

## Derechos Básicos a la Salud y a la Seguridad Ocupacional



Derecho a la información • Expertos externos • Rechazar un trabajo inseguro • Protecciones de OSHA • Capacitación • Derecho a acompañar inspecciones



# Derechos Básicos a la Salud y a la Seguridad Ocupacional

**T**ras años de lucha, el movimiento obrero ha ganado ciertos derechos básicos de salud y seguridad ocupacional para los trabajadores. Algunos de estos derechos están estipulados en las leyes federales y estatales — como la de Salud y Seguridad Ocupacional de los EE.UU. — mientras que otros se detallan en las cláusulas del convenio.

Los delegados deben tener en cuenta que los ‘derechos’ a la salud y la seguridad ocupacional no garantiza un lugar de trabajo libre de peligros. Sin embargo, cuando se educa a los trabajadores acerca de las protecciones básicas de salud y seguridad ocupacional, incluidas las leyes y el lenguaje del convenio, se pueden empezar a utilizar estas herramientas para impulsar al empleador a limpiar el ambiente de trabajo.

También es importante recordar que en los Estados Unidos, OSHA cubre a todos los trabajadores del sector privado y empleados del gobierno federal, y que los planes estatales cubren a los empleados públicos en 25 estados. Sin embargo, 8,2 millones de empleados públicos en los restantes 25 estados y el Distrito de Columbia no tienen ningún derecho legal de OSHA. En Canadá, el gobierno tiene leyes provinciales al respecto.

## Su Primer Paso

El primer paso para los delegados es familiarizarse con los siguientes derechos de salud y seguridad ocupacional que se aplican a todos los trabajadores independientemente de si son ciudadanos o si trabajan en el sector público o privado:

■ Derecho a obtener información sobre la salud y la seguridad ocupacional de su empleador, incluyendo información sobre los productos químicos riesgosos, el aire en

áreas de trabajo donde se realizan ensayos o pruebas médicas. Este derecho tiene el mandato bajo el Estándar de Comunicación sobre Riesgos de OSHA, así como la Ley Nacional de Relaciones Laborales.(NLRB, por sus siglas en inglés).

■ Derecho a interponer expertos externos en el lugar de trabajo para que lleven a cabo inspecciones y evaluaciones. Esta es una disposición de la NLRB, pero puede estar fortalecida mediante la negociación de términos contractuales, también.

■ Derecho a no ser discriminado por ejercer sus derechos a la salud y seguridad ocupacional, tales como el rechazo de no realizar un trabajo inseguro. Se trata de un derecho establecido por OSHA y NLRA,

pero los delegados deben

tener en cuenta que los casos de discriminación deben ser cuidadosamente documentados.

■ Derecho a establecer comités sobre salud y seguridad ocupacional dentro del gremio. Un comité fuerte sobre salud y seguridad ocupacional proporciona la primera línea de defensa contra los peligros en el trabajo. Este derecho debe ser negociado en todos los convenios con los sindicatos. Además de los anteriores derechos, también se aplican los derechos cubiertos por OSHA a los trabajadores:

■ Derecho a un lugar de trabajo libre de peligros reconocidos. Este derecho fundamental está en el mandato de OSHA llamado Cláusula de Obligación General. (Los delegados deben consultar con sus gremios locales o nacionales en materia de seguridad y salud acerca de cómo aplicar la Cláusula de Obligación General).

■ Derecho a tener a recibir entrenamiento sobre los componentes de los productos químicos con los que trabajan en el lugar de

trabajo y aprender cómo trabajar con tales sustancias, sus peligros, y la forma de mayor seguridad para manejarlas sin el menor riesgo posible. Este derecho a saber es la piedra angular de la OSHA.

■ Derecho a participar en las reuniones entre OSHA y el empleador para considerar el tiempo que se le debe otorgar para corregir violaciones a las normas de OSHA. Si los sindicatos no están conscientes de este derecho, OSHA, podrá convenir en que los empleadores tengan un marco de un plazo más largo para disminuir los riesgos en el lugar de trabajo. Este derecho facilita a que el empleador se le otorgue un periodo más extenso del permitido por OSHA.

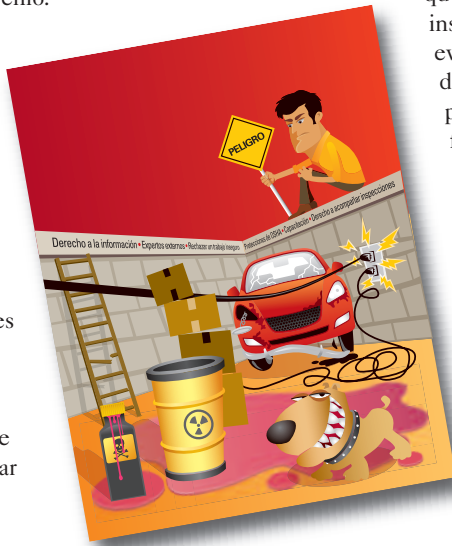
■ Derecho a acompañar a los inspectores de OSHA cuando realizan una investigación de su lugar de trabajo. Esto permite a los trabajadores, que saben de los peligros donde están trabajando mejor que nadie, el derecho a participar en las inspecciones oficiales que realiza OSHA.

■ Derecho a participar en las audiencias entre OSHA y su empleador con respecto a una solicitud referente a un cambio. Esto proporciona al gremio la oportunidad de cerciorarse de que el empleador solicita cambios a los estándares de OSHA que de por sí ofrecen tanta protección como la propia norma.

■ Derecho de petición de nuevos estándares de OSHA.

Debido a que OSHA regula sólo unas 500 de los cerca de 60.000 sustancias químicas que se usan en los lugares de trabajo estadounidense, este es un derecho importante que debe ser aprovechado por los sindicatos para exigir la aprobación rápida de las regulaciones para las sustancias más peligrosas. Para obtener más información acerca de los derechos de salud y seguridad ocupacional, los delegados deben contactar a su sindicato.

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



# Protección Durante el Periodo de Prueba

**A**ún cuando la economía está tan mal, todavía son muchos los empresarios que deben contratar a gente para reemplazar al menos algunos de los empleados que se jubilan y los que dejan el trabajo. Eso es una buena noticia para algunas personas, especialmente si el empleador tiene un lugar de trabajo sindicalizado. Con las nuevas contrataciones, sin embargo, surge un viejo problema: ¿qué pasa con el período de prueba?

Hay un malentendido muy común que se centra en los sindicatos, los convenios, los nuevos trabajadores y los períodos de prueba. La situación es la siguiente: hay un período de prueba en todos los convenios, que por lo general puede abarcar de 30 días a dos años. Por lo general, el mismo idioma del convenio bloquea al gremio a impugnar el desempeño de un trabajador durante su período probatorio. Se entiende que el jefe quiere ver como se desempeñan los empleados nuevos, antes de decidir para confirmarlos en sus puestos, mientras que el sindicato no cree conveniente tener que lidiar con problemas y gastos para defender inmediatamente a un trabajador que no ‘sirve’.

Así es cómo se desarrolla un mito sobre el período de prueba: “el sindicato no puede hacer nada por un trabajador.”

Eso es un error.

Al mismo tiempo, un acuerdo de seguridad sindical en el convenio puede obligar a que un nuevo trabajador se afilie al sindicato mucho antes de terminar su período de prueba, creando así una mayor fricción. El lamento del trabajador sujeto al período de prueba es: “Si el sindicato no puede hacer nada por mí, ¿por qué tengo yo que pagar las cuotas?”

Otro error.

Es esencial que los delegados, que son el primer punto de contacto para los nuevos trabajadores, entiendan todo lo que abarca un convenio gremial y la fuerza sindical que se ejerce en el lugar de trabajo. Los delegados deben estar capacitados para explicar cómo todo esto cubre también al empleado nuevo.

## Describe los beneficios

Desde el momento en que un empleado

nuevo marca por primera vez en el reloj su hora de llegada al trabajo está cubierto ya con enormes beneficios bajo el convenio sindical. Éstos son sólo algunos de los beneficios y los delegados deben estar preparados para comunicarle esto a los nuevos trabajadores:

■ Cuando un empleado trabaja en un lugar de trabajo sindicalizado, su salario inicial es generalmente mucho más alto que el salario mínimo, y tendrá también progresivos aumentos debido a la garantía salarial incorporada en el convenio. Un trabajador puede recibir uno de estos aumentos automáticamente mucho antes de finalizar su período de prueba, pero esto ocurre porque el convenio así lo requiere, no porque tiene un jefe que le tiene afecto.

■ La mayoría de los convenios sindicales pagan la tarifa de tiempo y medio después de trabajar ocho horas. De manera que los empleados nuevos desde su primer día de trabajo, tendrán derecho a la tarifa de horas extras si trabajan más allá de la jornada de trabajo normal. De hecho, el pago de horas extras por haber trabajado un solo turno, puede equivaler a que un empleado gane mucho más que el equivalente a la cuota mensual del gremio.

■ Muchos convenios sindicales permiten a todos los empleados — incluyendo los trabajadores sujetos al periodo de prueba — a conseguir vacaciones pagadas. También a obtener cobertura bajo un plan de seguro médico, u optar por cualquiera de los demás beneficios económicos que el sindicato ha negociado.

Como contraste, recuerde que las leyes requieren que un jefe le otorgue a un trabajador sólo el salario mínimo requerido por la ley, el pago de una hora y media si ha trabajado más de 40 horas a la semana, y también la compensación laboral.

## Eduque a los Trabajadores Nuevos

Es importante para un delegado hacer frente a la ignorancia de la mayoría de los trabajadores, sujetos al periodo probatorio, en lo que respecta al gremio. Después de todo, a los trabajadores se les ha enseñado en la escuela, y muchas veces en su casa, que “los grandes sindicatos” sólo buscan su dinero. Se les hace un lavado de cerebro a los

nuevos empleados que creen que los beneficios que obtienen son un regalo de un jefe generoso y benevolente. La frase que les lleva a esa confusión es cuando piensan “La empresa nos da. . .”

De inmediato el delegado astuto, pero no beligerante, desafía esta declaración. Es muy útil si el sindicato ha preparado un paquete de información para el nuevo miembro, dando la bienvenida a los nuevos empleados y les muestra cómo cada mejora se obtuvo a través de duras negociaciones e incluso a través de sacrificios, tales como una huelga.

## Otro beneficio

Además de los beneficios económicos producidos por la representación, los trabajadores sujetos al periodo probatorio inmediatamente obtienen la protección del gremio en el lugar de trabajo. ¿Quién mejor que un delegado para proteger a un empleado nuevo en contra de condiciones laborales inseguras o en contra de un supervisor abusivo ¡aun cuando ocurra el primer día de trabajo! O ¿quién mejor que el delegado para informar a un empleado que durante su periodo probatorio tiene derecho a recibir compensación laboral o sobre el derecho a tomar períodos de descanso completo?

Por lo tanto, bien vale la pena que cada trabajador pague las cuotas del sindicato, incluso si hubiera límites en el convenio para entablar demandas por un despido.

Incluso en este caso, es posible ampliar los límites, como lo demostró un sindicato. De acuerdo con el resumen producido por el árbitro Fredric R. Richter de Saint Louis en *The Union Labor Report*, él exigió que se demandara al *St. Louis Post-Dispatch* a que cumpliera con la norma contractual de “justa causa” antes de despedir a un empleado que estaba trabajando durante su periodo probatorio. Dichter declaró que la cláusula del convenio de no discriminación se aplica a todos los trabajadores puesto que no existían indicios de que los trabajadores de prueba debían ser excluidos.

Por ello, un delegado alerta debe informar a cada nuevo empleado todos los términos y condiciones del convenio y que los beneficios que se derivan del convenio no son un regalo del jefe, sino el resultado del trabajo duro, el sacrificio y la sólida organización sindical. El empleado sujeto al periodo probatorio debe estar contento por la oportunidad que tiene de obtener los beneficios — y al pago de las cuotas sindicales como parte del arreglo.

— Bill Barry. El autor es director de estudios laborales del Condado del Community College de Baltimore (MD).

# Casos de Disciplina por Uso de Palabras Profanas

**E**s raro el lugar de trabajo en el que nunca se escuchan profanidades. De la reacción súbita por haber derramado una taza de humeante café hasta un enfrentamiento entre un trabajador y un supervisor frustrado se producen hechos en que alguien dice malas palabras. En aquellos casos en que las cosas aumentan hasta que el empleador decide disciplinar a un trabajador, la pregunta que se presenta ante los delegados es esta: “¿Y ahora qué?”

Se puede despedir a los trabajadores por insubordinación. Las malas palabras, dirigidas a cualquiera de sus compañeros de trabajo o al jefe entran en esa consideración. No es una cuestión de libertad de expresión: el uso de lenguaje fuerte, ya se trate de una blasfemia, palabras abusivas o simplemente malas palabras, se pueden interpretar como insubordinación y costarle el puesto a un trabajador.

Pero, la manera cómo se interpreta el lenguaje depende de cómo se lo considere, y puede ser el trabajo del delegado el que establezca el punto de vista adecuado por el cual se pondere que es o no un caso de insubordinación. ¿Qué debe hacer? El delegado debe investigar y hacer preguntas: a sí mismo, sobre el convenio, sobre los trabajadores frente al caso disciplinario. Por ejemplo:

**De acuerdo a la construcción del lenguaje dependerá cómo usted lo interprete.**

¿Hay algún texto específico en el convenio que defina la insubordinación de este trabajo en particular?

¿Está la culpa claramente bien establecida?

¿Hay testigos?

¿Fue este hecho aceptado rutinariamente como el ‘lenguaje que se usa en los centros de trabajo’ o con el supervisor?

¿Cuáles fueron las circunstancias en las que el lenguaje fuerte comenzó?

¿Fue este el caso de un trabajador tratando de defender un derecho contractual, como por ejemplo: el derecho a la representación, el derecho a rechazar un trabajo peligroso o una orden ilegal?

¿Sería este el caso de un trabajador que estaba siendo tratado de manera diferente que a otros trabajadores que estuvieron en la

misma situación?

¿Se trataron circunstancias inusualmente tensas durante el incidente, ya sea para el trabajador o para el supervisor?

¿Estaba este trabajador frustrado? Es decir, ¿alguien sabía si el trabajador tenía mal genio y se trató de hacerle enojar a propósito?

¿Existía una mala relación entre las partes?

Si la disciplina ya había sido impuesta, ¿fue excesiva?

Si se despidió al trabajador, ¿fue la transgresión de un nivel que justificara el

despido? La mayoría de los convenios estipulan la aplicación de disciplina progresiva, de modo que lo que el trabajador hubiera dicho tendría que ser bien extremo para caer fuera de los límites del sistema progresivo. El delegado debe recordar que muchos árbitros apoyarán la disciplina progresiva como un elemento de una causa justa, incluso si el convenio no lo menciona específicamente.

Mientras el delegado observa el caso debe estar consciente de que debido a la histórica y legalmente reconocida relación amo-sirviente entre empleadores y trabajadores el uso de profanidades — palabras irreverentes o burlas — socava la autoridad del empleador, debilita la moral de los empleados y, por lo tanto, dificulta la producción lo cual es probable que sea interpretada como un caso de insubordinación. El contexto de la relación amo-sirviente es considerada una relación insultante y discriminatoria por parte de muchos trabajadores y sindicalistas, pero es, por desgracia, la realidad del lugar de trabajo.

El mejor enfoque es hacer que sus afiliados comprendan las posibles consecuencias de la utilización de lenguaje vulgar. Más vale prevenir que curar.

Bien, pero ¿qué pasa con los mismos delegados? ¿Es un caso diferente? Sí, cuando ejercen en su papel de delegado. A la regla general se le llama “principio de igualdad”. Cuando un delegado está actuando como representante sindical ya no está actuando

en la relación amo-sirviente, de acuerdo con la Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board). (Este principio ha sido adoptado por casi todas las

legislaciones para el sector laboral estatal y en la jurisprudencia canadiense para los casos de centros de trabajo). El delegado está libre, según las palabras de la mencionada Junta a “usar algunas malas palabras e incluso tolerar los desafíos durante enfrentamientos referentes a los derechos contractuales” puesto que

“la relación en una reunión de demandas es una relación amo-sirviente, sino que es una relación entre los defensores de la empresa por una parte y los defensores del gremio por otra parte; ambas partes participando por igual enfrentadas frente al pleito.”

Este principio de igualdad proporciona lo que se denomina “inmunidad del delegado”. Esto significa que los delegados pueden hablar en voz alta, gesticular, usar palabras que se consideran profanas y abusivas en otro contexto, incluso menospreciar la inteligencia de un supervisor y amenazar con protestas legítimas. Pero se debe tener cuidado: porque esta inmunidad no es absoluta. La violencia física, amenazas de violencia física u otras acciones puedan ser consideradas ilegales fuera del lugar de trabajo no son sólo palabras tontas sino que terminan siendo protegidas por la ley.

Después de que todo esté dicho y hecho, los delegados deben tener mucho cuidado en el uso de palabras fuertes. No se debe perder el control. Si el delegado utiliza palabras profanas, lo debe hacer de una manera calculada. Tal vez incluso para hacer que el empleador crea que está tan ofendido por lo que la gerencia ha hecho injustamente que no pudo evitar haber actuado un poco fuera de control. El delegado debe recordar que estos enfrentamientos son como actuaciones de teatro, al igual que las negociaciones que se realizan en la mesa de negociaciones. Y si el delegado se siente realmente fuera de control, de marcha atrás y busque ayuda.

— Joe Berry y Helena Worthen. Los escritores son experimentados educadores en asuntos laborales.

**Al principio de igualdad frecuentemente se le llama “inmunidad del delegado.”**

# Tres Hábitos de un Buen Delegado

**L**os hábitos pueden ser buenos o malos. El desarrollo de buenos hábitos en el trabajo pueden hacer que un delegado tenga mayor éxito. A continuación detallamos tres hábitos que han demostrado ser especialmente eficaces.

## Informar, Actuar y Evaluar

Antes de cada reunión, tarea o evento de alguna importancia, siempre deberá reunirse con otras personas involucradas en el tema o usted mismo se involucrará de lleno cuando se trata de un proyecto individual y producir un “informe”. Esto significa que habrá que evaluar la meta de la actividad, lo que se puede esperar de ella y hacer un plan para saber cómo proceder. Si se trata de un esfuerzo de grupo, el plan siempre debe definir claramente el papel que jugará cada individuo y establecer las posibilidades para hacer frente a acontecimientos imprevistos. Cuando todo el mundo esté claro sobre el “informe”, entonces es hora de “actuar”.

El “actuar” es la tarea principal para seguir el plan desarrollado en el “informe”, pero también estar al tanto de cómo se lo va a realizar y tomar notas, si fueran necesarias, para facilitar una revisión de lo actuado durante la ‘evaluación’.

Durante la evaluación, después de revisar lo actuado y establecer cómo todos se sintieron sobre los resultados alcanzados, asegúrese de que se realice un análisis para determinar si se alcanzó la meta y por qué o por qué no se cumplió el objetivo propuesto.

La parte más importante de la “evaluación” es determinar qué se aprendió durante el plan de “acción” y la identificación de los pasos a seguir.

Siguiendo los hábitos de ‘informar, actuar y evaluar’ se encontrará que los objetivos son frecuentemente más o menos conocidos: la gente que forma los equipos de desarrollo deben lograr mejores relaciones de trabajo, y quizás lo más importante, no habrá un proceso constante de aprendizaje. En los tiempos difíciles actuales, cuando las cosas cambian tan rápidamente los delegados deben estar siempre aprendiendo de sus propias experiencias para mantenerse alertas y afrontar los nuevos retos.

## Comienzo y Terminación de las Reuniones a la Hora Fijada

Muchas personas tratan de hacer que las reuniones se inicien y terminen de manera puntual con un éxito limitado, el cual a menudo disminuye a medida que pasa el tiempo. Sin embargo, el cumplimiento estricto de las reuniones a la hora establecida se puede lograr con grandes esfuerzos y persistencia, incluso dentro de organizaciones que tradicionalmente no lo cumplen. En muchos sindicatos el hecho de que las reuniones siempre empiecen tarde da lugar a una conocida broma, pero que no todos encuentran esta actitud justificable.

Para cambiar ese hábito, el primer paso será comunicar claramente que si se dice a

las 9 am, realmente significa a las 9 a.m. y no a las 9:30 am, las 9:45 am o a las 10 am horas. Entonces es importante que el delegado comience realmente la reunión a las 9 am en punto, independientemente de cuántas personas estén presentes. Si el delegado hace esto repetidamente la gente verá que es en serio la hora marcada para iniciar puntualmente la reunión y poco a poco se acostumbrarán a la idea de hacer las reuniones a la hora que se estableció desde un principio, por lo menos cuando se trata de reuniones que fueron convocadas por el delegado

Al hacer esto, es importante que todos entiendan que llegar tarde al final de las reuniones sin tener una buena excusa es una falta de respeto al delegado y a todas las otras personas que acudieron a tiempo a la reunión. Los que lleguen a tiempo serán sus aliados al hacer cumplir los horarios y ellos pondrán presión para que los demás cumplan.

## Siempre Muestre y Exija Respeto

Así como llegar puntualmente a las reuniones es una señal de respeto, ese gesto ayuda a que la gente cambie su hábito de llegar tarde, con lo que su exigencia muestra que lo que hace aumenta su eficacia. Y hablando de respeto, no es suficiente. La gente necesita ver que usted no sólo exige respeto, pero siempre demuestra un gran respeto hacia los demás.

El delegado debe tratar a todas las personas con el mismo respeto, independientemente de los idiomas que hablen, la educación y los títulos que posean o puedan tener, ya se trate de un funcionario del gremio o de un nuevo miembro. El delegado debe mostrar en público respeto y apreciación cuando la gente demuestra dedicación, debe también prestar atención sobre lo que la gente le dice y le comenta sobre lo que va a hacer y debe, además, trabajar con todos en equipo. Si ellos no actúan de esa forma, hable en privado con la gente con respeto sobre las razones por las cuales sucedieron las cosas. De esta manera, las personas estarán más motivadas para contribuir con el gremio.

Me enteré de estos hábitos a través de una antigua colega, Jessica Govea Thourborne, que desarrolló este tema de los hábitos cuando era una de los miembros fundadores de la United Farm Workers Union junto a César Chávez. Chávez se llevó a Jessica de nuestra institución, pero su legado sigue vivo y hay cientos de sindicatos y activistas de la comunidad que siguen su inspiración y que han adoptado los buenos hábitos de trabajo instituidos por Jessica.

— Ken Margolies. El escritor forma parte de la facultad de Extensión de Estudios Laborales en Cornell University.

## 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

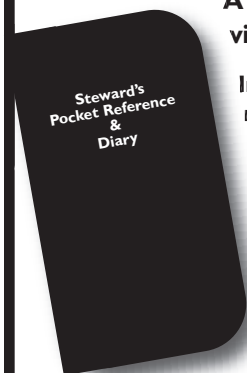
PLUS!

- A year's worth of handy steward tips
- Important dates in labor history
- Labor quotes worth repeating
- Factsheets for recording info on possible grievances
- Plenty of space for notetaking
- A section for coworker contacts

**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](mailto:ucsbooks@unionist.com), or purchase on the web at [www.unionist.com](http://www.unionist.com)



**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

Estimado/a representante sindical,

Hemos dejado atrás las festividades y trazado los nuevos propósitos para el Año Nuevo. Nos encontramos otra vez al inicio de otro año. Ya han transcurrido cuatro años desde las trascendentales elecciones nacionales de 2008 y la actualidad nos presenta un panorama muy distinto al de esa fecha. Debido a la parálisis política de Washington, nuestras esperanzas de que los desocupados (entre los que se encuentran miles de compañeros y compañeras) volvieran a obtener puestos de trabajo se han transformado en una sombría perspectiva de una economía estancada y de un desempleo crónico.

La falta de ayuda a los desempleados en 2009 generó un coletazo que en 2010 puso en el poder a personas partidarias de políticas que amenazan con prolongar la recesión. Hay políticos incondicionalmente antisindicales que ejercen un firme control de la Cámara de Representantes y de varias gobernaciones y legislaturas estatales.

Pero aun así el 2012 nos da motivos para ser optimistas. El esfuerzo realizado en Ohio por las familias de trabajadores para dejar sin efecto el proyecto de ley antiobrero, denominado SB5, y la campaña para la revocación del gobernador republicano Scott Walker en Wisconsin demuestran que el estadounidense promedio rechaza las políticas extremas impulsadas por la ultraderecha y por las empresas que la apoyan, las cuales lamentablemente no ejercen su influencia respecto de un solo partido: han inundado a los políticos de ambos campos con millones de dólares en aportes a sus campañas, ahogando así las voces de las familias obreras.

Usted, en su calidad de delegado sindical, puede desempeñar el importante papel de ser la voz de la razón. Las comunicaciones presenciales y la sindicalización de las bases son metodologías que funcionaron en Ohio y en Wisconsin, por lo que pueden funcionar en otros estados.

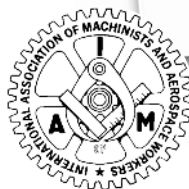
En 2012 tendrá a su disposición muchos recursos, tales como las páginas de la IAM en Facebook y Twitter, el *iMail*, el sitio de la IAM en Internet [www.goiam.org](http://www.goiam.org), y la nueva aplicación *IAM APP* que presenta versiones digitales mensuales del *IAM Journal* (los enlaces para descargar la *IAM APP* o las versiones en PDF del *IAM Journal* se encuentran en la página principal del sitio [www.goiam.org](http://www.goiam.org)).

Con su ayuda este año nos dará finalmente la oportunidad de hacer algo respecto de la perniciosa influencia del capital en nuestra política. Como siempre, reciba nuestro agradecimiento por ser delegado sindical 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.

