

EDUCADOR DE LA

TAMI

Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 9, No. 2

Trazar una Línea en la Arena



Trazar una Línea en la Arena

A menudo oímos hablar que los líderes mundiales trazan una línea en la arena, afirmando su posición — incluso si es sólo retórica — que no se van a dejar empujar. Como muchos de nuestros empleadores — tanto del sector privado como del público — se han vuelto más agresivos para arruinar nuestros convenios, éste es el momento para que los delegados tracen esa misma línea y lideren a sus miembros a realizar una acción conjunta para defender todo lo que hemos venido luchando.

Las más visibles y altamente publicitadas concesiones de los sindicatos se producen durante las negociaciones de los convenios cuando perdemos lo que habíamos ganado — escalas de salario garantizado, aumentos regulares de sueldos, cobertura del seguro de salud, pensiones con beneficios definidos — que lentamente se habían ido ganando durante años de arduas negociaciones.

Desafortunadamente, esta lista de concesiones parece no tener fin. Pero es en nuestra vida laboral de cada día cuando probablemente sintamos dolorosamente las presiones ejercidas por el empleador. Aquí es donde un delegado fuerte puede cambiar esta situación y hacer una gran diferencia. Al fin y al cabo, el delegado es la primera línea de defensa para establecer las condiciones sindicales y a diario se enfrenta con los cambios — algunos dramáticos, otros escondidos — que los empresarios tratan de imponer.

“Conseguir Más por Menos”

El lema de los empleadores para el siglo 21 es, por supuesto, “dar menos y conseguir más”. Este lema ha devastado la economía y también creado intensas presiones en cuanto a: 1) agregar nuevas responsabilidades a cada uno de nosotros, lo que se llama “combinación de puestos de trabajo”, y 2) aumentar la subcontratación para que los “puestos de trabajo de la clase media” desaparezcan. Esto último se refiere a que los puestos de trabajo gremial— nuestros puestos de trabajo — se reparten entre personas que no reciben ningún beneficio, como por ejemplo, el seguro de salud.

Incluso a estas personas se les puede equivocadamente clasificar como “contratistas independientes”. De esta manera estos individuos no tienen ni siquiera la más mínima protección legal. Si bien estas pobres

almas necesitan ser organizadas en sindicatos para ser protegidas, la preocupación primordial de los delegados debe recaer sobre nuestros propios miembros.

En primer lugar, un delegado debe tener cuidado de “los puestos combinados”. Mientras estamos hablando seguramente que por ahí hay algún brillante ingeniero industrial que está ocupado en calcular la manera de sacar más partido de cada trabajador agregando un poco más de responsabilidades en su trabajo, un paso más en el proceso laboral para cada clasificación de los puestos existentes. ¿Tenemos que rompernos la cabeza? Ahora también fabriquemos artilugios. ¿Responder a diez líneas de teléfono? ¿Enseñar a 30 niños? Ahora tendrán que trepar el pasillo. El empleador espera



aprovechar del debilitado movimiento sindical, la nueva tecnología y un clima general de miedo en cuanto a la economía para impulsar estos cambios. Al volver a lo cotidiano, a los ‘deberes y responsabilidades’ — encontraremos al trabajador de una fábrica textil que teje más hileras pero por el mismo salario. Junto al hecho de que en la labor diaria se le exige más producción al trabajador textil, se acelera el funcionamiento de las maquinarias.

Desaparición de Puestos

En todos los casos, las nuevas tecnologías y una débil organización de los trabajadores permitió que los jefes se movieran hacia la ‘eficiente’ operación, casi sin tener oposición. Esa eficiencia operativa ahora se le llama “clara y directa” y se realiza a pasos sigilosos hasta que las posiciones de tiempo completo por arte de magia desaparecen.

Los delegados notarán —o deberían— notar todos los cambios en sus áreas de trabajo, como tareas adicionales que se añaden a la responsabilidad de cada trabajador, por lo general sin previo aviso al gremio y, desde luego sin ningún tipo de oferta por parte del jefe para negociar tales cambios.

El delegado reactivo esperará hasta que uno de los afiliados se queje de exceso de trabajo o sufra la aplicación de una disciplina por no mantenerse al día. Sin embargo, un delegado fuerte y activo mantendrá un registro de todos los cambios en las

asignaciones de trabajo y alentará a los dirigentes sindicales para que durante las negociaciones se traten estos cambios. Tener una red de comunicación rápida que una a todos los miembros del sindicato es esencial para que todo cambio sea notificado inmediatamente, en lugar que quede como una conversación casual con un delegado antes de alertar a un funcionario sindical. Los delegados deben convocar reuniones departamentales para enfocar la atención de los afiliados — e incluir a trabajadores no afiliados a gremios cuando la situación laboral así lo permite. — sobre los cambios sutiles que eventualmente tendrán un efecto negativo sobre la seguridad laboral.

Al exigir la negociación de estos cambios, y la difusión de los mismos a todos los miembros, de repente el gremio parece estar a la ofensiva, levantando la moral de los miembros y tal vez — sólo tal vez — obligando al jefe a pensar dos veces antes de intentar implantar otra combinación de puestos.

Debe Estar Pendiente de las Subcontrataciones

Se utiliza la misma actitud proactivo y la red de comunicaciones para trazar la línea en la arena en lo referente a subcontrataciones. Un delegado astuto de un periódico de Baltimore mantenía un seguimiento de todo el trabajo subcontratado en su departamento, y cuando la cifra total comenzó a aproximarse a la misma cantidad de horas de un puesto a tiempo completo, se dirigió al jefe y le exigió que se llamara a regresar a trabajar a un miembro del sindicato despedido. Si usted está teniendo dificultades para averiguar sobre la cantidad de horas de trabajo subcontratado, presente una solicitud de información. Es su derecho hacerlo. Por supuesto que será útil que las estipulaciones de un convenio laboral sea fuerte lo referente al trabajo de la unidad de negociación, pero, aun sin ella, el sindicato debe presentar el reclamo por cada hora disponible. También es útil utilizar estos reclamos para apoyar una demanda en su próximo convenio de negociaciones para lograr una mejor protección laboral.

A escala mundial, por supuesto, la protección de nuestro trabajo cambia la distribución de la riqueza y funciona para asegurar la llamada “recuperación económica”, lo que también incluye más puestos de trabajo y el aumento de la contratación y el contar con sindicatos más fuertes.

— Bill Barry. El escritor es director de estudios laborales en el Community College del Condado de Baltimore.

Desafiando los Estándares de Producción

Trabajar en un ambiente donde se mide el trabajo y existen normas o estándares de producción plantea una serie especial de desafíos para los delegados. ¿Cómo sabemos cuando tenemos una demanda? ¿Cuál es la mejor manera de desafiar los estándares? Al igual que en todos los asuntos, el lenguaje de su convenio es la información más importante para responder a estas preguntas, y se enfatiza aun más el viejo adagio: “conoce tu convenio”. Pero cuando el convenio no dice nada, existen las siguientes pautas generales que pueden ayudarle a investigar la cuestión de los estándares que regulan las demandas. Estas directrices le ayudarán ya sea usted un delegado de cuello blanco, rosa o azul, y prácticamente sin importar qué tipo de trabajo realiza.

En primer lugar, es importante entender que sólo porque su empleador le muestre algunos impresos que parecen ser oficiales, existe un gran margen de errores. Los estándares no son científicos ni “precisos” en un sentido absoluto. Esto es cierto para todas las técnicas de medición del trabajo, ya que dependen de juicios subjetivos que responden a diferentes etapas de su aplicación. Al fin y al cabo, queremos evitar el uso de palabras como si éstas fuesen precisas: los estándares son aceptables o inaceptables para las personas que trabajan bajo tales normas.

Dicho esto, es útil si podemos basar nuestro caso en argumentos donde la técnica de medición del trabajo es inadecuada o que ha sido mal aplicada en el establecimiento de la norma. A pesar de que el juicio de los trabajadores sobre los niveles de esfuerzo requerido por las normas de producción tiene su mérito, algunos árbitros han quedado impresionados por las opiniones de los trabajadores. Nos guste o no, para ser más eficaz el gremio debe utilizar la lógica de la medición del trabajo como la principal herramienta para criticar los estándares de producción.

¿CUÁNDO HAY ESTÁNDARES?

¿TENEMOS ESTÁNDARES?

¿DEMANDAS?

Saber cuándo se debe presentar una demanda sobre los estándares puede ser difícil. A menudo, cuando los trabajadores sienten que el nivel de esfuerzo requerido para cumplir con el estándar no es razonable, se acercarán al delegado para que se presente una demanda. En situaciones en las que los jornales o salarios se basan en la producción, los trabajadores pueden sentir que no pueden hacer una cantidad razonable de dinero a cambio de una cantidad razonable de esfuerzo. Como en cualquier demanda, la investigación es el siguiente paso.

Los problemas con los estándares pueden ser generales o específicos:

- Todos los estándares pueden ser demasiado exigentes.
- Los estándares pueden ser demasiado exigentes en áreas específicas o para una tarea en particular.
- Los estándares pueden ser demasiado exigentes en condiciones específicas en momentos específicos.

Si bien a menudo es difícil hacer que la gente sea específica sobre la naturaleza exacta de sus problemas, es vital conseguir una definición clara ya que puede ayudar a identificar las causas con mayor rapidez.

¿Cuál es la Mejor Manera de Cuestionar los Estándares?

Las tres causas más frecuentes de problemas con los estándares son:

- **No existe o falta un estándar para un trabajo.** Es el caso del trabajo extra que se está haciendo pero que no se incluyó en el cálculo inicial de los estándares. Por ejemplo, si hay un cambio en un moldeado de una pieza que añade nuevas etapas en el trabajo de un trabajador, se debe añadir ese tiempo para realizar esta operación. En otro ejemplo, parte de una operación requiere la impresión y aplicación de etiquetas que se encuentran en un rollo de 500 piezas que se ejecuta en dos etapas por turno. Puesto que el operador es responsable de cargar y mantener esa impresora de etiquetas, se

debe incluir el tiempo requerido para hacer la carga y el mantenimiento de la impresora.

■ **El deterioro de las condiciones del estándar.** Determinar la forma más completa posible, dónde y bajo qué condiciones se desarrollaron los estándares. Se debe documentar las diferencias entre las condiciones que se establecieron los estándares y las condiciones actuales. Por ejemplo, en un depósito puede haber períodos en los que los artículos de temporada que están en alta demanda causan demoras excesivas debido a una mayor congestión en los pasillos, en donde estos artículos están almacenados. Una solución sería negociar una reducción temporal en el nivel de rendimiento en el que se aplican los estándares o aumentar el permiso de demora.

■ **Inadecuada fatiga y permiso para demoras.** La fatiga y el permiso para demoras son multiplicadores que inciden directamente en el resultado final del tiempo permitido por el estándar de producción. Es importante saber cómo la empresa determinó el permiso para la demora de la producción, y se debe documentar todos los períodos de retardo que los trabajadores están experimentando. Los trabajadores pueden obtener datos mediante el registro de mantenimiento o por el rastreo de una muestra aleatoria de las órdenes medidas a través del tiempo.

También se debe solicitar el procedimiento por el cual la compañía estableció el permiso por fatiga. Podemos criticar las cifras de la empresa mediante la demostración de la imposibilidad física de hacer el trabajo tal como se especifica en las tablas de la fatiga. Para demostrar que estos cuadros de fatiga se basan en juicios subjetivos en lugar de un estudio científico: se deberá solicitar a la gerencia del empleador que presente los estudios científicos que se utilizaron para determinar los números de la tabla. A menudo, no habrá nada.

Todo se Reduce a la Negociación

En las discusiones reales sobre los estándares se ve que esencialmente en el fondo todo se refiere a la negociación. Cualquiera que haya participado en un equipo de negociación sabe que no siempre se consigue lo que se merece ni se obtiene lo que se negoció. Saber lo que usted debe tener frente a lo que le gustaría tener es importante, y hay que tener cuidado de no enredarse en los detalles menores.

— Michael Childers. El escritor es profesor asistente en la Escuela de Trabajadores de la Universidad de Wisconsin-Extensión

Nuevas Protecciones para la Actividad Sindical

Los activistas sindicales en los EE.UU. tienen ahora algunas nuevas protecciones contra los jefes que toman represalias contra los trabajadores que participan en actividades sindicales o que buscan la protección sindical. Recientes decisiones de la Junta Nacional de Relaciones Laborales han establecido restricciones más fuertes contra los empleadores en tres áreas diferentes. A continuación se revisa rápidamente estos importantes casos.

Ampliación de "Actividades Coordinadas"

Mientras que las "actividades coordinadas" de los empleados siempre han estado protegidas por la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act), se ha determinado que a veces se castiga a un trabajador aun antes de que esta persona haya tenido la oportunidad de expresar públicamente su preocupación sobre el lugar donde trabaja. Ahora ya no existe ese problema, al menos según el caso identificado como *Parexel International*, en el que la Junta de Conciliación encontró que la protección de los empleados puede entrar en juego mucho antes de que se descubra el problema. En este caso histórico, una empleada estaba molesta porque creía que era víctima de discriminación salarial debido a su origen nacional. Cuando esta empleada se quejó ante la gerencia, el empleador la despidió. Por lo general, una actividad protegida por la ley es la de preguntar al empleador el tema de salarios, y tomar represalias contra un empleado por esa acción es una práctica laboral injusta. Pero la cuestión jurídica aquí recae en establecer si esta actividad fue "coordinada", ya que la empleada estaba sola cuando presentó su queja, y ella aún no había "despertado entre otros empleados su preocupación sobre el tema de salarios o alguna otra posible discriminación".

Lo que ocurrió en este caso fue que la Junta de Conciliación determinó que la empresa despidió a la empleada que se quejó de su salario para impedir que sus compañeros de trabajo pudiesen unirse a ella y hicieran de su caso una causa común. Aunque la empresa alegó que no había hecho nada ilegal, ya que la empleada no había agrupado a otros trabajadores para sostener su causa, la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) dictaminó

que el despido constituyó un "ataque preventivo" hecho por el empleador, y por lo tanto, era una violación legal. En el lenguaje colorido de la Junta se oyó que el empleador "trató de construir un dique de contención respecto a la fuente de suministros ante posibles actividades protegidas".

La lección para los delegados sindicales: cuando un afiliado se enfrenta ante cualquier tipo de represalia por haberse quejado a un supervisor, la ley también puede encontrar que el empleador actuó ilegalmente, incluso si el empleado hubiera actuado solo.

Grabación de Entrevistas sobre Medidas Disciplinarias

Otro caso reciente sirve de guía útil sobre cómo manejar una situación difícil que a veces surge en los casos *Weingarten*.

Un afiliado se le acerca para solicitarle representación sindical durante una reunión con un supervisor. Usted establece que la reunión cumple con las pruebas que emanan del derecho de representación originado en *Weingarten*: se trata de una "entrevista de investigación" (lo que significa que al empleado se le harán preguntas) y podrán resultar medidas disciplinarias al concluir dicha reunión, y que el empleado "crea razonablemente" que eso podría ocurrir. Por ello, el empleado solicita que un representante gremial esté presente durante la reunión, pero el empleador rechaza ese pedido.

¿Qué hacer? Si el empleador insiste en realizar la reunión y que se haga sin la presencia de un representante gremial, el delegado puede y debe presentar una queja mediante la presentación de una demanda o alegar que el empleador está cometiendo una práctica laboral injusta. Este tipo de acción puede tomar bastante tiempo para resolver el caso. Sin embargo, el problema inmediato es que si el empleado se niega a asistir a la entrevista, existe la amenaza de la aplicación de disciplina por insubordinación.

En un reciente caso la Junta Nacional de Relaciones Laborales trató el problema de un empleado de Newspaper Guild, que se adelantó y asistió a la reunión, pero la grabó secretamente. Cuando la empresa se enteró de la grabación, se tomaron medidas disciplinarias contra el trabajador. Aunque la compañía no tenía ninguna norma que prohibía la grabación secreta en los lugares de trabajo, el empleador argumentó ante la

Junta Nacional de Relaciones Laborales que las acciones del empleado constituían un mal comportamiento del empleado que merecía una acción disciplinaria. Sin embargo, la Junta en el caso titulado *Stephens Media Hawaii Tribune-Herald* determinó que la grabación secreta fue una "actividad protegida" por lo que la acción disciplinaria posterior fue una práctica laboral injusta.

Lección para los delegados: aconseje a los afiliados que graben las reuniones puesto que servirán como mejor registro que limitarse a tomar notas de lo que se dice. Sin embargo, se debe tener cuidado, si en el lugar de trabajo hay una regla que prohíbe realizar grabaciones secretas, el empleado puede correr el riesgo de que se le discipline por la violación de esa regla. Además, sólo se puede grabar una conversación en secreto si se encuentra en uno de los 38 estados (y el Distrito de Columbia) que no se oponen a dichas grabaciones.

Se Prohíbe Filmar Activistas Sindicales

En otra reciente decisión de la Junta Nacional de Relaciones Laborales se aprobaron muchas otras buenas noticias. En el caso titulado *Cobb Mechanical Contractor*, la empresa alegó que actuó legalmente al fotografiar algunos activistas sindicales que se presentaban como "vendedores". En realidad estos activistas que solicitaban empleos ante un empleador, pero el verdadero objetivo de los sindicalistas era organizar a los trabajadores que trabajaban para esa empresa. Lo que estos activistas estaban tratando de demostrar era que la empresa estaba cometiendo prácticas laborales desleales al negarse a contratar empleados que eran partidarios sindicalistas. La Junta aprovechó la oportunidad para reafirmar que ese tipo de actividad (incluida la grabación en video o grabación digital), tiende a intimidar a los empleados para participar en actividades sindicales, y por lo tanto es ilegal.

Lección para los delegados: cada vez que los sindicatos incrementan sus acciones de protesta contra el empleador en mítines y otros lugares públicos, existe una fuerte protección si un empleador trata de intimidar a los trabajadores de esas protestas elaborando un registro con los nombres de quienes están allí presentes.

— Michael Mauer. El escritor, abogado laboral, es el autor de Complete Guide: Everything You Want — and Need — to Know About Working Union.

De vez en cuando, los delegados necesitan dejar todas las preocupaciones de lado y descansar. Después de un día de trabajo difícil tratando de hacer conocer al gremio y defender los derechos de los trabajadores, una mínima distracción es precisamente lo que los médicos recomiendan. Pero me pregunto: ¿no pueden encontrar historias sobre gente real, anécdotas sobre trabajadores? Y, a propósito, ¿se ha dado cuenta que en la televisión nunca se oye mencionar la palabra “gremio” — excepto que haya una huelga o un piquete de protesta?

El hecho es que hay muchas películas importantes sobre temas laborales, pero la mayoría de ellas no se pasan nunca por televisión. Sin embargo se las puede encontrar fácilmente. Por ello lea bien este artículo y vaya a ver si las encuentra en la tienda de alquiler de películas más cercana a su hogar la próxima vez que necesite tomarse un descanso. Si no puede encontrarlas para alquilar, póngase en contacto con Labor Heritage Foundation (815 16th Street NW, Washington, DC, 20006, teléfono: 202-639-6204; www.laborheritage.org). Esta es una asociación sin fines de lucro que tiene un catálogo donde se listan estas películas y muchas otras más.

La última idea: ¿por qué no ofrecer una película en su próxima reunión del gremio? Será un gran cambio y quizás logre reunir una multitud más numerosa que la habitual.

“Made in Dagenham”

En esta película se representa en pantalla el espíritu y la determinación de las trabajadoras de la fábrica de montaje de Ford, en las afueras de Londres. Estas trabajadoras se declararon en huelga en 1968 para obtener la igualdad salarial. Al iniciar su protesta y no sentirse en silencio como si fuesen “damas británicas de buen comportamiento”, su protesta llama la atención a toda la nación y conlleva a la aprobación de la Ley de Igualdad de Salarios

“The Big One”

Esta película trata sobre Michael Moore — comediante y productor de películas sobre guerrillas — y su tour de 1996 para promover su libro “Downsize this”! Es una burla sobre los dirigentes de las corporaciones que permiten que los pillos los representen. Las escenas tomadas en las fábricas no es precisamente un tema humorístico, pero

8 Grandes Películas sobre Temas Laborales



cuando entrevistan al CEO de Nike y le regalan un boleto de viaje de ida y vuelta a Indonesia para visitar sus propias fábricas de zapatos. En esa escena usted se tiene que reír.

“Brassed Off”

Una comedia relativamente amarga acerca de la manera cómo una comunidad de mineros que trabajan en la explotación de carbón en

Inglatera enfrenta una crisis económica. El destino de los mineros y sus familias parece depender de la suerte de la Banda de Grimley Colliery esperanzada en ganar una competencia nacional. Los músicos — todos ellos mineros — tratan de tocar lo mejor posible aunque mentalmente están pensando otras cosas. Por ejemplo, piensan en el cierre de la mina y en la pérdida de sus trabajos.

“The Full Monty”

Trata sobre seis obreros desempleados de la industria metalurgia que no tienen nada que perder — excepto su ropa! La producción presenta una entusiasta representación de la vida real de los operarios de una fábrica. El film fue todo un éxito de cartelera en Inglaterra (sitio donde se desarrolla la película) y lo mismo sucedió cuando llegó a los cines de Norte América. Quizá usted se ría de la coreografía de este grupo de bailarines, ¿y por qué no? Aunque sus vidas se hayan endurecido por el acero, en el escenario los bailarines superan sus temores y muestran una actitud valiente.

“Norma Rae”

Con esta película Sally Field ganó un Oscar. En su actuación hace el papel de una trabajadora sureña de la industria textil que organiza un gremio en su misma fábrica. En una fábrica de un pueblo de Carolina del Norte todo el mundo conoce el negocio de Norma Rae, quien tiene que luchar para manejar las exigencias de la competencia de

su vida social, su familia y su gremio. Vea esta película cuya canción “It goes like it goes” también ganó un Oscar.

“The Proud Valley”

Esta película clásica trata sobre el autosacrificio y la comunidad frente a un desastre. El gran Paul Robeson hace el papel de un fogonero que busca trabajo en un pueblo galés de mineros. Su potente voz de barítono es inmediatamente reconocida por el director del coro, quién le invita a asociarse. La camaradería de los mineros elimina las separaciones étnicas y raciales. La presencia de Robeson se lleva la película.

“Salt of the Earth”

Esta emocionante película se desarrolla durante la era de McCarthy y relata la historia de una huelga en Silver City, Nuevo México, en 1950. El tema del film enfoca una situación de injusticia social. Ramón y Esperanza Quintero encuentran sus roles revertidos cuando por una orden judicial contra los huelguistas masculinos, las mujeres deciden hacerse cargo del piquete de protesta. La mayoría de los actores de este clásico fueron los verdaderos huelguistas. Con frecuencia se cita a esta película como el mejor film estadounidense de todos los tiempos sobre un tema laboral.

“Silkwood”

Meryl Streep personifica a Karen Silkwood, una activista gremial que en 1974 muere misteriosamente en un accidente de automóvil. Silkwood enfoca el martirio por el gremio y la lucha por los derechos al seguro de salud y la seguridad laboral. La película se desarrolla en una planta de procesamiento de plutonio. Cher, junto con Kurt Russell, forman también parte del elenco de esta importante producción filmica.

— Saul Schneiderman. El autor es el presidente de AFSCME Local 2910 y secretario de la Labor Heritage Foundation.

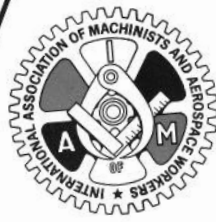
Free weekly labor newsletter!

If you like this newsletter you'll love our new, free weekly e-newsletter filled with labor cartoons, jokes, steward and member tips, labor video links, labor history facts, 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 compañeros y compañeras,

Mientras se estaba elaborando la presente edición del "Educador de la IAM" volvía yo de un mitin celebrado en la ciudad de Madison, Wisconsin, que reunió a casi 100.000 afiliados y partidarios del sindicato en protesta en contra de las turbias tácticas del gobernador republicano Scott Walker por las que se despojaba a más de 200.000 empleados del sector público de sus derechos de negociación colectiva. El mencionado mitin tuvo más participantes que la reunión más grande del Tea Party, celebrada en 2009 en Washington, D.C.

El proyecto de ley de Walker prohíbe la negociación colectiva de temas como los días de licencia por enfermedad, los derechos de antigüedad laboral y de transferencia y ascensos, los servicios de salud, las prestaciones por pensiones, vacaciones, seguridad e higiene, los derechos de cesantía y reincorporación, las licencias por causas médicas y las reglas de trabajo. Si bien Walker lo presentó como un proyecto de ley de saneamiento del presupuesto, Wisconsin se dirigía hacia una situación de superávit presupuestario hasta que el partido Republicano obtuvo el control de la legislatura y sancionó los recortes tributarios inspirados por el *Tea Party* que redundaron en el beneficio de las empresas y de los residentes ricos.

Aunque me sentí indignado por la forma en que Walker traicionó a los empleados del estado, me alentó el enorme apoyo que percibí hacia las familias de trabajadores de Wisconsin. Las valerosas acciones de los 14 senadores demócratas, de las bases del sindicato y de los partidarios de la causa en la comunidad estuvieron entre las más intensas que he visto en muchos años. Si bien Walker logró hacer uso de una treta parlamentaria para promulgar el proyecto de ley, el respaldo público que poseía se ha desplomado y son cada vez más los esfuerzos dirigidos a su destitución y a la de la de su camarilla de republicanos en el senado.

Todos debemos mantener vivo el ímpetu que se generó en Wisconsin ya que se están librando las mismas batallas en otros estados como Ohio, Michigan e Indiana. El partido republicano y sus partidarios corporativos intentarán asestar un golpe mortal al movimiento trabajador antes de las elecciones de 2012. No podemos dejar que se produzca esa situación.

La negociación colectiva constituye un derecho humano fundamental por el que los trabajadores estadounidenses y canadienses han dado la vida y por el que mucha gente continúa dando la vida en las luchas que se libran por él en todo el mundo. Dada su calidad de delegados sindicales, los insto a que participen en el lugar en el que viven y ayuden a hacer desaparecer este atentado contra el derecho humano básico de la negociación colectiva.

Un saludo solidario,

R. Thomas Buffenbarger
Presidente International

