

Cómo Lidiar con las Transferencias Involuntarias de Empleo



Cómo Lidiar con las Transferencias Involuntarias de Empleo

Pocos trabajadores pondrían en duda que una transferencia involuntaria de empleo es mejor que lo despidan, ya que cualquier tipo de trabajo en esta economía es mejor que no tener nada. Sin embargo, las transferencias involuntarias pueden generar todo tipo de problemas, y si al delegado le toca ayudar a un afiliado que está atravesando esa situación puede mantenerlo bien ocupado.

Hay enormes presiones sobre los precarios ingresos de los gobiernos que hoy tratan de ahorrar y las empresas siguen buscando maneras para exprimir ganancias. Así que cuando algún empleado renuncia o deja su puesto, se tiende a eliminar ese puesto en base a estrategias para reducir el presupuesto. El trabajo del empleado que se fue se reparte entre el resto de la plantilla de trabajadores, lo que a menudo significa que se barajan entre todos el trabajo del puesto que se eliminó. Con frecuencia los trabajadores se ven ante la opción de ser transferido a otro lugar de trabajo. Finalmente resulta en un 'o tomas ese puesto o te vas'.

Rara vez alguien es feliz con un cambio de empleo. Sin embargo, a diferencia de muchos otros problemas que los delegados deben lidiar, una transferencia no debería ser una sorpresa. Como delegado, no sólo debería haber estado consciente de todas las discusiones que podría haber implicado la transferencia; lo ideal hubiera sido que el delegado hubiera estado involucrado en esas conversaciones. Por lo menos, el delegado debe estar familiarizado con los términos del contrato en lo que se refiere a las transferencias, de modo que cuando un trabajador descontento se detiene en el vestíbulo o en el salón de descanso y le dice: "¿Puedes creer esto? Ellos quieren que viaje todos los días cincuenta millas para trabajar en Rockford". Si hubiera tenido conocimiento sobre la transferencia podría tener una respuesta para su compañero.

Debe Averiguar Todo Acerca de la Transferencia

Con el fin de responder a los trabajadores descontentos, primero debe saber

exactamente todo lo que se refiera a la transferencia: lugar, fecha, plazo para una respuesta, las consecuencias de rechazarla, y así sucesivamente. Debe haber un pedazo de papel en donde se definan claramente las condiciones de la transferencia.

Los detalles que se den harán la diferencia, Usted no querrá trabajar sobre lo que alguien oyó decir sobre la transferencia.

Durante la reunión con su afiliado, averigüe por qué el o ella tiene un problema con la transferencia. Cualquier cambio importante en un trabajo puede ser traumático, pero es importante saber exactamente cuál es el

problema. Tal vez su rutina actual para ir al trabajo le permite recoger una nieta y llevarla a la escuela. Tal vez los arreglos que se hubieran hecho con el empleador durante los últimos años para su puesto actual fueron producto de una buena cooperación y sería difícil que esos mismos arreglos se reprodujeran en otro lugar de trabajo. Tal vez la transferencia no es sólo a un nuevo sitio sino a un nuevo puesto de trabajo que requiere diferentes habilidades y conocimientos - o menos capacidades y conocimiento y el salario sea menor. Tal vez esa empleada no quiere arriesgarse a un período de prueba, y el temor a esa transferencia sólo sea una manera de deshacerse de la empleada por completo. Si esa es una posibilidad, ¿es este un caso de trato desigual?

Una Importante Reunión

Esta reunión es sumamente importante porque, incluso si no es posible luchar contra la transferencia, por lo menos, el trabajador ha sido capaz de escuchar su problema reflejado desde la perspectiva del gremio y se le ha dicho lo que el sindicato puede y no puede hacer.

Pero, ¿qué *puede* hacer el sindicato? Supongamos que su contrato laboral incluyera transferencias y estipulara que la gerencia del empleador puede llevar a cabo una transferencia involuntaria por "necesidad empresarial" o por razones

económicas, pero que la transferencia debe ser entre puestos de trabajo que requieran capacidades iguales o similares y se otorgarán indemnizaciones y también se proporcionará capacitación, y que la rotación de las transferencias se hará en base al orden inverso de antigüedad. Idealmente, la antigüedad, las vacaciones, las licencias por enfermedad, la rotación de las horas extras y otras condiciones ya negociadas se transfieren de un puesto a otro (en el sentido de que a un trabajador sea considerado como "un todo". Es decir que el delegado querrá que el trabajador permanezca "como un todo" al realizarse la transferencia). También podemos decir que su contrato estipula que no se requerirá un nuevo período de prueba y el trabajo será más o menos igual al que el empleado realizó en la antigua posición.

Las Posibles Negociaciones

Si este es el caso - esperemos que sea - y si no hay manera de prevenir la transferencia involuntaria, todavía hay algunas cosas que usted puede negociar. Por ejemplo, ¿hay una forma de colectivizar el problema? ¿Puede encontrar a alguien que podrían ofrecerse a tomar la transferencia? ¿Se puede negociar un subsidio para mudarse o para solventar un viaje largo? ¿Podría ofrecerse un programa flexible para que la persona pueda continuar ofreciendo el cuidado de niños o cuidado de personas mayores? ¿Podría ofrecerse el derecho a regresar al trabajo anterior, si después de seis meses o un año el viaje ha demostrado ser una dificultad que afecta demasiado a la familia del trabajador?

Finalmente, ¿es este nuevo trabajo exactamente igual al mismo trabajo anterior, o es una forma de transferir la experiencia del trabajador de su trabajo original y hacer que sus frutos se trasladen rápidamente al nuevo puesto de trabajo? — En este último caso el nuevo puesto de trabajo es en realidad una promoción, y debe ser pagado a una tarifa mayor. Si el delegado puede demostrar alguno o todos estos puntos sobre las razones de la transferencia a otro puesto es posible que pueda elevar el nivel laboral futuro para todos los demás.

— Joe Barry y Helena Worthen. Los escritores son educadores veteranos especializados en temas laborales.



Su Derecho a Saber las Leyes de OSHA

Desde una fábrica, una oficina o sitios de construcciones, prácticamente los trabajadores de cualquier sitio de trabajo se encuentran trabajando frente a sustancias potencialmente peligrosas a su salud. Afortunadamente, el Estándar para Comunicaciones sobre Riesgos (Hazard Communication Standard o HCS, por sus siglas en inglés) de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (Occupational Safety and Health Administration u OSHA, por sus siglas en inglés) requiere que los empleadores proporcionen a los trabajadores información sobre sustancias peligrosas. HCS es una herramienta valiosa que puede ser utilizada por los delegados gremiales de todo el mundo para fortalecer la protección de la salud y la seguridad laboral de sus compañeros de trabajo. (Una ley equivalente en Canadá es el Sistema de Información de Materiales Peligrosos en el Lugar de trabajo (The Workplace Hazardous Materials Information System o WHMIS, por sus siglas en inglés).

El objetivo de la norma es dar a los trabajadores el derecho a saber si pueden estar expuestos a productos químicos peligrosos. Estos productos abarcan desde productos de limpieza de oficinas, productos químicos o la misma elaboración de disolventes y muchos otros productos similares. También se pretende garantizar que los trabajadores conozcan los riesgos involucrados en sus obligaciones de trabajo y entender cómo prevenir enfermedades o lesiones que las sustancias peligrosas pueden causar. Aunque HCS comenzó a estar vigente desde 1985, originalmente se aplicaba sólo a la industria manufacturera pero ahora abarca todos los lugares de trabajo. Esa normativa tiene cinco elementos esenciales que los delegados deben saber. La ley dice que los empleadores deben:

- Capacitar a los empleados antes de trabajar con productos químicos peligrosos y también cuando se introduzcan nuevas sustancias peligrosas en el lugar de trabajo;
- Facilitar el acceso al lugar de trabajo para que se tengan las hojas de datos acerca de la composición de un producto químico en particular (Material Safety Data Sheets o MSDS, por sus siglas en inglés) al que los trabajadores pueden estar expuestos.
- Desarrollar y poner a disposición de los trabajadores un programa escrito de comunicación sobre los riesgos causados por

sustancias peligrosas. Esto incluye un plan para que los empleadores cumplan con la ley, una lista de sustancias peligrosas y los métodos para informar a los trabajadores, y

- Proporcionar información sobre los efectos y las propiedades de los productos químicos, aun cuando el nombre químico no se lo declare por ser un “secreto comercial”.

Otros Requisitos Legales

La ley también requiere que los envases, o recipientes, que contengan productos químicos tóxicos estén correctamente etiquetados e identificar cualquier sustancia tóxica y también emitir alertas según los casos.

Aunque OSHA estima que más de 32 millones de trabajadores están expuestos a 650.000 sustancias químicas peligrosas en más de 3 millones de puestos de trabajo, la mayoría de los empleadores estadounidenses prácticamente ignoran las normas de HCS.

Las violaciones a los Estándares de Comunicación sobre Riesgos se los trata de igual manera que cualquier violación sanitaria o de seguridad ocupacional a nivel federal. Previa solicitud, la oficina de área de OSHA puede enviar a quien lo solicite un formulario de queja para completar. (El nombre del peticionante se mantendrá en forma confidencial y la persona que inicia la demanda está protegida por la ley contra el acoso).

Derechos del Gremio

Los sindicatos también tienen derecho a:

- Pedir a los empleadores una copia de su programa escrito, el programa de capacitación, y las hojas MSDS para obtener información sobre determinadas sustancias químicas en su lugar de trabajo, y
- Utilizar la ley establecida, junto con la norma de acceso a los expedientes médicos para obtener toda la información que el empleador tiene, incluidos los registros de seguimiento y los resultados de los exámenes médicos.

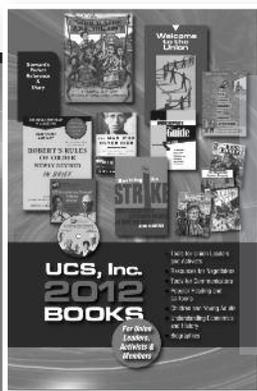
Estrategias de los Delegados

La información obtenida a través de esta ley puede ser utilizada estratégicamente por los delegados gremiales de diferentes maneras, incluyendo los siguientes temas:

- Para apoyar las demandas de los miembros por compensación laboral o demandas por lesiones personales;
- Para presentar demandas y presionar para que el lenguaje del contrato laboral sea más fuerte;
- Para desarrollar una “Lista de las 10 Sustancias Tóxicas Más Buscadas” y tratar de sustituir a estos productos químicos con sustancias menos nocivas.

Algunos estados y provincias tienen su propia normativa sobre el Derecho a Saber la Ley, y en algunos casos es más amplio que el estándar de comunicación sobre riesgos. Para obtener información en su área acerca del Derecho a Saber la Ley, los interesados pueden llamar a la oficina de AFL-CIO en su estado o en la federación sindical de su provincia. Para obtener más información sobre OSHA, puede ponerse en contacto con la oficina de salud y seguridad ocupacional de su sindicato

— Jim Young, El autor es Director Nacional de Educación y Desarrollo de Programas para IBluegreen Alliance, que incluye diez grandes sindicatos y cuatro organizaciones ambientales nacionales. Bluegreen Alliance tiene su sede en los EE.UU. y en Canadá tienen una organización hermana en Canadá llamada Bluegreen Canada.



UCS, Inc.
2012
BOOKS

For Union Leaders,
Activists & Members

For your free copy write to UCS, 165 Conduit St., Annapolis, MD 21401, call 800.321.2545, email ucsbooks@unionist.com, or visit us on the web and see an even larger selection at www.unionist.com

Conflictos y Relaciones en el Lugar de Trabajo

No todos los conflictos que los delegados tienen, se manejan con la gerencia. El conflicto puede surgir también dentro del gremio, dentro de los círculos de liderazgo, disputas con los afiliados gremiales, enfrentamientos entre grupos y diferentes organizaciones dentro del mismo gremio. ¿Cómo la respuesta de un delegado puede reforzar o debilitar la confianza en su liderazgo y afectar la solidaridad de los afiliados? El conflicto no va — ni debe — desaparecer. El conflicto puede convertirse en una fuente de aprendizaje, búsqueda de soluciones creativas, cambios necesarios y, por supuesto, que también sirve para establecer relaciones. Cuando algo puede suceder que no está funcionando, el delegado debe tratar de arreglarlo. Si los problemas son reales, el conflicto persistirá hasta que se traten los problemas de trasfondo. Mientras que el conflicto no pueda resolverse de una manera que dé a cada parte lo que quiere, puede manejarse de tal manera que los afiliados se sientan reconocidos y respetados en el proceso.

Las Decisiones Influyen en el Comportamiento

Todos hacemos decisiones estratégicas que influyen en el comportamiento. Podemos optar por un enfoque que fomente el respeto y la relación o uno que provoque la desconfianza, el resentimiento y la división. Elegir una estrategia que apoya el establecimiento de relaciones no significa renunciar. Aprender a vernos a nosotros mismos como defensores de nuestras preocupaciones, en lugar de forzar las posiciones de los adversarios, abre las puertas a nuevas posibilidades.

Muchos de nosotros crecimos jugando al ta te ti o al juego de tres en raya. Hemos aprendido muy temprano a ver a la otra parte como nuestro adversario. Lo que una parte gana, la otra la pierde. Ganamos si somos más astutos que nuestros adversarios para obligar a la otra parte a ceder. Ayudar que nuestros adversarios satisfagan sus necesidades o considerar seriamente sus preocupaciones se considera un signo de debilidad.

Lamentablemente, estos instintos no funcionan bien cuando es importante preservar el respeto y la unidad dentro del gremio. Viendo a la otra parte como un adversario nos permite ignorar lo que esa parte diga y así desacreditarla o menospreciarla lo que puede conducir a la intimidación.

Cuando la tensión aumenta, se corre el riesgo de que ambas partes queden atrapadas en un argumento, dejen de lado las acusaciones y pasen por alto la información clave que podría conducir a descubrir una solución que funcione para todos.

Cuando las relaciones son importantes, hay que aprender a ver desde la perspectiva de los demás, añadir sus preocupaciones y trabajar juntos para resolver los conflictos. Cuando el progreso parece bloqueado, considere las siguientes técnicas:

De acuerdo cómo un delegado responde al conflicto puede fortalecer o debilitar la confianza de sus afiliados.

1 Use el poder para establecer una conversación con la otra parte. El conflicto es como un rompecabezas. Cada parte aporta una parte a la solución. Para poder resolver conflictos se debe tratar de descubrir las piezas y encontrar la manera de ponerlas juntas. Al usar el poder para imponer un resultado que sólo funcione para usted lo que conseguirá será que la otra parte se resista y por lo tanto causará un resentimiento. Aun cuando la otra parte ceda, es probable que la relación quede perjudicada. En su lugar, use el poder para ponerlo dentro del diálogo y así si ambas partes trabajan juntas podrán encontrar la solución.

2 En lugar de hablarse a sí mismo, hable con sus adversarios. Resolver conflictos tiene que ver con establecer una comunicación. Piense en dialogar, no en discutir. Haga preguntas abiertas. No juzgue mientras escucha. Manténgase alerta a las preocupaciones ocultas que impulsan su descontento. Esta es la información clave. Deje que sus adversarios le cuenten *su* historia, ya que ello disminuye su nivel de tensión y crea una mejor disposición para que ellos escuchen *su* historia.

3 No se apresure a llegar una solución. A menudo, ambas partes comienzan a expresar sobre lo que está mal y tratan de hacer valer sus posiciones sobre lo que se debería hacer y, en consecuencia, se producen enfrentamientos. Cada parte trata de vencer a la otra que su punto de vista es el correcto. Cuando esto fracasa, la conversación se derrumba convirtiéndose en un desafío negativo y van y vienen propuestas que se rechazan. Las emociones desatan los instintos para desacreditar y vencer a la competencia usando mejores tácticas. En la confusión se desvanece el progreso para lograr una solución. Cuando esto ocurre, deténgase. Dé un paso atrás. Es probable que sea demasiado temprano en el proceso para enfocar el resultado.

4 Analice los problemas ocultos. En todo caso, trate de establecer una conversación para aclarar los problemas de fondo que impulsan al descontento de la otra parte. Las preocupaciones son los factores que determinan si el resultado es aceptable. Usted también debe estar consciente de sus propias preocupaciones. Una vez que ambas partes comprendan toda la gama de problemas que deben tenerse en cuenta para resolver el conflicto éste podrá abordarse teniéndose ya el escenario listo para encontrar la forma de solucionarlo.

5 Replantee el problema para lograr solucionarlo. El descubrimiento del verdadero problema viene a menudo al plantearse esta pregunta: *¿Entonces, qué es lo que realmente estamos tratando aquí?* La respuesta aclarará el tema para resolver el problema donde se reflejan las inquietudes de ambas partes. Al determinar el problema de esta manera se guía a las partes para resolver el conflicto generando opciones hasta encontrar una solución. Incluso si una parte es incapaz de reunir todos sus problemas, lo más probable es que se llegue a una comprensión realista de las razones por las cuales no se pudieron esclarecer esos problemas, pero se llegará a comprender que se tuvieron en cuenta serias consideraciones y que hubo una audiencia justa.

— Susan Woods. La escritora es una facilitadora y entrenadora laboral y ha sido también durante muchos años profesora de Estudios Laborales en Cornell.

¡Pida Ayuda!

¿Quiere evitar llegar a tener el desgaste de trabajar como delegado? Bueno, para empezar, siga leyendo.

Muchos delegados nuevos se sorprenderán al descubrir cuánto tiempo pueden consumir sus cargos. Siempre queda otra demanda por resolver, responder una pregunta de un afiliado, encontrar una pieza de información o apagar algún fuego y todo el mundo asume que usted es quien hará todo ese trabajo.

Si no está listo aún para buscar ayuda es probable que pronto busque dónde está la salida.

La clave para evitar que un delegado se desgaste es buscar a sus colegas que están activos y “moviéndose”. Por supuesto, eso es más fácil decirlo que hacerlo.

Identifique Potenciales Activistas

¿Por dónde puede empezar? Hay muchas maneras de identificar a activistas potenciales. Una de ellas es asegurarse de que se lleve una hoja de registro de todas las reuniones sindicales o eventos en los cuales usted participa. Esto es especialmente importante si usted está trabajando en un lugar de trabajo muy grande o trabaja varios turnos para un empresario.

Aunque siempre es importante no perder de vista quienes asisten a los eventos del gremio, las hojas de registro pueden ser siempre una fuente útil para encontrar activistas.

Usted encontrará que quienes toman el tiempo para asistir a eventos del gremio también pueden sentirse inclinados a ayudar - en especial si quienes participan así lo expresan.

Otra manera de encontrar activistas potenciales es haciendo saber a sus compañeros que necesita ayuda. Ese empleado que siempre envía correos electrónicos, hace llamadas o que se para en el pasillo para hablar con otros empleados sobre cuestiones gremiales podría muy bien ser un activista que está a la espera de ser reclutado para alguna actividad gremial.

Si alguna vez ha hecho un esfuerzo de movilización, probablemente hubieron potenciales activistas sindicales que participaron en esas actividades.

La Idea de un Afiliado, La Tarea de un Afiliado

Existe un método, real y probado, cuando un afiliado sugiere lo que el sindicato debería estar haciendo. Por ejemplo, realizar un picnic del departamento, organizar un



torneo de bowling u otro evento para los afiliados y sus familias. En primer lugar el delegado debe elogiar el plan y luego pedirle al afiliado que sugiera cómo llevarlo a cabo.

Por último, podría parecer contradictorio, pero puede tratar de encontrar una persona muy ocupada dentro de su propio lugar de trabajo. Esa persona podría estar ocupada por alguna razón. Generalmente existen empleados que se encargan de llevar adelante los proyectos mientras los demás empleados rechazan prestar ayuda. Los empleados activos que se ocupan de hacer las cosas les parece que hacerse cargo de un plan es algo sencillo, mientras que para la gente con menor energía piensan que se trata de una tarea abrumante. Usted no sabrá que cuenta con ese tipo de personas de gran energía hasta que les pida que le ayuden.

Probablemente usted se estará preguntando: “¿Por qué están todos estos activistas potenciales al margen mientras usted tiene que hacer todo el trabajo?”

Bueno, pero ¿se le ocurrió pedirle que le ayudaran?

La Forma de “Solicitar Ayuda”

Conseguir gente activa dentro del sindicato se parece mucho a reclutar afiliados gremiales en un taller abierto: usted tiene que hablar con ellos.

Tenga en cuenta que la palabra clave es “hablar”.

Se aplican los mismos principios: solicite ayuda, pero hágalo personalmente. No lo haga por correo electrónico o por teléfono. Busque un horario conveniente para encontrarse y hablar con cada persona. Debe tener en mente una tarea específica para cada persona, preferiblemente adaptada a una actividad para que el reclutamiento

sea efectivo. Por ejemplo, la persona que es presidente de su comité social de una iglesia podría muy bien estar dispuesta a ayudar con las actividades sociales del gremio o simplemente hacerse cargo de “ponerse en contacto con la gente”. Por ejemplo esas tareas podrían ser las siguientes: pasar una petición, distribuir volantes, supervisar compañeros que se encarguen de demandas contractuales, hacer llamadas telefónicas, o reunir a la gente para asistir a una reunión o almuerzo.

Cuando vaya a solicitar ayuda, asegúrese de definir claramente las tareas — cuáles son las obligaciones, con quiénes van a trabajar, cuánto tiempo trabajarán a la semana (día, mes) y cuánto tiempo van a durar esas tareas. Los afiliados son mucho menos propensos a decir que sí si no están seguros de lo que se están comprometiendo a hacer.

Una vez que consiga un activista, no lo sobrecargue de trabajo. Anime a los nuevos activistas a conseguir uno o más compañeros de trabajo que sean amigos para que colaboren haciendo la mitad de las llamadas telefónicas, distribuyendo algunos de los volantes, haciéndose responsable de quienes van a llevar al picnic del gremio.

Y, por último, asegúrese de que sus voluntarios se sientan apreciados. Lleve a cabo un evento social para los activistas, ponga sus nombres en los boletines y preséntelos en las reuniones sindicales para que todos sepan quiénes le están ayudando. En pocas palabras — dé las gracias.

El diccionario define la palabra “éxito” como “el resultado de una acción positiva”. Para ser un líder sindical con éxito, es mejor que primero entienda lo que significa “activar”.

— Paul Reilly. El escritor es un representante local de Washington-Baltimore Guild, TNG-CWA Local 32035.

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 delegados y delegadas sindicales,

La IAM siempre ha estado a la vanguardia de las nuevas tecnologías. Dado que es preciso que nos mantengamos a la par del cambiante este mundo de las comunicaciones digitales me enorgullece anunciar la aplicación *IAM APP*. Se trata de un mecanismo de comunicación nuevo e interesante más actual, útil y orientado a la acción, que además permite una mayor utilización del video y una rápida lectura.

La aplicación *IAM APP* se está desarrollando en torno a nuestra galardonada publicación, el *IAM Journal*. Debido al continuo aumento de los costos de impresión y franqueo postal hemos puesto fin a la versión impresa del *IAM Journal* e iniciaremos la publicación mensual de una versión digital en noviembre de 2011 a través de *IAM APP*. Los usuarios de teléfonos inteligentes y de tabletas digitales recibirán notificaciones automáticas por la *IAM APP* cada vez que salga una nueva versión del *IAM Journal*, que también estará disponible en el sitio www.goiam.org en un formato imprimible.

Su calidad de representantes sindicales les permite desempeñar un papel clave en la diseminación de esta nueva tecnología. Después del mes de noviembre de 2011 podrán dirigirse a la sección *IAM APP* de la página inicial www.goiam.org, en donde habrá enlaces a la tiendas virtuales *Apple iTunes Store* y *Android Market* para descargar la aplicación. Se trata de un método nuevo y atractivo de obtener información sobre el sindicato, el convenio colectivo de trabajo y las cuestiones que afectan directamente al empleo y a la familia del afiliado.

Mantenerse a la par de la nueva tecnología es tan importante como el compromiso, contraído hace ya mucho tiempo, del Centro Educativo y Tecnológico "William W. Winpisinger" para con una educación sindical de excelencia. A estas fechas las logias locales y de distrito habrán recibido la información necesaria para la matriculación, así como el cronograma de cursos para 2012.

Los incentivamos a que aprovechen los programas de liderazgo y las otras oportunidades educativas que ofrece el Centro Winpisinger para la formación de la nueva generación de afiliados, funcionarios y activistas de la IAM a fin de que dirijan este gran sindicato. Para más información sobre el calendario del Centro Winpisinger para el ciclo lectivo 2011 consulte el sitio <http://winpisinger.iamaw.org> o comuníquese telefónicamente al 301-373-3300.

Como siempre, deseo extender mi agradecimiento por su labor como representantes 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. Winpisinger 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.

