

# OPEIU CONNECT

Número 560, Primavera 2025



# PERMANECER JUNTOS



# Avanzar con confianza

Por Tyler Turner  
Presidente

En tiempos de desafíos e incertidumbre, es natural aferrarnos a lo que tenemos y buscar el consuelo en lo familiar, más que avanzar con confianza. Pero la historia nos ha mostrado que el progreso no se obtiene al mantenerse inmóvil, sino al moverse hacia adelante, particularmente cuando las bases en las que confiamos parecen haber sido sacudidas.

Al ser un miembro de segunda generación de OPEIU, he sido testigo del poder de una unión fuerte y de la energía vital que esto puede brindar. Un amigo cercano describe con frecuencia a OPEIU como “una unión combatiente que golpea por encima de su categoría de peso”, y yo no podría estar más de acuerdo. Nuestra resiliencia nos define y seguiremos moviéndonos hacia adelante. Los compromisos que hicimos en la 29a. Convención Internacional permanecen inalterados por los obstáculos que se presentan en el camino.

La respuesta más efectiva ante la creciente agenda antilaboral es muy clara: un compromiso fortalecido para organizar y construir un movimiento dirigido por nuestros miembros. Ahora más que nunca los trabajadores están volteando hacia las uniones para obtener protección, representación y una voz en el lugar de trabajo. Bajo el liderazgo del anterior Presidente Richard Lanigan, OPEIU construyó un programa de organización dinámico y efectivo, y estamos comprometidos a expandir su alcance. Gracias al Programa de

Aprendices de Organización, más uniones locales de OPEIU que nunca tienen organizadores de personal dedicados, listos para movilizarse en cualquier momento. Nuestra unión también ha refinado las mejores prácticas para ganar campañas de contratación, lo que ha sido demostrado por la fortaleza de la Hawai'i Nurses' Association (HNA)/OPEIU Local 50 y las locales de OPEIU que representan a los trabajadores del cuidado de la salud de Kaiser Permanente, entre otras muchas.

Este impulso está dirigiendo nuestros esfuerzos coordinados a nivel nacional para organizar trabajadores en el International Rescue Committee y entre los intérpretes del Video Relay Service [lea más acerca de los esfuerzos de organización de los intérpretes en la pág. 11]. Si vamos a lograr nuestra ambiciosa meta de hacer crecer a OPEIU en un 50% en la siguiente década, cada local debe reafirmar su cometido de dedicar al menos el 25% de sus recursos a la organización.

Más allá de incrementar nuestras filas, OPEIU se mantiene firme en su cometido de sindicalismo con justicia racial y social. Mientras que algunos empleadores y organizaciones retiran sus compromisos de diversidad, equidad e inclusión, nosotros permanecemos firmes en nuestra decisión. La lucha por justicia social, económica, racial y de género es más urgente que nunca, y no toleraremos a quienes buscan dividirnos para tener éxito. OPEIU es una unión para todos y seguiremos trabajando para garantizar que todos los miembros por igual tengan una trayectoria hacia el liderazgo y una voz para dar forma a nuestro futuro.

El camino frente a nosotros requiere valor, persistencia y unidad. Juntos, estaremos a la altura del momento. A través de la organización, la defensa y la imbatible solidaridad, seguiremos construyendo una OPEIU más fuerte, más inclusiva y más poderosa.

**“OPEIU es una unión para todos y seguiremos trabajando para garantizar que todos los miembros por igual tengan una trayectoria hacia el liderazgo y una voz para dar forma a nuestro futuro.”**



Tyler Turner ha prestado juramento como presidente de OPEIU ante la Secretaria y Tesorera Mary Mahoney.

## Tyler Turner ha sido nombrado Presidente de OPEIU

**Tyler Turner ha sido nombrado Presidente de OPEIU por la junta ejecutiva de la unión, a partir del 19 de febrero y en vista de la jubilación del anterior Presidente, Richard Lanigan. El Sr. Turner presta servicio junto con la Secretaria y Tesorera de OPEIU, Mary Mahoney.**

Turner ha estado afiliado la Local 277 (Región IV) de Fort Worth, Texas, desde 2017 y ha sido vicepresidente de OPEIU para la Región IV desde 2019.

“Quisiera agradecer a la junta directiva por su decisión de designarme presidente”, afirmó Turner, quien se mantendrá en su cargo con vigencia hasta junio de 2027, cuando se lleve a cabo la siguiente elección. “Me siento conmovido por su fe en mi persona y doy mi palabra a los miembros de dedicarme a servirlos y defender los derechos y la dignidad de todos los trabajadores a lo largo del país. Estoy totalmente comprometido a continuar nuestra misión de hacer crecer y fortalecer nuestra unión a través de la organización y el activismo comunitario. Espero trabajar con nuestros miembros, uniones locales, con la Secretaria-tesorera Mahoney y con la junta ejecutiva para lograr estas metas”.

“Tenemos confianza en que Tyler Turner es la elección correcta para dirigir nuestra unión a través de los siguientes años, que serán demandantes, a medida que enfrentamos una administración hostil y antilaboral”, indicó la junta ejecutiva en una declaración. “Tyler tiene la experiencia y la visión necesarias para garantizar que OPEIU pueda navegar a través de estos desafíos, que pueda encontrar nuevos e innovadores enfoques para la organización en nuestras industrias y para, en última instancia, trabajar para asegurarse de que nuestros miembros disfruten de la dignidad y el respeto que merecen en sus lugares de trabajo”.

Al ser hijo de Becky Turner, vicepresidenta emérita de OPEIU y anterior presidenta de la Local 277, Tyler Turner estuvo expuesto al activismo laboral desde temprana edad. Él empezó a asistir a las juntas de los miembros a las ocho semanas de edad y rápidamente se dio cuenta que los miembros de la Local 277 serían su familia para siempre.

Al comenzar su empleo en el Centro de Servicios Consolidados de Kaiser Permanente en Fort Worth, en 2007, Turner se unió a la Local 277. Muy pronto se dio cuenta de su pasión por el activismo laboral y decidió trabajar directamente para la local como personal de apoyo. Comenzó su entrenamiento trabajando lado a lado del Representante Comercial de la Local 277, Chuck Tyler, apoyando a los miembros que trabajaban para la Ciudad de Fort Worth. También tuvo actividades en el Concejo Laboral Central de Tarrant County (TCCLC).

En 2011, Turner fue ascendido a representante de negocios para la Local 277 y comenzó a representar miembros que trabajaban para la American Income Life Insurance Company, a lo largo de Estados Unidos y Nueva Zelanda. Ese mismo año fue elegido para la Junta Ejecutiva de TCCLC como miembro autónomo, en la que sirvió en varios comités y en la que ahora funge como síndico.

Después de colaborar en los comités de contratos colectivos con miembros pertenecientes a Lockheed Martin, American Income Life, National Income Life y otras numerosas unidades de negociación, Turner fue designado para la Junta Ejecutiva de la Local 277 como secretario de actas. En 2013, fue promovido a representante comercial sénior y fue elegido como vicepresidente del Distrito 8 para la AFL-CIO de Texas.

Turner se graduó como Licenciado en Finanzas en la Universidad de Texas, en Arlington. Tiene dos hijos y futuros activistas, Hadyn y Cadence. La junta ejecutiva también ha otorgado el estatus de presidente emérito a Lanigan, quien se retira después de 45 años dedicado al servicio en OPEIU.

## APALA busca la forma de representar mejor a sus miembros ante el ataque a los derechos de los inmigrantes.



Los miembros de la Junta Ejecutiva Nacional de la Asian Pacific American Labor Alliance (APALA), incluyendo a la representante de OPEIU Aina Iglesias, cuarta desde la izquierda, se reunieron en diciembre en Los Ángeles para discutir las estrategias clave para fomentar y mejorar la representación de los miembros de la unión en un momento en el que los derechos de muchas comunidades de inmigrantes están bajo ataque. “El zanjarse la brecha entre las uniones y las comunidades asiáticas-americanas, nativas de Hawai’i y de las islas del Pacífico permanece como una prioridad para APALA, a fin de garantizar que estos miembros estén informados y sean activos en el movimiento laboral”, dijo Iglesias. APALA es miembro constituyente de AFL-CIO.

### EN ESTE NÚMERO



**En nuestra portada:** Al movilizarse y permanecer unidas en solidaridad, casi 400 enfermeras de la Local 6 (Región II) del Rutland Regional Medical Center en Vermont aseguraron un incremento del 20% en su salario para su nuevo contrato de tres años. Para enfrentar un futuro económicamente incierto, las enfermeras de Rutland organizaron un Día de Acción para ayudar a conseguir el contrato, comprobando lo que se puede obtener cuando la gente trabajadora se une y demanda sus derechos en la mesa de negociación. Lea más en el reportaje de portada, “Organizadas y movilizadas, las enfermeras de Rutland aseguran un contrato con un incremento del 20% en su salario”, en la pág. 12.

**OPEIU CONNECT**

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

**TYLER TURNER**  
Presidente

**MARY MAHONEY**  
Secretaria-Tesorera

**ILCA**      **CALM ACPS**

La Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina (OPEIU), con domicilio en 80 Eighth Avenue, Suite 201, Nueva York, NY 10011, publica OPEIU CONNECT (número internacional normalizado para publicaciones seriadas [International Standard Serial Number, ISSN] 2771-6597) de forma trimestral. El franqueo de la publicación se paga en Nueva York y en oficinas de correo adicionales. JEFE DE OFICINA DE CORREOS: envíe los cambios de domicilio a la Unión Internacional de Empleados Profesionales y de Oficina, a P.O. Box 1761, New York, NY 10113.  
No solo se permite la copia por parte de Labor Press de cualquier material que se incluye en el presente, sino que también es totalmente conveniente en razón de educar a los trabajadores.

Precio de suscripción: USD 1 por año

*Su retiro:* ¿Por qué tantos estadounidenses están rechazando cheques más cuantiosos del Seguro Social? . . . 6

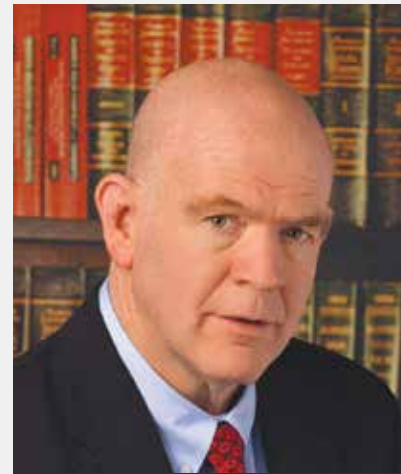
*Enfoque de los delegados:* La meta siempre es la participación del 100 por ciento . . . 10

El llamado a la responsabilidad en las telecomunicaciones para los sordos de los intérpretes de ASL y el Rep. de EUA Greg Casar . . . 11

Los pacientes estandarizados de Jefferson ratifican un contrato histórico. . . 15

## El expresidente Richard Lanigan se retira

Después de 45 años de servicio en OPEIU, incluyendo los últimos nueve años como presidente, Richard Lanigan se retira y se le otorga el estatus de presidente emérito por la Junta Ejecutiva de OPEIU.



Richard Lanigan

“Ha sido el honor y el privilegio de mi vida servir a esta unión y a los miembros de OPEIU, especialmente durante los últimos años como presidente”, dijo Lanigan. “Estoy orgulloso de haber sido parte del reenfoque de la unión en la organización de los no organizados en nuestras industrias, y de nuestro progreso en la búsqueda de nuevas formas de garantizar la seguridad del retiro y los beneficios cruciales para los miembros OPEIU. Sobre todo, me complace entregar las riendas al nuevo presidente Tyler Turner, quien estoy seguro de que garantizará que nuestra unión continúe siendo una defensora fuerte y poderosa de los trabajadores”.

Lanigan fue elegido por primera vez para servir como presidente en la 27a Convención Internacional en junio de 2016 y fue reelegido en 2019 y 2023.

### Una vida dedicada a OPEIU

Después de abrirse camino en la universidad como miembro de la unión, Lanigan se unió a la Local 153 (Región II) en la ciudad de Nueva York como organizador en 1980. En 1987, se inscribió en la carrera de derecho en el turno noche y, al matricularse, se desempeñó por un tiempo como asistente del concejo legal de OPEIU. En 1994, fue elegido secretario-tesorero de la Local 153, donde dirigió las operaciones diarias de la unión local más grande de OPEIU y negoció cientos de contratos. También formó parte de la junta ejecutiva de la unión Internacional desde 1994 hasta su ascenso a presidente en 2016.

Representó a OPEIU en disputas jurisdiccionales bajo el Artículo XX del Procedimiento de Disputas Internas de la AFL-CIO, ganando muchas decisiones, incluido el caso de la Asociación de Enfermeras de Hawai’i en 2010 que consolidó la afiliación de 4,000 enfermeras con OPEIU.

Durante su mandato como presidente, Lanigan hizo de la revitalización de la organización en las

uniones locales una de las principales prioridades de la unión, incorporando a miles de nuevos miembros a más de 20 uniones locales diferentes. Esto se logró al iniciar nuevos planes de beneficios para OPEIU y sus miembros, incluido un plan de retiro nacional que ha crecido a más de 1,700 participantes y casi \$100 millones en activos.

“OPEIU y sus miembros estarán eternamente en deuda con Richard por sus muchas contribuciones al sindicato durante sus 45 años de servicio dedicado”, declaró Turner. “Su visión y enfoque innovador de la organización han asegurado que OPEIU sea fuerte y esté lista para enfrentar cualquier desafío que se nos presente”.

*“Ha sido el honor y el privilegio de mi vida servir a esta unión y a los miembros de OPEIU...”*

# ¿Por qué tantos estadounidenses están rechazando cheques más cuantiosos del Seguro Social?

Por Peter Coy, *The New York Times*

Las personas reciben solo el 70% de su beneficio completo del Seguro Social si lo solicitan a los 62 años, el beneficio completo a los 67 años y el 124% del beneficio si lo solicitan a los 70. La ganancia de esperar es tan grande que a la mayoría de las personas les conviene seguir trabajando, o incluso echar mano de sus ahorros para la jubilación antes de tiempo para cubrir sus gastos y poder retrasar la solicitud.

Un estudio de 2022 encontró que “prácticamente todos” los trabajadores estadounidenses en ese momento en el grupo de edad de 45 a 62 años deberían esperar más allá de los 65 años para comenzar a cobrar los cheques del Seguro Social. Estableció que más del 90 por ciento debería esperar hasta los 70 años, pero solo el 10% parecía hacerlo. Muchos comenzaron a cobrar cheques en la primera fecha en que fueron elegibles, una vez que cumplieron 62 años.

Para decirlo sin rodeos, la gente está tomando decisiones caras. “La pérdida media para este grupo de edad en el valor presente del gasto discrecional del hogar a lo largo de su vida es de \$182,370”, encontraron los investigadores. Por esa cantidad de dinero, casi podría comprar un Mercedes AMG-S63. O, alternativamente, pagar algunas facturas médicas. (Las matemáticas para retrasar los beneficios no son tan favorables ahora como lo fueron en 2022, cuando se publicó ese estudio de “prácticamente todo”, debido a un aumento en la tasa de interés que se incluye en el cálculo).

Me interesan dos cosas. Una es por qué la gente toma esta decisión cuando a menudo es un error. La otra es la razón por la que nuestro sistema hace que sea tan fácil para ellos cometer este error. Me siento acerca del reclamar prematuramente lo mismo que siento acerca de las loterías estatales, que se aprovechan de los desesperados y los soñadores. No reclamo temprano y no compro boletos de lotería. Los errores que cometen otras personas me benefician indirectamente al disminuir los pagos y, por lo tanto, mi carga fiscal, y eso me parece injusto.

Una advertencia: Retrasar la reclamación no es adecuado para todos. Si tiene mala salud u otras razones para pensar que morirá joven, tome el dinero del gobierno mientras pueda. Del mismo modo, si teme que tendrá que declararse en bancarrota a menos que los cheques comiencen a llegar. Un informe del año pasado del Centro de Prioridades Presupuestarias y Políticas dijo que alrededor del 40% de las personas de poco más de 60 años informaron una condición incapacitante y que alrededor del 40% de los jubilados recientes informaron haber sido obligados a dejar el trabajo. Para algunas de estas personas, reclamar el Seguro Social temprano puede ser inevitable.

Dicho esto, muchos otros jubilados pueden esperar, pero no lo hacen. Suzanne Shu, de la Universidad de Cornell, ha realizado una profunda investigación sobre la psicología de la reclamación temprana. Me dijo que muchas personas, cuando se les encuestó a los 50 años, dijeron que planeaban reclamar tarde, entendiendo que el beneficio mensual es mayor para los solicitantes tardíos. Pero a medida que se acercaban los 62 años, se desmoronaron.

“Es un poco como tener una galleta con chispas de chocolate frente a ti en la mesa”, dijo.

Las personas que tienen más probabilidades de desmoronarse son aquellas que perciben el beneficio como una especie de posesión, en contraposición a un beneficio del gobierno que se paga principalmente con los impuestos sobre la nómina de los trabajadores actuales, según encontraron ella y John Payne, de Duke, en un documento el año pasado.



“El Seguro Social es un programa que la mayoría de los trabajadores estadounidenses piensan que ya tienen como donación. Lo quieren tan pronto como puedan tenerlo en sus manos”, dijo.

Las personas con un alto grado de aversión a la pérdida también son propensas a reclamar temprano, encontraron Shu y Payne. Eso es contrario a la intuición, porque al reclamar temprano y obtener cheques más pequeños, bloquean una pérdida de por vida. Pero esa no es la forma en que los reclamadores tempranos ven las cosas, me dijo Shu, quien tiene un doctorado en ciencias del comportamiento.

Las personas que son reacias a la pérdida sienten el dolor de una pérdida más agudamente que el placer de una ganancia igual o incluso mayor. Una persona muy reacia a las pérdidas se preocupa por perder beneficios al posponer la reclamación y luego morir antes de lo esperado. Esa pérdida potencial es más grande para la persona que el resultado más probable de cheques más grandes durante una vida de término normal.

Las presiones para que las personas reclamen más tarde pueden hacer que lo hagan incluso antes, según investigaciones anteriores. Por ejemplo, decirle a la gente cuántos años necesitan vivir para que le convenga retrasar la reclamación puede hacer que muchos se obsesionen con el riesgo de una muerte prematura. Graficar los beneficios de retrasar la reclamación tampoco ayuda, según otro estudio.

En un artículo publicado el año pasado, Shu y otros tres investigadores probaron 13 intervenciones. Las que funcionaron hicieron que las personas se enfocaran en las normas de comportamiento, la posibilidad de sentir arrepentimiento en el futuro por reclamar demasiado pronto, los beneficios para el futuro de reclamar más tarde y el riesgo de vivir mucho tiempo y, por lo tanto, necesitar los cheques más grandes posibles.



Del New York Times. © [2024]  
The New York Times Company.  
Todos los derechos reservados.  
Utilizado bajo licencia.  
[nytimes.com](https://www.nytimes.com)

**Un estudio de 2022 encontró que “prácticamente todos” los trabajadores estadounidenses en ese momento en el grupo de edad de 45 a 62 años deberían esperar más allá de los 65 años para comenzar a cobrar los cheques del Seguro Social.**

Felicito a Shu y a sus colegas académicos por tratar de ayudar. Pero el problema que están tratando de resolver sería menor si se cambiara la fórmula del Seguro Social para que sea verdaderamente justa desde el punto de vista actuarial, es decir, con una multa reducida por reclamar temprano y un beneficio menor por reclamar tarde. El aumento de la longevidad estropeó la fórmula original porque los cheques más grandes al demorar tenían que durar más cuando las personas comenzaron a vivir más tiempo, lo que hizo que la demora en la reclamación fuera cada vez más atractiva.

En una declaración para este boletín, un portavoz de la Administración del Seguro Social escribió que los términos “fueron promulgados por el Congreso en 1983” sobre la base de las expectativas de longevidad y tasas de interés y solo pueden ser cambiados por otra ley del Congreso.

Una posibilidad es abandonar el concepto de equidad actuarial y centrarse en cambio en la suficiencia de los ingresos. Un estudio de 2014 publicado por la Administración del Seguro Social encontró que un pequeño ajuste, a saber, aumentar la ventaja financiera de retrasar la solicitud en un año, de 62 a 63, podría marcar una diferencia significativa en el comportamiento de las personas. Se podría hacer más que eso.

Si ha leído hasta aquí, es muy probable que sea una de esas personas que está pensando en retrasar la solicitud de los beneficios del Seguro Social más allá de su plena edad de jubilación o que ya lo haya hecho. Felicidades. Pero piense en las personas de su edad que no esperaron o no pudieron esperar.



## Estudio: 4 de cada 5 personas con desórdenes autoinmunes son mujeres

Un estudio reciente publicado por un equipo internacional de científicos investigadores con sede en Stanford Medicine arroja luz sobre por qué las mujeres son más propensas a los trastornos autoinmunes.

Entre 24 y 50 millones de estadounidenses tienen una enfermedad autoinmune, según el estudio, y hasta cuatro de cada cinco de esas personas son mujeres. Trastornos como la artritis reumatoide, la esclerosis múltiple y el lupus tienen proporciones de género desequilibradas.

Los investigadores de Stanford Medicine han rastreado esta disparidad a un proceso llamado “inactivación del cromosoma X”. Durante la embriogénesis, cuando un óvulo fertilizado se convierte en un embrión, cada célula toma una “decisión independiente” para detener la actividad de uno u otro de los cromosomas X de una mujer. Esta inactivación, dijeron los investigadores, parece desempeñar algún papel en el desarrollo de trastornos autoinmunes.

La inactivación es causada por la presencia de la molécula Xist, según el estudio. Los genes Xist existen en todos los cromosomas X, incluso en los hombres, pero el Xist en sí solo se produce en las mujeres. El proceso de inactivación estimulado por Xist produce complejos moleculares irregulares, que están relacionados con muchas enfermedades autoinmunes.

Aunque no es el único factor que impulsa el desarrollo de los trastornos autoinmunes, el descubrimiento puede ayudar a los médicos a detectar y predecir mejor los trastornos autoinmunes, muchos de los cuales no tienen cura, antes de que se desarrollen, dijeron los investigadores.

## Colabore para proteger su identidad en línea con el beneficio de OPEIU de Protección de Identidad

Como parte de su limpieza de primavera de este año, asegúrese de incluir también una revisión de su higiene cibernética! Aprovechar el beneficio de protección de identidad de OPEIU, que se proporciona de forma gratuita a todos los miembros, es una manera fácil de mejorar su salud cibernética y su seguridad en línea.

Compartir datos es ahora un hecho cotidiano y, a medida que crece nuestra huella digital, también lo hacen nuestros riesgos. El año pasado se produjo un aumento sin precedentes tanto en la frecuencia como en la gravedad de las filtraciones de datos. Los piratas informáticos se han vuelto extremadamente sofisticados y han desarrollado formas de comprometer nuestras identidades de varias maneras. Es importante estar atento y practicar una buena higiene cibernética.

El beneficio de OPEIU de Protección de Identidad, administrado a través del líder de la industria, Identity IQ, está disponible sin costo para usted y su familia visitando [opeiudprotect.com](https://opeiudprotect.com). La inscripción en el programa es un proceso rápido de dos pasos:

- Vaya a [opeiudprotect.com](https://opeiudprotect.com) para crear su nombre de usuario y contraseña.
- A continuación, recibirá un correo electrónico para autenticarse.

En caso de que su información personal se encuentre en la Dark Web, recibirá un correo electrónico de alerta de la Dark Web de Identity IQ, con instrucciones y los próximos pasos para mitigar su exposición. Si usted es víctima de robo de identidad, el beneficio de OPEIU de Protección de Identidad incluye un servicio completo de corrección, monitoreo de crédito y \$1 millón de seguro de reembolso de gastos por fraude, por nombrar algunos de los beneficios. Si su información no se encuentra en la Dark Web, recibirá un correo electrónico al respecto cada mes.



Si desea más información sobre el beneficio de protección de identidad de OPEIU visite [opeiu.org](https://opeiu.org) y haga clic en la pestaña de **Recursos para miembros**

## Programas de titulación disponibles ahora



Una variedad de nuevos programas de licenciatura, incluidos los títulos de posgrado, ahora están disponibles a través del beneficio de Descuento Universitario de OPEIU. Visite [opeiu.org](https://opeiu.org) y haga clic en la pestaña **Recursos para miembros** o escanee el código QR para obtener más información.

## La meta siempre es la participación del 100 por ciento



Por Jeff Wheeler  
Funcionario sénior de programa  
Centro de Solidaridad  
Local 2 (Región II)  
Washington, D.C.

**Como delegado, mi objetivo es alcanzar siempre el 100 por ciento de participación. En el Centro de Solidaridad, con las habilidades que desarrollé por primera vez como delegado en el Instituto Demócrata Nacional, nunca pierdo la oportunidad de relacionarme con mis colegas y convertir cada reunión en una oportunidad de organización.**

Aprender a convertirse en un delegado eficaz comienza por escuchar. Cuando fui elegido delegado el año pasado, tuve la suerte de haber podido aprender de los delegados del pasado y del presente. Me ayudaron a entender la historia del contrato y lo que había ocurrido entre bastidores. Me ofrecieron una visión general de dónde estábamos y hacia dónde vamos. Esa experiencia fue invaluable, y animo a todos los nuevos delegados a absorber la mayor cantidad de información que puedan de aquellos que vinieron antes que ellos.

Armado con ese conocimiento, he podido impartirlo a mis colegas, asegurándome de que todos estemos en la misma página mucho antes de llegar a la mesa de negociaciones. Ser un organizador es un elemento esencial para ser un buen delegado. Somos más fuertes cuando todos estamos activos y comprometidos, y no pierdo ninguna oportunidad de alentar a los miembros a participar. Al escuchar los problemas e intereses de los miembros, puedo hacer llamamientos personalizados para ayudarlos a participar de maneras que tengan sentido para ellos. Por ejemplo, se podría invitar a un miembro interesado en la comunicación para que ayude con la divulgación de la membresía. Se podría alentar a un miembro con problemas recurrentes relacionados con una cláusula del contrato a unirse al equipo de negociación y hablar sobre sus propias experiencias en la mesa.

Esta filosofía también requiere hacer de la unión una parte significativa de la vida de las personas. Rutinariamente organizamos happy hours, reuniones y otros eventos para construir poder sindical fuera del lugar de trabajo. Al hacerlo, dejamos en claro que la unión no es solo una organización: es una comunidad de trabajadores comprometidos a mejorar sus propias vidas y las de sus compañeros de trabajo.

Un delegado no es solo una persona a quien acudir con preguntas. Los delegados son constructores de naciones. Transmiten por qué está aquí la unión, los temas por los que estamos luchando y los temas en los que hemos tenido éxito. Cuando se incorpora un nuevo empleado, es fundamental que los delegados lo pongan al día y ayuden a construir una cultura de participación sindical lo antes posible. Traer a compañeros de trabajo de confianza para que participen en la orientación para nuevos miembros ayuda a establecer conexiones, educar a los nuevos miembros y explicar los logros que hemos alcanzado al mantenernos unidos dentro y fuera de la negociación.

## El Centro de Solidaridad

El Centro de Solidaridad es una organización sin fines de lucro establecida por AFL-CIO en 1997 con la misión de construir un movimiento laboral mundial al fortalecer el poder económico y político de los trabajadores alrededor del mundo a través de uniones efectivas, independientes y democráticas. Es el único grupo con base en EUA enfocado en los derechos laborales mundiales.

El Centro de Solidaridad apoya a los trabajadores de todo el mundo que enfrentan algunas de las condiciones más duras: trabajo forzado, violencia y eliminación de las uniones. Su trabajo está impulsado completamente por la misión compartida del movimiento laboral para garantizar que todos tengan el derecho de organizarse, ganar salarios justos y trabajar con dignidad. Conozca cómo puede apoyar a los trabajadores que enfrentan algunas de las condiciones laborales más duras del mundo visitando [solidaritycenter.org](http://solidaritycenter.org).

## El llamado a la responsabilidad en las telecomunicaciones para los sordos de los intérpretes de ASL y el Rep. de EUA Greg Casar

Los intérpretes de lenguaje de señas americano (ASL, por sus siglas en inglés) que trabajan para Sorenson Communications y ZP Better Together organizaron una conferencia de prensa a fines de febrero como parte de una campaña nacional en curso para organizarse con OPEIU, a fin de mejorar las condiciones de trabajo en la industria del servicio de retransmisión de video (VRS). VRS es un servicio esencial que garantiza que las personas sordas, con dificultades auditivas y sordociegas tengan un servicio funcionalmente equivalente según la Ley de estadounidenses con discapacidades.

A los intérpretes que se organizaban con OPEIU se les unió en la manifestación frente a la Comisión Federal de Comunicaciones (FCC, por sus siglas en inglés) el representante de EUA Greg Casar (D-Texas), un ex organizador sindical que se desempeña como presidente del Caucus Progresista del Congreso. Trabajando en estrecha colaboración con los intérpretes, Casar envió una carta en enero a la FCC instando a la agencia a cumplir con su deber de regular la industria. En respuesta, la comisionada de la FCC, Anna Gómez, acordó realizar un foro público, el primero de su tipo, para que los intérpretes de VRS y los usuarios sordos compartieran sus historias directamente con los funcionarios de la FCC. Desde entonces, docenas de miembros del Congreso firmaron una carta similar instando a la FCC a examinar de cerca los problemas significativos de calidad del servicio, como el agotamiento, la capacitación inadecuada, la necesidad de intérpretes sordos certificados y los problemas persistentes de hardware y software en la industria.

“Cuando las uniones se organizan y luchan, y cuando estos intérpretes luchan contra los multimillonarios que se apoderan de su economía y su gobierno, no lo están haciendo solo para ellos mismos. Lo están haciendo por todos nosotros”, dijo Casar en la rueda de prensa. “A pesar de que ellos pueden tener todo este dinero, nosotros en realidad tenemos el poder”.

La Unión de Intérpretes de ASL-OPEIU está organizando intérpretes de VRS en Sorenson Communications y ZP Better Together. Sorenson Communications está respaldada por las firmas de inversión Ariel y The Blackstone Group, mientras que ZP Better Together, después de años de propiedad de capital privado, fue comprada recientemente por la multinacional francesa Teleperformance. La FCC financia y supervisa el programa VRS, y puede responsabilizar a las empresas de VRS por los problemas de calidad del servicio. La OPEIU está buscando acuerdos de neutralidad de ambas empresas que permitan a los intérpretes organizarse sin interferencias de la dirección.

“Durante demasiado tiempo, los propietarios del capital privado han saqueado a VRS, extrayendo enormes ganancias mientras los usuarios sufren”, dijo Meg Huseman, líder de la Unión de Intérpretes de ASL-OPEIU en Sorenson Communications. “Es hora de que nos levantemos y tomemos medidas para garantizar que podamos brindar un servicio de la más alta calidad, asegurando que las empresas de VRS y sus patrocinadores respeten a los intérpretes y a las comunidades a las que sirven”.



Greg Casar (D-TX) se solidariza con los intérpretes de ASL que organizan la industria de servicios de retransmisión de video con OPEIU. Meg Huseman, una intérprete de ASL que trabaja en Sorenson Communications, se dirige a la manifestación en la Comisión Federal de Comunicaciones.

# Organizadas y movilizadas, las enfermeras de Rutland aseguran un contrato con un incremento del 20% en su salario

Al movilizarse y unirse en solidaridad, casi 400 enfermeras de la Local 6 (Región II) en el Rutland Regional Medical Center en Vermont lograron un aumento salarial del 20% en su nuevo contrato de tres años.

Inseguras sobre su futuro económico y enfrentadas al aumento de la inflación, las enfermeras de Rutland se organizaron y movilizaron, lo que culminó en un Día de Acción en noviembre.

“Sentimos que no se nos escuchaba durante las negociaciones sobre lo que era importante para nuestros miembros”, dijo Karen St. Marie, RN, delegada de Rutland que formó parte del comité de negociación de la unión.

Enfermeras, personal de apoyo, familiares y simpatizantes de la comunidad se reunieron en una concurrida intersección cerca del hospital. Con camisetas de la Local 6 y carteles, las enfermeras pudieron crear conciencia sobre su lucha contractual con el hospital comunitario más grande del estado.

El aumento de la visibilidad y las muestras de apoyo durante el Día de Acción dieron sus frutos. En la siguiente sesión de negociación, se llegó a un acuerdo. “Creo que la participación en nuestro Día de Acción ayudó a mostrar a los líderes que nuestros miembros apoyaban al equipo de negociación”, dijo St. Marie.

El nuevo contrato llega inmediatamente después de su último acuerdo, que generó aumentos salariales similares, marcando un aumento salarial promedio del 40% para las enfermeras de Rutland durante seis años.



Las enfermeras de la Local 6 en Rutland Regional Medical Center realizan un Día de Acción para ayudar a ganar su nuevo contrato.

## Las enfermeras de Queen's ratifican un contrato histórico: 'Gran victoria para la seguridad del paciente'

Las enfermeras del Queen's Medical Center en Honolulu ratificaron un contrato de tres años que prioriza la seguridad del paciente y el bienestar del personal después de una difícil negociación de nueve meses. El acuerdo histórico se alcanzó después de una amenaza de huelga por parte de las casi 2,000 enfermeras que son miembros de la Asociación de Enfermeras de Hawai'i (HNA)/OPEIU Local 50 (Región VIII). La huelga se evitó pocas horas antes de su inicio, y la dirección accedió a las principales demandas de las enfermeras.

El acuerdo incluye por segunda vez en la historia del estado proporciones seguras de personal que se deben hacer cumplir, lo que se espera que proteja a los pacientes al reducir la carga de pacientes de cada enfermera hasta en tres pacientes por turno, dependiendo de la unidad. Otros aspectos destacados incluyen un aumento salarial generalizado del 17% en tres años, aumentos en el pago de guardia, un acuerdo para contratar a 30 nuevas enfermeras de tiempo completo y mejoras en el tiempo libre remunerado.

"Esta ha sido una larga batalla de nueve meses por la seguridad del paciente, y las enfermeras ahora pueden tener la tranquilidad de que la atención de calidad será una prioridad en Queen's", dijo Rosalee Agas-Yuu, RN, presidenta de HNA y vicepresidenta de OPEIU. "Las enfermeras se sienten mucho más seguras de que los pacientes recibirán la atención y el cuidado que merecen cuando sean admitidos en Queen's".

Las enfermeras habían estado trabajando sin contrato desde que su último acuerdo expiró en junio.

El nuevo contrato es el segundo en Hawai'i que incluye proporciones de personal seguro exigibles, luego de una victoria de las enfermeras de HNA en el Kapi'olani Medical Center for Women and Children el año pasado. [Véase el reportaje de portada de OPEIU Connect del invierno de 2025, "Las enfermeras de Kapi'olani ganan contrato histórico".]

"Las enfermeras lucharon para poner a los pacientes en primer lugar y ganaron el mejor contrato que he visto en mis 15 años de carrera en Queen's", dijo Lisa Haberman, enfermera del departamento de emergencias, que también formó parte del equipo negociador.

HNA representa a 4,000 trabajadores del cuidado de la salud empleados por los principales proveedores a lo largo de Hawai'i. HNA se afilió a OPEIU en 2010 convirtiéndose en la Local 50.



Enfermeras de la Local 50 en el Queen's Medical Center, en Honolulu, en un piquete informativo el pasado julio.



Pacientes estandarizados en una manifestación en julio.

## Los pacientes estandarizados de Jefferson ratifican un contrato histórico

La solidaridad ganó el día cuando los pacientes estandarizados de la Universidad Thomas Jefferson en Filadelfia se unieron contra los esfuerzos antisindicales de los empleadores para ratificar su primer contrato sindical en febrero. El acuerdo, que abarca a más de 65 actores capacitados que simulan pacientes reales en entornos médicos, es el primero de su tipo para pacientes estandarizados en cualquier universidad. Están representados por la Local 32 (Región II).

El contrato incluye un aumento inmediato a 24 dólares la hora, una prioridad importante para los pacientes estandarizados, que no habían recibido un aumento desde 2008. Otros aspectos destacados incluyen \$20 adicionales por hora para procedimientos invasivos, aumentos anuales garantizados, pago por cancelación y protecciones contra la discriminación.

"Lo que más me enorgullece es que pudimos aumentar los salarios por hora", dijo Andy Moholt, un paciente estandarizado que formó parte del comité organizador. Los salarios por hora para los pacientes estandarizados son ahora algunos de los más altos de la ciudad después de más de una década de estancamiento.

A lo largo de la campaña por un contrato, los pacientes estandarizados realizaron varias manifestaciones para llamar la atención sobre su lucha por un primer contrato, mientras que la universidad empleó técnicas antisindicales, como intentar excluir injustamente ciertas clasificaciones laborales de la unidad. Debido a que ningún paciente estandarizado se había sindicalizado, la negociación requirió la introducción de un nuevo lenguaje que abordara directamente las necesidades únicas de estos trabajadores. "Si decides de antemano que tu trabajo es imposible de sindicalizar", agregó Moholt, "tendrás razón".

"Si eres un trabajador a tiempo parcial, o si tu trabajo es de nicho, no significa que no merezcas un asiento en la mesa [de negociaciones]", concluyó.

## Los EMT de North Arlington tienen su primera unión y contrato

Los empleados del distrito de North Arlington, Nueva Jersey, ratificaron un nuevo contrato de tres años en diciembre. El contrato con la Local 32 (Región II) cubre a los despachadores de policía, empleados de cuello blanco y, por primera vez, técnicos de emergencias médicas y paramédicos.

El acuerdo incluye aumentos acumulativos del 15%, incluyendo un 7.5% en el primer año, e introduce paridad en los beneficios entre todos los grupos cubiertos por el contrato.

James Bandeira, un paramédico en North Arlington, formó parte del comité de organización y negociación de su unión después de inscribir a sus colegas en la Local 32 el año pasado. Después de haber estado en una unión dos veces en trabajos anteriores, sintió que la oportunidad de unirse a la Local 32 podría mejorar las vidas de los paramédicos y técnicos de emergencias médicas en el pequeño distrito del norte de Nueva Jersey.

"Hubo amenazas de ser despedido y, en nuestra impresión, un ambiente de trabajo hostil", dijo Bandeira, quien ahora se desempeña como delegado de la unión. "Dijimos 'oye, la otra mitad de la ciudad está en una unión. ¿Por qué no nosotros?'".

Bandeira recolectó tarjetas de sus colegas y, unos meses después, se unió al comité de negociación. Dado el ambiente hostil, asegurar las protecciones de causa justa a través de un contrato sindical era uno de los problemas más importantes a resolver al unirse a la Local 32, dijo. Abordar los bajos salarios también fue una prioridad importante para sus colegas, "especialmente cuando se consideran las cosas a las que están expuestos, como el estrés y la pérdida de tiempo con la familia".

Incorporarse a una unión crea "poder real en el trabajo", dijo Bandeira. "Si reúnes a suficientes personas con ideas afines, realmente puedes cambiar tu lugar de trabajo y mejorar la vida de las personas. Estoy agradecido con mis compañeros de trabajo, agradecido con OPEIU y muy emocionado por lo que vamos a hacer a partir de aquí".



De izquierda a derecha, Briana Mompellier, Michael Saggau, James Bandeira y Joseph Miller.



## El personal de Defenders of Wildlife ratifica su primer contrato

El personal de Defenders of Wildlife, una organización sin fines de lucro de justicia ambiental con sede en Washington, D.C., ratificó su primer contrato sindical en diciembre. El contrato de tres años incluye un aumento salarial promedio del 14% durante tres años, con más de la mitad del personal recibiendo ajustes de mercado de hasta el 40%.

El acuerdo, que cubre a más de 80 miembros de la Local 2 (Región II), siguió a una huelga de dos días por prácticas laborales injustas en la organización sin fines de lucro de conservación ambiental en julio. Esa huelga fue provocada por la revocación de los aumentos anuales por parte de la dirección para los miembros de la unión y la negativa a negociar de buena fe.

Christi Heun, representante principal de la organización en Alaska, dijo que la huelga era fundamental para llegar a un acuerdo justo. “No hay nada que haya hecho en nuestra unión que se haya sentido más poderoso y significativo que una huelga”, dijo. “Te demuestra que tu voz sí importa”.

El contrato incluye varias victorias más allá de los aumentos salariales: aumento de la licencia parental de dos semanas a 12; aumentos en el estipendio de los trabajadores remotos; mejoras a las vacaciones; el establecimiento de un procedimiento de reclamación, y medidas para protegerse contra futuros despidos.

Heun, delegada y miembro del comité de negociación, dijo que una de las principales prioridades durante las negociaciones fue obtener protecciones de causa justa. Hace dos años, dijo, la gerencia despidió sin ceremonias a varios de sus colegas sin previo aviso, justo antes del Día de Agradecimiento al Empleado de la organización. “Fue un golpe a la moral”, dijo.

Pero el contrato de la unión ha transformado a Defenders. El contrato “representa las victorias que necesitábamos y también proporciona un nuevo comienzo con nuestra gestión”, dijo. “Algo realmente maravilloso de nuestro sindicato es que ahora tenemos una cultura laboral mucho mejor.

“He conocido, desde que estoy aquí, a media docena de personas que se han ido porque no les gustaba la cultura del lugar de trabajo”, dijo. “Sentían que no tenían buenos beneficios, no eran escuchados y se sentían desechables. Ahora es todo lo contrario. Hemos ganado grandes protecciones y beneficios”.



Personal de Defenders of Wildlife en la línea de huelga de julio.

## Los trabajadores de la Autoridad de Vivienda de Vancouver negocian un aumento salarial del 22%

Una supermayoría de los trabajadores de la Autoridad de Vivienda de Vancouver (VHA), representada por la Local 11 (Región VI), votó a favor de ratificar un nuevo acuerdo de contrato colectivo de tres años en febrero.

El acuerdo cubre a más de 50 empleados que ayudan a las personas a acceder a refugios de emergencia operados por organizaciones sin fines de lucro asociadas, encontrar viviendas permanentes y de apoyo para las personas que salen de la indigencia, y ayudar a los inquilinos de bajos ingresos a encontrar hogares adecuados.

El contrato lleva a la VHA a una estructura salarial más equitativa, asegurando aumentos amplios para todos los miembros, al tiempo que se aleja de una estructura salarial “basada en el mérito” a una estructura basada en escalones. Este cambio contrarresta los peligros potenciales de los sistemas basados en el mérito, que pueden aplicarse de manera desigual, creando disparidades salariales.

Otros aspectos destacados del contrato incluyen un aumento en el salario para el personal que usa regularmente un segundo idioma en el trabajo, ocho horas de licencia por duelo, pago adicional por asumir funciones fuera de las habituales y bonificaciones por antigüedad.

Los miembros de la unión recibirán aumentos salariales totales del 22% durante la vigencia del acuerdo de tres años.

“Al asegurar un aumento salarial significativo y una estructura salarial más equitativa, este acuerdo ayuda a nuestros trabajadores a acercarse a la independencia financiera, empoderándolos para seguir siendo autosuficientes y reduciendo la probabilidad de que dependan de los servicios de la Autoridad de Vivienda de Vancouver en el futuro”, dijo Cheyenne Russell, representante de la Local 11.



De izquierda a derecha, las funcionarias jubiladas de la Local 8 Suzanne Mode, Kellie McGuire y Cindy Schu con la recientemente electa Presidenta Sara Franklin y la Gerente Comercial Corinne Cosentino.

## Corinne Cosentino es elegida como Gerente Comercial de la Local 8

Corinne Cosentino ha sido elegida como gerente comercial de la Local 8 (Región VI) en Seattle, tras la jubilación de Suzanne Mode, gerente comercial desde hace mucho tiempo.

A finales de enero, la Local 8 celebró sus elecciones y marcó el comienzo de un nuevo conjunto de líderes. Después de 23 años sirviendo como gerente comercial, Mode se jubiló. Del mismo modo, Kellie McGuire renunció después de 15 años como presidenta, creando la oportunidad para que Sara Franklin asumiera el cargo.

“Al despedirnos de ellas en sus capacidades actuales, queremos expresar nuestro profundo agradecimiento por el liderazgo y la orientación excepcionales que Suzanne y Kellie han brindado durante su mandato”, expresó la local en un comunicado. “Bajo su administración, la Local 8 ha crecido, se ha vuelto más fuerte y más democrática.

También queremos dar la bienvenida con entusiasmo a Corinne y Sara a sus nuevos roles”, continuó la local. “Esperamos con ansias el innegable impulso, la visión y las ideas que aportarán a sus respectivos puestos. ¡Somos afortunados de seguir teniendo a mujeres tan capaces y fuertes al frente de nuestra unión!”

También fueron elegidos los nuevos miembros de la junta ejecutiva que continuarán la orgullosa tradición de la Local 8 de luchar por los derechos y la solidaridad de los trabajadores.

## El acuerdo de ULP significa pagos de seis cifras para los ex-empleados de International Foundation for Electoral Systems

Un acuerdo reciente entre la International Foundation for Electoral Systems (IFES), la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) y la Local 2 (Región II) en Washington, D.C., ha resultado en pagos significativos a cinco ex-empleados.

El acuerdo, alcanzado en agosto, resuelve 15 cargos pendientes por prácticas laborales injustas presentados contra la organización sin fines de lucro prodemocracia, donde los trabajadores votaron para formar una unión con la Local 2 en julio de 2022. A través de los términos del acuerdo, IFES pagó cientos de miles de dólares a ex-empleados, eliminó sus registros disciplinarios y publicó compromisos por escrito en todas sus oficinas para defender la ley laboral de los Estados Unidos.

### Aviso a empleados sujetos a cláusulas de seguridad sindical

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

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

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

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

- Votar sobre los términos de su convenio;
- Participar en las votaciones de huelgas;
- Participar en la elaboración de propuestas de contratos;
- Nombrar, votar o desempeñarse como funcionario de su unión local o en la Unión Internacional;

- Nombrar, votar o desempeñarse como delegado ante la Convención Internacional;
- Gozar de los descuentos y demás beneficios disponibles para los afiliados, como becas de OPEIU para usted y su familia;

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

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

#### Procedimiento de objeciones

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

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

#### Procedimiento de apelación

Es posible apelar a la clasificación o al cálculo de gastos de la Unión Internacional o de la unión local ante un árbitro neutral nombrado por la Asociación Estadounidense de Árbitros en virtud de sus reglas para la determinación imparcial de cuotas sindicales. Las apelaciones deben coordinarse o consolidarse ante un sólo árbitro.

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

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

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

# Explore el mundo y ahorre



Obtenga exclusivos ahorros de la unión en tours de ensueño a todos los rincones del globo terráqueo. Este año, ¡haga realidad sus sueños de viajar!



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



## OPEIU CONNECT

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

## Descargue la app de OPEIU hoy mismo.

**La app de OPEIU está disponible para descargarse gratis.**

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



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

