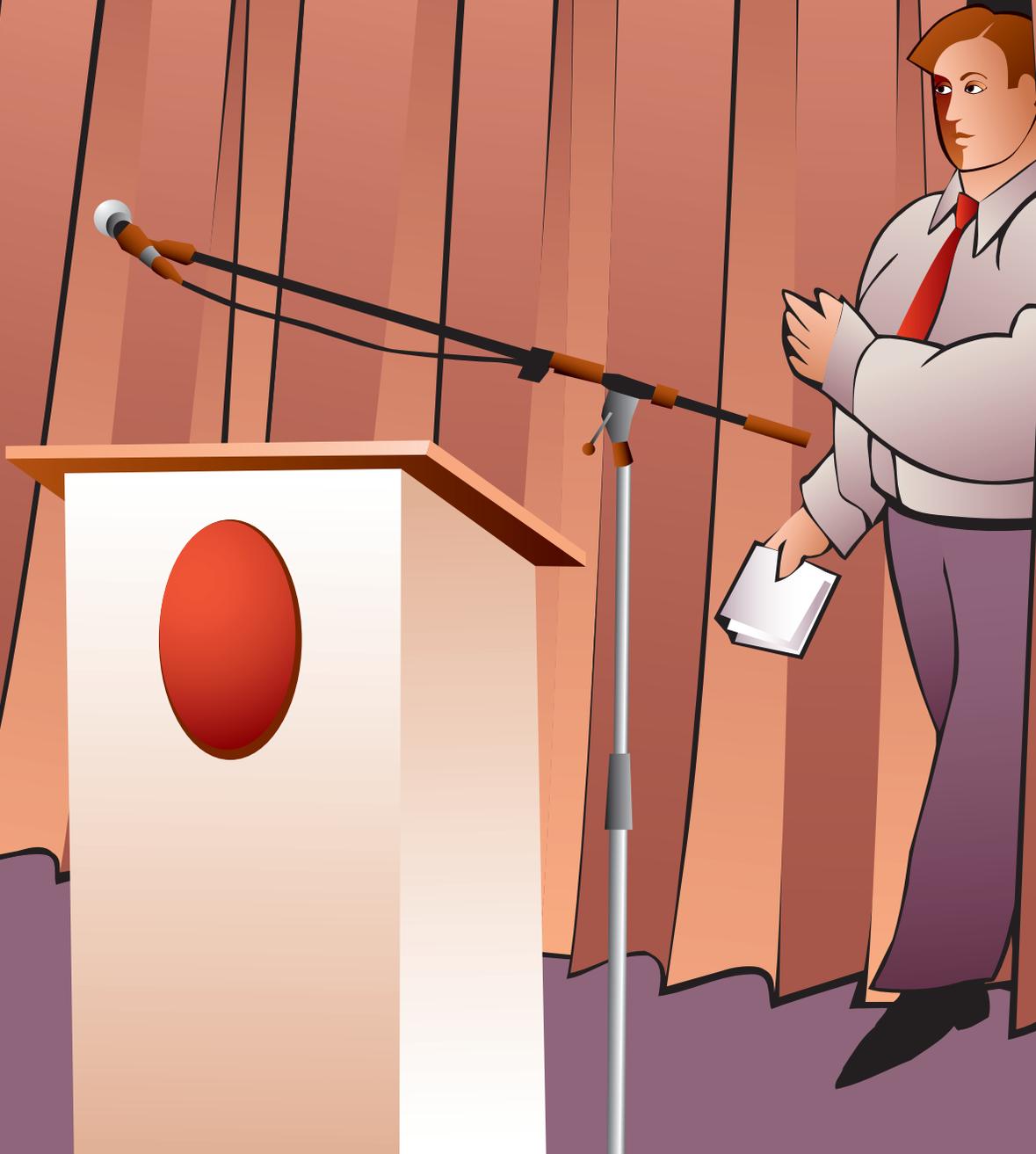


EDUCADOR DE LA

TAMI

Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 4, No. 1

Delegados como Disertantes



Delegados como Disertantes

Jerry Seinfeld tiene un chiste que dice algo así: “Leo un estudio en el que dice que hablar delante de una multitud es el temor número uno del hombre medio. Pienso que eso es sorprendente. ¡El número dos sería... la muerte! ¿Es la muerte el miedo número dos? ¡Eso significa que el hombre medio prefiere ser el muerto en su propio funeral que tener que ser el que dice la elegía!”

Quizás usted puede asociarse con ese miedo. ¿Su nerviosismo se manifiesta físicamente? Quizás tenga problemas de respiración, le tiemblan las piernas, “siente que la boca se le seca” o empieza a divagar. O su temor puede manifestarse de otra manera — prorrogando la preparación.

La mayoría de nosotros nos toca “hablar en público,” sin llamarle así, cuando conversamos con los afiliados, el empleador o aun cuando decimos chistes. ¡Y si usted tiene niños, probablemente ha tenido muchas oportunidades para mejorar las importantes aptitudes de comunicación — como es hablar en voz alta y apasionadamente!

¿Cuándo es más difícil tener que hablar en público? Con frecuencia lo es cuando nosotros:

- hablamos con alguien que consideramos “superior” o de mayor peso (un supervisor, un “experto”);
- tememos ser juzgados por otros (pensamos que nos equivocaremos, que no valemos nada o que somos unos “impostores”);
- hablamos sobre un tema nuevo o que no sabemos mucho;
- no nos hemos preparado ni ensayado.

Por último, nos autojuzgamos con demasiada severidad. ¡Pero nadie espera que hable igual a Seinfeld o Martin Luther King! Trate de apreciar y destacar sus propias buenas cualidades. Y si usted sigue estas sugerencias el preparar un discurso no debe ser tan difícil.

Trate de Averiguar Qué Público Tendrá

¿Cuál será la edad, sexo y raza de ese público? ¿Son afiliados gremiales? ¿Cuáles son sus inquietudes, actitudes o expectativas? El estilo y las palabras que utilice en su discurso debe acomodarse a cada audiencia. También debe acomodarse de los detalles del evento durante el cual presentará su disertación.

Sepa Cuáles son sus Objetivos

¿Qué quiere que su audiencia piense, sienta y haga cuando termine su discurso? ¿Cómo puede motivarlos? ¿Qué actitudes quiere transmitir? ¿Cómo puede promover la ayuda de los participantes?

Apunte sus Ideas

Empiece a preparar su discurso lo antes posible. Si habla a menudo de un tema, mantenga un archivo de notas sobre el tópico. Coleccione los periódicos del gremio. Lleve a cabo una investigación en el Internet. Trate de determinar cómo este tema afecta a sus miembros. Cuanto más sepa sobre el tema, más fácil le resultará escribir su discurso y hacer su presentación.

Luego elabore una lista sobre sus ideas, sin auto-censurarse. Quizás se sienta incómodo al redactar su discurso, pero nadie más que usted necesita revisar sus notas. Escriba como si conversara con un amigo tratando de usar oraciones cortas. Reexamine sus notas y agrupe las ideas afines. Agregue ejemplos e historias reales para ilustrar o probar sus puntos. Las anécdotas verdaderas atraen más al público y vale la pena integrarlas a su discurso. Empiece a hablar en voz alta y comience a editar las partes que no son explícitas, irrelevantes o torpes.

¡Ahora que su borrador ya tiene una forma ha llegado la hora de escribir el comienzo del discurso! Por lo general, si deja este momento para el final, podrá conseguir la mejor manera para “enganchar” a su audiencia. Trate de elaborar un comienzo atrayente: la historia de un afiliado, una noticia o información personal pertinente (especialmente si ello ayuda a establecer su confianza). Si lo considera apropiado, trate de incorporar un poco de buen humor. Un buen comienzo es clave — allí es cuando la audiencia forma una opinión sobre usted.

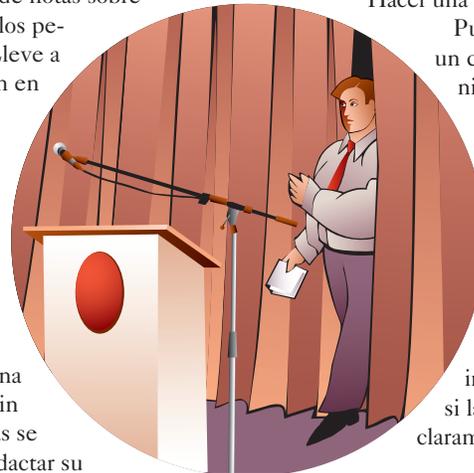
Prepare un Esbozo de su Discurso

Después que haya finalizado su último borrador, está ya en condiciones de elaborar un

buen esquema. Los discursos que se leen son incómodos para el conferenciante y para la audiencia. Si las notas de su discurso se resumen a “Palabras Clave” pueda leerlas sin tener que leer su discurso. Utilice un marcador oscuro, escriba suficientes palabras para cada sección para que con solo mirirlas pueda recordar lo que sigue. Escriba en letras bien grandes en el documento regular. Comience con los agradecimientos (su audiencia, sus anfitriones) y algo que desea agregar sobre usted mismo. Especifique sus puntos y las frases clave con algunos detalles. Si escribe solamente “convenio de revisión” no resultará un detalle suficientemente entendible. Debe usar colores luminosos para destacar palabras y “enfaticar” palabras importantes. ¡Finalmente, agregue notas específicas para usted mismo, como sería:

“Hacer una pausa, sonreír o respirar”!

Puede colocar sus notas en un cuadro o tener sus notas a nivel de la cintura, leerlas desde una distancia, y con frecuencia tratar de mantener el contacto visual con la audiencia. Es de suma importancia que trate de conectarse a menudo con su audiencia y a nadie le importará si tiene notas y si las lee lentamente; hable claramente y con seguridad.



¡Párese al Frente y Diga su Discurso!

Para pulir su discurso practíquelo con frecuencia, en voz alta, y con expresión. Mida el tiempo. Antes de dar el discurso, mida el tiempo solo para relajarse y “sentirse cómodo”. Por ejemplo:

- extienda su cuello, hombros y espalda; respire profundamente con el diafragma;
- practique su voz tarareando en voz alta, cante y diga trabalenguas. Trate de darse mensajes mentales positivos.
- converse con los afiliados de la audiencia antes de empezar su discurso. Se romperá el hielo y el clima se volverá más amistoso.

Lleve siempre agua. Una voz bien lubricada es clara y se proyecta bien. ¡Y si necesita un momento para acordarse del tema, beba un sorbo! Empiece su presentación cuando tenga la atención de todos. ¡Y finalmente no enfaticé sus errores, simplemente sonría! Una sonrisa equivale a mil palabras.

— Laurie Kellogg. La autora es una profesora independiente especializada en hablar en público para los sindicalistas y trabaja a tiempo parcial para los Steelworkers United of America. Se la puede contactar en: lauriannekellogg@hotmail.com

Rechazando Tareas Peligrosas

En el movimiento laboral existe un viejo dicho que dice que los trabajadores no deben verse obligados a elegir entre su trabajo, su salud y su seguridad laboral. Pero a lo largo del territorio de América del Norte se observa que, todos los días, los trabajadores deben aceptar trabajos que amenazan su salud y hasta su propia vida. Al rechazar estas asignaciones y sin tener el apoyo de un gremio, es probable que los trabajadores se arriesguen a perder sus puestos.

Y no pueden decir simplemente “no”. Aunque la mayoría de los trabajadores canadienses tienen el derecho a rechazar asignaciones de trabajos peligrosos, en los Estados Unidos los trabajadores pueden ser despedidos antes de haber podido abierto su boca para decir “OSHA”. Tal acción es totalmente ilegal, pero su cumplimiento es irremediable y los empleadores lo saben. Los estudios en los Estados Unidos revelan que más de 90 por ciento de las demandas presentadas por trabajadores se basaban en represalias vinculadas al derecho a la salud y seguridad laboral y que las sentencias favorecieron la posición de los empleadores.

Las Leyes se Apilan

El hecho es que se amontonan leyes contra los trabajadores individuales en los Estados Unidos que optan por ejercer su derecho a un lugar de trabajo seguro y sano y la acción casi siempre da lugar a una acción del empleador contra los que denuncian la irregularidad.

Si se despide o disciplina a un empleador por rechazar una asignación que plantea un peligro “inminente”, el trabajador tiene 30 días para presentar una demanda por discriminación ante OSHA (Administración de Seguridad y Salud Ocupacional) o 180 días para presentarla ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB). El problema es que no existe un tiempo límite en la resolución del gobierno sobre los casos. Según dos inspectores de OSHA los “casos de demandas sobre la inseguridad de asignaciones laborales languidecen en un hueco negro de la burocracia”. Y cuando por fin se deciden los casos, casi todos salen favoreciendo a los empleadores. Es más, los activistas saben que existen pocas probabilidades de que un trabajador que haya sido despedido pueda

aguantar la larga lucha y la espera ante los tribunales.

Afrontando el Riesgo

Las buenas noticias son que si se cuenta con la acción colectiva — el apoyo dado por un convenio laboral de un fuerte gremio — el confrontar el hecho de una asignación peligrosa puede ser de alguna manera algo menos peligrosa para los miembros del sindicato. Los convenios pueden incluir diferentes disposiciones para que se detengan trabajos inseguros como también haya afirmaciones generales acerca de la responsabilidad del empleador para proporcionar un lugar de trabajo seguro y, puede hasta incluir, cláusulas específicas acerca del derecho a rechazar asignaciones inseguras. Es también legal que el convenio incluya una cláusula donde figuren las protecciones contra posibles represalias de despido o de otro tipo cuando los empleados se niegan a cumplir tareas que involucran peligro.

¿Cómo pueden los delegados informar a los trabajadores que enfrentan situaciones en las que se les asignan tareas que implican un peligro inmediato dada la inseguridad, insalubridad del trabajo o pueda haber hasta posibilidades de muerte? A continuación, se listan seis puntos para recordar.

1. Notifique a su gremio. Lo primero que el delegado debe hacer es buscar ayuda. Póngase en contacto con el departamento de salud y de seguridad laboral de su gremio para elaborar una estrategia para corregir el riesgo. Si su gremio no cuenta con recursos referenciales al tema de salud y seguridad laboral, puede tratar de contactar la oficina de COSH, y ese dato lo puede encontrar en el Internet: www.coshnetwork.org.

2. No actúe solo. Converse con todos los trabajadores afectados por el riesgo. Siempre se fortalece la posición del sindicato cuando se lleva a cabo una acción colectiva. Debe prepararse para tener una respuesta antagonística, aunque luego no la necesite.

3. Hable sobre el riesgo con un Supervisor. Explíquelo que existe un peligro inminente según lo define el artículo 13 (a) de OSHA “un riesgo que puede razonablemente esperarse cause la muerte o daño físico grave inmediato”. En los Estados Unidos, a diferencia de todas las provincias canadienses excepto Alberta y Terranova, se tiene el derecho de rechazar la asignación de tareas

peligrosas sólo cuando se ha solicitado que se corrija un peligro inminente y el empleador se ha negado a adoptar medidas.

4. Los empleados no deben negarse a trabajar; en cambio deben rechazar el trabajo inseguro. Recuérdeles a los trabajadores que acepten una asignación a condición de que el trabajo se realice en una manera segura, o que se les ofrezca otra asignación. Y asegúrese de que el empleado no abandone o se va del sitio del trabajo, a menos que haya sido ordenado por el empleador.

5. Mantenga buenos registros. Mantenga las fechas de sus notas y los nombres de los testigos y notas acerca de los diálogos mantenidos con el empleador. Ante la duda, apúntelos.

6. Prepárese para momentos de tensión. Trate de que sus compañeros de trabajo entiendan que más allá de los riesgos de ser despedidos y de otros tipos de reembolso que pueden llevar a cabo los empleadores, existirá un precio emocional por hablar honestamente sobre la inseguridad del trabajo. Los empleadores pueden tratar de aislar a los que denuncian el caso o intimidarlos con el silencio. Los amigos se pueden tornar en enemigos. Trate de que no lo tome desprevenido por una respuesta hostil ante una simple pregunta sobre la seguridad laboral.

Respuestas a Medidas Disciplinarias

Cuando se despide a alguien de su unidad de negociación o se le aplica una medida disciplinaria por haber rechazado aceptar una asignación peligrosa existen varias estrategias que los delegados pueden usar para ganar la reinstauración de los perjudicados.

1. Utilice el procedimiento que el gremio tiene para presentar demandas, alegando que el empleador no tenía “causa justa” para despedir o disciplinar al trabajador.

2. En los Estados Unidos, presente una demanda sobre práctica ilegal injusta ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales, artículo 8 (a) (3). De este modo usted tiene 180 días para presentar la demanda, pero tenga en cuenta que puede durar años para que la Junta resuelva el caso.

3. Presente una queja argumentando discriminación, amparada por el artículo 11 (c) de OSHA. Solamente tiene 30 días para hacerlo, pero el resultado de este largo proceso podrá resultar en una adjudicación moderada y restablecimiento de pago de salarios retroactivos. Puede también contactar la oficina de OSHA más cercana, llamando a 1-800-321-OSHA.

— Jim Young. El autor es un periodista especializado en temas vinculados a salud y seguridad laboral que trabaja con el Instituto de Trabajo, una organización de educación laboral sin fines de lucro de la ciudad de Nueva York.

Defendiendo las Cuotas

Es un hecho que a la mayoría de los afiliados no les gusta pagar las cuotas sindicales. Para muchos, las cuotas son precisamente otra deducción de su salario, como si fueran impuestos federales, provinciales o municipales, impuestos sobre las ventas o uso u otro tipo de impuesto.

Desde luego que las personas que se ponen a pensar en el tema ven que los impuestos pagan las carreteras y la policía que los protege y las escuelas que educan a sus niños. Los impuestos ayudan a garantizar que el agua que sus familiares beben sea pura y que los alimentos que compran en el mercado son saludables.

Asimismo, también sirven para brindar asistencia — a los sobrevivientes y a las familias de aquellos que no sobrevivieron el horror — para la recuperación de desastres naturales como el Huracán Katrina o desastres provocados por el hombre como los ataques terroristas del 11 de septiembre de 2001.

Pero la gente *no* se detiene a pensar en esto como tampoco los afiliados tienen en cuenta que sin sus cuotas sindicales no habría profesionales que negociaran nuevos convenios o abogados que tramitasen arbitrajes ni tampoco habría representantes sindicales que luchasen para defender a un trabajador que tiene problemas o se lo ha disciplinado injustamente. Los trabajadores se verían subyugados a estar a merced de sus empleadores — y hoy en día hay más empleadores que no sienten ninguna compasión.

¿Cómo debe tratar un delegado al afiliado o a un taller sindicalizado que cumple con el pago de las cuotas sindicales pero que vive quejándose de que las tiene que pagar? ¿Qué tiene que hacer el delegado en esos sitios donde existe “el derecho a trabajar” para convencer a los trabajadores que se unan y se afilien al gremio?

La próxima vez que esos temas surjan, usted podría considerar la posibilidad de presentar estas ideas.

Cuotas e Impuestos

Presente una comparación entre impuestos y cuotas. A la gente quizá no les guste pagar los impuestos, pero sin ellos no habría caminos. Sin embargo, la gente todavía conduce en esos caminos y sin caminos no podrían movilizarse. Asimismo, todavía cuentan con bomberos que responden cuan-

do se incendia su casa o su departamento. *Usan los servicios* generados de las contribuciones tributarias aunque no les gusten pagar impuestos. También *se benefician* del trabajo que hace el sindicato aunque quizá no les guste tener que pagar las cuotas que hacen que el gremio funcione.

Las Cuotas Producen Beneficios Específicos

Si a los trabajadores no les gusta pagar las cuotas, probablemente no les gusta lo que las cuotas generan: la seguridad de trabajo, aumentos salariales, vacaciones, el seguro de salud y las pensiones, y otros beneficios más. Estudie su convenio y la próxima vez que alguien comience a “maldecir las cuotas sindicales”, prepárese para enumerar algunos de los beneficios que no existirían sin el gremio.

Compare y Contraste

Haga un análisis exhaustivo de los jornales, las horas y las condiciones laborales con otro empleador — un empleador *no sindicalizado* — de su comunidad; uno que podría razonablemente compararse con sus afiliados en lo relacionado al tipo de trabajo que los empleados realizan. Prepárese a mostrarles a sus afiliados las protecciones laborales y las diferencias salariales y los beneficios entre ambos y deje claro que el gremio — y por lo tanto las *cuotas* sindicales — son el motivo de esas diferencias. Quizás incluso puede conseguir un talón de salario del otro lugar de trabajo y muéstréselos como prueba.

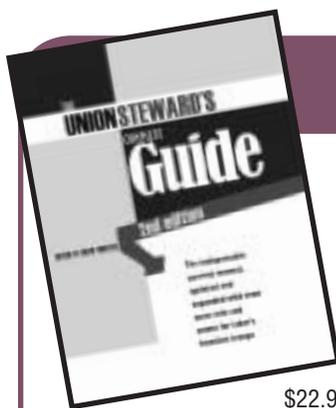
Las Estadísticas Hablan

Presénteles algunas estadísticas. En 2004 en los Estados Unidos, el salario semanal promedio del gremio fue \$781 — un 28 por ciento mayor que el promedio medio de \$612 de trabajadores no sindicalizados. En 2004, el 73 por ciento de trabajadores del gremio tenía acceso a una pensión garantizada (beneficio fijo), mientras que el porcentaje para los trabajadores no sindicalizados alcanzó solamente el 16 por ciento. Noventa y dos por ciento de trabajadores sindicalizados tenían seguro de salud en comparación con el 68 por ciento de trabajadores no sindicalizados lo tuvieron. Y si le sobra el tiempo para pensar en todo esto, recuérdelos que los trabajadores sindicalizados recibieron un promedio de 15 días de vacaciones asalariadas en 2004 — equivalente al 28 por ciento — por encima de los 11,75 días de vacaciones asalariadas de los trabajadores no sindicalizados.

“OK, las Cuotas son una Donación”

En los lugares de trabajo donde regla el “derecho a trabajar” es raro que el empleado no afiliado al gremio admita sencillamente que preferiría gastar el dinero en algo diferente en lugar de pagar una contribución justa para ayudar al gremio. En cambio, creen que se justifica conseguirlo todo y dicen algo así como “no *creo* en los sindicatos,” o “me puedo representar a mí mismo y no *necesito* el sindicato”. En estas situaciones, muchos delegados les piden que firmen un formulario en el que declaren que ya que no creen en los gremios ni el deseo de ser representado y que cualquier ganancia financiera que reciban del convenio las darán como donaciones. Es rara la persona que firma el formulario y muchas personas piensan dos veces sobre el beneficio gratuito y automático que el gremio les otorga.

— David Prosten. El autor es editor de “Steward Update” y “The Union Steward’s Complete Guide”



New 2006 Edition, updated and expanded! The Union Steward's Complete Guide

From the publishers of Steward Update newsletter

45,000 copies of the first edition sold!

- 404 pages, fully illustrated
- 11 chapters, 16-page index
- 100s of winning strategies and tactics
- For new and veteran stewards alike

\$22.95 plus \$3 shipping. Make check or money order to **UCS**, 165

Conduit St., Annapolis MD 21401

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**

Algunas Preguntas y Respuestas de un Delegado

Los delegados experimentados comprenden que nunca sabrán todo respecto a nuevos temas, problemas y situaciones que surgen constantemente. A continuación, se presentan algunas preguntas planteadas por delegados a un abogado especializado en derecho laboral, Robert M. Schwartz, autor de este artículo. Al leer este artículo le garantizamos que adquirirá una nueva comprensión sobre algunos puntos para llevar a cabo su función como delegado y también tendrá un arsenal de información para emplear nuevas tácticas.

Encuesta de Empleadores

P. Al día siguiente que el gremio presentara una queja oponiéndose al cambio de uniformes, un supervisor comenzó a investigar a los trabajadores si estaban de acuerdo con la queja. ¿Se permite esto?

R. No. Andar investigando para medir el apoyo a una queja viola la responsabilidad de realizar negociaciones de buena fe. Instruya a sus miembros para que no respondan.

Armando un Caso contra un Delegado

P. El director de hospital piensa que yo les estoy diciendo a las enfermeras que no trabajen horas extras, las que bajo nuestro convenio esas tareas son voluntarias. ¿Puede preguntarles cuáles son mis instrucciones?

R. No. Los interrogatorios acerca de la actividad sindical son legales, salvo si la actividad viola el convenio o excede los límites de la conducta protegida. Los empleados que se someten a preguntas ilegales pueden rehusarse a responder, o incluso pueden responder falsamente.

Culpando a un Delegado por Hostigamiento

P. Un miembro del gremio le dijo al supervisor que un compañero de trabajo tomaba siestas durante las horas de trabajo. Cuando le advertí a la empleada que el gremio podría expulsarla por haber delatado al otro empleado, ella le dijo a la Oficina de Personal que yo le acosé. La política de la empresa define el acoso como “cualquier acción importuna, concebida o no, que es considerada ofensiva por otro empleado”. ¿Puede el empleador adoptar una acción contra mí debido a la demanda?

R. Legalmente no. Los gremios pueden insistir que los miembros sigan las reglas establecidas por el sindicato, salvo cuando los afiliados perjudican a otros miembros. La orientación acerca de la solidaridad está pro-

tegida por la Ley Nacional de Relaciones Laborales. A menos que usted hubiera usado violencia, excesiva profanidad o hubiera otras flagrantes faltas graves sería ilegal castigarle o aun exigirle que asista a una entrevista acerca del incidente,

Se Ataca a Quienes Presentan Demandas

P. La empresa está viendo si puede eliminarme porque presento demasiadas quejas. ¿Si examinan mis solicitudes a puestos de trabajo y encuentran discrepancias, podrían despedirme por falsas afirmaciones?

R. Legalmente no. Cuando se inicia una investigación por una razón discriminatoria, como sería el caso para un delegado militante, las pruebas no pueden servir de base para aplicar medidas disciplinarias.

Inmunidad del Demandante

P. ¿Cuando una persona que va a presentar una demanda pide los registros o asiste a una sesión de quejas, tiene la protección especial que se aplican a los delegados?

R. Sí. En un caso, se suspendió a un empleado por usar la palabra “bullshit” cuando discutía con un supervisor sobre los registros. La Junta ordenó la reposición del empleado y el pago retroactivo de salarios.

Antes del Interrogatorio

P. Una audiencia de arbitraje se programa para la próxima semana. ¿Si se convoca a un miembro del gremio a reunirse con el abogado del empleador, tiene que responder a las preguntas acerca del caso?

R. No. Los empleados no pueden verse obligados a responder a las preguntas acerca de un asunto que se está tratando en arbitraje.

Expiración del Convenio

P. Nuestro convenio vence la próxima semana. ¿Si nos negamos a la prórroga y seguimos trabajando sin convenio, podremos todavía presentar demandas?

R. Sí. A pesar de la expiración de los convenios, un empleador debe negociar con el sindicato acerca de las demandas y la presentación de información pertinente.

Generalmente, la única porción del procedimiento de la demanda que está en peligro es el derecho de llevar los asuntos a arbitraje.

Volantes Colocados en la Playa de Estacionamiento

P. Un guardia de seguridad me ordenó que dejase de colocar volantes acerca de una demanda bajo los parabrisas en la playa de estacionamiento de los emplea-

dos. ¿Es esto una práctica laboral injusta?

R. Sí. Un gremio tiene derecho a distribuir bibliografía en las sitios fuera de las áreas de trabajo, siempre que no interrumpen las operaciones o producción.

Una vez es Suficiente

P. Un agente de la Junta Laboral dice que el gremio debe renovar su solicitud de información antes de que pueda presentarse una demanda por prácticas laborales injustas ¿Es verdad?

R. No.

Un Resumen no es Suficiente

P. Cuando solicitamos obtener las notas de la entrevista a raíz de una demanda de promoción, el empleador presentó solamente un resumen. ¿Tenemos derecho a ver los originales?

R. Sí. Un gremio puede insistir en obtener las notas o los registros originales. No tiene que aceptar un resumen hecho por los funcionarios del empleador.

Cámaras Sinceras

P. ¿Puede instalar un empleador cámaras escondidas de seguridad dentro de un establecimiento sin aviso previo al gremio?

R. No. Las cámaras escondidas es un tema de negociación obligatoria. El empleador no tiene que revelar cuando se propone colocar cámaras, pero debe informar sobre sus planes y sus ideas sobre negociaciones acerca de los problemas del gremio.

Lo Culpando de Culpable

P. La empresa despidió a un trabajador por robar partes cuyo valor era \$200. Nuestra única defensa fue la antigüedad del empleado. ¿Nos exige la ley que arbitremos el caso?

R. No. Si un empleado es claramente culpable por faltas graves, un gremio no tiene que llevar una demanda a arbitraje.

— Robert M. Schwartz. El autor es un abogado de Boston especializado en temas laborales. Este artículo se extrajo de la cuarta edición de su libro de mayor éxito “The Legal Rights of Union Stewards”, disponible en www.laborbooks.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 Hermanos y Hermanas,

Quiero encomendarle en el trabajo sobresaliente que usted hace como representantes sindicales para esta gran unión. El día en y en el día fuera usted trabaja para servir incansablemente sus hermanos y las hermanas en el IAM. Por favor mantenga su trabajo excelente como representantes sindicales. Pero nosotros le necesitamos hacer también organizando una parte de su trabajo. Su ayuda a ser el ingrediente clave de organizar a trabajadores nuevos y crecer el IAM.

Otra tarea grande adelante de nosotros este año es las elecciones de noviembre. Tenemos las carreras importantes del estado para gobernadores, la tercera parte del Senado y toda la Cámara de Representantes. Ahora es el tiempo para comenzar a asegurarse cada uno usted trabaja con es registrado para votar. Averigüe cuando su primario son contenidos su área y se cerciora a sus miembros saben cuál candidatos sostienen los asuntos de trabajo de la familia.

Esta edición del Educador de IAM presenta la información importante para ayudarle a ser un mejor representante sindical. Hablar de público es una parte grande de comunicar con sus consocios, así que este asunto enfoca a vencer los temores de hablar de público y puntas en es un mejor orador. Esta edición del Educador de IAM ofrece también las sugerencias en cómo retransmitir la importancia de derechos de unión y información en cómo manejar las tareas peligrosas.

Finalmente, hay algún consejo bueno en el manejo de las situaciones duras que usted puede encontrar como un representante sindical.

Gracias para el trabajo superlativo que usted hace como representantes sindicales para el IAM. Pregunto que usted sigue así y nos une como luchamos para crecer esta unión y proteger los derechos de trabajadores Norteamericanos.

En Solidaridad,

R. Thomas Buffenbarger
Presidente International

