

EDUCADOR DE LA

TAMI

Lo mas reciente para los Representantes de Area

Volumen 13, No. 2



Cómo Lidiar con los Rumores en el Lugar de Trabajo



Cómo Lidiar con los Rumores en el Lugar de Trabajo

Los rumores en el lugar de trabajo pueden ser algo peligroso. Pueden debilitar la posición del sindicato en la mesa de negociación, disminuir la solidaridad entre sus compañeros de trabajo, y por lo general dificultan su trabajo de representante sindical. Aunque el delegado nunca podrá deshacerse por completo de los rumores en su lugar de trabajo, usted puede minimizar los daños si los ve como oportunidades para educar y unificar a sus afiliados.

Aunque los rumores estén circulando en torno a las negociaciones del convenio, a las demandas, a la seguridad laboral o el liderazgo, los rumores son indicadores de la preocupación de los afiliados sobre un tema en particular. Por ello, es una buena idea prestar atención y, en lo posible, responder a los rumores rápidamente diciendo toda la verdad. Para esto se necesita algún tipo de acción ágil de su parte porque los rumores pueden aparecer en cualquier momento, y usted no puede ubicarlos dentro de un programa como con otras tareas. Para estar listo para lo inesperado, el delegado debe tener preparado un sistema para responder a los rumores a medida que aparezcan.

Manténgase Bien Informado

Lo mejor que un delegado puede hacer para combatir las historias falsas que circulan en el trabajo es, por supuesto, mantenerse informado. Usted siempre debe estar bien informado sobre lo que su sindicato está haciendo y las razones por las cuales está actuando así para poder responder a las preguntas que pudieran hacerle sus afiliados.

Las historias falsas que circulan en torno a las negociaciones del convenio pueden ser muy perjudiciales. Se sabe que los empleadores suelen difundir información incorrecta para socavar la posición del sindicato. A veces un miembro descontento puede ser el origen de un problema. Con frecuencia, el rumor es un simple malentendido de los hechos. Independientemente de las razones por las cuales se desató un rumor, usted es quien debe detenerlo. Si usted no puede explicar

los detalles del rumor que llega a la mesa de negociaciones, el delegado puede responder a los rumores haciéndoles recordar a los afiliados cuáles son los objetivos generales de las negociaciones y disipar todas las preocupaciones que se originaron en meras falsedades.

Usted debe hablar con los dirigentes sindicales para que quede claro la información que debe o no debe divulgarse



sobre las negociaciones. Recuerde que todo lo que le dice a los afiliados es probable que llegue al empleador.

Los rumores también pueden propagarse rápidamente después de que se anuncien los acuerdos conciliatorios sobre una demanda. Cada demanda tiene sus propios problemas y matices que los afiliados pueden no entender completamente. Algunos miembros pueden quejarse de una solución injusta o es probable que también estén molestos sobre un acuerdo que pareciera favorecer a uno de los miembros. Aunque una demanda debe ser tratada con cierta confidencialidad, todos los acuerdos conciliatorios de las demandas producen un impacto en el lugar de trabajo y cada demanda debe discutirse en términos generales. Por ejemplo, si el empleador le paga menos a un empleado por las horas trabajadas o si se lo disciplina a un trabajador a pesar de que su comportamiento no violó el convenio, el delegado debe informarle a su gente que estén atentos por si en el futuro se presentan situaciones similares.

Los Rumores Pueden Propagarse por Todas Partes

Los cierres de plantas, los despidos y las expansiones de las empresas generan una fuente de rumores que se extienden no sólo entre los afiliados gremiales, sino a toda la comunidad. Las historias sobre el futuro de la planta donde usted trabaja pueden aparecer en los periódicos locales o en las noticias de la televisión antes de que el gremio haga pública la noticia. Los periodistas pueden difundir noticias equivocadas sobre el gremio o presentar los hechos de una manera inquietante que produce ansiedad a los miembros de su unidad de negociación.

Cuando los medios de comunicación locales informan incorrectamente sobre despidos, transferencias de propietarios, o el cierre de plantas, será responsabilidad de los líderes del sindicato que se ha corregir la noticia, pero usted como delegado deberá asegurarse de que sus afiliados tengan la información correcta sobre los hechos a la brevedad posible. En estas situaciones, cada afiliado tiene que tomar decisiones cruciales sobre sus trabajos y sus vidas, y es responsabilidad del delegado transmitir la verdad de los hechos y no obtener las noticias que circulen localmente. Al igual que con cualquier otro rumor relacionado con el gremio, se debe corregir la información incorrecta lo antes posible, en tantos lugares como sea posible, en persona, a través de volantes, en la página web del sindicato, e incluso en la página de Facebook. (Si recibe comentarios que reintroducen historias falsas, corrija a ese comentarista y elimine su comentario).

¿Asuntos privados? No son su Problema

Los rumores que involucran a los afiliados y a sus amigos o rumores sobre información personal pueden ser los rumores más difíciles de tratar ya que rara vez son considerados como asuntos del gremio. Aunque crea que los rumores que se corren entre sus afiliados pueden ayudarle a enfrentar algunos problemas de trabajo, tenga cuidado de no quedar atrapado en asuntos privados. El delegado no debe tolerar la difusión de rumores en Internet, bien sea en una página de Facebook o cualquier otro sitio en línea, si tiene maneras de controlar esos medios de comunicación.

No importa lo bien que pueda manejar los rumores ya que ocurrirán nuevamente, pero eso no lo debe intimidar ni desanimar. Solamente asegúrese de que los afiliados sepan que pueden contar siempre con usted para aclarar las cosas.

—John Huber. El escritor es un jubilado de General Motors y ex presidente de la UAW Local 1097.

Cómo Conseguir que la Gente Trabaje Junta

Digamos que un comité sindical está teniendo dificultades para que sus miembros trabajen juntos o ciertos afiliados nunca parecen “entender” de donde vienen otros afiliados, o tal vez usted trate de llegar a su comunidad pero le resulta difícil conectarse y comunicarse con gente que le pueda apoyar.

Muchas razones pueden existir en tales situaciones, incluyendo las experiencias pasadas, las distintas necesidades o prioridades de la gente o la falta de claridad o expectativas sobre cierta tarea.

A menudo, los obstáculos se originan por existir diferentes costumbres, preferencias y estilos que reflejan los antecedentes y las culturas de los afiliados, sus pares y otros individuos. A medida que nuestra sociedad, incluyendo nuestros sindicatos y lugares de trabajo, se va tornando más diversa, aprender a trabajar con todo el mundo—y conseguir que todos trabajen bien—puede ser bien complicado, pero absolutamente esencial.

Existen áreas donde las diferencias culturales y de estilos pueden entrar en juego. Reconocer esas diferencias ayudará a los delegados gremiales a poder interactuar con los afiliados, los grupos comunitarios y otros individuos que crecieron en ambientes diferentes a los suyos. A continuación se dan algunos ejemplos.

La Franqueza y el Espacio Personal

Cuando hace tiempo estuve en México durante una larga estadía me enteré que se considera bastante desagradable hacerle una pregunta a un desconocido (por ejemplo, cómo encontrar la estación de autobuses) sin primero decirle “Buenos días”. Pero cuando estoy en la ciudad de Nueva York, encuentro que la mayoría de la gente aprecia que al preguntarle algo a un desconocido se le pregunte directamente, sin necesidad de iniciar una pequeña charla.

Del mismo modo, la gente difiere en cómo se siente cuando alguien se le acerca para hablarle. Un individuo puede sentir que se invade su espacio cuando otra persona se le acerca y le abraza para demostrarle su amistad y confianza.

Hacer Decisiones

Algunos individuos son personas que funcionan conforme a la información que



se basa en “hechos y cifras”. Para enfrentar un problema, buscan en Internet las estadísticas y soluciones que se sugieren para resolver el tema. Otros individuos dan mayor importancia a sus “corazonadas” y buscan la experiencia de otras personas que enfrentaron situaciones similares.

Para encontrar una buena solución y hacer una decisión, los dos tipos de información son importantes, pero cuando las personas trabajan juntas para resolver un problema pueden encontrarse frente a un rompecabezas, a menos que ellos respeten sus estilos y espacios para todos los enfoques.

Palabras Expresadas de Diferente Manera

¿Ha notado que no todo el mundo entiende lo mismo cuando dicen: “Eso *nunca* sucede” o “Voy a estar allí *pronto*” o “Sí, eso sucede *a veces*”? En un ejercicio que se dio en una clase, los estudiantes jerarquizaron qué es lo que quieren decir cuando utilizan palabras como *nunca*, *pronto* y *a veces*. Resulta que cuando algunas personas dicen “*Nunca* pasa”, lo que quieren decir es que hay cero probabilidades que algo ocurra. ¡Otros individuos quieren decir que hay un 30 por ciento de probabilidades!

La amplia gama de significados que las personas asignan a las palabras como éstas demuestran que debemos ser precisos y sentirnos cómodos si pedimos una aclaración.

Trabajar con Otros

Algunas personas quieren ponerse a trabajar en una tarea y asumen que van a conocer a sus compañeros de trabajo mientras trabajen juntos. Otras personas sólo pueden sentirse cómodas si comienzan a trabajar después

de haber conocido y hablado con todos los que van a trabajar juntos. Los conflictos y los malentendidos pueden ocurrir si estos dos tipos de personas no pueden reconocer sus diferentes estilos, pero se comprometen a llegar a un entendimiento sobre cómo van a trabajar.

Expresar Sentimientos y Opiniones

Algunas personas comparten fácilmente sus sentimientos u opiniones con otros individuos, incluso con aquellos que acaban de conocer. Otras personas son más reservadas, se hacen conocer poco a poco. Solo lo hacen cuando se sienten a gusto con el grupo o si se les pregunta directamente. Si usted está en un grupo de discusión y algunas personas guardan silencio, no asuma que usted sabe lo que significa su silencio. Trabaje creando un ambiente donde todo el mundo tiene la oportunidad de opinar. Por ejemplo, eso podría ocurrir si da una vuelta por el salón y pide a cada persona que colabore con los demás, en lugar de depender que cada uno levante la mano para comunicarse.

Tecnología de las Comunicaciones

Aunque ocurre a menudo, pero no siempre, existen diferencias generacionales. Los afiliados más jóvenes prefieren obtener información sobre el gremio a través de la vía electrónica (textos, correo electrónico, mensajes de twitter, etc.), mientras que otros prefieren leer la información escrita en papel o hablar por teléfono. Un delegado eficaz utiliza cualquier método para comunicarse con todos sus afiliados. También, se tendrá en cuenta que a medida que la tecnología se populariza, las conductas que se consideran aceptables varían. Por ejemplo, muchos jóvenes no consideran que es mala educación estar enviando y recibiendo textos durante las reuniones, mientras que las personas mayores pueden enojarse pensando que es un signo de falta de atención o de indiferencia. ¡Haga sus planes de acuerdo a su audiencia!

No es ser realista si piensa que se pueden salvar todas las brechas culturales y de estilo sin hacer esfuerzos con sólo leer algunos consejos útiles. Pero si un delegado sabe escuchar bien, es sensible y muy experimentado, puede evitar los conflictos, los malos entendidos y los agravios.

—Ken Margolies. El escritor es un asociado sénior del Worker Institute, School of Industrial and Labor Relations, de Cornell University.

Siéntase cómodo pidiendo aclaraciones.

Los Delegados y las Negociaciones

Una de las funciones más importantes de un delegado sindical es aumentar la participación de los afiliados en las actividades gremiales. Por ello, cuando se van a negociar los convenios puede ocurrir que el tiempo sea algo como mágico. Repentinamente después de muchos años muchos afiliados aparecen sentados en la primera fila de una reunión gremial; sorprendentemente muchos compañeros de trabajo que estaban siempre “demasiado ocupados” para leer los boletines o folletos o correos electrónicos sobre las actividades sindicales solicitan copias adicionales y hacen todo tipo de preguntas; si en el pasado se podría haber llevado a cabo una reunión gremial dentro de una cabina telefónica, de pronto debido a que el convenio laboral está a punto de expirar, todo cambia y para llevar a cabo una reunión gremial es necesario alquilar un estadio.

¿Cómo puede un delegado ayudar a que las negociaciones del convenio sean exitosas?

En primer lugar, todos deben estar de acuerdo sobre dos objetivos fundamentales: un objetivo a corto plazo para conseguir un convenio mejor sin recortes y otro objetivo a largo plazo para tener un gremio más fuerte. Si hoy un sindicato sale triunfante al terminar una reunión de negociaciones podrá pensar que realizó un logro significativo que perdurará durante años y que también puede servir de base para nuevas campañas de organización.

Encuestas sobre Negociaciones

Mucho antes de que las dos partes realmente se sienten a la mesa de negociaciones, los delegados pueden preparar a los afiliados haciendo circular encuestas sobre las negociaciones de lo que el sindicato ha preparado. Estas encuestas solicitan a que los afiliados listen sus prioridades respecto al nuevo convenio y los resultados de esas investigaciones pueden ayudar a guiar a la comisión negociadora. La actividad de diseminar y recoger las encuestas ofrece la oportunidad para que cada delegado hable con cada afiliado y así poder comenzar a reforzar la confianza y la moral de los afiliados.

Más importante que conseguir una simple lista de prioridades, estas encuestas señalan el comienzo de un evento importante y un cambio dramático en el ambiente laboral. Los delegados deben predicar lo siguiente: “Que no haya ya las acostumbradas negociaciones”, haciendo hincapié en la inminencia que los afiliados apoyen al nuevo contrato.

Mientras hable con sus compañeros de trabajo, enfatice que las negociaciones

no son como sentarse a ver un programa de televisión. Las negociaciones tienen que incluir a todos los miembros (incluso trabajadores no afiliados que trabajan en centros de trabajo sin afiliación gremial) y cada afiliado debe estar dispuesto a colaborar con su tiempo y energía mientras las negociaciones se lleven a cabo.

Cuando comienzan las negociaciones, una función importante del delegado es distribuir información, de una manera eficiente y rápida, sobre las conversaciones que se están realizando y también sobre lo que ocurre fuera del lugar de trabajo.

¿Hubo Limitaciones de Información durante las Conversaciones?

Una de las principales decisiones estratégicas que un local debe hacer es elegir el método para realizar las negociaciones. A menudo, la gerencia del empleador “sugerirá” que se limite la información como parte de las reglas básicas de negociación, bajo el pretexto de que será más fácil resolver los problemas de contención cuanto menos personas participen en las negociaciones. Si bien todos los sindicatos y las negociaciones son únicas, si se limita información podría tener sentido en casos especiales, pero existen pruebas que cuanto más afiliados estén enterados de las negociaciones, más fuerte y exitoso será el gremio.

En primer lugar, cuanto más afiliados sepan y participen en las negociaciones, mayores ventajas tendrá el gremio. Cuanto mejor informados estén los afiliados se tendrá una membresía más fuerte. Esto es un factor que el empleador lo reconoce claramente cuando trata de esconder información.

Habrán muchos desacuerdos entre los miembros sobre las prioridades de la negociación, las estrategias, los detalles sobre el convenio (o las huelgas), pero estas disputas resultan siendo ventajosas para un sindicato local, siempre y cuando todos los afiliados continúen esperanzados en lograr un convenio excepcional y un gremio más fuerte.

En segundo lugar, es sabido que el empleador tratará de filtrar “información” para desacreditar al sindicato y para interrumpir el proceso de la negociación. Si el sindicato no tiene una mejor red entre los representantes sindicales, la versión del empleador sobre las negociaciones

prevalecerá. Este flujo distorsionado de “información” puede socavar la credibilidad de los negociadores sindicales y propagar la discordia entre los afiliados gremiales. Los delegados que están bien informados sobre los problemas y la estrategia proporcionan la mejor forma de contraatacar, apoyando inestimablemente a la comisión negociadora haciendo hincapié en las prioridades y resolviendo los desacuerdos.

Se deben establecer métodos sofisticados para distribuir información. No es suficiente que solo se repartan volantes, sobre todo en los lugares de trabajo con muchos cambios o divisiones. Los delegados pueden elaborar listas de correo electrónico, o tomar los números de teléfonos celulares, o incluso el uso de mensajería instantánea. El lugar de trabajo puede crear un sitio web con un blog para recibir los comentarios de los afiliados.

Técnicas para Demostrar Apoyo

El hecho de difundir información es solo el principio para organizar a los afiliados para que presten su apoyo y dar visibilidad a las posiciones del gremio. Hay tácticas muy fáciles para apoyar las actividades del gremio: usar botones o insignias con mensajes, firmar peticiones y realizar reuniones a la hora del almuerzo. Esas actividades sirven para demostrarle al jefe: “nosotros somos más que ustedes”. Se necesita que cada miembro adquiera conciencia sobre la importancia del gremio y apoye las negociaciones en la comunidad, o en los otros centros de trabajo del empleador. Unos pocos delegados y funcionarios gremiales no pueden cubrir simplemente todas las áreas. Para expandir la actividad gremial se necesita que cada delegado en cada departamento reparta botones de adhesión o haga firmar peticiones.

Si las negociaciones se intensifican, los delegados deben, al mismo tiempo, intensificar la participación de los afiliados. Las marchas de protesta, reuniones especiales o la distribución de folletos requieren un sacrificio de tiempo y energía de parte de los afiliados de modo que los

delegados tendrán que seguir presionando a los afiliados que son renuentes o temerosos. Los delegados deben seguir insistiendo que las negociaciones requieren el total compromiso de todos los afiliados. Los empleadores siempre miden la participación de los afiliados como una señal de la fuerza sindical. Por ello, los delegados se empeñan en la participación ya que sólo así se ayuda a las negociaciones.

Si todo va bien, entonces la última responsabilidad del delegado—al menos, para estas negociaciones—es planear la fiesta de la victoria.

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

Una función importante es distribuir información de una manera adecuada

Delegados que Actúan como “Testigos Weingarten”

Cualquier delegado sabe que cuando se llama a los trabajadores a una reunión con su jefe, en el caso que tal reunión se vinculara a la aplicación de medidas disciplinarias, esos trabajadores deberían pedir que un delegado gremial esté presente: Los trabajadores tienen ese derecho en virtud de los derechos Weingarten. Pero existe una buena razón para que un delegado gremial esté presente aun cuando el trabajador sepa positivamente que no ha hecho nada malo, y eso es algo que mejor podría describirse como establecer una relación con sus compañeros de trabajo, y aun con el jefe.

En otras palabras, los derechos Weingarten son útiles como una medida de prevención para el sindicato, los trabajadores, e incluso el empleador. Tenga en cuenta el siguiente escenario.

No es Suficiente Ser “Inocente”

Jim es un electricista y un veterano gremialista que trabaja como empleado de una universidad local; es muy hábil en su oficio y nunca ha tenido problemas, aunque es terco y un poco ingenuo. Cuando un lunes por la tarde a Jim se le acerca su gerente para pedirle que se presente a su oficina para una entrevista de investigación, Jim no busca a su delegado gremial. Jim sabe que no ha hecho nada malo y que considerando su historial de trabajo intachable y su larga experiencia laboral son suficientes para que su gerente se dé cuenta de que, como empleado, su conducta es irreprochable.

Por eso Jim se presenta solo a la reunión en la oficina del gerente. Su jefe le pregunta sobre la reciente desaparición de algunos equipos eléctricos, ocurrida durante el fin de semana. Jim declara donde estuvo durante esos días y 20 minutos más tarde sale de la reunión.

La investigación continúa y al día siguiente Jim queda consternado al enterarse que dos de sus compañeros de trabajo fueron acusados de la desaparición de los equipos y se les suspendió por un mes sin goce de

suelo. Cada uno de ellos presenta una demanda formal.

Pasada la suspensión los compañeros regresan a trabajar y se enteran que Jim estaba solo durante la entrevista con el gerente, sin la presencia de un representante legal. “No puede haber una sola razón por la que Jim no quisiera tener un delegado durante la entrevista”—supusieron— “¡Seguramente debe haber dicho que fuimos nosotros!” No pasa mucho tiempo cuando se oye que en el campus todos los obreros hablan de que el soplón fue Jim, a quien no se le debe confiar nada.

Consecuencias No Deseadas

No importaba que la conversación de Jim con el gerente hubiera sido inofensiva: Sus compañeros de trabajo estaban convencidos de que Jim tuvo la culpa de que los culparan de mala conducta y los suspendieran. Durante muchos meses, Jim fue rechazado por sus compañeros de trabajo por su traición. Independientemente si ellos fueron o no culpables Jim había violado un código no escrito. Si Jim hubiese dejado de lado su carácter terco y hubiese solicitado la presencia de un delegado durante esa investigación no se le habría culpado de mala conducta puesto que el delegado como testigo hubiera podido verificar lo ocurrido en esa reunión.

Un buen delegado gremial debe asegurarse de que los trabajadores que representan saben invocar siempre sus derechos Weingarten, incluso si no han hecho nada malo, porque si no lo hacen no existe quien atestigüe lo que se dijo. De la misma manera, como en el caso de Jim, tener un testigo sirve para verificar lo que *no*

se dijo en la reunión. Esta historia también destaca otro hecho importante: Los afiliados deben insistir en tener representación gremial no solo por sus propios intereses, sino también por los intereses de sus compañeros de trabajo.

Ofrezca Ayuda para que sus Afiliados Entiendan

Muchos empleadores pueden adoptar una actitud desagradable cuando un trabajador invoca los derechos Weingarten. Esa reacción de los empleadores se debe a que corresponde al trabajador solicitar la representación, como si el ejercicio de ese derecho fuera una admisión de culpabilidad. Corresponde al representante gremial asegurarse de que todos los afiliados de la unidad de negociación sepan la importancia de tener un representante durante una entrevista de investigación, incluso si, como Jim, no han hecho nada malo y creen que pueden arreglárselas solos.

En algunos casos, el delegado podría tener una conversación con los gerentes de su área y solicitarles que informen a sus empleados acerca de su derecho a estar representados cuando se realiza una reunión de investigación. Tener un tercero en estas reuniones protege al trabajador y al gerente, que podría ser acusado de hacer comentarios inapropiados o enardecidos.

Cuando todas las partes en el lugar de trabajo se comprometen a realizar una práctica general para instar a los empleados a ejercer sus derechos Weingarten, se pueden evitar costosos litigios derivados de presuntas

Lea en Voz Alta si Enfrenta una Posible Medida Disciplinaria

“Si esta entrevista a la que se me ha solicitado participar pudiera resultar de alguna manera en que sea disciplinado, despedido, o afecte mis condiciones de trabajo, pido respetuosamente que mi representante oficial, delegado sindical u otro oficial esté presente. A menos que tenga mi representante gremial, elijo respetuosamente no participar en esta discusión.”

(Este es mi derecho conforme a la decisión de la Corte Suprema de Justicia. Este derecho se lo conoce como Weingarten)

violaciones a los derechos Weingarten y hasta mejorar las relaciones entre la gerencia, los trabajadores y el sindicato. Esta es una gran recompensa por el simple hecho alentador que, al comenzar esa reunión, un representante sindical esté presente durante una entrevista de investigación con la gerencia del empleador.

—Mark Torres. El escritor es un abogado especializado en derecho laboral y ha sido delegado sindical en Teamsters.

**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,

Todos hemos escuchado el viejo adagio: "las elecciones importan". Si alguna vez ha tenido dudas al respecto, piense en el resultado de las elecciones de mitad de mandato celebradas en Estados Unidos. Las fuerzas antisindicales se apoderaron del Senado, aumentaron su mayoría en la Cámara de Representantes y lograron controlar un número aún mayor de legislatura y gobernaciones estatales. En poco tiempo se ha observado una avalancha de proyectos de legislación respaldados por las empresas, incluidos aquellos que propugnan la prohibición de la sindicalización obligatoria para acceder a un puesto determinado de trabajo.

En Canadá, nuestros afiliados han soportado casi diez años de gobierno del partido conservador, con ataques a las familias de trabajadores y a los trabajadores sindicalizados similares a los existentes en Estados Unidos.

En ambos países los políticos apoyados por las empresas atacan a los sindicatos, a los derechos civiles y a todo otro grupo que defienda a las familias de trabajadores. En Estados Unidos miles de personas se reunieron en Selma, Alabama, para conmemorar el quincuagésimo aniversario del Domingo Sangriento y la ulterior promulgación de la Ley del Derecho de Voto, al tiempo que varios estados sancionaban proyectos de ley de supresión de los derechos de votación, que son nada más ni nada menos que versiones modernas de las llamadas "leyes de Jim Crow" (legislación con normas de segregación).

No obstante, no nos encontramos en una situación de parálisis. En Canadá los socios de la IAM se están movilizándolo en el marco de las elecciones federales de octubre de 2015 para reemplazar al gobierno antisindical de Stephen Harper. En Estados Unidos los afiliados de nuestro sindicato expresaron su fuerza en marzo en el contexto del "día del lobby sindical" para dar información a los senadores y representantes sobre los peligros de la autorización de la "vía rápida" y la presión existente para la celebración del Acuerdo Comercial de Asociación Transpacífico, similar al TLCAN.

En West Virginia, Nuevo México, New Hampshire, Maine, Montana y Kentucky los socios de la IAM colaboraron para detener la sanción de las leyes que prohíben la sindicalización obligatoria, aunque la lucha recién comienza. Quienes representan a los poderosos intereses de las empresas coordinan una campaña sólidamente financiada para la sanción de leyes locales que generen presión en pos de la promulgación de una ley nacional que prohíba la sindicalización obligatoria que destruiría a los sindicatos y a las familias de trabajadores de Estados Unidos.

Si bien el año 2015 nos impone varios desafíos, si tenemos presente el espíritu y el activismo del movimiento de derechos civiles lograremos superar con éxito vicisitudes aparentemente insuperables, además de mejorar la calidad de vida de las familias de trabajadores de América del Norte y de todo el mundo.

Un saludo solidario,

R. Thomas Buffenbarger
Presidente International

