



PRIVATIZACIÓN: POR QUÉ ES UNA MALA IDEA



KONOPACKI
©2017

Por qué la privatización es una mala idea

En 1981, durante la recesión económica, cuando Ronald Reagan asumió la presidencia le dijo a la nación: “El gobierno no es la solución de nuestro problema; el gobierno es el problema”.

Reagan aspiraba a redefinir el papel del gobierno en la vida de los estadounidenses y, en cierta medida, tuvo éxito. Para reducir al sector público inició recortes en el número de empleados federales que habían sido contratados tanto por presidentes republicanos como por los demócratas.

Cuando Reagan fue reelegido en 1984, había alrededor de 2,2 millones de trabajadores federales. En 2012, cuando Barack Obama fue reelegido, el gasto federal se había más que duplicado, pero había menos empleados federales—aproximadamente unos 2 millones.

Pero un análisis detenido revela que el gobierno no es más reducido ahora, sólo que es un gobierno subcontratista. Las grandes corporaciones son ahora las que operan virtualmente todo tipo de servicio público, incluyendo prisiones, sistemas de bienestar, infraestructura, agua, basura y escuelas. Anualmente los contribuyentes gastan más de \$ 300 mil millones en contratistas para la defensa. Casi la mitad del gasto del gobierno estatal y local y más de un billón de dólares anuales se destinan a la adquisición de bienes y servicios del sector privado.

La privatización—contratando o generando fuera del gobierno bienes y servicios públicos—puede parecer un problema sólo para los empleados del gobierno y los sindicatos del sector público pero, en realidad, nos afecta a todos. Los delegados, como comunicadores clave de los valores sindicales, tales como la solidaridad y el bien común, desempeñan un papel crucial cuando explican por qué contratar servicios públicos es perjudicial para todos los ciudadanos. A continuación, presentamos algunos argumentos importantes sobre este tema que el delegado gremial puede esgrimir en una reunión sindical o durante una cena.

A menudo la subcontratación termina costando más

El pensamiento es que el sector privado es rápido y eficiente, mientras que el gobierno es lento y burocrático, por lo tanto, la subcontratación, como por ejemplo

la de los sistemas de agua y las escuelas, supuestamente reduce los costos. Pero la realidad dice lo contrario. En 2011, el Proyecto de Supervisión Gubernamental encontró que, en promedio, los contratistas cobran al gobierno federal más del doble de lo que el gobierno pagaba a sus empleados públicos. Además, cuando se está considerando la privatización, pocas veces se incluyen los costos de supervisar y monitorear los contratos y, sin una fuerte supervisión, los contratistas con frecuencia hacen recortes disminuyendo la calidad y la accesibilidad de los servicios y, a menudo, pagan menos o maltratan a los trabajadores que tienen menos probabilidades de tener protección sindical. A largo plazo, todo esto tiene un costo más alto para los contribuyentes.

La privatización puede introducir incentivos perversos

Los contratistas privados no comparten el compromiso del sector público de trabajar para el bien común; el objetivo es maximizar sus beneficios. A veces esto puede resultar en incentivos que perjudiquen a los usuarios de los servicios y a las comunidades importantes. Por ejemplo, muchos contratos de cárceles privadas cuentan con garantía de ocupación completa—en forma de cuotas o pagos obligatorios por celdas vacías. Estas cuotas de 80, 90 y hasta 100 por ciento incentivan el encarcelamiento de más personas y ponen un anzuelo a los contribuyentes para garantizar los beneficios de las corporaciones privadas encargadas de las prisiones, en lugar de hacer lo que es correcto para las comunidades.

Históricamente, la privatización incentiva la desigualdad

Durante mucho tiempo el trabajo en empleos del sector público permitía una vida estable de clase media. Sin embargo, muchas personas que realizan trabajos en el sector público mientras trabajan para contratistas privados han terminado cayendo en la pobreza debido a la reducción de sus salarios y beneficios. De hecho, la privatización es particularmente perjudicial para las mujeres y las personas de color, ya que casi el 60 por ciento de los puestos de trabajo del sector público lo realizan mujeres y uno de cada cinco trabajadores negros son empleados públicos.



Podemos perder el control democrático

Algunos contratos privatizan aspectos del control público sin la protección adecuada. Un ejemplo es la ciudad de Chicago que en 2008 firmó, apresuradamente, un contrato por 75 años con un equipo liderado por contratistas de Wall Street para operar los parquímetros de la ciudad, con la consecuencia de que si Chicago realiza una feria callejera o construye carriles permanentes para bicicletas, la ciudad deberá reembolsar al consorcio por los ingresos perdidos. Mientras tanto, las tasas de los parquímetros del centro de la ciudad se duplicaron en los cinco años posteriores a su arrendamiento.

Los ciudadanos se convierten en consumidores

Cuando entregamos los bienes públicos a las corporaciones, los ciudadanos se convierten en consumidores de servicios públicos en lugar de ser participantes en una sociedad democrática. Por ejemplo, las escuelas chárter, que son financiadas públicamente pero operadas privadamente, son dirigidas por grupos privados en lugar de juntas escolares elegidas democráticamente. Esto significa que las escuelas no son responsables ni ante el público que paga las cuentas ni ante los padres. En última instancia, esto afecta a los estudiantes que provienen de familias de bajos ingresos o a aquellos con discapacidades, que son la mayoría.

Se trata del tipo de sociedad que queremos tener

Los bienes y servicios públicos, al aportar valor económico y social a todos, especialmente a los más vulnerables, contribuyen a nuestra calidad de vida. Hay suficiente para todos y los sindicatos aseguran de que los propietarios compartan la riqueza con los trabajadores. Durante mucho tiempo, los servicios públicos han constituido una parte crucial de nuestra sociedad sana y democrática.

—Jeremy Mohler. Trabaja en la organización sin fines de lucro “In the Public Interest”, donde escribe sobre una amplia gama de temas concernientes al rol del gobierno y la responsabilidad de los contratistas.

Formas innovadoras de proporcionar fuerza sindical a las comunidades negras

En los últimos 50 años, los sindicatos han sido una importante fuerza para ayudar a lograr la justicia económica para los trabajadores y solucionar los excesivos abusos que sufre la gente de color. Actualmente, los sindicatos se ven reducidos a sus más bajos niveles históricos respecto de afiliación y fortaleza. Los Estados Unidos viven un momento crítico en el movimiento por lograr justicia racial y el derecho a la sindicalización. Los delegados juegan un importante papel en encontrar las soluciones a estos dos problemas.

Hemos visto que una manera eficaz de ganar que tienen los sindicatos y sus delegados gremiales es defender las negociaciones que afectan no sólo al ámbito laboral, sino también a toda la comunidad. Esto significa considerar los temas cotidianos, tales como salarios y beneficios, sino también el modo en que nuestro trabajo ayuda a construir nuestra comunidad, ya sea que trabajemos en el sector privado o en el público. Los delegados gremiales de los Estados Unidos han estado trabajando junto al Movement for Black Lives (*Movimiento por las vidas negras*) y otros movimientos con el objeto de introducir un nuevo orden económico y social, en un momento en que la desigualdad de ingresos y riqueza está en sus niveles más elevados y que, actualmente, son marcadamente peores para las personas de color. El camino no es fácil, pero la negociación sindical ha demostrado ser una estrategia eficaz.

Negociar por el bien común

Esta forma de organización es difícil de lograr debido a que los intereses corporativos han hecho un gran trabajo para aislar a los trabajadores de la mayoría de la comunidad, definiendo restrictivamente el alcance de la negociación a solamente “salarios y beneficios”. En muchos estados, las leyes laborales prohíben a los trabajadores del sector público negociar sobre temas referidos al bienestar de la comunidad en general o a la calidad de los servicios que prestan.

El concepto de “Negociar por el bien común” desafía este estrecho enfoque con tres principios principales: 1) rechazar los marcos de negociación presentados en la ley como

instrumentos para promover los intereses corporativos; 2) elaborar demandas de grupos comunitarios locales y sindicatos que estén bien coordinados desde el comienzo 3) apoyar la acción directa colectiva. (El profesor Joe McCartin de la Universidad de Georgetown creó esta definición.)

Estas ideas pueden parecer simples, pero están en completa oposición con la manera en que la élite del poder espera que se lleve a cabo la negociación y allí, precisamente, es donde reside la fuerza

Muchos afiliados negros

A pesar de sus complicadas historias raciales, los sindicatos son algunas de las organizaciones más grandes de personas de color en el país. Alrededor de 2,2 millones de afroamericanos son miembros de sindicatos, lo que representa el 14 por ciento de la mano de obra negra empleada. Estos trabajadores negros, como todas las personas negras en los Estados Unidos, enfrentan retos reales de racismo estructural en casi todos los aspectos de sus vidas.

Imaginen el poder que se podría sumar a la lucha contra el racismo sistémico si los sindicatos pusieran en práctica las soluciones que el *Movement for Black Lives* ha presentado ante la mesa de negociación con empleadores que van desde la ciudad de Baltimore a la gigantesca inversión privada de Blackstone.

Pero los sindicatos no pueden hacer esto unilateralmente y esperar el apoyo incondicional de la comunidad negra. Los sindicatos deben esforzarse para construir una relación real con los grupos y miembros del *Movement for Black Lives* y asociarse con esa iniciativa para llevar a cabo demandas de negociación que critiquen el racismo estructural de las estructuras de poder económico. En casi todas las sedes de los sindicatos del país, hay grupos de personas que se organizan para luchar por la justicia racial bajo esa iniciativa. La responsabilidad recae en los sindicatos para llegar a estos grupos y comenzar a construir una relación fuerte, dejando de lado el egoísmo. Este proceso no será fácil, dada la historia de racismo que afecta a muchos sindicatos. Pero no se debe desaprovechar la oportunidad de unir los dos movimientos.

La solidaridad funciona: Estudio sobre el caso FixLA

Esta estrategia ha sido notablemente exitosa en Los Ángeles, donde los sindicatos y la comunidad, trabajando juntos en la campaña FixLA obtuvieron mejoras importantes para los trabajadores y los miembros de la comunidad, (especialmente en las comunidades compuestas por negros y mulatos), que dependen de los servicios clave de la ciudad proporcionados por ellos. “Como trabajadores de la Ciudad, estamos dispuestos a ganar un contrato justo y solucionar el problema de Los Ángeles mediante la restauración de servicios vitales, mejorar la seguridad pública y asegurar que los gigantes corporativos, con los que el gobierno de la ciudad negocia, paguen la parte justa que les corresponde de los ingresos”, decía unas de las declaraciones de la campaña. Ganaron muchísimo, según un informe de la Universidad de Georgetown. La coalición de sindicatos, grupos comunitarios y líderes religiosos derrotó a las casi 40 concesiones que la dirigencia quería, forzando a que la ciudad de Los Ángeles creara 5.000 empleos de tiempo completo en el sector público, especialmente para contratar a personas de la comunidad”, que son las que enfrentan los mayores obstáculos para obtener un empleo”, y creó una comisión en la oficina del alcalde para “reforzar las finanzas de la Ciudad y cambiar su relación con las empresas de Wall Street”.

Los delegados gremiales desempeñaron un papel importante en el contrato al participar y llevar a sus compañeros de trabajo a las reuniones de la alcaldía para trabajar con los residentes, apareciendo en videos y anuncios del Sindicato y, ahora, haciendo cumplir el nuevo acuerdo.

La lección que aprendimos de FixLA fue clara: combinando la visión y las tácticas del *Movement for Black Lives*, junto a la participación de los afiliados del movimiento laboral, podremos tener una sociedad más justa e igualitaria para todos.

—Maurice BP-Weeks y Marilyn Sneiderman. BP-Weeks es Director Coejecutivo del Action Center on Race & the Economy (ACRE, por sus siglas en inglés). Sneiderman es la Directora del Center for Innovation in Worker Organization en Rutgers School, School of Management and Labor Relations.

Lo que aprendimos de los ataques contra los gremios

La última década ha sido testigo de una ola de leyes antilaborales promulgadas por las legislaturas estatales. Para los delegados sindicales, puede ser abrumador tratar de comprender la totalidad de estos ataques y explicarles a los compañeros de trabajo lo que está sucediendo o cómo superar la situación.

Mi libro *“The One Percent Solution: How Corporations Are Remaking America One State at a Time”* tiene como objetivo explicar tres cosas: 1) quiénes están realmente detrás de estas leyes; 2) cómo evitar que los trabajadores se enfrenten entre sí; y 3) cómo podemos luchar eficazmente.

El ataque más conocido contra los sindicatos se produjo en 2011 en Wisconsin, cuando el gobernador Scott Walker eliminó efectivamente el derecho de los empleados públicos a una negociación colectiva. Lo que ocurrió en Wisconsin fue parte de un esquema más amplio: cinco años después, 15 estados aprobaron leyes que restringían los derechos sindicales de los empleados públicos.

No fue solamente para los trabajadores del sector público

En cada estado, la gente creía que estas leyes eran ideadas por un político local. En realidad, todas estas leyes provinieron de lobbies/cabildos corporativos nacionales y, particularmente, del *American Legislative Exchange Council* (ALEC, por sus siglas en inglés). ALEC representa a cientos de gigantescas corporaciones y reúne a los legisladores estatales con mediadores corporativos para que escriban leyes modelo, que luego regirán en muchos estados. Las mismas corporaciones que redactan las leyes financian luego las campañas de los políticos que son miembros del ALEC y publican anuncios en la radio, la televisión y las redes sociales. ALEC estima que pasa 200 leyes al año, incluyendo leyes que reducen las pensiones, cancelan la tutoría de los maestros, derogan el “salario vigente” y reducen el salario mínimo. Las corporaciones más grandes y ricas del país están detrás de todas estas leyes, que no son originadas por ningún político local.

Aquellos que atacan a los empleados públicos a menudo hablan como si ellos

fueran los campeones de los contribuyentes que trabajan duro en el sector privado no sindicalizado. Pero la realidad es que los cabilderos corporativos quieren recortar los salarios de todos los trabajadores.

Divide y conquistarás

Wisconsin es el ejemplo perfecto. A principios de 2011, un donante le preguntó al gobernador Walker si había “alguna posibilidad de que alguna vez podamos llegar a... tener derecho al trabajo?” “Bueno,” respondió Walker, “el primer paso es que vamos a lidiar con ... los sindicatos de los empleados públicos, porque hay que dividir para conquistar... Una vez que lo hagamos, eso nos abre la puerta. Éste es exactamente el patrón que el gobernador siguió. Mientras atacaba a los empleados públicos, Walker afirmó que los sindicatos del sector privado eran sus “socios en el desarrollo económico”. Pero una vez que dismanteló los sindicatos gubernamentales, se volvió contra los sindicatos del sector privado y promulgó una

ley llamada “derecho al trabajo”. Incluso entonces, trató de mantener de su lado a los sindicatos del sector de la construcción. Pero justo después de promulgar el “derecho al trabajo”, recortó los salarios vigentes para la industria de la construcción.

Finalmente, los mismos cabilderos corporativos atacaron también a los trabajadores no sindicalizados. En Wisconsin, se les negó el derecho al pago de

licencias por enfermedad, se facilitó a que las empresas reemplazaran a los trabajadores mayores por trabajadores muy jóvenes que recibían bajos salarios, y se eliminó el derecho al descanso un día por semana.

Usemos sabiamente nuestra ira

En tiempos difíciles, la gente está muy enojada y puede resultar más fácil atacar a otros trabajadores y no al mismo sistema y a sus líderes, que parecen ser invencibles. La estrategia de dividir y conquistar de los grupos de presión corporativos puede ser efectiva pero en última instancia, nos perjudica a todos nosotros. Por ejemplo, antes se alentaba a los trabajadores para

que critiquen a las personas que recibían asistencia del gobierno porque eran vagos drogadictos.

Actualmente, los argumentos utilizados contra el sistema gubernamental de asistencia social se están volviendo contra los trabajadores. En 2011-12, unos 16 estados recortaron los beneficios del Seguro por desempleo (UI, por sus siglas en inglés). Los cabilderos corporativos quieren efectuar pruebas antidoping a las personas beneficiarias del UI o de los cupones de alimento, insistiendo -en palabras de un economista- que lo que los desempleados más que dinero necesitan aprender a dirigirse a los jefes tratándolos de “señor”, y a aprender la importancia de “no contestar”.

Entonces, ¿qué se puede hacer? La buena noticia es que la mayoría de los votantes (independientemente del partido político) apoyan un salario mínimo más alto, el derecho a licencia paga por enfermedad y a un seguro de salud asequible. La mayoría de los estadounidenses quieren que se aumenten los impuestos a los ricos y se limite los salarios de los ejecutivos.

Los delegados juegan un papel importante respecto del desarrollo de la idea de solidaridad entre los trabajadores, no sólo en sus lugares de trabajo, sino en que lo se entiende por política. Puede marcar una verdadera diferencia el hecho de que los trabajadores hablen de estar juntos y con la mayoría, en los sectores público y privado, dentro de los sindicatos, con trabajadores que no están agremiados y con trabajadores del otro lado de las fronteras nacionales.

Además, para los lectores de esta publicación en Canadá, encontré que estos argumentos cruzan la frontera con alarmante frecuencia. El *Fraser Institute*, un grupo de derecha canadiense, que es miembro de ALEC ya está trabajando para importar estas leyes a Canadá.

Si ponemos atención sobre los verdaderos poderes que dificultan la vida económica y enfocamos nuestra energía política en no fomentar la lucha entre los trabajadores, sino en exigir una economía más justa, el poder del pueblo todavía puede triunfar sobre el dinero de las corporaciones.

—Gordon Lafer. Autor del libro *“The One Percent Solution: How Corporations Are Remaking America One State at a Time”*. Delegado sindical de Oregon University. *Union Communication Services* ofrece a los lectores de esta publicación un descuento del 15% del precio del libro. Para ello, busque en www.laborbooks.com y cuando compre el libro use el código *SURReader* para obtener el descuento.

La buena noticia es que la mayoría de los votantes apoyan un salario mínimo más alto, licencia paga por enfermedad y seguro de salud asequible

Comercio y solidaridad

Donald Trump prometió suspender el Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (TPP, por sus siglas en inglés) y poner fin a los tratados comerciales injustos. Sin embargo, una de las primeras medidas que tomó el Presidente Trump fue sacar a los EE.UU. de las negociaciones del TPP. Y pocos meses después, su administración lanzó una renegociación del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (NAFTA, por sus siglas en inglés).

A primera vista, esta es una victoria para los trabajadores de los EE.UU., Canadá y otros países socios comerciales. La evidencia es clara: los acuerdos comerciales han afectado a los trabajadores de todos estos países, dando a los empleadores mayor poder para mover puestos de trabajo e inversiones a través de las fronteras y reducir los salarios y las condiciones laborales. Durante décadas, los sindicatos han estado solicitando “tratados comerciales justos” en lugar de “libre comercio”.

El verdadero problema de los tratados comerciales

Aun cuando hemos visto una drástica disminución de los trabajos de manufactura con salarios dignos, esto no se debe solamente a la cuestión comercial. Los empleadores han trasladado muchos de los mejores empleos de una parte a otra dentro de los Estados Unidos (desde el sindicalizado norte y medio oeste con salarios más altos al sur del país, sin sindicatos y con salarios más bajos). Algunos sindicatos han acordado “contratos de dos niveles” que permiten que los empleadores paguen salarios más bajos a empleados nuevos, subcontratados o temporales. La disminución de los salarios en la industria manufacturera se ha producido en parte debido a las importantes tendencias que afectan a la mayoría de los trabajadores en los Estados Unidos, a saber: débil aplicación de la legislación laboral, aumento de la desintegración de los sindicatos y creciente poder del sector financiero.

La competencia global importa de la misma manera que los acuerdos comerciales. Uno de los elementos más peligrosos es el Acuerdo sobre las Controversias entre los

Inversionistas y el Estado (ISDS, por sus siglas en inglés). Este mecanismo permite que las corporaciones litiguen contra los gobiernos que impidan su capacidad de obtener ganancias. Por ejemplo, si México aprueba una fuerte ley ambiental, una corporación estadounidense podría demandar a México por pérdidas de ganancias futuras. Los acuerdos comerciales aumentan el poder de las corporaciones a expensas del ciudadano promedio. Esto significa que nuestros países socios no pueden mejorar sus leyes como, por ejemplo, para incrementar el salario mínimo o reforzar las protecciones sindicales, sin que exista la posibilidad de una demanda por parte de las corporaciones multinacionales. Esto perjudica a los trabajadores en México, Canadá y los Estados Unidos.

Mejores soluciones

Pero detener el comercio no conseguirá la recuperación de los puestos de trabajo. Incluso si regresa alguna fábrica, los patrones de las fábricas aumentarán probablemente la automatización, lo que dará como resultado que haya una reducción de puestos de trabajo. Trump habla como si el comercio fuera un juego de ganar o perder: o los trabajadores mexicanos tienen trabajo o lo tienen los trabajadores estadounidenses. Pero el enfrentamiento de unos contra otros siempre significa que los trabajadores de ambos lados de la frontera pierden. Los únicos ganadores reales en este juego son los empleadores. Los sindicatos pierden cuando caen en la trampa de pensar que los trabajadores de otros países son los enemigos.

Los sindicatos también pierden cuando se permite que los políticos culpen al déficit presupuestario y al gasto gubernamental por nuestros problemas económicos. En lugar de aumentar los impuestos de las corporaciones y los ricos, los políticos prometen recortar los programas federales y el empleo, una práctica conocida como la “política de austeridad”. Pero incluso los economistas conservadores ahora se dan cuenta de que la austeridad sólo estanca el crecimiento económico y es peor para los trabajadores.

Podemos oponernos a los malos tratados comerciales y a la política de austeridad mientras desarrollemos soluciones para la creación de empleos. La clave para un crecimiento saludable del empleo incluye políticas que ayuden a convertir decenas de millones de “malos trabajos” existentes en “buenos trabajos”, así como también promover medidas para estimular

el crecimiento y la innovación. En lugar de reducir el gasto público, necesitamos aumentar la inversión en nuestro futuro. Para lograrlo, se deben tener en cuenta las siguientes condiciones:

- Inversión pública en infraestructura, financiada con fondos públicos y construida por trabajadores sindicalizados
- Cumplimiento de las leyes laborales
- Incremento del salario mínimo
- Instauración de un sistema universal de cobertura para la salud
- Inversión en educación accesible—desde el nivel preescolar hasta la universidad
- Regulación del sector financiero
- Inversión pública en investigación y desarrollo

Cómo se demuestra la solidaridad

En épocas difíciles los sindicatos deben permanecer unidos a través de las fronteras. En lugar de “*Buy American*” (Compre americano, o compre local), comencemos diciendo “*Buy Union*” (Compre de la unión o sindicato). Todos estamos mejor cuando hay buenos trabajos en ambos lados de cualquier frontera.

A principios de 2017, varios sindicatos y organizaciones de los Estados Unidos, Canadá y México se reunieron para desarrollar una lista de demandas por un TLCAN más justo. El lector puede leer la declaración en línea, que dice: “Desde la implementación del TLCAN en 1994, los trabajadores, las comunidades y el medio ambiente de los tres países son los que han sufrido, mientras que los inversores ricos, las grandes corporaciones y sus ejecutivos han cosechado más ganancias y han adquirido más derechos y poder. Ese poder ha tenido un efecto negativo en nuestras democracias”. Puede leer la declaración completa en www.alainet.org/es/articulo/185853.

—Stephanie Luce, Profesora de Estudios Laborales en el Instituto Murphy y en la Universidad de la Ciudad de Nueva York e instructora en Cornell Worker Institute Union Leadership Institute. Su libro más reciente es *Labor Movements: Global Perspectives*.

Los sindicatos pierden cuando caen en la trampa de pensar que los trabajadores de otros países son el enemigo.



El boletín OPEIU Delegado Al Día es una publicación bi-mensual para la información y educación de los dedicados delegados de OPEIU.

Manténgase en contacto con su Unión



**OPEIU al
97779***

La nueva app de OPEIU es una excelente forma para que los miembros de OPEIU se conecten con su unión, conozcan más sobre los beneficios de su membresía, encuentren enlaces a las redes sociales de OPEIU y mucho más.

Por ejemplo, ¿saben sus miembros cuáles son los beneficios a los que tienen derecho con su membresía, incluyendo el Programa de reducción de deuda estudiantil y el beneficio de Universidad Gratuita de OPEIU, los cuales fueron presentados en 2017? El fondo de reducción de deuda estudiantil proporciona cinco adjudicaciones de \$2,500 cada año a los miembros que estén al corriente en sus cuotas, con al menos \$10,000 en deuda estudiantil. El beneficio de Universidad Gratuita es una oportunidad para obtener un grado asociado y certificados sin absolutamente ningún desembolso por colegiaturas, cuotas o libros electrónicos.

La información completa y las reglas para estos y otros beneficios se pueden encontrar en la nueva app de OPEIU. Anime a sus miembros para que descarguen hoy la app de OPEIU, disponible para descarga gratuita para iPhone en la App Store y para dispositivos Android en Google Play, buscando OPEIU.

Y recuerde invitar a sus miembros para que se inscriban en los mensajes de texto OPEIU para móviles enviando el mensaje **OPEIU** al 97779*. Es realmente provechoso mantenerse en contacto con su unión.

**Al proporcionarnos su número de teléfono móvil, usted entiende que OPEIU podría hacer llamadas automatizadas y/o enviar mensajes de texto a su teléfono de manera regular. OPEIU nunca hará cargos por las alertas, pero el operador de telefonía podría aplicar sus tarifas de mensajes y datos. Envíe el mensaje de texto HELP para más información y STOP para detener el envío de mensajes al 97779 en cualquier momento.*



AFL-CIO, CLC

El boletín OPEIU Delegado Al Día es publicado seis veces al año por el Sindicato de Servicios de Comunicaciones (UCS-sigla en Inglés)—The Worker Institute at Cornell ILR, en asociación con el Sindicato Internacional de Empleados Profesionales y de Oficinas (OPEIU-sigla en Inglés), AFL-CIO, CLC, 80 Eighth Avenue, 20th Floor, New York, NY 10011. Para obtener copias adicionales, llamar al 212-675-3210. Texto protegido por Derecho de Autor 2017 del Sindicato de Servicios de Comunicaciones — Cornell ILR. Aparte del OPEIU, la reproducción completa o parcial en forma electrónica, fotocopia o por algún otro medio está prohibida sin previa autorización por escrito del UCS. David Prosten, fundador; Dania Rajendra, editora de la publicación.

Oficina del Presidente
OPEIU, AFL-CIO, CLC
80 Eighth Avenue, 20th Floor
New York, NY 10011