



El Poder de las Preguntas

El Poder de las Preguntas

Cuando usted está tentado de hacer una declaración, en su lugar haga una pregunta”.

Eso fue un valioso consejo de Fred Ross, Sr., el organizador veterano que fue mentor del legendario César Chávez, uno de los fundadores del sindicato United Farm Workers. Ross estaba enseñando el poder de las preguntas para incentivar a que la gente actuara, reuniera la información necesaria, compartiera conocimientos, y concentrara su atención.

Sería conveniente que los delegados incluyeran esta táctica como la herramienta más importante que deben usar para defender a sus compañeros de trabajo. A continuación, se explica cómo y por qué.

Las mejores preguntas son las preguntas abiertas que no se pueden responder con un sí o un no, sino que requieren una respuesta detallada. Por supuesto que usted también debe hacer preguntas claras para obtener buenos resultados. Por ello, las preguntas se las debe hacer de manera efectiva. Los delegados también tienen que aprender sobre el ritmo, el tono y saber qué tipo de pregunta deben utilizar para diferentes situaciones.

Tiempo: Cuándo Hacer Preguntas

Si un afiliado se le acerca con un problema, deje que el afiliado hable y exprese sus emociones antes de empezarle hacer preguntas. De lo contrario, el afiliado puede no sentirse capaz de concentrarse y darle buenas respuestas o distraerse y volver a hablar de cómo se siente.

Otras veces, igual que en los programas televisivos con el detective *Columbo*, usted deseará hacer una pregunta cuando alguien no se lo espera y esa persona no estará lista para responderle. Por ejemplo, cuando usted está entrevistando a un supervisor sobre una potencial demanda, podría justamente hacerle este tipo de pregunta: “Por cierto, ¿cuáles fueron las palabras que usted usó para preguntarle a Juan para que hiciera esa tarea?”.

Cuando usted quiere obtener información sobre algo que ocurrió en el pasado o cuando vayan a presentarse afiliados como voluntarios para hacer algo, usted querrá asegurarse de que esas personas tienen toda la información necesaria antes de pedirles que respondan a su pregunta. Si les pregunta demasiado rápido, pueden darle información que no es útil o le responderán negativamente porque usted no supo preguntarle de una manera más eficiente.

El Tono de sus Preguntas

Antes de comenzar a hacer preguntas, asegúrese de que la persona que está entrevistando se siente cómoda y está lista para hablar. No empiece a hacer preguntas antes de que usted haya establecido un cierto tipo de relación.

En la mayoría de los casos, su pregunta debe hacerla en un tono que transmita realmente que quiere saber y lo que esa persona puede tener algo más que le quiere contar.

No se presente como si fuera un fiscal o policía interrogador— de este modo la gente no va a querer abrirse para dialogar con usted. Si usted parece estar muy apurado o no muy interesado en lo que la persona le está diciendo, tampoco de esa manera obtendrá buenos resultados.

Pero si usted parece ser una persona simpática y cariñosa y usa una voz suave y un lenguaje no acusatorio, es probable que pueda conseguir mucho más.

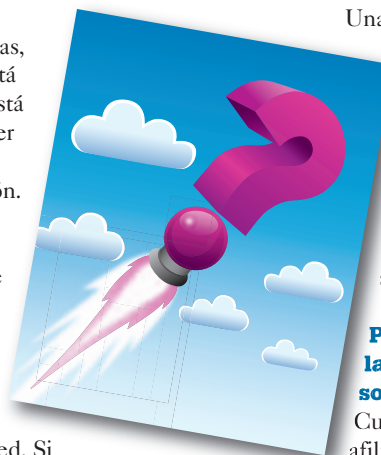
A menudo no nos damos cuenta de cómo nos presentamos frente a otras personas cuando le hacemos preguntas. Así que es conveniente obtener retroalimentación de los demás sobre su cometido o escucharse a uno mismo y evaluar las reacciones que está recibiendo de los demás para que pueda ajustar su tono.

Preguntas que Provocan para que la Gente Reaccione

Digamos que el delegado está tratando de conseguir que los afiliados vayan a una reunión para discutir la manera de corregir los problemas sobre seguridad en el trabajo. ¿Cuál cree que va a hacer la mejor manera de involucrar a los afiliados? “Por favor, venga a una reunión sobre un tema muy importante sobre seguridad”. O esta pregunta: “¿Se siente seguro sabiendo que algunos de nuestros equipos han causado varios accidentes?”.

Alguien dijo una vez que lo que los organizadores hacen es “señalar el lugar”. Sería el caso siguiente: “¿Sabía usted que tiene una mancha en su manga?” Esto hace que la persona esté muy consciente de su problema y lo más probable es que se trate de ocultar la mancha o que la limpie o que se cambie de ropa.

En ese mismo sentido haga una pregunta como esta: “¿Cómo se siente sobre la manera en la que nuestro supervisor nos habla?”. Pero podría estimular mayor reacción si dijera lo siguiente “El supervisor no necesita hablarnos como si estuviera hablando a niños”.



Una vez que la gente se exprese sobre el tema, entonces pregunte, “¿Qué cree que debemos hacer al respecto?” De este modo todos se enfocarán para encontrar la solución al problema.

Preguntas para las Investigaciones sobre Demandas

Cuando se trata de un afiliado que se le acerca con una posible

demanda, comience por preguntarle: “¿Qué pasó?”. Y deje que el afiliado hable sin interrumpirlo. Continúe haciendo preguntas cada vez más específicas y que puedan servir de guía. Por ejemplo: “Usted dijo que había transcurrido mucho tiempo entre la primera y la segunda vez que el supervisor le habló. ¿Cuántos minutos calcula usted que transcurrieron?”.

Cuando vaya a hacer preguntas al empleador, adopte un enfoque diferente. Debe ser muy comprensivo y trate de transmitir que sólo quiere saber lo que pasó y si podría dar lugar a una demanda en base a la información que pueda recoger. No discuta el caso ni esté en desacuerdo con el supervisor. Si desea obtener información que podría ser útil, sólo haga preguntas y trate de incentivar al supervisor para que siga hablando. Por ejemplo, diga: “Yo sé que debe haber tenido razones por lo que hizo. Por favor, explíqueme. Con la cabeza asienta varias veces y diga: “Ya entiendo”. Y luego agregue: “¿Qué pasó después?”.

Las Preguntas como Herramientas de Enseñanza

El uso de preguntas para como un método que ayuda a aprender se remonta por lo menos a la época del filósofo griego Sócrates. En lugar de hablarle a la gente, haga preguntas como esta “En las negociaciones, ¿por qué quiere que la otra parte haga la primera propuesta?” A través de discusiones y posibles respuestas, la gente le ayuda a encontrar las soluciones. De esa manera entienden mejor, pueden recordar los problemas durante más tiempo y mediante ese proceso la gente aprende.

Una última reflexión. ¿Cómo puede aplicar lo que usted acaba de leer en su papel como delegado?

Cómo Lograr Ayuda de los Afiliados

Diferentes tipos de sindicatos operan de manera diferente, pero todos tienen mucho en común, y sobre todo la comprensión de cuantas más personas se involucren en actividades gremiales, más eficaz será su gremio y mejor será el trabajo para todos.

La pregunta es: ¿cómo los sindicatos pueden conseguir más gente que donen voluntariamente su tiempo y energía? ¿Cómo encontrar y reclutar a las personas que el delegado necesita para hacer al gremio más fuerte y eficaz como usted sabe que podría ser?

A continuación se explica una manera que ha demostrado ser eficaz para muchos sindicatos. Es posible que también funcione para el suyo.

Para empezar, piense en su propia área de trabajo y en las tareas que debe realizar como delegado. Piense en todas las cosas que podría hacer para que el gremio fuera más eficaz. Teniendo este punto de partida, hable con los líderes de su gremio, el comité de demandas, la junta directiva, otros delegados—siempre que lo que considere apropiado dentro de su entorno laboral—y pida ayuda para identificar afiliados en su lugar de trabajo que puedan ser potencialmente nuevos activistas.

En la primera reunión de este grupo de liderazgo, discuta qué tipo de ayuda necesita: escritores para el boletín, gente para asuntos sociales, de salud y seguridad, relaciones con la comunidad o con otros miembros del comité, delegados adicionales, y así sucesivamente. Una vez que estas necesidades se hayan establecido, distribuya a todos los integrantes del grupo una lista de los afiliados de los locales, las diversas áreas donde trabajan, los turnos de trabajo o la manera que de acuerdo a su entorno laboral sea la más apropiada sobre la distribución de los afiliados. Hable con cada persona nombrada en las listas buscando en cada individuo las cualidades necesarias para que sea un activista. Trate de recordar si alguien de la lista ha manifestado su interés en involucrarse más en actividades gremiales. (Casi siempre que he hecho este ejercicio, los participantes han encontrado al menos un miembro que ha expresado su deseo de

desempeñar un papel más activo en el sindicato, pero nadie lo ha contactado para reclutarlo para una tarea específica). Ponga una marca junto al nombre de cada miembro que pueda ser potencialmente un nuevo activista sindical.

A continuación, elabore un plan para hablar con cada posible activista. Integre los nombres de esas personas dentro de su grupo. No elija más personas de las que usted cree necesitar y puede manejar. Establezca un calendario de trabajo, normalmente entre una y dos semanas, para hablar con los activistas potenciales. Estas discusiones individuales pueden tener lugar durante la hora del almuerzo, antes o después del trabajo, o durante las visitas que haga a sus hogares.

¿Cómo se lleva a cabo el encuentro? Una manera de empezar la conversación con cada persona es preguntándole cómo se siente respecto al lugar de trabajo o al gremio. ¿Cuáles son los temas que le preocupan? Sea cual sea la respuesta, ¡escuche! Muy a menudo hablamos demasiado en lugar de escuchar realmente lo que los miembros piensan. Trate de asociar entre las preocupaciones del miembro y cómo la participación del miembro podría ayudar a resolver el

problema. Por ejemplo, si el afiliado se preocupa por el tiempo que toma el procesamiento de demandas, y usted sabe que es un hecho que el gremio se ve obstaculizado por tener muy pocos delegados gremiales usted podría decir:

“Entiendo lo que quiere decir. Creo que estamos haciendo un trabajo bastante bueno teniendo en cuenta el número de delegados que tenemos. Todos estamos trabajando duro. Pero tenemos un número de puestos vacantes para delegados. Si alguien como usted pudiera aceptar a ser un delegado, podríamos hacer un mejor trabajo en el manejo de demandas”.

Tenga en cuenta que los miembros pueden tener habilidades para ofrecer pero podría no coincidir con las posiciones que usted necesita llenar. Sea flexible—nunca rechace a alguien que está dispuesto a

ayudar a la causa sindical. Si alguien es artista, puede pedirle que ayude a mantener actualizado y bien presentado el tablero de anuncios del gremio, o que haga un dibujo o una caricatura para el boletín de noticias. Si alguien dispone poco tiempo, pídale que reparta folletos o ayude a hacer ocasionalmente llamadas telefónicas para un proyecto del gremio. Recuerde, cuantos más miembros estén activos, aunque sea una mínima ayuda, más efectivo será el gremio.

Tenga en cuenta que los miembros pueden necesitar tiempo para pensar sobre su pedido. No los presione: si los voluntarios no quieren hacer voluntariamente una tarea, con frecuencia esas personas no trabajarán muy bien. Si es necesario, de a la gente que está hablando un tiempo para que puedan decidirse y después de un período acordado, de seguimiento a la posible decisión tomada.

En la próxima reunión con su grupo de líderes, hable con cada una de las personas con las cuales habló antes. ¿Quién inmediatamente decidió ser voluntario? ¿Qué hizo para conseguir que esa persona empezara? ¿Cuáles formas de acercamientos funcionaron y cuáles no? ¿Cuál sería el grupo para recomendar a convencer a las personas que parecen interesadas en ayudar, pero no se han comprometido lo suficiente? ¿Ayudaría si otra persona del grupo, u otro líder sindical, viniera con usted a la próxima vez que tiene que hablar con esa persona? Si alguien no pudo hablar con todas las personas de su lista, ¿hay alguien más en el grupo que pueda ayudarle?

Establezca un período de tiempo para realizar seguimiento o contactos aún pendientes y programe una nueva reunión del grupo en una semana o dos. Este programa toma un poco de tiempo y esfuerzo, pero puede dar grandes dividendos. Cuando se de cuenta de que todo el ejercicio puede ser planeado y ejecutado en cuestión de semanas, y que puede dar como resultado mucha gente nueva dispuesta a ayudar al sindicato como una tarea vital, verá que valió la pena su inversión.

—Carl Goldman. El autor es director ejecutivo del Consejo 26 de AFSCME, Washington, DC

Encuentre tareas que se adapten a los horarios.

Pida ayuda para identificar potenciales activistas.

No se Conforme con un “¡No!” del Empleador

Más a menudo de lo que quisieran muchos delegados oyen la palabra “no”. Esto puede ocurrir de esta manera:

Una afiliada se le acerca con lo que parece ser explícitamente una demanda. Le negaron que trabajara horas extras y al investigarse el caso nunca le pidieron que trabajara esas horas siendo ella una empleada con antigüedad de servicios. Parece ser un caso cerrado.

El delegado estableció una reunión con el empleador para enderezar esa situación. Después de todo, es evidente que el supervisor sólo cometió un descuido. Pero cuando el delegado entra en la reunión, el empleador explica que había sido un trabajo de emergencia y el supervisor necesitó asignar a alguien sin haber recurrido a la lista de antigüedad de servicios.

El delegado queda con la boca abierta, se le contraen los músculos y hace un gran esfuerzo para no estallar. Se ha negado la posibilidad de demandar el caso. ¿Qué pasó?

Malas Decisiones

Es probable que el supervisor de turno hizo una mala decisión y el empleador está utilizando la excusa de los trabajos de emergencia para tapar el caso. Por supuesto que al afiliado que se le negó injustamente las horas extra hubiera tenido derecho a tener esa asignación, pero al empleador no le gusta admitir el error. El error se agrava y cunde la ira del afiliado y del gremio.

Otro escenario sería el siguiente: Durante muchos años se ha disfrutado de una determinada práctica en su lugar de trabajo. No hay nada en el convenio respecto a la práctica, pero un supervisor nuevo decide terminar esa práctica. El delegado decide presentar una demanda, pero se rechaza ese reclamo. Cuando se le pregunta por qué, el supervisor le responde que el empleador tiene derecho sobre esa cláusula del convenio.

Es posible que tengamos que vivir con malas respuestas y que se nieguen demandas, pero eso no significa que tenemos que aceptarlas sin luchar.

Hable con el Agraviado

En primer lugar, explíquelo al agraviado lo que acaba de pasar y deje en claro que el sindicato no permitirá que el empleador

juegue con lo que el sindicato ve como una legítima demanda.

Luego investigue y documente exhaustivamente la demanda, si no lo ha hecho aún. Asegúrese de que sus notas sobre la primera reunión con el empleador van al archivo del sindicato en caso de que otra persona deba apelar el caso. También debe asegurarse de que el expediente esté completo. Hable con el delegado principal de su lugar de trabajo, la junta ejecutiva, o un funcionario local para que la persona adecuada pueda hacer que el caso sea más fuerte durante la siguiente etapa de apelación.

Tenga siempre en cuenta la razón de la negativa del empleador, pero recuerde que su refutación no es necesariamente el principal argumento del sindicato. Si a un afiliado no se le llamó para trabajar horas extra y no hubo ninguna emergencia real, usted debe recalcar la existencia del lenguaje del convenio que estipula la selección de empleados según su antigüedad. Si el supervisor argumenta el derecho del empleador según una práctica anterior y que a menudo el empleador considera esa práctica como parte del acuerdo no escrito entre ambas partes. El delegado debe demostrar que la práctica ha estado vigente durante un período de tiempo lo suficientemente largo que pareciera que lo razonable es que ambas partes se ajusten a esa manera para resolver el caso.

¿Qué Pasa Si No Obtiene Respuesta?

Supongamos que el supervisor no responde a su demanda escrita dentro de los plazos establecidos en el contrato. A menos que el convenio diga lo contrario, el sindicato debe optar por llevar la demanda al paso siguiente.

Si utiliza un formulario de demanda individual que tiene espacios para la respuesta del empleador, escriba, “no respondió de manera oportuna”, y lleve la demanda al paso 2. Tenga cuidado: no se equivoque al establecer *sus propios* plazos.

Cuando un supervisor no responde a una demanda, por lo general es porque esa persona está saturada de trabajo, simple negligencia, no puede decidirse ni se decide. Los altos directivos se quejan de que su peor pesadilla en el proceso de demandas es

cuando estas van a arbitraje debido a que sus empleados de menor categoría no respondieron a las apelaciones y el sindicato avanzó con la demanda. La mayor parte del tiempo, los directivos prefieren resolver la demanda en lugar de llegar a esa situación.

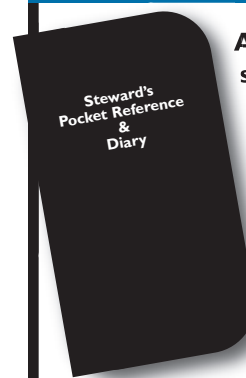
Siga Apelando

La clave es no dejar que el empleador controle el procedimiento de demanda mediante negativas o por no responder. La esperanza del delegado es que la negación o el silencio sobre la demanda pueda significar que el reclamo se esfume.

Es muy frustrante para un delegado tener que enfrentar estas tácticas. Pero los delegados no pueden permitir que su gremio se aparten de su tarea principal que es defender los derechos de los afiliados en el trabajo.

—Robert Wechsler. El escritor es un veterano educador en temas laborales.

Steward's Pocket Reference & Diary



A handy pocket-sized reference booklet packed with vital information and tools important to every steward.

Included are quick references for:

- Weingarten Rights
- FMLA and ADA
- Duty of Fair Representation
- Interviewing basics
- Past Practice elements
- Steward's Ten Commandments

Order Now!

□ 1-3 copies: \$6.00 per + \$3 s/h.

Inquire about discounts for larger quantities. Order from UCS, 165 Conduit St., Annapolis, MD 21401, call 800.321.2545, email ucsbooks@unionist.com, or purchase on the web at www.unionist.com

Delegados y *Kaizen*

K*aizen* es un término japonés que literalmente traducido significa “desarmar cosas y volver a ponerlas de una mejor manera”. En el mundo laboral, sin embargo y con frecuencia, *kaizen* se refiere a una estrategia para el empleador que significa una “mejora continua”. Para los delegados puede significar “problemas continuos” cuando se hace una combinación de puestos, se trae nueva tecnología, se disciplina a los trabajadores por no adaptarse y el lugar de trabajo se convierte, como proclama el término *kaizen*, en un estado de cambio constante.

De vez en cuando los empleadores hacen algo bien, y la idea básica detrás del concepto de *kaizen* es una de esas cosas. Cuando se aplica a los gremios, *kaizen* significa que los delegados deben tratar constantemente de mejorar sus habilidades, aprender nuevas ideas y enfoques y compartir las mejores prácticas. Lo más importante es que *kaizen* no es sólo un conjunto cambiante de habilidades, sino una *actitud*—reconocer de que las relaciones laborales están cambiando constantemente y los delegados tienen que mantener ese ritmo.

Los Empleadores Cambian y los Delegados Deben Cambiar También

Es preocupante cómo muchos delegados están tan acostumbrados a su rutina que aprender cosas nuevas no es parte de su práctica diaria. Muchos de ellos han aprendido de su propia experiencia cómo llevar el procedimiento de una demanda y, generalmente, poder anticipar lo que puede suceder—si los planetas se alinean correctamente—llevando una demanda a arbitraje en un año más o menos. Después de todo, este es el procedimiento que han venido usando durante años. Por supuesto, el problema es que las actitudes de los empleadores hacia los sindicatos, los delegados y las demandas han ido empeorado dramáticamente en los últimos años y simplemente “mantenerse siempre en lo mismo” es la estrategia de un perdedor.

Los delegados entienden que sus empleadores están constantemente entrenándolos en nuevas técnicas de trabajo y muchos de ellos incluso toman clases fuera del trabajo para mejorar sus habilidades laborales. ¿Por qué no ponen los mismos esfuerzos para mejorar sus habilidades

sindicales?

La mayoría de los delegados no tienen un contacto sistemático con delegados de su mismo sindicato, tienen pocas oportunidades para reunirse regularmente e intercambiar información y estrategias, a pesar de que sabemos que los empleadores siempre están continuamente reuniéndose por estas mismas razones con consultores externos para tratar temas laborales y estrategias antisindicales.

Más importante aún, los delegados generalmente no tienen contacto con sus pares de otros sindicatos, cuyas experiencias y prácticas son a menudo diferentes. Como todo aficionado al fútbol sabe, los entrenadores compulsivamente miran el film de todos los otros equipos para ver qué nuevas formaciones o tipo de jugadas

pueden seleccionar. Los delegados necesitan también desarrollar este mismo enfoque amplio. Al fin y al cabo, un delegado de otro sindicato en realidad podría saber algo que podría serle útil a usted.

Entonces, ¿qué es lo que un delegado astuto debe hacer?

- En primer lugar, debe adoptar la actitud *kaizen*. Estar decidido a aprender tanto sobre el trabajo sindical como también sobre su propio trabajo.

- Sea honesto acerca de su éxito y el de su propio sindicato en cuanto a resolver los problemas de su lugar de trabajo. Si tiene amontonadas cientos o incluso miles de demandas, durante largos períodos de tiempo, algo en el procedimiento anda mal y debe hacer algo para arreglarlo. Recuerde que cada una de las demandas sin resolver es motivo para tener afiliados descontentos. ¿Y quién necesita eso?

- Tome la iniciativa de mejorar sus habilidades para manejar las demandas. Muchos de nosotros, particularmente los que trabajamos en artesanías, siempre estamos tratando de mejorar, aprender nuevas habilidades, sobre todo cuando se requiere tener certificación o licencia. Utilice la misma estrategia agresiva para el aprendizaje de adquirir habilidades sindicales.

- Piense de manera estratégica acerca de cómo va a ganar una demanda en un plazo de tiempo más corto. Aprenda a utilizar la

influencia de sus compañeros de trabajo. Esto es clave para cambiar la relación de poder entre un delegado y un supervisor y esto, con frecuencia, ocurre al obtener nueva información lo que le ayudará a que la balanza se incline a su favor. .

- Uno de los fracasos más comunes de un delegado es actuar reactivamente—como cuando espera que el jefe haga algo malo a los afiliados antes de que el jefe haya actuado. Los delegados que reaccionan negativamente siempre son las víctimas puesto que el jefe—pensando estratégicamente—ha dado el primer paso y definido el problema. Eso motiva para que el delegado recién se ponga al día.

- Conviértase en una de las personas con ese nombre de fantasía: un autodidacta. Es decir, que se enseña a sí mismo, y que por lo general aprende mejor que alguien que está sentado en un aula.

- Desarrolle la habilidad para que de manera regular obtenga nueva información sobre el manejo de demandas. Busque en los sitios de la Web los cambios en la legislación laboral que podrían ayudarle a ganar influencias. Por lo menos, al leer los casos verá a otros representantes sindicales que como usted les ha tocado lidiar con los mismos problemas. .

- Trate de encontrar la manera para que otros delegados de su local puedan intercambiar estrategias. Después de todo, un delegado durante su paseo matinal pudo haber ido derribando árboles logrando de eso modo cómo resolver demandas al adquirir

algunas técnicas que usted podría usar. Incluso si su local no fomenta tales cambios, sea proactivo y trate de encontrar la manera de encontrarlos.

- Trate de ampliar e utilizar sus mejores prácticas. Si su local no realiza regularmente reuniones de delegados, sería de gran utilidad crear un sitio

electrónico, ya sea una página electrónica o en Facebook para que allí los delegados puedan intercambiar sus problemas y éxitos creando un amplio diálogo para establecer la mejor manera de rebatir y rechazar al jefe. . Como una medida estratégica, decida si estos sitios serán privados para que los delegados puedan hablar con honestidad.

Finalmente, los delegados deben recordar el viejo adagio: o estamos progresando o nos están empujando hacia atrás. No hay un *status quo*, de modo que los delegados tienen que tomar este desafío de aprender nuevas habilidades y estrategias, para sí mismo y para su gremio en su conjunto.

—Bill Barry. El escritor recientemente se jubiló como director de estudios laborales del Community College del Condado de Baltimore.

Para los delegados *kaizen* significa tratar constantemente de mejorar sus capacidades sindicales.

Esté decidido a aprender su trabajo gremial como sabe hacer su propio trabajo.

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,

Durante la elaboración de la presente edición del *Educador de la IAM* nuestro sindicato se encontraba realizando los preparativos finales para su trigésimo octava Convención de la Gran Logia, que se celebrará en Toronto, Canadá. Cada una de las logias locales de EE.UU. y Canadá eligió delegados, algunos de los cuales son delegados sindicales, para que representen a sus miembros en la Convención, una de nuestras tradiciones que de más larga data y de la que estamos profundamente orgullosos.

En los últimos 124 años hemos tenido muchos triunfos que celebrar, aunque también enfrentamos diversos desafíos. Los delegados los han enfrentado con sabiduría y previsión. A medida que nos acercamos a los 125 años de existencia, creo que todos estarán de acuerdo en que la globalización corporativa con su resultante caída en espiral para los trabajadores del mundo constituye el reto más importante del nuevo siglo.

Ese es el motivo por el cual el lema de la trigésimo octava Convención es "La esperanza para todos los que trabajan arduamente". Esta muy adecuada frase proviene de uno de los versos del poema en el que se basa el himno nacional canadiense "O Canada". La orgullosa tradición canadiense de legislación laboral progresiva, servicios de salud universales, respeto de los derechos humanos y de las mujeres le da a los países del mundo un ejemplo a seguir.

Para cuando esté dándole lectura a esta edición del *Educador* los delegados de la Convención habrán escuchado las muchas historias de trabajadores muchos menos afortunados que los de América del Norte; trabajadores cuya vida diaria es una lucha para cubrir las necesidades básicas: agua potable, aire limpio, alimentos nutritivos, servicios de salud y un empleo decente. Esas historias nos inspirarán para trabajar más denodadamente para combatir el flagelo de la globalización corporativa.

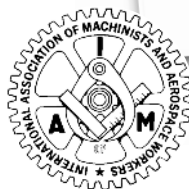
Al extender una mano amiga a los trabajadores explotados del mundo estamos ayudando a proteger a todos los trabajadores de la explotación, incluso a nuestros propios afiliados. Al promover sus derechos, promovemos los derechos de todos los trabajadores. Al elevar su calidad de vida salvaguardamos la de todos los trabajadores. Nuestras promesas de "Justicia en el empleo" y de "servicio a la comunidad" no deben conocer fronteras nacionales.

Le agradecemos todo lo que hace como delegado sindical y todo lo que hace por nuestro gran sindicato.

Un saludo solidario,

R. Thomas Buffenbarger

R. Thomas Buffenbarger
Presidente International



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.

