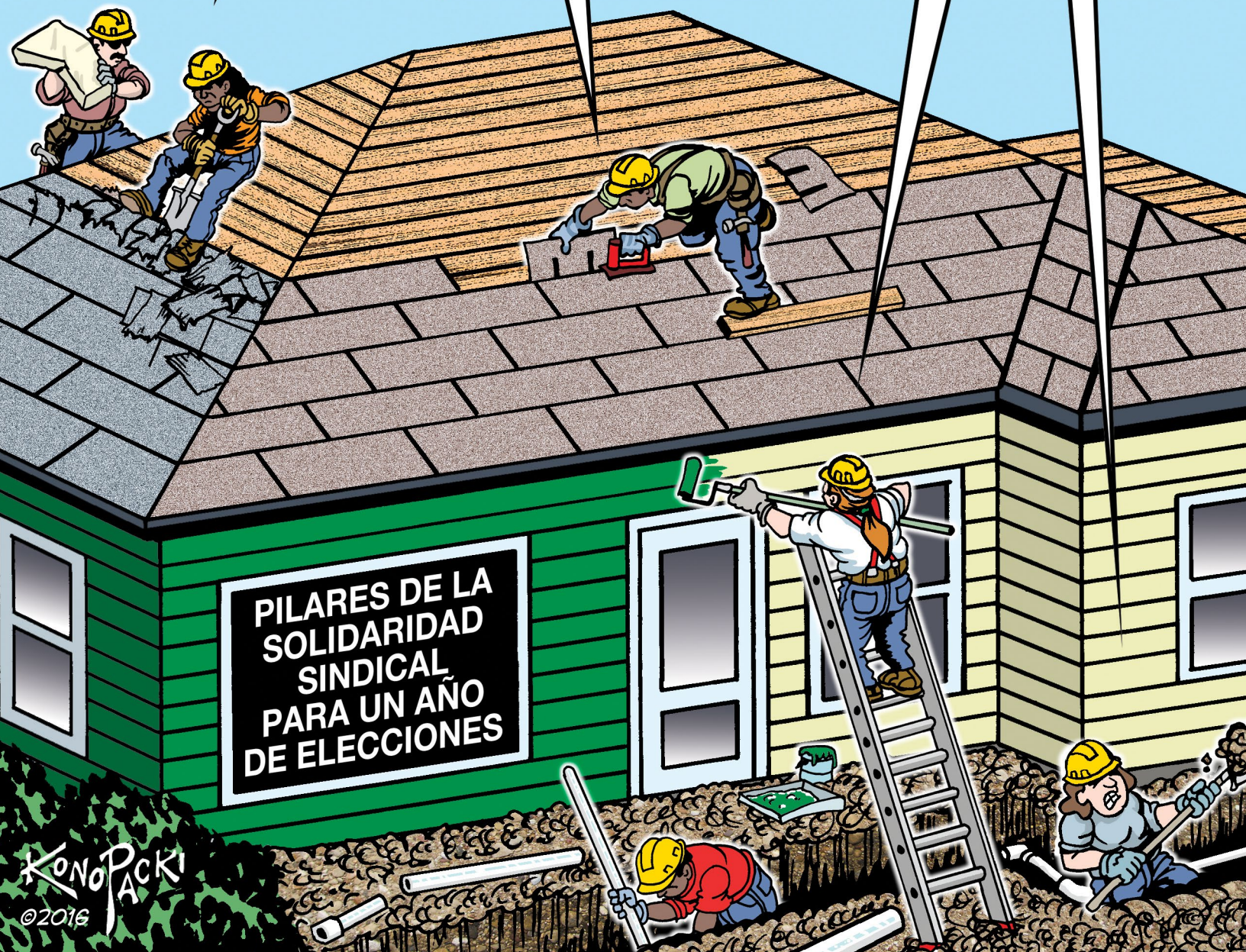


DISCUSIONES

POLÍTICAS

PRODUCTIVAS



**PILARES DE LA
SOLIDARIDAD
SINDICAL
PARA UN AÑO
DE ELECCIONES**

Las encuestas muestran que la mayoría de los afiliados gremiales entienden y apoyan la actividad política de su gremio. Pero, hablar con los afiliados sobre política puede ser complicado. Muchas personas son justificadamente incrédulas al respecto, cuando observan que, generalmente, la política se transforma en un “negocio sucio”. La siguiente guía ayudará a los delegados gremiales a confiar en la información y a cimentar la participación, sin empeorar las divisiones o agitar a los afiliados que no estén de acuerdo con las posiciones políticas del gremio o de los candidatos propuestos.

¿Por qué la política?

Una de las razones por la que los gremios están tan involucrados en política y campañas electorales sobre leyes específicas es que lo que se gana en la mesa de negociaciones, puede terminar siendo eliminado por acciones del gobierno. Es un escenario en donde los sindicatos y sus aliados pueden conseguir ventajas no sólo para sus afiliados sino también para todos los trabajadores: Protección de la salud y seguridad, planes de jubilación, leyes que regulen salarios y horarios laborales, y muchas cuestiones más.

Infórmese sobre los temas y el proceso

Los sindicatos efectúan encuestas y tienen comités que analizan los temas y los candidatos. Por lo general, los consejos elegidos deciden qué posiciones y candidatos apoyarán en el gremio. La información acerca del proceso y las razones para este respaldo (o falta de respaldo) se encuentran, generalmente, en el sitio web de su sindicato, en el correspondiente comité de educación política o hablando con un delegado sindical o un miembro del personal. Formule todas las preguntas necesarias hasta estar seguro de que entiende perfectamente el proceso y las razones y, así, poder explicarlas a los demás.

Provea información, no directivas

A nadie le gusta que le *digan* cómo debe votar o a quién apoyar. Los afiliados aprecian la información que les ayude a tomar sus propias decisiones.

No diga: “Así es como el sindicato quiere que vote”.

En cambio, diga: “Aquí hay una hoja informativa del gremio sobre la próxima elección (o asunto a presentar ante la legislatura). Por favor, échele un vistazo – permaneceré cerca para que hablemos, si desea hacerlo”.

Y, si un afiliado hace una pregunta que usted no sabe responder, no tenga temor de decirle: “No lo sé. Voy a averiguar”.

Respete los puntos de vista opuestos

Todos tienen derecho a estar en desacuerdo con el sindicato y apoyar lo que es

Discusiones políticas productivas

importante para ellos. Debe defender ese derecho y transmitírselo a todos en su lugar de trabajo, y nadie debe sentirse incómodo por no estar de acuerdo con las recomendaciones del gremio. Es importante que todos participen con el gremio.

Determine, con amabilidad, las posiciones de las personas

No asuma que usted conoce la postura de los demás sobre cuestiones políticas o legislativas. Después de ofrecer información sobre la posición del sindicato, cortésmente pregunte al afiliado, “¿Qué opina usted?” Una vez que le responda, use la Regla de Tres para determinar cómo proceder.

Esta regla informal de la conducta humana señala que la mayoría de los grupos tienen tres subgrupos:

1. Aquellos que están de acuerdo con usted
2. Los que no están de acuerdo con usted
3. Los que están indecisos

Los afiliados de cada subgrupo deben ser abordados de manera diferente:

A *aquellos que están de acuerdo*, dígales algo como: “Eso está muy bien, aquí hay una lista sobre la manera en la que puede mostrar su apoyo. ¿Con qué cosas puede ayudar?” No suponga que todos están preparados para votar - pero todos los que apoyan una posición pueden participar, transmitiéndola de puerta en puerta o mediante llamadas telefónicas, etc.

A *aquellos que no están de acuerdo*, sobre todo a aquellos que se sienten muy seguros de su posición, con cortesía respóndales: “Entiendo. Por supuesto que está en su derecho y respeto su opinión. Gracias”.

A *aquellos que están indecisos*, les podrá decir: “¿Qué es más importante para usted cuando toma una decisión? Aquí hay información al respecto. Si usted tiene otras preguntas que desee efectuar, trataré de responder ahora o me pondré pronto en contacto con usted”.

Haga un seguimiento de cada subgrupo

Hacer un seguimiento le permitirá llamar a sus partidarios para que lo ayuden a hablar con los indecisos, y a evitar las discusiones con los que están fuertemente en desacuerdo.

Evite discutir

No pierda el tiempo discutiendo o tratando de convencer a los que no están de acuerdo, ya que rara vez este proceder cambie lo que la gente piensa, en cambio puede generar tensiones y divisiones. Concéntrese en conseguir partidarios comprometidos y trate de convencer a los indecisos para que se unan a su posición.

Manténgase firme en los temas y razones y comparta valores, no prejuicios

Evite marcar prejuiciosamente a los políticos como “mentirosos” o “imbéciles” o hacer afirmaciones generales. Concéntrese en la información sobre los candidatos o los temas. Invite a otros a apoyar la posición del sindicato porque tiene sentido y porque está en consonancia con los valores del gremio y no se basa en la filosofía política de un partido.

Diga: “Estas son las razones por las que apoyamos a este candidato y este tema”.

No diga, “Apoyo a este candidato porque es liberal o conservador”.

Preste atención al tono con que habla

A veces, cuando estamos muy convencidos de algo, sin querer nos expresamos de tal manera que desalentamos a nuestra gente, especialmente cuando hay tanto en juego. No sea altanero cuando hable con la gente y no actúe como que si su posición fuese la única legítima; no los censure, ni los presione demasiado, ni los ofenda de alguna manera.

Admita su escepticismo

Diga algo como: “La política puede ser desagradable y los políticos no siempre cumplen sus promesas, pero si no apoyamos a nuestros aliados en la legislatura, las cosas podrían empeorar.” Luego, lleve la discusión hacia los temas que afectan a los trabajadores y muestre cómo la acción recomendada por el gremio enfoca esos problemas.

Termine con una nota positiva

Independientemente de las posiciones de los demás, siempre exprese su agradecimiento por el tiempo que le han dispensado, y termine la conversación con una nota amistosa y positiva.

Protección contra la violencia en el lugar de trabajo

Cuando se piensa en los riesgos de salud y seguridad en el trabajo, “la violencia” no podría faltar en nuestra mente. La violencia en el trabajo—definido como asaltos, abusos, amenazas y acosos—puede ser algo traumático para todas las personas involucradas. (En la página siguiente, léase el artículo de Overmyer). Como representante sindical, es posible que pueda influir sobre la manera como la gerencia del empleador minimiza el riesgo de todos. (En virtud de la ley, la “obligación general” sobre la salud y seguridad ocupacional en los EE.UU. y Canadá, la responsabilidad recae sobre la gerencia del empleador).

El Instituto Nacional sobre Salud y Seguridad Ocupacional de EE.UU (U.S. National Institute for Occupational Safety and Health o NIOSH, por sus siglas en inglés) señala que los siguientes factores aumentan el riesgo de violencia en el trabajo:

- Interactuar con el público
- Intercambio de dinero
- Prestación de servicios o bienes
- Trabajar solo, a altas horas de la noche o muy temprano en la mañana
- Protección de la propiedad u objetos de valor
- Tratar con personas violentas o situaciones inestables.

Una evaluación del programa sobre la prevención de la violencia en su lugar de trabajo debe asegurar, en primer lugar, cómo se define la palabra “violencia” de manera que incluya amenazas y ataques reales, aunque los mismos sean solo verbales. Luego, utilizando las directrices que ofrecen el Instituto Nacional sobre Salud y Seguridad Ocupacional de EE.UU y la organización que regula los temas de salud en Canadá se deben determinar y evaluar los factores de riesgo en su lugar de trabajo.

Tres factores a tener en cuenta:

¿Puede alguien entrar fácilmente en los edificios o llegar a las zonas privadas (en lugar de las áreas públicas)? ¿Hay entradas y salidas y áreas de estacionamiento bien iluminadas? ¿Hay barreras en los sitios donde los empleados manejan dinero? ¿Hay armas potenciales, tales como tijeras y abrecartas accesibles a los visitantes?

¿Existen estudios en donde se revelen incidentes aunque haya otros que no se

reporten, aparte de manifestar la preocupación de los trabajadores sobre el lugar de trabajo y los áreas donde se realizan tareas? Podrá sorprenderse de lo que puede aprender, ya que sus afiliados pueden haber pensado que el riesgo era sólo “parte del trabajo” o que en los informes las preocupaciones se planteaban de un modo débil.

Evalúe los registros del lugar de trabajo para determinar patrones o tendencias. Verifique todo lo concerniente a compensación laboral, informes policiales y sobre los seguros. Esté atento a las lesiones resultantes de la violencia y a problemas referentes a la salud (presión arterial alta) debidos a situaciones de estrés.

Las estrategias de prevención en su lugar de trabajo deben protegerlo contra diferentes tipos de autores, externos e internos, que incluyan lo siguiente:

■ **Delincuentes:** Personas ajenas al lugar de trabajo que entran con el único propósito de cometer un crimen. La mayoría de los homicidios en el lugar de trabajo se producen durante robos.

■ **Clientes, usuarios y pacientes:** Personas que teniendo una relación legítima con el lugar de trabajo durante una transacción interpersonal actúan con violencia.

■ **Compañeros de trabajo:** Sólo alrededor del nueve por ciento de los actos violentos son cometidos por compañeros de trabajo, supervisores o ex trabajadores.

■ **Relaciones personales:** La violencia puede ocurrir en el trabajo debido a que el autor del crimen encontró a la víctima en el trabajo. El escenario más común es la violencia doméstica.

■ **Animales:** Trabajadores que visitan lugares de trabajo para hacer reparaciones, leer medidores de servicios, o prestar servicios a pacientes que no pueden movilizarse por sí mismos que resulten atacados por animales agresivos. Considere la posibilidad de una política que estipule que las mascotas queden encerradas en un área separada; Si esto no se hace, se debe reprogramar el trabajo.

Teniendo en mente estos factores de riesgo, ¿qué se puede hacer para resolverlos? Se puede aplicar la jerarquía de controles. A continuación se dan algunos ejemplos, de mayor a menor eficacia:

■ **Eliminar la amenaza** (mayor eficacia): estableciendo mayores distancias respecto a la parte exterior de los edificios para que los trabajadores no tengan que ir adentro de los mismos

■ **Controles de ingeniería:** Iluminación y visibilidad, especialmente en las puertas y en las áreas de estacionamiento; monitoreo de videos; barreras; baños con llave para el personal; acceso controlado; alarmas en las puertas; botones de alarmas en las oficinas

■ **Controles administrativos:** Entrenamientos para reconocer las señales de alarma y su desactivación

■ **Prácticas y políticas:** Eliminar las largas esperas; proporcionar escoltas a los vehículos

■ **Equipos de protección personal** (menor eficacia): Desafortunadamente, en la mayoría de los puestos de trabajo, en este nivel de peligro no hay mucho que hacer, pero tal vez, sería importante contar con alarmas personales, ropa con etiquetas identificadoras o tarjetas de identificación

Asegúrese de que sus afiliados sepan cómo llevar a cabo los informes sobre incidentes donde hubieron agresiones físicas, amenazas verbales o acosos. Luego, asegúrese de que el empleador investiga cada incidente, corrige el problema y le transfiere a los delegados la información pertinente.

Prevención de la violencia en el trabajo es proteger al trabajador que presenta una queja de buena fé contra las represalias de los demás. En este caso, las represalias son consideradas como discriminación contra una persona que levanta un cargo de violencia en el trabajo o participa en una investigación sobre actos de violencia. Cualquier persona que participe en la venganza deberá enfrentar medidas disciplinarias y hasta su eventual despido.

Desafortunadamente, aunque existen grandes iniciativas sobre la prevención y respuestas al problema, todavía resulta impredecible saber lo que puede suceder en el lugar de trabajo. Por ello, en su programa debe incluir un plan de asistencia a las personas (y a la organización) para la recuperación de un incidente. Comprender cómo el estrés causado por la violencia en el trabajo puede afectar a sus afiliados le puede ayudar a usted también para procesar sus propias reacciones, recuperarse más rápido, mantenerse saludable y tener menos interrupciones en su trabajo y en su vida personal. Sobre este tema la Administración de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA en inglés) y el Canadian Labour Program tienen páginas web para consultar.

—Nellie J. Brown, MS, CIH . La autora es directora de programas de salud y seguridad laboral en el Worker Institute, Cornell ILL.

Estrategias para el regreso al trabajo: Cómo ayudar a los afiliados que sufrieron un trauma

Supongamos que un afiliado, a quien usted representa, ha estado ausente después de haber sufrido en su vida un acontecimiento traumático, como el fallecimiento de un familiar cercano, un crimen violento, un accidente, una enfermedad debilitante o una cirugía. Si usted acaba de enterarse de que los afiliados tienen una fecha determinada para regresar al trabajo siendo su delegado sindical, naturalmente, se siente obligado a ayudar a todas las partes durante el período de transición, pero no está seguro cómo hacerlo.

Desafortunadamente y por lo general, la sociedad en la que vivimos poco ayuda a enfrentar un acontecimiento de esta índole y puede aún ser más difícil en los lugares de trabajo. Por lo tanto, un trabajador al que no se le permitió asistir al proceso de recuperación puede tener una transición muy difícil al regresar a su trabajo porque lo que solía ser “normal” simplemente ya no lo es. Esto puede afectar no sólo su desempeño en su trabajo, sino que también puede afectar a las personas con quienes trabaja y a quienes se hallan a su alrededor. A continuación ofrecemos algunos consejos que ayudan al delegado a cumplir con sus preocupaciones y responsabilidades, de manera que el sindicato pueda colaborar con acciones positivas.

Todo es cuestión de apoyar

Las investigaciones confirman la importancia de fomentar un ambiente laboral donde el individuo que experimentó un evento que alteró su vida sea totalmente compatible con todos los compañeros de trabajo a través de una comunicación abierta, transparencia, y la accesibilidad para acomodar a ese empleado. El delegado gremial tendrá que desempeñar un papel crucial en estas circunstancias apoyando al afiliado durante su proceso de recuperación. Esto puede hacer una diferencia real para su desempeño laboral al encontrar mecanismos adecuados para cada día y, finalmente, poder prosperar.

Algunos empleados que regresan al trabajo pueden querer estar solos mientras que otros querrán hablar sobre su situación. Sea sensible a sus necesidades y, sin juzgarlos, escúchelos. Por supuesto que el lugar de trabajo no puede convertirse en un centro de asesoramiento y el delegado gremial no debe

asumir el papel de un consejero profesional. Sin embargo, saber escuchar con compasión tratando de no dar consejos si no se los piden podrá ser lo mejor que usted puede ofrecer. Su presencia física y el compromiso de escuchar sin juzgar son muy importantes durante el proceso de recuperación y curación de su compañero de trabajo.

En muchos lugares de trabajo se ha trabajado con las gerencias de los empleadores para ofrecer un Programa de Asistencia al Empleado (Employee Assistance Program). Estos programas ofrecen, de manera confidencial, asesoramiento, rehabilitación y recursos disponibles. Pueden ser muy eficaces para asistir a los trabajadores que hayan sufrido traumas y casi siempre son gratuitos. Tanto el delegado como el empleado que regresa a trabajar pueden beneficiarse de la experiencia de un profesional. Dependiendo de la naturaleza del trauma que su afiliado haya vivido, usted también podrá querer llegar a otros proveedores de atención médica o a servicios de orientación.

Comuníquese con otras personas

Los delegados sindicales deben enfrentar directamente el problema en cuestión. Es probable que se trate en las conversaciones entre sus compañeros de trabajo la situación del empleado que regresa a su trabajo. No tenga dudas en reconocer el problema con honestidad y que los demás sepan que es correcto hablar sobre lo ocurrido. Sugiera a que los compañeros de trabajo le den una amigable bienvenida siguiendo su ejemplo de acuerdo a la actitud que muestre el empleado que regresa. Si se da cuenta que algún compañero o un supervisor hizo un comentario inapropiado, fuera del grupo, podría pedirle que se comportara con mayor respeto.

Muchas autoridades están de acuerdo en que es mejor para la recuperación del empleado que sufrió un trauma regresar a la rutina diaria lo antes posible, siempre y cuando ese individuo también reciba significativos servicios de apoyo. Como delegado gremial debe actuar proactivamente e informar a la gerencia y a los compañeros de trabajo sobre la manera de adaptar el retorno al trabajo de ese empleado. Para algunas personas es suficiente tener un espacio privado al cual

puedan acceder fácilmente cuando se sientan abrumados o para superar sus emociones.

Para otros, puede servir de gran ayuda asistir a reuniones de apoyo. Es importante que el delegado se familiarice con las leyes laborales a nivel federal, estatal o provincial, las estipulaciones de su convenio de negociación colectiva y, si fuera necesario, contar con un abogado o consejero para el afiliado que regresa al trabajo. De este modo, se proporciona a todas las partes la oportunidad de identificar colectivamente las políticas, procedimientos y ajustes de actividades que podrían ayudar al trabajador a reanudar sus tareas habituales. Tales discusiones también le darán al delegado un marco desde el que puede empezar a educar a los compañeros de trabajo acerca de futuros retos.

Cuando representa a un afiliado que regresa a su trabajo, usted puede solicitar reuniones específicas con la gerencia para evaluar el período de transición y hacer los ajustes necesarios. La mayoría de los trabajadores tienen derecho a ajustes razonables, siempre y cuando todavía puedan realizar sus trabajos. En muchos lugares de trabajo, tanto del sector público como del privado, los horarios flexibles y la nueva tecnología han aumentado las opciones para que los trabajadores puedan realizar eficazmente su trabajo.

El rol del trabajo

Medidas proactivas y de apoyo pueden permitir a que la persona que se reintegra a su trabajo pueda preservar su dignidad como trabajador y, al mismo tiempo, facilitarle un retorno productivo. En muchos casos, la posibilidad de volver a trabajar después de un evento que le cambió la vida juega un papel importante en el proceso de recuperación y curación.

En síntesis, la comunicación honesta, la flexibilidad, la comprensión y una buena red de apoyo son a menudo las características más importantes que el delegado puede utilizar mientras se ocupa del regreso al trabajo de un afiliado que ha sufrido un trauma. Ayude a quienes regresan a su trabajo a que encuentren la fórmula correcta de la ecuación de vida y trabajo para facilitar la transición a su nuevo entorno laboral.

Acabo de convertirme en delegado, y ahora ¿qué hago?

Como delegado gremial nuevo, merece que se le felicite y agradezca. El haber logrado este cargo significa que usted es una persona de confianza para representar al sindicato y sus valores. La curva de aprendizaje para los nuevos delegados sindicales es empinada, pero no se sienta abrumado de antemano ya que todavía no sabe todo lo que significa ser un delegado, ¡*todos* los delegados fueron alguna vez novatos! El tiempo, la capacitación y el asesoramiento le darán la celeridad que necesita.

La actividad usual para la capacitación de los delegados nuevos es hacer que asistan a clases, ya sea en persona o en línea, para que aprendan a ser buenos representantes gremiales. Aunque estas clases son útiles, nada sustituye la experiencia laboral. A fin de que los nuevos delegados adquieran experiencias efectivas, los delegados de los gremios locales podrán establecer un programa de aprendizaje como complemento a la formación presencial. Mediante dicho programa los delegados veteranos podrán contribuir durante ese proceso de aprendizaje. Estos programas servirían para ofrecer el entrenamiento práctico necesario.

Además de estos recursos, a continuación se presentan algunas ideas sobre la manera de enseñar a los nuevos delegados los conocimientos y destrezas que necesitan.

■ ¿Le parece agresiva la sugerencia de que **lea el convenio** cuidadosamente desde el principio hasta el final? La mayoría de nosotros, como miembros, nunca lo hicimos, solo leímos las secciones correspondientes a salarios, y tal vez la de ofertas de empleos, pero prestamos escasa atención al resto de los temas. Sin embargo, como delegado, usted necesita conocer y entender todas y cada una de las cláusulas de su convenio. A medida que vaya leyendo, le sugerimos que pida a los delegados más experimentados o a sus delegados locales que le expliquen cualquier parte que no entienda. Algunos contenidos pueden estar redactados en “términos legales”, que nadie puede comprender. Puede ser de gran ayuda transcribir esas cláusulas a un lenguaje más fácil de entender para usted y sus compañeros de trabajo y, tal vez, así ellas podrían ser incluidas en las próximas negociaciones.

■ Preste especial atención al procedimiento de demandas y **aprenda los plazos de presentación** de las mismas. Una de las peores experiencias de un delegado nuevo es presentar una demanda firme y que la misma sea descalificada automáticamente por haber sido presentada después del plazo establecido. Esta es una manera dura de perder la confianza de sus afiliados y, si ocurre en un taller abierto, incluso podría perder los afiliados.

■ Antes de presentar una demanda por su cuenta, es útil que adquiera un poco de experiencia. En realidad, pocos afiliados han visto un formato completo de demanda, que contenga el reclamo del gremio y la respuesta de la gerencia del empleador. Antes de llenar la solicitud de demanda, **revise en primer lugar varios formularios de demandas presentados anteriormente**, evalúe la forma en que se presentaron y compárelos con su demanda y con lo que usted aprendió en su clase de entrenamiento.

■ Como parte del programa de entrenamiento de su sindicato, hay oportunidades ideales para que nuevos delegados **manejen demandas de situaciones no críticas**. Llene una hoja informativa, obtenga toda la documentación que necesite de los registros del sindicato o de la gerencia, entreviste a los testigos potenciales, y redacte la demanda. Luego, pida a un delegado gremial con experiencia que revise su trabajo antes de su presentación.

■ **Entreviste a un delegado con experiencia**. Si existe uno en su departamento, ¡muy bien! Búsquelo, revise la demanda presentada por él y hágale todas las preguntas que considere necesarias: ¿Cómo realizó su investigación? ¿Por qué escogió ciertos testigos o esa documentación? Pídale que revise con usted el proceso realizado, para que pueda aprender de él.

■ Tenga en cuenta que su importancia como delegado no consiste solamente en presentar demandas. Usted es la imagen del gremio en su área, por lo tanto ajuste su rutina para que diariamente pueda estar **en contacto con el mayor número posible de afiliados**. Haga un esfuerzo consciente para conversar con sus compañeros de trabajo, sentándose en mesas diferentes en el comedor o

acercándose a un nuevo grupo durante los descansos.

■ Es muy importante reconocer que, como delegado, **ahora representa a todos los afiliados de su área**, no sólo a sus amigos o a los compañeros de trabajo que aprecie. También debe tratar de manera apropiada a aquellos compañeros que no le caen bien. Después de todo, usted es la línea frontal del gremio en la defensa de un convenio laboral que cubre a todos, así que debe tratar con respeto aún a los compañeros de trabajo que son desagradables. Un delegado veterano dijo: “Miro a todos los miembros directamente a los ojos como si fueran miembros de mi familia, aunque no me gusten o considere que no tienen reclamo alguno. Además, les aconsejo a todos los delegados que procedan de la misma manera”.

■ También es importante **tratar a todos los otros delegados con respeto**, aunque no sean de su agrado o no le guste cómo representan a los afiliados. Una de las peores situaciones para un gremio es que ocurra una querrela entre dos delegados enfrente del jefe. Resuelva las diferencias *antes* de reunirse con la gerencia y, si existiese una disputa interna, trate de mantenerla “dentro de la familia.”

■ **Asista a una reunión sobre una demanda**, aun cuando usted no tenga una demanda o todavía no sea oficialmente un delegado gremial. Esto le dará una idea de lo que puede esperar cuando sea usted el que presente un caso: ¿Cómo son las personas que integran el personal? ¿Cómo enfrentan una queja? ¿Con qué documentación? ¿Lo hacen con testigos? ¿Cómo se realizan las reuniones? Asistir a un par de sesiones desmitificará el proceso y lo preparará mejor para hacer su trabajo para el sindicato.

Ser delegado es un honor y una responsabilidad. Si usted toma en cuenta algunos de los consejos previos, ellos podrán ayudarlo a afianzar su capacidad y a que se convierta en un delegado gremial eficaz y respetado.

—Bill Barry. Escritor y Director retirado de Estudios Laborales en el Community College del Condado de Baltimore. Se agradece la colaboración de los funcionarios y delegados de ATU Local 1197 en Jacksonville, Florida y ATU Local 1579 en Gainesville, Florida.

**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,

En la trigésimo novena Convención de la Gran Logia que se celebre el mes pasado en Chicago percibí el aumento en el entusiasmo en nuestro sindicato. Por lo que he oído no fui el único que salió de allí inspirado por la dirección en la que avanza la IAM.

Diariamente, afiliado por afiliado, estamos volviendo a darle fuerza combativa a los Maquinistas en la Lucha (*Fighting Machinists*).

Estamos poniendo más recursos en manos de las logias locales y de distrito a fin de que nuestros delegados puedan sindicalizar a más trabajadores y fortalecer el servicio de primera calidad que proporcionan. En el Centro Winpisinger nos embarcamos en la expansión de los programas educativos. He fijado como prioridad el aumento de las capacitaciones in situ para que nuestros miembros no tengan que desplazarse hasta la zona sur de Maryland para recibir la mejor educación sindical del mundo y hemos realizado importantes modificaciones a la Constitución de la IAM.

Es un momento fascinante para ser afiliado de la IAM y me siento honrado de ser parte de ella. No obstante, en el marco de los avances debemos recordar que la labor que realizamos puede verse rápidamente revertida por nuestros enemigos. En este preciso momento nos encontramos luchando en contra de un tratado comercial históricamente antisindical denominado Acuerdo Transpacífico de Cooperación Económica (*Trans-Pacific Partnership, TPP*). Nuestros derechos a la negociación colectiva y a la seguridad jubilatoria, así como nuestra propia existencia, están sufriendo los ataques de los millonarios y multimillonarios que desdeñan todo lo que defendemos.

Sin embargo, en Estados Unidos el 8 de noviembre todos tendremos el derecho de emitir un voto. Contamos con un poder grupal que ellos no pueden adquirir. Ha llegado la hora de movilizarnos como si nuestros medios de vida dependieran de ello porque, en verdad, así es. Compañeros y compañeras, los insto a que hagan oír sus voces.

Un saludo solidario,

Bob Martinez, Jr
Presidente International

