

EDUCADOR DE LA

TAMI

Lo más reciente para los Representantes de Área

Volumen 13, No. 1

Conflictos sobre la Apariencia Personal



Conflictos sobre la Apariencia Personal

Si el lugar de trabajo es una fábrica, un restaurante, una oficina o un lugar de construcción, es probable que en algún momento alguien objete la apariencia personal de un trabajador. En estos días, la “apariencia personal” puede abarcar tatuajes, perforaciones para aretes, peinados y más. Los conflictos por la apariencia personal pueden ser algo embarazoso, avergonzante y provocativo y tener un elemento de discriminación racial o de género. Las diferencias generacionales juegan un papel también. La persona que está siendo criticada tiende a menudo a enojarse y mostrarse desafiante. El reto para el delegado es encontrar los factores que se pueden utilizar para defender al afiliado mientras trata que no se le imputen cargos de insubordinación. Con frecuencia, esto debe hacerse rápidamente.

En cuanto a la apariencia física de los empleados, la diferencia entre los lugares de trabajo sindicalizados y no sindicalizados es muy clara. Puede que a un jefe, haciendo uso de “su libre albedrío”, se le ocurra despedir a un trabajador porque no le gusta su apariencia sin que tenga ninguna razón para despedirlo y el empleado no tiene recurso alguno para defenderse. En los lugares de trabajo del sindicato, los árbitros tienden a dejar de lado las reglas sobre la apariencia física de un empleado fuera de su trabajo en cuanto a la forma de afeitarse su barba, puesto que debe existir una razón real y convincente para exigirle que cambie su apariencia física. Es curioso que los árbitros canadienses hayan escrito muchas de estas buenas decisiones.

Tres Maneras de Contraatacar

Básicamente existen tres caminos posibles para remediar estos conflictos.

Para los empleados sindicalizados lo más importante es lo que estipule el convenio. La mayoría de los convenios limitan a la gerencia del empleador a que resuelvan estos conflictos dentro de lo que se entiende por un comportamiento “razonable” y prohíbe la discriminación ilegal o el trato desigual. Al establecerse cualquiera de estos criterios, o ambos, significa que el delegado debe hacer una buena investigación de las prácticas actuales y pasadas.

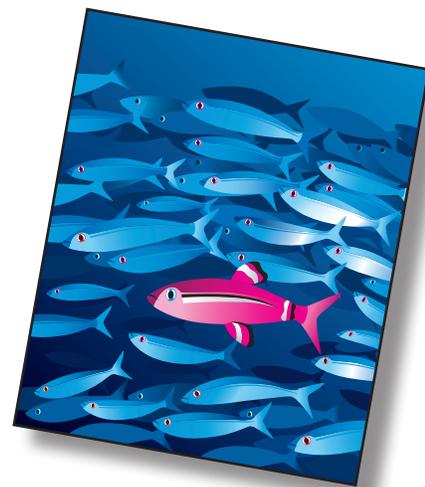


Muchas reglas sobre la apariencia personal usan palabras por las cuales no se permite “la apariencia personal exagerada”. Debido a esas reglas se puede requerir el uso conservador de joyas o incluir palabras referentes a que se apliquen “las normas de la comunidad.” Los árbitros reconocen que los estándares de la apariencia han cambiado con el tiempo y que de esa manera se abren las puertas para discriminaciones entre hombres y mujeres, y entre los grupos nacionales, raciales o religiosos. Por cierto que la obesidad es un problema tanto de género como de edad.

La segunda línea de defensa es la referente al derecho laboral en sí. Las reglas sobre la apariencia personal constituyen una obligación en los temas que se deben negociar. Es decir, la gerencia del empleador no puede hacer cambios unilaterales sin antes haber negociado el cambio con el sindicato. Si se implementan cambios de manera unilateral, el empleador ha cometido una práctica laboral injusta.

También dentro del derecho laboral, los trabajadores sindicalizados y no sindicalizados, tienen el derecho a la “acción concertada para ofrecer ayuda y protección mutua”. Esto puede abarcar desde cartas de protesta hasta la aplicación de otras leyes específicas para solucionar el problema en cuestión, como sería el caso de llevar bigotes falsos. Demostraciones tontas, creativas e inofensivas de una actividad concertada puede minimizar un comportamiento inadecuado si se envía rápidamente un mensaje para limpiar la parte vergonzosa de una crítica sobre la apariencia física de alguna persona.

La tercera línea de defensa es la más cara y más lenta. Es argumentar que la aplicación de la regla sobre la apariencia física constituye una discriminación ilegal contra un grupo protegido. Muchos de estos argumentos se vincularían a los puntos de no discriminación de un convenio sindical. Sin embargo, bajo la ley federal (ver www.eeoc.gov/laws/types/index.cfm) la lista de los grupos protegidos es más corta que en muchos convenios sindicales y en algunas legislaciones estatales y locales. Por ejemplo, no existe una prohibición federal contra la discriminación por motivos de orientación sexual. Sin embargo, se han ganado casos argumentando que las reglas sobre la ropa y el aseo personal significa una carga excesiva



en un género y, por lo tanto, son sustitutos de discriminación sexual.

En la Gran Pantalla, Vivimos en una Economía de Servicios

Es importante que pongamos en la pantalla grande los conflictos sobre la apariencia personal. Nuestra economía se ha desplazado desde la fabricación hasta el trabajo de prestar servicios, donde muchos trabajadores tienen una relación directa con el cliente; como sería servir café hasta prestar atención médica. Mientras que antes, los temas de la apariencia personal a menudo giraban en torno a la seguridad o al conformismo cultural, ahora es más probable que giren en torno al deseo de que los empleadores mantengan una cierta imagen de las marcas.

Los árbitros reconocen que una o dos demandas de un cliente no legitiman necesariamente un comportamiento del empleador. Si ese fuera el caso, todavía tendríamos segregaciones en lugares públicos porque la excusa clave utilizada por algunos propietarios de negocios blancos era que si se contrataban empleados negros o se permitía el acceso a clientes negros “perderían todo su comercio de clientes blancos”. Se encontró que esto era inconstitucional.

Una Precaución Final

Por último, tenga en cuenta que los consultores de los empleadores aconsejan que tengan una nueva política para la apariencia personal de los empleados, pidiéndoles a que los empleados escriban si tienen cualquier problema para cumplir las reglas. Esas declaraciones las guardaría el empleador para después poder objetar en base a otras motivaciones (como desigualdad de tratamiento). Para evitar este tipo de manipulaciones por parte del empleador, el sindicato tiene que educar a sus afiliados apenas se los contrata y continuar haciéndolo regularmente para que entiendan que siempre deben recurrir al gremio antes de poner nada por escrito al empleador.

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

Cómo Ganarse el Respeto y Obtener Resultados Positivos

Pregunta: ¿Cómo puede un delegado gremial ganarse el respeto?
 Respuesta: Tratando a los demás con respeto.

Piense en esto. Cuando observa sus relaciones con los demás, tanto en el trabajo como fuera del mismo, ya sabe cuáles son las que enriquecen su vida y cuáles son las que le causan una gran frustración. ¿Existirán más probabilidades de alcanzar resultados positivos cuando grita y perjura, o cuando escucha y ayuda a resolver los problemas? Lo más probable es que las relaciones más valiosas son las que tiene con las personas en quienes usted confía y respeta.

Tenga en cuenta sus relaciones como delegado sindical. Aunque usted no pueda tener una relación pacífica con todos, la adversidad no debería definir sus relaciones. Su papel como delegado es asistir a sus compañeros de trabajo que tienen dificultades. Reflexione un momento sobre cómo las relaciones que tiene que se basan en la confianza y el respeto le ayudan a lograr sus metas. Pero, ¿qué pasa con aquellas personas que no tiene buenas relaciones? Sin duda, su primer pensamiento es: “No puedo hacer nada sobre esas relaciones, porque *la otra persona* es la que causa el problema”. Si bien es cierto que no se puede cambiar a otra persona, puede crear un entorno en el que las personas *opten* por cambiar, a veces sin que estén conscientes de que lo están haciendo.

Se ha dicho que la definición de locura es hacer la misma cosa una y otra vez y esperar que algo diferente vaya a suceder. Si quiere obtener un resultado diferente en sus interacciones con los supervisores, compañeros de trabajo o cualquier otra persona, tiene que cambiar su enfoque. Las dos partes en una relación deben asumir que son parcialmente responsables, pero si las cosas van a mejorar una de las partes debe decidir que algo debe hacer de diferente manera, y esa persona puede ser usted.

¿Qué hay en esto para usted?

La necesidad de confiar surge de su interdependencia con su prójimo. Para

realizar su trabajo con eficacia, el delegado necesita interactuar con los demás. Para tener mucha confianza y que las relaciones sean respetuosas, las personas tienden a que su comunicación sea abierta y honesta; de esta manera las relaciones son más fáciles. Una relación basada en una gran confianza facilita la cooperación, y la retroalimentación es más fácilmente aceptada. Teniendo en cuenta esto, se reducirá su nivel de estrés. Imagínese cuánto más fácil sería resolver las quejas de sus afiliados si usted no tiene que discutir cada pequeño detalle.

Dé el Primer Paso

La comunicación es la clave para construir una relación de confianza, y el cambio de la dinámica de trabajo existente comienza con sus buenas intenciones. Comience por identificar una relación que usted quisiera que fuera mejor y luego piense en cómo podría construir un puente con esa persona. Para comenzar, usted podría convenir reunirse con el supervisor o el compañero de trabajo.

Comience diciendo algo como esto: “Parece que estamos teniendo fricciones a cada rato y esto no es productivo para nadie, ya sea el empleador o el sindicato. ¿Estaría dispuesto a colaborar conmigo para mejorar nuestra relación?”. Asegúrese de que usted proyecta sinceridad en su tono de voz y su postura. La falta de sinceridad es fácil de reconocer.

Escuche para Aprender

El siguiente paso es mostrar respeto hacia su interlocutor escuchándole lo que le está diciendo. Cuando le pide a la otra persona que complete su declaración diga: “Me siento respetado cuando. . . “ y inevitablemente terminará con frases como estas: “cuando la gente me escucha” y “cuando se reconocen mis esfuerzos”. Trate de colocarse en los zapatos de la otra persona y comprender su punto de vista. Escuchar con atención a alguien no significa que usted está de acuerdo con esa persona, sino simplemente transmitirle su respeto.

Discuta la situación, ateniéndose a los hechos que afectan el resultado.

Hay que Atenerse a los Hechos

Una vez que la otra persona le haya expuesto sus puntos de vista, exponga los suyos sin expresar prejuicios. En lugar de decirle: “¿Por qué miente? Usted es una bolsa .de *@#&\$*!” , diga algo más constructivo:

“Parece que tenemos diferentes puntos de vista sobre ese asunto”. Discuta la situación actual en un diálogo abierto y receptivo refiriéndose solamente a los hechos que afectan el resultado, sin entrar a discutir personalidades y opiniones. Por ejemplo, en lugar de hacer observaciones perjudiciales sobre la similitud de un supervisor a un ave de corral, en su lugar podría sugerir que ambos explorarán todos los ángulos que definen la situación

que enfrentan, permaneciendo abiertos a las posibilidades y oportunidades que antes no se tuvieron en cuenta. De una manera creativa presente diferentes ideas sobre sus necesidades y las necesidades del sindicato y del empleador para poder llegar a una solución.

Una vez que usted haya llegado a concertar un buen enfoque es muy importante que cumpla con los compromisos que ha hecho. Esto es clave para crear una relación de confianza. Al principio las dos personas que son parte de un conflicto estarán observándose mutuamente. Si usted comete un error, hágase responsable por su falta y asegúrese de comunicarle a la otra persona que ese error no volverá ocurrir en el futuro.

Cuando usted asume el liderazgo en la construcción de un puente con otra persona, ambas partes se benefician y, lo más importante, el sindicato gana credibilidad y fuerza. Usted puede comenzar a desarrollar relaciones que funcionen si usted está dispuesto a compartir ideas, mejorar sus habilidades de comunicación y transmitir confianza. Así se logra un *triumfo* para todos.

—Beth Sears. La autora es presidenta de Workplace Communication Inc., y miembro emérita de UAW Local 1097.

Si quiere obtener un resultado diferente, debe cambiar su enfoque.

Violencia Doméstica: Una Preocupación del Gremio

Hay probabilidades que, como delegado gremial, en algún momento en su trabajo tenga que lidiar con las consecuencias relacionadas con el trabajo de una compañera de trabajo que es víctima de violencia doméstica.

¿Cómo la violencia doméstica repercute en el trabajo? Una afiliada gremial ha faltado al trabajo debido a repetidas lesiones. Tal vez en varias ocasiones a ella su ex pareja le envía mensajes al trabajo (esa persona podría ser un compañero de trabajo). Tal vez ella se encontró después del trabajo el día de pago con ese individuo y se vio obligada a entregarle su cheque. La violencia doméstica afecta la seguridad de estas trabajadoras, tanto en el trabajo como en el hogar. Quizás el gremio pueda ayudar.

La violencia doméstica es un problema grave, reconocible y prevenible que afecta a un número significativo de afiliadas. Las mujeres son mucho más propensas a ser las víctimas: el 85 por ciento de actos de violencia doméstica y el 78 por ciento de los acosos afectan a las mujeres.

Se Trata de Problemas Complejos

¿Cómo puede la situación en el hogar de una persona llegar a convertirse en un problema en el trabajo? ¿Qué puede hacer al respecto? He aquí un ejemplo.

Una afiliada se acerca a su delegada porque ella ha recibido varias veces advertencias sobre sus llegadas tardes. Esa empleada le confía que cada semana tiene “asuntos personales” a una determinada hora, pero no quiere seguir hablando más del problema. Ella quiere que su delegada la proteja de lo que podría ser una acción disciplinaria.

Por otra parte ese problema coincide con los rumores de que la han visto a esa empleada tener acaloradas discusiones con su ex pareja, que trabaja en otro departamento. Y otro miembro recientemente le confió que esa empleada le había pedido que caminara con ella hasta la parada del autobús y durante la caminata ella parecía estar “muy nerviosa”.

Usted se preocupa por esta empleada, pero todo lo que le dice es que a ella se le advirtió sobre sus llegadas tardes. Usted le ha contestado que las tardanzas injustificadas e inexplicables están sujetas a medidas disciplinarias, pero el gremio está dispuesto a ayudar. Finalmente esa empleada le revela que su ex pareja es abusivo.

El papel del delegado es enfocar las consecuencias relacionadas con el trabajo y lo que el sindicato puede hacer para ayudar a que las afiliadas conserven su trabajo. Es esencial que permanezca sin prejuicios y mantenga la confidencialidad de cualquier información sobre la situación de la empleada. Si necesita compartir información con otros representantes sindicales, hágalo solamente en base a la necesidad de informarse y siempre que cuente con el consentimiento de la empleada.

Dada la naturaleza personal y traumática del abuso, debe estar consciente de que la empleada no le puede revelar fácilmente toda la información. No asuma que esto significa que la empleada no es confiable.

Si usted es la primera persona a la que la empleada le reveló su situación de abuso, considere sugerirle que busque un abogado o un consejero, como podría ser un empleado del Programa de Asistencia al Empleado. O bien, considere obtener que a usted le den la orientación necesaria para ayudar a la empleada. Para aprovechar las ventajas de la protección de los lugares de trabajo, donde existen leyes pertinentes, es probable que la empleada acosada tenga que revelar el abuso a su empleador. Sin embargo, debido a la vergüenza, miedo, u otras razones esto puede ser difícil para ella. Ayúdela a localizar a un consejero o un abogado en su área llamando a la Línea Nacional de Violencia Doméstica (www.ncadv.org).

Las leyes que ofrecen ayuda sobre los derechos de los trabajadores a personas que son víctimas de violencia doméstica, asalto y acoso sexual varían a lo largo de los EE.UU. (<http://www.legalmomentum.org/employment-and-victims-violence>) y en Canadá (www.makeitourbusiness.com).

De todas maneras, usted está tratando de ayudar a una empleada que es víctima de violencia doméstica, determinar de qué manera su empleo está siendo afectado negativamente y si se necesitan hacer cambios en el trabajo para mantenerla a salvo.

- ¿Está siendo acosada por su agresor en el trabajo? ¿Qué tipo de plan de seguridad se debe implementar?
- ¿Cree que el abuso ha afectado el rendimiento en su trabajo? ¿Tiene miedo de perder su trabajo?

- ¿Sufrir problemas de salud como resultado de la violencia?

- ¿Le ha dicho a su jefe sobre el abuso? Si es así, ¿cuál fue la reacción? ¿Consiguió la ayuda que necesitaba?

Averigüe las opciones que esa empleada pueda tener bajo las políticas de su empleador.

- ¿Tiene acumulados días para tomar licencias personales, licencias por enfermedad o vacaciones?

- ¿Existen formas de acomodar a la empleada en su lugar de trabajo (tales como una nueva extensión telefónica, trabajar en horarios diferentes, un servicio de alerta a la seguridad, tiempo libre para asistir a citas en la corte o reubicarla)?
- ¿Tiene el empleador políticas sobre violencia en el trabajo o violencia doméstica?

¿Una política sobre acoso sexual? (Esto es especialmente importante si el abusador es un compañero de trabajo).

- ¿Qué establece el convenio laboral sobre la violencia doméstica o las demandas de acoso?

- ¿Existe un programa de asistencia para la empleada o afiliada o recursos en la comunidad para ayudar a la empleada?

- Si la empleada está dispuesta a revelar el abuso a su empleador, ella debe estar preparada a presentar documentación. Si ella ha buscado ayuda en los servicios que ofrece la comunidad, una carta del proveedor de servicios puede ser muy útil.

También usted puede tomar un enfoque proactivo para abordar el problema; por ello se sugiere que el gremio coordine programas educativos sobre el tema con los servicios comunitarios durante reuniones o conferencias sindicales.

Recuerde que su trabajo es ayudar a evitar que se disciplinen a sus afiliadas, a conservar sus puestos, protegerlas para que estén a salvo, y que trabajen productivamente en la fuerza laboral. Al realizar todo esto puede en gran medida ayudar a quienes están experimentando consecuencias vinculadas a su trabajo cuando viven estresadas debido a situaciones de violencia doméstica.

—KC Wagner. El autor es co-presidente de la unidad Equity on Work, un programa del Worker Institute en la Escuela de Relaciones Laborales e Industriales de la Universidad de Cornell.

Averigüe las opciones que su afiliada tiene.

Cuando el Trabajo Afecta la Salud de un Afiliado

Cuando en su diccionario lee la definición de *multitarea*, usted *debería* ver la imagen de un representante sindical que está protegiendo el convenio laboral; consiguiendo la participación de sus afiliados con el gremio, con la comunidad y en acciones políticas; sabiendo cómo tratar al jefe; administrando bien su tiempo, y ayudando a los afiliados lesionados o enfermos.

Esto último de ayudar a los afiliados que se enferman o lesionan en el trabajo, puede ser de importancia crítica. Cómo enfrentar la indemnización de los trabajadores puede ser un verdadero dolor de cabeza. En estos casos es cuando un representante sindical bien inteligente puede servir de gran ayuda.

Para poder ayudar, el delegado debe saber las leyes de su estado o provincia respecto a la cobertura de la compensación laboral, cómo presentar las demandas, los plazos, estar actualizado sobre los recientes cambios legislativos o aquellos que derivan de decisiones judiciales. De igual manera, el delegado debe saber todas las cláusulas de su convenio gremial.

Conozca la Ley

Como en los EE.UU. hay estados, como Texas, donde se sigue igual que en el siglo XIX, los empleadores pueden optar por ofrecer o no una cobertura laboral. En otras palabras, el trabajador lesionado tiene que demandar al empleador. Los estados con fuertes sindicatos tienden a tener mejores protecciones. En Pensilvania, por ejemplo, la mayoría de los trabajadores, incluyendo los de tiempo parcial y los temporarios, están cubiertos incluso si sólo hubiera un empleado en la nómina.

Como delegado, siempre debe aportar nuevos conocimientos a su lugar de trabajo. Es importante que sepa la ley de compensación laboral y si no sabe lo que la compensación cubre, busque esa información. Una asociación entre dos entidades de Estados Unidos, la National Economic and Social Rights Initiative y el National Council for Occupational Safety and Health ofrecen excelente información en el sitio *Workers's Com Hub* (www.WorkersCompHub.org), que cataloga las leyes de cada estado como

también provee información actualizada y recursos sobre los sistemas de compensación laboral por lesiones y enfermedades relacionadas con el trabajo.

Derechos y Responsabilidades

Los delegados gremiales deben asegurarse de que los miembros comprendan sus derechos y sus responsabilidades. Todas las lesiones o enfermedades vinculadas con el trabajo se deben reportar al empleador. De este modo, el empleador no puede eludir su responsabilidad respecto a la cobertura que corresponda. El delegado debe asegurarse de informar estos temas a los afiliados cuya lengua materna no sea el inglés, así como también a los trabajadores de tiempo parcial y a los afiliados cuyo estado migratorio o de empleo sea incierto y les atemorice.

Enfatice a sus miembros que el sindicato los va a proteger si ellos presentan una demanda de compensación laboral. Muchos de los trabajadores procedentes de los lugares de trabajo no sindicalizados tienen miedo de “crear un problema” y por ello resultar despedidos. Desafortunadamente, este miedo puede impedir a que reporten incidentes, así que el delegado debe asegurarse de que se denuncie cualquier problema potencial y se le preste inmediata atención médica adecuada a quienes sufran daños físicos. Incluso un rasguño puede causar envenenamiento de la sangre, así que no se puede ignorar nada.

Un supervisor, cuyo bono puede depender de una baja tasa de accidentes, puede disuadir a un trabajador para que no presente ninguna demanda. No permita que sus miembros se sientan presionados. Cuando presentan una demanda, el sindicato debe mantener copias de toda la documentación en caso de que el jefe se oponga al reclamo.

Los afiliados no deben usar sus vacaciones acumuladas en lugar de presentar una demanda. La lesión puede volver a ocurrir—si fuese una lesión en la espalda—y la documentación de la relación del incidente con su trabajo permitirá al trabajador para que obtenga atención médica y, si fuera necesario, el pago de horas libres.



Se deben reportar todas las lesiones o enfermedades vinculadas al trabajo.

Consulte con sus Afiliados

Cuando los afiliados presentan

casos de compensación laboral, el delegado debe mantenerse en contacto con ellos. El empleador puede tratar de presionar a un trabajador a que regrese antes a trabajar, o crear dificultades legales; en tales casos los trabajadores pueden necesitar la ayuda de su delegado gremial. Intercambie información con sus contactos y sugiera a que sus afiliados le llamen en forma regular. No sólo de esta manera va a apoyar a este trabajador, sino que también usted va a alertar al jefe que el sindicato está protegiendo a sus miembros.

Si el delegado trabajase en un estado donde rige “el derecho al trabajo”, preste atención si el empleado que se lastimó es un individuo no afiliado al gremio. Un delegado que se preocupa por todos los empleados—sean afiliados gremiales o no—demostrará el valor de la representación y la afiliación sindical.

Y por último...

Al revisar la cobertura disponible para algún afiliado puede hacer surgir otro aspecto de su responsabilidad como delegado: ejercer acciones políticas. Transmita a sus miembros la necesidad de que existan leyes más fuertes para regular la compensación laboral.

Sin olvidarse del aspecto más importante de la compensación laboral, cerciórese que su lugar de trabajo sea seguro y saludable. Aunque la prevención de lesiones físicas en una instalación de una planta de manufactura o una facilidad para el cuidado de la salud es más que evidente, la protección contra lesiones “invisibles” también ocurren en una oficina—por ejemplo, el control de la calidad del aire en la oficina—es igualmente importante debido a que los efectos de los peligros “invisibles” pueden ser más difíciles para probar en los casos de compensación laboral.

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

**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,

Ya casi han transcurrido los primeros dos meses de este nuevo año. Esperamos que ustedes y sus familias se encuentren bien.

Nuestros afiliados en EE.UU. y Canadá estarán muy ocupados durante el resto de 2015. En EE.UU. las familias de trabajadores seguirán sintiendo las repercusiones de las elecciones de mitad de mandato de 2014. Se han presentado ante el Congreso propuestas para debilitar el sistema de seguridad social. Estoy seguro de que veremos más proyectos de recortes del *Medicare* y de las normas de seguridad laboral, además de denegatorias de beneficios de desempleo a una cantidad aún mayor de trabajadores.

En los estados se espera que se aprueben más leyes que prohíben la sindicalización obligatoria debido a que hay tantas legislaturas y gobiernos locales que se hallan en manos poco amistosas. Es probable que esas acciones influyeran a la opinión pública con el objeto de que se sancione una ley nacional de prohibición de la sindicalización obligatoria. Ese tipo de norma legal tiene un efecto devastador para los trabajadores y sus familias.

En cuanto al comercio internacional, es preciso que Canadá y Estados Unidos se movilicen para detener la aprobación del Acuerdo Estratégico Transpacífico de Asociación Económica (*Trans-Pacific Partnership, TPP*), otro tratado de comercio equivocado.

Estados Unidos, Canadá y diez países de la Cuenca del Pacífico (entre los que se encuentran notorios violadores de derechos humanos y sindicales como Vietnam, Brunei y México) están negociando el TPP a puertas cerradas. El acuerdo ampliará drásticamente el control de las compañías en EE.UU. y Canadá y reduce la capacidad que poseen los gobiernos de ambos países para fomentar en nuestros socios comerciales las normas de seguridad, salud y protección del ambiente.

Al igual que en el caso del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLCAN), el TPP implica la amenaza de trasladar a países con sueldos más bajos cientos de miles de puestos de trabajo del área manufacturera estadounidense.

En Canadá tenemos la oportunidad de reemplazar el gobierno antisindical del primer ministro Stephen Harper en las próximas elecciones federales de octubre de 2015. Nuestros compañeros y compañeras canadienses comenzaron los preparativos para una sólida acción de las bases con el Simposio de acción política canadiense que se realizó en 2014 en el Centro Educativo "William W. Wimpisinger" de la IAM.

Tenemos mucho por hacer en 2015. Con su ayuda lograremos detener algunos de los peores atentados antisindicales de las últimas décadas.

Vaya nuestro agradecimiento por todo lo que hacen en su calidad de delegados y delegadas sindicales.

Un saludo solidario,

R. Thomas Buffenbarger
Presidente International

