

# *OPEIU*CONNECT

Número 564, Primavera 2026



# VICTORIA

**PARA LOS TRABAJADORES  
SIN FINES DE LUCRO**



## La defensa de la democracia está a nuestro cargo

Por Tyler Turner  
Presidente

En febrero, la Oficina de Estadísticas Laborales de Estados Unidos publicó su informe anual sobre la densidad de las uniones para 2025. La noticia fue alentadora: 16.5 millones de trabajadores en EE. UU. estuvieron representados por una unión el año pasado, un aumento de 463,000 respecto al año anterior.

El crecimiento no se debió a un mercado laboral en auge. De hecho, 2025 pasará a la historia como el peor año en contratación desde la recesión por la Covid-19 en el mercado laboral de 2020. Para encontrar un mercado más lento en un año sin recesión, hay que mirar hacia atrás, hasta 2003. El crecimiento de la densidad de las uniones ocurrió porque la clase trabajadora está luchando contra la administración más anti-uniones en la historia de este país.

Esto es quizás más evidente en el aumento de la densidad de las uniones entre los trabajadores federales, a pesar de la reducción drástica de empleos federales y los repetidos ataques a sus uniones. En un momento en que la administración actual intenta socavar los derechos de negociación colectiva existentes y los caminos para formar una unión, a la vez que erosiona leyes laborales ya de por sí débiles, cada vez más trabajadores depositan su fe en las uniones.

Por supuesto, el informe no refleja todo el alcance de la organización en el país. No incluye todas las campañas en marcha ni todas las victorias en las que los trabajadores siguen luchando por un primer contrato. Solo refleja a quienes ya están cubiertos por un contrato colectivo o que han asegurado su primer contrato. Pero también muestra dónde está creciendo el impulso.

Casi la mitad, el 46%, de todas las ganancias netas de la unión provienen del Sur, lo cual es sorprendente dados los obstáculos que enfrentan las uniones allí. Durante décadas, los estados del Sur han sido tratados como terreno de prueba para algunas de las más agresivas políticas anti-trabajadores, anti-uniones y anti-derechos humanos en el país. Los grupos de interés especial y los políticos anti-trabajadores han utilizado al Sur

para impulsar las llamadas leyes de derecho al trabajo, más acertadamente descritas como "leyes de derecho a trabajar por menos", destinadas a debilitar las uniones, silenciar a los trabajadores y suprimir los salarios bajo el pretexto del desarrollo económico. En Virginia, los legisladores han tenido repetidas oportunidades para oponerse a esta ley que no beneficia a la clase trabajadora. Una y otra vez, eligieron los intereses corporativos por encima de sus electores. [Vea la pág. 5 para más información sobre cómo las uniones locales de OPEIU están luchando contra estas leyes injustas de derecho al trabajo].

Incluso en este entorno hostil, los trabajadores del Sur se están organizando y ganando. Las victorias históricas en empresas como Volkswagen Chattanooga en Tennessee y en hospitales como Ascension Seton Medical Center Austin en Texas demuestran que esto es posible. La propia campaña nacional de OPEIU en el International Rescue Committee (IRC) comenzó en Texas, que difícilmente es el entorno más amigable para organizarse. Hoy en día, Texas ocupa el cuarto lugar a nivel nacional en membresías de la unión, solo detrás de California, Nueva York e Illinois, lo que comprueba de que ninguna parte de este país está fuera del alcance del progreso cuando los trabajadores deciden unirse para elevar los estándares para todos.

El informe también confirma lo que muchos ya sabemos: los trabajadores jóvenes y los trabajadores de color están impulsando el crecimiento de nuestro movimiento. Ven a las uniones como la forma más eficaz de cerrar

brechas salariales, raciales y de género, de proteger la atención de la salud, asegurar carreras estables y desafiar al poder desproporcionado de la clase multimillonaria. Reconocen que las uniones no solo se tratan de mejores contratos, sino también de construir una sociedad más justa. Su energía y conciencia social están transformando nuestro movimiento.

Tomemos como ejemplo a Minneapolis, donde las uniones, incluida nuestra propia Local 12, estuvieron a la vanguardia de movilizaciones masivas y acciones para enfrentar la ocupación y brutalidad de los agentes del Servicio Federal de Inmigración y Control de Aduanas. Se organizaron, negociaron cierres y llenaron las calles para defender a su comunidad. Ese es el poder de un movimiento que no se detiene en las instalaciones de trabajo. Cuando las uniones actúan en solidaridad con los trabajadores inmigrantes y las comunidades vulnerables, ponemos en práctica nuestros principios. Lastimar a uno realmente es lastimarnos a todos.

OPEIU debe mantenerse vocal y liderar estos temas. Eso significa seguir abriendo nuestras puertas a más trabajadores y asegurarnos de que nuevas voces tengan un papel real en la configuración de nuestro futuro. Sí, debemos luchar por tener contratos fuertes, hacer cumplir nuestros acuerdos y ganar en los agravios. Pero también debemos reconocer que las apuestas son mayores que en cualquier lugar de trabajo individual. Nuestra responsabilidad es defender no solo nuestros empleos, sino también nuestra democracia.

**[Las] uniones no solo se tratan de mejores contratos, sino también de construir una sociedad más justa.**

## Hay mucho en juego para los trabajadores en las elecciones intermedias

Las próximas elecciones intermedias serán un referéndum acerca de las recientes acciones del Congreso, así como sobre las políticas anti-trabajadores de la administración Trump. Los miembros del Congreso tendrán que responder por todo lo que han hecho para dañar al pueblo estadounidense, incluyendo el apoyo a una ley que ocasionó que más de 10 millones de personas perdieran su seguro médico y a los cortes de millones de dólares a los presupuestos de agencias que protegen nuestros derechos, tales como la National Labor Relations Board y a la Occupational Safety and Health Administration.

La clase trabajadora tiene una verdadera oportunidad de frenar la agenda anti-trabajadores. Los líderes del Congreso ya están hablando de aprobar una segunda versión de la llamada "One Big Beautiful Bill" que socavaría aún más nuestro seguro médico y alteraría el mercado inmobiliario, ya de por sí desafiante. ¿Queremos que tengan una segunda oportunidad?

Todos los miembros de la Cámara de Representantes están en posición de reelegirse. De los 435 escaños en la Cámara, los republicanos tienen actualmente una ajustada mayoría de solo cinco votos. El control de la Cámara el próximo año dependerá de un puñado de distritos péndulo, incluyendo aproximadamente 20 distritos "incierto" que cualquiera de los dos partidos podría ganar. Actualmente, casi todos los distritos indecisos están en manos de republicanos. Los miembros de OPEIU viven y trabajan en varios de los distritos donde se celebran elecciones que decidirán la mayoría.

En el Senado, la mayoría de 53 escaños de los republicanos parece mucho más segura. Los demócratas tendrán que luchar para mantener escaños potencialmente vulnerables en Georgia y Michigan, mientras que sus oportunidades para ganar terreno serán difíciles en estados como Alaska, Maine, Carolina del Norte y Ohio. Cualquiera de los dos partidos podría ganar o perder algunos escaños, pero haría

falta una especie de ola azul para cambiar la cámara alta.

Los candidatos astutos de ambos partidos están centrando sus presentaciones ante los votantes en abordar la crisis de la asequibilidad. Esto no sorprende, teniendo en cuenta el aumento desorbitado de los costos de los alimentos, los servicios públicos, el seguro médico y otros gastos del hogar.

La cuestión es si podemos confiar, o si debemos apoyar con nuestros votos, a cualquier legislador que haya votado para aumentar el costo de nuestros servicios médicos, o que no hizo nada para evitar que los aranceles aumentaran nuestro costo de vida.

OPEIU acaba de realizar una encuesta nacional entre los miembros para conocer los temas que le importan a usted y a su familia y conocer las prioridades de los miembros. Estos resultados guiarán nuestro trabajo durante las elecciones intermedias y más allá. Busque los detalles sobre los resultados de esta encuesta en futuros números de OPEIU Connect.

Necesitamos su ayuda para asegurarnos de que se elijan candidatos dispuestos a luchar por lo que le importa a los miembros de OPEIU. Aprovechemos al máximo las elecciones de este año y recordemos a nuestros líderes que ellos trabajan para nosotros. ¡Comuníquese con su unión local para ver cómo puede participar!



Los miembros de OPEIU salieron a votar en Pennsylvania en octubre de 2024.

***La cuestión es si podemos confiar, o si debemos apoyar con nuestros votos, a cualquier legislador que haya votado para aumentar el costo de nuestros servicios médicos, o que no hizo nada para evitar que los aranceles aumentaran nuestro costo de vida.***

EN ESTE NÚMERO

*Enfoque de los delegados: Sea el cambio que quiere ver* ..... 6

Membresía de la unión en su máximo en 16 años ..... 7

Tyler Turner, Presidente de OPEIU, busca la inclusión y darle voz a todos los miembros ..... 10

Los miembros de la Local 8 en Seattle Housing Authority ratifican un nuevo contrato en momentos históricamente demandantes ..... 14

**En nuestra portada:** Miembros del comité de negociación de la International Rescue Committee Workers Union (IRCWU) y sus representantes de OPEIU de las uniones locales a lo largo del país durante las negociaciones del contrato el 14 de enero en la ciudad de Nueva York. Ver en la pág. 12 el reportaje de portada, *Los trabajadores de IRC ratifican su primer contrato que cubre a 700 empleados en todo el país*, para leer acerca de esta histórica victoria para los trabajadores sin fines de lucro y todas las personas a las que les importan los derechos de los refugiados y de quienes viven en zonas de conflicto.



OFERTAS EN FLORES Y REGALOS



**¡Envíe ramos, canastas de regalos y dulces!**  
Aproveche con confianza su descuento exclusivo para miembros de la unión con una garantía de satisfacción del 100%.



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



OPEIU CONNECT

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

TYLER TURNER  
Presidente

MARY MAHONEY  
Secretaria-Tesorera



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

OPEIU pelea contra las leyes anti-trabajadores

Cuando los empleados del International Rescue Committee (IRC) en oficinas de todo el país ratificaron sus primeros contratos colectivos de trabajo a principio de este año, los nuevos miembros de la Local 30 (Región V) de OPEIU en Denver se enfrentaron a un obstáculo desconocido para sus compañeros en otras oficinas.

Gracias a una ley estatal única, la llamada Ley de Paz Laboral, las cláusulas de seguridad de la unión son ilegales, a menos que los trabajadores las aprueben con un voto separado. Esto suele significar un tercer voto: el primero para la representación, el segundo para la ratificación y el tercero para la cláusula de seguridad de la unión.

Esta ley única, aprobada hace 80 años por una coalición de magnates ferroviarios, activistas anti-unión y racistas vinculados al Ku Klux Klan, tuvo una influencia significativa en la histórica ley nacional anti-unión, la Ley Taft-Hartley de 1947. También es una de las principales razones por las que la densidad de las uniones de Colorado se inclina más hacia los estados con las también engañosamente nombradas leyes de derecho al trabajo, que corresponden a salarios más bajos y mayor mortalidad laboral.

Ganar contratos sólidos es una parte clave del trabajo de OPEIU, para proteger y elevar a los miembros, pero las leyes anti-trabajadores como la Ley de Paz Laboral demuestran que nuestro trabajo no puede detenerse en la ratificación. En un momento en que parece que nuestros derechos están siendo atacados por todos lados, estamos adoptando una estrategia conocida por los aficionados al deporte en todo el mundo: la mejor defensa es un buen ataque.

Por eso, la Local 30 se ha unido a la lucha contra la obsoleta ley anti-trabajadores de Colorado, escribiendo a funcionarios estatales en apoyo a un proyecto de ley para eliminar obstáculos innecesarios a las uniones fuertes. El periódico más grande del estado, The Denver Post, publicó un artículo de opinión de la

Directora ejecutiva y jefa financiera de la Local 30, Marianne Giordano, en apoyo al proyecto de ley, que actualmente está en proceso legislativo. Giordano también es Vicepresidenta de la Junta Ejecutiva de OPEIU.

La Local 2 (Región II) ha atacado la política anti-trabajadora en Virginia, apoyando la largamente esperada derogación de la ley estatal de derecho al trabajo. Recientemente se publicó en el Richmond Times-Dispatch un artículo de opinión redactado por la Presidenta y gerente comercial de la Local 2, Linda Bridges, condenando la falta de acción de la legislatura estatal. Bridges también es Vicepresidenta en la Junta Ejecutiva de OPEIU.

Revertir estas leyes que rompen las uniones probablemente será un esfuerzo de varios años. El proyecto de ley de Colorado fue aprobado en la última sesión antes de ser vetado por su gobernador demócrata, y el proyecto de ley en Virginia murió en el comité en febrero. Deshacer las leyes anti-trabajadores de hace décadas es un trabajo duro, especialmente cuando nuestra oposición está dispuesta a gastar millones para evitar pagar a los trabajadores lo que valemos.

Afortunadamente, los trabajadores en Colorado, Virginia y en todo el país pueden ver el ejemplo de otros, como los miembros OPEIU en Michigan, que se esforzaron durante años en una histórica campaña de los trabajadores para revocar el derecho al trabajo allí.

Al igual que los trabajadores de IRC, que dieron el difícil paso de organizarse, los miembros de la unión trabajan hoy para asegurar que algún día la vida sea un poco más fácil para nosotros y para quienes vengán después.



Miembros de la Local 42 de Detroit y de la Local 459 de Lansing (ambas de la Región VII) en 2023 se unieron para luchar con éxito contra la llamada ley de derecho al trabajo de Michigan, facilitando que la gente trabajadora coseche los beneficios de la membresía en la unión.

# Sea el cambio que quiere ver



Kayla Jackson



Ty Anthony

Por Kayla Jackson y Ty Anthony  
Delegados  
People Driven Credit Union of Michigan  
Local 42 (Región VII)  
Farmington Hills, Michigan

Como nuevo equipo de delegados, cada día aprendemos cómo apoyar mejor a nuestros compañeros. No solo nos estamos formando para abordar los problemas laborales, sino que también trabajamos para ganarnos la confianza de nuestros 57 compañeros de trabajo en seis ubicaciones, para que se sientan seguros de comunicarnos sus problemas.

Desarrollar la confianza empieza por escuchar. Uno de nuestros primeros pasos como el nuevo equipo de delegados en People Driven fue encuestar a nuestros compañeros sobre los retos que afectan sus vidas laborales. Sus respuestas nos están ayudando a documentar preocupaciones, identificar patrones y comenzar a prepararnos para la renegociación de nuestro contrato en 2028.

Creemos que un equipo de delegados comprometido mejora la vida laboral de todos. Por eso nos hemos centrado en una comunicación constante y en crear sistemas que nos ayuden a defender y fortalecer nuestro contrato. Una mejora práctica que implementamos es el formulario de Google que permite a los compañeros informar acerca de preocupaciones laborales de forma centralizada y accesible. Cuando llega una publicación, uno de nosotros se pone en contacto directamente para empezar a abordar el problema. Luego, hacemos un informe juntos para asegurarnos de que estamos alineados y completamente informados. Este enfoque nos ayuda a responder de forma eficiente y mantenernos unidos como equipo.

Aunque seguimos creciendo y aprendiendo en nuestros roles, afrontamos el futuro con confianza. Nuestros compañeros nos eligieron para ser sus defensores, y nos tomamos la responsabilidad muy en serio. El cambio no ocurre de la noche a la mañana, pero sí ocurre con un esfuerzo sostenido, una comunicación clara y un seguimiento constante. El mantenernos disponibles, comprometidos con escuchar de verdad —para comprender, no solo para responder— ya ha empezado a fortalecer nuestras relaciones laborales.

Estamos comprometidos a ser el cambio que queremos ver. A través de una gestión reflexiva y una acción colectiva, estamos sentando las bases para mejoras significativas en nuestro próximo contrato. No tenemos miedo de alzar la voz, porque el cambio duradero suele empezar con quienes están dispuestos a dar el primer paso.

Kayla Jackson es representante de servicio sénior en la oficina central de People Driven Credit Union of Michigan, en Southfield, Michigan. Ty Anthony es cajero en jefe en la sucursal de Warren.

*El cambio no ocurre de la noche a la mañana, pero sí ocurre con un esfuerzo sostenido, una comunicación clara y un seguimiento constante.*



## ¡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 877-363-0583.

Podrían aplicarse tarifas por mensajes y datos. Puede cancelar su participación en los SMS de OPEIU en cualquier momento. Para cancelar, envíe "STOP" al 877-363-0583. 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.

# Membresía de la unión en su máximo en 16 años

**A pesar de la intensa presión sobre las uniones laborales a lo largo del país, de la histórica campaña anti-uniones contra los trabajadores federales y el poco apoyo de la National Labor Relations Board (NLRB), cerca de medio millón de estadounidenses se incorporaron a las uniones en 2025, de acuerdo con los nuevos datos revelados por la Oficina de Estadísticas Laborales (BLS).**

Los nuevos miembros de unión elevan el número total de trabajadores representados por uniones a un máximo de 16.5 millones en 16 años, pero aún es solo una cuarta parte del total de trabajadores que se estima que querrían una unión. Pero aumentar la membresía de la unión es una señal tranquilizadora para un movimiento laboral que enfrenta a legisladores y corporaciones abiertamente hostiles a la negociación colectiva.

Los datos apuntan a enormes oportunidades para las uniones y para OPEIU en particular, ya que las industrias que representa la unión, como las aseguradoras, tienen algunas de las tasas de membresía más bajas de la fuerza laboral estadounidense, con solo un 1.2%. Con los 3 millones de personas empleadas por la industria aseguradora a nivel nacional, estas cifras representan grandes sectores del país que no reciben los salarios más altos y los mejores beneficios que tendrían más probabilidades de obtener con una unión.

Los nuevos datos proporcionan cifras actualizadas que confirman el impacto concreto que las uniones laborales tienen en la vida de sus miembros. Por ejemplo, el salario medio de un trabajador que no pertenece a una unión en 2025 era igual al 84% del salario medio del miembro de una unión. Pero no todos disfrutaban de estos

beneficios por igual. La mujeres siguen siendo integradas a las uniones a tasas menores a las de los hombres, y los datos revelan una infrarrepresentación de los asiático-americanos en el movimiento laboral. Sin embargo, estos retrasos no indican falta de interés en convertirse en miembros de la unión. Por ejemplo, los jóvenes trabajadores aprueban las uniones a tasas superiores a cualquier otro grupo de edad, pero disfrutaban de los beneficios de la pertenencia en las uniones a tasas inferiores a las de cualquier otro grupo.

Los cambios en las industrias y la mano de obra en Estados Unidos también están afectando a la membresía en las uniones. Las industrias muy vinculadas con las uniones, como la manufactura y la minería, han estado en declive, mientras que industrias menos vinculadas, como la hostelería y la tecnología, han ido creciendo. Todo esto ocurre mientras la NLRB enfrentaba importantes recortes de financiamiento y la pérdida del 10% de su personal en 2025, lo que dificulta la aplicación de las pocas protecciones que los trabajadores tienen frente al comportamiento ilegal de los empleadores.

A pesar de los constantes desafíos derivados de décadas de políticas destinadas a frenar el crecimiento de las uniones, los datos cuentan la historia de un movimiento laboral revitalizado por una ola de energía de base positiva para las uniones.



# El beneficio de Descuento Universitario de OPEIU inspira a Myya Harris para convertirse en la primera graduada universitaria de su familia



*Myya Harris, miembro de la Local 42, se graduó el 3 de mayo de 2025.*

**Dos décadas después de abandonar la universidad, Myya Harris, miembro de la Local 42 (Región VII), pensaba que su oportunidad de lograr un título ya había pasado.**

**Pero en 2023, al leer OPEIU Connect, algo captó su atención y la hizo reconsiderar sus opciones. El beneficio de Descuento Universitario de OPEIU estaba aceptando solicitudes, según leyó, y ofrecía a los miembros y sus familias un importante descuento para inscribirse en programas de titulación en línea, flexibles y adecuados para sus agendas apretadas.**

Tras completar el formulario de solicitud en línea, se dio cuenta de que había muchas opciones que se ajustaban fácilmente a su horario de trabajo y que solo le costarían una fracción de la matrícula típica por semestre. No había manera de que pudiera perder esta oportunidad.

En la primavera 2025, dos años después de decidir dar el salto para convertirse en estudiante otra vez, Harris se convirtió en la primera miembro de su familia en obtener un título universitario, graduándose cum laude en Trine University. El proceso fue estimulante, inspirándola a cursar ahora una maestría en Administración de Empresas con especialización en recursos humanos.

Harris dijo que los títulos le permitirán continuar con el trabajo que le gusta en el Michigan Conference of Teamsters Welfare Fund, a la vez que desarrolla sus habilidades y, por tanto, sus opciones para el futuro. Pero los beneficios del título van mucho más allá del entorno laboral.

“Más que nada, siento que el programa me ayudó con mi salud mental en general, mi autoestima y mi confianza, proporcionándome las herramientas para sacar adelante las cosas”, dijo Harris. “Ojalá tuviera hijos, porque tus hijos pueden aprovecharlo y tu cónyuge también es elegible”.

Harris dijo que fue sencillo inscribirse y adaptar las clases a su horario. Para empezar, los miembros llenan un formulario en línea que los empata con uno de los más de 250 programas de varias universidades que ofrecen títulos que van desde asociado hasta maestría. Los miembros o sus familias solicitan entonces opciones a partir de las que se les asignaron, que son todas remotas y se ofrecen con un gran descuento.

Los miembros pueden obtener títulos en una variedad de temas destinados a ayudarles a alcanzar sus objetivos individualizados en torno a sus horarios específicos. Los datos muestran que los trabajadores con títulos universitarios ganan salarios más del 50% más altos que quienes no los tienen, lo que significa que cursar un título universitario es una excelente decisión para los miembros que buscan formas de aumentar sus ingresos.

Harris tomó clases sobre temas que iban desde la psicología hasta la oratoria, con la intención de, algún día, desarrollar una carrera en recursos humanos.

“No te confundas. No creas que va a ser un camino fácil. Tienes que dedicar horas y horas a la semana si quieres tener éxito. Pero ofrecen programas acelerados, así que si simplemente avanzas, y antes de que te des cuenta, ya habrás acabado”, afirmó Harris, quien actualmente es procesadora de documentos.

Una docena de miembros de la familia de Harris tomaron sus autos para conducir desde Detroit, Michigan en mayo para celebrar la graduación de Harris en la universidad con sede en Angola, Indiana, y para reconocer la importancia de ese momento para la familia en general. Harris dijo que su familia se la pasó tan bien que ya están preparándose para su graduación de maestría.

Muchos de los compañeros de Harris no sabían que estaba inscrita en un programa de titulación hasta que se graduó. Pero ahora lo saben, ya que Harris no puede evitar animar a sus compañeros a inscribirse.

“Si tienes la oportunidad de usar el programa, úsalo”, dijo Harris. “¿De qué sirve estar en una unión y pagar cuotas si no vas a cosechar los beneficios?”



*Myya Harris celebra con su madre, Vanessa, a la izq., y con su tía, Pamela Butler, der., el día de su graduación.*

***“Más que nada, siento que el programa me ayudó con mi salud mental en general, mi autoestima y mi confianza, proporcionándome las herramientas para sacar adelante las cosas”.***



**Si usted o un miembro de su familia quiere seguir el consejo de Harris, visite [opeiu.org](http://opeiu.org) o escanee el código QR para más información sobre el beneficio de Descuento Universitario de OPEIU.**

# Tyler Turner, Presidente de OPEIU, busca la inclusión y darle voz a todos los miembros

El Presidente de OPEIU, Tyler Turner, fue elegido por la Junta Ejecutiva hace un año para liderar la unión, y en este tiempo ha determinado como su máxima meta el asegurar que OPEIU sea una unión diversa e incluyente que represente a todos sus miembros. “Quiero que la gente observe a OPEIU y sepa que es un lugar donde su voz es importante y donde pueden crecer con su unión”, comentó Turner a OPEIU Connect.

Nos reunimos con Turner para hablar sobre sus prioridades para la unión, los pasos que se están tomando para garantizar que OPEIU sea una organización impulsada por sus miembros, y las lecciones que ha aprendido a lo largo de su carrera y que guían su liderazgo. He aquí extractos de esa conversación.

## Cuéntanos un recuerdo de tu infancia en el movimiento laboral que te inspiró a llegar donde estás hoy.

Mi padre era electricista perteneciente a una unión, y mi madre era representante empresarial y luego presidenta y gerente comercial de la misma local en la que yo estuve, la Local 277 de Ft. Worth, Texas, así que tuve la suerte de saber lo que significa estar en una familia sindicalizada.

Mi madre me llevaba a todas partes con ella. Siempre hablaba de la unión y de lo que significaba para ella. Nos sentábamos en su despacho mucho después de que terminara su jornada laboral, durante el verano o después de la escuela, esperando a ver quién llegaba por ahí. Yo jugaba o hacía la tarea y, una a una, la gente iba llegando. A veces tenían asuntos en el trabajo que querían comentar, y otras veces simplemente pasaban a platicar. Mi madre siempre era considerada y se mostraba interesada en lo que quisieran hablar, y sabía todo sobre ellos: a qué se dedicaban sus cónyuges, cuántos años tenían sus hijos, dónde habían estado de vacaciones recientemente. De verdad le importaban, y ellos lo sabían.

Años después, cuando dejé mi primer trabajo sindicalizado en Kaiser Permanente y empecé a trabajar para OPEIU, una de las primeras cosas que me dijo fue: “No importa lo importante que tú creas que es un problema. A esa persona le importa, así que debería importarte a ti”. Nunca lo he olvidado, y eso es en lo que intento centrar mi trabajo.

## ¿A quién admiras?

Habiendo crecido en el salón de la unión, hay una cantidad increíble de personas que me han impactado, pero hay dos en particular a quienes admiro y siempre me sorprenden. Son Rose Agas-Yuu, de la Hawai'i Nurses' Association/Local 50 en Hawai'i y Dina Carlisle de la Local 40 en Michigan, quienes forman parte de la Junta Ejecutiva de OPEIU junto conmigo.



El Presidente de OPEIU, Tyler Turner, habla en el lanzamiento de la gira en autobús de AFL-CIO “It’s Better in a Union” en julio.

No se me ocurre nada más impresionante que lo que ellas hacen cada día. Ambas son enfermeras registradas que trabajan a tiempo completo y son presidentas de sus locales, luchando contra hospitales con recursos infinitos y disposición para contratar enfermeras esquirolas. La forma en que se relacionan con sus miembros y pasan de estar en el trabajo como enfermeras a ponerse la insignia de presidentas es lo más inspirador que se me ocurre.

Realmente me impulsa a esforzarme más y a hacer mejor las cosas, porque no me imagino también tener que lidiar con la atención a pacientes y todo lo que conlleva ser enfermera en un hospital.

## ¿Cuál es una lección destacada que has aprendido organizando en Texas?

No es imposible organizarse donde no tienes las protecciones que tienen otros estados. Incluso en estados con mayor densidad en las uniones, nunca deberías perder la oportunidad de volver a las raíces de lo que hacemos en este movimiento.

Va de la mano con la importancia de escuchar y estar dispuesto a ajustar tu mentalidad fuera de tu zona de confort. Si hay algún beneficio en organizarse en un estado como Texas, con leyes laborales tan débiles y baja densidad en las uniones, es que tienes la oportunidad día tras día de explicar a la gente lo que significa pertenecer a una unión y permitirle crear la unión de la que quieren formar parte.

## ¿Ves a la inteligencia artificial como algo a lo que hay que resistirse o como una oportunidad para negociar cosas como más tiempo libre o lugares de trabajo más seguros?

La respuesta sencilla es, como un unión, no creo que debamos abrazar la IA y la automatización. La promesa de la IA era mejorar el equilibrio entre la vida laboral y la personal, y mejorar las circunstancias para los trabajadores. En cambio, hemos visto cómo nuestros miembros pierden empleos y se les reducen horas, mientras los empleadores buscan hacer más con menos y maximizar sus beneficios a costa del bienestar de los empleados. La promesa de una semana laboral de cuatro días como resultado de una mayor eficiencia no se ha cumplido.

Mientras tanto, hemos visto cómo las empresas IA y sus centros de datos contaminan y drenan el suministro de agua de las comunidades locales y consumen enormes cantidades de energía, causando estragos en el medio ambiente. Además, estas herramientas se están utilizando como arma para vigilar al público, recopilar información personal y llenar internet de desinformación.

Pero la IA representa una verdadera oportunidad para organizarse en sectores profesionales como el derecho, las finanzas y los seguros. Los despachos de abogados han despedido personal que realiza investigación, trabajo administrativo y marketing no por lo que hace la IA, sino por lo que creen que hará. Esos trabajadores van a buscar protección frente al impacto de la IA.

## ¿Qué opinas sobre el ICE y sus redadas migratorias durante el último año?

Vi con horror estas redadas en las noticias, pero el impacto total no me golpeó sino hasta que uno de nuestros miembros fue arrancado de su automóvil aquí en Dallas, donde estuvo detenido injustamente durante un año. No entiendo cómo alguien puede ver lo que les está pasando a la gente en este país y aprobarlo. Es inhumano. Es cruel. Y la verdad es

que esto ha afectado a comunidades durante años, pero solo ahora está ocurriendo a una escala inimaginable. No podemos enterrar la cabeza bajo la arena y tener la esperanza de que esto desaparezca.

**“Mi mayor objetivo con OPEIU es fomentar la inclusión y aportar perspectivas nuevas y diferentes”.**

Me preocupa especialmente nuestro miembro, un hombre que a través de su trabajo ayudó al gobierno de los Estados Unidos [como traductor en Afganistán]. Y después fue encarcelado por el mismo gobierno. Estos son nuestros vecinos, nuestros amigos y nuestros compañeros de trabajo. El movimiento laboral tiene el deber de resistir este terror y abuso de poder.

## Estás al principio de tu mandato, pero a largo plazo, ¿qué impacto esperas tener en OPEIU?

Quiero ser conocido por elevar a los demás. Mi mayor objetivo con OPEIU es fomentar la inclusión y aportar perspectivas nuevas y diferentes. Quizá aún más importante que eso es desarrollar un camino para la próxima generación de líderes. Nuestra membresía es muy diversa, y debemos hacer todo lo posible para dar voz a todas las personas e incluirlas en la toma de decisiones en todo momento. Quiero que la gente observe a OPEIU y sepa que es un lugar donde su voz es importante y donde pueden crecer con su unión.

También quiero construir locales fuertes, incluyentes y capaces, donde los miembros no solo se sientan empoderados para participar, sino que puedan hacerlo con facilidad. Quiero que OPEIU sea conocida por cómo educamos y formamos a nuestros miembros y porque estamos listos para movilizarnos en cualquier momento. Quiero que la gente se una a OPEIU porque está claro que somos una organización dirigida por miembros, no una estructura vertical.

## Si soy miembro de OPEIU y quiero involucrarme más en la unión, ¿qué me recomiendas hacer?

Preséntate. No tengas miedo de hacer preguntas. Lee tu constitución. Si nuestros miembros no están involucrados, nos quedamos estancados y débiles. Es importante que nuestros miembros y sus empleadores se den cuenta de que no son los directivos de OPEIU los que constituyen la unión: son los miembros. Y no hay nada más aterrador para un jefe que un miembro educado de la unión que no tiene miedo de hablar con sus compañeros y movilizarse en torno a un problema.



Siga al Presidente Turner en BlueSky o escaneando el código QR.

# Los trabajadores de IRC ratifican su primer contrato que cubre 700 empleados de todo el país

**Casi 700 miembros de OPEIU en 13 oficinas del International Rescue Committee (IRC) en todo el país ratificaron su primer contrato sindicalizado, “una enorme victoria para los trabajadores sin fines de lucro y todas las personas a las que les importan los derechos de los refugiados y de quienes viven en zonas de conflicto”, mencionó Tyler Turner, Presidente de OPEIU.**

Los trabajadores de IRC obtuvieron aumentos inmediatos, una voz más fuerte en el lugar de trabajo y mejores estándares de seguridad laboral, entre muchos aspectos destacados y específicos de sus responsabilidades únicas. También aseguraron el empleo permanente para trabajadores que antes se consideraban “personal de duración limitada”, una designación utilizada para negarles beneficios y dividir al personal.

Lo que comenzó en el 2023 como una plática entre compañeros sobre las condiciones laborales insostenibles se convirtió en una conversación nacional, ya que OPEIU representa ahora más de la

mitad de las oficinas en Estados Unidos de una de las mayores organizaciones sin fines de lucro del mundo. Hasta ahora, los trabajadores de IRC han obtenido el reconocimiento de su unión en 15 de las 29 oficinas de IRC a nivel nacional. Los trabajadores de Charlottesville y Richmond, Virginia se han afiliado desde que se ratificó el contrato, lo que demuestra la dedicación del grupo a la organización y su deseo de cambio.

“Este contrato significa que no tengo que rogar para que me traten con justicia, que puedo resistirme con confianza a los abusos de mi empleador. Ahora hay políticas establecidas que

yo ayudé a elaborar, las cuales están centradas en el trabajador y que son expectativas realistas elaboradas por las personas que realmente están haciendo el trabajo”, comentó Grace Aguirre, gestora de casos de crisis en la oficina de IRC. “Ahora puedo presentarme en mi trabajo, que es cuidar de niños y sus familias, sabiendo que hay un contrato y una unión que me cuidan”.

El IRC fue fundado por Albert Einstein en 1933 para apoyar a los refugiados que huían de la Alemania nazi y continúa proporcionando ayuda de emergencia y ayuda a largo plazo a personas que han escapado o que actualmente viven en zonas de conflicto. En medio de un aumento de las guerras y el autoritarismo a nivel mundial, así como de una mayor persecución de los inmigrantes en EE. UU., este trabajo nunca ha sido más vital. Estos orgullosos miembros de OPEIU ofrecen clases, servicios sociales y asistencia legal a refugiados en todo el país y apoyan iniciativas sobre el terreno en países de alto riesgo, como Ucrania, Siria y Sudán.

Hasta ahora, a las personas que realizan este trabajo vital no se les ofrecía la formación o los recursos suficientes para abordar eficazmente los complejos problemas con los que lidian cada día. Gracias a su nuevo contrato sindicalizado, los trabajadores de IRC finalmente recibirán una orientación más completa que cubrirá temas esenciales para mantenerse seguros, tanto ellos mismos como a sus clientes, así como aumentos salariales que empiezan a tener en cuenta la inflación, la carga de trabajo incrementada y la importancia del trabajo.

“Ganar nuestro contrato fue una experiencia increíblemente emocional”, dijo Jodi Camino, trabajador de casos para el éxito escolar en la oficina de IRC en Atlanta. “Vivir esa victoria en comunidad realmente me recordó que, además de los estatutos contractuales que marcarán una diferencia concreta en mi seguridad financiera, condiciones laborales y calidad de vida, nuestra mayor victoria es que ahora tenemos voz, comunidad y poder colectivo”.

Aunque las distintas oficinas están representadas por diferentes uniones locales, este contrato cubre a los miembros OPEIU en todo el país. Los trabajadores de IRC se inspiraron en los exitosos esfuerzos de sindicalización en algunas de las oficinas internacionales de la organización sin fines de lucro y esperan que su victoria anime a los trabajadores de IRC de todo el país y el mundo, que no pertenecen a la unión, a organizarse.



Miembros de IRCWU Oakland en agosto de 2024.



Miembros de IRCWU se manifiestan en las oficinas centrales de IRC en la ciudad de Nueva York en agosto.

## Oficinas sindicalizadas de IRC en los Estados Unidos



## Los miembros de la Local 8 en Seattle Housing Authority ratifican un nuevo contrato en momentos históricamente demandantes

Unos 200 miembros de la Local 8 (Región VI) empleados por Seattle Housing Authority (SHA) ratificaron un contrato de tres años a principios de febrero después de una negociación exitosa para obtener aumentos de salarios, políticas más sólidas de tiempo libre y mayor seguridad del trabajo.

SHA es una agencia de vivienda en Seattle que administra una variedad de programas de vivienda financiados federalmente para cerca de 40,000 inquilinos de bajos ingresos. La unidad de negociación está compuesta por personas esenciales para la gestión y el mantenimiento de los edificios.

Los términos del contrato se negociaron en un contexto históricamente desafiante para la agencia, tanto económica como políticamente, mientras los recortes en el financiamiento federal amenazan la existencia de las autoridades de vivienda pública en todo el país. A pesar de esta presión, los miembros acudieron, se mantuvieron involucrados e hicieron oír su voz durante todo el proceso, decorando sus cubículos con carteles que llevaban mensajes como "Orgulloso miembro de la unión" y "¡Pon el dinero donde está la misión!". Gracias a sus esfuerzos de organización, los trabajadores de SHA lograron que la agencia invirtiera en su personal de primera línea. Los logros contractuales representan un reconocimiento largamente esperado al compromiso de los trabajadores con el apoyo a los residentes de bajos ingresos de Seattle.

"Logramos que nuestro empleador reconociera de forma significativa nuestros años de servicio, y conseguimos un considerable ajuste de salario para empleados de larga data como yo", dijo Vernida

Jackson, una compradora que ha trabajado en SHA durante 35 años y que fue parte del comité de negociación. "¡Ese es el poder de nuestra unión!"

Los miembros de la Local 8 obtuvieron una mejora en el lenguaje referente a los despidos y beneficios por duelo, así como mayor flexibilidad para el uso de tiempo compensatorio y el reembolso de vacaciones. Los trabajadores de SHA también recibirán aumentos salariales de varias formas incluyendo ajustes salariales largamente atrasados para empleados de larga data y mejoras salariales para clasificaciones laborales específicas que han quedado por debajo de los estándares del mercado.

Los trabajadores afirmaron que una gran razón de su victoria fue la unidad que construyeron a lo largo de las negociaciones y el recordatorio de que podían lograr objetivos ambiciosos con el poder colectivo. Shannon Mains, subgerente de propiedades y delegada en SHA, que también lleva allí 35 años, dijo que las victorias contractuales hicieron que la lucha valiera la pena.

"Esta importante mejora es más que una línea en nuestra escala salarial. Es algo que merecemos y por lo que hemos estado luchando intensamente", concluyó Mains.



Miembros del equipo de negociación de Seattle Housing Authority el 29 de enero después de alcanzar un contrato tentativo. Después se votó sobre el contrato y fue ratificado por los miembros. De izq. a der., de pie, Ezra Avignon, Eli Waldman, Jesse Aldazabal, Sophia Phillips, Deanna Montgomery, sentadas, Vernida Jackson, Amanda Davidson, la Directora de negociaciones de la Local 8 Valarie Peaphon y Shannon Mains.



Miembros de CfA Workers United, quienes trabajan de manera remota, se reunieron en un evento en octubre en Oakland.

## Los trabajadores de Code for America ratifican un nuevo contrato y evitan la huelga

Los empleados de Code for America (CfA), una empresa de tecnología cívica sin fines de lucro, votaron para ratificar un contrato colectivo de dos años a principios de enero, evitando con ello una huelga. Su unión, CfA Workers United, está afiliada a la Local 174 (Región V) en Burbank, California.

El contrato, un contrato de sucesión que sigue a la finalización de su primer contrato negociado en octubre de 2023, mantiene muchos de los beneficios obtenidos en ese primer acuerdo, incluyendo 17 semanas de licencia parental, cobertura del 80% de la atención médica de los dependientes, protecciones contra despidos y beneficios de año sabático.

El contrato aborda las principales prioridades de la unidad de negociación, preservando beneficios como el trabajo remoto, las opciones de seguro médico, el tiempo libre remunerado ilimitado y un plan de jubilación flexible 401(k). Otros aspectos destacados del contrato incluyen un presupuesto anual para desarrollo profesional, formación en inteligencia artificial y beneficios de fertilidad y adopción.

A finales de diciembre, antes de que expirara el contrato el 1 de enero, el 92% de los trabajadores de CfA votó a favor de autorizar una huelga al vencer el contrato. La presión de los trabajadores de CfA, con el apoyo de miembros de la comunidad en Oakland, donde tiene su sede, llevó a un progreso sustancial en la mesa de negociación. Ambas partes acordaron ampliar el plazo del contrato en una semana. En esa semana, los negociadores lograron llegar a un acuerdo provisional que preservaba los aspectos más importantes del contrato en medio de un financiamiento incierto para la organización sin fines de lucro.

"CfA Workers United se alegra de haber evitado una huelga mientras se llegaba a un acuerdo para preservar los beneficios médicos, una prioridad importante para nuestra unidad de negociación", dijo Zach Antoyan, miembro del comité de negociación y gestor de programas

que lleva cinco años trabajando en la organización. "Esperamos volver a nuestro importante trabajo y mejorar los servicios gubernamentales en todo el país.

Todos en CfA están aquí por un propósito explícito", añadió Antoyan. "No creo que nadie en la organización crea que esto es solo un trabajo, o algo que simplemente es un peldaño. La mayoría estamos aquí porque queremos estar, queremos tener ese impacto, y el trabajo significa mucho para todos nosotros. El nivel de libertad, flexibilidad, seguridad y protección que nos ofrece nuestro contrato nos permite lanzarnos realmente a nuestro trabajo sin ansiedad".

CfA colabora con los gobiernos federal, estatal y local para modernizar y digitalizar funciones que faciliten el acceso de los ciudadanos a beneficios gubernamentales, incluyendo asistencia alimentaria y servicios fiscales.

El contrato vence el 1 de diciembre de 2027.

***"El nivel de libertad, flexibilidad, seguridad y protección que nos ofrece nuestro contrato nos permite lanzarnos realmente a nuestro trabajo sin ansiedad".***



Empleados de Rising Star Coffee Roasters, ahora miembros de la Local 792, el verano pasado.

## Los trabajadores de Rising Star Coffee ganan la elección, uniéndose a la Local 792

Los trabajadores de Rising Star Coffee Roasters, una cadena de cafeterías en el noreste de Ohio, votaron el 7 de enero para unirse a la Local 792 (Región VII) en Toledo. Cuarenta y un baristas en siete ubicaciones negociarán ahora su primer contrato.

Los esfuerzos de organización comenzaron en la sucursal de Lakewood de la cadena, cuando el generador de gas de un equipo de construcción empezó a filtrar gases tóxicos desde una unidad situada sobre la tienda. Al menos un barista tuvo que ir al hospital. Los trabajadores empezaron a difundir una petición a la dirección por motivos de seguridad, organizando un “sip in” comunitario, en el que más de 200 clientes de pago inundaron la tienda en señal de solidaridad, y empezaron a considerar la sindicalización.

A través del Northeast Ohio Workers' Center, los empleados de Rising Star fueron conectados con la Local 792 y, tras explorar sus opciones, decidieron afiliarse a OPEIU. Entre los puestos cubiertos se incluyen baristas, maestros tostadores, repartidores y trabajadores de producción.

“Tuvimos una campaña bastante pública al principio, y hubo varias uniones que estaban recelosas de aceptar una campaña con tanta exposición”, comentó Bash Cromwell, barista de la tienda de la cadena en Hingetown y miembro del comité organizador. “Solo OPEIU expresó su apoyo. Estábamos emocionados. Parecía una buena combinación”.

Al sindicalizarse, los baristas de Rising Star esperan abordar varias preocupaciones que abarcan las siete ubicaciones, incluyendo la seguridad, el salario, los horarios, los beneficios y el respeto en el lugar de trabajo.

“Creo que mucha gente piensa que mucho de lo que ocurre tras la barra en nuestras ubicaciones podría arreglarse antes incluso de que empiece, si hubiera una mejor comunicación”, continuó Cromwell.

El apoyo de la comunidad local fue fundamental para generar impulso organizativo dentro de las tiendas. “Realmente significó mucho que tuviéramos clientes en todas nuestras tiendas que se nos acercaran y dijeran: apoyamos que hagan este trabajo y nos importa que se les trate bien”, dijo Cromwell. “Solo hizo que valiera aún más la pena luchar por esto”.

Amy Wainwright, barista en Cleveland Heights y miembro del comité organizador, estuvo de acuerdo. “Antes de ser barista, fui cliente habitual durante mucho tiempo. Podía ver este patrón de comportamiento más amplio, aunque parecía diferente en cada tienda”, dijo Wainwright.

“En mi tienda en particular, lo más importante para nosotros ha sido querer un aumento de sueldo, y esto también ocurre en otros lugares”, continuó. “Muchos de los baristas con los que trabajo también han trabajado en Starbucks. El salario en Starbucks es \$3 mayor para un salario inicial y [hay] aumentos constantes. Siento que conseguir aumentos de sueldo más constantes es algo que piden todas las tiendas. En nuestra ubicación, creo que necesitamos más transparencia por parte de los propietarios”.

## Hui Cha Gray, miembro de ITPEU, celebra 50 años de servicio

Desde 1975, Hui Cha Gray ha servido alimentos a los militares y sus familias como encargada de comedor en PCSI Food and Dining Services en Fort Hood en Killeen, Texas. El año pasado marcó el cincuenta aniversario de trabajo para Gray, quien migró a los Estados Unidos en 1973 para estar con su esposo, un militar que conoció mientras estaba prestando servicio en su país de origen, Corea del Sur.

Un día de 1975, mientras visitaba a su vecina de al lado, le preguntaron si quería trabajar. Ella dijo que sí. Su cuñado la ayudó a rellenar y presentar su solicitud para Fort Hood mientras su marido estaba prestando servicio en Alemania. Dos años después de llegar a Texas, Gray empezó a trabajar en Fort Hood. Cincuenta y un años después, a través de cinco empleadores diferentes, Gray sigue sirviendo comidas en la base.

Poco después de ser contratada, Gray se incorporó a su unión, Industrial Technical Professional Employees Union (ITPEU)/OPEIU Local 4873 (Región III) que según ella es la razón por la que ha podido trabajar tanto tiempo. “Alguien me preguntó si quería formar parte de la unión”, comentó. “Por suerte, firmé mi tarjeta de la unión.

La unión se porta bien conmigo, y no me habría quedado tanto tiempo si no estuviera protegida por ella”, continuó.

Gray no tiene planes inmediatos de jubilarse. “Mi cuerpo me permite seguir trabajando, y me encanta lo que hago”, concluyó.



Hui Cha Gray

## Representante de la Local 32 es elegida como miembro del consejo del 1º distrito de Darby Borough, Pennsylvania

La representante del personal de la Local 32, Syreeta Bullock, ha dedicado su carrera a la defensa de los derechos y el bienestar de los trabajadores. Como experta organizadora de la unión, Bullock ha organizado exitosamente a empleados profesionales de varios sectores, incluyendo la salud conductual, la atención médica, los empleados de oficina y la enseñanza.

Ahora Bullock está llevando esa experiencia y determinación a su nuevo papel, representando al pueblo de Pensilvania. Bullock rindió juramento el 5 de enero como miembro del consejo del 1º distrito de Darby Borough en Pennsylvania. Le apasiona garantizar que todos los residentes del municipio de Darby reciban los recursos y el apoyo que merecen, y que sus voces sean escuchadas en los problemas que afectan a las familias trabajadoras. También está entusiasmada por seguir sirviendo y aumentando la membresía de la Local 32 (Región II).



Syreeta Bullock

# AHORROS MENSUALES EN INALÁMBRICOS

AHORRE HASTA \$10 por línea por mes



## ¡Ahorre en la activación, los planes y los accesorios!

Las familias de la unión ahorran en grande con los planes y accesorios con descuento. Acceda a beneficios inalámbricos que trabajan tan duro como usted.



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



## Un reporte muestra que los nuevos aumentos en el salario mínimo elevan la posición de las mujeres y los trabajadores de color

Con el inicio de 2026, 8.3 millones de trabajadores a lo largo del país vieron un cambio significativo en sus ingresos, a medida que el salario mínimo aumentó en 19 estados para ayudar a los trabajadores peor pagados del país a gestionar el incremento brutal en el costo de vida.

Según un análisis del Economic Policy Institute, un think tank progresista, estos aumentos del salario mínimo impactarán más a las mujeres racializadas y afectarán positivamente al bienestar de 4.8 millones de niños. Ahora hay más trabajadores en estados donde el salario mínimo es de \$15 por hora o más que en estados donde el salario mínimo federal está en \$7.25 por hora, una tasa por debajo del umbral de pobreza.

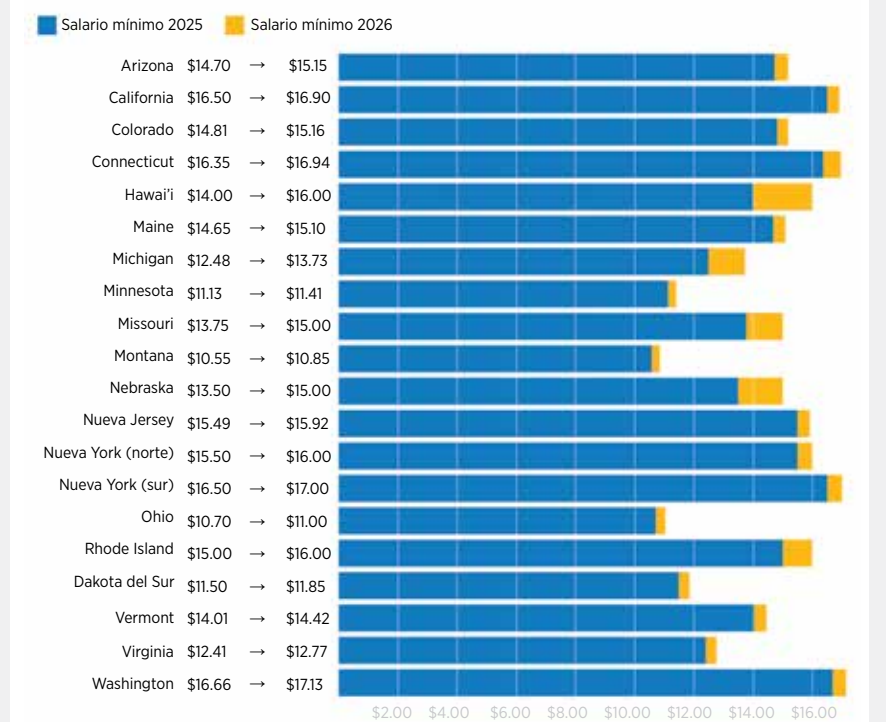
A pesar de la idea errónea y generalizada de que los empleos con salario mínimo suelen estar ocupados por adolescentes o trabajadores a tiempo parcial, el estudio encontró que cerca del 90% de las personas que verán estos cambios son adultos y aproximadamente la mitad son trabajadores a tiempo completo. Los trabajadores también son desproporcionadamente negros y latinos y aproximadamente uno de cada cinco vive en la pobreza. El estudio también cuestiona los argumentos de que los aumentos del salario mínimo perjudican el mercado laboral, citando investigaciones previas que de manera consistente no detectan pérdida de empleos tras los aumentos del salario mínimo.

Dieciséis estados del país todavía tienen un salario mínimo de \$7.25 por hora o \$15,080 al año si se trabaja a tiempo completo, aunque esto no sea suficiente para vivir cómodamente en ningún lugar del país. El valor de este salario se ha erosionado en más del 30% desde que se estableció en 2009, y el lapso de 17 años marca el periodo más largo que el país ha estado sin un aumento desde que se estableció el salario mínimo federal en 1938. Con la falta de acciones a nivel federal, los estados y las ciudades de todo el país han mejorado sus propios estándares, con lugares como Seattle que presumen de salarios mínimos de más de \$21 por hora. Estas tasas más altas facilitan la vida de los trabajadores con salario mínimo en esas zonas, pero aún así no son un salario digno en ninguna de las áreas donde están vigentes.

Mejorar los estándares laborales para los trabajadores con bajos ingresos beneficia a los trabajadores en todos los rangos de salarios. Un estudio del National Employment Law Project encontró que los salarios de los miembros de uniones en estados con salarios mínimos superiores a la tarifa federal aumentaron más de tres veces más rápido que para los miembros de uniones en estados atascados en el salario mínimo federal. El estudio también encontró que la membresía de las uniones creció un 18% entre 2011 y 2021 en estados con salario mínimo de \$15 por hora o superior, mientras que disminuyó un 3.5% en los estados con salario mínimo federal. Los aumentos del salario mínimo podrían haber contribuido a estos avances, pero tal vez sean resultado de otras políticas pro-trabajadores que existen en los estados que suben los salarios mínimos.

Para hacer crecer el movimiento laboral, las uniones deben elevar la posición de los trabajadores más explotados entre nosotros. Y para evitar otro periodo en el que la falta de acción del Congreso y los intereses corporativos lleven al estancamiento salarial, los salarios deberían aumentarse automáticamente cada año para, al menos, igualar la tasa de inflación.

### Aumentos en el salario mínimo a lo largo de Estados Unidos



# OPEIU CONNECT

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

## Descargue la app de OPEIU hoy mismo.

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

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



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

