

EDUCADOR DE LA

TAMI

Lo mas reciente para los Representantes de Area

Volumen 13, No. 5

¿Hay Alguna Aplicación para Eso?



¿Hay Alguna Aplicación para Eso?

¿Se acuerda cuando los teléfonos eran sólo para hacer llamadas telefónicas, y no se los podía llevar a todas partes porque estaban colocados fijos en una pared? Si su respuesta es sí, puede que no esté al tanto de todo lo que puede hacer ahora con su teléfono inteligente ya que este tipo de teléfonos trae aplicaciones y no sabe cuál es la más adecuada.

Pareciera que existe una aplicación de teléfono inteligente para cada posible necesidad de los usuarios: observar aves, controlar el movimiento de la bolsa de valores, observar las estrellas, buscar playas de estacionamiento más cercana y, por supuesto que también, enterarse de las actividades sindicales.

Si su sindicato tiene su propia aplicación, es probable que ya lo sepa. ¿Pero, qué pasa si hubieran otras aplicaciones que podrían facilitarle su trabajo como delegado sindical?

El tiempo es clave para los delegados sindicales, y hay muchísimas aplicaciones en los teléfonos inteligentes que le ayudarán a trabajar mejor. Dado que cada persona tiene su propio sistema de organización es posible que encuentre la mejor aplicación para su trabajo. Para empezar a trabajar en ese proceso, comience por buscar: “Any.do”, “Remember the Milk” o “Evernote” —. Estas aplicaciones son las más populares, son gratis y vienen en dos versiones de iPhone y Android.

Pero las aplicaciones que pueden ser las más útiles para los activistas sindicales son las que están estrictamente relacionadas con los derechos de los trabajadores. A continuación, recomendamos cinco aplicaciones y sugerimos evitar una aplicación.

■ **Weingarten Rights eCard:** Es una excelente idea tener estas tarjetas sobre los derechos Weingarten debido a su fácil acceso. Esta aplicación se puede descargar por \$ 1.49 (solo disponible en Android). La aplicación se encuentra fácilmente pulsando sobre el icono de Weingarten. También existen otras maneras gratuitas de conseguir los derechos Weingarten en su teléfono inteligente, pero la descarga de la aplicación es un poco más complicada. Si recién ha empezado a operar

un teléfono inteligente, vale la pena que por \$1.49 compre la tarjeta electrónica sobre los Derechos Weingarten.

■ **National Labor Relations Board (NLRB)** tiene una aplicación gratuita que puede descargar a su teléfono inteligente (Android o iPhone) si busca el sitio web: nlrb.gov. Esta aplicación ofrece dos opciones: ponerse en contacto por teléfono con la oficina regional más cercana, y obtener un resumen con el párrafo de la ley en lo que respecta a los empleados, los empleadores y los sindicatos. También puede obtener esos datos si con su teléfono inteligente busca la página web de NLRB, agregando la oficina regional de la NLRB más cercana a la lista de contactos de su teléfono.

■ **The OSHA Heat Index for Outdoor Workers.** Esta aplicación “permite a que los trabajadores y supervisores calculen el índice de calor en su lugar de trabajo, y en base al índice de calor, muestra el nivel de riesgo para los trabajadores que trabajan al aire libre”, según la descripción que aparece en el sitio web de OSHA. “Luego con una simple pulsación, puede obtener recordatorios sobre las medidas de protección que se deben tomar en ese nivel de riesgo para proteger a los trabajadores que no se enfermen por estar expuestos al calor—

advertencias que le recuerden beber suficientes líquidos, programar períodos de descanso y saber qué hacer en casos de emergencia, ajustar las operaciones de trabajo, establecer gradualmente la carga de trabajo para los trabajadores nuevos, entrenar a los empleados sobre los signos y síntomas sobre enfermedades ocasionadas por altas temperaturas de calor, y monitorear cada signo y síntoma de enfermedades relacionadas con el calor”. La aplicación está disponible en inglés y español para iPhones y Androids en osha.gov.

■ **The Department of Labor Timesheet.** Esta aplicación ayuda a los trabajadores a guardar un récord independiente de las horas trabajadas y el dinero que le deben por su trabajo. También calcula el pago de horas extra sobre la base de una hora y media de la tarifa regular



cuando trabajan más de 40 horas a la semana. Sin embargo, esos cálculos no incluyen las propinas, comisiones, bonos, deducciones, pago por trabajo durante días festivos, fines de semana, turnos diferenciales o pago por días regulares de descanso. La aplicación solamente está disponible en el sitio dol.gov y es solo para iPhones.

■ **The Department of Labor Stats.** Esta aplicación ofrece las más recientes versiones sobre reclamos de seguros sobre desempleo, el índice de precios al consumidor, las tasas de desempleo, el índice de empleos, el promedio de ganancias por hora, el índice de precios al productor, el índice de costo del empleo, la productividad y los índices de los precios de importación y exportación en los Estados Unidos. Esta aplicación podría ser útil para usted y para los miembros de su comité de negociación. La aplicación está disponible en dol.gov/dol/apps/laborstats.htm, tanto para iPhone como Android.

■ **No recomendada: Grievance Tracker.** Esta es una aplicación con un nombre que suena atractivo, pero su uso no es recomendable para los miembros o funcionarios de los sindicatos. Esta aplicación la ofrece gratuitamente Meidh Corporation, una empresa que se auto-describe como una compañía que ayuda a los departamentos de recursos humanos “para la optimización de los activos de la corporación”. La aplicación requiere el envío de información sensible, tales como su nombre, gremio, dirección de correo electrónico, empleador y detalles sobre reclamos. (Es probable que tales exigencias no sean una buena idea).

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

Las aplicaciones que pueden ser más útiles para los activistas sindicales son las referentes a los derechos de los trabajadores.

Miembro Contra Miembro

En una obra de construcción, un trabajador—un afiliado gremial—cuelga una horca en el tráiler, lo suspenden y exige que el sindicato defienda su “libertad de expresión”. Una trabajadora—una afiliada gremial—que usualmente permitía que sus compañeros de trabajo coquetearan con ella, de improviso reporta a varios de ellos por acoso sexual. Dos compañeros de trabajo—miembros del sindicato—comienzan a discutir porque uno de ellos tiene una bandera de la confederación en su coche en el estacionamiento de la empresa: ambos quedan suspendidos. Un guardia de seguridad blanco—un afiliado gremial—es capturado en un video del lugar de trabajo golpeando brutalmente a un joven negro que es miembro de otro sindicato. Un afiliado nuevo comienza a trabajar en un departamento, donde usualmente la gente dice palabrotas, se queja ante la gerencia por el uso de lenguaje vulgar.

En estas situaciones, un delegado de primera línea tiene que hacer decisiones muy delicadas. Instintivamente, un delegado quiere defender a un miembro en contra de cualquier medida disciplinaria y proteger el convenio sindical. El reto ocurre cuando un reclamo o problema involucra conflictos entre los miembros, o implica una conducta que el delegado no debe condonar.

Cuando Comienzan los Problemas

¿Qué se puede hacer? Si un supervisor ha comprobado que se han cometido algunos de estos delitos, el gremio exigiría rápidamente que se disciplinara a los culpables. Un empleador, siempre preocupado que le demanden por problemas en el lugar de trabajo, podría estar listo a tomar medidas antes de que el sindicato se involucre.

Pero para el sindicato, los conflictos entre afiliados es mucho más complicado. Con frecuencia el delegado debe escoger una postura básica de defensa para resolver el problema: No deje que se despidan a nadie. Al menos si la conducta de un afiliado parece ser ofensiva y merece ser disciplinado, el delegado tiene la obligación de asegurarse de que todo lo que se alega está respaldado por pruebas y que toda la historia se ha evaluado.

Estas circunstancias son un gran ejemplo del viejo refrán: “más vale prevenir que curar”. En primer lugar, es importante aceptar que muchos de estos casos pueden deberse a que el proceso de afiliación sindical fue negligente al no reconocer

los cambios que ocurren en los lugares de trabajo.

Por ejemplo, en sitios de trabajo donde tradicionalmente se empleaban hombres blancos se han producido cambios dramáticos, y es mejor que esos empleados se adaptaran bien a tales cambios. Hoy en día es muy importante reconocer lo que se suele llamar la “capacitación de sensibilidad” de los afiliados. Los miembros deben entender que la diversidad no es sólo una realidad, sino algo positivo para que todos los empleados trabajen en armonía. Muchos sindicatos ofrecen ese entrenamiento.

No espere a que el jefe lo haga. La mayoría de los empleadores tienen consultores que tratan el tema de la diversidad, con el único propósito de evitar que el jefe sea demandado y no necesariamente para que los empleados trabajen en armonía. Es probable que sigan surgiendo problemas entre los afiliados y el jefe puede simplemente despedir a todos los que estuvieran involucrados.

Si bien esto puede ser una especie de “solución” para el empleador, deja al delegado frente a un verdadero desastre: grupos de trabajadores furiosos, cada uno de ellos exigiendo justicia y que el sindicato los defiendan.

Lo mejor es mantener estas situaciones lejos del jefe y del procedimiento de demanda. Trate de arreglar los problemas internamente.

Las Historias Van a Diferir

Las historias que cada parte le cuente probablemente serán muy distintas y allí es cuando la credibilidad se convierte en un problema. Su misión es investigar bien los hechos. Averigüe lo que realmente sucedió. Busque a su alrededor para encontrar testigos. Verifique si hay alguna documentación, preferentemente sin tener que recurrir al jefe. Involucrar al empleador, sería lo peor.

Si es posible averigüe lo que realmente está pasando. Busque la “historia de fondo” o el contexto que pueda explicar o al menos aclarar mejor la situación. ¿Hubo malos entendidos sobre lo que antes era común y tolerable?

En lugar de realizar una reunión de grupo, reúna esta información oyendo a cada individuo: es probable que al reunir a los miembros, ellos simplemente repitan diferentes acusaciones en lugar de calmarse para resolver la disputa.

Conviértase en una especie de mediador, tratando de satisfacer a todos los miembros—y que *todos conserven sus empleos*. Antes de que las posturas empeoren, trate de conseguir que los miembros lleguen a algún tipo de acuerdo, pero sin perdonar conductas inexcusables.

Todos deben entender que el sindicato representa ciertos principios: un trato justo e igualitario para todos los trabajadores. Si exigimos eso del jefe, los miembros del sindicato y el sindicato en su totalidad debe también demostrar que posee las mismas cualidades.

Un programa educativo que el gremio ofrezca es una especie de segunda oportunidad para muchos miembros. En el mejor de los casos, puede suceder que los miembros no se den cuenta de que algo es ofensivo para los demás y al educarlos se ampliaría su comprensión. Combine este enfoque proactivo con una severa advertencia de que ciertas acciones relacionadas con el lugar de trabajo son simplemente inaceptables, tanto por las políticas sindicales como por la ley. Si nosotros no defendemos ciertas cosas del jefe, no podemos permitir que nuestros miembros hagan algo parecido y pretendan tener una completa protección.

Y ¿le gustaría ser el delegado que manejara esta queja: una estrella del fútbol—el mariscal de campo que es un miembro del sindicato—consigue que el gerente a cargo del equipamiento desinfe algunas pelotas de fútbol para que su equipo le pueda ganar al equipo contrario del mismo sindicato?

Recuerde su Meta

Uno de sus objetivos siempre debe ser ayudar a que los miembros entiendan la importancia de continuar creando y fortaleciendo al gremio. Para ello, lo mejor es que los trabajadores formen un grupo. Después de todo, un sindicato es una organización colectiva, no sólo una colección de individuos.

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

La diversidad cultural no es sólo una realidad, pero también algo muy positivo.

Un Delegado Saturado de Trabajo

En un momento u otro, cada delegado siente como si tuviera que trabajar más de lo que cualquier otro ser humano puede manejar. Puede sentirse exhausto por tener que asistir a las reuniones para resolver reclamos, ayudar a preparar los casos para su posible arbitraje, distribuir la información de los líderes del sindicato, tratar de aumentar la participación en el comité de acción política del gremio, y atender las emergencias de sus afiliados y las llamadas telefónicas a cualquier hora del día y de la noche. Por todo esto, los delegados pueden sentirse agobiados, dejan de contestar el teléfono, se quejan mucho, y usualmente le hechan la culpa a los afiliados. En casos más extremos, pueden llegar a deprimirse y hasta renunciar.

La realidad es que un delegado no puede ser efectivamente responsable de un número infinito de afiliados. Cuando el delegado tiene demasiados afiliados que atender, corre el riesgo de ser controlado por cualquiera que grite más fuerte o por el último que se le cruza en su camino.

Forme un Comité

Considere la idea de llevar a cabo una estrategia diferente: Piense en su trabajo como si fuese un organizador, que delega y educa, en lugar de servir principalmente como un escribiente de reclamos, un abogado amateur y un secretario.

El resultado final es conseguir ayuda. Diferentes sindicatos operan de diferentes maneras. En muchos sindicatos, contando con la aprobación de sus funcionarios, la solución puede ser que se forme un comité. Los sindicatos pueden negociar que a los afiliados se les conceda “tiempo para trabajar para el gremio”. En ese caso durante ese tiempo los comités pueden celebrar reuniones y hacer tareas y los miembros que participan en el comité gozan de las mismas protecciones que se otorgan a quienes trabajan para el sindicato. No importa que al comité se le llame “comité departamental del gremio”, “comité de turno”, “grupo de estudio” o “comité de asistencia al delegado”. Cualquier denominación es aceptable. Lo importante es que el comité le permita que el delegado delegue muchas de sus tareas a otras personas, siempre que las tareas se cumplan con responsabilidad.

Ahora, la creación del comité se convierte en el trabajo principal del delegado en lugar de hacer todo solo.

Seleccionar los Miembros del Comité

¿Cómo hará el delegado para encontrar esta gente?

En primer lugar, ¿cuáles son los afiliados que aún están activos en el sindicato, tienen ellos un conocimiento general del convenio y sienten alguna lealtad hacia la organización?

En segundo lugar, ¿quiénes han ayudado al sindicato? Esas personas tal vez recibieron indemnización gracias a su intervención porque de lo contrario hubieran perdido su empleo. Muchos afiliados le responderán que ellos le habrían ayudado si usted les hubiera pedido que realizaran otro tipo de tarea o asumir un rol definido.

En tercer lugar, ¿quiénes son los que siempre se quejan? ¿Cuáles son los que le ocupan la mayor parte de su tiempo? Si usted los considera como un recurso en lugar de una carga, es posible que llegue a sorprenderse. Esta es su oportunidad para que dejen de criticar y que en lugar de criticar sea hora que se les reconozca su aporte. *Tenga en cuenta que muchos de lo que que se quejan ya han demostrado su capacidad de quejarse y han logrado que se les escuchen. Ahora es el momento de aprender a solucionar problemas de manera eficaz.*

Calificaciones

La calificación más importante no es el conocimiento, sino el coraje. El conocimiento se puede aprender. Se necesita coraje para defender lo que es correcto y el coraje funciona mejor cuando se combina con la persistencia, el buen juicio y la fiabilidad.

Asignación de Tareas del Comité

El trabajo de las personas que conformen el comité puede ser estructurado de diferentes maneras:

- Divida la lista según la ubicación o turnos de los afiliados y dé a cada miembro del comité o asistente del delegado un grupo manejable para supervisar.
- Haga un mapa del-lugar de trabajo para ver quién tiene acceso a quién.
- Organice el grupo por idiomas, si donde usted trabaja hay personas que hablan diferentes idiomas.



- Haga una lista sobre temas que requiera algo de investigación cuando se emiten nuevas regulaciones: por ejemplo, salud y seguridad, trato desigual o discriminación.
- Divida al grupo según las especializaciones: política, acción comunitaria y solidaridad laboral.

Los acontecimientos de la vida de las personas—desde los cumpleaños y los duelos hasta ayudar a alguien para que entre en un Programa de Asistencia al Empleado—pueden servir de oportunidades para la participación de los miembros del comité. Tenga cuidado de no tener demasiadas especializaciones ya que las tareas pequeñas pueden resultar aburridas, y la gente que las hace se puede volver territorial. Tenga cuidado de hacer suposiciones respecto a quienes pueden tener problemas para trabajar juntos por motivos de raza o género.

Para mantener el flujo del aprendizaje dentro del grupo, los miembros se deben reunir con regularidad y tener tareas concretas o temas para discutir.

Formar Nuevos Líderes

Bajo esta estrategia, su objetivo no es servir al azar a un miembro que llega a pedirle ayuda con un problema, sino formar líderes y nuevos delegados. Tal vez alguien “formado” cuando usted comenzó a trabajar como delegado. ¿Se acuerda cómo era usted antes? ¿Era un activista natural, o fue alguien a quien le salvaron el puesto? O lo que usualmente sucede: ¿era un afiliado que siempre se quejaba y que el delegado tuvo que darle un codazo para que cambiase su actitud?

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

El Arte de Persuadir

Los delegados pasan mucho tiempo tratando de persuadir a los demás. Ya se trate de convencer a la gerencia del empleador para que resuelva un reclamo, motivar a los afiliados para conseguir que trabajen como voluntarios o reclutarlos para una campaña o alguna otra tarea. Esto significa que la persuasión es una habilidad muy valiosa.

La gente que trabaja en publicidad, los académicos y otros individuos han estudiado cómo conseguir que la gente compre cosas, vote por alguien, done dinero o apoye una causa. Hace décadas el Profesor Hugh Rank escribió sobre este tema, identificando un esquema que podría ser útil para los delegados gremiales que están tratando de convencer a que la gente vea las cosas de una determinada manera. El esquema que Rank utilizó es simple y se compone de cuatro partes:

- Intensificar los aspectos fuertes de su posición
- Intensificar los puntos débiles de la oposición
- Minimizar los puntos débiles de su posición
- Minimizar los puntos fuertes de la oposición

Intensificar los Puntos

Hay tres técnicas que han demostrado ser eficaces para intensificar sus puntos fuertes o los puntos débiles de la oposición:

Repetición

Escuchar y ver algo varias veces, ayuda a que la gente lo recuerde y logra convencer a que las personas lo acepten como algo verdadero.

Si la repetición se utiliza de manera responsable, la repetición ayuda a los que oyen el mensaje a entender su importancia y reducir las posibilidades de que lo ignoren. Por ejemplo, en una reunión sobre una demanda es posible que el delegado desee repetir una afirmación clave tal como la siguiente: “Su argumento no cambia el hecho de que el contrato diga claramente que no se puede hacer eso”. Siga haciendo hincapié sobre lo que dice el contrato, incluso si usted suena como un disco rayado.

Evidentemente que la repetición también se puede utilizar de manera irresponsable. A veces la gente que está en el poder convence a los ciudadanos a que crean cosas odiosas por medio de la repetición de una mentira. Conceptos falsos que oímos a diario, tales como “no se necesitan más los gremios”, “la inmigración perjudica a la economía” y “los recortes de impuestos para los ricos termina beneficiando a las familias trabajadoras” pueden llegar a ser creídos por el público por la repetición que hacen los medios de comunicación o los políticos y otros individuos.

Asociación

Se puede utilizar la asociación de ideas para promover o restar importancia a un argumento presentado por su opositor relacionando el tema a algo que la gente desea y apoya fuertemente o, por lo contrario, algo que teme y se opone con firmeza.

Por ejemplo, es posible motivar a los miembros a que voten si se les explica lo que les ocurrió a los miembros en Wisconsin, donde por la hostilidad de un gobernador y la legislatura se anularon sus derechos a la negociación colectiva. El delegado debe estar preparado teniendo a mano algunos datos del impacto negativo sobre los trabajadores y los sindicatos en Wisconsin y luego afirmar: “Si no votamos, eso también podría pasar aquí”.

La asociación de ideas también se puede utilizar para vincular los objetivos del empleador con los objetivos del gremio. Por ejemplo, usted podría decir algo como: “Sabemos bien que usted quiere cumplir con sus metas de producción. Al aceptar nuestra propuesta, usted mejorará la moral de los trabajadores y obtendrá los resultados que busca”.

Composición

El uso de la composición significa contrastar un argumento con la idea opuesta. Imagínese que usted ha visto anuncios de detergente que muestran una camisa sucia que se vuelve extraordinariamente limpia después de ser lavada con el detergente.

De la misma manera, un delegado puede utilizar su composición cuando presenta a la audiencia un escenario “antes” y “después”. Trate de ver si usted puede transmitir a sus miembros recientemente afiliados el verdadero valor del gremio pidiendo a que los afiliados de mayor antigüedad describan una mala situación en el trabajo que mejoró gracias a que trabajaron junto al gremio para cambiar el problema.

Minimizar los Puntos

Existen tres técnicas para minimizar sus propios puntos débiles, como también minimizar los puntos positivos de la oposición:

Omisiones

Los defensores de cada una de las partes de un argumento tratan de restar importancia a sus propios puntos débiles, usualmente omitiendo esos puntos. Si usted tiene puntos débiles, debe tratar de reorientar la discusión hacia sus puntos fuertes. Por ejemplo, “Efectivamente, nuestro afiliado pudo haber actuado de manera insensata, pero si nos fijamos en su récord de trabajo, podemos ver

que durante años su desempeño en el trabajo fue excelente”.

Por supuesto, cada parte tratará de recalcar los puntos débiles de su contraparte. En esos casos, durante una reunión entre la gerencia del empleador y los trabajadores, el delegado puede señalar lo siguiente: “Usted no nos dijo nada sobre el reciente informe desde que tomó severas medidas contra el ausentismo y ahora la gente viene a trabajar estando enferma y contagia a otros”.

Desviaciones

Digamos que usted acaba de reorientar esa reunión entre la patronal y los trabajadores sobre la política de asistencia del empleador para demostrarle que es contraproducente. Debe estar alerta cuando se usan tácticas para desviar el enfoque del problema, como cuando alguien de la gerencia dice: “La semana pasada, tres de sus afiliados se enfermaron el mismo día. ¡Fue un desastre!”. No se deje atrapar por ese argumento. En cambio, trate de demostrar que la política de asistencia no está funcionando y conteste lo siguiente: “Podemos hablar de esto más adelante si lo desea, pero ¿qué va a hacer con la política que causa que los trabajadores tengan que venir a trabajar aunque estén enfermos?”

Confundir a la Contraparte

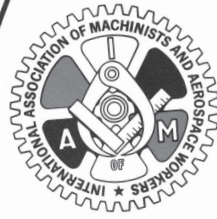
Continuando con esa reunión entre la patronal y los trabajadores, un ejemplo de una táctica para confundir sería si la gerencia hubiera dicho: “Evidentemente, usted no se preocupa por los servicios que ofrecemos a los clientes porque dice que está bien que los empleados tomen licencia por enfermedad cuando realmente no están enfermos”. El delegado puede contrarrestar ese comentario usando su táctica para confundir a su contraparte contestando: “Nosotros resentimos que se implique que nuestros afiliados son deshonestos e indiferentes”.

El efecto de los enfrentamientos suele producir una reacción emocional y descarrilar el proceso de resolución de problemas. Ambas partes en lugar de buscar una solución justa del problema deberían reorientar los hechos para poder encontrar soluciones.

■
Recuerde que el propósito de usar la persuasión y la argumentación no es hacer que la otra parte salga malparada o contar los puntos para ganar la partida; en todo caso es resolver problemas y conseguir mejoras para sus afiliados.

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

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,

Nos acercamos al final de este año y 2016 se perfila pleno de actividad. Lo iniciaremos con las elecciones primarias para presidente, en septiembre celebraremos la trigésimo novena (39na.) Convención de la Gran Logia en Chicago y en noviembre pasaremos directamente a las elecciones nacionales.

Las elecciones de 2016 nos darán la oportunidad de seguir con una presidencia favorable a los trabajadores y de revertir las mayorías antisindicales en el Congreso y en un número demasiado alto de legislaturas estatales. Los votantes ya han rechazado el mensaje antisindical de Scott Walker, el gobernador de Wisconsin, quien se retiró de la contienda presidencial en las elecciones primarias. No obstante, quedan aún en la campaña muchos candidatos extremadamente opuestos a la causa sindical.

Si en 2016 prevalece la gran infusión de dinero de las grandes empresas y los extremistas salen victoriosos, las familias de trabajadores de América del Norte se encontrarán en una situación sumamente problemática. Los extremistas podrán aplicar sus programas respaldados por el gran capital a fin de debilitar la legislación que impide la sindicalización obligatoria, además de privatizar el seguro social (*Social Security*), desmantelar el sistema de salud para adultos mayores (*Medicare*) y eliminar el sistema de pensiones.

Sin embargo, se están produciendo cambios. En Inglaterra uno de los parlamentarios favorables a la causa de las familias de trabajadores logró alterar el statu quo y ponerse a la cabeza del Partido Laborista. En Canadá el Nuevo Partido Democrático ha logrado importantes avances y, al momento de elaboración de esta edición del Educador, los canadienses se encontraban votando en las elecciones federales, que podrían tener como consecuencia la salida del gobierno antisindical de Harper.

Desde ahora hasta noviembre de 2016 se dedicarán, literalmente, miles de millones de dólares para tratar de convencer a los trabajadores de que hagan caso omiso a las cuestiones importantes y voten en contra de sus verdaderos intereses. Ustedes, como delegados sindicales, pueden desempeñar un papel significativo como fuentes de información de los asuntos que realmente importan, como la fortaleza continua de los sindicatos a fin de que puedan luchar en pos de mejores sueldos y prestaciones, de la protección de la seguridad social, del *Medicare* y de las pensiones, además de batirse por las familias de trabajadores de América del Norte.

Vaya mi agradecimiento por todo el trabajo que realizan, junto con mis mejores deseos de unas felices fiestas llenas de paz y alegría.

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—Cornell ILR, Rochester, NY, en combinación con el Centro Tecnológico y Educacional William W. Winpisinger, 24494 Placid Harbor Way, Hollywood, MD 20636. Para mayor información o para obtener copias adicionales llamar al 301-373-3300. Copyright © 2015 - Derechos de autor - Union Communications Services. Fuera de la IAM está prohibido la reproducción completa o en parte, electrónicamente, fotocopias, o de cualquier otra manera, sin el consentimiento escrito de la UCS. David Prosten, fundador; Linda Donahue, editora y responsable de la publicación.

