

EDUCADOR DE LA

TAMI

Lo mas reciente para los Representantes de Area

Volumen 13, No. 3

El Dolor Crónico: Una Discapacidad Invisible



El Dolor Crónico: Una Discapacidad Invisible

Un delegado que trata de ayudar a un trabajador que tiene un dolor crónico encontrará dificultades para que el problema encuadre en un reclamo, acción legal, o algún otro tipo de demanda formal. En cambio, los ajustes que se hagan posiblemente sean acomodados relacionados con la ergonomía y con cambios en las reglas de trabajo.

A diferencia de una amputación o de un problema de movilidad, el dolor es una discapacidad invisible. Los médicos coinciden en que lo que es un dolor intenso para una persona, puede ser solamente un dolor menor para otra persona y viceversa. Eso no quiere decir que el dolor no sea real. El dolor en sí, independiente de los efectos de la medicación, puede afectar a la actitud y la agudeza mental de un trabajador y hasta puede cambiar mucho la personalidad de quien lo sufre. Puede afectar la asistencia al trabajo, su concentración y su capacidad de trabajar en equipo, lo que puede conducir a medidas de disciplina.

El dolor se asocia a menudo con personas que hacen trabajos físicos, como las que operan maquinarias pesadas, conducen un autobús, o trabajan en líneas de montaje. Pero el dolor también afecta a los empleados que trabajan en escritorios, ya sea usando computadoras, o escriben o hablan para ganarse la vida. Se puede presentar un serio desafío para los empleados de quienes se espera que actúen con calma y sean amables cuando trabajan de cara al público, al igual que los asistentes de vuelo, empleados de negocios minoristas y los trabajadores de la salud.

Además, aun cuando una persona puede aparentar estar en forma y ser saludable, esa persona podría tener una discapacidad. Por definición, el dolor es lo opuesto a sentirse sano. El dolor puede potencialmente ser progresivo, y ser un signo de una enfermedad. Se debe actuar rápidamente para evitar que el dolor se agrave.

No Existen Buenas Opciones Disponibles

Supongamos que al delegado se le acerca un afiliado un poco avergonzado después de haber faltado al trabajo debido a una enfermedad, una cirugía o una lesión. La rehabilitación prescrita por su médico

incluye medicamentos para el dolor, pero no está claro cuánto tiempo el dolor puede durar. Sin embargo, el medicamento para el dolor le hace sentirse soñoliento y menos alerta. Para hacer frente a este problema, el trabajador ha dejado de tomar la medicación para el dolor. Esto le hace sentir más eficiente, pero ahora se encuentra con dolor constante, nervioso y estresado. Ambas opciones son malas.

El trabajador se ha acercado a usted, no al jefe, para solicitarle ayuda. El trabajador está asustado temiendo que no va a ser capaz de hacer bien su trabajo o que pudiera herir a alguien en un accidente. Y está tan asustado que teme que el jefe se entere de la situación y lo despidan.

Al igual que con las discapacidades visibles, el delegado necesita conseguir que se acomode al trabajador. Haga modificaciones en el trabajo del empleado, sin cambiar al trabajador. El objetivo del delegado gremial es luchar para que los gastos de acomodo corran por cuenta del empleador. Esos gastos no los debe asumir el empleado ni sus compañeros, aunque se espera que los compañeros se hagan cargo de una parte del trabajo que el empleado enfermo hace para aligerarle sus funciones.

Negocie con el Empleador

Tanto el delegado como el trabajador discapacitado deben tener en cuenta que no deben dar voluntariamente información a la gerencia del empleador si la gerencia no lo requiere. Sólo se debe informar lo que realmente sea necesario para solucionar el problema.

Se debe actuar sólo en base a la información de un médico que el afiliado elija, no por un médico elegido por el empleador. Si el dolor se relaciona con el trabajo, el delegado debe informarle al trabajador que los gastos van a ser cubiertos por compensación laboral, no por su seguro personal.

Asegúrese de informarle al empleador de que la empresa tiene una inversión en este trabajo que se perderá permanentemente si ese empleado debe dejar su puesto. Con suerte, el acomodo será temporal porque el dolor va a desaparecer. Si se logra mejorar el dolor se puede reducir la necesidad de medicamentos y acomodados



Proponga una solución. Siendo que el dolor se produce en forma acumulativa, trate de darle al trabajador períodos de descanso más frecuentes, quizá permitiendo 20 minutos para que el dolor no se agudice. Permita que el trabajador mantenga una bolsa de hielo en el congelador de la nevera de la sala de descanso, y dele un lugar para que haga ejercicios de estiramiento. No sea estricto en exigir las reglas de asistencia al trabajo para que el empleado pueda ir y venir sin inconvenientes. Trate de hacer esto sin establecer precedentes, sino tan sólo si fuese necesario hacerlo.

Estudie bien el trabajo que desempeña el empleado para ver si puede ser rediseñado. En Estados Unidos, las disposiciones de la Ley para los Estadounidenses con Discapacidades pueden entrar en juego, mientras que en Canadá la ley sobre Derechos Humanos estipula la “obligación de acomodar” a los empleados con discapacitaciones o se puede aplicar la ley provincial. ¿Cuáles son las funciones básicas del trabajo del empleado en cuestión? ¿Se pueden recortar algunos aspectos del trabajo? Usted podría incluso sugerir un cambio temporal para un trabajo diferente.

Haga Arreglos Alrededor del Dolor

Millones de personas van a trabajar todos los días con dolor. Si esto no se ha planteado en su lugar de trabajo, es porque alguien no lo ha presentado. Pero dado que el dolor es invisible, el delegado no puede realmente hacer arreglos para la persona que sufre una discapacidad, a menos que el mismo trabajador le permita que su condición de salud se haga pública. Si el trabajador está dispuesto, haga los arreglos necesarios para su acomodo pero existe la posibilidad de que muchos trabajadores oculten su propio dolor.

Mañana todos podríamos tener este problema.

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

Guía para los Delegados: El Derecho a Trabajar

Como representante sindical, usted es la persona a la que los afiliados se acercarán cuando tengan preguntas relacionadas al gremio. Cada vez más los medios de comunicación y los legisladores están utilizando el término “Derecho a Trabajar” (Right To Work o RTW, por sus siglas en inglés). Por ello es una buena idea entender lo que este término significa, y por qué representa una amenaza para los trabajadores y el movimiento obrero.

¿Qué son las Leyes sobre el “Derecho a Trabajar”?

Las leyes sobre “El Derecho a Trabajar” prohíben a que los sindicatos exijan el pago de cuotas o tarifas de servicios de todos los empleados cubiertos por el convenio laboral y sus beneficios. Al hacer voluntario el pago de las cuotas, las leyes sobre “el derecho a trabajar” pueden socavar la afiliación y los recursos de los gremios. Esas leyes están diseñadas para dificultar más la labor de los sindicatos para representen eficazmente a los trabajadores.

¿Cuándo se Promulgaron estas Leyes?

Ley Federal. En los Estados Unidos, la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act) desde 1947, ha permitido que en los Estados Unidos se promulguen leyes sobre el “derecho a trabajar”. Los sindicatos se establecieron firmemente en el Noreste, los Grandes Lagos del Medio Oeste y la Costa Oeste durante los años 1930 y 1940. La Ley Nacional de Relaciones Laborales se aprobó en 1947 para desalentar la sindicalización en el resto de los Estados Unidos. Canadá no tiene una ley de esta índole, pero existe la preocupación sobre algunas tendencias antisindicalistas que promuevan leyes que regulen el derecho a trabajar.

¿Son Comunes estas Leyes?

Estas leyes son demasiado comunes y la lista de estados con leyes sobre el “derecho a trabajar” sigue creciendo. La actual campaña tiene como meta difundir las leyes en todos los Estados Unidos y en las regiones que antes fueron bastiones del sindicalismo. Ahora en 25 estados se han promulgado leyes sobre el “derecho a trabajar”. Recientemente a esa lista se agregaron los estados de Wisconsin (2015), Michigan (2012) e Indiana (2011), y en otros estados se está tratando de promulgarlas.

¿Afectan estas Leyes a los Sindicatos Privados y a los del Sector Público?

Sí pueden afectar. Una legislación estatal puede, por ejemplo, promulgar una ley sobre

el “derecho a trabajar” para el sector privado y otra para el sector público. Eso fue lo que ocurrió en Michigan en 2012.

¿Otorgan estas Leyes el “Derecho a Trabajar”?

No. Estas leyes no tienen nada que ver con el derecho de cualquier persona a conseguir un puesto de trabajo, y los trabajadores no fueron los que hicieron campañas para que se aprobaran estas leyes. La campaña sobre esta ley está manejada por fuerzas de la gente súper rica. El American Legislative Exchange Council (ALEC, por sus siglas en inglés), financiado por los multimillonarios hermanos Koch, es un grupo de presión que escribe leyes modelo sobre el “Derecho a Trabajar” y agresivamente las empuja hacia las legislaturas de los estados de todo el país. También se está tratando de promulgar este tipo de leyes a nivel local, como en Illinois, donde el gobernador está promoviendo el concepto de “zonas de empoderamiento” donde los votantes podrán *eliminar* el poder de los trabajadores al hacer voluntaria su afiliación gremial.

¿Qué Significa la Afiliación Gremial para la Ley RTW?

Esta ley significa que los empleados en la unidad de negociación deben optar por ser afiliados gremiales que tienen que pagar cuotas de afiliación. Por lo tanto los gremios se convierten en organizaciones donde “todos los trabajadores se deben afiliarse voluntariamente”. Con frecuencia los empleadores tratan de disuadir a los afiliados para que se desafilien y desalientan a los empleados nuevos a que se afilien.

¿Se Excluyen del Convenio a los Trabajadores que no Pagan Cuotas?

No. Esto es lo que hace la ley del Derecho a Trabajar y que es tan injusto. Los gremios todavía están obligados legalmente a representar a todos los empleados de la unidad de negociación, independientemente de que paguen o no sus cuotas: esto se llama el deber de justa representación. De este modo, la gente puede obtener los beneficios de un convenio laboral sin tener el apoyo del sindicato. En otras palabras, consiguen algo en forma gratuita.

¿Cómo Puede el Gremio Hacer su Trabajo?

La idea es hacer que los sindicatos sean menos eficaces—tanto en su trabajo como en la política—a través de la deserción de

los afiliados perdiendo ingresos y cuotas. Las leyes sobre el “derecho a trabajar” intentan destruir económicamente al gremio y obligarlo a desviar sus recursos. Por ejemplo, imagine que el 20 por ciento o el 30 por ciento de sus compañeros de trabajo se desafilian del gremio. La capacidad del gremio para actuar como una fuerza unificada se vería seriamente socavada, y los empleadores aplicarían la táctica de dividir y vencer para debilitar la solidaridad sindical.

¿Qué Significa la Ley para los Delegados Gremiales?

No hay ninguna duda: las leyes del “derecho a trabajar” dificultan la tarea del representante sindical. Si usted trabaja en un estado donde existen esas leyes, usted tiene la responsabilidad extra de educar a los afiliados sobre por qué deben pagar voluntariamente cuotas. Si trabaja en un estado donde no hay leyes de esta índole, usted tiene que asegurarse de que sus afiliados sepan lo que la ley sobre “el derecho a trabajar” realmente significa.

El gran desafío es que muchos afiliados se sienten desconectados del gremio. Pueden ver al gremio como una especie de agencia de seguros, donde los afiliados son consumidores pasivos de servicios sindicales: el pago de las cuotas que pagan serían como primas de seguro y la presentación de demandas como si fuesen reclamos a un seguro.

Los delegados pueden promover la participación de los afiliados reflexionando y actuando sobre las siguientes preguntas:

- ¿Qué esperan los afiliados de los delegados gremiales y del personal del gremio?
- ¿Qué espera el sindicato de sus afiliados?
- ¿Quién está haciendo el trabajo? ¿Son algunas personas las que cargan con “todos los ladrillos”?
- ¿Existe un programa eficaz de orientación para los afiliados nuevos?
- ¿Se ha realizado un “inventario” sobre las habilidades de los afiliados, sus intereses y experiencias?
- ¿Son los eventos sociales los que fomentan un sentido de comunidad?
- ¿Existe una red de comunicaciones eficaz que llegue a cada afiliado?

Cuando los afiliados experimentan la acción de grupo y la oportunidad de hacer una contribución al grupo, ya no son consumidores pasivos. Cuando se explican, se entienden y apoyan las metas, todo el mundo juega un papel y todos se sienten responsables de la organización.

—Fred Kotler. El escritor, un organizador de larga data y educador en asuntos laborales; actualmente forma parte del personal de la Asociación de Enfermeras de Michigan.

Cómo Lidiar con los Enemigos

Si aún no se ha topado con este tipo de individuos, seguro que los va a encontrar: los afiliados gremiales parecen asumir que sus buenos salarios y beneficios sindicales provienen de la generosidad de su empleador y no de la solidaridad sindical y la negociación colectiva. Estas personas se quejan de las cuotas sindicales, creen que todos los sindicatos son corruptos, o critican duramente el apoyo del gremio a los candidatos políticos.

Son el tipo de personas a las que el representante gremial debería ignorar por completo, pero usted como delegado del gremio no puede hacerlo.

Los afiliados que odian al gremio son un dolor de cabeza, pero de todos modos el delegado les debe prestar atención porque ese dolor puede ser un síntoma de algo más serio. Los afiliados que son hostiles hacia los sindicatos pueden ser fuentes de información errónea y su actitud puede convertirse en una infección que afecte otros afiliados. Cuando el empleador se entera de la actitud negativa de esos afiliados, trata de utilizar su influencia para debilitar al sindicato en la mesa de negociaciones.

Identifique la Causa

El primer paso para lidiar con los afiliados que están en contra del gremio es descubrir la fuente de su antipatía. Cuando hacen declaraciones negativas, trate de iniciar con ellos una conversación amistosa. ¿Crecieron en un hogar antisindical, o tuvieron una mala experiencia que originó sus puntos de vista sobre todos los sindicatos? ¿Tuvieron una mala experiencia con su sindicato?

Si un compañero de trabajo siente que su sindicato no le trató bien, por supuesto, que si está a su alcance como delegado debe tratar de enderezar la situación. En muchos casos, el problema se generó por un malentendido. Por ejemplo, un afiliado nuevo con poca experiencia sindical puede tener una idea equivocada sobre el proceso de la demanda, o no entender cómo funciona el arbitraje. Esa persona puede sentir que el delegado ha favorecido a otro trabajador cuando presentó su demanda, pero lo que no entiende es que los demandas no son simplemente reclamos de los trabajadores sino un medio para hacer cumplir el convenio que se negoció con su empleador. Si el sentimiento antisindical es el resultado de este tipo de malentendido, significa que se debe solucionar una brecha en la educación que reciben los afiliados nuevos.

El delegado debe cerciorarse que en la orientación que se da a los afiliados nuevos se ofrezca información lo más exhaustiva posible, y alentar a que los afiliados participen en todos los programas que el sindicato ofrece sobre educación laboral. En primer lugar para evitar que ocurran malentendidos, el delegado debe conocer su convenio y educar a sus miembros sobre lo que el convenio estipula.

Manténgase Concentrado

Las cosas pueden tornarse muy mal cuando la política electoral es la fuente del problema. Algunas personas están muy aferradas a sus puntos de vista personales sobre determinadas cuestiones culturales al tal punto que votan sistemáticamente en contra de sus propios intereses económicos-y pueden influir para que otros hagan lo mismo. Su mejor opción es apegarse a los problemas económicos para explicar por qué los candidatos que su sindicato apoya son los mejores para el bienestar de todas las familias de los trabajadores.

Una forma de mantenerse calmado frente a los afiliados que están en contra del gremio es tener respuestas listas a sus argumentos para defender a los sindicatos. Haga una lista sobre las ventajas de su gremio en comparación con lo que se les ofrece a los trabajadores no sindicalizados de su misma industria, y esté lo suficientemente familiarizado con esa lista para poder citar

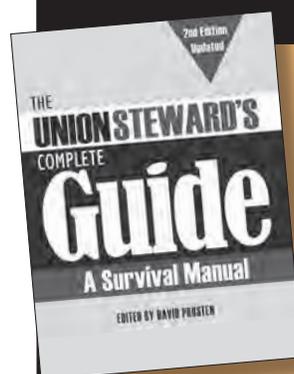
los hechos que respalden su posición. Sin dudas, en la página web de su sindicato, hay una lista de este tipo, que usted debe bajar y tenerla a mano. También de Internet puede bajar “*The Union Difference*”, una lista con información general que aparece en la página web de la AFL-CIO, aflcio.org.

Mantenga una Actitud Positiva

Es fácil perder la calma en la interacción con los miembros que les encanta oponerse al gremio y más aún cuando ellos se acercan al gremio en busca de ayuda. Cuando uno de estos individuos se le acerca para pedirle que le ayude para presentar una demanda, usted puede sentirse tentado a decirle que vaya a pedirle ayuda al empleador ya que parece confiar mucho en él. Pero usted, como delegado, tiene la obligación de ejercer la representación justa (Duty of Fair Representation o DFR, por sus siglas en inglés). Esa obligación se aplica a todos los trabajadores de su unidad de negociación, incluyendo a los individuos que tienen una actitud negativa hacia el gremio, y es probable que la mayoría de esos individuos traten de abofetear al gremio por fracasar en la capacidad de representarlos. Igual de importante es cuando los afiliados que odian al gremio se le acercan para que los ayude, pero aproveche de esta gran oportunidad para mostrarles lo importante que es para ellos tener la protección del gremio. En estas circunstancias su comportamiento y actitud podrían ser suficientes para que un afiliado cambie su opinión respecto al gremio, así que trate de mostrar su buen carácter y ser lo más imparcial posible para presentar esa demanda como lo haría para cualquiera de sus afiliados más leales.

—Joan Collins Lambert. La escritora es una periodista y activista de larga data en asuntos laborales.

The Union Steward's Complete Guide — With 2013 Updates!



From the publishers of Steward Update newsletter

75,000 copies sold!

- 397 pages, fully illustrated
- 11 chapters, 16-page index
- 100s of winning strategies and tactics
- Updates on health & safety, Web issues, and more

\$25.95 plus \$4 shipping. Make check or money order to **Cornell UCS — Union Communication Services**, 36 W. Main Street, Suite 440, Rochester, NY 14614

Credit card orders accepted at 800-321-2545, by e-mail and web: ucsbooks@unionist.com, or www.unionist.com

Inquire about
bulk discounts
for 10 or
more copies

¿Es una Demanda Legítima?

Uno de los problemas más comunes que enfrentan los delegados es también uno de los más básicos: decidir si la demanda es legítima o no.

Un menú sin alternativas o escaso, servido en la cafetería del empleador probablemente no podría ser causa de una demanda. Como tampoco lo sería la insistencia de un compañero de trabajo en mostrarle repetidas veces las fotos de su nuevo nieto.

Pero, ¿qué sucede con el precio de la comida en la cafetería de un empleador cuando no hay otro lugar para comer en muchas millas a la redonda? ¿Y qué pasa si el nuevo abuelo orgulloso es su supervisor e insiste en que mire las fotos cuando se supone que usted debe estar trabajando y, además, eso afecta su salario?.

Determinar lo que es o no es una demanda legítima puede ser complicado, pero es importante. Un delegado que presenta demandas que no lo son, rápidamente pierde su credibilidad ante sus compañeros de trabajo, la gerencia del empleador y el empleador mismo. Por otro lado un delegado que rechaza los reclamos aduciendo que no son legítimos cuando en realidad lo son, pronto se verá marginado.

¿Cómo se determina si existen causas legítimas para la tramitación de una demanda? Hay cinco formas básicas.

¿Se ha Violado el Convenio Laboral?

Lea el convenio laboral, (o el memorando de entendimiento o como se llame en su lugar de trabajo). Si bien el significado de una parte específica de lenguaje contractual puede ser discutido, por lo general, usted está en una muy buena posición para argumentar si una determinada sección o cláusula del convenio ha sido violada.

¿Se ha Violado una Práctica Anterior?

¿Lo que está ocurriendo es una violación de una práctica anterior que ha sentado un precedente? Incluso si hay una práctica que no figura en el convenio y la misma se ha estado realizando de la misma forma durante años, un cambio o una represión pueden ser también consideradas una violación, ya que se había sentado un precedente. Por ejemplo, si un empleador ha permitido siempre que los trabajadores lleguen tarde cuando hay mal tiempo y, de repente, empieza a detener a los trabajadores que llegan aun cinco minutos tarde cuando hay

una tormenta de nieve, en ese caso, tiene en sus manos un buen causal para iniciar una demanda por violación de una práctica anterior.

Si usted va a citar una práctica anterior como la razón de su reclamo, asegúrese de que la práctica ha existido durante un período sustancial de tiempo. Utilizando el ejemplo anterior, se podrá documentar el período de tiempo en que se permitió que los trabajadores llegasen más tarde a su trabajo debido a la inclemencia del tiempo, aunque no existiera una regla escrita al respecto.

¿Se han Violado las Reglas del Empleador?

¿Ha existido incumplimiento de las normas y el reglamento del empleador? La aplicación desigual de dichas normas puede ser causal de reclamos. Por ejemplo, se sorprende a un trabajador fumando en una zona donde está prohibido fumar. El empleado no puede ser despedido si otras personas rutinariamente hacen lo mismo y no han sido sancionadas. Si los supervisores no son sancionados por el empleador cuando toman descansos extra-largos, a pesar de que en el manual del empleado se prohíben los descansos prolongados, los trabajadores deberán ser tratados de la misma manera que los supervisores.

¿Se ha Violado la Ley?

Aun cuando en su convenio no se estipule nada sobre un tema específico, el delegado tiene el derecho de reclamar si el empleador hiciera algo ilegal.

Supongamos que en su convenio no se estipula nada sobre cuestiones de salud y seguridad, pero su jefe ordena realizar algo que es claramente peligroso. Usted no tiene que citar lo que establece el convenio para fundamentar su demanda; puede recurrir a legislaciones sobre salud y seguridad laboral ya sean nacionales, provinciales o federales.

¿Se han Violado los Derechos Básicos?

Por último, usted puede tener razones legítimas para presentar una demanda si se han violado los derechos básicos del trabajador. Por ejemplo, si ha existido un

caso de discriminación, es posible que tenga un fundamento para una demanda legítima.

La discriminación ocurre cuando bajo las mismas condiciones, se tratan a dos personas de manera diferente; esto ocurre cuando se perjudica a uno de ellos o se le da un trato desigual. Aunque los tipos más comunes de discriminación tienden a fundamentarse en la raza o el sexo, hay otras formas de discriminación que incluyen edad, apariencia física, personalidad y actividad sindical.

El delegado debe tener en cuenta que los cargos de discriminación pueden ser extremadamente difíciles de probar. Si usted puede fundamentar su demanda en lo establecido en el contrato, el caso será más fácil de llevar a cabo.

Cómo Ganar una Demanda "Legítima"

Ahora que hemos establecido las bases para hacer una demanda formal, avancemos un paso más. Supongamos que usted ha

revisado estas pautas y se ha dado cuenta de que no tiene motivos para presentar una demanda.

¿Significa eso que no se puede hacer nada? No necesariamente. Hay pocas demandas, "legítimas" o "ilegítimas", que no se pueden ganar de una manera u otra.

Sólo tiene que usar un poco de imaginación.

Si se tiene en cuenta el problema que mencionamos anteriormente: el menú poco variado o escaso servido en la cafetería de su empleador. Aunque este problema podría no ser considerado como motivo de una demanda en el sentido estricto del convenio, eso no significa que usted y sus compañeros de trabajo tengan que vivir con ese problema. En lugar de presentar una demanda, usted puede obtener un cambio involucrando a sus compañeros en un pequeño proyecto de educación. La manera de convencer al empleador de que se necesita hacer un cambio sería simplemente no comprar la comida de la cafetería. Planee que un día todo el mundo traiga su almuerzo, y que el gremio premie el sándwich más creativo. Al día siguiente podría encargarse una pizza y al tercer día traer en el carrito ambulante del gremio una enorme olla con chile. Las ventas de la cafetería caerían y el directorio del empleador lo notaría e indudablemente haría los cambios necesarios para revertir la situación.

En los lugares de trabajo existen pocas situaciones que los trabajadores no puedan cambiar si trabajan juntos por una causa común, ya sea una demanda "legítima" o no.

—David Prosten, Escritor y fundador – editor de "Steward Update". Se agradece la colaboración de James Wallihan de la Universidad de Indiana y del Servicio de Educación Laboral de la Universidad de Minnesota.

Existen pocas demandas que no se puedan ganar.

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 sindicales,

Durante la elaboración de la presente edición del Educador de la IAM nos encontrábamos librando la lucha para detener la facultad de aprobación de acuerdos comerciales por la vía rápida la cual, si se aprueba, facilitaría enormemente la promulgación del Acuerdo de Asociación Transpacífico (*Trans-Pacific Partnership Agreement* o TPP, por sus siglas en inglés).

Sus llamadas telefónicas, correos electrónicos y acciones de activismo aumentaron considerablemente la concienciación del público de los efectos lesivos que puede generar, hoy más que nunca, para nuestros empleos y comunidades, así como para la clase media norteamericana.

Ya sea que salgamos victoriosos o no en nuestra lucha en cuanto a esa cuestión, hemos hecho oír nuestras voces, lo cual es importante. Hay muchos otros temas que afectan a las familias de trabajadores en Estados Unidos y Canadá que nos impulsarán a recurrir al mismo espíritu de activismo y participación comunitaria.

En Estados Unidos los gobiernos estatales y locales están presionando para que se promulguen leyes que prohíben la sindicalización obligatoria (para poder acceder a determinado puesto de trabajo). Wisconsin es el vigésimoquinto estado que ha sancionado ese tipo de legislación terrible. Hacemos todo lo que está a nuestro alcance para evitar que esta tendencia se traslade a otros estados y para restringir los efectos de dichas leyes en los que las aplican.

Las familias de trabajadores de Canadá tienen la oportunidad de poner fin al gobierno del primer ministro Stephen Harper, que ha adoptado una postura firmemente antisindical. El Nuevo Partido Democrático, favorable a los sindicatos, está cobrando cada vez más popularidad y tiene una posibilidad concreta de salir victorioso en las elecciones federales de octubre de 2015.

Independientemente del desafío al que nos enfrentemos, el trabajo conjunto y las acciones emprendidas son lo que nos ha permitido y nos permitirá salir airosos.

Cuando colaboramos los unos con los otros para luchar contra la codicia de las empresas, para obtener un mejor convenio colectivo de trabajo, para asegurar condiciones laborales seguras, para fortalecer a nuestras comunidades o para lograr entornos de trabajo con más justicia estamos prestando ayuda a todos los trabajadores.

Deseo expresar mi agradecimiento por su labor y por seguir haciendo de la IAM uno de los sindicatos más fuertes y progresivos del mundo.

Un saludo solidario,

R. Thomas Buffenbarger

R. Thomas Buffenbarger
Presidente Internacional

