

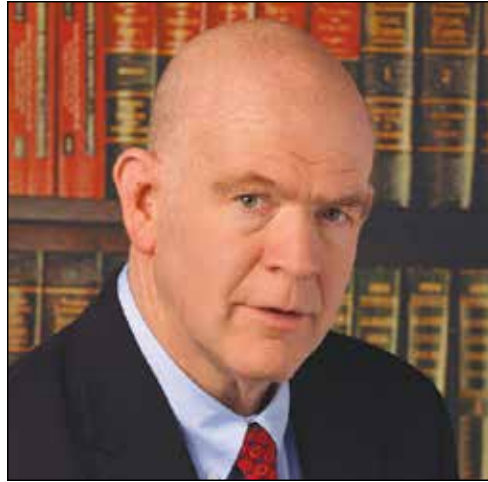
OPEIU CONNECT

Edición N.º 555, Invierno 2023/2024



**¡Juntos somos
más fuertes!**

**Los trabajadores de la salud de Kaiser se
mantienen unidos y logran un histórico contrato**



Tiempos apasionantes para los jóvenes trabajadores

Por Richard Lanigan
Presidente

Los estadounidenses están aceptando las uniones ahora más que en ningún otro momento en más de sesenta años. Los planteles universitarios, donde gran número de empleados están integrándose en uniones, podrían ser el mejor indicador del cambio de perspectiva.

La Junta Nacional de Relaciones Laborales ahora considera a los trabajadores de planteles universitarios de forma muy diferente de como los veía en el pasado. Ahora, los estudiantes graduados, los docentes adjuntos y los asistentes residentes son considerados empleados conforme a la Ley nacional de relaciones laborales. Si bien tradicionalmente los estudiantes universitarios no entraban en las uniones, los tiempos están cambiando.

La Unión Internacional de Empleados de Oficina y Profesionales (OPEIU) y otras uniones han representado a gente que trabaja en planteles universitarios desde hace casi cincuenta años. Estamos sumamente emocionados de organizarlos en los planteles universitarios pues sabemos que eso refuerza el poder de negociación de los miembros empleados en los planteles. A medida que los estudiantes se gradúan y se incorporan en la fuerza de trabajo, llevan consigo la educación y la experiencia positiva de las uniones. Hasta hace poco tiempo, una de tales ocupaciones ubicadas en el plantel –los asistentes residentes, también llamados consejeros residentes– no tenían el derecho de formar uniones.

Pero en universidades como Wesleyan, Tufts, Barnard, Fordham, Rensselaer Polytechnic y la Universidad de Pennsylvania, los asistentes residentes se han incorporado en uniones; y específicamente en la unión de ustedes, OPEIU. Los asistentes residentes están formando uniones por todo el país, como han informado The Wall Street Journal, The Boston Chronicle y otras importantes publicaciones regionales y nacionales.

¿Por qué esta gente está ingresando en uniones? La respuesta breve es que, al igual que en muchos otros sectores en todo el país,

quieren un mejor resultado de su trabajo. En casi todas las ocupaciones, la gente está descubriendo que las cartas están arregladas en su contra en su lugar de trabajo.

A medida que la unión se ha comprometido con más gente que trabaja como asistente residente, ha escuchado las historias de responsabilidad, desde lidiar con padres ansiosos, quejas por ruido, falta de agua caliente y llamadas en medio de la noche de estudiantes que se quedaron afuera de su dormitorio, hasta cuestiones más graves como estudiantes de primer año que no se han aclimatado a la vida fuera de casa, compañeros de cuarto que tienen sobredosis y disputas entre compañeros de cuarto o parejas románticas. Y la lista continúa.

A cambio de este trabajo, el asistente residente recibe habitación y alimentos “gratuitos”. Aunque los asistentes reciben alojamiento y comidas, en el complicado laberinto que es el financiamiento de los estudios universitarios –donde un año de colegiatura, habitación y alimentos está

en el rango de los \$80,000 y los asesores de ayuda financiera tienen títulos de maestría– las cosas no son tan sencillas como recibir alojamiento y comidas gratis. Por ejemplo, después de que el estudiante presenta su solicitud a la escuela, se le puede ofrecer, si cubre los requisitos, una beca “por necesidad” del 100% de la colegiatura, el alojamiento y las comidas. En muchos casos, este compromiso de la escuela es lo que influye en el estudiante para inscribirse en una escuela en particular. Lo que es más, muchas veces, la escuela condiciona esa ayuda financiera a que el estudiante se comprometa a ser el asistente residente.

En ocasiones, después de ser asistente residente, el estudiante recibe el estado de cuenta financiero de la escuela. Lo que observan es que la beca por necesidad de \$80,000, que fue lo que los llevó a inscribirse en esa escuela, se reduce en el valor atribuido al alojamiento y comidas –en muchos casos entre \$14,000 y \$17,000 al año– y el asistente residente no recibe una compensación real en salario por su trabajo.

A estas alturas, ustedes se estarán preguntando si esta gente está trabajando gratis. A veces, eso es lo que parece.

Al integrarse en nuestra unión, esos estudiantes ahora están negociando con sus patrones universitarios. Algunos han tenido que irse a la huelga para cambiar su lugar de trabajo. Gracias a que están en la unión, los nuevos contratos sindicales establecen asignaciones de alimentos y estipendios semanales, beneficios que no disfrutaban antes. Lo que es importante es que los asistentes residentes han adoptado

Estamos sumamente emocionados de organizarlos en los planteles universitarios pues sabemos que... a medida que los estudiantes se gradúan y se incorporan en la fuerza de trabajo, llevan consigo la educación y la experiencia positiva de las uniones.

fuertemente los valores sindicales y demostrado que entienden la importancia de tener una unión y una voz en el empleo. Así, votaron arrolladoramente en favor de las uniones en todas las recientes elecciones universitarias de OPEIU.

Éstos son tiempos apasionantes para los trabajadores en muchas ocupaciones.

El estado de nuestras uniones es fuerte

La popularidad de las uniones está muy alta entre los votantes estadounidenses. En encuestas recientes se ha notado que un 88% de trabajadores jóvenes de menos de 30 años tienen una opinión favorable de las uniones, lo cual es algo que rompe el récord.

Con este grado de apoyo sin precedentes, los trabajadores sindicalizados –como los de OPEIU– están preparados para organizarse como nunca antes, pidiéndoles cuentas a las grandes corporaciones y restableciendo la promesa de Estados Unidos a las familias de todos los trabajadores.

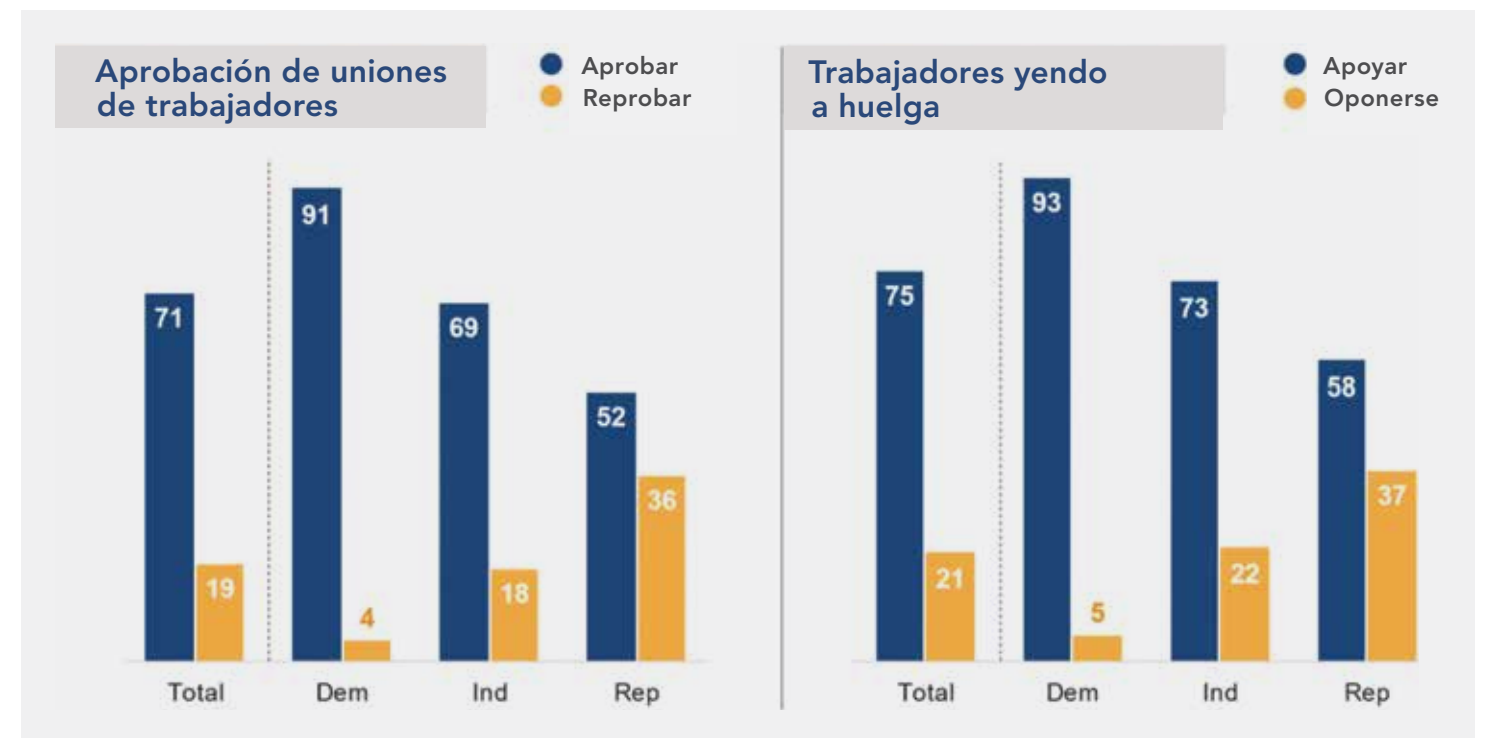
La abrumadora mayoría de los votantes apoya a las uniones, de acuerdo con una encuesta encargada en agosto por AFL-CIO. Setenta por ciento de los votantes aprueba las uniones de trabajadores, reveló la encuesta, y ese apoyo trasciende las divisiones de partido. La mayoría de los demócratas (91%), de los independientes (69%) y de los republicanos (52%) reportó una opinión favorable sobre las uniones.

Las cifras fueron aun más contundentes cuando se les preguntó a los entrevistados sobre las huelgas. Setenta y cinco por ciento de los participantes, sin importar su afiliación partidaria, apoya que “los trabajadores vayan a la huelga para negociar mejores salarios, beneficios y condiciones de trabajo”. Los demócratas (93%), los independientes (73%) y los republicanos (58%) reportó una opinión favorable sobre las huelgas.

La encuesta también identificó áreas de preocupación para la gente trabajadora. A los estadounidenses les preocupa que las compañías de tecnología pongan sus ganancias por encima del bienestar de la gente en la implementación de la inteligencia artificial (IA), y el 70% expresó su preocupación de que la IA desplace trabajadores. Las mujeres que trabajan están preocupadas especialmente dada la posibilidad de que la IA exacerbe la desigualdad en el empleo.

La encuesta, realizada por GBAO, sondeó a 1,200 votantes registrados, mientras miles de trabajadores en todo el país estaban en huelga convirtiéndose en noticia, entre ellos miles de miembros de OPEIU.

“La gente está reconociendo la fuerza que surge al agruparse en una unión”, declaró Richard Lanigan, presidente de OPEIU. “OPEIU está comprometida a llevar esa fuerza a todos los trabajadores, organizándolos en nuevas y emocionantes industrias”.



FUENTE: GBAO PARA AFL-CIO

EN ESTE NÚMERO



En portada: Después de una histórica huelga de tres días, trabajadores de salud de Kaiser Permanente –entre ellos miles de miembros de OPEIU– consiguieron un nuevo acuerdo que considera aumentos de sueldo sin precedentes y da pasos enormes para abordar la crisis de personal en establecimientos de todo el país. Lea acerca del acuerdo en la nota de portada de la página 10.



¡Felicitaciones a los ganadores de las becas de OPEIU! 6



Reportaje de portada: Más de 85,000 trabajadores de salud de Kaiser Permanente, entre ellos miles de miembros de OPEIU, ganaron un histórico contrato. 10



Enfoque de los delegados: Ser delegado en un estado con “derecho al trabajo” 13



Gemma Moran, de la Local 106, pasó su vida alimentando a quienes lo necesitaban. 19

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



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 sólo 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



¡Manténgase en contacto!

Manténgase al tanto de las noticias que le interesan sobre su unión, así como sobre los beneficios gratuitos de la membresía, como becas, reducción de deuda estudiantil y protección contra el robo de identidad.

¡NO SE LO PIERDA!
Inscríbese para recibir mensajes de texto de OPEIU.
Envíe **OPEIU** al 844-240-4114.

Podrían aplicarse tarifas por mensajes y datos. Puede cancelar su participación en los SMS de OPEIU en cualquier momento. Para cancelar, envíe “STOP” al 844-240-4114. Después de que usted envíe “STOP”, OPEIU responderá con otro mensaje para confirmar que se ha cancelado la suscripción. Una vez que haya cancelado, ya no recibirá mensajes de texto de OPEIU.

Desde 1978, el pago de los directores generales ha aumentado en 1,200%

Mientras la contraprestación de los principales directores de empresa se disparó en 1,209% en los últimos 40 años, el pago típico de los trabajadores se elevó solamente 15.3% en el mismo periodo, reveló un reciente reporte del Instituto de Política Económica (EPI).

El reporte del EPI, dado a conocer en septiembre, examina el aumento a largo plazo del pago de los directores en relación con la de los trabajadores. Los hallazgos del EPI ilustran que los súper ricos han colaborado para incrementar su pago a expensas de la gente trabajadora.

Esos resultados son importantes. La alta relación de pago significaría que las “empresas sufren de la mentalidad de ‘todo para el ganador’, con la que los ejecutivos se llevan la parte del león en las contraprestaciones. Una relación baja indicaría que las empresas se dedican a crear puestos bien pagados y a invertir en sus trabajadores por la salud a largo plazo de la empresa”, explicó la AFL-CIO sobre esos resultados.

El reporte examinó el periodo de 1978 a 2022. El pago de los ejecutivos se redujo ligeramente en 2022, observa el reporte, pues a la mayoría de los directores se les pagó en acciones. Sin embargo, a pesar de las bajas del mercado, los 350 principales directores se llevan a casa 344 veces lo que gana un trabajo promedio.

El reporte anual de la AFL-CIO, CEO Paywatch, se hizo eco de los resultados del EPI. Su investigación, que puede encontrarse en aflcio.org/paywatch o escaneando el código QR, muestra que en 2022, los salarios por hora de los trabajadores cayeron por debajo de la inflación por segundo año consecutivo. El director promedio de las empresas S&P 500 ganó \$16.7 millones en 2022, el segundo nivel más alto que se haya registrado.

El reporte también destaca que las corporaciones están implementando inteligencia artificial en su negociación, con la posibilidad de que haya una enorme pérdida de empleos y se incremente la desigualdad de ingresos, actualmente ya significativa. Para proteger nuestros empleos, nuestros derechos y nuestro futuro, los trabajadores debemos señalar el camino. Las uniones ayudan a cerrar la brecha y pueden negociar cómo se habrá de utilizar la inteligencia artificial.

Los directores ganan 344 veces lo que un trabajador promedio.

Relación de contraprestación entre directores y trabajadores, 1965-2022



Notas: La contraprestación anual promedio de los directores es la de las 350 empresas estadounidenses más grandes por volumen de ventas. La contraprestación típica de los trabajadores se refiere a la contraprestación anual promedio (sueldo y beneficios de trabajadores de tiempo completo en todo el año) de trabajadores de producción y puestos no de supervisión en los sectores en que operan esas 350 empresas.

Fuente: Análisis del autor de datos de la base de datos ExecuComp de Compustat, de la serie de Estadísticas Actuales de Empleo de la Oficina de Estadísticas Laborales y de tablas NIPA de la Oficina de Análisis Económico.

Economic Policy Institute

Adaptado de la figura A en Josh Bivens y Jori Kandra, “El pago de los directores se redujo ligeramente en 2022, Pero se ha disparado en 1,209.2% desde 1978 en relación con el aumento de 15.3% en el pago del trabajador promedio”, del Instituto de Política Económica, septiembre de 2023.



Escanee para leer el reporte CEO Paywatch de la AFL-CIO.

¡Felicitaciones a los ganadores de las becas de OPEIU!

¡Felicitaciones a los beneficiarios de las becas de OPEIU 2023! La OPEIU otorga anualmente muchas becas para promover la educación de los miembros y su familia. Se alienta a todos a solicitarlas.

Entre las oportunidades de beca está la beca en memoria de Howard Coughlin, que otorga hasta 12 becas de tiempo completo de hasta \$6,500 cada una y hasta ocho becas de medio tiempo de hasta \$2,650. Está disponible para los miembros de OPEIU, miembros asociados y sus dependientes.

La Beca de Estudios Laborales John Kelly otorga hasta ocho becas de \$3,250 a miembros que cursen estudios laborales, relaciones industriales o liderazgo y administración sindical.

Beca en memoria de Howard Coughlin: Ganadores de tiempo completo



Ryan Milne
DAG 2007A
Región I



Emylee Gellar
Local 6
Región II



Joseph Hayes
Local 153
Región II



Eliot Weizman
Local 100
Región III



Anthony Maestas
Local 251
Región IV



Samantha Ouk
Local 30
Región V



Benjamin Vu
Local 537
Región VI



Jordan Sands
Local 11
Región VI



Hailey Rademacher
Local 39
Región VII



Hannah Hayes
Local 459
Región VII



Dyannah Vallesteros
Local 50
Región VIII



Escanee el código QR para conocer las oportunidades de beca OPEIU o visite opeiu.org y haga clic en la pestaña Recursos para miembros. También puede encontrar información de beneficios para miembros en la app de OPEIU, que puede descargar gratis para iPhone en App Store y para dispositivos Android en Google Play buscando **OPEIU**.

Beca en memoria de Howard Coughlin: Ganadores de medio tiempo



Jennifer Grimes
Local 2
Región II



Juanice Johnson
Local 4873
Región III

Sydney Malone
Local 109
Región V
Sin foto



Rachel Dear
Local 512
Región VII

Beca de estudios laborales John Kelly



Ranjee Rajkumar
Local 153
Región II



Danielle Hirano
Local 8
Región VI

Las solicitudes para las becas de 2024 se publicarán en enero en opeiu.org.

Familiares de miembros de OPEIU ganan becas Union Plus

Cinco familiares de miembros de OPEIU están entre los 205 estudiantes que representan a 41 uniones a los cuales se les otorgaron \$200,000 en becas Union Plus en 2023 para asistir a universidades, colegios o escuelas vocacionales o técnicas.

A **Madeline Rose Baumann**, cuya madre, Samantha Connolly, se retiró recientemente como miembro de la Local 2 (Región II), se le otorgó una beca por \$2,000. Baumann, de Silver Spring, Maryland, piensa estudiar kinesiología, o ciencia del ejercicio, en la Universidad de Michigan, en Penn State o en la Universidad de Carolina del Sur. Ella quiere ser fisioterapeuta y espera trabajar con comunidades marginadas.



Madeline Rose Baumann

Baumann es instructora clínica en Montgomery County Lacrosse, organización que lleva el deporte a comunidades de bajos ingresos mediante clínicas y equipo gratuitos. Ella está especialmente agradecida por los beneficios médicos otorgados a su familia gracias a la membresía en OPEIU de su madre, cuando su padre venció al cáncer. “Mi familia estará eternamente agradecida por la atención médica aportada por la unión, gracias a lo cual pudimos apoyar a mi papá sin preocuparnos por las finanzas todo el tiempo”, señaló Baumann.

A las hermanas **Hamel y Nuhamin Haile**, cuya madre, Samrawit Tekle, es miembro de la Local 2, se les otorgó una beca de \$525 por persona.

Hamel es estudiante de ciencias políticas y salud comunitaria en la Universidad Tufts y espera graduarse en mayo de 2025. En el año académico de 2023-2024, estudiando en el extranjero, en el departamento de ciencias políticas del Colegio Universitario de Londres

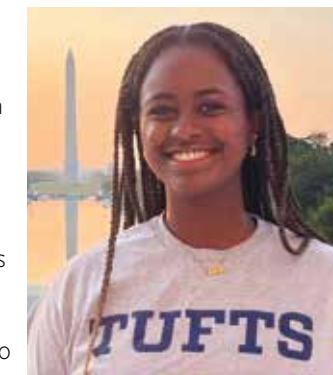
y, en primavera, con un programa de salud comunitaria, en Buenos Aires, Argentina. Espera ser admitida en el programa de titulación doble de doctorado en derecho y maestría en salud pública de la Escuela de Medicina de Tufts.

Nuhamin va a estudiar neurología en Tufts y espera participar en los programas de investigación de esa universidad. El verano pasado, fue voluntaria en el Hospital especializado Tikur Anbessa, en combinación con el Colegio Universitario de Ciencias



Hamel Haile

de la salud de Adís Abeba, Etiopía. Ella aprendió el valor de la membresía en OPEIU de su madre farmacéutica cuando un cambio en la administración produjo un difícil ambiente de trabajo. “OPEIU negoció con la administración a nombre [de mi madre] y abogó por mejores condiciones de trabajo”, explicó Nuhamin. “Gracias a los amplios recursos aportados por OPEIU, ella pudo ajustarse con un nuevo jefe, en otro lugar, donde ahora está floreciendo como farmacéutica”.



Nuhamin Haile



Jasmine Katherine Peck



Trinity Vang

También se les otorgaron becas por \$500 a **Jasmine Katherine Peck**, cuya madre, Cindy Passow, es miembro de la Local 9 (Región VII) y a **Trinity Vang**, cuya madre, Mai Yang, fue miembro de la Local 39 (Región VII).

El Programa de Becas Union Plus concede becas con base en logros académicos sobresalientes, carácter personal, necesidades financieras y compromiso con los valores del trabajo organizado. Las becas Union Plus se otorgan a estudiantes que asistan a un colegio de dos o cuatro años, a una escuela de posgrado o a una escuela técnica o vocacional reconocida.



Ya están disponibles las solicitudes para las becas Union Plus de 2024. La fecha límite es el 31 de enero de 2024. Visite unionplus.org/scholarship o escanee el código QR si desea una solicitud y ver si tiene derecho a los beneficios.

El historial en favor de los trabajadores de Joe Biden le vale el apoyo de OPEIU para su reelección

OPEIU apoya a Joseph R. Biden Jr. en su reelección como presidente de los Estados Unidos. OPEIU llevó a cabo una encuesta entre todos los miembros de la unión para determinar en forma democrática a quién endosaba y Biden recibió el mayor apoyo.



OPEIU endosa a Joe Biden en su reelección. El proceso de apoyo se orientó mediante un sondeo de los miembros de OPEIU.

“Nuestro sondeo indica que los miembros de OPEIU saben que Biden es el presidente más favorable a los trabajadores en nuestra vida”, afirmó el presidente Richard Lanigan. “El historial de Biden como presidente en los últimos tres años demuestra claramente que él entiende y prioriza las necesidades de las familias trabajadoras.

Una y otra vez, Biden les ha cumplido a las familias trabajadoras, desde hacer inversiones históricas en buenos empleos y reconstruir la infraestructura del país, hasta lanzar iniciativas en OSHA para mejorar la seguridad en los centros de trabajo y reforzar el derecho de los trabajadores a organizarse”, continuó Lanigan.

Los miembros de OPEIU nos dijeron que quieren que continúe el progreso logrado por la administración Biden-Harris a favor del pueblo trabajador. OPEIU está comprometida con el avance de los intereses de sus miembros para reconstruir a la clase media, luchar por justicia e igualdad racial, y proteger el derecho de los trabajadores de afiliarse a uniones y a las negociaciones colectivas de contratos de trabajo. Juntos podemos mejorar la economía y ofrecerles oportunidades a todos, no sólo a los ricos. El historial de Biden y el de quien podría ser su rival, Donald Trump, muestran que Biden es el único candidato que sostiene esos valores y esa visión del futuro de los Estados Unidos.

Los endosos presidenciales se determinan por mayoría de votos de la Junta Ejecutiva de OPEIU, formada por vicepresidentes que representan a todas las regiones de los Estados Unidos, después de una cuidadosa consideración de la posición de los candidatos respecto de temas clave de importancia para los miembros de OPEIU. Desde 2020, OPEIU ha seguido un proceso impulsado por sus miembros para orientar los endosos presidenciales. Este año, el mayor número de encuestados apoyó a Biden por encima de otros candidatos declarados.

OPEIU apoyó a Biden en la elección de 2020, pensando que pondría a los trabajadores primero. El primer mandato de Biden ha demostrado que ese endoso estuvo bien colocado.

“Nuestro sondeo indica que los miembros de OPEIU saben que Biden es el presidente más favorable a los trabajadores en nuestra vida”.

Richard Lanigan,
presidente de OPEIU

El historial es claro

En cuestiones que le importan a la gente trabajadora, los dos presuntos candidatos no podrían estar más alejados en términos de políticas y administración.

TEMAS	BIDEN	TRUMP
JUNTA NACIONAL DE RELACIONES LABORALES	Los funcionarios designados han reforzado los derechos de los trabajadores, eliminado obstáculos ¹ y facilitado que los trabajadores formen uniones ²	Los funcionarios designados facilitaron que las empresas hicieran cambios unilaterales, ³ redujeron el deber de las empresas de proporcionar información ⁴ y limitaron el derecho de los trabajadores a portar la insignia de la unión en el trabajo ⁵
AUMENTO DEL SALARIO MÍNIMO	Apoya aumentar el salario mínimo federal a \$15/hora ⁶ y ha tomado medidas para implementar un salario mínimo de \$15/hora para todos los contratistas federales	Se opone a aumentar el salario mínimo federal por encima de \$7.25/hora
LEY DE PROTECCIÓN AL DERECHO A ORGANIZARSE (PRO)	Se comprometió a promulgar la ley PRO y ha presionado al Congreso para que se la envíe a firma	Se comprometió a vetar la ley PRO si ésta llega a su escritorio ⁷
HACER QUE LOS RICOS PAGUEN LO QUE SEA JUSTO	Apoya impuestos más altos para los súper ricos para financiar programas esenciales, como Medicare ⁸	Promulgó una ley fiscal por \$1,900 billones en favor de las corporaciones y los súper ricos, desplazando la carga hacia los trabajadores ⁹
OSHA	Lanzó iniciativas en OSHA para mejorar la seguridad en el lugar de trabajo y proteger a millones de trabajadores que sufren de agotamiento por calor ¹⁰	Redujo el número de inspectores federales de seguridad en centros de trabajo a su nivel más bajo en la historia ¹¹

¹ La Junta Nacional de Relaciones laborales emite su fallo definitivo para restablecer procedimientos justos y eficientes en las elecciones sindicales, Junta Nacional de Relaciones Laborales (nrlb.gov)

² La junta emite su decisión y anuncia un nuevo marco de trabajo para los procedimientos de representación sindical, Junta Nacional de Relaciones Laborales (nrlb.gov); La NLRB despeja el camino para que los trabajadores se sindicalicen sin elecciones formales (reuters.com).

³ MV Transportation Inc., 368 NLRB No. 66 (Sep. 10, 2019)

⁴ Palace Station Hotel and Casino, 368 NLRB No. 148 (Dic. 16, 2019)

⁵ Walmart Stores, Inc., 368 NLRB No. 146 (Dic. 16, 2019)

⁶ HOJA DE DATOS: Antecedentes de las observaciones del presidente Biden sobre la economía en su primer discurso sobre el estado de la Unión (whitehouse.gov); HOJA DE DATOS: El presidente Biden anuncia nuevas medidas para proteger a los trabajadores y las comunidades del calor extremo (whitehouse.gov)

⁷ Trump está tratando de embaucar a los trabajadores sindicalizados; no lo va a lograr (thehill.com)

⁸ Biden pide un impuesto a la fortuna para ampliar el financiamiento de Medicare (cnbc.com)

⁹ La Ley de reducción de impuestos y empleos dos años después: Las corporaciones, no los trabajadores, son los grandes ganadores (americanprogress.org)

¹⁰ HOJA DE DATOS: El presidente Biden anuncia nuevas medidas para proteger a los trabajadores y las comunidades del calor extremo (whitehouse.gov)

¹¹ Cómo Trump destruyó a OSHA y a las reglas de seguridad en los centros de trabajo (theintercept.com)

Más de 85,000 trabajadores de salud de Kaiser Permanente, entre ellos miles de miembros de OPEIU, ganaron un histórico contrato

A raíz de la huelga más grande de trabajadores de salud en la historia de los Estados Unidos, se llegó a un contrato que ofrece decisivas inversiones en la fuerza de trabajo que habrán de apuntalar la atención a los pacientes.

Más de 85,000 trabajadores de salud de Kaiser Permanente llegaron el 13 de octubre a un histórico acuerdo tentativo de contrato que apunta la seguridad de los pacientes y realiza inversiones importantes en la fuerza de trabajo de atención médica en cientos de establecimientos de Kaiser en todo el país. Las locales 2 (Región II; Maryland, Distrito de Columbia, Virginia), 8 (Región VI; estado de Washington), 29 (Región V; Oakland), 30 (Región V; San Diego) y 50 (Región VIII; Hawái) de OPEIU representan a aproximadamente 12,000 trabajadores de salud de dentro de la Coalición de Uniones de Kaiser Permanente (CKPU).

El acuerdo contempla un aumento de 21% parejo en todas las regiones: 6% en octubre, y después 5% en cada uno de los últimos tres años del contrato. Éste es el paquete de aumentos más grande en la historia de la alianza entre trabajadores y administración de Kaiser. También hay un bono de ratificación por \$1,500 para todos los trabajadores.

Aproximadamente 75,000 trabajadores de salud de Kaiser estuvieron en huelga del 4 al 7 de octubre contra prácticas laborales injustas. Estas acciones, dirigidas por trabajadores en numerosos estados y en Washington, D.C., constituyeron la huelga de trabajadores de salud más grande en la historia de los Estados Unidos. El 9 de octubre, las uniones de la coalición emitieron un segundo aviso de diez días para una huelga que habría empezado el 1º de noviembre y que abarcaría a 3,000 trabajadores de salud más en Seattle.

Julie Su, secretaria del Trabajo de Estados Unidos en funciones, fue decisiva para que avanzaran las negociaciones. “Lo que alcanzaron las partes aquí en Oakland demuestra, una vez más, que la negociación colectiva sí funciona. Cuando los trabajadores tienen voz y sitio en la mesa, pueden producirse ganancias históricas para ellos mismos, sus empresas y nuestro país”, aseguró Su. “El presidente y yo felicitamos a las partes por llegar a un acuerdo mutuamente beneficioso que generará una importante estabilidad para esta decisiva fuerza de trabajo, para Kaiser Permanente y para los pacientes a su cuidado”.

El histórico acuerdo llegó tras meses de incansable defensoría por parte de cientos de trabajadores de salud de primera línea, muchos de los cuales dijeron que el contrato les cambiaría la vida a ellos y les salvaría la vida a sus pacientes.

“Escuchar de acontecimientos positivos en la negociación colectiva con Kaiser Permanente es buenas noticias, especialmente cuando significa que se abordarán las deficiencias de personal y se protegerán los empleos”, comentó Tamara R. Rubyn, presidenta y gerente comercial de la Local 29 y vicepresidenta internacional. “Los contratos como éste no sólo garantizan que los trabajadores de la salud estarán bien apoyados, sino que también permiten mantener la calidad de la atención de los pacientes. La mejora en beneficios atraerá a nuevos trabajadores y creará un ambiente más estable y atractivo para quienes piensan en hacer carrera en la atención médica. ¡Realmente es una situación en la que todos ganan!”

“La Junta Ejecutiva de OPEIU, la secretaria-tesorera Mary Mahoney, y yo les damos nuestro reconocimiento por haberse mantenido firmes y apoyado a sus compañeros, a sus uniones locales y a sus directivas”, declaró el presidente de OPEIU, Richard Lanigan.

“Su valiente acción, cuando más importaba, demostró tener un tremendo impacto en el resultado final de un contrato que establece una nueva norma nacional para los empleados de la salud y que servirá de referencia en los años por venir”.

CKPU representa a 85,000 trabajadores de salud de Kaiser Permanente en siete estados y en el Distrito de Columbia. En abril, la coalición inició su proceso nacional de negociación, anticipándose a la expiración del contrato el 30 de septiembre. La última vez que la coalición y Kaiser Permanente negociaron un contrato fue en 2019, antes de que los trabajadores de salud se encontraran en la línea de fuego durante la pandemia de Covid, que empeoró las condiciones de trabajo y exacerbó la crisis de personal.

Los miembros de Kaiser votaron para ratificar el contrato el 18 de octubre.

Estos son algunos detalles del acuerdo tentativo con Kaiser Permanente:

- **Aborda la crisis de personal** elevando los salarios en 21% en el curso de cuatro años para conservar a los trabajadores actuales de salud.
- **Establece un salario mínimo para los trabajadores de salud** de \$25 por hora en California y de \$23 en otros estados donde opera Kaiser Permanente.
- **Condiciones de protección respecto de la subcontratación y la contratación externa**, lo que mantendrá en su empleo a los trabajadores experimentados y le dará una sólida continuidad a la atención de los pacientes.
- **Una variedad de iniciativas para invertir en la fuerza de trabajo** y abordar la crisis de personal, como agilizar los procedimientos de contratación, incrementar el financiamiento para capacitación y educación, eventos de contratación masiva y el compromiso de hacer que los trabajadores actuales mejoren sus habilidades y de invertir en la capacitación de los futuros trabajadores de salud.



Miembros de las locales 2, 29 y 30 de OPEIU en la línea de huelga a principios de octubre. La huelga de trabajadores de salud más grande de la historia de Estados Unidos terminó con un histórico contrato para más de 85,000 trabajadores.



Elija entre tres planes Anthem con una opción de primas de \$0

Todos los beneficios de Medicare original y más allá

Como jubilado, usted puede elegir entre tres planes de PPO Anthem Medicare Preferred con Senior Rx Plus, y encontrar el que mejor le funcione. Sea cual fuera el plan que usted elija, tendrá la tranquilidad de saber que puede depender de National Access Plus, que le permite consultar a cualquier médico, proveedor o especialista que participe en Medicare y acepte el plan.

Usted tendrá todos los beneficios de Medicare original y más. Esto incluye beneficios adicionales, tanto médicos como de medicamento de receta y una variedad de servicios y programas sin costo para reforzar su salud y bienestar. También tendrá acceso a anthem.com y a nuestra práctica app de salud SydneySM para revisar el estado de sus reclamos, encontrar atención médica, ver su tarjeta de identificación como miembro, establecer recordatorios y metas y consultar sus registros médicos.

- El plan de la PPO Medicare Advantage Access con un pago de \$0 mensuales
- El plan Medicare Advantage Value por \$99.30 al mes
- El plan Medicare Advantage Premier por \$198.90 al mes



Disponible únicamente para jubilados de OPEIU y sus cónyuges

Para conocer estos planes y solicitar una guía informativa antes de inscribirse, llame o visítenos en línea:

Equipo de bienvenida de Anthem First Impressions en el **1-833-371-1160**, TTY: **771**, de lunes a viernes, de 8 a.m. a 9 p.m. ET, excepto días festivos.

Servicios de Administración Benistar en el **1-844-235-3787**, de lunes a jueves, de 8:30 a.m. a 5:30 p.m. ET, y viernes de 8:30 a.m. a 5 p.m. ET. O en línea en retireehealth.unionplus.org.



Escanee el código QR para averiguar más.

Los planes Anthem Medicare Advantage también ofrecen:

- Una red con más de 65,000 farmacias en todo el país.
- Cobertura de la “parte D” de medicamentos de receta de marca y la brecha de receta (el “agujero de la dona”)
- Servicios de atención de emergencias y urgencias

Todos los planes tienen copagos de \$0 por:

- Consultas anuales de bienestar cuando ve a un médico dentro del plan
- Exámenes suplementarios dentales, vista y oído.
- Programa de acondicionamiento físico SilverSneakers[®]
- Equipo de bienvenida First Impressions dedicado a los jubilados para centrarse en sus necesidades.
- Línea telefónica NurseLine 24/7 con acceso a una enfermera registrado a cualquier hora del día o la noche.
- Medicamentos genéricos selectos de receta

Es fácil inscribirse

Servicios de Administración Benistar, el administrador del patrocinador de su plan, maneja todo para ayudarlo a inscribirse y responde a sus preguntas. Llame al **1-844-235-3787**, de lunes a jueves de 8:30 a.m. a 5:30 p.m. ET, y los viernes, de 8:30 a.m. a 5 p.m. ET.

Enfoque de los delegados

Ser delegado en un estado con “derecho al trabajo”



Por *Katrina Schaez*
Enlace y delegada principal de la unión en Kaiser Permanente del norte de Virginia Local 2 (Región II)

En la actualidad, 27 estados tienen en vigor leyes llamadas de “derecho al trabajo”. Estas leyes llamadas de derecho al trabajo están diseñadas para debilitar el poder de las uniones, rebajar los salarios y de paso empeorar la situación de los trabajadores.

Mi estado, Virginia, es uno de esos estados. Como una de los cuatro delegados principales que cubren 14 establecimientos de Kaiser Permanente en el norte de Virginia, he visto en persona que un equipo comprometido de delegados puede impulsar a la membresía y ayudarla a organizarse dentro de una unión fuerte en un estado con derecho al trabajo. En mis 17 años como delegada, he aprendido algunas estrategias y procesos cuidadosos que nos ayudan a ser una unión tan fuerte como podamos serlo.

Nuestra unión siempre se asegura que los nuevos empleados reciban un ejemplo completo del contrato en vigor para que puedan consultarlo en cualquier momento y aprender sus pormenores. Durante el proceso de orientación de los nuevos empleados, nuestra unión tiene el derecho de reunirse con ellos. Les proporcionamos un resumen de los beneficios que hemos negociado colectivamente, analizamos las políticas de asistencia, les proporcionamos materiales sindicales y les ofrecemos una tarjeta electrónica de miembro.

Es importante que, siendo un taller con un periodo probatorio de 90 días, no olvidemos estar en contacto con los recién contratados durante ese periodo, para asegurarnos de que conozcan sus derechos y las protecciones que les ofrecerá la unión una vez que cumplan ese periodo y sean miembros plenos. El proceso de seguimiento es esencial para nuestros esfuerzos y ha ayudado a que nuestra unión siga creciendo, atrayendo nuevos miembros.

También es muy importante que quienes no sean miembros tengan la oportunidad de afiliarse a la unión, para que su voz se escuche en asuntos que afecten su centro de trabajo. En 2019, una votación en torno a la huelga hizo que se afiliara un número sin precedentes de miembros. Ellos firmaron la tarjeta de la unión para tener voz y voto. La mayoría de ellos siguieron siendo miembros pues reconocieron el valor y la seguridad que surge de la tarjeta de la unión. Un momento crítico como es votar por una huelga es energizante y sirve para comprometer a miembros y no miembros por igual.

Los delegados son una línea vital y un recurso para los miembros y también pueden desempeñar un papel significativo en la organización interna. Especialmente en los estados con leyes de derecho al trabajo, es vital que los delegados elaboren estrategias, métodos y procesos para mejorar el centro de trabajo reforzando a la unión.

¿Qué es la ley de “derecho al trabajo”?

No se deje engañar por un nombre que suena positivamente: Las leyes de “derecho al trabajo” son simples mentiras envueltas en un lema inspirador.

Las leyes de derecho al trabajo no les dan libertad a los trabajadores; por el contrario, debilitan su derecho a unirse y a negociar mejores salarios y condiciones laborales. Su objetivo final es destruir a las uniones.

Las cifras no mienten **El salario de los trabajadores en estados con leyes de derecho al trabajo es 12% inferior.** Esto se debe a que las uniones elevan los salarios de todos los trabajadores, no sólo los de sus miembros.

Los trabajadores tienen derecho a afiliarse a uniones y las leyes de nuestro país deben reforzar, no debilitar ese derecho.

La huelga de la Local 50 en O'ahu Care Facility desemboca en contratos

Las enfermeras registradas y los asistentes certificados de enfermería en O'ahu Care Facility ratificaron los nuevos contratos después de meses de lucha y negociaciones con la empresa, Pacific Skilled Healthcare.



Enfermeras registradas y asistentes certificados de enfermería representados en la Local 50 hacen huelga ante el establecimiento de atención O'ahu.

Después de varios años en que los salarios se rezagaron respecto de otros hogares de atención, O'ahu Care Facility (OCF) estaba extremadamente corto de personal, declaró Dan Ross, RN, presidente de la Asociación de enfermeros de Hawái y de la Local 50 de OPEIU (Región VIII). Los trabajadores vieron en las negociaciones de contrato una oportunidad de colaborar con la administración para abordar el estancamiento de los salarios y la creciente crisis de personal, que ponía en peligro a los pacientes.

Sin embargo, la administración no estaba dispuesta a satisfacer las demandas en la mesa de negociaciones, lo que obligó a enfermeras y asistentes certificados de enfermería a votar para autorizar la huelga. "En julio estuvieron una semana en huelga para mostrarles a los jefes y a nuestra comunidad que había que hacer cambios en OCF", señaló Ross.

"El apoyo que recibieron de la comunidad fue abrumador", continuó Ross. "La huelga fue reportada en todos los medios informativos de Hawái. Uniones hermanas legisladores y miembros de la comunidad reforzaron la línea de huelga todos los días. Cientos de personas firmaron una petición en apoyo de las demandas de los trabajadores. Después de regresar a la mesa de negociaciones, los miembros de la unión obtuvieron sus demandas. Las mismas conquistas se transfirieron también al establecimiento hermano de Kulana Malama en Ewa Beach".

Los contratos contemplan un aumento del salario de las enfermeras de 15-21% y de los asistentes certificados de enfermería de 21-29% a lo largo de la vigencia del contrato, junto con muchas otras conquistas significativas.

"Esta victoria demuestra que cuando los trabajadores están organizados, comprometidos y dispuestos a entrar en acción, ganan", señaló Ross. "Es una victoria para la dignidad de los trabajadores de la salud, la atención de los pacientes y para toda la gente trabajadora de Hawái."

Los miembros de Code for America ratifican su primer contrato

Miembros de la Local 1010 de la Unión de Trabajadores de Tecnología de OPEIU en Code for America (CfA) votaron el 27 de octubre para ratificar su primer contrato sindical, vigente hasta diciembre de 2025.

El acuerdo aborda muchas de las prioridades de Trabajadores Unidos de CfA, como aumentos anuales de salario, protecciones de causa justa, licencia adicional con goce de sueldo por motivos familiares, procedimientos de quejas y límites a la subcontratación.

Los trabajadores de la organización tecnológica cívica sin fines de lucro obtuvieron el reconocimiento de su unión con la Local 1010 en agosto de 2021. CfA, con sede en San Francisco, establece alianzas con gobiernos estatales de todo el país para crear soluciones digitales que ayuden a administrar los beneficios de gobierno de manera accesible.

El contrato también les permite a Trabajadores Unidos CfA contratar a nuevos miembros como parte de su nuevo proceso de inducción de empleados. Asimismo contiene protecciones contra monitoreo intrusivo y ofrece una vía para reducir la semana laboral si en cualquiera de los socios estatales de CfA se aprueban para tal efecto.

La Local 8 celebra su asamblea de miembros

Dos veces al año, los miembros de la Local 8 (Región VI) de todo el estado de Washington se reúnen para despachar importantes asuntos de su unión en la asamblea de miembros. Este año, la Local 8 señaló que estaba contenta de volver a celebrar reuniones en persona, en las que los miembros designaron a los candidatos para los puestos directivos de elección en la junta ejecutiva, designaron y eligieron a los delegados ante los cuerpos laborales, como los consejos centrales del trabajo, y votaron para actualizar las políticas, sobre resoluciones y la constitución y los estatutos.

En septiembre, esa asamblea se reunió en Yakima, en el centro del estado, para llevar a cabo el importante trabajo de una unión democrática. La asamblea adoptó resoluciones para seguir apoyando la participación de los miembros en el programa Carrera al Trabajo "Capacitar al capacitador" del Consejo del Trabajo del Estado de Washington, y sobre el Lenguaje intencional para la acción intencional para fomentar la diversidad en la directiva. La asamblea también escuchó los reportes de miembros que representaron a la unión en convenciones importantes este año,



Asamblea de miembros de la Local 8 en Yakima, Washington

como la de la Alianza Laboral de Asia, el Pacífico y Estados Unidos (APALA), el Consejo Laboral para el Progreso Latinoamericano (LCLAA) y la XXIX convención de OPEIU. También se recaudaron fondos para apoyar el fondo de contingencia de la Local 8 y al comité de acción política.

Los asistentes residentes de Tufts ratifican abrumadoramente su primer contrato

Los asistentes residentes (RA) de la Universidad Tufts en Boston, representados por la Local 153 (Región II), votaron 95-4 para ratificar su primer contrato a fines de septiembre.

"Esta es una gran victoria y muestra el poder que tiene organizar una unión", declaró David Whittingham, RA y estudiante de último año en la universidad. "Gracias a nuestro esfuerzo colectivo ganamos una verdadera voz en nuestros empleos, y ahora podremos pagar mejor la escuela y hacer el mejor trabajo que podamos por nuestros residentes".

El contrato aborda muchas de las principales prioridades de los RA, que suelen ser estudiantes universitarios de primera generación, como cuestiones de personal, compensaciones y mejorar su seguridad económica y alimenticia. El acuerdo establece un estipendio de \$1,425 por semestre, alojamiento completo, 80 comidas por semestre y una mínima tasa de personal.

"Hemos estado agradecidos por el apoyo de OPEIU a lo largo de este proceso y nos enorgullece habernos incorporado en una ola de activismo laboral entre jóvenes que no deja de crecer", agregó Whittingham. Esperamos con ansia ver que nuestro contrato se aplique efectivamente y esperamos que otras unidades de RA en todo el país alcancen, o incluso superen, la norma que hemos establecido aquí".

El día de la mudanza, a fines de agosto, más de 100 RA de la universidad se pusieron en huelga para protestar por las injustas prácticas laborales. Recibieron una cobertura sustancial de los medios informativos locales y obtuvieron ventaja en la mesa de negociaciones demostrando lo importante que son los RA en la vida universitaria. La huelga resultó exitosa y presionó a la universidad en la mesa de negociaciones.

"Sin nuestras acciones colectivas, no habríamos ganado este histórico contrato", declaró Anisha Uppal-Sullivan, RA y estudiante de primer año. "Nuestra capacidad de mantenernos juntos como unidad nos permitió obtener concesiones de la universidad a las que ésta se oponía por completo. La huelga hizo posible que ganáramos para nuestra unidad estabilidad financiera, seguridad alimenticia y mayor equilibrio entre nuestra vida personal y el trabajo".

Este acuerdo es apenas el segundo de su tipo de asistentes residentes en alguna universidad privada. El primero fue en la Universidad Wesleyan, Connecticut, que fue ratificado en diciembre de 2022 por votación de 40-0. Los dos grupos están representados por la Local 153 de Nueva York.



Los asistentes residentes de Tufts llevaron a cabo una exitosa huelga de un día.

Los asistentes residentes de la Universidad de Pensilvania se afilian a la Local 153



Mitin de los asesores residentes de la Universidad de Pensilvania

Asesores residentes y estudiantes de licenciatura de la Universidad de Pensilvania votaron abrumadoramente 144-22 para integrarse en la Local 153 (Región II) a fines de septiembre.

Asesores residentes de la universidad de élite con sede en Filadelfia empezaron a organizarse a principios de este año para abordar los bajos salarios y la falta de personal. Los trabajadores estudiantes se mantuvieron unidos en su lucha por una unión a pesar de las repetidas tácticas dilatorias de la universidad. En abril, un mitin celebrado en el plantel atrajo un apoyo sustancial de funcionarios electos locales, grupos estudiantiles y aliados comunitarios.

Se espera que pronto empiecen las negociaciones.

Los trabajadores de servicios de alimentos de la base de la fuerza aérea de Eglin se afilian a la Local 4873

Los empleados del servicio de comidas Lightning Dining Facility de la base de la fuerza aérea de Eglin, en el oeste del Mango de Florida, representados por la Unión de Empleados Industriales, Técnicos y Profesionales (ITPEU), la Local 4873 de OPEIU (Región III), firmaron su primer contrato, que establece significativos aumentos de salario e introduce dos de los planes de patrón múltiple de ITPEU.

“Llegar a nuestro primer contrato nos llevó casi un año de principio a fin”, precisó John Brenton IV, secretario-tesorero de la Local 4873. “Hubo demoras en la elección, dificultades con las boletas enviadas por correo, cargos que se atascaron en la orden del día de la NLRB durante un tiempo desmesurado, entre otras demoras.

Fue una montaña rusa emocional. De no haber tenido un sólido comité organizador que mantuvo el contacto y nos transmitió información para darle esperanzas a la unidad, esto no habría tenido éxito”, continuó Brenton. “Firmar un acuerdo que establece sólidas protecciones, procedimientos de quejas, derechos de antigüedad, sustanciales aumentos de sueldo y dos nuevos planes de patrón múltiple era algo que pensé que nunca iba a llegar. Pero fue algo que cambió el curso de la historia para 28 empleados de Lightning”.

Dennis R. Arrington, presidente de la Local 4873 y que también se desempeña como vicepresidente internacional, dijo que el grupo debe estar orgulloso por haberse mantenido unido y luchando por su unión y un contrato justo.



Miembros de ITPEU/OPEIU Local 4873 de Lightning Dining Facility en la base de la fuerza aérea de Eglin

La vicepresidenta Valles habla ante la Cumbre Nacional Latina por Pago Igualitario

Lupe Valles, presidenta y gerente comercial de la Local 174 (Región V), fue una de los dirigentes sindicales que hablaron ante la Cumbre Nacional Latina por Pago Igualitario, celebrada en otoño en Los Ángeles.

Valles, que es también vicepresidenta internacional, dirigió un panel de discusión sobre las ventajas de la unión para las latinas: Amplificar voces, hacer avanzar los derechos.

“La dura realidad es que en cada nivel educativo y por todas las industrias, las latinas ganan menos que sus compañeros hombres no latinos”, afirmó Valles.

“Es importante organizarnos. Eso es lo que las uniones hacen por nosotras”, continuó Valles.

“Como representante, organizadora y vicepresidenta internacional, estoy en la mesa de negociaciones luchando por igualdad para todas nosotras”.

El evento desembocó en el Día de Pago Igualitario para Latinas, celebrado el 5 de octubre, y que les ofreció a las latinas y otros miembros de la comunidad latina y sus aliados la oportunidad de reunirse para exigir paga igual por trabajo igual para todas las personas. Los participantes confrontaron a los sistemas que generan la brecha salarial y abordaron la forma en que las uniones pueden combatir esa brecha y apoyar a las latinas en el centro de trabajo.

También se realizó una manifestación para exigir mejores condiciones de trabajo para las latinas y todos los trabajadores de los estudios de Warner Bros. en Burbank. La Local 174 representa a los empleados de esos estudios.

Las mujeres hispanas y latinas ganan 52 centavos por cada dólar que ganan los hombres blancos no hispanos. La brecha salarial suele ser aun mayor en el caso de inmigrantes y latinas y afrolatinos miembros de la comunidad LGBTQIA+. El 5 de octubre fue el día simbólico en el que los ingresos de mujeres hispanas y latinas “alcanzaron” a los ingresos del año anterior de los hombres.

El evento fue organizado por Justicia para Mujeres Migrantes, el Consejo Laboral para el Progreso Latinoamericano (LCLAA) y el Día de Pago Igualitario, proyecto de Abogados por Derechos Igualitarios. Valle se desempeña como representante de OPEIU ante la Junta Ejecutiva Nacional de LCLAA.



Lupe Valles, vicepresidenta internacional y presidenta y gerente comercial de la Local 174, extrema izquierda, dirige un panel de discusión en la Cumbre Nacional Latina por Pago Igualitario. En la imagen también aparecen, de izquierda a derecha, Chelsea Rendon, actriz y capitana de la huelga de SAG-AFTRA en Warner Bros.; Ana Bergeron, representante del personal de enfermeras registradas y miembro de Asociaciones de Enfermeras Unidas de California, Unión de Profesionales de la Salud; y Lucero Ramírez, administradora en el Waldorf Astoria y miembro de UNITE HERE Local 11.

Los miembros de OPEIU son los héroes desconocidos de la huelga de UAW

Los miembros de OPEIU que trabajan para la Local 900 de Trabajadores Automovilísticos Unidos (UAW) son héroes del personal de apoyo, que hicieron posible que la huelga de los trabajadores automotrices de la Planta de Ensamblado de Ford Michigan en Wayne transcurriera sin tropiezos. Cuando los miembros de UAW votan por el acuerdo tentativo con Ford, reconocemos al personal de apoyo de OPEIU –representado por la Local 42 (Región VII) de OPEIU– que desempeñó un papel vital para mantener la huelga y garantizar su éxito.

“Esas dedicadas personas fueron la columna vertebral de esta histórica huelga, trabajando sin descanso para organizar, comunicar y aportar servicios decisivos y esenciales para los trabajadores en huelga”, comentó Lisa Blake, presidenta de la Local 42 que también se desempeña como vicepresidenta internacional. “Están orgullosos de su familia sindical UAW que luchó por un contrato justo y están impresionados por la solidaridad que han presenciado”.

A lo largo de toda la huelga, el personal de apoyo fue responsable de la contabilidad y la comunicación, asegurando que los trabajadores en huelga estuvieran bien informados y conectados y de que su mensaje se transmitiera al mundo. También manejó la logística y la coordinación, toda una hazaña en una huelga de esa magnitud. Desde arreglar la asignación para los piquetes hasta ordenar abastos para los trabajadores en huelga, el personal de apoyo se encargó de que la huelga transcurriera sin tropiezos y de que los trabajadores estuvieran bien atendidos.

“Cuando Shawn Fain, el presidente de UAW, les anunció a las primeras locales que saldrían a las calles para apoyar a sus hermanos y hermanas de UAW, la Local 900 fue de las primeras en ser seleccionadas”, indicó Blake. “Dos hermanas de OPEIU, Carmen Duda y Leah Shawanibin fueron claves para el éxito en la Local 900 de UAW. Esas integrantes de OPEIU tienen más de 50 años de experiencia entre las dos y merecen reconocimiento al duro trabajo que hacen para su patrono día tras día.

A lo largo de la huelga, ellas colaboraron estrechamente con los dirigentes locales de UAW para elaborar estrategias, transcribir propuestas y encontrar hilos en común”, continuó Blake. “Su experiencia fue invaluable en los momentos más críticos”.

Duda y Shawanibin han pertenecido a la Local 42 desde hace décadas. “Estamos aquí para apoyar a los trabajadores, para asegurarnos de que se escuche su voz y para ayudarlos a obtener condiciones justas y equitativas”, afirmó Duda, que ha trabajado



Miembros de la Local 42: Leah Shawanibin, izquierda, y Carmen Duda

para las Locales 900 y 735 de UAW durante 44 años.

“Quizá nuestro papel no sea tan visible como el de los trabajadores automotrices en huelga, pero estamos igualmente dedicadas a la causa”, agregó Shawanibin, que ha trabajado para la Local 900 de UAW durante 22 años.

La huelga de UAW, que empezó el 14 de octubre, desembocó en un acuerdo tentativo que implicará significativos aumentos de salario, mejores condiciones de trabajo y seguridad en el empleo.

“Los incansables esfuerzos del personal de apoyo de OPEIU nos recuerda que a veces ellas son los héroes olvidados detrás de la escena, los que producen los cambios y aseguran que se escuche la voz de los trabajadores. Su dedicación y duro trabajo son testimonio de la fuerza del movimiento laboral en los Estados Unidos”, concluyó Blake.

La Local 251 organiza capacitación de delegados en el Proyecto Florence



Funcionarios de la Local 251 con los nuevos delegados del Proyecto Florence para Inmigrantes y Refugiados, de izquierda a derecha: Anthony Trujillo, Yesenia Ramales-Ferguson, Laura Belous, Lex Salas-Villa; fila de atrás: la vicepresidenta de la Local 251 Phyllis Rutka, Natalie Cadwalader-Schultheis (alterna), Teresa Flores, Judy Flanagan, Cindy Flores, Alvaro Perez-Gonzalez (alterno) y la presidenta de la Local 251, Kelley Allen.

Los empleados del Proyecto Florence por los Derechos de Inmigrantes y Refugiados (FIRRP), representados por la Local 251 (Región IV), eligieron a siete delegados y a dos alternos a través de un proceso justo y democrático. El equipo después sostuvo una capacitación de dos días, con una participación del 100% de los nuevos delegados en las oficinas de FIRRP en Phoenix. Los nuevos delegados representan a más de 100 empleados de FIRRP.

“Pasamos el primer día de la capacitación analizando la importancia de la orientación para empleados nuevos, y al día siguiente hablamos del papel y las tareas de los delegados sindicales”, explicó Kelley Allen, presidenta de la Local 251. “El grupo hizo un trabajo asombroso para crear carpetas compartibles y una nueva bitácora de quejas, aprendiendo a entrevistar a los miembros y a investigar sus quejas. ¡Fue una experiencia fenomenal!”

Los empleados de FIRRP se organizaron en noviembre de 2021 y obtuvieron su primer contrato en mayo de 2023.

Descuentos en renta de autos sólo para usted

¿Está buscando un **auto rentado accesible**? Con los descuentos de renta de autos Union Plus, su próximo viaje será mucho más barato. Obtenga ofertas exclusivas de seis compañías de renta de autos y **ahorre hasta el 25%**.



Obtenga ahorros y prestaciones adicionales con los programas de Lealtad

Ahorre en su próximo viaje



Más información en unionplus.org



Gemma Moran, de la Local 106, pasó su vida alimentando a quienes lo necesitaban.



Gemma Moran, miembro retirado de la Local 106, falleció en mayo después de haber dedicado toda su vida a alimentar a quienes lo necesitaban.

La veterana activista y miembro de la Local 106 (Región II) Gemma Moran pasó su larga vida asegurándose de que su comunidad nunca pase hambre.

Moran, fundadora de Gemma E. Moran United Way/Centro Laboral de Alimentos en New London, Connecticut, falleció en mayo, a los 99 años de edad. Miembro de la Local 106 desde 1991 hasta su jubilación en United Way en 2008, Moran "cambió la forma en que se distribuyen alimentos a los menesterosos en el sureste de Connecticut prácticamente sin ayuda de nadie", observó en su homenaje The Day, periódico con sede en New London.

"Ayuden a quienes lo necesiten", declaró Moran una vez a la publicación. "No se queden sentados sin hacer nada... la clave de la vida es dar".

"Desde 1988, Gemma E. Moran United Way/Centro Laboral de Alimentos ha desempeñado un papel clave, constituyendo uno de los elementos fundamentales de una buena calidad de vida, alimentando a familias e individuos que se enfrentan al hambre y a la inseguridad alimenticia en toda nuestra comunidad", reportó United Way del sureste de Connecticut.

Moran fue una de las más jóvenes de los 14 hijos de unos padres que emigraron de Nápoles, Italia, a Massachusetts a fines del siglo XIX. Después de graduarse de la secundaria, Moran trabajó en la planta Eastern Gas and Fuel Associates Coal and Coke. Las condiciones que experimentó ahí contribuyeron a moldear su futuro como líder aboral y defensora de los derechos de los trabajadores.

En los años cuarenta, Moran fue enlace laboral con United Way en Boston y trabajó en la primera campaña para elegir a John F. Kennedy al Senado de los Estados Unidos. De 1973 a 1991 trabajó en United Way del sureste de Connecticut, fungiendo como vital enlace entre sus programas y los trabajadores de su comunidad.

"A través de su trabajo como enlace laboral y agente de remisiones, Gemma vio de primera mano las necesidades de la comunidad", reportó United Way. "Gemma solicitó un subsidio y recibió \$5,000 como fondo único para iniciar un centro de alimentos para la región, a fin de apoyar a trabajadores desplazados o en apuros financieros. En 1988, el Gemma E. Moran United Way/Centro Laboral de Alimentos ya era una realidad, en asociación con uniones locales de la AFL-CIO y con la ayuda de numerosos voluntarios".

Lo que empezó con unas cuantas despensas ha crecido ahora a 68 agencias que son parte del sistema local de emergencia alimenticia, para alimentar a quienes lo necesitan. Es el centro de alimentos más grande de la región y atiende a 20,000 personas al mes, distribuyendo 1.8 millones de comidas al año.

"Estamos desolados por el reciente fallecimiento de nuestra querida Gemma Moran. Gemma realmente fue una inspiración para nuestra comunidad", declaró Dina Sears-Graves, presidenta y directora general de United Way del sureste de Connecticut, y "un recordatorio de que una sola persona puede inspirar a otras a actuar y hacer cambios duraderos en la comunidad".

El presidente Mattiacci del Gremio 45 recibe premio por equidad e inclusión



John Mattiacci, DPM, derecha, con el administrador de APMA William Long, DPM.

John Mattiacci, DPM, presidente del Primer Gremio Nacional de Proveedores de Servicios de Salud de las Extremidades Inferiores, Gremio 45 (Región II) de OPEIU, recibió de manos de la Asociación Estadounidense de Medicina Podológica (APMA) el "Premio al Héroe de la Equidad e Inclusión" por su destacada contribución al campo de la podología.

"Debemos de cultivar un clima que favorezca la diversidad, la equidad y la inclusión", afirmó el Dr. Mattiacci al recibir el premio. "Debemos empezar por evaluar de igual manera las diversas ideas y perspectivas sostenidas por gente de diferentes culturas y experiencias de vida.

Como líderes, debemos hacer el suficiente énfasis en contratar docentes y personal diversos", continuó Mattiacci, que se desempeña como decano de la Escuela de Medicina Podológica de la Universidad Temple en Filadelfia. También es vicepresidente internacional.

"En cada nivel de la directiva, la meta de los líderes debe ser acercarse y dar oportunidades de avanzar en la elección de sus respectivas vocaciones", aseguró.

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!

opeiu.org