

EDUCADOR DE LA

TAMI

*Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 10, No. 2*

Robo en el Trabajo



Robo en el Trabajo

Por lo general, los empleadores consideran que un robo es una causal para despedir de inmediato al ladrón. Esto hace que sea especialmente importante que los delegados aprendan a manejar estos casos y eduquen a los afiliados sobre este tema.

En algunos convenios gremiales, el robo puede estar excluido de los requisitos de justa causa y de medidas disciplinarias progresivas, junto a casos de asalto, peleas o conducta criminal. Los delegados que enfrentan estas situaciones deben tratar de argumentar que el caso que están manejando no justifique la aprobación de un sumario de despido debido a circunstancias atenuantes, evidencias dudosas, falta de intención de robar, o trato desigual en comparación con otros casos similares. El delegado puede encontrar ayuda en su convenio si éste contiene una cláusula que se refiera a todo tipo de disciplinas, sin las excepciones señaladas, ya sea que el caso se lo trate como justa causa, aplicación de medidas progresivas de disciplina o simplemente que se cumpla el debido proceso.

Examine las Pruebas y su Contexto

Al representar a un empleado acusado de robo, se deben examinar exhaustivamente tanto las pruebas como el contexto de las mismas, ya que el empleador tiene la carga de la prueba. Al igual que en cualquier defensa, se deben impugnar las pruebas, recalcar las circunstancias atenuantes, y estudiar si ha habido trato desigual. En general, la “preponderancia de la prueba” es un nivel suficiente para casos de disciplina que se llevan a arbitraje. Sin embargo, debido a que el sumario de despido por robo es una forma elevada de castigo capital en el sector industrial. En tales casos, muchos árbitros exigen “pruebas claras y convincentes” para el empleador, y algunos árbitros incluso sostienen el principio de “más allá de una duda razonable.” Para el trabajador no existe la presunción de inocencia, ni tiene la protección de la Quinta Enmienda, ni tampoco la protección de la cosa juzgada, e incluso existe la posibilidad de que otros empleados resulten siendo disciplinados cuando ellos supieron del robo pero no lo informaron.

Un caso famoso fue aquel que un empleador acusó a un representante sindical de robo por haber tomado blocs de papel y lapiceros de la caja de suministros de su patrón. Aunque el delegado admitió el robo, sin embargo, el contexto de la prueba demostró lo contrario. El representante había sacado esos suministros para llevarlos y

darlos a los delegados sindicales que los utilizarían durante la próxima reunión entre el empleador y los empleados; una práctica que estuvo en pie durante muchos años en esa empresa. El árbitro se inclinó por defender al delegado. Además de la práctica anterior, era evidente que el imputado no tuvo la intención de robar para su propio beneficio, sino más bien, se trataba de un hecho razonable pertinente a relaciones comerciales de larga data de reuniones entre empleados y la gerencia del empleador. La intención es particularmente importante para los empleadores si ellos deben presentar pruebas cuando solamente tienen hechos circunstanciales, no tienen testigos ni pruebas para sustentar el supuesto robo.

¿Cuál es el valor?

Una de las estrategias para enfrentar las acusaciones de robo es mirar el valor de lo que ha sido supuestamente robado. Los grandes robos los realizan los agentes financieros, contralores u otros individuos que tienen la oportunidad de malversar flujos importantes de dinero, pero en los típicos casos que involucran a trabajadores se trata de algo que solamente vale unos pocos dólares o unos pocos centavos. Un trabajador de un supermercado puede ser acusado de comer una barra de chocolate sin pagarla, un trabajador de servicio de alimentos puede llevar comida a su casa, o una ama de llaves de un hotel puede ser acusada de robar una toalla. Las acusaciones de este tipo deben señalar con una bandera roja de que el trabajador se encuentra en el extremo final del trato desigual o quizás pueda tratarse que está siendo observado por si lleva a cabo este tipo de robos. Es probable que esta presunción sea cierta, si el trabajador ha trabajado allí mucho tiempo, tiene un buen récord de trabajo, o es un representante sindical.

Un empleado de una tienda de alimentos que habitualmente comía su almuerzo en el lugar de trabajo compró una pechuga de pollo y un pan, pero luego al parecer tomó un pastelito de nueces. Al ser acusado de robo, no pudo presentar el recibo de esa compra. El empresario esperó para acusar al presunto ladrón hasta que este terminó de comer el pastel. El pastel valía 99 centavos y el empleado había trabajado durante 21 años. Existe también el caso de atrapar al ladrón si el supervisor sabe que va a perpetrar un robo, pero el supervisor no interviene hasta que el ladrón haya salido del local donde hizo el robo (o en este caso, se come lo que robó). En este último caso el



árbitro restituyó al trabajador en su puesto, pero no se le pagó jornales retroactivos por el tiempo

que duró la suspensión.

Un caso de mayor relevancia puede resultar cuando al trabajador se le acusa de “tomar algo de la basura”, tales como de contenedores con desechos en un sitio de construcción, en un taller de confección o en una planta de fabricación. Históricamente, los trabajadores tenían el derecho a reunir chatarra, una tradición que se remonta al tiempo que los trabajadores recogían los desechos de los campos. A menos que haya una política explícita que exija la prohibición de tomar residuos, los árbitros tienden a ser reacios a despedir a la gente por estos hechos.

Políticas de Tolerancia

Con frecuencia los asesores de seguridad aconsejan a los empleadores a tener una política de cero tolerancia sobre robos, pero es difícil aplicar con justicia cualquier política de cero tolerancia. Según la Internacional Foundation for Protective Officers (Fundación Internacional para Oficiales de Protección), los empleadores que se preocupan por robos deben hacer investigaciones sobre los antecedentes y verificar las referencias de todos los empleados, instalar dispositivos de video encubiertos, realizar auditorías imprevistas y proteger las funciones de contabilidad de inventario o los códigos de acceso. También por lo general se alerta a los empleados que ellos no podrán contar que otros empleados se presenten a informar robos. Por lo tanto, no se detecta o se ignora una gran cantidad de robos, lo que significa que la política de cero tolerancia se aplica inevitablemente en forma desigual.

La lista del empleador de cosas que pueden ser robadas incluye dinero, suministros, mercancías, bienes de la empresa, secretos comerciales, diseños, recetas, fórmulas, y dinero en efectivo que un empleado puede hacer cuando aumenta el precio de un artículo o no registra su venta. El tiempo también figura en esta lista.

—Joe Berry y Helen Worthen. Los escritores son educadores veteranos en el tema de educación laboral.

Delegados Gremiales y las Comunicaciones Electrónicas

Cada vez que los trabajadores logran tener una buena estrategia para la construcción de sus sindicatos, los empleadores tratan que la misma sea considerada como ilegal. En el caso de la tecnología, los empleadores están tomando enérgicas medidas en contra del uso de equipos electrónicos y las leyes que podrían proteger han sido interpretadas tanto por el sistema judicial como por la Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board o NLRB, por sus siglas en inglés) para apoyar la autoridad de los empleadores.

Uno de los principios de uso constante en los delegados es el *kaizen*. Este es un término japonés que se traduce como “auto-mejora constante”. Para un delegado, *kaizen* significa mantenerse informado al día sobre las últimas decisiones, ya que cualquiera de ellas podría afectar los procedimientos básicos de los sindicatos. Ahora ya hay literalmente cientos de casos diferentes sobre copias de seguridad, tanto en el sistema judicial como en la Junta de Relaciones Laborales; eso implica el uso de tecnología nueva y sobre cosas que pueden cambiar a diario.

Uso del Equipo de la Empresa

La actividad sindical agresiva ha desatado una controversia de larga data en la Junta de Relaciones Laborales sobre el uso de equipos de la empresa. En el año 2000, un funcionario de *The Newspaper Guild* en Portland, Oregon, fue disciplinado por haber enviado mensajes de correo electrónico desde de la oficina del sindicato durante su horario de trabajo a sus miembros del periódico *Register-Guard*. El sindicato argumentó que el uso de computadoras de la compañía es equivalente a pasar panfletos sindicales en el comedor, y que a los miembros se les permitió utilizar las computadoras de la compañía para tratar todo tipo de problemas personales, de modo que cualquier prohibición sobre la distribución dentro del gremio era un “disparate” y, por lo tanto, considerada debía ser como ilegal.

Al asumir la posición de “en mi casa se cumplen mis reglas”, la gerencia del periódico insistió en que tenía el derecho de restringir el contenido de los e-mails. Después de siete años de litigio, la NLRB durante el gobierno de George W. Bush, inicialmente confirmó esa postura. Sin embargo, se realizó un cambio importante a finales de 2009 cuando un tribunal federal

retomó el caso ante la Junta, la cual decidió ir en contra de la gerencia del *Register-Guard* permitiendo el uso de computadoras de la empresa para los anuncios de los sindicatos en los lugares de trabajo donde previamente el empleador no permitía a los trabajadores a utilizar esos mismos equipos para propósitos diferentes de la actividad laboral.

Se Amplía Más la Frontera

En un caso, con la participación de DIRECTV, en julio de 2011 un Juez de Derecho Administrativo reforzó el derecho de los trabajadores a utilizar las computadoras de la empresa cuando el juez criticó una disposición de un manual de la empresa ya que el mismo “tendía a inhibir al gremio o a la actividad concertada y protegida al excluir a los empleados que discutieran con otros empleados u otras personas salarios, horas y condiciones laborales”. Los oficiales del gremio deben hacer un esfuerzo consistente y ofrecer información actualizada a los delegados reconociendo que los avances tecnológicos constituyen una frontera en constante expansión.

Al mismo tiempo, en el caso de que no se pueda usar un sistema del empleador, un delegado sagaz siempre debe tener un plan alternativo. El desarrollo de una red de comunicaciones con los miembros a través de sus propios dispositivos electrónicos es el mejor camino a seguir. El delegado debe obtener las direcciones de correo electrónico de los afiliados para que pueda pasar por alto al jefe e ir directamente a los miembros. El delegado puede construir una excelente red de comunicaciones en la que puede incluir videos de YouTube u otros esfuerzos creativos, como también los habituales mensajes de correo electrónico o de texto, y reforzar la visibilidad del gremio.

Los delegados deben trabajar con los equipos de negociación del sindicato para negociar con los empleadores sobre el uso de los equipos del empleador. El uso de equipos del empleador es claramente un “término y condición del empleo” y, por lo tanto, queda abierto a la negociación en virtud de la cláusula de reconocimiento de cada convenio sindical.

Contraataque de los Empleadores

Como contraataques, algunas empresas están tratando de crear reglas de trabajo que prohíben a los trabajadores a tener acceso a sus dispositivos electrónicos durante las horas de trabajo. ¿Puede un jefe impedir

que un padre llame a su casa para comprobar si su niño sigue enfermo? ¿No es lo mismo que el empleado utilice un dispositivo electrónico para verificar el estado de salud de su niño? Esta es un área de control de trabajo que, una vez más, debe ser objeto de negociación para el sindicato.

Obviamente, no todo lo que se genera por medios electrónicos en el lugar de trabajo se relacionan con el gremio. En una decisión que se vinculaba más sobre la vida privada que sobre las cuestiones sindicales, en junio de 2010, la Corte Suprema de los EE.UU. determinó en el caso de la *Ciudad de Ontario, Canadá versus Quon* que el empleador tiene el derecho a ver todos los mensajes enviados a través de sus dispositivos electrónicos. En este caso, no se alegó acoso sexual por lo que contenía un texto, pero dejando de lado los derechos constitucionales y contractuales referentes a la privacidad la corte apoyó a que se aplicara una medida disciplinaria.

Problemas de Conducta Fuera del Horario de Trabajo

Los delegados también deben reconocer otro tema electrónico complicado que combina los medios sociales con un área de disputa más tradicional: la conducta fuera del horario de trabajo. Los miembros de los gremios utilizan comunicaciones “externas”, tales como Facebook y Twitter, para discutir públicamente—o “colectivamente”—cuestiones relacionadas con el trabajo, pero los empresarios están tratando de disciplinar esas opiniones. Las discusiones en línea entre los empleados pueden ser consideradas como “actividad concertada” y protegidas por la Junta de Relaciones Laborales, pero todo sigue correspondiendo según la visión de cada espectador, pero eso puede, por cierto, ser una visión borrosa.

El tema de las comunicaciones electrónicas y el uso de equipos del empleador es un área nueva que si bien es prometedora también es muy veloz para la construcción de su sindicato. Disfrute de las ventajas de la comunicación electrónica, úsela, pero tenga en cuenta que el jefe le está observando y es probable que trate de impedir su uso. Y, sobre todo, tenga en cuenta que la ley está cambiando constantemente.

—Bill Barry. El autor es director del programa de estudios laborales en el Community College de Baltimore. Agradecemos a Wayne Gold, director regional de la NLRB, Región 5, por haber aportado los datos sobre los asuntos legales.

Las Preguntas Más Comunes de un Delegado Nuevo

Los delegados gremiales nuevos entran en el trabajo con un millón de preguntas, que van desde lo más simple, como dónde obtener los formularios de demandas, hasta lo más difícil, como la forma de lograr precisamente el tipo de relación laboral con el empleador. A continuación se presentan algunas de las preguntas más básicas—y sus respuestas—que han sido diseñadas para ayudar a los delegados nuevos a estar listos para su labor y a comenzar a familiarizarse con sus nuevas responsabilidades.

1. ¿Cuáles son mis derechos en el manejo de las demandas?

El delegado tiene derecho de hacer cumplir agresivamente y vigilar el convenio obteniendo información de su empleador para ayudar a cumplir el convenio, y a representar enérgicamente a sus compañeros de trabajo en el manejo de las demandas. Como delegado, usted tiene el derecho de investigar todo lo referente a las demandas. La autoridad de investigación incluye entrevistas a testigos, áreas de visita donde se lleven a cabo las demandas, y conseguir del empleador todos los documentos pertinentes.

2. ¿Cuáles son mis otros derechos?

Usted tiene el derecho a inscribir nuevos miembros. Tiene también derecho a escuchar las quejas de todos los empleados. Tiene derecho de llevar a cabo otros asuntos sindicales en los momentos adecuados. Los ejemplos incluyen: ayudar a los empleados con las reclamos de indemnización de los trabajadores, repartir folletos y ayudar a las personas registradas a votar, y así sucesivamente. No puede interrumpir el trabajo de alguien para asuntos gremiales de rutina, ni tampoco impedir la realización de cualquier tipo de asunto gremial que usted considere adecuado durante los descansos y antes y después del trabajo. Tiene derecho de hablar con firmeza, de una manera que reconozca su condición de igualdad con los representantes de los empleadores cuando se trata de cuestiones de representación sindical.

3. ¿Queda el gremio legalmente obligado por mis acciones?

Cuando actúe como representante del sindicato el delegado es el agente del gremio. Sus acciones ya no son acciones

personales, puesto que se consideran que sus acciones están vinculadas legalmente al gremio. Por ejemplo, el acoso sexual o discriminación racial que recaiga sobre un representante sindical puede crear responsabilidad financiera para el sindicato. Al mismo tiempo, los delegados no tienen el derecho legal a convenir cualquier acción prohibida por el contrato colectivo, o a ignorar el lenguaje del convenio.

4. ¿Tengo que ir a la oficina del jefe para hablar sobre una queja de un trabajador?

No, hasta que la gerencia del empleador decida dónde se discutirá la queja, pero eso no depende del delegado tampoco: Eso es un asunto negociable. Si bien es posible que desee hacer cumplir el convenio delante de un trabajador, cuyos derechos acaban de ser violados, el delegado no cuenta con ese derecho. El delegado y el supervisor deben llegar a un acuerdo sobre la hora y el lugar para hablar sobre el problema.

5. ¿Puede el empleador negarse a escuchar una queja?

No. El sindicato tiene el derecho de presentar quejas y procesar las demandas que a juicio del delegado son legítimas. Si su supervisor se niega a reconocer su queja, el sindicato tiene el derecho a llevarlo al siguiente nivel del empleador.

6. ¿Puedo llevar una acción laboral para protestar por el fracaso del empleador para encontrar una solución a los reclamos?

Una protesta se considera una actividad protegida del gremio cuando se la lleva a cabo de manera pacífica, no violenta durante los periodos de descanso. También durante la jornada laboral puede hacer ciertas acciones: por ejemplo, boicotear la cafetería del empleador, o suponiendo que no hay códigos de vestimenta en el lugar de trabajo, usar vestimentas idénticas que lleven escritos mensajes en las camisetas.

7. Si mi convenio me permite un tiempo pagado para llevar a cabo asuntos sindicales, ¿qué tipo de asuntos se incluyen?

El delegado tiene el derecho de monitorear el convenio, presentar las demandas, procesarlas y hacer cumplir el convenio. El cumplimiento de estos deberes recaen bajo

asuntos sindicales. Algunos convenios pueden esbozar derechos adicionales considerados como asuntos sindicales, por los cuales los delegados pueden percibir una remuneración.

8. ¿Puedo ser sancionado por insubordinación?

Sólo si por sus acciones extremas amenazan la autoridad de un supervisor en la presencia de otros trabajadores. En general, un delegado (cuando actúa en su papel de delegado) puede ser sancionado sólo por una conducta que es “indignante” o “insostenible” y que sea “de carácter grave por la cual se considera que el empleado no es apto para otros servicios”. El hacer gestos y hablar en voz alta no puede considerarse como una conducta “indignante”. Pero no puede utilizar epítetos raciales o blasfemias extremas o amenazas de violencia. Tampoco puede organizar una ralentización ilegal o interrupciones de trabajo, liderar paros laborales prohibidos o presentar quejas de mala fe.

9. ¿Puedo poner lo que quiera en un tablón de anuncios?

No necesariamente. Revise su convenio: se pueden excluir algunas rubros, como los avisos de apoyo a candidatos políticos o documentos que atacan personalmente a representantes del empleador. Pero si su convenio gremial permite el uso de los tabloncillos de anuncios es probable que pueda publicar una amplia serie de noticias, incluyéndose los avisos, caricaturas, fotografías - casi cualquier cosa que promueva el trabajo legítimo del gremio.

10. ¿Puedo ser sometidos a un estándar más alto que los demás trabajadores?

No. Si llega tarde o comete un error en el trabajo, los delegados gremiales no pueden ser tratados de manera diferente que los demás trabajadores que pudieran estar haciendo lo mismo. ¿Quién querría ser un delegado si eso significara mayores requerimientos de trabajo o una disciplina más severa? Los empleadores deben aplicar las mismas normas a los delegados como se les exige a todos los demás.

—Se agradece la colaboración prestada por el Centro de Trabajo de la Universidad de Iowa, Iowa City y este artículo es una adaptación del texto Solidarity in Action: A Guide for Union Stewards.

Diez Reglas Tácticas

En el mundo del “dar y recibir”, el legendario organizador comunitario Saul Alinsky dijo que la táctica es el arte de hacer lo que se puede con lo que se tiene. Un uso inteligente de las tácticas puede ayudar a que su gremio resulte victorioso logrando la justicia y oportunidad para sus afiliados. Si no se piensa ni actúa de manera táctica, eso puede conducir a la derrota.

Alinsky ilustraba las tácticas de esta manera:

"Tome partes de su rostro como punto de referencia: sus ojos, sus oídos y su nariz. En primer lugar, los ojos: Si ha organizado una vasta multitud de gente, usted podrá desfilarse visiblemente ante el enemigo y mostrarle abiertamente su poder. En segundo lugar, los oídos: Si su organización es pequeña en número, haga lo que hizo Gedeón: oculte en la oscuridad a sus afiliados, pero haga mucho ruido para que los enemigos al escucharlos crean que su organización es más grande de lo que es. En tercer lugar, la nariz: Si su organización es demasiado pequeña incluso para producir grandes ruidos, apeste el lugar".

Alinsky enunciaba algunas Reglas Tácticas y muchas de ellas aún resultan apropiadas para tenerlas en cuenta hoy día en los lugares de trabajo. El delegado sabio las debe tener presente.

1 El poder no es sólo lo que se tiene, pero lo que la oposición piensa que usted tiene. Asegúrese de que su empleador sepa que no es sólo el delegado el que presenta el caso del trabajador, sino que también es el sindicato y todos los que forman el movimiento laboral.

2 Nunca vaya más allá de la experiencia de su gente. Cuando el sindicato emplea una táctica, asegúrese de que la gente entienda bien de qué se trata y que se sienta cómodo con esa táctica. Si no lo hace, corre el riesgo de causar confusión, miedo y repliegue.

3 Siempre que sea posible, vaya más allá de la experiencia de su enemigo. Lo inesperado siempre funciona mejor que lo esperado.

4 Haga que el enemigo esté a la altura de su propio libro de reglas. Puede destruirlo con esto, mostrando cómo no se puede esperar que los trabajadores sigan una regla estúpida o lleven a cabo una tarea

peligrosa si la gerencia del empleador no va a hacer lo mismo.

5 El ridículo es el arma más poderosa. Es difícil contraatacar lo que se haya ridiculizado y ello tiende a enfurecer a la oposición. Y cuando se logra enfurecer a la oposición, luego es posible que su reacción se torne en su ventaja.

6 Una buena táctica es aquella que divierte a su propia gente. Si su gente no se divierte poniendo la táctica en marcha, probablemente no es una buena táctica. El uso de una camiseta, formar líneas de piquetes, hacer campañas para enviar cartas a su periódico local en contra de su empleador ... Las tácticas pueden y deben captar la imaginación de sus afiliados.

7 Una táctica que se alarga demasiado se convierte en un lastre. Si una táctica dura mucho tiempo se convierte en algo ritual. La gente se aburre y pierde su entusiasmo. Entonces ese es el momento de buscar una nueva táctica.

8 Mantenga la presión. Utilice diferentes tácticas y acciones. Disfrute lo que está sucediendo en el lugar de trabajo, en su comunidad, en el mundo, para concentrarse en su causa y en la oposición.

9 La amenaza es usualmente más aterradora que el hecho en sí. Mantenga su oposición con la guardia baja. Cuanto más inestable esté la gerencia del empleador existen mejores probabilidades que de esa manera se la empuje a resolver el problema.

10 El precio de un ataque exitoso es disponer de una alternativa constructiva. Evite caer en la trampa de tener de repente al empresario de acuerdo con su demanda, má aún si usted no tiene aún una solución concreta y viable que ofrecer. Sepa exactamente lo que quiere lograr y esté preparado para ayudar a ver cumplir sus objetivos.

—Adaptado de las Reglas para Radicales de Saul Alinsky D., publicado por Vintage Books.

Huele Como Una Gran Idea

La revista *The Nation* identificó a Saul Alinsky como “uno de los líderes de mayor importancia de esta nación” antes de morir a la edad de 63 años en 1972 ya que él ayudó a los pobres y a la clase trabajadora a organizarse a lo largo de todo este país para que alcanzaran a tener el poder en sus comunidades. Llegó a la fama por sus éxitos y por sus escandalosas e inteligentes tácticas.

Por ejemplo, para presionar a la Compañía Eastman Kodak, el corazón de la comunidad empresarial de Rochester, Nueva York, para que se atendieran las necesidades de la población negra de la ciudad, Alinsky sugirió la compra de un centenar de asientos para uno de los conciertos sinfónicos de Rochester.

“Queremos seleccionar un concierto en el que la música que se toque sea relativamente tranquila”, escribió Alinsky en las Reglas para Radicales. “Los cientos de negros a quienes se le dieran las entradas para el concierto en primer lugar irían antes del concierto a una cena de tres horas en la comunidad”. En esa cena solamente se servirían frijoles. “Luego la gente iría a la sala de conciertos, pero con las obvias consecuencias físicas. ¡Imagínese la escena con la cual se iniciaría la acción! ¡El concierto habría terminado antes del primer movimiento! “

La táctica del “pedo” resultaría excelente, escribió Alinsky, ya que la misma estaría “absolutamente más allá de la experiencia del establecimiento que siempre espera los mismos resultados de las reuniones públicas, las manifestaciones callejeras, enfrentamientos y desfiles ... Toda la acción sería ridícula y sería una farsa a la ley porque no hay ninguna ley que prohíba que la gente reprima las funciones físicas y naturales ... Se paralizaría totalmente la ley y, a su vez, haría que la Orquesta Sinfónica de Rochester y el establecimiento quedasen completamente en ridículo”.

La única manera de que el establecimiento respondiera sería cancelar la temporada sinfónica—una solución inaceptable, en opinión de la élite del poder social de la ciudad—o responder a las preocupaciones de la comunidad negra. Si se materializó la escena del “pedo” es irrelevante—se trataba de una táctica de emplear la poderosa herramienta de la burla.

International Association of Machinists and Aerospace Workers



9000 Machinists Place
Upper Marlboro, Maryland 20772-2687

Area Code 301
967-4500

OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Estimados delegados sindicales,

El 2012 se perfila como un año fundamental para nuestro gran sindicato. La última ronda de fusiones de las aerolíneas culminó positivamente tras la victoria eleccionaria de 17.000 empleados de servicios y reservaciones de la nueva United Airlines. Con victoria en las elecciones la cantidad de afiliados a la IAM de todas las categorías empleados por la nueva United Airlines aumentó a 31.500. Las victorias anteriores en United sumaron 14.785 empleados de rampas y depósitos, además de 2.200 asistentes de vuelo de ExpressJet, con lo que la cantidad de afiliados sindicalizados por el Departamento de Transporte de la IAM durante los últimos 8 meses asciende a casi 34.000.

En el sector aeroespacial logramos resolver uno de los casos ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (JNRL) más grandes de la historia mediante un acuerdo innovador con The Boeing Company que conserva las pensiones para los nuevos empleados y protege miles de puestos de trabajo, ya que mantiene la producción del 737 Max en la región de Puget Sound del estado de Washington.

Al momento de impresión de la presente edición, en Canadá nuestros compañeros y compañeras de Air Canada se encontraban en medio de una lucha de gran visibilidad con la aerolínea y el gobierno canadiense a fin de obtener un convenio que reconozca los años en que nuestros afiliados se sacrificaron para mantener solvente a la empresa.

La labor de educación y movilización de nuestros miembros efectuada por ustedes nos ha permitido avanzar este año a pesar de la actitud hostil del gobierno conservador de Canadá y la acérrima oposición de los republicanos en el Congreso estadounidense frente a toda iniciativa de ayuda a los desempleados o de impulso a la generación más rápida de puestos de trabajo.

Faltan poco menos de seis meses para las elecciones de noviembre en EE.UU. y nos esperan tareas importantes. Tendremos que trabajar más arduamente para revertir la victoria casi avasallante de los republicanos en las elecciones para gobernadores y legisladores estatales. Es preciso que nos aseguremos de que la presidencia, con toda su autoridad reglamentaria y de designación de jueces, continúe en manos amigables.

Es por eso que la Liga política no partidista de la IAM (MNPPL, por sus siglas en inglés) votó unánimemente para avalar un segundo mandato de Barak Obama. Si bien nuestras diferencias con el gobierno se debieron al ritmo de la recuperación económica, creo que los miembros de la IAM reconocen que el lento avance en la creación de empleos se deben en gran medida a los esfuerzos de los republicanos en el Congreso para demorar o desbaratar cada una de las propuestas que llevarían al alivio económico a las familias de trabajadores en EE.UU.

El 2012 nos ha deparado un buen comienzo. Continuemos con nuestra buena labor de sindicalización y acción política para garantizar que las familias de América del Norte gocen de una economía mejor a futuro.

Un saludo solidario,

R. Thomas Buffenbarger
Presidente International

