

*OPEIU*CONNECT

Número 562, Otoño 2025



**DEFENSA DE LOS DERECHOS
DE LOS TRABAJADORES**

Por Tyler Turner
Presidente

Más de 24 millones de personas cuentan con seguro médico de la ACA. Sin una extensión, el impacto económico en las personas y en las familias será devastador. El aumento de las primas provocará que las personas renuncien por completo al seguro, y es probable que sean las más jóvenes y sanas. Cuando esto suceda, las compañías de seguros aumentarán el costo para los miembros que sigan cubiertos, quienes probablemente sean mayores y ya pagan primas más altas. La Fundación Kaiser Family estima que los costos mensuales podrían duplicarse si no se mantienen los subsidios ampliados. Las aseguradoras de casi todos los estados ya han empezado a notificar a los participantes

Investigadores de la Universidad de Belmont descubrieron que existe una mayor probabilidad de que los trabajadores sindicalizados tengan cobertura de seguro médico y paguen una menor parte de los gastos de atención médica que sus homólogos no sindicalizados. El índice de afiliación a los beneficios de atención médica, que es el porcentaje de trabajadores con acceso a planes patrocinados por el empleador que optan por inscribirse, es casi un 20% mayor para los trabajadores sindicalizados. Ese margen refleja algo más que unas mejores prestaciones; también indica confianza en la estabilidad de esas prestaciones a medida que aumentan los costos de la atención médica. Los trabajadores afiliados a uniones suelen disfrutar de planes de salud más completos, que

No podemos depender de los legisladores de este país para proteger los programas que apoyan a los trabajadores. Permitir que expiren los subsidios a las primas de la ACA solo amplía la brecha entre los trabajadores con contratos de uniones fuertes y los que no los tienen. Por eso, la lucha por una atención médica asequible también debe ser una lucha por uniones más fuertes. Las uniones siguen siendo la herramienta más poderosa y eficaz con la que cuentan los trabajadores para garantizar la estabilidad y la dignidad, y no solo en el lugar de trabajo. Mientras luchamos contra los efectos del último cierre del Gobierno y el futuro de los subsidios para el cuidado de la salud sigue siendo incierto, el mensaje es claro: la lucha por salarios justos, una atención médica asequible y la justicia económica están interrelacionadas.

0-\$100

\$100-\$150

\$150-\$200

\$200-\$250

>\$250

Reimpreso con permiso del IWPR. Este mapa apareció originalmente en el informe del IWPR de 2021 "Stronger Together: Union Membership Boosts Women's Earnings and Economic Security."

EN ESTE NÚMERO



En nuestra portada: Los miembros de OPEIU de todo el país salieron a las calles este Día del Trabajo para rendir homenaje a los trabajadores estadounidenses. Marcharon juntos en una muestra de solidaridad y fuerza, protestando contra los ataques de las empresas a los derechos de los trabajadores. Ver en la pág. 10 Reportaje de portada, *Los trabajadores por encima de los multimillonarios: miembros de OPEIU salen a las calles para defender los derechos de los trabajadores.*

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 Laborers' Educational Fund

**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

Felicitaciones a los ganadores de las becas de OPEIU

El personal de HealthPartners consigue un aumento salarial del 14%

Los trabajadores de la ciudad de Vancouver firman un nuevo contrato y recuperan sus beneficios

Convención de la LCLAA: solo la unidad puede detener los ataques contra los trabajadores

6

14

15

19

Los delegados son clave para fortalecer la unidad de negociación



Por **Bill French**
Facilitador de la oficina de alquileres
Plymouth Housing
Local 8 (Región VI)
Seattle, Washington

Para liderar de manera eficaz, se debe servir a las personas a las que se lidera. Esa es la mentalidad que aplico cada día a mi trabajo como delegado de la unión.

Los delegados tienen responsabilidades claras: estar presentes en las audiencias de quejas, ayudar a los compañeros a ejercer sus **Derechos Weingarten** y desempeñar un papel en el proceso del contrato colectivo. Sin embargo, esa visión centrada en las responsabilidades de un delegado mantiene el poder sobre la mesa en un momento en el que los trabajadores necesitan desesperadamente darse cuenta de su poder y ejercerlo. En lugar de limitarme a estar presente en los peores momentos de mis compañeros, me he propuesto estar también en los mejores. Estoy disponible siempre que puedo y gestiono varias vías de comunicación con mis compañeros, incluyendo correo electrónico, chats grupales encriptados y grupos de trabajo más reducidos. Esto ha contribuido en gran medida a generar confianza, poder intangible y un sentido de comunidad dentro de nuestra unión, lo que estoy seguro se traducirá en una posición negociadora más fuerte durante las próximas negociaciones contractuales.

En Plymouth Housing, donde he trabajado durante casi tres años como facilitador de la oficina de alquileres, nuestros 300 miembros se distribuyen en 12 edificios y cuentan con el apoyo de cuatro delegados, incluido yo mismo. Todos los miembros de mi unión se sintieron atraídos a trabajar en Plymouth Housing, una organización sin ánimo de lucro con sede en Seattle que ayuda a nuestros vecinos sin hogar a acceder a una vivienda, porque todos compartimos un profundo compromiso con la justicia social y económica. Gracias al poder de nuestra unión, podemos utilizar ese mismo compromiso para negociar mejores salarios, prestaciones y condiciones de trabajo, lo que mejora la vida de nuestro personal y de nuestros clientes.

Nuestro contrato colectivo sirve tanto de espada como de escudo. Como delegados de la unión, nuestro trabajo consiste en defender nuestros convenios colectivos, pero esa defensa puede adoptar múltiples formas. La función del delegado no se reduce solo a los conflictos. Recopilar y difundir información, brindar apoyo logístico y capacitar a nuestros compañeros sobre los detalles de nuestro contrato son habilidades valiosas que todo equipo de delegados necesita para tener éxito. El único requisito para ser delegado es la voluntad de servir, defender y construir junto a tus compañeros un futuro mejor.

El sindicalismo es un terreno fértil para el tipo de cambio que el mundo necesita. Vivimos en un momento y un lugar de la historia de nuestro país en el que necesitamos desesperadamente un movimiento sindical fuerte y revitalizado. Ser delegado en el lugar de trabajo es una de las formas más accesibles y eficaces de ayudar a impulsar el cambio y contribuir a la construcción de un movimiento sindical más fuerte que ayude a todos los trabajadores, tanto sindicalizados como no sindicalizados.

Conozca sus Derechos Weingarten

Tiene derecho a la representación de la unión cada vez que haga frente a una reunión o discusión con la gerencia que podría conducir a medidas disciplinarias. Por lo general, su empleador no tiene la obligación de informarle sobre su derecho a tener presente un representante de la unión.

¡Debe exigir sus derechos! Su empleador debe darle tiempo para que se comunique usted con un representante de la unión para permitirle que esté presente en la reunión.

Para invocar sus Derechos Weingarten, puede decir:

“Si esta discusión pudiera de alguna forma conducirme a ser disciplinado o despedido, o a afectar mis condiciones personales de trabajo, solicito respetuosamente la presencia de mi representante sindical, funcionario o delegado en la reunión. Sin representación, prefiero no responder a ninguna pregunta”.

Para cortar y llevar en su cartera

¡Felicitaciones a los ganadores de las becas de OPEIU!

¡Felicitaciones a los beneficiarios de las becas de OPEIU 2025! La OPEIU otorga anualmente muchas becas para promover la educación de los miembros y su familia. Se alienta a todos a presentar su solicitud. Las solicitudes para las becas 2026 estarán disponibles en enero en opeiu.org en la pestaña “Recursos para miembros” [Member Resources].

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



Thomas Bienkowski
DAG 110
Región I



Zatia Wilson
Local 32
Región II



Vegas Burnett
Local 100
Región III



Abigail Middleton
Local 108
Región IV



Abigail Quino
Local 29
Región V



Tucker Johnson
Local 11
Región VI



Shruthi Ilavarasan
Local 39
Región VII



Dylan Tupper
Local 50
Región VIII

Beca en memoria de Howard Coughlin: Ganadores de medio tiempo



Antonio Feliciano
Local 6
Región II



Casey Shires
Local 102
Región III



Rosenda Hernandez
Local 251
Región IV



Gabriela Mendoza
Local 30
Región V



Caleb Wiswell
Local 8
Región VI



Tianna Drake
Local 12
Región VII



Robert Rose
Local 50
Región VIII

Ganadora de la Beca John Kelly de Estudios Laborales



Wendy Guzman
Local 153
Región II



Escanee el código QR o visite opeiu.org para obtener más información.

Familiares de miembros de OPEIU que recibieron la beca Union Plus 2025

Tres miembros de la familia OPEIU han recibido becas 2025 Union Plus que reconocen su capacidad académica y su compromiso con los valores del trabajo organizado. Los tres recibieron becas de \$1,000 para ayudarlos a alcanzar sus metas de educación superior.



Kianah Asoluka

Kianah Asoluka, de East Orange, Nueva Jersey, cuya madre, Hellena De Large, es miembro de la Local 32 (Región II), es estudiante de radiología en el Essex County College. Asoluka planea obtener la certificación en resonancia magnética después de graduarse. Su objetivo es iniciar una especialidad en diagnóstico por imagen y tratamiento del dolor para atender a estudiantes que no puedan costearse el tratamiento. Kianah es una persona excepcional que demuestra constantemente una sólida ética de trabajo, curiosidad intelectual y un profundo compromiso con sus objetivos académicos y personales, dijo Rodney E. Jenkins, que ha sido mentor de Asoluka desde sus días en el instituto Columbia High School y actualmente es su coordinador voluntario en Nassan’s Place, una organización sin ánimo de lucro que ayuda a las familias del condado de Essex afectadas por el autismo. “Posee la inteligencia, el empuje y el carácter necesarios para tener un impacto significativo en el mundo”.

La seguridad laboral, la estabilidad económica, la seguridad en el lugar de trabajo, la participación comunitaria y la defensa de la justicia social son algunas de las razones por las que Asoluka dice estar agradecida con OPEIU, de la que su madre es miembro desde 2012. OPEIU también negocia mejores prestaciones, como seguros médicos, planes de jubilación, vacaciones pagadas y otras ventajas que mejoran la calidad de vida, dijo. “Con mejores recursos económicos gracias a los empleos sindicales, las familias pueden permitirse oportunidades de educación superior para sus hijos, lo que contribuye a la movilidad ascendente entre generaciones”.

Nina Jelena Gavrilovic, de Shelby Township, Michigan, cuya madre, Ivana Janic, RN, era miembro de la Local 40 (Región VII) cuando se concedieron las becas, cursaba estudios de doble matriculación en el Macomb Community College mientras era estudiante de preparatoria en el Utica High School y ha continuado estudiando para obtener un título técnico en enfermería en la universidad. Planea trasladarse a la Universidad de Detroit Mercy para obtener la licenciatura y la maestría en este campo.

Gavrilovic se inspiró desde muy joven en su madre. Le interesan particularmente la pediatría, la obstetricia y los cuidados intensivos neonatales. “Mi madre me cuenta historias del hospital y su pasión por ayudar a los demás me ha marcado profundamente”, señaló. “Decidí estudiar enfermería para marcar una diferencia similar en la vida de las personas. La enfermería es la forma perfecta de combinar mi pasión por la atención médica y mi amor por trabajar con niños”.

Elizabeth A. Igrisan dirige el pequeño grupo juvenil de la iglesia de Gavrilovic, que se asoció con LifeBUILDERS de Detroit en julio de 2022 para apoyar proyectos de embellecimiento en el barrio de Regent Park y sus alrededores. “Nina está increíblemente consciente de quienes la rodean, es sensible y empática con sus necesidades y personalidades, y demuestra una madurez extraordinaria para su edad”, dijo Igrisan, quien describe a Gavrilovic como una líder natural. “Su resiliencia, fidelidad y empatía reafirman su deseo de estudiar enfermería y dedicarse a ella de manera profesional. Disfruta enormemente ayudando a los demás, se crece ante las dificultades y busca una vida con propósito”.



Nina Jelena Gavrilovic



Logan Aikue Smith

Logan Aikue Smith de Honolulu, cuya madre, Ean Smith, RN, es miembro de la Asociación de Enfermeras de Hawai’i (HNA)/OPEIU Local 50 (Región VIII), estudia arquitectura en la Universidad Estatal de Montana (MSU) en Bozeman y planea cursar una maestría en la MSU cuando se gradúe. Su meta es tener algún día su propio estudio de arquitectura, donde pueda crear diseños sostenibles y respetuosos con el medio ambiente “para beneficiar a la comunidad y tener un impacto positivo en la vida de los demás”, afirmó.

Smith agradece que la membresía de su madre en la unión haya hecho posible esta beca. “Cuando supe que me habían concedido una beca Union Plus, me sentí eufórico y emocionado”, afirmó Smith. “Me sentí muy bien al saber que mi esfuerzo y mis logros se habían reconocido, que habían marcado la diferencia y que habían tenido un impacto en mi educación”.

También reconoce las muchas otras ventajas de pertenecer a una unión, ya que considera que la unión a la que pertenece su madre lo protege a él y a su familia de la discriminación injusta y de los malos tratos. “Me alegra que mi madre, al igual que todos los demás padres, tutores y personas, tengan la oportunidad de pertenecer a una unión y apoyar el bien común, para su propio beneficio y protección, el de sus familias y el de sus hijos”, dijo Smith.

Smith ha demostrado ser un líder durante toda su etapa escolar y en sus actividades extracurriculares, llegando incluso a alcanzar el rango de Eagle Scout en los Scouts de América. “Logan es una persona responsable y un individuo excepcional, de gran integridad, confiabilidad y dedicación inquebrantable”, afirmó Grant Tokumi, su jefe de tropa.

Union Plus, fundada por la AFL-CIO en 1986, utiliza el poder de compra colectivo de los casi 15 millones de miembros en Estados Unidos para ofrecer prestaciones y servicios de máxima calidad a precios competitivos a las familias trabajadoras. Además de las becas, las prestaciones incluyen servicios financieros y programas de ahorro que ofrecen descuentos exclusivos diarios en servicios inalámbricos, viajes y mucho más.

BECAS DE LA UNIÓN



¡Inicie su solicitud hoy!

Las Becas Union Plus ayudan a familias de la unión a pagar la universidad, con becas que oscilan entre \$500 y \$4,000 dólares.



Más información en unionplus.org

Los trabajadores por encima de los multimillonarios: miembros de OPEIU salen a las calles para defender los derechos de los trabajadores

En una poderosa muestra de solidaridad y orgullo sindical, los miembros de OPEIU se unieron a millones de trabajadores de todo el país en desfiles y manifestaciones este Día del Trabajo para dignificar a quienes trabajan para ganarse la vida. Enviaron un mensaje claro y contundente: los miembros de OPEIU se mantendrán unidos contra todos los ataques a las familias trabajadoras por parte de multimillonarios y corporaciones que anteponen las ganancias a sus empleados.



Los miembros de la Local 6 marchan en el primer Desfile del Día del Trabajo de Boston.



Los miembros de la Local 8 de Seattle se unen a sus compañeros del MLK Labor Council.



En la foto de la izquierda, los miembros de la Local 30 se unen al desfile del Día del Trabajo de San Diego, al mismo tiempo que otros, en la foto de la derecha, asisten al desayuno del Día del Trabajo de la AFL-CIO de Arizona.



Los miembros de la Local 40 marchan en el Desfile del Día del Trabajo de Detroit, donde la presidenta de la Local 40 y vicepresidenta de OPEIU, Dina Carlisle, RN, foto de la derecha, se dirigió a la multitud sobre la necesidad de una legislación sobre dotación de personal segura para proteger a las enfermeras y los pacientes.



Los miembros de la Local 153 marchan por la Quinta Avenida en el desfile del Día del Trabajo de la ciudad de Nueva York.



El presidente Tyler Turner habla en el Festival del Trabajo del condado de Tarrant, en Texas.



Victorias contractuales

El personal de HealthPartners consigue un aumento salarial del 14%

Más de 1,000 miembros de la Local 12 (Región VII), empleados de HealthPartners, una organización sin fines de lucro que ofrece servicios de salud y seguros médicos con sede en Minnesota, ratificaron un nuevo contrato colectivo con aumentos salariales que promedian el 14% durante su vigencia.

Los aumentos, que suman \$1.25 por hora en el primer año y \$1 por hora en cada uno de los dos últimos años del contrato, mejoran el salario mínimo para los empleados con menor remuneración en la empresa. El contrato también incluye otras prioridades de la unidad de negociación, como un procedimiento más razonable para comunicar en caso de enfermedad del trabajador, y el mantenimiento de una cobertura médica de alta calidad. Es importante destacar que la unidad pudo rechazar con éxito la propuesta de la dirección de crear un sistema de dos niveles que habría tenido un impacto negativo en la atención médica de los empleados.

“Fue un honor y un placer formar parte de un equipo en el que aprendimos mucho unos de los otros y sobre cómo trabajamos, y en el que elaboramos estrategias para obtener el mejor resultado posible”, señaló Paula Moyer, asistente clínica de HealthPartners y delegada que formó parte del comité de negociación.

El personal de HealthPartners negoció durante cinco meses después del vencimiento de su contrato anterior. La Local 12 organizó mítines en 31 ubicaciones, aumentó significativamente la asistencia del equipo de acción contractual (CAT) y presentó múltiples denuncias por prácticas laborales injustas durante el transcurso de la negociación, todo lo cual contribuyó a conseguir un contrato benéfico.

“Cuando piensan en todos estos trabajadores de oficina en todas estas empresas, piensen en que ellos ponen su mejor cara y trabajan para hacer felices a todos los demás mientras intentan averiguar cómo le van a hacer hasta la próxima nómina. Debajo de toda esa amabilidad hay algo muy serio: estamos tratando de averiguar cómo vivir”, dijo Moyer.

“Es el mejor contrato que hemos tenido”, concluyó, “pero aún queda mucho por hacer”.

“No lo hubiéramos conseguido sin la participación activa de los miembros en el proceso”, afirmó Kelsie Morgan, representante de la Local 12. “Tuvimos una gran asistencia a las reuniones [del CAT] y contamos con muchos voluntarios para ejercer como capitanes de huelga. Esto es algo que no habíamos visto en más de una generación”.



Los miembros de la Local 12 que luchan por un contrato justo que proteja su seguro médico y sus derechos de antigüedad realizan un piquete informativo en la sede de HealthPartners en Bloomington, Minnesota, el 26 de noviembre de 2024.



Los miembros del comité de negociación de 5Point Credit Union son los administradores de la Local 66: Jazmine Valcín, de pie, a la izquierda, y Ashley Norma, sentada, y el vicepresidente Cedric Cormier.

El personal de 5Point Credit Union ratifica por unanimidad el nuevo contrato

El personal de 5Point Credit Union, con sede en el sureste de Texas, ratificó por unanimidad un nuevo contrato de tres años. Los empleados de 5Point son miembros de la Local 66 (Región IV) en Groves, Texas.

Además de mejores aumentos salariales (3.6% en el primer año, 3.7% en el segundo y 3.8% en el tercero), el contrato incluye varias mejoras en las condiciones laborales y las prestaciones para aproximadamente 130 miembros en varios lugares de la región.

El contrato mejora la incorporación de nuevos empleados, ofrece mejores condiciones para las licencias por salud mental, introduce mejoras en las políticas de licencias personales y consolida la inclusión de los nuevos puestos creados en su sindicato.

“Los dirigentes estaban muy unidos, al igual que los afiliados”, afirmó Patt Gibbs, representante sénior de OPEIU. “Los afiliados se mostraron unidos a la hora de apoyar a su equipo y escucharles. Los dirigentes de la unión merecen todo el reconocimiento por el excelente trabajo que han realizado para mantener a los miembros informados sobre la negociación”.

Los trabajadores de la ciudad de Vancouver firman un nuevo contrato y recuperan sus beneficios

Los trabajadores de la ciudad de Vancouver, Washington, afiliados a la Local 11 (Región VI), ratificaron un nuevo contrato casi cinco meses después de que expirara el anterior.

El contrato, ratificado en mayo y vigente hasta 2026, cubre a 175 trabajadores municipales, entre los que se incluyen contadores, inspectores de obras, agentes de vigilancia de estacionamiento y representantes de atención al cliente. El contrato fue ratificado con más del 90% de los votos a favor.

En el contrato anterior, los trabajadores eran responsables de aproximadamente el 20% del costo de sus primas de atención médica. En el nuevo contrato, los trabajadores ahora solo son responsables del 5% del costo. El nuevo contrato también reintroduce el pago doble por trabajar en días festivos, una prestación que se redujo a tiempo y medio en contratos anteriores.

“Siempre me habían dicho que cuando se pierde una prestación, nunca se recupera”, afirma Dani Story, representante de atención al cliente. “Esta negociación ha sido una victoria histórica para nosotros, ya que ha corregido gran parte de la terminología de nuestro contrato, que estaba muy descuidada”.

El contrato ofrece a todos los empleados una bonificación por firma, equivalente al 1.25% de su salario base anual y un aumento inmediato del 3% por el costo de la vida. Los trabajadores recibirán otro aumento del 3% el 1 de enero. Otras mejoras incluyen una bonificación de \$1 por hora para los empleados que utilizan un segundo idioma distinto del inglés para realizar su trabajo, una bonificación del 5% para los técnicos de servicios policiales y los empleados de registros policiales a los que se les pide que formen al personal nuevo, y un reparto al 50% de los gastos del estacionamiento municipal para cualquier empleado que trabaje 40 horas semanales en el Ayuntamiento.

Las mejoras del contrato fueron posibles gracias a la capacitación por parte de la Local 11 de un equipo de acción contractual (CAT) compuesto por miembros que ayudaron a orientar la estrategia de la campaña y mantuvieron informados a sus compañeros durante todo el proceso de negociación. Al reunir las firmas de más del 75% de la unidad y organizar una noche de acción, en la que los miembros testificaron en un foro público, pudieron presionar a la ciudad para que atendiera sus demandas y negociara un contrato justo, que fue aprobado por abrumadora mayoría por los miembros.

“Esta es la mejora más impresionante en la redacción del contrato que he visto desde que me incorporé al ayuntamiento”, afirmó T. Michelson, miembro de la Local 11 quien lleva casi una década trabajando para el ayuntamiento. “Es un poderoso recordatorio de que cuando los miembros de la unión dan un paso al frente, se comunican y se involucran activamente, es posible lograr avances significativos en materia de salarios, prestaciones y condiciones laborales”.



Los miembros de la Local 11 se unen a otros miembros de AFSCME Local 307 y Teamsters Local 58 en un foro del ayuntamiento de la ciudad de Vancouver durante su lucha por el contrato.

¡Los estudiantes trabajadores consiguen sus contratos de la unión!

Los trabajadores del comedor del Smith College ratifican su primer contrato con la Local 153

Tras una votación de 66 a 1 a favor de la unión en febrero de 2024, los trabajadores del comedor estudiantil del Smith College de Northampton, Massachusetts, ratificaron este verano su primer contrato colectivo. Los estudiantes están representados por la Local 153 (Región II) de Nueva York.



Trabajadores del comedor estudiantil del Smith College.

El contrato, por tres años, incluye aumentos salariales, descansos garantizados, capacitación remunerada y medidas de seguridad; todas ellas prioridades que impulsaron a los estudiantes trabajadores de esta universidad privada a empezar a organizarse para formar una unión en otoño de 2023. El contrato cubre a 350 estudiantes trabajadores de los comedores de la universidad. “Este primer contrato envía un mensaje contundente a los estudiantes trabajadores de todo el país: la organización funciona y, con solidaridad y una representación competente, es posible un cambio duradero”, declaró el sindicato United Smith Student Workers (USSW) en un comunicado a The Shoestring, una publicación independiente que cubre el oeste de Massachusetts. “Este proceso me ha demostrado que mis compañeros de trabajo y yo podemos tomar medidas para cambiar lo que nos pagan y la forma en que nos tratan en el trabajo”, declaró Raia Gutman, miembro del comité de negociación y estudiante de último curso de la universidad, a The Shoestring. “Es inspirador ver cómo se produce ese cambio”. Poco después de que los trabajadores del comedor estudiantil lograran su unión en febrero de 2024, se les unieron los bibliotecarios de la universidad, quienes votaron unánimemente un mes después para formar una unión con la Local 153. La negociación de su primer contrato continúa.

Los asesores de vivienda de Reed College ratifican su primer contrato con la Local 11

Los asesores de vivienda estudiantil (HA) de Reed College, en Portland, Oregón, ratificaron su primer contrato colectivo el 20 de mayo, días antes de que su unión tuviera previsto hacer un piquete en la graduación de la universidad. El 95% del sindicato votó a favor de la ratificación del acuerdo.

La unidad de 44 HA negoció un contrato de dos años que aborda muchas de las prioridades que les llevaron a votar a favor de unirse a la Local 11 (Región VI) en octubre de 2023. Gracias a su contrato, los HA ahora recibirán una remuneración por la capacitación obligatoria que se imparte cada año antes del semestre de otoño, lo que supondrá un aumento de la remuneración de unos \$1,300. Los asesores de vivienda, que en otras universidades suelen denominarse “asistentes residentes”, planifican eventos sociales, median en las disputas entre residentes y se ocupan de las cuestiones de seguridad de los estudiantes residentes en la universidad privada. A cambio, los HA reciben una asignación anual que cubre la mayor parte de los gastos de vivienda y comidas durante el año académico. De acuerdo al contrato, los HA ahora pueden optar por no participar en el plan de comidas y seguir recibiendo el estipendio completo, cuyo valor se estima en unos \$8,050 durante el curso 2025-26, lo que proporciona una flexibilidad muy necesaria a los miembros. Los asesores de vivienda de Reed empezaron a organizarse después de que la universidad aumentara su carga de trabajo con rondas de seguridad adicionales, sin recibir un pago extra. “Tener vivienda es una de las principales razones por las que soy HA, pero se nos sigue cobrando por la vivienda como a cualquier otro estudiante que vive en el campus”, afirmó Eli Rall, estudiante de último curso en Reed College y miembro del equipo de negociación de la unión, en un comunicado de prensa de la Local 11.

“Con nuestro nuevo contrato, puedo renunciar al plan de comidas de la universidad y quedarme con el dinero para comer donde yo quiera. Esta victoria es algo que me ayuda a compensar las rondas adicionales que ahora tengo que hacer durante todo el año”, dijo Rall. Otros puntos destacados incluyen: la recontratación automática entre años académicos; vivienda garantizado durante las vacaciones de invierno; protecciones contra el despido injustificado de estudiantes trabajadores; y la creación de un comité obrero-patronal, que se reunirá dos veces por semestre y una vez durante el verano, lo que les dará a los asistentes de vivienda mayor participación en las decisiones que afecten sus empleos. La presidenta de la Local 11, Karyn Morrison, fue la principal negociadora. “El contrato es sumamente importante para nosotros, como unión, para el futuro”, dijo Howard Bell, director ejecutivo y secretario-tesorero de la Local 11. “Estos estudiantes se graduarán, seguirán sus carreras profesionales y contarán con las habilidades organizativas y las herramientas necesarias para organizarse en el futuro”. Bell manifestó que los contratos de los estudiantes trabajadores negociados por la Local 153 en Nueva York son contratos modelo que la Local 11 consultó durante las negociaciones con Reed. “Ahora esos grupos pueden utilizar nuestro contrato como modelo”, afirmó.



Los asesores de vivienda de Reed College realizaron una manifestación en octubre de 2024.

‘U es de Unión’: la organización sin ánimo de lucro detrás de Plaza Sésamo se organiza

Artistas, recaudadores de fondos, expertos en la niñez y otros miembros del personal votaron 55 a 19 a favor de formar un sindicato con la Local 153 (Región II) en Nueva York en medio de despidos e incertidumbre fiscal.

En diciembre de 2024, HBO anunció que su importante acuerdo de distribución con Plaza Sésamo, el programa infantil de larga trayectoria, llegaba a su fin. El presidente Donald Trump retiró entonces el financiamiento federal del Servicio Público de Radiodifusión (Public Broadcasting Service, PBS). Ante la incertidumbre provocada por los recortes presupuestarios, más de 200 trabajadores de Sesame Workshop, la empresa matriz de Plaza Sésamo, anunciaron el 4 de marzo su intención de formar una unión con la Local 153, solicitando el reconocimiento voluntario. Al día siguiente, la dirección de Sesame anunció más de 100 despidos, alegando problemas de fondos. Sesame Workshop, una organización sin ánimo de lucro que crea medios y recursos educativos para niños de todo el mundo, desplegó muchas de las tácticas a las que se enfrentan los trabajadores que intentan organizarse: correos electrónicos antisindicales, retrasos en las negociaciones sobre quién debe incluirse en la unidad de negociación y, finalmente, impugnación en el último momento del derecho de voto de los trabajadores. A pesar del revés, los trabajadores votaron en mayo a favor de formar una unión con la Local 153.

Los medios de comunicación de todo el país cubrieron la victoria de la unión de trabajadores de Sesame, entre ellos The Nation, The Guardian, NPR, Teen Vogue, Slate Magazine y otros. “Los trabajadores de Sesame están profundamente comprometidos con hacer las cosas con amabilidad y justicia”, declaró Phoebe Gilpin, directora sénior de aprendizaje formal del Workshop, a The Nation. “Estos son los mismos valores que llevan a Plaza Sésamo a los hogares de muchas personas. Y no veíamos coherencia en eso en nuestro propio lugar de trabajo”. El financiamiento federal del programa sigue en el aire, pero las presiones financieras sobre la organización sin ánimo de lucro se aliviaron cuando Sesame Workshop anunció en mayo que había encontrado un nuevo socio de distribución, Netflix, para su programa. “Las razones por las que nos organizamos no tenían que ver específicamente con estos despidos, pero estos despidos realmente pusieron de manifiesto la importancia de la organización”, declaró Gilpin a The Nation. La OPEIU recibió el Premio Eleanor Roosevelt de Derechos Humanos 2025 del Fondo Educativo Jobs with Justice por sus esfuerzos de organización en Sesame Workshop. “Nuestra unión y este premio son una prueba del impacto que se puede lograr cuando nos preocupamos por nuestra comunidad, atendemos nuestras necesidades y nos apoyamos mutuamente para ser más inteligentes, más fuertes y más amables juntos”, afirmó Sarah Beck-Hill, gerente sénior de Sesame Workshop.



Los empleados de Sesame Workshop se manifiestan en la sede de la organización en la ciudad de Nueva York después de pedir al empleador que reconozca voluntariamente a su unión.

El personal del Allegheny Reproductive Health Center se une a la Local 98



Los miembros del comité organizador del sindicato del Allegheny Reproductive Health Center (ARHC) el día de las elecciones son, de izquierda a derecha, en la fila de atrás, Wren Thompson, Monet Murphy, Katherine Yoho, Noah Thompson, Ben Nigrosh, Colby Bell, y en la fila de adelante, Raven Kirksey y Emily Quinn.

Los trabajadores del Centro de Salud Reproductiva de Allegheny (ARHC) votaron 9-1 a favor de unirse a la Local 98 (Región VII) en Cincinnati, Ohio. Los miembros de la unión del ARHC prestan un apoyo fundamental a los pacientes y proveedores del centro médico, incluyendo trabajos de laboratorio, tareas administrativas y asistencia a los pacientes antes, durante y después de las operaciones. El centro de salud, con sede en Pittsburgh, ofrece servicios de salud reproductiva desde 1975. La idea de crear una unión surgió tras la sentencia Dobbs contra Jackson Women’s Health Organization, un fallo de la Suprema Corte de 2022 que eliminó el derecho constitucional al aborto, anulando las sentencias Roe contra Wade y Planned Parenthood contra Casey. La sentencia Dobbs aumentó la carga de pacientes del centro, ya que pacientes de estados antiabortistas acudieron en masa a Pittsburgh para recibir atención reproductiva, según la Local 98. A principios de este año, ARHC instituyó nuevos cambios en la política, recortó las horas de los trabajadores y eliminó un puesto del personal con la expectativa de que el personal cubriera el vacío a pesar de que no hubiera cambios en el salario. “Realizamos una labor médica para salvar vidas”, declaró Noah Thompson, técnica de observación en el centro desde hace casi cinco años y miembro del comité organizador de la unión antes de unirse al comité de negociación. “Queremos asegurarnos de que podemos centrarnos en que nuestros pacientes reciban la atención segura y estable que se merecen, sin estar abrumados con tareas diversas”. Las negociaciones, que iniciaron en agosto, continúan en medio de despidos adicionales.

CONDUZCA AHORRANDO UNIONPLUS EN LA RENTA DE UN AUTO



¡Aproveche descuentos exclusivos!

Aproveche al máximo su experiencia de la renta de un auto en nueve empresas nacionales de renta de autos con Union Plus.



Más información en
unionplus.org



Convención de la LCLAA: solo la unidad puede detener los ataques contra los trabajadores

Solo la unidad masiva puede combatir con éxito los ataques de las empresas y el gobierno contra los trabajadores latinos, declararon los delegados de la convención del Consejo Laboral para el Avance Latinoamericano (Labor Council for Latin American Advancement, LCLAA).

LCLAA, el grupo de la AFL-CIO que representa a 2 millones de miembros latinos, salió de su Convención Nacional de Miembros este verano en Atlanta decidido a luchar permanentemente por ese objetivo.

“Abordamos el urgente problema del perfil racial ilegal y el trato inhumano que reciben los inmigrantes por parte del Servicio de Inmigración y Control de Aduanas de los Estados Unidos (Immigration and Customs Enforcement, ICE) en nuestras comunidades”, sostuvo Lupe Valles, presidenta y directora comercial de la Local 174 (Región V) y vicepresidenta de la OPEIU, que es miembro de la Junta Ejecutiva de la LCLAA. “Se aprobaron muchas resoluciones en apoyo al trato humanitario en los centros de detención y la protección de los trabajadores latinos. Me complace haber podido ofrecer talleres sobre la construcción de una unión inclusiva”. Valles forma parte de los comités de Mujeres, Constitución y LGBTQIA+ de la LCLAA, en cada uno de los cuales desempeña un papel importante en la elaboración de las políticas de la organización.

La presidenta de la LCLAA, Evelyn DeJesus, dijo a los delegados que todo el país se enfrenta a “un momento de urgencia”, señalando que “nuestros derechos están en peligro, nuestra dignidad se ve amenazada, pero nosotros decimos ‘¡Cuando vienen por uno, vienen por todos!’”

“Tender puentes, proteger nuestro legado, romper barreras, no es solo un eslogan, sino nuestra misión, nuestro movimiento, nuestra determinación colectiva de fortalecer el movimiento sindical en todo el país”, continuó DeJesus.

Los trabajadores latinoamericanos constituyen un segmento importante y creciente tanto de la AFL-CIO como del mundo laboral estadounidense en general. Actualmente son el grupo más numeroso de personas de color en Estados Unidos, y son uno de los más explotados, tanto por el gobierno como por los jefes corporativos codiciosos y a menudo racistas, señaló el LCLAA durante la convención. Los datos sobre salarios, que revelan la desigualdad salarial por el mismo trabajo, lo dicen todo: Los latinos ocupan el último lugar.

Para respaldar estas palabras con acciones concretas, la convención ofreció una plataforma para la búsqueda de soluciones mediante talleres, paneles y sesiones estratégicas centradas en la defensa de los derechos laborales, la protección de las comunidades inmigrantes, el avance de la equidad y la justicia, y el fortalecimiento del liderazgo latino.

“Como representante de OPEIU, es importante que sigamos solidarizándonos con los trabajadores latinos que forman parte de nuestra fuerza laboral”, dijo Valles. “Si bien muchos de nosotros tenemos el privilegio de haber nacido en Estados Unidos, hay quienes vinieron a este país en busca de una vida mejor y constituyen una parte importante de la fuerza laboral. Hoy son las comunidades latinas las que están siendo atacadas. Después, seremos todos los demás si no los apoyamos como trabajadores. Si no los apoyamos y desaparecen, ¿quién nos apoyará cuando vengán por el resto de la fuerza laboral sindicalizada?”

Press Associates Union News Service contribuyó a la elaboración de este reportaje.



Los representantes de OPEIU en la Convención Nacional de Miembros de LCLAA en Atlanta son, de izquierda a derecha, el organizador de la Local 8, Omar Cuevas Vega; la vicepresidenta de OPEIU y presidenta y gerente comercial de la Local 174, Lupe Valles, y el secretario-tesorero Richard Rosen; la miembro de la Junta Ejecutiva de la Local 153 y delegada Danette Torres; la miembro de la Junta Ejecutiva de la Local 8, Yesenia Colvin, y la organizadora Nallely Flores.

OPEIU CONNECT

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

Felices fiestas les desea OPEIU

¡OPEIU les desea a usted y a su familia las
más felices fiestas y lo mejor para gozar
de un saludable y próspero año nuevo!

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



opeiu.org

80OPEIU

1945-2025