registradas representadas por la Local 713 (Región III) del Hospital UF Health Shands de Gainesville (Florida) ratificaron un nuevo contrato de tres años en junio que incluye 18.3 millones de dólares en mejoras salariales y de otro tipo y 3.4 millones de dólares para garantizar que las primas del seguro médico no aumenten en 2027.

El contrato, negociado durante cinco días, cubre a unas 3,000 enfermeras de cabecera responsables de convertir a Shands en uno de los principales hospitales de Florida. Las enfermeras priorizaron las demandas que les permitirían vivir cómodamente en la comunidad a la que sirven y tener acceso a una atención médica asequible igual a la calidad de la atención que brindan.

“Este contrato ofrece mejoras significativas para las enfermeras a las que representamos y se basa en la sólida base que hemos establecido a lo largo de los años”, dijo Marsha Martin, RN y presidenta del Unión de Enfermeras de Shands. “La ratificación es un testimonio de lo que las enfermeras pueden lograr cuando se unen”.

Debido a que Florida es un estado con el llamado derecho al trabajo, los trabajadores no se afilian automáticamente al Unión de Enfermeras de Shands, aunque estén cubiertos por el contrato, lo que exige que las enfermeras organicen constantemente a los nuevos trabajadores y lo hagan con fondos más limitados. A pesar de ello, la Unión de Enfermeras de Shands duplicó el número de miembros que pagaban cuotas a medida que desarrollaban su poder colectivo a través de la negociación, lo que les llevó a obtener importantes concesiones por parte del hospital.

Entre ellas, las enfermeras recibirán un aumento salarial de 1 a 4 dólares por hora y aumentos salariales anuales continuos basados en los méritos de 3.8 por ciento en promedio. Las enfermeras también lograron una cláusula de reapertura salarial que permite nuevas negociaciones en la primavera de 2027.

“Si bien nuestro trabajo nunca termina, este contrato nos permite lograr aún más en el futuro”, dijo Martin. “A medida que sigamos aumentando nuestro número de miembros y reforzando nuestra unión, estaremos en una posición aún mejor para defender nuestra profesión, nuestros pacientes y todas las enfermeras a los que representamos”.

La Local 2 elige nuevos líderes ante la jubilación de la anterior presidenta

A principios de este año, los miembros de la Local 2 (Región II) eligieron una nueva lista de líderes, con Sarah Levesque al frente como nueva presidenta y gerente comercial y Michael Spiller como secretario-tesorero. Las elecciones siguieron a la jubilación de Linda Bridges, expresidenta y gerente comercial, que seguirá siendo vicepresidenta de la Región II en la Junta Ejecutiva de OPEIU hasta el final de su mandato en 2027.

Levesque ha ocupado cargos que van desde secretaria tesorera hasta secretaria de actas en sus dos décadas en la local, mientras que Spiller se desempeñó como primer vicepresidente y representante del personal. La Local 2 representa a unos 8,000 trabajadores de la salud, servicios públicos y uniones en Maryland, Washington, D.C. y Virginia. Como parte de las elecciones, los miembros también votaron por los fideicomisarios, los miembros del consejo laboral y otros miembros de la junta.

La jubilación de Bridges marcó el final de una era para la Local 2, donde formó parte de la Junta Ejecutiva local durante 40 años. A lo largo de esta larga carrera, dirigió huelgas exitosas contra Kaiser Permanente, logró una legislación a favor de los trabajadores a través de su consejo laboral local, mantuvo a la local con una sólida base financiera y aumentó el número total de miembros en la última década.



La recién elegida Junta Ejecutiva de la Local 2.



AFL-CIO, CLC Impreso en los Estados Unidos.

OPEIU CONNECT

UNIÓN INTERNACIONAL DE EMPLEADOS
PROFESIONALES Y DE OFICINA (OPEIU),
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**.



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

