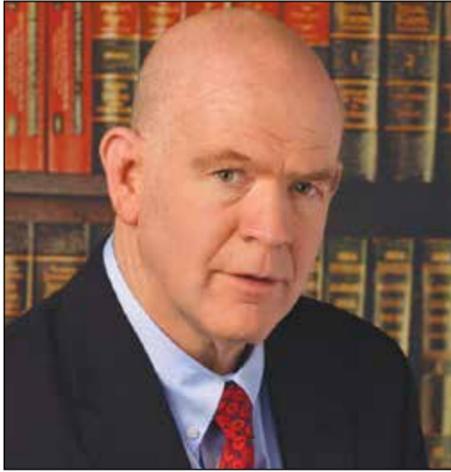


# OPEIU CONNECT

Edición N.º 559, Invierno 2025



# iSolidaridad!



# Estaremos a la altura de las circunstancias

Por Richard Lanigan  
Presidente

Desde las elecciones nacionales, he leído artículos, escuchado comentarios y tenido muchas conversaciones. La sensación general que percibo es la preocupación de que el péndulo se está moviendo y que la aplicación de las reglas en el lugar de trabajo favorecerá a los directivos de las empresas en los próximos años. El Proyecto 2025 nos indica que debemos esperar esto.

Esta no es la primera vez que la dirección se encuentra con una nueva autoridad en el lugar de trabajo después de que se ha elegido un gobierno solidario con sus necesidades, y no será la última. Cuando esto ha ocurrido en el pasado, los trabajadores y los uniones han tenido que ponerse a la altura de las circunstancias. Cuando lo hicieron salieron más fuertes y más preparados. Un vistazo a la historia ilustrará el punto.

La Revolución Industrial concentró grandes cantidades de riqueza en manos de un reducido número de industriales estadounidenses; tanto así, que el período fue llamado la "Edad Dorada", en referencia a una novela de Mark Twain con el mismo nombre. El libro describe al Washington en esa época como un lugar lleno de magnates industriales y de políticos que trabajaban en conjunto con ellos. Los salarios eran bajos y las jornadas laborales podían llegar a ser de hasta siete días a la semana por más de 10 horas diarias. Era una época anterior a las normas de seguridad en el lugar de trabajo. Las condiciones eran peligrosas. Quienes se unían a otros para modificar su lugar de trabajo eran tachados de radicales y, en algunos casos, tratados como forajidos.

Ante condiciones terribles y una feroz resistencia, personas con muchos menos recursos de los que disponemos hoy en día marcharon, hicieron piquetes y empezaron a organizarse. Los mineros del carbón se

encontraron, literalmente, en combate armado con sus directivos, lo que se volvió aún más conflictivo cuando el gobierno se puso del lado de la dirección. Pero los trabajadores continuaron marchando, manifestándose y haciendo piquetes. Con el tiempo, el Congreso aprobó leyes laborales que apoyaban el derecho de los trabajadores a formar uniones. Posteriormente, el Congreso adoptó leyes que prohibían el trabajo infantil y establecían la semana laboral de 40 horas con pago de horas extras cuando se trabajaba más de 40 horas. El Congreso también promulgó leyes de función pública que eliminaban el corrupto sistema de botín del gobierno. Todo esto lo consiguieron personas que se enfrentaron a una intensa resistencia por parte de quienes querían mantener el statu quo o hacer más fuerte a la dirección.

Poco tiempo después, la dirección trabajó para debilitar las nuevas leyes laborales. En un esfuerzo impulsado por la dirección de las empresas, el Congreso promulgó la Ley Taft-Hartley en 1947, que allanó el camino para las llamadas leyes de derecho al trabajo. Limitaba el derecho de las uniones a apoyar a los miembros de otras uniones cuando realizaban piquetes contra sus empresas por un conflicto laboral. Una vez más, los trabajadores respondieron organizándose. Pronto, más de 10 millones de personas pertenecían a las uniones.

Al darse cuenta de que las decisiones de los tribunales y organismos habían debilitado la NLRA y de que las sanciones por infracciones se limitaban a los salarios atrasados, en comparación con las indemnizaciones por daños y perjuicios previstas en las demandas civiles, aumentaron las violaciones por parte de la dirección de las empresas.

Una vez más, las uniones respondieron transformándose para representar mejor a sus miembros y organizar a los trabajadores

de manera más efectiva que nunca. Hoy en día, miles de personas arriesgan sus empleos para formar uniones y mejorar sus lugares de trabajo.

Lo vimos recientemente en Michigan y Misuri, donde los legisladores, trabajando con grupos que representan los intereses de la dirección, promulgaron leyes de derecho al trabajo. En ambos casos, los trabajadores se movilizaron y derogaron las leyes. Hoy en día ninguno de los dos estados tiene una ley de derecho al trabajo.

A estas alturas, usted debe notar un patrón. Cuando la dirección se alía con el gobierno para fortalecer su control en el lugar de trabajo, los trabajadores y las uniones responden.

Así es que, cuando las personas expresan su preocupación sobre si una nueva administración impactará la vida en el lugar de trabajo o perjudicará a las uniones, mi respuesta es que, a corto plazo, se intentará nuevamente hacer que la dirección sea más rentable y poderosa. Pero a largo plazo las uniones, incluyendo la suya, harán lo que mejor saben hacer: luchar para proteger a los trabajadores, presionar para mejorar la calidad de la vida laboral y esforzarse por garantizar una jubilación digna por el trabajo de toda la vida. A largo plazo, los trabajadores y sus uniones lo conseguirán.

No será fácil. Pero una vez más, los trabajadores deberán estar a la altura de las circunstancias. La historia nos muestra que, cuando se vive en una democracia, es necesario que las personas actúen juntas para lograr cambios que mejoren el lugar de trabajo y la calidad de vida.

La forma en que usted puede involucrarse es participando activamente en su unión local.

# OPEIU Celebra la vida de Nancy Wohlforth

La OPEIU celebra la vida y el legado de Nancy Wohlforth, líder sindical pionera y activista de los derechos de los gays que fue Secretaria Tesorera del unión durante muchos años. Wohlforth murió el 31 de diciembre a los 79 años de edad.

Durante toda su vida, Wohlforth fue una activista por los derechos de los trabajadores y una luchadora por la justicia racial y de género. Tan valiente como dedicada, derribó barreras una tras otra a lo largo de su carrera. Una de las primeras líderes sindicales abiertamente gay en los Estados Unidos, Wohlforth se desempeñó como Secretaria Tesorera de OPEIU desde el 1º de enero de 2003 hasta su retiro el 1º de enero de 2010. Anteriormente, Wohlforth fue miembro del Comité Ejecutivo de la OPEIU mientras ocupaba el cargo de Directora Comercial/Secretaria Tesorera de la Local 3 (Región V) de San Francisco.

Wohlforth se graduó de la Universidad de Columbia con una maestría en historia estadounidense. Durante su estancia en Columbia, participó en las famosas protestas y sentadas de 1968 contra la complicidad de la universidad con la guerra de Vietnam y sus planes de construir un gimnasio al que se oponía ampliamente la comunidad cercana. Como estudiante de secundaria en 1964, participó en el Verano de la Libertad, antes de la aprobación de la Ley de Derechos Electorales, para registrar a votantes negros en Mississippi.

Wohlforth, una voz poderosa en la lucha por los derechos de los gays, especialmente en el lugar de trabajo, fue miembro fundador y ex presidenta de Pride at Work (PAW), el grupo de activistas sindicales LGBTQIA+ afiliado a la AFL-CIO. A través de PAW y más allá, se dedicó a garantizar la igualdad para todas las personas LGBTQIA+ en sus lugares de trabajo, uniones y comunidades, y a crear un movimiento laboral que promueva la diversidad garantizando al mismo tiempo la dignidad y el respeto de todos los trabajadores. En representación de PAW, en 2005 se convirtió en la primera miembro abiertamente LGBTQIA+ del Consejo Ejecutivo de AFL-CIO, el organismo rector de la federación.

Dentro del movimiento sindical, fue una pionera. Se desempeñó como miembro del comité ejecutivo del Consejo Laboral de San Francisco, AFL-CIO, y como vicepresidenta de la Federación Laboral de California, AFL-CIO. Fue fundadora de U.S. Labor Against the War y de la Labor Campaign for Single-Payer Health Care.



*“Tuve la oportunidad de construir esta, nuestra unión, y luchar por cosas en las que creemos, como la atención médica para todos, los beneficios para parejas de hecho y la justicia social”.*



Nancy Wohlforth se dirige a la Convención OPEIU de 2007.

Al reflexionar sobre sus años en el movimiento laboral, Wohlforth dijo una vez: “Retirarme de OPEIU es muy difícil porque he tenido una relación amorosa con esta unión desde 1978, cuando empecé con OPEIU Local 3. Y, como Secretaria Tesorera, he tenido el trabajo más difícil y más emocionante de mi vida. Tuve la oportunidad de construir esta, nuestra unión, y luchar por cosas en las que creemos, como la atención médica para todos, los beneficios para parejas de hecho y la justicia social”.

Recordó con cariño “a los miles de miembros de OPEIU que han marchado, se han organizado, y han cabildeado conmigo, se han reunido, negociado y bromeado conmigo, se han hecho mis amigos, me han abrazado y, sobre todo, han estado conmigo” durante todo este proceso.

A Wohlforth le sobrevive Denise Lombard, su esposa y compañera durante más de 43 años. “Todo lo que he hecho en esta unión, todo lo que soy en la vida, es gracias a ella”, dijo Wohlforth en una ocasión.

OPEIU recuerda a Wohlforth y le estará eternamente agradecida por todo lo que logró en nombre del unión y de sus afiliados. En la primavera se llevará a cabo una celebración de su vida en Washington, D.C.

CARTAS AL EDITOR

**Ayuda a los afectados por los incendios forestales**

Miembros de Local 11 empleados en NW Natural en los estados de Oregon y Washington se dirigieron al sur para ayudar a restablecer el servicio de gas a los clientes de las zonas de Malibú/Pacific Palisades de Los Ángeles afectadas por los incendios forestales.

Estamos profundamente agradecidos con los 20 miembros que se ofrecieron como voluntarios en este momento de gran necesidad. Su dedicación y compromiso para ayudar a la comunidad son verdaderamente encomiables.

La Local 11 extiende su agradecimiento a todos los voluntarios por su apoyo y disposición para ayudar.

Howard Bell  
Oficial Ejecutivo/Secretario Tesorero  
Local 11 (Región VI)  
Vancouver, Washington

**Agradecimiento por la Beca**

¡Muchas gracias por otorgarme una de las becas Howard Coughlin Memorial! Será de gran ayuda para mi educación y mi vida, y agradezco su generosa contribución. Gracias nuevamente.

Troy Ruetz  
Local 792 (Región VII)  
Toledo, Ohio



**Miembros de la Local 11 de NW Natural en los estados de Oregon y Washington viajan a Los Ángeles para ayudar a los afectados por los incendios forestales.**

*Nota del editor: Si también desea ayudar a sus compañeros miembros de OPEIU afectados por los incendios forestales en Los Ángeles, puede enviar sus contribuciones al Fondo de Ayuda para Desastres de los Miembros de OPEIU:*

Mary Mahoney  
Secretary-Treasurer  
OPEIU  
P.O. Box 1761  
New York, NY 10113  
RE: OPEIU Member Disaster Relief Fund

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

**RICHARD LANIGAN**  
Presidente

**MARY MAHONEY**  
Secretaria-Tesorera

**ILCA** **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

**John Brenton IV de la Local 4873 es nombrado miembro del Comité Ejecutivo de OPEIU**

**John Brenton IV, Secretario Tesorero del Unión de Empleados Industriales, Técnicos y Profesionales (ITPEU)/OPEIU Local 4873, ha sido nombrado vicepresidente del Comité Ejecutivo de OPEIU. Representa a la Región III de la unión, que abarca gran parte del sureste, y ocupará el resto del mandato de vicepresidente del presidente de ITPEU/OPEIU Local 4873, Dennis R. Arrington.**



**John Brenton IV**

“Es el honor de mi vida servir como vicepresidente de OPEIU”, expresó Brenton. “Espero servir a los miembros en este nuevo cargo y trabajar con el liderazgo de OPEIU”.

Él es un miembro sindical de cuarta generación, pues el bisabuelo, abuelo y padre de Brenton fueron todos marineros mercantes y miembros activos de la Unión Nacional Marítima. Su madre era hija de una encuadernadora sindicalizada y de un mecánico del transporte público de Nueva York. Ella fue miembro de OPEIU en el edificio Joseph Curran de la Unión Nacional Marítima en la Séptima Avenida en Nueva York, donde los padres de Brenton se conocieron.

Con estos sólidos antecedentes sindicales, Brenton creció creyendo en el valor del movimiento obrero. Después de varios años trabajando como montador de tuberías, empezó su trabajo a tiempo completo para ITPEU en 2007. Antes de su elección como Secretario Tesorero, se desempeñó como agente comercial, organizador y asistente del presidente.

Brenton es vicepresidente de ITPEU en los tres planes de beneficios de empleadores múltiples de ITPEU. Vive en Georgia con su esposa y sus cuatro hijos.

**Agradecimiento a Dennis Arrington por sus años de servicio en la Junta Ejecutiva de OPEIU**

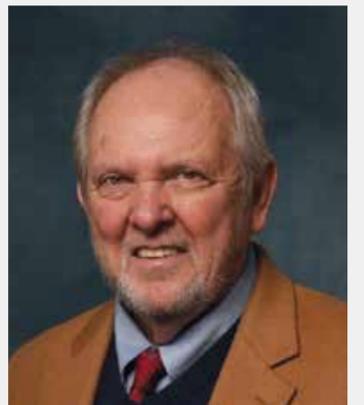
OPEIU extiende su profundo agradecimiento a Dennis R. Arrington, presidente de ITPEU/OPEIU Local 4873 (Región III), por sus años de servicio como vicepresidente de la Junta Ejecutiva de OPEIU.

Arrington ha formado parte de la Junta ejecutiva de la OPEIU desde 2013 y ha sido fundamental en la implementación de muchas de las iniciativas clave de la unión durante su servicio. Se ha desempeñado como presidente de ITPEU/OPEIU Local 4873 desde diciembre de 2012. Empezó su carrera sindical en 1974, cuando se afilió a la Unión Marítima Nacional (NMU) como marino mercante de Estados Unidos y navegó por Asia, África y el sur de Europa.

Antes de ITPEU en 1983 como representante en Galveston, Texas, Arrington fue agente comercial y activista sindical del NMU.

Arrington ha trabajado en muchas sucursales de ITPEU de todo el país durante treinta años y ocupó los puestos de representante, director de organización, vicepresidente y secretario-tesorero. Ha organizado a miles de empleados en todo Estados Unidos y en diversos ámbitos del sector gubernamental y privado, siempre trabajando con representantes de todo el país para lograr que, actualmente, la organización cuente con más de 10,000 afiliados.

Antes de trabajar en la unión, Arrington sirvió durante la época de Vietnam en la Marina de los Estados Unidos de 1967 a 1971, donde recibió varios reconocimientos, entre ellos la Medalla al Mérito Naval del Secretario de la Marina por sus meritorios logros durante las operaciones de apoyo al combate.



**Dennis R. Arrington**

EN ESTE NÚMERO



**En nuestra portada:** Al mantenerse unidas en solidaridad, las enfermeras del Centro Médico Kapi’olani para Mujeres y Niños, representadas por la Asociación de Enfermeras de Hawái (HNA)/OPEIU Local 50 (Región VIII), superaron dos huelgas por prácticas laborales injustas y un cierre patronal para ratificar un nuevo contrato histórico que incluye las primeras proporciones de personal seguro exigibles contractualmente en el estado, iuna prioridad importante para más de 600 enfermeras en el centro médico! Lea más en el reportaje de portada en la página 10, “Las enfermeras de Kapi’olani logran un contrato histórico.”

- Felicitaciones a los ganadores de las becas de OPEIU. . . . .Página 6
- Reflexiones sobre el Mes de la Historia Negra. . . . .Página 8
- Los trabajadores del IRC se organizan en todo el país. . . . .Página 12
- Enfoque de los delegados: Cómo construir el poder de las uniones en el sector público . . . . .Página 19

## Felicitaciones a los ganadores de las becas de OPEIU

Felicitaciones a los beneficiarios de las becas de OPEIU 2024. La OPEIU otorga anualmente muchas becas para promover la educación de los miembros y su familia. Se alienta a todos a solicitarlas.

Las oportunidades de becas de educación superior incluyen la beca en memoria de Howard Coughlin, disponible para miembros de OPEIU, miembros asociados y dependientes, y la beca de Estudios Laborales John Kelly, disponible para miembros y miembros asociados que cursan una licenciatura en estudios laborales, relaciones industriales o administración y liderazgo sindical.

### Beca en memoria de Howard Coughlin: Ganadores de tiempo completo



**Stacie Kohan**  
DAG 2007A  
Región I



**Grace Steinmetz**  
Local 6  
Región II



**Joseph Leonardi**  
Local 32  
Región II



**Megan Gallagher**  
Local 153  
Región II



**Ethan Kimball**  
Local 102  
Región III



**Jacob Jaramillo**  
Local 251  
Región IV



**Jacob Chan**  
Local 29  
Región V



**Jonah Palalay**  
Local 30  
Región V



**Sara-Elizabeth Johnson**  
Local 109  
Región V  
Sin foto



**Ashlin McCurdy**  
Local 8  
Región VI  
Sin foto



**Troy Ruetz**  
Local 792  
Región VII



**Logan Smith**  
Local 50  
Región VIII

### Beca en memoria de Howard Coughlin: ganadores de medio tiempo



**Layla Minor**  
Local 2  
Región II



**Denise Moore**  
Local 4873  
Región III



**Ceyli Orrego**  
Local 174  
Región V



**Janay Patterson**  
Local 8  
Región VI



**Shakia Davis**  
Local 2002  
Región VII

### Beca de estudios laborales John Kelly



**Sofia Cardenas**  
Local 29  
Región V



Escanee el código QR para obtener más información y las solicitudes de becas para 2025, o visite [opeiu.org](http://opeiu.org) y haga clic en la pestaña **Recursos para miembros**. Una vez allí, haga clic en el enlace **Becas de la Unión**.

## Se informó 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 beneficiarios de 2024 incluyen a Anna Ingram (Local 11, Región VI), Cecilia Aguilera (Local 29, Región V), Ana Castillo (Local 32, Región II), Grace Malone (Local 39, Región VII) y Alessia Hughes (Local 453, Región II). Los miembros de la OPEIU con al menos \$10,000 en deuda estudiantil pueden presentar una solicitud cada año. Para obtener más información, visite [opeiu.org](http://opeiu.org), haga clic en la pestaña **Recursos para miembros** y luego en el enlace **Beneficios de membresía de OPEIU**.

## Los niños de la OPEIU disfrutaron del campamento de verano



El campamento de verano del Fondo de Becas Romeo Corbeil/Gilles Beaugard de la OPEIU dio la bienvenida a los hijos de los miembros de la OPEIU en 2024. El campamento de una semana se celebró en Little Rock, Arkansas, en donde los participantes aprendieron sobre el movimiento laboral mientras disfrutaban de divertidas actividades de verano como acampar, navegar y nadar.

## 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**.



# Reflexiones sobre el Mes de la Historia Negra

**En conmemoración del Mes de la Historia Negra, OPEIU Connect habló con cuatro miembros sobre la importancia de la historia negra, su conexión con la historia laboral y cómo ha impactado en sus propias vidas laborales.**

**P: ¿QUÉ SIGNIFICA PARA USTED EL MES DE LA HISTORIA NEGRA?**

**Denise Moore:** El Mes de la Historia Negra es un momento en el que honramos la historia, los logros y los dones de los afroamericanos. Reconocemos algunas de sus historias, nos centramos en su educación y en lo que aportaron a la historia de Estados Unidos. También reflexionamos sobre las luchas que tuvieron y compartimos sus historias y sus elogios. Es un momento para mejorar y seguir trabajando por su valor, sus derechos y sus oportunidades de ser tratados como iguales.

**Raya Fagg:** Es una oportunidad para que todo el mundo conozca la riqueza y las contribuciones de los afroamericanos en este país. También permite a los adultos recordar o rememorar cosas que pueden haber olvidado cuando eran niños.

**Glenda Armstrong:** Significa un tiempo de remembranza. Un tiempo para celebrar a aquellos que han sido pioneros. Recordar y honrar a los que nos precedieron, quienes allanaron el camino para que hoy estemos donde estamos. A comprender nuestra cultura, nuestras tradiciones y no olvidar quiénes somos como pueblo.

**Tamua Newton:** El Mes de la Historia Negra es un momento para rendir homenaje a la resistencia, los logros y las contribuciones de los negros a lo largo de la historia, al tiempo que reflexionamos sobre las luchas que hemos superado y lo que aún nos quedan por avanzar. Es un recordatorio de la importancia de celebrar nuestra cultura, compartir historias e inspirar a las generaciones futuras.

**P: EN SU OPINIÓN, ¿CÓMO SE CONECTAN LA HISTORIA NEGRA Y LA HISTORIA LABORAL?**

**DM:** La experiencia de los afroamericanos en el mundo laboral estuvo marcada por la discriminación y el racismo, y fue forjada por el movimiento obrero. Los afroamericanos tuvieron que recurrir a uniones que les ayudaron a luchar por unas mejores condiciones de trabajo y a superar sus luchas por los derechos de los trabajadores, que incluían huelgas y salir de sus lugares de trabajo.

El mejor recuerdo que tengo con OPEIU es cuando fuimos a Memphis en 2018 para una conferencia educativa y participamos en el “I Am a Man” por el 50 aniversario de la huelga de los trabajadores de Servicio de limpieza de Memphis de 1968. Este es uno de los acontecimientos principales que me mostró la fuerza que tiene la unión. Había gente de todos los colores y nacionalidades, todos reunidos en el mismo lugar para conmemorar lo mismo.



**Denise Moore empezó a trabajar en el comedor de la Base Andrews de las Fuerzas Aéreas en 1983, afiliándose a la Unión de Empleados Industriales, Técnicos y Profesionales (ITPEU)/ OPEIU Local 4873 (Región III). Con el tiempo, fue elegida delegada sindical y en 2008 se convirtió en representante de su unión. Representa a los afiliados de Fort Liberty, en Spring Lake (Carolina del Norte).**

No supe lo que significaba “I Am a Man (Yo soy un hombre)” hasta que asistí a esa conferencia educativa. Cuando regresé a Carolina del Norte investigué y supe que eran recolectores de basura y que lidiaban con sus colegas blancos diciéndoles “Yo soy un hombre”. Este acontecimiento me acompañará toda la vida. Es un recuerdo medular, y ese día formamos parte de la historia. Este evento fue algo que me abrió los ojos como representante sindical para ver lo que significa realmente formar parte de un unión.

**RF:** La historia negra y la historia del trabajo están conectadas porque hay dos grupos vulnerables que se traslapan. En algún momento, los trabajadores negros, debido a la esclavitud, pudieron reunirse y ahí es donde se empieza a ver los paralelismos entre los trabajadores que no tenían derechos y los esclavos que no tenían derechos. Ambos, por las mismas razones, tuvieron que superar la adversidad para luchar

por derechos o conseguir derechos que les permitieran ser vistos y escuchados, para que se les dieran las mismas oportunidades que a los demás.

Personalmente, he crecido durante mi tiempo en OPEIU. Nunca pensé que estaría en una posición en la que podría hacer cambios para el beneficio de mis compañeros de trabajo. Una persona puede hacer cambios, pero esos cambios son mucho más fuertes si provienen y benefician a un gran grupo.



**Glenda Armstrong es miembro de la Asociación General de Empleados de Miramar (GAME)/ OPEIU Local 101 (Región III), y trabaja como supervisora en la unidad de propiedad y evidencias del departamento de policía de la ciudad. Ex presidenta de la local, Armstrong lleva casi 30 años trabajando en la ciudad de Miramar Florida, y dos décadas en la Local 101.**

**GA:** La historia negra y la historia laboral van de la mano. Hubo racismo cuando los trabajadores negros no recibían el mismo trato en el lugar de trabajo. El movimiento obrero mejoró las condiciones de trabajo y allanó el camino para otorgar los mismos derechos a los trabajadores no blancos. También generó solidaridad entre los trabajadores.

**TN:** La historia negra y la historia laboral están estrechamente ligadas porque las luchas y contribuciones de los negros han sido fundamentales para configurar el movimiento obrero y la economía de Estados Unidos. La mano de obra esclavizada generó gran parte

de la riqueza del país y, tras la emancipación, los trabajadores negros se enfrentaron a la exclusión de las uniones, al racismo sistémico y a prácticas de explotación. A pesar de estas barreras, líderes negros como A. Philip Randolph desempeñaron un papel clave en la organización de salarios justos, derechos laborales e igualdad, incluyendo la fundación de la Brotherhood of Sleeping Car Porters, la primera unión importante dirigida por negros. La lucha por la justicia racial y los derechos laborales se han entrecruzado a menudo, impulsando movimientos por los derechos civiles y por la igualdad económica.

**P: ¿QUÉ LECCIONES PODEMOS APRENDER DE LA HISTORIA NEGRA?**

**DM:** La lección principal es que debemos tratarnos con compasión y amor, como queremos que nos traten. Todos tenemos derechos. Sin importar nuestro color, tenemos derechos. La historia negra nos muestra que podemos superar los retos. El Mes de la Historia Negra es sólo un recordatorio de que todos somos seres humanos; no importa de qué raza seamos, todos compartimos el mismo color de sangre.

**RF:** Los sistemas se pueden cambiar. Se debe empezar por el individuo y acabar por el colectivo. Si observa un agravio que hay que corregir, basta con que una persona lo denuncie. Y una persona que hable de eso y eduque a los demás, para que ellos también puedan ver la injusticia y así luchar por lo que es justo.

**GA:** La lección es ser visto y ser tratado igual que los demás. El Movimiento por los Derechos Civiles desencadenó otros movimientos para que alguien como el Dr. Martin Luther King Jr. soñara con que sus hijos algún día “no serían juzgados por el color de su piel, sino por el contenido de su carácter”. La gente aún tiene mucho que aprender sobre la historia negra y nuestra historia aún tiene muchas historias que contar. Estamos mucho más allá de donde estábamos, pero aún quedan otras lecciones por aprender.

**TN:** La historia negra nos enseña lecciones invaluables sobre la resiliencia, la búsqueda de la justicia y el poder de la comunidad. Nos muestra cómo puede desafiarse la opresión sistémica mediante el valor, el activismo y la unidad, como se vio en movimientos como el de los derechos civiles. Subraya la importancia de reconocer y abordar la desigualdad, y simultáneamente celebrar las contribuciones y los logros de quienes han sido marginados. La historia negra también enseña que el progreso requiere persistencia y que cada individuo tiene el poder de inspirar el cambio. Y lo que es más importante, nos recuerda que debemos dignificar la diversidad y luchar por un futuro equitativo.



**Tamua Newton, de la Local 30 (Región V), lleva más de 20 años trabajando en City of Hope, un centro de investigación y tratamiento del cáncer sin ánimo de lucro de Duarte California. Es delegada sindical y miembro de la junta ejecutiva de la local.**

# Las enfermeras de Kapi'olani logran un contrato histórico

**Después de mantenerse firmes durante dos huelgas por prácticas laborales injustas (ULP) y un cierre patronal, las enfermeras de la Asociación de Enfermeras de Hawái (HNA)/OPEIU Local 50 (Región VIII) obtuvieron las primeras proporciones de personal seguras y exigibles por contrato del estado.**

En una gran victoria, las enfermeras del Centro Médico Kapi'olani para Mujeres y Niños de Honolulu votaron abrumadoramente para ratificar un nuevo e histórico contrato de tres años que incluyeron proporciones de personal seguras, una de las principales prioridades para más de 600 enfermeras del centro médico. El contrato incluye otras mejoras, como aumentos salariales anuales del tres por ciento (en el momento de la ratificación), y luego del tres, cuatro y cuatro por ciento cada año. Las enfermeras también lograron el doble de tiempo por las horas extra trabajadas antes de un turno y protecciones contra la violencia laboral y las suspensiones excesivas.

A lo largo de un año de negociaciones, de tres piquetes informativos, dos huelgas por prácticas laborales injustas y un cierre patronal de tres semanas, las enfermeras de Kapi'olani permanecieron unidas en su lucha por la seguridad de los pacientes y el respeto en el trabajo. Al hacerlo, consiguieron un contrato monumental que ayudará a mejorar la vida de los pacientes e inspirará a los trabajadores de la salud de todo el estado a luchar y conseguir lo que se merecen.

“Ha sido un camino muy largo. Un año, dos huelgas y el cierre patronal”, declaró, Rose Agas-Yuu, Enfermera Registrada y presidenta de HNA/OPEIU Local 50 a Island News. “Espero que, en todo caso, el Estado lo vea y sepa lo importante que es este tema, para asegurarnos de que tenemos el número adecuado de enfermeras para los pacientes”. Agas-Yuu también se desempeña como vicepresidenta de la Junta Ejecutiva de OPEIU.

El acuerdo se alcanzó el 18º día de lo que se convertiría en un cierre patronal de 22 días. Las enfermeras volvieron al trabajo días después de una votación de 598-11 para ratificar el acuerdo.

Las enfermeras representadas por HNA/OPEIU Local 50 en otros centros médicos propiedad de Hawái Pacific Health (HPH) ya se están organizando en torno a esta victoria. Poco después de la ratificación del convenio en Honolulu, el personal de enfermería del Centro Médico Wilcox de Kaua'i, propiedad de HPH, organizó un piquete informativo para exigir la misma protección de la proporción de personal que consiguieron las enfermeras de Kapi'olani.

Hawái Pacific Health acordó una matriz de proporciones en el Centro Médico Kapi'olani la semana pasada, pero ahora se rehúsan a considerarla en la mesa de negociación con las enfermeras de Wilcox, afirmó la Local 50 en un comunicado.

“Sabemos que la gente de los condados de Kaua'i, Maui y Hawái tiene menos acceso a la atención médica que en O'ahu”, continúa el comunicado. “Como comunidad debemos hacer frente a corporaciones mezquinas como HPH y exigirles que proporcionen el más alto nivel de atención para todo nuestro archipiélago”.



# Los trabajadores del IRC se organizan en todo el país

**Después de su victoria en las elecciones de la NLRB de septiembre de 2023 en Dallas con la Local 277 (Región IV), el personal del Comité Internacional de Rescate (IRC) ha expandido su unión mediante la organización en más de las 28 sedes de la asociación sin ánimo de lucro en Estados Unidos.**

En Denver con la Local 30 (Región V); San José, Turlock y Oakland con la Local 29 (Región V); Abilene y Dallas con la Local 277; Atlanta con la Local 179 (Región III); y Nueva York con la Local 153 (Región II), los empleados del IRC están construyendo un movimiento nacional para mejorar las condiciones de los trabajadores y de los clientes del IRC. La página web [ircworkersunite.org](http://ircworkersunite.org), recientemente lanzada, sirve como eje central y punto de contacto para que los trabajadores no sindicados del IRC de todo el país puedan participar.

“Nos sindicalizamos porque creemos que somos más fuertes en el lugar de trabajo cuando nos organizamos juntos”, dijo Aaron Banen, especialista en programas para jóvenes del IRC NY. “Nos unimos a otras oficinas del IRC que se han sindicalizado recientemente y que se enfrentan a problemas similares en el lugar de trabajo, como un gran número de casos, problemas de conciliación de la vida laboral y familiar y otros. También creemos que es lo mejor para los clientes a los que servimos. Sindicalizarnos nos permitirá prestar servicios de mejor calidad a estas poblaciones vulnerables, especialmente teniendo en cuenta el clima político actual”.



Los empleados de IRC Denver son ahora miembros de la Local 30.



Los empleados de IRC San José se han organizado recientemente.

Fundado en 1933 para ayudar a los refugiados que huían de la persecución en la Alemania nazi, el IRC sigue prestando ayuda de emergencia y asistencia a largo plazo a refugiados y desplazados por la guerra, la persecución y las catástrofes naturales en todo el mundo.

Pero los trabajadores de esta organización internacional sin ánimo de lucro tienen que hacer frente a cargas de trabajo insostenibles, ya que algunos son responsables de 700 o más clientes. A los empleados bilingües se les suele pedir que realicen trabajos adicionales como intérpretes, pero no se les compensa debidamente. Los problemas de rotación de personal derivados de los bajos salarios, las cargas de trabajo inmanejables y la capacitación deficiente agravan los problemas, sobrexplotan el talento experimentado de la organización y privan a los clientes de la experiencia que merecen.

“Ser profesional de la ayuda humanitaria en nuestro estado es cada vez más difícil”, afirma Tammy Calder, especialista en asistencia médica a refugiados con sede en Abilene. “Nuestros clientes vienen aquí buscando seguridad y protección en un entorno totalmente nuevo. No conocen bien los sistemas de Estados Unidos, y nosotros estamos en la línea de fuego para ayudarles en este periodo tan vulnerable”.

“Mientras que nuestros líderes estatales hacen todo lo que está en sus manos para negar a los refugiados y a los inmigrantes forzados el derecho a tener un hogar en este país que amamos, queremos asegurarnos de que tenemos la seguridad y la estabilidad que necesitamos para apoyar a aquellos que buscan una nueva vida y un nuevo comienzo”, continuó Calder.



Los empleados de IRC Oakland están en la línea de fuego sirviendo a su comunidad.



Los empleados de IRC Abilene celebran su unión.

## Trabajadores de SAGE ganan reconocimiento voluntario, uniéndose a la Local 153



Los recién organizados 153 miembros del Unión de Trabajadores de SAGE en el Festival del Orgullo de Brooklyn en junio. De izquierda a derecha: Jude Young, Natalie González, Arnold Lewis, Shea Sprague, Deidre Hart Smith y Sam Sheldon, miembro del Comité Organizador.

### Los trabajadores de SAGE, la mayor y más antigua organización nacional de defensa y servicios para ancianos LGBTQIA+, obtuvieron el reconocimiento voluntario de su unión con la Local 153 (Región II) en la ciudad de Nueva York.

A pesar del intento de la dirección de excluir a una gran parte del personal, la unión consiguió una unidad total que abarca a 70 empleados. Trabajadores sociales, personal de programas, gestores de atención, personal de instalaciones, defensores de políticas, coordinadores de inquilinos, conserjes, personal de comunicación y personal de primera línea pueden ahora negociar las condiciones de su empleo.

“Me entusiasma reunirme con la dirección en la mesa de negociación para construir un mundo en el que los trabajadores que apoyan a nuestra comunidad reciban el apoyo que merecen”, declaró Emma Bessire, directora de campaña de SAGE. “No toleraremos que nuestro seguro nos niegue gastos médicos de rutina, que siga la desigualdad salarial entre el personal de primera línea y la dirección, y que se llegue a decisiones que afectan a nuestros participantes y a nuestras vidas sin tomarnos en cuenta.

Como miembro del equipo de defensa, me he estado organizando para lograr un mundo mejor desde que era adolescente”, continuó Bessire. “Pero hoy estoy, quizá, más orgullosa del logro de nuestra unión y de prepararnos para negociar un contrato para todos”.

Gracias a la sindicalización, los trabajadores de SAGE, que en su inmensa mayoría pertenecen a la comunidad LGBTQIA+, pueden influir en las políticas laborales que afectan a sus clientes.

“La comunidad LGBTQIA+ se enfrenta a amenazas políticas cada vez mayores, lo que resalta la necesidad de la acción colectiva y la solidaridad para proteger a nuestra comunidad, nuestro trabajo vital y nuestra existencia diaria”, señalaba la unión en su carta de solicitud para el reconocimiento voluntario de la dirección.

La negociación ha empezado y los trabajadores de SAGE están abordando sus principales problemas: transparencia y equidad salarial, mayores salarios, seguro médico asequible que incluya atención que afirme la igualdad de género, vías de desarrollo profesional y voz en la toma de decisiones de la organización.

“Estoy orgullosa de formar parte de una larga historia de organizadores y activistas sindicales queer”, señaló Liz Kinports, gestora de cuidados en SAGE. “La solidaridad queer y la solidaridad obrera son inseparables. Muchos de nuestros propios participantes en SAGE han sido trabajadores y organizadores sindicales y existe una rica historia de acción LGBTQIA+ por los derechos laborales”.

## El personal del Centro de Desarrollo del Habla y el Lenguaje se afilia a la Local 30

Más de 160 paraprofesionales del Centro de Desarrollo del Habla y el Lenguaje (SLDC), una escuela no pública y centro terapéutico de Buena Park, California, votaron abrumadoramente a favor de formar un unión con la Local 30 (Región V) de San Diego.

Es una de las primeras escuelas no públicas del país que ofrece un entorno de aprendizaje individualizado para niños con discapacidades graves. Los paraprofesionales, también conocidos como auxiliares docentes, se organizaron para encargarse de la seguridad en el lugar de trabajo, la falta de personal y la igualdad salarial, centrandolo al mismo tiempo su campaña en las necesidades de los alumnos.

El personal de la organización sin ánimo de lucro se mantuvo unido frente a la campaña antisindical emprendida por los antisindicales de la empresa y obtuvo una victoria aplastante, según Jamie Campbell, Directora de Organización de la Local 30, y Sam Tiratto, Organizador Principal de OPEIU.



Miembros del comité organizador tras el anuncio de la aplastante victoria.

## Disability Rights Washington obtiene el reconocimiento con el 100% de apoyo y se une a la Local 8

El personal de la organización sin ánimo de lucro Disability Rights Washington (DRW) obtuvo el reconocimiento de su unión con la Local 8 (Región VI). El cien por cien de la unidad de negociación, compuesta por 24 abogados, investigadores, defensores del pueblo, defensores y educadores, firmó las tarjetas sindicales.

“Nuestro compromiso con el movimiento en favor de la justicia para las personas con discapacidad nos obliga a desempeñar un papel activo y de colaboración en la gestión, no sólo en el trabajo de nuestra organización, sino también de la cultura y las prácticas de nuestro propio lugar de trabajo, con el fin de que se ajusten cada vez más a los valores de la justicia para las personas con discapacidad”, declaró Danny Waxwing, abogado de DRW. “Sindicalizarnos es una forma de asumir esta responsabilidad. Hacerlo nos permitirá servir mejor a los clientes y a las comunidades que tanto nos importan”.

La campaña sindical empezó a finales de marzo, cuando un querido colega fue despedido injustamente, según Omar Cuevas Vega, organizador de la Local 8.

Alcanzar el apoyo total “fue algo de lo que hablé con el grupo desde el principio”, dijo Cuevas Vega, dado su tamaño relativamente pequeño. Después de unas cuantas semanas de conversaciones individuales entre compañeros, dijo que “acumulamos rápidamente el 82%. En los últimos días antes de pedir el reconocimiento voluntario, recibimos el 100% de apoyo”.

Además de protecciones contra el despido improcedente, los trabajadores de DRW buscan mayores salarios, mejores prestaciones y cambios que les permitan prestar un mejor servicio a la comunidad de discapacitados. La negociación está en marcha.

El personal de una organización afín, Disability Rights Ohio, formó un unión con la Local 792 (Región VII) en agosto de 2022 y ratificó su primer contrato sindical en noviembre.

## El personal de Disability Rights Ohio ratifica su primer contrato sindical

El personal sin ánimo de lucro de Disability Rights Ohio (DRO) votó abrumadoramente para ratificar su primer contrato sindical en noviembre. Su unión, DRO United, forma parte de la Local 792 (Región VII).

El personal empezó a organizarse en 2022 para hacer frente a los bajos salarios y a la alta rotación de personal en la organización, que proporciona servicios legales y apoyo a la comunidad de discapacitados del estado. La organización culminó con una votación de ratificación el 11 de noviembre, en la que el 96% votó a favor del contrato.

El contrato de tres años aborda las principales prioridades de negociación para los abogados del grupo, los asistentes legales, los defensores, los asistentes y el personal de comunicación y divulgación, incluyendo los aumentos salariales entre el 17 y el 21 por ciento en el transcurso del contrato. Otros puntos destacados son las 12 semanas de permiso parental con goce de sueldo, un camino más claro para ascender a puestos superiores, procedimientos de quejas y varios comités nuevos para que el personal tenga más voz en la dirección de la organización.

“Durante los próximos tres años, podremos centrarnos más en nuestros clientes, sabiendo que nuestros esfuerzos serán recompensados para cubrir el costo de vida de acuerdo al aumento de la inflación”, dijo Scott Winzig, un asistente legal en DRO desde 2016 que sirvió en los comités de organización y negociación. “Nuestra misión es grandiosa, pero sabemos que los buenos sentimientos por sí solos no pagan las facturas”.

La seguridad laboral adicional del nuevo contrato, dijo Winzig, permitirá al personal de DRO apoyar y defender mejor a sus clientes en todo el estado.



El comité de negociación de DRO United de la Local 792, de izquierda a derecha, Lindsey Evans, Scott Winzig, Julie Keys, Ellis Cliff y Melissa Day, sentada. No aparecen en la foto Jessica Weiner y Lauren Kraft.

## Los estudiantes de posgrado de Wesleyan logran su unión con la Local 153



Trabajadores graduados de la Universidad Wesleyan en Middletown, Connecticut, durante el recuento oficial de votos.

Los trabajadores graduados de la Universidad Wesleyan votaron 86-7 para formar una unión con la Local 153 (Región II). Su nueva unión, Wesleyan Graduate Labor Union (WesGLU), agrupa a 114 empleados graduados que son catedráticos e investigadores en la universidad de Connecticut.

Las condiciones de trabajo, el aumento de los estipendios, la ampliación del acceso a la atención médica, el apoyo a los padres y la resolución de los problemas de igualdad salarial son las prioridades que su unión espera abordar en la mesa de negociación.

“La catarsis al conseguir nuestra unión es indescriptible”, afirma Katie Sagarin, doctoranda en biología y una de las principales organizadoras de la campaña. “Estoy muy contenta por haber conseguido ayudar a hacer de Wesleyan un lugar mejor y más seguro para aprender y trabajar.

Lograr la unión es un paso crucial hacia la igualdad en el campus”, coincidió Shawn O’Sullivan, estudiante de la maestría en música. “Esperamos trabajar con todos los miembros para desarrollar propuestas que reflejen las necesidades de todos los trabajadores graduados de Wesleyan”.

La Local 153 representa a varios grupos de trabajadores de la universidad, incluyendo a los asesores residentes de pregrado, a los asistentes administrativos y de oficina, y a los empleados de la planta física.

## Primer contrato alcanzado en Freedom House: ‘Todos juntos somos más fuertes’

El personal de Freedom House, un instituto de investigación sin ánimo de lucro y el grupo de expertos prodemocráticos, ratificó su primer contrato sindical con la Local 153 (Región II) de Nueva York.

El convenio, de tres años de duración, afecta a 81 empleados de toda la organización en Estados Unidos, incluyendo los que trabajan en política, comunicación, operaciones, estrategia, investigación y medios digitales.

El acuerdo incluye un aumento salarial único y general, duplica el tiempo asignado

para los permisos parentales y para cuidadores, reduce las primas de atención médica e introduce días de permiso discrecional que pueden solicitarse tras periodos de trabajo intenso o prolongado.

“Me encanta trabajar en Freedom House, y queríamos asegurarnos de contar con las mejores protecciones posibles”, declaró Alaina Rudnick, responsable de programas en la organización desde hace casi cinco años. “Queríamos los mismos derechos

laborales y humanos que apoyamos para todos nuestros socios”.

El contrato “demuestra que todos somos más fuertes juntos y realmente consolida muchas de las cosas que Freedom House defiende como organización de derechos humanos”, dijo Rudnick, quien formó parte de los comités de organización y negociación del unión. “La solidaridad es esencial para nuestro trabajo y hacemos nuestro mejor trabajo cuando nosotros mismos recibimos apoyo”.

## Aumentos récord para los miembros de la Local 277 en AIL



Empleados de American Income Life representados por la Local 277 en la sede de la empresa en Waco.

Los empleados de la unidad de negociación de la unión Local 277 (Región IV) en la sede central de Waco de American Income Life Insurance Company (AIL) obtuvieron aumentos salariales y de prestaciones sin precedentes en las recientes negociaciones contractuales. Según Tyler Turner, vicepresidente de OPEIU y presidente de Local 277 en Fort Worth, Texas, durante los tres años de vigencia del convenio los empleados recibirán 7,800 dólares de aumento salarial. Tampoco se incrementará el actual reparto de los costos del seguro médico de los empleados, lo que garantizará que el aumento salarial obtenido no se vea diluido por el aumento de los costos del seguro.

Entre las mejoras contractuales están un aumento del 8.5% en el plan de pensiones de prestación definida, un incremento de \$5,000 en la beca educativa de \$15,000 que la empresa concede anualmente a los empleados y a sus hijos, un aumento de los permisos por duelo y de los permisos personales y un incremento del seguro de vida colectivo. También se negoció una nueva prestación que cubre el tiempo y la paga perdidos de los empleados debido a las inclemencias del tiempo, tanto si trabajan en las oficinas de Waco como si lo hacen de manera remota. Los afiliados ratificaron el contrato por abrumadora mayoría.

El equipo negociador de la Local 277, dirigido por Turner, incluía a Linda González, secretaria tesorera; Crystal Gentry, secretaria de actas; DeAundra Cephus, vicepresidenta; Debbie Engelke, LaShun Hawkins, Dave Jones y Brandon Ramos, vocales; y Tonia Stonum, administradora.

Beneficios de Union Plus

# ¿Cómo quiere ahorrar dinero hoy?



Programa de hipotecas



Descuentos en comunicación inalámbrica



Servicio de compra de automóviles



Compras con devolución de dinero

Más información en [unionplus.org](http://unionplus.org)



## Enfoque de los delegados

# Cómo construir el poder de las uniones en el sector público



Por Kim King  
Asistente de casos/especialista en exenciones  
Agencia del Área sobre Envejecimiento y Discapacidades del Suroeste de Washington Local 11 (Región VI), Washington

Los delegados sindicales se encuentran entre las personas más informadas de cualquier unión en cuanto a contratos. En mis 29 años de experiencia como delegada de la Local 11 (Región VI) con dos empleadores diferentes, he aprendido que ser proactivo con ese conocimiento puede ayudar a construir el poder de las uniones todos los días.

Desde 2015, he trabajado en el sector público, como asistente de casos/especialista en exenciones para la Agencia del Área sobre Envejecimiento y Discapacidades del Suroeste de Washington, ayudando a las personas mayores a permanecer en sus propios hogares a medida que envejecen. Después de servir durante 20 años como delegada en mi trabajo anterior en la organización sin ánimo de lucro Columbia River Mental Health, también una unión de Local 11, fui elegida delegada por mis nuevos compañeros en mi primera reunión.

Poco a poco pero sin pausa, empecé a establecer relaciones de confianza con mis compañeros. Con el tiempo, a medida que me iban conociendo mejor, se sentían más cómodos exponiéndome sus problemas. Empecé a comprender mejor todo el lugar de trabajo escuchando con atención y con frecuencia, que es una de las habilidades más importantes que debe tener un delegado eficaz.

Esto ha contribuido a crear una cultura en la que hablamos abiertamente sobre los problemas del lugar de trabajo, nuestro contrato y nuestros derechos en el trabajo. Durante la orientación a los nuevos afiliados, insistimos en que nuestro contrato sindical ofrece protección, prestaciones y la posibilidad de influir realmente en las condiciones de trabajo. A pesar de que en el sector público existe la política del **derecho al trabajo**, nuestra unión tiene un índice de exclusión muy bajo. Desde la orientación hasta la negociación, pasando por la administración del contrato, todo se rige por los principios de la organización.

Los delegados saben mejor que nadie cómo el lenguaje específico de un contrato puede llegar a tener repercusiones de gran alcance. Por eso es fundamental, en mi opinión, que los delegados participen activamente en la negociación colectiva. Como administradores del contrato, podemos utilizar nuestros conocimientos y experiencia para abordar proactivamente los problemas en la mesa de negociación abogando por un lenguaje más claro a medida que se redacta el contrato.

En mi primera reunión sindical sólo asistieron cinco personas. Ahora celebramos regularmente dos reuniones para incorporar a los 60 miembros que quieren asistir. Esto no ha ocurrido por casualidad ni de la noche a la mañana. Las semillas que plantamos en cada conversación, por pequeñas que sean, pueden convertirse en un futuro con mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo para nuestros miembros.

*“Empecé a comprender mejor todo el lugar de trabajo escuchando con atención y con frecuencia, que es una de las habilidades más importantes que debe tener un delegado eficaz”.*

**Entonces, ¿qué son exactamente las leyes de derecho al trabajo?** Derecho al trabajo es un nombre muy engañoso para una política diseñada para quitar derechos a los trabajadores. Los defensores del derecho al trabajo afirman que estas leyes protegen a los trabajadores de ser obligados a afiliarse a una unión. La realidad es que la ley federal ya prohíbe obligar a alguien a afiliarse a una unión.

El verdadero propósito es inclinar la balanza hacia las grandes corporaciones y amañar aún más el sistema a expensas de las familias trabajadoras. Estas leyes dificultan que los trabajadores formen uniones y negocien colectivamente mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo.



## La OPEIU celebrará su 80 aniversario en 2025

Desde 1945 OPEIU ha estado a la vanguardia del movimiento para organizar a los trabajadores profesionales, ayudándolos a obtener los salarios, los beneficios y las condiciones laborales que todos los trabajadores necesitan y merecen.

Al celebrar 80 increíbles años desde que recibimos nuestra carta constitutiva de la Federación Americana del Trabajo, reconocemos a todas las enfermeras, maestros, oficinistas, pilotos, ingenieros, contadores, bibliotecarios, podólogos, abogados, cajeros de banco y empleados de tecnología, de museos, de organizaciones sin fines de lucro y de universidades, trabajadores del gobierno y de la industria manufacturera de la OPEIU, y a muchos otros que luchan hombro a hombro por la dignidad y el respeto en el lugar de trabajo.

**La OPEIU cumple 80 años y está en movimiento.**