

EDUCADOR DE LA

TAMI

Lo mas reciente para los Representantes de Area

Volumen 14, No. 2

Navegando por la Ley de Ausencia Familiar y Médica



Cuando los miembros de una familia tienen asuntos familiares o problemas médicos necesitan faltar a sus trabajos. Para tales circunstancias, los delegados gremiales están capacitados para ofrecer apoyo y orientación en forma eficiente durante esos momentos de estrés. Mediante la comprensión de las leyes de ausencia médica y familiar, usted podrá estar seguro de que sus compañeros de trabajo cumplen con las normas requeridas para la solicitud de licencia y, al mismo tiempo, saquen el máximo provecho de los derechos y beneficios que les corresponden. A continuación presentamos una breve guía para ayudar a los afiliados a conocer mejor estas leyes.

¿Reúne el Afiliado las Condiciones Necesarias para Tomar una Licencia?

En virtud de la Ley de Ausencia Familiar y Médica de los Estados Unidos, (*Family and Medical Leave Act—FMLA, por sus siglas en inglés*), los empleados protegidos por dicha Ley pueden tomar hasta 12 semanas de licencia sin goce de sueldo, durante cualquier período de 12 meses, debido a una o más de las siguientes razones:

- El nacimiento de un hijo o hija;
- La colocación de un niño o niña con el empleado para adopción o crianza temporal;
- El cuidado de un cónyuge, hijo, hija o padres del empleado debido a que padecen una “enfermedad grave”;
- El empleado sufre una “enfermedad grave” que le impide realizar su trabajo;
- El cónyuge, hijo, hija o padres del empleado se encuentran bajo servicio activo en las fuerzas armadas.

En Canadá, las leyes sobre ausencia familiar y médica varían según las provincias y, por lo general, son más amplias que la ley de los Estados Unidos ya que, en algunos casos, otorgan hasta 15 semanas con goce de sueldo, licencia médica con protección del empleo y hasta 52 semanas de licencia parental sin goce de sueldo.

Requisitos Referidos a la Notificación y Certificación Médica

De todos los problemas que los afiliados pueden tener y que los delegados deben ayudar a solucionar, el tema de los requisitos para la notificación y la certificación es uno de los más importantes. Según la FMLA, en la cual se considera que la necesidad de licencia es previsible, el empleado debe notificar treinta días antes a su empleador. Si así no lo hubiese hecho, debe hacerlo lo antes posible.

El empleador puede requerir que la solicitud de licencia sea acompañada con la correspondiente documentación médica, la que debe incluir la duración prevista de la condición médica y una declaración de que el empleado no puede realizar su trabajo o que debe prestar cuidado familiar.

Navegando por la Ley de Ausencia Familiar y Médica

Beneficios de los Afiliados durante la Licencia

La ley establece claramente que el empleador está obligado a mantener la cobertura de cualquier plan de salud de un empleado que tome licencia según lo estipulado por la FMLA.

En cuanto a otros beneficios laborales, tales como antigüedad de servicios y remuneración del tiempo libre, se debe advertir a los afiliados que, a menos que el convenio colectivo disponga lo contrario, el empleador no se verá obligado a continuar con la acumulación de beneficios durante una licencia cubierta por la FMLA.

Comprensión de las Reglas del Empleador sobre Licencia Concurrente

Supongamos que una afiliada ha acumulado tres semanas de vacaciones, una semana por enfermedad y tres días por tiempo libre personal y que todas esas licencias son con goce de haberes. Pero, de repente, a la madre de la afiliada se le diagnostica una “enfermedad grave”, según la definición de la ley FMLA. Por lo tanto, la afiliada solicita una licencia por 12 semanas, la cual es aprobada.

Aunque la afiliada quisiera usar su licencia con goce de sueldo por enfermedad y por tiempo libre de acuerdo a lo que estipula la FMLA, ella no quiere usar sus tres semanas de vacaciones porque ya ha reservado y pagado un viaje no reembolsable para fines de ese mismo año. ¿Puede el empleador obligar a la empleada a tomar las tres semanas de vacaciones, según lo establecido por la FMLA, aun cuando la empleada hubiera preferido tomar licencia por tiempo libre sin goce de sueldo?

Desafortunadamente, la respuesta es sí. Aunque el empleador debe permitir que un empleado use el tiempo libre con goce de sueldo acumulado cuando toma sus licencias según las disposiciones de la FMLA, sin embargo esta ley también establece claramente que un empleador puede implementar una regla por la cual se requiera que cuando los empleados toman licencia agoten todo el tiempo libre de lo que corresponde a sus vacaciones acumuladas. Sin embargo, generalmente los empleadores no pueden implementar ninguna norma de este tipo sin previa negociación con el sindicato. Por lo tanto, los delegados—considerados los ojos y oídos

del gremio—deben estar pendientes de este asunto y mantener informado al gremio sobre cualquier cambio que el empleador realice unilateralmente respecto de las políticas establecidas por la FMLA.

Regreso al Trabajo

Entonces, ¿qué sucede cuando el afiliado se prepara para regresar a su trabajo? La FMLA establece la licencia con “protección del trabajo”, lo que significa que los empleados pueden tomar el tiempo libre que les corresponde sin preocuparse respecto de que su puesto de trabajo esté disponible cuando deban retornar.

Lo ideal sería que, cuando un empleado esté preparado para retornar de su licencia, sea reintegrado en su trabajo anterior. Si eso no fuera posible, el empleador debe colocar al empleado en una “posición equivalente”, con salarios, beneficios, condiciones y privilegios que sean prácticamente idénticos a los que correspondían al puesto que ocupaba antes. Dado que la definición de una “posición equivalente” puede ser difícil, es probable que los afiliados necesiten la ayuda del delegado gremial para asegurarse de que el empleador cumpla con esta obligación.

Limitaciones Mínimas, pero no Máximas

Cuando se trata de ausencias por asuntos familiares o problemas médicos, se debe recordar: Que el convenio laboral prevalece. La FMLA estipula el permiso de licencia mínimo que puede concederse a los empleados. Si el acuerdo de negociación colectiva ofrece mejores beneficios que la ley, el empleador *debe* cumplir con lo establecido por el convenio laboral.

La FMLA también alienta a los empleadores para que adopten políticas más benévolas que las establecidas por la ley. Los delegados deben comunicar al gremio las inquietudes de sus afiliados respecto de licencias por razones familiares o médicas. Esto permite a que un sindicato pueda negociar mejores beneficios, que incluyan vacaciones pagas, licencias más extensas, “bancos de licencia familiar” y otras medidas menos restrictivas respecto a las licencias acumuladas.

—Nolan J. Lafler, Esq. El autor es abogado asociado de la firma Blitman & King LLP en Rochester, Nueva York, donde representa a organizaciones laborales de sectores públicos y privados.

Los Afiliados le Ayudarían Si...

Uno de los mayores desafíos del delegado es convencer a que los afiliados le ayuden a hacer las tareas del gremio. Hay muchas maneras de pedir ayuda. Los afiliados le ayudarían a usted si:

Busca Relacionarse con sus Afiliados

Imagínese que su mejor amigo le llama y le dice, “Necesito que me ayudes, ahora mismo” ¿Cree que realmente se siente con ganas de ayudarlo? ¿Se concentra en todas las otras cosas que usted tiene que hacer?

Si el que le solicitó ayuda es su mejor amigo, es probable que usted le pregunte: “¿Qué es lo que necesitas que haga?” y luego de alguna manera se apronta a ayudarlo.

Usted no puede ser el mejor amigo de todos los afiliados que representa, pero puede buscar relacionarse con ellos para que luego quieran ayudarlo. Si a cada rato los afiliados le ven acercárseles, van a pensar: “¿Qué es lo que querrá ahora?” De esa manera no va conseguir que le ayuden cuando lo necesite.

Si siempre saluda a sus afiliados y les pregunta cómo les va, les escucha lo que quieren contarle, se muestra interesado en ellos y sus familias, les provee información de interés, les ayuda y está presente cuando lo necesitan, es probable que consiga mejores resultados cuando les pide que le ayuden con los eventos y tareas del gremio.

Escucha lo que a Sus Afiliados les Preocupa

A todo el mundo le gusta ser escuchado, pero solo escuchar toma su tiempo. Y responder ofreciendo su ayuda, toma más tiempo.

Por ejemplo, si un afiliado tiene problemas con el seguro de salud, usted puede darle un contacto y otra información que el afiliado necesita para resolver el problema. No le solucione el problema a su afiliado, pero a modo de seguimiento averigüe si se llegó a una solución satisfactoria.

Si uno de sus afiliados está planeando en obtener un título universitario o buscar capacitación, usted puede proporcionar información acerca de los beneficios estipulados en el convenio laboral respecto

a los reembolsos de matrícula, o cómo conseguir tiempo libre, y hasta un horario flexible para asistir a clases.

Si se entera que uno de sus afiliados tiene parientes en otro país y, en los noticieros oye que en ese país se ha producido un desastre natural, usted podría acercarse a ese miembro y decirle: “Espero que sus parientes estén todos a salvo.” Esto es demostrar que también se preocupa por sus afiliados fuera de su trabajo y no solo cuestiones relacionadas con el sindicato.

Entienda las Razones de sus Afiliados

¿Se acuerda de la última vez que estando en un grupo, alguien le pidió que trabajara como voluntario? ¿Qué fue lo que pasó por su mente? Si conocía y confiaba en la persona que le pedía su ayuda y sabiendo lo importante que es ayudar, es posible que se ofreció a trabajar como voluntario. Pero, ¿qué hicieron estar pensando los demás? Quizás ellos tuvieron una mala experiencia en el

pasado cuando se ofrecieron para ayudar. Puede que no vieron cómo podían encontrar tiempo libre o se preocuparon porque no sabían cómo ayudar. A menudo los afiliados piensan: “Otros lo harán” o “Si hago esto me estoy dejando atrapar en algo que no puedo hacer”.

Por eso, cuando solicita ayuda, siempre debe ser bien específico sobre lo que la tarea implica y por qué es importante. También debe tener en cuenta la capacitación o el apoyo disponible de los voluntarios que necesita. Especifique la cantidad de tiempo de la ayuda que solicita para que la gente sepa el compromiso que asume o para los empleados que no tienen tiempo después del trabajo. Explíqueles cómo pueden ayudar durante los periodos de descansos o el almuerzo. Es probable que después de conseguir voluntarios, esas persona vean que no estarán solas. Siempre debe explicar que mediante el voluntariado se logra algo que preocupa a todos los afiliados.

Pida que Hagan Algo que Sepan Hacer Bien

Quizás se entere que a un afiliado le gusta pasar tiempo en las redes sociales. Es posible que usted le pida que le ayude a

mantener informados a los otros miembros sobre asuntos gremiales a través de Twitter, Facebook, Snapchat u otros sitios. A algunas personas les gusta hablar con otros, mientras que ciertos individuos prefieren trabajar tras bastidores. Trate de que sus peticiones coincidan con la ayuda que necesita. Algunos miembros podrían ser reacios a hablar con las personas que no conocen bien, pero les gusta transmitir información a sus amigos. A otros le puede gustar hacer una tarea que implica conocer gente nueva.

Pida que Hagan Cosas que son Divertidas e Importantes

Algunos sindicatos han descubierto que haciendo participar a sus afiliados en eventos, que no sean estrictamente asuntos gremiales, ayuda a lograr la unidad y el interés entre los miembros. Una vez al mes, un grupo de compañeros de trabajo realizaba un almuerzo grupal para el que cada persona traía ingredientes para hacer una gran ensalada que luego todos compartían. Otros gremios organizan noches para jugar a los bolos o reuniones informales después del trabajo. Un gremio descubrió que los afiliados que jamás se habían involucrado con el sindicato se sintieron felices de participar en la organización de una marcha para concientizar la lucha contra el cáncer de mama o simplemente apoyar otras causas.

Reconozca a Quienes le Ayudan

Reconocer los esfuerzos de sus afiliados puede ayudar a construir una cultura de entusiasmo para impulsar el voluntariado. Además de expresar su “agradecimiento”, el delegado puede públicamente reconocer a los afiliados y esto puede motivar a que quieran ser voluntarios otra vez sirviendo de ejemplo a quienes no lo hicieron para que participen en el futuro. El reconocimiento puede ser algo simple como pedir que todos los voluntarios se pongan de pie durante una reunión. Saque fotos y publíquelas con los nombres de los participantes en un boletín del gremio o en el sitio web ya que es un gesto para demostrar su agradecimiento.

Haga siempre un seguimiento para saber cómo se sienten los afiliados después de haber actuado como voluntarios. Asegúrese de que todos los que le ayudaron sepan que sus esfuerzos fueron reconocidos y que entiendan cómo su participación sirvió para fortalecer el gremio.

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

Especifique la cantidad de tiempo de la ayuda que solicita.

Empleados Nuevos y las Protecciones Gremiales

Un malentendido común tanto para los delegados gremiales como para los nuevos empleados es que “el sindicato no puede hacer nada por un trabajador durante su período probatorio de empleo”. No sólo es un error, sino que se debe entender que desde el momento que un trabajador nuevo marca por primera vez el reloj de entrada al trabajo, tiene bajo el convenio gremial derechos a grandes beneficios. Es muy importante que los delegados aclaren esto a los empleados nuevos, ya que ellos están protegidos desde el momento que llegan a trabajar.

Todos los trabajadores nuevos (¡excepto los mimados por el jefe!) deben pasar por un período de prueba, y la duración del mismo lo define el convenio gremial. Al mismo tiempo, mediante un acuerdo de seguridad sindical del convenio se puede obligar a que un empleado nuevo se afilie al sindicato mucho antes de que termine su período de prueba. Pero por eso, el nuevo empleado se pregunta: “Si el sindicato no puede protegerme, ¿por qué tengo que pagar las cuotas?”. Por supuesto que en ciertos lugares de trabajo, un trabajador puede negarse a afiliarse al sindicato.

Un delegado tendrá que lidiar con el hecho de que la mayoría de los trabajadores durante el período probatorio no saben nada del gremio ni menos del sindicalismo en general. En un sitio web hay una página sobre la historia del gremio local donde se deberían incluir todas las cláusulas importantes del convenio laboral y que en esa página apareciera exactamente cuando el sindicato ganó esa semana extra de vacaciones, o las horas extra, o el reembolso de matrícula. Esto aclararía que el empleador no es quien otorga esos beneficios, el gremio fue el que los ganó y quiere mantenerlos. Aliente a que los empleados nuevos revisen esa página y envíelas por correo electrónico o por texto con el enlace .

Las Protecciones Contractuales Comienzan desde el Primer Día

A continuación se listan sólo algunos de los beneficios que los delegados deben saber para que el primer día de trabajo de los nuevos trabajadores puedan dar esa información, haciendo hincapié en que las leyes sólo requieren que el empleador les pague el salario mínimo, pagarles horas extra cuando trabajen más de 40 horas semanales y que pueden acogerse a compensación laboral

si se lesionan en el trabajo. Aunque en los Estados Unidos hay leyes aplicables, como la Ley de Ausencia Familiar y Médica, el convenio laboral también provee para esos casos una protección inmediata.

■ Si un empleado trabaja en un lugar de trabajo sindicalizado, por lo general recibe un sueldo mayor que el salario mínimo, aparte de progresiones de aumentos de salario garantizados que generalmente se incluyen en el convenio. Un trabajador puede conseguir aumentos de salario automáticos aún antes de que finalice el período de prueba. Esos aumentos ocurren porque el convenio lo estipula, no por tener un jefe que le aprecia.

■ En muchos convenios laborales se estipula el pago de una vez y media después de haber trabajado ocho horas.

■ Muchos convenios gremiales permiten a que todos los trabajadores se les paguen vacaciones—aún a aquellos que están en el período de prueba—u obtener cobertura bajo un plan de seguro médico, o recibir cualquiera de los otros beneficios económicos que el sindicato ha negociado.

Además de los beneficios económicos, los trabajadores durante su período de prueba ganan inmediatamente la protección de la organización sindical en el lugar de trabajo. ¿Quién puede ser mejor que un delegado para proteger a un empleado nuevo contra las condiciones laborales inseguras o en contra de un supervisor abusivo en su primer día de trabajo?! Los trabajadores nuevos están protegidos por todas las cláusulas de no discriminación. Si sienten que han sido tratados de manera diferente debido a su raza, sexo u otras características, pueden contar con que el gremio los ayudará, en lugar de limitarse a presentar una demanda por discriminación con las agencias federales, estatales o provinciales. Esto representa una gran mejora respecto a las prácticas perjudiciales que a veces existen en lugares de trabajo no sindicalizados.

Una característica desagradable de un nuevo lugar de trabajo es cuando muchos empleadores, especialmente los del comercio minorista, no están dispuestos a publicar con antelación sus planes de trabajo. Su política consiste en obligar a los trabajadores a llamar todos los días para ver si se los necesita y también aceptar que puedan decirles que regresen a su casa antes de tiempo cuando el trabajo es lento. El convenio laboral requiere que exista planificación. Los trabajadores

deben registrarse una semana antes para ir a trabajar o con mayor antelación. De ese modo, la garantía de un turno completo puede valer más dinero en un día que la cuota sindical por un mes.

Dé Inmediatamente la Bienvenida a los Trabajadores Nuevos

Todo esto no importa si cuando los nuevos empleados llegan por primera vez al gremio y los reciben caras amables y un fuerte apretón de manos. Ellos necesitan saber desde el primer día que vale la pena pagar las cuotas sindicales. Y no deje que su jefe les diga a los empleados nuevos—y muchos tratarán de hacerlo—que durante su período de prueba no pueden presentar ninguna demanda formal. Los empleados nuevos están protegidos por todos los términos y condiciones del convenio laboral, incluso si específicamente se excluyen las demandas sobre despidos. Así que asegúrese de que los recién llegados a su lugar de trabajo tengan una primera impresión positiva sobre el gremio para que puedan empezar a aprender los derechos y beneficios del convenio laboral desde el primer día.

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

Una Victoria Temporal sobre el Pago de una Parte Justa

Es probable que haya escuchado que en la Corte Suprema se registró un nuevo empate en el caso caratulado *Friedrich versus California Teachers*. En este caso se desafía el derecho de los gremios del sector público a cobrarle a los empleados, sin afiliación gremial, para que financien la negociación colectiva pagando una ‘parte justa’ si salen beneficiados por un convenio gremial. Esto significa que queda en pie la decisión de la corte inferior, o Juzgado de Primera Instancia, que apoya el pago de una ‘parte justa’. Sin embargo, las fuerzas antisindicalistas tienen varios casos similares en esas cortes inferiores donde se persigue revertir en el futuro el pago de la cuota justa en el sector privado. Es crucial entonces llenar la vacante creada por la muerte del Juez Antonin Scalia con un juez que apoye la posición sindical. ¡Asegúrese de darles la bienvenida a los trabajadores nuevos que llegan al gremio!

Negociación de Demandas

Se podría pensar que en su sindicato las únicas personas que deben tener capacidad de negociación son las que se sientan en la mesa para negociar acuerdos, pero eso no es así.

Cada delegado tiene que ser un astuto negociador—porque todas las reuniones con la gerencia del empleador sobre demandas son una especie de negociación. Esto sucede cuando el delegado trata de resolver el significado del convenio para una situación particular mientras analiza si la gerencia puede haber violado el contrato. Y lo que desea es conseguir el mejor acuerdo posible para el agraviado y el sindicato.

Para conseguir tales resultados en las negociaciones de demandas, pueden seguirse estas pautas básicas:

Separe las Personas del Problema

Cualquier reunión que trate sobre una demanda tiene dos lados: los *méritos* de la demanda y la *relación* entre las partes involucradas. El error es confundir esos dos elementos.

Por ejemplo, si teniendo una mala relación con su supervisor, a cada reunión sobre un reclamo, entra decidido a demostrar que es fuerte. De este modo se convierte en un negociador *duro*, decidido a ganar a cualquier precio. Pero por lo general esa postura desencadena una respuesta igualmente dura por parte de la gerencia. y no se consigue nada ni nadie gana.

Por otra parte, usted no quiere ser un negociador *flojo*. Si tiene una buena relación con un supervisor, puede estar tentado de ceder fácilmente para proteger esa relación. Pero eso no es lo mejor para el agraviado, el gremio ni tampoco para usted, porque con el tiempo va a terminar teniendo la sensación de resentimiento y de que lo usaron.

La solución es ser *suave* con la gente y *duro* con los méritos de la demanda. Esto puede parecer psicológicamente difícil: ser “duro” y “amigable” al mismo tiempo. Pero con la práctica, se puede aprender la técnica. Y la experiencia ha demostrado que funciona.

Recuerde que usted quiere establecer y mantener una buena relación de trabajo con el supervisor. Pueden existir momentos en los que debe “estar en desacuerdo”, pero todavía necesita mantener abiertas las líneas de comunicación.

Con las demandas individuales, el mejor enfoque puede ser que piense que la demanda es un problema en el que usted y el supervisor pueden trabajar como si fueran socios para buscar una solución que puede ser justa para ambas partes. Por ejemplo, diga: “¿Podemos ponernos de acuerdo para encontrar una manera de solucionar este problema?” Ante todo, no deje que los egos se interpongan en el camino de una solución y que la misma sea lo mejor para el gremio y el agraviado.

No permita que los egos se interpongan en la negociación.

Negocie los Intereses, no las Posturas

Tal vez la mejor manera de llegar a una solución sea no adoptar una postura dura y rápida sobre el problema. En una negociación, ambas partes comienzan teniendo posturas que están alejadas de cualquier punto de posible solución. Las negociaciones se convierten entonces en un lento tirono de una lucha a brazo partido

como si cada una de las partes cambiara de posición cuando está más cerca de llegar a un acuerdo.

Una mejor manera es empezar por explicar sus *intereses*. Para cualquier reclamo, el interés básico del gremio es encontrar una solución justa que respete la integridad del convenio.

Sin embargo, la gerencia del empleador también tiene sus intereses. Es improbable que un supervisor pueda resolver cualquier reclamo en contra de esos intereses. Por ello le toca al delegado averiguar lo que ese supervisor necesita.

Cuando se sabe cuáles son los intereses de la gerencia recién podrá enfocar sus esfuerzos para buscar soluciones viables que satisfagan los intereses de ambas partes.

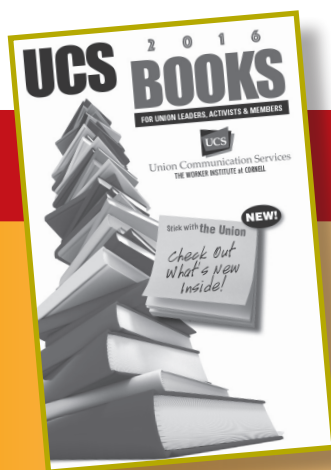
Invente Opciones para Beneficios Mutuos

Con frecuencia las ganancias mutuas son posibles cuando en las negociaciones ambas partes comparten algunos intereses. Invente opciones que puedan ayudarle a satisfacer los intereses de la otra parte, así como también sus propios intereses.

Suponga que ambas partes puedan lograr algo positivo en la negociación de cada reclamo, incluso si es sólo para conseguir un entendimiento o una mejor relación. Como mínimo, se recomienda contar con múltiples opciones para asistir a la reunión sobre una demanda para que se pueda proporcionar una energía nueva y un enfoque diferente para la discusión.

Con la experiencia, los delegados pueden aprender cómo y cuándo practicar estas guías con mayor eficacia. En todos los casos, el objetivo de estas estrategias sugeridas sigue siendo el mismo para ganar cualquier negociación puesto que necesita que los acuerdos sean consistentes con el convenio y que sirvan para agregar poder al gremio.

—Sue Dawson. La escritora fue anteriormente editora de *NALC Activist*, un boletín de noticias para delegados y funcionarios de National Association of Letter Carriers.

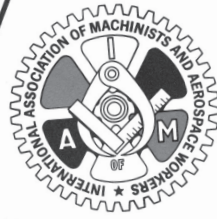


UCS 2016 BOOKS

For Union Leaders, Activists & Members

For your free catalog write to UCS, 36 W. Main Street, Suite 440, Rochester, NY 14614, call 800.321.2545, email ucsbooks@unionist.com, or visit us on the web and see an even larger selection at www.unionist.com

International Association of Machinists and Aerospace Workers



9000 Machinists Place
Upper Marlboro, Maryland 20772-2687

Area Code 301
967-4500



OFFICE OF THE INTERNATIONAL PRESIDENT

Estimados compañeros y compañeras,

Como delegados sindicales y líderes de este sindicato, ustedes son agentes catalizadores del cambio. Vengo a solicitarles su ayuda.

Además de proporcionar a nuestros afiliados actuales el mejor servicio posible, nos hemos embarcado en una gesta histórica de ampliación de la IAM. Cada vez que vean que un trabajador es maltratado o subestimado, entablen una conversación con él. Comuníquenle que la Unión de Maquinistas está allí para prestar su ayuda. Recuerden que todos somos organizadores sindicales.

También estamos cambiando la forma en la que sindicalizamos. Voy a hablar con franqueza: somos previsibles. En respuesta a esa realidad en los últimos tiempos hemos reunido en el Centro Winpisinger a las personas más brillantes de la IAM del ámbito de la organización sindical para pensar en mecanismos que nos permitan ser más flexibles y actuar de forma más estratégica en nuestros modos de sindicalizar a los trabajadores modernos.

En la mesa de negociaciones exigiremos que los empleadores nos den más. Las ganancias de las empresas han llegado a niveles récord y nuestros afiliados merecen aprovechar los beneficios resultantes. Los convenios colectivos de trabajo a largo plazo que no estén acompañados de cláusulas que dispongan una estricta seguridad laboral no redundan en el interés superior de nuestros miembros. En consecuencia, he encomendado a los negociadores en el terreno que modifiquen su estrategia. Debemos presentar un frente unido en todas las negociaciones de convenios colectivos.

Permítanme abordar un tema que está presente en muchas de nuestras conversaciones durante la cena: Donald Trump. Deseo ser claro: no se trata de un amigo de los sindicatos. Habla de hacer que los empleos de los estadounidenses vuelvan a nuestro país al tiempo que desplaza al exterior los puestos de trabajo de sus propias empresas y se jacta de querer eviscerar la fuerza laboral del gobierno federal y los pocos organismos públicos que en efecto funcionan a favor de los trabajadores. Trump encarna la división y no representa ninguno de los valores que son fundamentales para la IAM. Cada uno tiene derecho de votar como le parezca, aunque debe tenerse en cuenta que un voto a favor de Trump no es un voto a favor de los trabajadores.

Ya sea que estemos realizando actividades de organización sindical, negociando o votando, trabajamos en pos de una IAM más fuerte y de una mejor calidad de vida para todos los trabajadores. Espero con ansias andar este camino con todos ustedes.

Un saludo solidario,

Bob Martinez, Jr
Presidente Internacional

