

EDUCADOR DE LA

TAMI

Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 10, No. 3

Los Afiliados y el Poder Gremial



Los Afiliados y el Poder Gremial

Mientras que el movimiento anti-sindical en este país a menudo adopte formas espectaculares, como el actual asalto contra los empleados públicos en Wisconsin y otros lugares, un delegado ve, bajo el mismo punto de vista, la misma campaña antisindical como si estuviera en las trincheras de una contienda. Las demandas que antes habitualmente se resolvían, ahora se las impugna y se las arrastra hacia afuera. Los supervisores que alguna vez tuvieron la autoridad para resolver los problemas de los departamentos, ahora deben llevar sus quejas a niveles más altos dentro de la gerencia del empleador lo que como resultado retrasa el proceso de la demanda y se aumentan los gastos del gremio. Para muchos delegados, la sensación de haber perdido el poder (y el respeto) resulta abrumadora y frustrante.

Un delegado gremial inexperto parece que cede o mantiene sin mover el proceso de la demanda violando la Ley de la Locura de Einstein: repetir lo mismo una y otra vez y esperar resultados diferentes. Por el contrario, el delegado sagaz y con experiencia busca nuevas formas de lidiar con este estado de lucha contra el sindicalismo, pero a menudo termina en la encrucijada de dos métodos: “recurrir a la acción jurídica” o “aprovechar las ventajas disponibles”.

No Siempre la Acción Litigante Tiene la Respuesta

Utilizar una estrategia de capacidad litigante implica tener un enfoque sobre los procedimientos adecuados en lo que se refiere a la presentación y la documentación, como si una audiencia de demanda fuera un debate. Un sindicato anuncia un entrenamiento que ofrece a los delegados “Ideas críticas para desarrollar un argumento con el que se gane las demandas con las cuales el legendario orador Clarence Darrow se sentiría orgulloso”. Otro anuncio afirma que se trata de presentar las demandas de ‘una manera profesional’ lo que a garantizar que el gremio ganará.

Las habilidades litigantes también incluyen recurrir a legislaciones externas—como sería la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board), las leyes provinciales o algunas de las negociaciones del sector público—que parecen ser absolutas al determinar que un empleador legalmente no puede despedir a un delegado. Un empleador no puede legalmente negarse a tramitar una demanda.

Un delegado debe ser tratado como un igual. Después de todo, los delegados tienen derechos legales, ¿verdad? Sabe el Principio de Igualdad?

Hay una atracción extra en utilizar las habilidades litigantes para cualquier delegado que está involucrado en el modelo de prestar servicios al gremio: Alguien tiene que hacer ese trabajo. Los abogados o los agentes de las respectivas juntas de trabajo deben investigar, dar seguimiento a los cargos y asegurarse de que con rapidez se haga justicia mientras el delegado sigue su vida rutinaria como de costumbre. Sin preocupaciones y sin riesgos.

Es Una Cuestión de Poder

La respuesta es: no. De hecho, las demandas no son debates sobre las cuestiones jurídicas entre iguales. Más bien son un reflejo del poder cambiante entre el sindicato y el empleador. Cuanto más fuerte sea el gremio, mejor se manejarán las demandas. Un dirigente sindical que me encontré se negó a responder a un simple cuestionario de preguntas y respuestas sobre los derechos legales de un delegado porque él sabía la realidad de la Junta Nacional de Relaciones Laborales: Si bien la ley parece ser clara, su aplicación es arriesgada y, en el mejor de los casos, puede llevar años en procesar los casos. Así sucedió con el despido de una delegada que creyó ser igual a su capataz cuando llevaba a cabo sus actividades sindicales. Hasta allí llegó el Principio de Igualdad.

Por el contrario, si un delegado quiere aprovechar el uso de ventajas que tiene a mano debe reunir unirse al Gremio TEP (Tiempo, Esfuerzo, Provocación) por ser una organización que debe construirse para apoyar la lucha sobre un tema en particular. Muchos delegados simplemente no comprenden el utilizar al máximo el uso de sus ventajas—el poder que tienen para obligar al patrón a hacer lo que no quiere hacer, ya sea para solucionar demandas o aceptar un convenio sindical ambicioso, por la pura presión que ejerce el gremio. De hecho, un buen lema del gremio podría ser “Aproveche las Ventajas Disponibles o Vuélvase a Su Casa”.

Desarrollar el uso de ventajas disponibles implica hacer que todos los

afiliados se preocupen por el objetivo de todas las demandas. Sería, por ejemplo, el caso de un miembro, que se siente ajeno a una medida disciplinaria, pueda entender que una disciplina para un empleado podría significar la aplicación de esa disciplina para todos los empleados.

Sea Capaz de Difundir la Información

En esta era de comunicaciones instantáneas es desalentador encontrar pocos delegados capaces de difundir rápidamente informaciones a sus afiliados. La comunicación es una parte fundamental en el desarrollo del uso de ventajas. Un delegado inteligente debe trabajar para conseguir información personal de cada compañero, sobre todo ahora que existe la incertidumbre sobre el uso legal de los equipos del empleador, como son las computadoras y los sistemas de correo electrónico. Se debe desarrollar con antelación este sistema de comunicaciones antes de que se produzca una crisis. Es importante tenerla a mano para enviar avisos sobre reuniones, actividades sociales, o avisos de cumpleaños. Sin embargo, asegúrese de que los sistemas funcionen bien cuando realmente necesita usarlos, como por ejemplo para difundir un aviso sobre un huracán.

¿Esto toma Tiempo? Sí. Pero a largo plazo es una inversión que vale la pena. ¿Se necesita Esfuerzo? Algo. Pero un buen delegado reclutará ayudantes para recopilar la información—un proceso que no sólo reduce el tiempo y la molestia para el delegado—pero que exhorta a los afiliados a participar activamente en temas sindicales. ¿Se necesita hacer una Provocación? Probablemente. Algunos miembros se quejan que tienen que proveer información para que se los contacte, pero el delegado puede apostar que son las mismas personas que tienen 5000 amigos en Facebook y que están al tanto de lo que el que se queja tuvo para desayunarse.

Todo esto no es alentar a un delegado para que haga caso omiso de las leyes. El apoyo legal puede ser muy útil. Pero depender de la estructura legal como único recurso para exigir el cumplimiento del convenio laboral es como luchar con una mano atada a la espalda. Por ejemplo, repase sobre el historial de seis meses de sus demandas para ver si las llevó a cabo de la manera como usted lo deseaba. Si no fue así, es tiempo para cambiar su enfoque.

—Bill Barry. El autor es el director del Programa de Estudios Laborales del Community College del Condado de Baltimore.



Confidencialidad entre el Delegado y el Afiliado

Cuando los delegados defienden a sus afiliados de una acusación del empleador, casi se pueden sentir como abogados. Así que esta es la pregunta: ¿tienen los delegados respecto a sus afiliados las mismas protecciones de confidencialidad que los abogados tienen con sus clientes? ¿Se puede legalmente negarse a los empleadores los hechos sobre una situación laboral que el delegado se enteró por intermedio de un afiliado?

Aquí se presenta un ejemplo donde la confidencialidad podría convertirse en un problema. Imaginemos que una o ambas partes en un lugar de trabajo lo buscan al delegado para pedirle consejo. Al día siguiente, el empleador investiga la pelea con el fin de decidir si alguien debe ser disciplinado o tal vez suspendido o incluso ser despedido y le pregunta al delegado sobre los hechos. No sólo le pregunta, sino que en realidad le exige que le diga lo que pasó.

¿Puede el delegado negarse a revelar esa información?

El "Privilegio del Delegado y el Afiliado" Está Protegido

Con frecuencia la respuesta es positiva respecto a este privilegio. Muchas de las agencias administrativas, juntas laborales, tribunales y árbitros, tanto en los Estados Unidos y Canadá han otorgado protección legal al "privilegio del delegado y el afiliado", en cuanto a la confidencialidad de las conversaciones y otras comunicaciones entre los miembros y sus dirigentes sindicales. A menudo esto se ha hecho a través de la jurisprudencia, pero también puede estar también protegido por la legislación.

Por supuesto, esta protección no es única para el mundo sindical. A un abogado no se le obliga a difundir la información provista en confianza por un cliente. Y las revelaciones que se hagan a un médico están protegidas por el derecho a la confidencialidad, como también las que se hagan a un líder religioso o un profesional de salud mental.

Estas protecciones legales existen porque hay buenas razones para proteger las comunicaciones hechas en confidencia. Se

quiere que las personas con condiciones médicas se sientan libres de confiar todo a sus proveedores de atención médica. La salud pública se vería afectada si los pacientes tienen que preocuparse por la divulgación de asuntos que podrían ser embarazosos. Esto se extiende también a casos de atención de la salud mental, y la Corte Suprema de los EE.UU. reconoció que una relación de "confianza" es necesaria para que el paciente se beneficie con psicoterapia.



Del mismo modo, entendemos que en nuestro sistema legal los clientes deben sentirse libres para confiar toda la información potencialmente relevante a sus abogados. De esta manera, los abogados pueden aconsejar a sus clientes correctamente y, según el caso, presentar el caso legal de la manera más eficaz. (Por supuesto que existen excepciones de sentido común en todos estos casos, como sería el caso que un cliente revelara sus planes de cometer un nuevo delito. La sociedad reconoce que hay un fuerte interés en la prevención de futuros crímenes, y por lo tanto espera que el abogado presente la información).

Se aplican políticas similares para la protección de la privacidad de las comunicaciones en el mundo sindical. Mientras que muy pocos delegados son abogados, de hecho, una función crítica de ser delegado es proporcionar el mismo tipo de servicios de representación como el que ofrece un abogado. (El acuerdo de negociación colectiva es la ley en el lugar de trabajo, y el proceso de la demanda o de un procedimiento disciplinario es el equivalente al sistema de los tribunales en el lugar de trabajo).

Sin Miedo "Diga Todo"

Igual que un cliente de un abogado quiere obtener consejos adecuados y una defensa apropiada, ese cliente debe estar capacitado para presentar toda la información que se requiere para que el abogado pueda asumir su representación legal, un afiliado que enfrenta una acción disciplinaria o busca hacer cumplir las disposiciones del convenio laboral necesita "decirle todo" a su representante gremial, sin preocuparse si el delegado más tarde se verá obligado a traicionar sus confidencias.

Y un representante sindical que busca proteger los derechos de los afiliados a que tengan el debido proceso y que se cumplan los términos del acuerdo de negociación colectiva, debe estar en posición de poder asegurar a sus miembros que no deben limitar la información que le provean.

A continuación se ofrecen algunas palabras de advertencia: Al igual que con los abogados y sus clientes y con los médicos y sus pacientes, hay límites a la confidencialidad de las comunicaciones entre los afiliados y sus delegados sindicales. Un árbitro o un tribunal puede determinar que el derecho de un afiliado a la confidencialidad no corresponde, por ejemplo, si la comunicación se realizó en un entorno que normalmente no se pensaría como confidencial. Por ejemplo, si un miembro le dice al delegado cuando todos los afiliados están presentes en el comedor, que él dio el primer golpe, el delegado no podrá decirle al empleador curioso que revelará el contenido de esa conversación.

Asegúrese De Que Se Trata de Algo Confidencial

Del mismo modo, si el delegado comparte la información confidencial de un afiliado con funcionarios de jerarquía del gremio o con un abogado del gremio en base a la "necesidad de saber", se mantiene aún la idea de confidencialidad. Sin embargo, si el afiliado habla con todo el mundo no será posible argumentar que la información sigue siendo confidencial.

Algunas consejos prácticos: en primer lugar, el delegado puede asegurarle a un afiliado sobre la confidencialidad de lo que le dijo, sino que también debe dejar en claro los límites. En segundo lugar, en cualquiera de las notas que toma sobre las conversaciones con un miembro, asegúrese de incluir las garantías que le dio al afiliado de que el asunto se mantendría en forma confidencial o que también haría lo mismo con las peticiones. Esto deja en claro que la expectativa en ese momento era que el asunto permanecería como información confidencial.

Cuestiones Sobre la Clasificación de Trabajos

Los problemas sobre la clasificación de trabajos son algunas de las causas más comunes sobre conflictos en el lugar de trabajo, y los delegados se enfrentan ante dos situaciones: cuando un empleado cuestiona la clasificación o reclasificación de trabajo que él está haciendo, y cuando el empleador hace o propone hacer un cambio que afectará a todo el sistema de la clasificación de trabajos.

Demandas Individuales

Una demanda individual común referente a la clasificación de trabajos es cuando un afiliado considera que se debería reclasificar el puesto a una categoría más alta debido a las obligaciones que se añadieron a esa posición. Igualmente es común que ocurra cuando el puesto de un afiliado va a ser reclasificado, usualmente cuando se baja de categoría una posición de trabajo, dado que el empleador afirma que ha cambiado la base de la antigua clasificación. Otra causa común es cuando se obliga a los trabajadores a trabajar fuera de su clasificación, pero no les paga equitativamente por tal cambio. En cualquiera de estos casos, se debe presentar una demanda lo más pronto posible. No se debe esperar hasta que un trabajador haya estado trabajando por un largo tiempo fuera de su clasificación de trabajo y luego tratar de presentar una demanda con carácter retroactivo, como si fuera una demanda permanente: El caso no puede ser aceptado por un árbitro.

Se debe iniciar el proceso mediante la recopilación de todos los materiales escritos. Estudiar el convenio. Por desgracia, muchos convenios excluyen el sistema de clasificación de trabajos del procedimiento de demanda. Ante tal caso, el delegado deberá demandar otra cosa, como impugnar la descripción del trabajo, la definición de la unidad de negociación, el derecho del sindicato a mantener ciertos trabajos u obligaciones; las prácticas anteriores, y el lenguaje en relación con la creación de nuevas clasificaciones, trabajos o títulos. Las cláusulas que se puedan aplicar a recibir entrenamiento, ascensos, traslados, horarios de pago, subcontratación, tratamiento no discriminatorio, igual que el derecho de los trabajadores a impugnar las descripciones de

sus puestos.

Siempre se deben comparar los puestos de trabajo en cuestión, en lo referente a la descripción escrita y al desempeño laboral. Se tendrá en cuenta que sólo un deber asignado al trabajo que se aleje de la descripción de trabajo no justifica necesariamente la reclasificación. Los trabajos siempre se superponen en alguna parte. Algunos convenios sindicales especifican un 20 por ciento para que se cumpla el objetivo del puesto de trabajo: si el 20 por ciento de tiempo de una persona se consume fuera de su puesto es entonces el momento de presentar una demanda.

No permita que los trabajadores acepten la promesa del empleador que arreglará la situación si el delegado no presenta una queja.

Demandas Colectivas

Cuando todo el sistema está en juego, y no se trata de la clasificación de un afiliado, la situación es más compleja.

Con frecuencia los sistemas de clasificación de trabajos se preestablecen a la presencia del gremio en el lugar de trabajo. En tales casos, el gremio hereda el sistema y es posible que ese sistema se haya negociado durante el primer convenio. Inevitablemente esos arreglos se hacen con la meta de facilitar el trabajo al empleador que implica la contratación de personas para hacer trabajos específicos y, cuando ya esos empleados no se los necesita, el empleador los despide. Es probable que los empleadores quieran que lo mejor sea que todos los empleados formen un “equipo” con las mismas habilidades y que se tenga la flexibilidad necesaria para trasladar los empleados según el flujo de trabajo, ya que en los planes el empleador prevé que tarde o temprano podrá reducir el número de trabajadores. En otras palabras, un sistema de clasificación de trabajos tiene un punto de vista o un objetivo. Los legítimos sistemas de clasificación de trabajos se basan en la habilidad requerida para el trabajo, la experiencia, las responsabilidades, las exigencias físicas y mentales requeridas para la posición y las condiciones y riesgos del trabajo en sí mismo. Desde el punto de vista

del sindicato, un sistema de clasificación de trabajos también debe expresar los valores del gremio referentes a la equidad, protección del trabajo de la unidad de negociación y la antigüedad de servicios.

Hoy en día, muchos empleadores están tratando de reducir los sistemas de clasificación de trabajos, por ejemplo, convirtiendo el sistema de cincuenta categorías a solo tres. Esto puede ocurrir durante la negociación del convenio un empleador puede simplemente implementar cambios y forzar al gremio a demandar o se presenta una demanda por una Práctica Laboral Injusta debido a la incapacidad de negociar. Esto se aplica no sólo a la industria, sino también a las oficinas y servicios.

Desafortunadamente, no hay sistema de clasificación de trabajos que sea perfecto. Todos los sistemas de clasificación reflejan algún factor inadecuado, como la histórica discriminación, la percepción prejuiciada del empleador, y posiblemente, incluso la cultura de los trabajadores en el sindicato. Un ejemplo extremo y común es la exigencia que los bomberos tengan una altura determinada y que sean capaces de realizar actos específicos de fuerza y agilidad. Por lo general, esto era una manera de mantener a las mujeres, los latinos y los asiáticos fuera del servicio de bomberos. Evidentemente eran estándares que no estaban realmente relacionados al trabajo y es de notar que en algunas partes del mundo el promedio de estatura es mucho más pequeño, pero de igual manera existen servicio de bomberos.

Probablemente, la lucha de clasificación de trabajos más famosa fue la que se llevó a cabo en la planta de Ford en Dagenham, Inglaterra, en 1968. Las costureras que trabajaban en la tapicería de los coches exigieron que se reclasificaran sus puestos y se les diera los mismos salarios de los hombres que tenían capacidades similares que hacían otros trabajos. Esto llevó finalmente a una huelga general, la intervención nacional del Ministro de Trabajo y, finalmente, resultó en uno de los primeros avances importantes para el movimiento laboral femenino y toda la problemática sobre el valor comparable. Esta historia se narra en la maravillosa película “*Made in Dagenham*” hecha en 2010. Vale la pena verla.

—Helena Worthen y Joe Berry. Los escritores son los veteranos educadores sobre temas laborales.

Es peligroso esperar demasiado tiempo para presentar una demanda por la clasificación de trabajos.

Conjunto de Herramientas del Delegado Gremial

No se capturaría a un soldado desarmado en el campo de batalla ni tampoco a un jugador de béisbol sin su guante en la cancha. Ni menos se le puede atrapar a un delegado en su trabajo sin tener las herramientas especiales de su oficio.

Estas herramientas del delegado pueden variar, dependiendo de la naturaleza del lugar de trabajo y del gremio, aunque un montón de esas herramientas son universales. Por ejemplo, cada delegado debe tener a la mano una copia del convenio laboral, como también cada delegado debe tener una lista actualizada de los números telefónicos y direcciones de correo electrónico para que cuando los afiliados tengan preguntas se puedan poner en contacto con el gremio, el fondo u otros funcionarios gremiales.

La caja de herramientas de un delegado eficaz debe contener tanto materiales como información. Algunos de los componentes deben estar, literalmente, con el delegado en todo momento, por ejemplo, un bolígrafo y un cuaderno de bolsillo, mientras que otros elementos pueden encontrarse a mano en un escritorio, ropero o vehículo.

Disponga de las Herramientas Cuando las Necesite

En algunas situaciones, el delegado sabrá de antemano exactamente lo que necesita y puede tener todo para estar listo para salir. Por ejemplo, cuando se vaya a reunir con un afiliado para discutir una demanda



complicada debe tener el convenio o un folleto sobre el sindicato y una copia del boletín de noticias o tener abierta la página Web del gremio cuando sabe que va a ser conocido por primera vez a un empleado nuevo.

Algunas herramientas no son tan portátiles como otras, así que puede que se hallen fuera de su alcance inmediato. Una herramienta importante, por ejemplo, son los récords o archivos sobre los empleados que tiene su empleador. El delegado tiene derecho a tener acceso a estos registros, al menos en parte, cuando debe manejar una amplia gama de demandas, incluyendo las disputas sobre ausentismo, la asignación de horas extras de trabajo, etc.

No pase por alto los recursos externos. Todo el mundo puede llegar a una biblioteca pública o tener acceso al Internet donde se encuentra gran cantidad de información. Entre esas dos fuentes se puede encontrar información detallada sobre todos los temas habidos y por haber, ya que contiene textos completos sobre leyes importantes que pueden afectar su situación.

No se olvide el valor de la mejor de las herramientas, aunque es mejor que no trate de ponerla en su armario en el trabajo. Esa herramienta es el veterano experimentado—o los veteranos—que le puede asesorar sobre cómo se manejaron en el pasado los problemas. Esa persona puede ser otro delegado o un dirigente sindical: alguien que puede tener la capacidad esclarecer situaciones y darle consejos sobre un tema difícil que está tratando de resolver.

La exacta distribución de los elementos de su caja de herramientas puede variar, pero la lista que figura a continuación le ofrece una idea bastante clara de algunos de

los elementos fundamentales. Elija y seleccione lo que considere apropiado para su situación, pero tenga en cuenta que una gran parte de su trabajo consiste en responder preguntas y mover la información entre los líderes del gremio y los afiliados. Según sus circunstancias, elija algunas de las herramientas de esta caja.

Algunas herramientas para la caja del delegado

- Un cuaderno y un bolígrafo
- Un reloj y un calendario
- Si es posible, un teléfono móvil
- Una copia del convenio laboral del gremio y los acuerdos paralelos o suplementos
- Una copia del manual del trabajador de su empleador, si lo hubiera
- Los estatutos del local y la constitución nacional del gremio
- Una copia del manual del delegado de su sindicato, si lo hubiere
- Formularios de demanda
- Hojas de información sobre demandas
- Una lista de los afiliados del sindicato
- Listas de antigüedad de los afiliados, según corresponda
- Una lista de los empleados no afiliados
- Formularios de registro de los miembros en el gremio
- Copias del boletín de su local y del boletín nacional
- Tarjetas de afiliación al fondo de acción política del gremio
- Nombres y datos de contacto de los dirigentes sindicales
- Información de contacto de los recursos de la comunidad
- Información del Programa de Asistencia al Empleado
- Programa de información sobre privilegios que ofrece el gremio (tarjetas de crédito del gremio, servicios legales, etc)

Dependiendo de su situación y sus circunstancias, usted probablemente querrá modificar o añadir otros elementos a esta lista, pero le servirá para tener un buen comienzo. Aléjese de la lista y de vez en cuando vuelva a releerla. Si su gremio creó nuevos materiales, se hicieron cambios en los beneficios, se implementaron nuevos recursos en su comunidad, todas esas modificaciones pueden contribuir para poner a punto su caja de herramientas.

—David Prosten. El escritor es el editor y productor de Steward Update.

Free weekly labor newsletter!

If you like this newsletter you'll love our free weekly e-newsletter filled with labor cartoons, jokes, member tips, labor video links, labor history facts, labor songs and much more! Give it a try.

To get on the list just e-mail

StewardUpdate@unionist.com with "e-newsletter" in the subject line.



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 y delegadas sindicales,

Estamos promediando el año 2012 y los preparativos para nuestra trigésimo octava Convención de la Gran Logia, que tendrá lugar en la ciudad canadiense de Toronto, se encuentran en pleno avance. Dentro de unos escasos noventa días se celebrarán en EE.UU. las elecciones presidenciales y legislativas. El trabajo que realicemos en los próximos meses forjará el futuro de nuestro sindicato y de nuestras dos grandes naciones, Estados Unidos y Canadá.

Dado que EE.UU. sigue inmerso en lo que verdaderamente debería denominarse una depresión y la economía canadiense se encuentra estancada es preciso que contemos con un liderazgo sólido y que actuemos en forma enérgica para volver a encarrilar nuestras economías. Sin embargo los gobiernos de dichos países hacen oídos sordos a las necesidades de las familias de trabajadores y se concentran en proporcionar ayuda a los poderosos y a las empresas.

El partido Republicano estadounidense ha puesto su campaña para que el presidente Barak Obama no logre un segundo mandato por sobre las necesidades de un país en crisis. El flujo constante de políticas contrarias a los trabajadores y destructoras de la clase media propuestas por la Cámara de Representantes se mantiene a raya gracias a una débil mayoría demócrata en el Senado que podría llegar a desaparecer en noviembre.

Es una vergüenza increíble que millones de familias estadounidenses y canadienses deban soportar penurias económicas mientras que el gobierno conservador de Harper se concentra en brindar ayuda a las empresas. En EE.UU., la poca ayuda que proponen los demócratas se ve constantemente obstaculizada por los republicanos que procuran ventajas políticas.

Este es el momento de comenzar a apoyar a los candidatos que están a favor de las familias de trabajadores. Las elecciones en EE.UU. están cada vez más cerca y cada voto tendrá su peso. En su carácter de delegados y delegadas sindicales podrán dar el primer paso asegurándose de que todas las personas con las que trabaja estén registradas para votar. En los próximos tres meses converse con sus compañeros de trabajo sobre los temas que realmente importan: los medios que poseen para mantener a sus familias, la necesidad de detener los acuerdos comerciales negativos y de invertir en la infraestructura del país para generar empleos en el corto plazo y para forjar los cimientos de una economía fuerte para el futuro.

La legislación extremista impulsada por la mayoría republicana de la Cámara de Representantes que procura recortar radicalmente los gastos de defensa, paralizar a los sindicatos y reducir drásticamente los programas sociales, la seguridad social, las prestaciones de Medicare y las inversiones en la infraestructura del país serán medidas iniciales si los republicanos ganan las elecciones en noviembre.

Es por eso que solicitamos a los delegados y delegadas sindicales que comiencen ahora mismo. Regístrense para votar y cerciórense de que sus compañeros de trabajo también lo hagan. Comiencen a adentrarse en los temas reales de estas elecciones. Pregúntele a cada uno de los afiliados con los que se encuentre si desea que se creen empleos para los desocupados o prefieren enriquecer a los más poderosos de la nación a expensas de las familias de trabajadores.

Un saludo solidario,

R. Thomas Buffenbarger

R. Thomas Buffenbarger
Presidente Internacional



La publicación del Educador es modernizada para los Representantes de Taller seis veces al año por la compañía Union Communication Services, Inc (UCS) de Annapolis, MD., en combinación con el Centro Tecnológico y Educativo William W. Wimpisinger 24494 Placid Harbor Way, Hollywood, MD 20636 para mayor información o para obtener copias adicionales llame al 301-373-3300 contiene el Derecho a Copiar (copyright (c) 2012 por la unión de servicios y comunicaciones, Inc la reproducción fuera de la IAM completamente o en parte, Electrónicamente, fotocopias, o de cualquier otra manera sin consentimiento escrito de la UCS es prohibido. David Prosten, Editor y Publicista.

