

EDUCADOR DE LA

**TAMI**

Lo mas reciente para los Representantes de Area  
Volumen 9, No. 3

# Respirar Sin Dificultad



# Respirar Sin Dificultad

**H**ace diez años el 11 de septiembre de 2001, millones de personas vieron como las torres gemelas del World Trade Center se derrumbaron bajo el ataque terrorista. Muestras de aire tomadas en las semanas y meses que siguieron la catástrofe revelaron que el hongo de polvo que cubría el Bajo Manhattan contenía niveles elevados de azufre, silicio, titanio, cadmio y níquel. Muchas de las muestras también mostraron el contenido de asbestos y fibra de vidrio. Esta contaminación sin precedentes y sus efectos terribles han elevado la conciencia pública sobre la calidad del aire, pero la mayoría de personas en los EE.UU. y Canadá se sorprenden al saber que la contaminación del aire en el interior de los edificios a lo largo de América del Norte es a menudo peor que la contaminación exterior.

La Agencia de Protección Ambiental (EPA) de los EE.UU. realizó investigaciones sobre la exposición de la humanidad a contaminantes del aire y los resultados indican que los niveles de aire en el interior de los edificios contienen muchas sustancias tóxicas que pueden ser de dos a cinco veces — y, en ocasiones, más de 100 veces — más altas que los niveles del aire libre. Dado que se estima que la mayoría de la gente pasa hasta un 90 por ciento de su tiempo dentro de su lugar de trabajo, sus hogares o en la escuela, existen buenas razones para que los delegados sindicales se familiaricen con la existencia de las fuentes de contaminación y cómo pueden ayudar a que sus compañeros de trabajo puedan respirar sin dificultades.

## Reconozca los Síntomas

Los delegados gremiales deben estar familiarizados no sólo con las fuentes de contaminación del aire en el interior de los edificios, pero también con los problemas de salud que pueden resultar de la exposición a aire contaminado, ya que si un trabajador está enfermo por el aire contaminado en el interior de los edificios, es probable que en un futuro otros trabajadores puedan sufrir lo mismo. Entre los síntomas y enfermedades comunes por la contaminación del aire se listan: los ojos, la nariz, la garganta y la irritación de las vías respiratorias superiores, erupciones cutáneas, escalofríos, fiebre, tos, opresión en el pecho, congestión, estornudos, secreción nasal, dolores musculares, asma y neumonía.

Cuando la causa de los síntomas es difícil de rastrear, el fenómeno ha sido denominado “síndrome del edificio enfermo”.

Hay dos tipos de contaminantes que juegan un rol importante dentro de una vivienda: productos manufacturados, como alfombras, lámparas, productos de limpieza, máquinas de copiar y pegar en el mobiliario de madera, y los contaminantes biológicos, como el moho, el polen y las bacterias, que resultan a consecuencia del agua que se acumula en los techos, paredes, pisos y muebles.

Las leyes y los reglamentos no son de mucha ayuda en la solución de problemas de calidad del aire en el interior de edificios y viviendas. No existe ninguna norma federal de OSHA que regule el aire interior, y Nueva Jersey es el único estado que tiene un estándar y esa norma se limita al sector público.

Ya sea un contaminante de productos fabricados o biológicos, el enfoque general para mejorar la calidad del aire sigue siendo la misma:

- Asegurar que exista un suministro adecuado de aire proveniente del exterior.
- Eliminar o controlar las fuentes conocidas y potenciales de contaminación química y microbiológica del aire.

¿Qué pueden hacer los delegados gremiales? En primer lugar, ellos pueden documentar los problemas de salud y la aplicación de lo siguiente:

- Revisar los registros sobre casos de lesiones y enfermedades que OSHA exige al empleador.
- Realizar una investigación entre los trabajadores para determinar los síntomas más comunes y la manera cómo muchos trabajadores se ven afectados para detectar cuándo, dónde y cómo están expuestos.
- Examinar las operaciones de construcción y los procedimientos de mantenimiento para determinar los productos químicos utilizados.
- Determinar si se han instalado recientemente muebles nuevos, los cuales pueden emitir formaldehído y otras sustancias tóxicas.
- Llevar a cabo una inspección para evaluar las posibles fuentes de contaminación incluyendo paredes, techos y alfombras dañadas por el agua, donde se puede generar el crecimiento de mohos.
- Inspeccionar las unidades de ventilación, colocadas debajo de ventanas, en habitaciones y aulas. Lo mismo se aplica

para la ventilación de la calefacción central y aire acondicionado (HVAC), y verificar el cumplimiento del calendario establecido para la limpieza de los filtros para el aire.

Se deberá tener en cuenta que el muestreo de aire para determinadas sustancias tóxicas no se recomienda como un primer paso en la solución de problemas de contaminación del aire. Dichas pruebas son costosas de realizar y, a menudo quedan abiertas a la “interpretación” — es decir, quedan a criterio de la manipulación del empleador. Sin embargo con frecuencia es útil medir la temperatura, la humedad, y el nivel del dióxido de carbono (CO<sub>2</sub>).

## Posibles Pasos de Acción

Después de documentar el problema, los delegados pueden sugerir varias medidas de acción:

- Formar un comité de salud y de seguridad laboral para vigilar las condiciones en el lugar de trabajo.
- Negociar los términos contractuales referentes a la salud y seguridad laboral.
- Presentar demandas sobre las condiciones inseguras utilizando el lenguaje del contrato existente. Si la calidad del aire interior se torna opresivo los delegados gremiales pueden considerar presentar una “demanda masiva”. La estrategia es que muchos trabajadores presenten sus reclamos por los impactos debidos a la contaminación y que no sólo se aborde los problemas de salud de un trabajador.
- Exigir entrenamiento sobre salud y seguridad laboral.
- Si todo lo demás falla, el delegado debe recurrir a los medios de comunicación. Si un problema de calidad del aire ha sido identificado, y el empleador ha sido notificado, pero no ha hecho ninguna mejora, se debe considerar ponerse en contacto con los medios locales de prensa. Respecto a este tema, el delegado debe trabajar con las autoridades de su gremio.

La clave para resolver este tipo de problemas es perseverar hasta resolver el problema y encontrar ayuda con los servicios de los sindicatos y con el Comité de Seguridad y Salud Ocupacional (COSH). Se han elaborado hojas de información, encuestas y otros datos sobre la calidad del aire interior. La EPA tiene un sitio en Internet que proporciona valiosa información: [www.epa.gov/iaq/index.html](http://www.epa.gov/iaq/index.html). El Comité de Nueva York para la Seguridad y Salud Ocupacional (NYCOSH) tiene también un sitio de información en <http://nycosh.org/index.php?page=office-clerical>.

— Jim Young, El escritor es un periodista veterano especializado en el tema sobre salud y seguridad laboral.



# Delegados, Políticas y Supervivencia



**H**ay un viejo dicho entre los veteranos sindicalistas que dice “lo que usted puede ganar en la mesa de negociación lo puede perder en manos de los políticos”. Cualquier representante sindical que insista en ignorar que la realidad puede estar también a la mano del delegado en la próxima reunión sindical que más bien trate de ubicar el banco de alimentos más cercano ya que puede que lo necesite.

Se les está golpeando en las tripas a los trabajadores a lo largo de América del Norte y se debe dejar de lado el hecho de que el trabajador promedio no ha visto un aumento real de su nivel de vida en más de una década. Hoy en día, estamos retrocediendo vertiginosamente por la pérdida de salarios y beneficios a diestra y siniestra, incluso en los lugares de trabajo sindicalizados.

En los “viejos tiempos” sólo teníamos que preocuparnos por nuestros empleadores, pero hoy tenemos que preocuparnos más que nunca de nuestros legisladores. Menos mal que todavía ellos son empleados públicos. Gracias a los gobernadores conservadores y las legislaturas estatales, a los sindicatos los están poniendo *fuera de la ley* en algunos estados, retacéandoles su estatus legal para negociar las condiciones laborales, reduciendo los salarios y disminuyendo los beneficios. Por lo menos en un estado en el que el gobernador tiene ahora la facultad de designar a su propio agente para que se haga cargo de una ciudad económicamente estresada \_\_o del gobierno de la ciudad y, entre otras cosas, si le place de *forma unilateral anular cualquier contrato* con el sindicato. Esta situación se está agravando cada día.

Pero podemos luchar. Podemos demostrar el poder real para deshacernos de los malos políticos y elegir gente que entienda lo que es trabajar para ganarse la vida. Los delegados gremiales deben asegurarse de que sus compañeros de trabajo están conscientes de lo que hoy está pasando, y lograr que se involucren en el proceso político. A continuación, se presentan algunas formas básicas para hacerlo.

## Informe, no dicte

Ningún sindicato puede — o debería — ordenar a que sus miembros voten por

ciertos candidatos. Sin embargo, casi todos los sindicatos tratan de informar a sus miembros sobre las cuestiones importantes y cuáles son los candidatos que, de salir elegidos, son los más adecuados para defender sus intereses. A menudo es parte del deber de un delegado pasar esa información, al igual que debe pasar la información acerca de los cambios contractuales, los problemas sobre la salud y seguridad laboral y otros asuntos que afectan directamente a la fuerza laboral.

¿Cómo hablar con sus miembros acerca de los candidatos, a quiénes se les debe apoyar y porqué se les debe votar? ¿Cómo hacer frente a los trabajadores que creen que el gremio debe mantenerse al margen de la política, o de aquellos que creen que votar es una “pérdida de tiempo”, o que simplemente no les importa nada de todo esto?

Éstos son algunos puntos a considerar.

■ Su función principal debe ser la de asegurarse que la gente sepa cuáles son los problemas — no necesariamente quién es el candidato bueno y quién es el malo, sino qué es lo importante para decidir el voto en el día de las elecciones. Los candidatos para las oficinas principales suelen tener un registro de sus posiciones sobre temas como derechos de los trabajadores, la atención asequible a la salud y a la seguridad laboral en el lugar de trabajo, el salario mínimo, la seguridad para la jubilación y si las leyes laborales deben reforzarse o anularse. Cuando los trabajadores ven las listas de los registros electorales de los candidatos deben saber quiénes están del lado de los trabajadores.

■ Informe a sus miembros cuánto dinero gasta una gran empresa en el ámbito político — se dieron aproximadamente \$4000 millones a los candidatos y a sus partidos para las elecciones de 2010; una gran mayoría de esos fondos fueron para los intereses más alineados de las grandes corporaciones y no para los trabajadores. Si usted piensa que los empleadores gastaron esa cantidad de dinero para elegir gente que promovieran *sus* intereses es probable que también crean en el ratoncito Pérez y en el conejo de Pascua. Los trabajadores no pueden aceptar con el uso de esos dólares. Por ello, tenemos que vencer esas tácticas

poniéndonos con algo más poderoso: nuestra presencia en las urnas.

■ Los trabajadores que dicen que no votarán porque no ven ninguna diferencia entre los candidatos o los partidos se les debe hacer recordar de lo que sucede a su alrededor hoy en día y la existencia de algunas diferencias reales. Pregunte a los

trabajadores cuáles son sus mayores preocupaciones. ¿Los puestos de trabajo? ¿La educación? ¿El comercio? ¿El cuidado de la salud? ¿El transporte? ¿La negociación de sus derechos? ¿El medio ambiente? Los candidatos tienen algunos puntos de vista muy diferentes sobre estas cuestiones. Si usted no tiene una comparación, su sindicato la tendrá. Consígala y compártala con sus compañeros de trabajo.

■ A los miembros que responden que los sindicatos no debieran ocuparse de difundir información al respecto porque los sindicatos deben “mantenerse al margen de la política”, les recuerdo que, como vemos hoy, el mejor convenio laboral y las mejores protecciones de los trabajadores pueden ser trituradas por los políticos que ayudan a la promulgación de malas leyes. Por ejemplo, usted puede tener una gran cobertura para la atención de su salud, pero si hay suficientes políticos que derrochen las donaciones que reciben para las campañas de los grupos de presión como sería el caso de la industria que se encarga del cuidado de la salud, usted encontrará cómo aumentará hasta las nubes lo que usted deberá pagar de su propio bolsillo, los deducibles de los seguros de salud y cómo disminuirán sus beneficios. O simplemente su empleador requerirá que usted pague una cuota mayor por el seguro de salud o incluso la totalidad de los costos.

■ Pareciera que algunos miembros no pueden ver más allá de sus billeteras. Esta gente debe recordar que los impuestos a todos los niveles están determinados por los políticos y los políticos deciden si estos impuestos son justos para las personas que trabajan o se inclinan para beneficiar a las empresas y a los ricos. A todos los políticos del mundo les encanta hablar sobre la reducción de impuestos, pero la cuestión es determinar *quiénes* van a beneficiarse con la reducción de esos impuestos. Un trabajador que piensa que un corte de un dólar es una gran cosa, debería tener presente el hecho de que su empleador está consiguiendo una reducción de mil dólares al mismo tiempo — y que miles de cortes de un dólar significa la reducción de los servicios públicos para todo el mundo, desde las carreteras hasta la limpieza del aire y el agua. Vale decir que deben mirar más de cerca lo que está pasando.

— David Prosten. El autor es editor de Steward Update.

# Interpretación del Contrato

**C**uando las partes no están de acuerdo sobre una demanda, por lo general, se debe a dos razones: usted y el empleador tienen una visión diferente de los hechos o difieren sobre el significado del lenguaje de su contrato. Cuando el argumento va más allá de lo que realmente las palabras expresadas en su acuerdo de negociación colectiva, existen una serie de principios universales sobre la interpretación del contrato que el delegado debe conocer, ya que estas normas serán en las en que se basarán los árbitros.

En primer lugar, los árbitros tratarán de encontrar el significado de lo que establece el texto del convenio en base a la intención de las partes del contrato. El significado del texto del convenio puede determinarse a partir del análisis de todo el “documento”. Es decir que se deben examinar únicamente las palabras del acuerdo. Desde luego que los árbitros no tratarán de examinar pruebas que estén fuera del texto del contrato (como sería la historia de la negociación). Estas son las reglas más importantes para la interpretación del texto del contrato:

■ **Las palabras expresadas en el texto del convenio deben ser claras o sea que el lenguaje del texto significa exactamente lo que expresan sus cláusulas.** Así que cuando un árbitro no encontrara ninguna ambigüedad en el significado de las palabras contenidas en el contrato, el dictamen de arbitraje establecerá que ese es el significado de esas palabras, sin importar lo que una u otra parte litigante pueda argumentar sobre lo que esas palabras realmente significan y no algo más. (¿Cómo se determina qué significan usualmente esas palabras? Un lugar que se debe consultar — aunque pareciera extraño — es el diccionario). Una norma relacionada al tema es que las palabras se entenderán en “su sentido corriente”, a menos que haya razones para pensar que existe la posibilidad de algún significado técnico previsto.

■ **Las palabras se interpretan conforme a lo que estipula la ley.** Si una interpretación del lenguaje del contrato sería coherente con alguna ley aplicable (como el lenguaje que se ajuste a la ley sobre discriminación) y cuando otra interpretación resultase incompatible, los árbitros elegirán el primer significado.

■ **Las palabras deben entenderse según el contexto expresado y el acuerdo deberá ser “interpretado en su totalidad”.** Esto equivale a decir que

el significado correcto del lenguaje del texto del contrato no será determinado con sólo leer una frase o una disposición en particular. Un árbitro deberá examinar todos los contratos vinculados al lenguaje del contrato en cuestión para ver que la interpretación de cada disposición es la que tiene más sentido.

■ **El listado de artículos significa que los elementos mencionados son los únicos que el contrato cubre.** A menudo el lenguaje del contrato especifica ciertos elementos, como las violaciones que pudieren resultar si el contrato se termina por la primera infracción. Si luego el empleador tratara de despedir a un empleado por un delito que no está incluido en la lista, el delegado tiene un fuerte argumento basado en el principio de que “al expresar una cosa se excluye otra”. (¿Quiere impresionar a sus amigos y a sus compañeros? Use la expresión en latín “expressio unius est exclusion alterius”).

A veces en un contrato se establece una regla general, seguida de una lista de determinados artículos. Por ejemplo: “Los días de licencia por enfermedad pueden ser utilizados para una enfermedad o lesión del empleado o del cónyuge del trabajador, hijos o padres dependientes”. Si su demanda se basa en el argumento en que el empleado debería habérsele permitido el uso de licencia por enfermedad para cuidar a uno de sus abuelos de edad avanzada es probable que un árbitro dictamine que en el lenguaje del contrato no se aplica esa circunstancia, dado que los abuelos no figuran en el listado. (Compare esto con el lenguaje del contrato que dice: “La licencia por enfermedad se puede utilizar por una enfermedad o lesión”. En ese caso, un árbitro podría dictaminar que la intención de la parte que solicitó tomar la licencia por enfermedad no debió restringirse).

Por supuesto, si la frase “y otras cuestiones similares” está incluida en el lenguaje del contrato, la lista de los datos no es exclusiva.

■ **La redacción específica de una cláusula prevalece sobre el texto general del contrato.** A veces, en un contrato se puede incluir un principio general (“Las horas extraordinarias se asignan por antigüedad”) y luego hay una

disposición específica (“Las horas extraordinarias serán realizadas sólo por aquellos que hayan terminado de trabajar su turno”). En este caso, la disposición específica será la que prevalece y un árbitro descartaría que alguien con mayor antigüedad quisiera ser asignado para realizar las horas extras antes del inicio de un turno de trabajo no ganaría la demanda.

■ **Todas las palabras expresadas en un contrato tienen un significado.** Se asume que las partes han incluido sólo el lenguaje que agrega algo al contrato. Un árbitro encontrará de que todas las palabras y las frases deben tener cierto significado y que no se dará crédito a una posible interpretación del lenguaje del contrato donde existan palabras de “sobra” (es decir, palabras innecesarias).

■ **Se evitará llegar a resultados que no tengan sentido.** Cuando hubiera interpretaciones que compitieran entre sí sobre palabras específicas del texto del contrato, un árbitro descartará la interpretación que conlleve a un resultado absurdo o sin sentido. Existió un famoso

caso sobre el lenguaje del contrato que autorizó una licencia por enfermedad en base a la presentación de una “nota del médico.” El árbitro decidió que la persona agraviada que presentó una nota de un dentista tenía derecho a usar la licencia por enfermedad, ya que sería absurdo esperar que el empleado hubiera tenido que recurrir a un médico para escribir una nota que confirmara que un dentista había tratado al empleado en cuestión.

A veces, esta regla puede también ir un paso más allá. Si ambas partes abogan por interpretaciones extremas sobre el texto del contrato que produzcan resultados sin sentido, el árbitro llevará a cabo una “cirugía arbitral”: Es decir que se pronunciará sobre una interpretación alternativa sobre el texto del contrato que ofrezca resultados sensatos o que simplemente presentará sus resultados.

Otro problema: cuándo y cómo los árbitros tienen que buscar alternativas fuera del lenguaje del contrato para determinar qué sentido tiene el texto del contrato bajo estudio.

— Michael Maurer. El escritor es el autor de *The Union Member's Complete Guide: Everything You Want — and Need — to Know About Working Union.*

**Cuando usted y el jefe no están de acuerdo sobre el significado del lenguaje utilizado en el texto del contrato**

# Los Delegados y la Ley

**L**a caja de herramientas de su delegado gremial esté probable repleta de convenios, formularios de demandas, ordenanzas municipales, tarjetas de cuotas de afiliación, avisos de reuniones, campañas de acción política y desarrollo de planes para el bienestar de los afiliados. Pero hay otro compartimento que se debe atender y es el que se refiere a la estructura jurídica.

Se sabe que un delegado gremial no es definitivamente un abogado y que varias leyes, correspondientes al orden estatal, federal, provincial y local, se superponen al convenio sindical. Por ello es que a menudo el primer contacto de un afiliado con su delegado se establecerá cuando el miembro tenga una pregunta. El delegado no debe ofrecer un asesoramiento detallado, puesto que una vez se acusó a un delegado por practicar la abogacía sin licencia. En todo caso debe tener un conocimiento general de la cobertura de una determinada ley y de sus efectos, y tener a mano una lista de números de contactos de varios organismos de aplicación de las leyes para responder al afiliado.

También es de utilidad tener algún conocimiento básico de las leyes importantes cuando ellas puedan aportar importantes datos para encontrar la solución de un problema con un jefe obstinado.

La mayoría de las leyes comunes que tienen que ver con los delegados gremiales tienen diferentes títulos y varían entre los EE.UU. y Canadá, pero en general son muy parecidas:

**1 Compensación Laboral.** Cada estado tiene leyes y coberturas diferentes, pero todas ellas comparten que es responsabilidad del empleador responder por los casos de lesiones o enfermedades, siempre y cuando el problema haya ocurrido en el trabajo. Desde luego que la mayoría de los empleadores tratan de evitar los reclamos por indemnización por ser un gasto penoso. Un buen delegado gremial debe estar alerta ante cualquier accidente de trabajo, sin importar cuán pequeño haya sido, y asegurarse de que el trabajador notifique la lesión a un supervisor y se mantenga un registro de la notificación del caso. Con demasiada frecuencia, el trabajador — muchas veces bajo la presión impuesta por un supervisor — resulta herido, pero decide seguir trabajando como aceptando que el daño fue “leve” en lugar de presentar un

reclamo por compensación laboral. Si la lesión se agrava, el trabajador podría hasta perder la protección de la ley y el reembolso que corresponde como compensación laboral si se hubiese presentado una demanda.

En otros casos, el personal médico del empleador podrá lograr persuadir al trabajador lesionado que esa lesión podría haber ocurrido en su hogar, para que de este modo liberar al jefe de cualquier responsabilidad financiera. Un buen delegado deberá cerciorarse de que los miembros entiendan la ley y las decisiones recientes emanadas de la ley y deberá asegurarse de que el trabajador lesionado notifique a la oficina médica del empleador y al delegado al mismo tiempo.

Muchos reclamos básicos se pueden presentar con la ayuda del delegado gremial, siempre y cuando el empleador no se oponga a tales reclamos y, de esa manera, los miembros pueden ahorrarse el pago de honorarios de un abogado para recibir el pago por la indemnización. Si se tratara de un caso complicado, sin embargo, la oficina del sindicato debe tener disponible una lista de abogados especializados en compensación laboral.

**2 Ley de Ausencia Familiar y Médica** (Family and Medical Leave Act o FMLA, por sus siglas en inglés). Debido al aumento de la presión que existe sobre la asistencia a presentarse a trabajar, muchos empleadores ignoran deliberadamente la protección de esta ley de EE.UU. La mencionada ley otorga a un trabajador una licencia sin goce de sueldo de hasta 12 semanas al año para enfrentar situaciones familiares específicas o cuando se trata de su propia salud. Lo más importante es enfatizar que el tiempo perdido no se puede utilizar generalmente como base para disciplinar a un trabajador. Por ello, los delegados gremiales deben familiarizarse con la FMLA durante la presentación de una demanda por ausentismo y es aquí donde surgen buenos ejemplos de la superposición de la ley y el convenio gremial.

**3 La Ley de Derechos Civiles de 1964** prohíbe la discriminación en el lugar de trabajo. Esta ley es mucho más complicada para un delegado, porque por lo general en las estipulaciones del convenio sindical pueden encontrarse duplicaciones e incluso estipulaciones que

amplían el lenguaje contractual. Por otra parte, en muchos estados, existen organismos independientes que hacen cumplir las leyes relativas a la discriminación. La primera pregunta para cada delegado será si existe la posibilidad de “desafiar” el reclamo utilizando las estipulaciones del convenio gremial o simplemente “demandar” aplicando la ley. La respuesta puede ser válida en ambos casos. Si bien cada contrato sindical tiene una cláusula que prohíbe la discriminación, los recursos se limitan a la pérdida real. Asimismo se debe tener cuenta que la

aplicación de la ley puede durar años y ser muy costosa e incluso aplicar sanciones económicas adicionales a su empleador.

**4 La Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA)** impone a cada empleador de EE.UU. un “deber general” de proporcionar un lugar de trabajo seguro y saludable. Cada contrato sindical debe tener una cláusula sobre la salud y seguridad laboral, pero la principal responsabilidad del delegado gremial es estar alerta para defender la aplicación de las condiciones de seguridad laboral, reforzarla para casos en que los miembros estén intimidados o carezcan de información respecto a condiciones laborales inseguras. Los problemas a largo plazo de la salud, tales como la exposición a productos químicos nocivos son otra área que un delegado gremial debe tener en cuenta, sobretodo porque los problemas también podrían presentarse como casos de compensación laboral para el trabajador.

Si todo esto suena complicado por todas las leyes y por todas las decisiones que cambian las leyes, es esencial que todos los locales patrocinen en forma regular talleres de capacitación para delegados gremiales sobre legislación laboral. Un delegado astuto en los EE.UU. puede ver el cumplimiento de la ley en el sitio de internet:

<http://www.dol.gov/compliance/laws/main.htm> donde figura una larga lista de leyes federales. Esto le ahorraría tiempo al delegado si debiera imprimir esos textos para tenerlos en su caja de herramientas.

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

**Las leyes, no sólo los contratos, pueden ayudar a los trabajadores**

# 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,

En 2010 se propagó por todo el país el rápido ascenso al poder de los republicanos, al tiempo que en la actualidad su desenfrenada hostilidad hacia los derechos emergentes de los convenios colectivos de trabajo y sus ataques a la clase media estadounidense aumentan a diario. En Wisconsin los votantes se deshicieron de los republicanos en el marco de dos elecciones especiales, quitándoles dos escaños que habían ocupado durante mucho tiempo. En una de las contiendas electorales el candidato demócrata venció al republicano que se estaba presentando al puesto de Jefe del Poder Ejecutivo del Condado de Milwaukee, cargo que había ocupado el gobernador republicano Scott Walker. En la otra, un demócrata ganó un escaño en la asamblea legislativa estatal que había sido ocupado por un republicano durante 16 años.

En Wisconsin la indignación ciudadana se tradujo en al menos tres elecciones revocatorias de los senadores estatales republicanos que coludieron con el gobernador Walker para atentar en contra de los derechos sindicales de los empleados públicos del estado. A la fecha de elaboración de la presente edición de "El Educador de la IAM" aún estaban examinándose otros pedidos de revocación.

La misma irritación y activismo se hacen presentes en estados como Ohio, Indiana y Tennessee mediante las reacciones de las familias obreras por las injustas propuestas efectuadas en el ámbito estatal y la asistencia masiva a los foros abiertos de sus senadores y congresistas nacionales en protesta por los planes republicanos de desmantelamiento del sistema *Medicare* y por un equilibrio presupuestario a expensas del ciudadano común.

En Canadá, tras años dominio del gobierno federal por parte de los políticos conservadores, el Partido Nacional Democrático, favorable a los trabajadores, obtuvo una victoria histórica en mayo al lograr aumentar de 36 a 102 el número de escaños que sus miembros ocupan en el Parlamento.

En toda América del Norte se percibe el hastío de las familias obreras, que están acudiendo a las urnas para anular los intentos de los políticos conservadores de enriquecer a sus acaudalados partidarios empresariales y abandonar las promesas de larga data efectuadas a los trabajadores de ambos países.

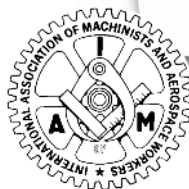
Ustedes, como delegados sindicales, pueden hacer su aporte para conservar el espíritu de activismo en sus lugares de trabajo. Incorpórense a la lucha para proteger los derechos de negociación colectiva en su estado y mantengan informados a sus compañeros de los atentados en contra de programas sociales esenciales tales como *Medicare* y el Seguro Social.

Gracias una vez más por los esfuerzos que realizan como delegados sindicales de la IAM.

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) 2011 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.

