

EDUCADOR DE LA

TAMI

*Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 4, No. 2*

Cómo Lidiar con Jefes Difíciles



Cómo Lidiar con Jefes Difíciles

A los delegados sindicalistas les toca tratar con todo tipo de representantes del empleador; gente de muchos y distintos estilos y enfoques en cuanto a su trabajo y con diferentes maneras de tratar con el gremio. Según se describe en este artículo, tendrá que distinguir con qué pájaro le toca lidiar y ver cuáles son las recomendaciones de los delegados veteranos y tener en cuenta los legados que quedan del pasado. Sin embargo, a medida que vaya leyendo debe tener en mente que no existen dos personas exactamente iguales y que estas sugerencias no funcionan siempre. En último término, el delegado tendrá que encontrarse a veces en el lugar de trabajo ante una situación peculiar, en la cual se enfrenta a una lección aprendida de los golpes duros de la vida, que le permitirá darse cuenta cuál es la mejor manera de lidiar con supervisores difíciles.



Amigable pero no Receptivo

Este tipo de persona casi siempre dice que responderá a sus pedidos (como por ejemplo cuando se trata de una solicitud de información o una propuesta para transferir un empleado lejos de un supervisor abusivo). Pero de todas maneras siempre va a demorar. Quizás este supervisor le echa la culpa a la gerencia del empleador o dice que es más difícil de lo creía para darle una respuesta. De cualquier manera, si lo solicitado no se cumple a tiempo (conforme a lo que establece el convenio), se debe proceder al paso siguiente. Quizá deba presentar una demanda, reclamar una práctica laboral injusta o solicitar una reunión con las autoridades superiores del empleador. Asegúrese de hacer todo por escrito. Este tipo no es confiable.

El Intimidador

A esta persona le gusta gritarle o trata de hacerle sentir como si usted no supiera lo que hace o las dos cosas. De cualquier manera, usted debe permanecer tranquilo y mantener con él un trato profesional. Si esto no funciona, sobre todo en una situación de negociación, quizá el equipo del gremio

deba dejar de lado el asunto y tratar nuevamente el problema cuando puedan tener un mejor control de la situación. También puede considerar la posibilidad de publicar un volante o boletín informativo acerca del supervisor difícil. (¿“Quién le tiene miedo al mal gerente? ¡Este gremio No!” o “Conozca a Este Personaje”.) Si realmente cree que esta persona sabe más que usted y lo va a colocar en un plano de desventaja, pídale que los líderes gremialistas lo ayuden u orienten.

Enemiga de los Sindicalistas

Esta representante no esconde el hecho de que no le gustan los gremios. En realidad,

directamente le hace saber que no piensa ayudar al gremio. De algunas maneras, esta persona es más fácil tratar que con otros tipos ya que no hay dudas sobre su posición. Con ella tiene que ser cuidadoso y tener todo por escrito, no deje pasar las fechas de entrega y mantenga informados a los afiliados. Si es obstinada para resolver una demanda legítima, considere esta posibilidad: asegurarse de reunirse con ella algún día durante el descanso para almorzar o después del trabajo. Para ello, organice un grupo grande de afiliados en una mesa redonda y frente a la representante del empleador presente el problema de que los afiliados no están contentos con el comportamiento de la gerencia y dígame que están listos para actuar.

Gran Deportista en Relaciones Laborales

Este tipo de gerente es muy competitivo y ve las relaciones laborales como un juego de basquetball. Después de una reunión bien intensa quizá se le acerque y le diga: “Buena reunión” (como decir “Buen juego”). Tiene un gran ego y con frecuencia trata de impresionarlo con sus conocimientos sobre los antecedentes y sobre el convenio laboral, aunque la mitad de las veces los “hechos” que cita en realidad no fundamentan la posición del empleador. Muchos delegados tratan con él para que señale casos específicos y partes del convenio para apoyar sus puntos durante su discusión. Dado que este tipo

quiere impresionarle con sus aptitudes de investigación, quizás pueda transferírselos a usted (por supuesto que usted debe pedir que los líderes de su gremio local le ayuden a realizar su propia investigación, cuando sea necesario). No se deje intimidar con su supuesta sapiencia. Esté preparado para lidiar con él y recuerde que las relaciones laborales no son como un partido que se juega de uno en uno — más bien es un deporte de equipo. Incluya su equipo tratando de mantener su liderazgo local al día y manténgase activo e informe a sus miembros.

El Mentiroso

Esta persona le hace promesas al gremio que luego no cumple. Un delegado dice que un gerente dijo que para el viernes a la tarde iría a trasladar a un trabajador a una nueva estación de trabajo, pero el delegado descubrió el lunes que había trasladado a tres trabajadores durante el fin de semana, sin previa negociación. Es importante que se informe de tales mentiras a los afiliados y también a la gerencia del empleador. Si se trata de un tema de negociaciones, señale las mentiras durante las negociaciones. Si la mentira es una violación del convenio laboral, considere la posibilidad de presentar una demanda o trate el problema con los líderes del sindicato local considerando la posibilidad de tramitar una demanda por práctica laboral injusta. Además, redacte un informe escrito sobre todas sus discusiones con el Mentiroso para minimizar su mentira o para que sirva de pruebas para el reclamo, las prácticas laborales injustas, y cosas por el estilo.

El Jugador Justo

Durante su carrera como delegado gremial, le tocará lidiar con diferentes tipos difíciles de jefes. Sin embargo, puede encontrarse con un supervisor que es justo y razonable, que en realidad desea hacer lo correcto. Ayúdele a desarrollar discusiones que luego pueden usarse frente a la gerencia. Deje que este supervisor tenga pequeños triunfos simbólicos para fortalecer su posición con la gerencia, siempre que esas victorias no perjudiquen a los afiliados. Pero tenga cuidado y recuerde esta persona trabaja para su empleador y no deje que por esta relación usted se olvide para quien usted trabaja.

Finalmente, cualquiera que sea el tipo de jefe con que usted tiene que lidiar, tenga en cuenta estas bases: esté siempre preparado, cumpla las fechas de entrega y tenga conocimiento sobre su convenio laboral. Y sobre todo, mantenga informado a sus afiliados y consiga su participación.

— Carl Goldman. El autor es director ejecutivo del Consejo de AFSCME 26, Washington, D.C..

Defendiendo lo “Indefendible”

Con frecuencia los afiliados preguntan a los delegados veteranos y también a los delegados sin experiencia que cómo pueden defender a los compañeros que sin duda son culpables?

Específicamente, ¿cómo defiende a alguien que oralmente o por escrito ha declarado su culpabilidad y que además existen testigos o pruebas físicas irrefutables sobre el caso?

La pregunta no es tan directa como quizás suene. Depende de quién haga la pregunta.

Si la pregunta la plantea un afiliado, probablemente pregunte de esta manera: “Cómo puede defender a alguien si usted sabe que es culpable? ¿Cómo puede perder su tiempo y el del gremio y cómo su conciencia le permite hacerlo?”

Si la pregunta proviene de un delegado nuevo e inexperto, probablemente signifique algo más, algo muy práctico: ¿“Cómo puede eficazmente procesar una defensa cuando usted sabe que tiene toda la razón para creer que es culpable?”

Y si la pregunta la hace alguien que *piensa* convertirse en

delegado, la pregunta probablemente está dirigida a contestar *ambas* consideraciones.

Entonces, ¿Cuál es su Respuesta?

Contestar a la primera pregunta — cómo puede perder el tiempo en esto y cómo su conciencia le permite hacerlo? — es fácil de contestar. Como delegado, usted no está defendiendo las acciones del individuo, sino que lo está representando según los términos del convenio de negociaciones colectivas. Nunca debe olvidar que la ley le exige que represente a todos en el lugar de trabajo lo que implica que debe actuar con lo mejor de su capacidad y esto es lo que se llama Responsabilidad de Justa Representación. Aun cuando tanto usted como su gremio corran el riesgo, usted debe honrar y respetar esa responsabilidad.

En cuanto a la pregunta de cómo funciona su responsabilidad en lo referente a su deber como representante, las cosas se presentan un poco más difíciles. Lo mismo importa que el éxito sea suyo o del gremio y en ambos casos lo que se busca es que el gremio consiga un bienestar y un triunfo duradero.

Asuma su Responsabilidad...

Debemos considerar que no siempre todo es claro y sencillo como parece al principio.

Aunque haya reconocimiento de culpabilidad y existan las declaraciones de testigos y vídeo o pruebas fotográficas que parecieran ser insuperables, a menudo todavía existe algo intangible que no se supo inicialmente. Por ejemplo: ¿Se obtuvieron declaraciones bajo coacción? ¿Se informó al afiliado sobre sus derechos según los términos del convenio? ¿El empleado inculpado pidió ser representado por el gremio y se le negó esa petición? ¿Existían antecedentes negativos entre el acusado y los testigos o el personal del empleador

que hace la investigación? ¿Cómo se obtuvieron las pruebas?

Recuerde que aunque el empleador diga tener pruebas irrefutables de la culpabilidad contra el imputado, no significa que todo esto sea cierto. Muchas veces, debido al apuro del supervisor por presentar la demanda él comete errores. Hasta que usted haya podido entrevistar a los testigos, examinar las pruebas y revisado completamente el caso con el afiliado acusado, no suponga *nada*. A menudo, durante su investigación obtendrá pruebas contradictorias o motivos fundamentales que servirán para exonerar al acusado — o al menos servirán para sembrar la duda en el caso.

Y aunque su investigación confirme las pruebas contra el acusado, quizás pueda encontrar fallas procesales en la forma que el empleador manejó las pruebas o el proce-

samiento del caso — fallas que pueden permitir la exoneración o destitución del caso.

Por último, aun cuando no se tengan dudas sobre la culpa del acusado y el empleador haya manejado el caso perfectamente, una minuciosa investigación por su parte quizás sirva para reducir la sanción recibida. Las prácticas pasadas en el lugar de trabajo, un buen historial de trabajo y la duración de servicio pueden servir para mitigar la disciplina. La diligencia del delegado en casos como éste puede impedir a que el empleador se apresure a procesar el juicio y debe además asegurarse que el empleador realice una investigación minuciosa y que el proceso se cumpla regularmente en todos y cada uno de los casos. Si

puede hacer una investigación profunda sobre un caso que “no que se puede ganar”, aún existe la posibilidad de que su empleador piense dos veces antes de repetir la misma historia contra otro trabajador.

Algo Más...

Entonces, el debate sobre la defensa de un afiliado culpable no es fácil y sin duda no es algo que se perciba en blanco y negro como muchos miembros creen que es. Puede incluir muchas situaciones, una más complicada que otra.

Se debe tomar esto como una realidad ya que no importa cuál sea el caso siempre habrá quienes nunca van a estar convencidos que ciertos afiliados, supuestamente culpables, merecen que se los defiendan. Debe considerar que usted como delegado no sólo tiene una responsabilidad legal para representarlos pero también es un defensor y protector del convenio de negociaciones colectivas y que tal responsabilidad abarca a todos los afiliados para garantizar que se cumplen los procedimientos adecuados y que se cubren todas las bases. Quizás un día podrá recordarles a quienes se quejaron que también a ellos les puede suceder lo mismo.

Así que recuerde: la próxima vez que se enfrente a preguntas, desafíos o simplemente se vea involucrado en un debate filosófico sobre la defensa de un miembro aparentemente culpable no solamente está tratando de proteger a un afiliado que no merece ser defendido, sino que está cumpliendo con su deber legal, que consiste en proteger la integridad del proceso y mantener la uniformidad de las normas ahora y en el futuro.

— David Bates. El autor es un afiliado de 22 años, que anteriormente fue delegado sindical y presidente del Sindicato Local de Transportistas en Florida.

Recuerde que como delegado sindical tiene la responsabilidad legal de representar



Las Estadísticas no Mienten, los Embusteros Mienten

Una parte clave del trabajo del delegado es evaluar información, pero es importante evaluar lo que le dicen. Un delegado no puede representar bien a sus compañeros de trabajo si no puede luchar, a su manera, para descubrir la verdad de los hechos y eso no siempre es fácil. A continuación se presentan cinco puntos para ayudarle a evaluar la verdad y determinar el valor de la información que recibe.

Mintiendo con Estadísticas

Usted está en una reunión con el empleador y le asestan este golpe: “Tenemos una causa razonable para instituir una nueva política de asistencia porque el ausentismo aumentó el 52 por ciento este año”.

Existen varias maneras para que el gremio responda a esto, pero primero hay que actuar ordenadamente. No acepte que las estadísticas del empleador prueban algo. Su primera pregunta debe ser, “¿Subió el 52 por ciento en relación a *qué*”? Si el año anterior hubo un porcentaje bajo de ausentismo y este año (aún con un aumento de 52 por ciento) la asistencia es más normal, el ascenso no es tan significativo. Su pregunta siguiente será: “¿A *qué* se debe el ascenso”? Quizás solamente una o dos personas estuvieron gravemente enfermas por lo que tomaron largas licencias por enfermedad y esos casos aislados causaron en todo o en parte el aumento. Eso es bien diferente a una epidemia de ausentismo. Para obtener otros ejemplos de cómo se pueden desfigurar las estadísticas se debe consultar el libro *How to Lie With Statistics*, por Darrell Huff.

Excelentes Presentaciones

Imagínese que los gerentes visten trajes de Armani, mocasines de Gucci y relojes Rolex para hacer una presentación usando un equipo de alta tecnología y elementos visuales que dejan atónita a toda la audiencia. Usan palabras y frases similares a “inevitable”, “onda del futuro”, “nuevo paradigma”, “innegablemente cierto” y “estudios han demostrado”.

Tendemos a pensar que los demás

saben lo que dicen porque están bien vestidos y tienen corbatas lindas, hablan con un acento británico o de todas maneras se conducen con mucho aplomo y gran educación. Sin embargo, necesitamos ver más allá del arreglo de las vidrieras y examinar de cerca lo que realmente están diciendo y si tienen pruebas reales para presentar sus casos.

Confundiendo Correlación con Causalidad

Un día se le acerca un supervisor y le dice: “¿Por qué sigue tratando de dificultar todo presentando demandas acerca de cómo tratar a la gente? Desde que llegué aquí han disminuido las renunciaciones y ha aumentado la productividad y eso significa que la gente me quiere”. Bueno, quizá sea verdad que la gente haya dejado de renunciar y que haya aumentado la productividad desde que comenzó a trabajar este supervisor, pero habrá que preguntarse si el cambio ¿se debe *por qué* los trabajadores quieren al nuevo supervisor? Quizás esa situación ocurra *independientemente* de la presencia del supervisor en el trabajo.

Cuando dos cosas ocurren al mismo tiempo “se correlacionan”. Las “causas” se deben a diferentes razones. Significa que hay pruebas que una cosa *causa* la otra. Pueden haber muchas razones para se produzca el descenso del porcentaje de renunciaciones y la productividad ascienda y que no se relacionen a la presencia del nuevo supervisor. Quizás la economía es mala y no haya otros trabajos disponibles. O quizás la empresa haya comprado un equipo nuevo que resulta en una mayor productividad. El supervisor podría haberse equivocado sobre las causas igual que la persona que observa que se enciende la luz poco después de sonar la alarma llega a la conclusión de que su reloj causa la salida del sol.

El Efecto de la Aureola

Cuando alguien que usted quiere habla con usted, usted tiende a escucharle con un oído más solidario. Usted completa los espacios en blanco y le da el beneficio de la duda. Esto

se llama el “efecto de la aureola”. Lo contrario también es verdad: si alguien a quien usted no quiere le habla, usted oye lo que le dice pero piensa con mucho más escepticismo y duda. Debido al efecto de la aureola y su opuesto, usted debe tener cuidado cuando evalúa la información que diversas personas le traen. Es peligroso si usted no oye lo que en realidad le dicen, sino que sólo piensa lo que la otra persona realmente significa o lo que usted imagina que le dijo.

Discutiendo un Tema Diferente


Algo ha sido robado en el lugar de trabajo y el empleador no sabe con seguridad quién fue el ladrón. Para no tener un caso débil, el empleador argumenta con firmeza que este grave delito debe castigarse. El cambiar el tema cuando se tiene un caso débil es una táctica común, pero nadie debe caer en ese error aunque otros lo hagan. Se debe proseguir y enfocar el problema real. En el ejemplo anterior el enfoque central es preguntarse: “¿Se robó algo en realidad?” y en caso afirmativo, ¿quién lo robó?



Cuando haya concientizado estos consejos sobre la evaluación de información no sólo le ayudarán a ser un mejor delegado, sino que también le ayudarán en sus otras funciones como miembro de familia, activista de la comunidad y ciudadano.

— Ken Margolies. El autor es profesor de Extensión Laboral de Cornell University.

Largest Selection Ever



2006 Catalog of Labor Books

- ▶ Tools for Union Activists & Leaders
- ▶ Resources for Negotiators
- ▶ Economics & History
- ▶ Tools for Communicators
- ▶ Popular Reading & Cartoons
- ▶ Books for Children & Young Adults

For your free copy write to UCS,
165 Conduit St., Annapolis, MD 21401,
call 800.321.2545, email
ucsbooks@unionist.com, or visit us
on the web and see the catalog at
www.unionist.com

Encontrando la “Justa Causa”

Sólo se disciplinará a los empleados cuando exista una causa justa. Usted oye esa expresión y la lee en su convenio.

Pero ¿qué significa causa? Es lo que el empleador debe tener — un motivo justo — para disciplinar legítimamente a un trabajador. Por ejemplo, si se suspende sin goce de sueldo a un empleado durante una semana por haber dejado encerrado a su supervisor en el baño de los hombres durante toda una noche, las probabilidades de una medida disciplinaria son aceptables ya que el aplicarlas sería lo razonable. Pero si se transfiere a un trabajador al turno de la medianoche por haber aplaudido al equipo “equivocado” en los juegos de la Liga Nacional de Fútbol, se puede estar seguro que la disciplina fue indebida.

Y la causa justa implica algo más. Significa que no sólo debe haber un motivo legítimo para aplicar la medida disciplinaria, sino que la sanción debe ser adecuada a la infracción. Un empleador puede tratar de persuadir a que se despidan a un empleado que intencionalmente hizo caer una carga de ladrillos sobre un compañero de trabajo. Pero despedir sería un castigo excesivamente severo para un empleado veterano de 25 años que llegó cinco minutos tarde de su hora de almuerzo.

Los delegados experimentados entienden que existe una serie de normas que reglan la justa causa que deben tenerse en cuenta en casi todos los casos disciplinarios. El delegado no verá las normas escritas en cualquier convenio, pero el empleador sabe que si no cumple esas normas, un árbitro puede dejar sin efecto la aplicación de la medida disciplinaria o reducir sustancialmente la sanción. Estas normas se aplican en casi todos los casos de disciplina, desde las amonestaciones verbales de menor importancia hasta llegar a los despidos.

Hace casi cuarenta años se redactaron siete normas en un caso de arbitraje y desde entonces se siguen aplicando prácticamente sin haberlas cambiado. Examinemos cada una de ellas.

1 ¿Notificó el empleador al empleado la amonestación referente a su comportamiento? Las advertencias sobre conducta pueden estar escritas, aparecer colocadas en un aviso visible o estar incluidas en un cuaderno que se entrega a los empleados durante la sesión de orientación. O se le puede decir al afiliado que su conducta es inadmisibles y que si sigue actuando de ese modo se le aplicará alguna medida disciplinaria. Algunos tipos de conducta — como por ejemplo: robos, peleas o consumo de alcohol — se consideran tan serios que se espera que el empleado sepa las consecuencias de tales actos sin tener que darle ninguna advertencia.

2 ¿Se relacionaba razonablemente la regla del empleador de una manera ordenada, eficaz y segura en relación a las operaciones empresariales? Se pueden cuestionar las reglas cuando ellas no reúnen estos criterios y por la misma razón se pueden demandar casos sobre la aplicación de medidas disciplinarias. Los códigos sobre vestimenta y las reglas sobre cómo presentarse a trabajar a menudo caen en esta categoría. A menos que haya una amenaza para la salud y seguridad laboral no constituyen un acto ilegal, pero de todas maneras se deben obedecerse las reglas — y luego presentar las demandas.

3 ¿Antes de aplicar una medida disciplinaria ¿el empleador llevó a cabo una investigación? Un trabajador tiene derecho a saber de qué se le acusa. Normalmente, la investigación del empleador debe realizarse antes de que se dicte la medida de disciplina. Aunque el empleador opine que él debe tomar medidas inmediatas, el procedimiento adecuado es suspender al trabajador antes de realizar la investigación. Si luego se lo declara inocente de los cargos imputados, se le restituirá el trabajo al empleado con pago total por el tiempo perdido.

4 ¿Se realizó la investigación del empleador de una manera justa y objetiva? Un funcionario del empleador puede actuar como juez y fiscal durante la audiencia pero esa persona *no puede al mismo tiempo servir de testigo* contra el afiliado. Se debe entrevistar a todos los testigos clave. De lo contrario se puede objetar la investigación como injusta.

5 ¿Produjo la investigación pruebas sustanciales para probar la culpa? Esto significa que los hechos presentados por el empleador deben pesar más que los hechos presentados por el gremio. No significa que esas pruebas sean preponderantes o que sobrepasen el grado de duda razonable. El empleador debe probar su caso; el trabajador no tiene que probar su inocencia.

6 ¿Se aplicaron las reglas, órdenes y sanciones de una manera justa y sin discriminaciones? Por ejemplo, si el empleador puede haber sido algo laxo en el pasado para hacer cumplir una regla, debe informar a sus empleados que en el futuro se propone reforzar el cumplimiento de la regla. En este caso la lógica está en que si el empleador decide disciplinar a un trabajador para que empiece a una regla ese cambio puede considerarse como discriminatorio porque otros culpables del mismo delito no fueron sancionados en el pasado.

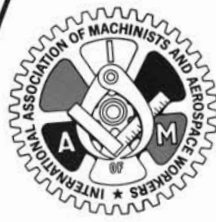
7 ¿Existió una sanción razonable en relación con la gravedad del delito y la foja de servicios del trabajador? Un delito trivial no merece la aplicación de una sanción disciplinaria, a menos que exista un patrón continuo de culpabilidad por el mismo delito. No se puede utilizar el récord anterior de un trabajador para determinar la culpabilidad del cargo más reciente — aunque puede usarse para determinar la gravedad del castigo en cuanto a la culpabilidad. Por lo tanto, una buena foja de trabajo y la longevidad de servicios del empleado con el empleador pueden servir para reducir algunas sanciones.

Cuando el delegado investiga y presenta ante su gremio demandas por casos disciplinarios, utilice estas siete reglas como guías. Usted no gana automáticamente un caso si el empleador viola una de estas reglas, pero si existe un patrón usted puede construir un caso suficientemente fuerte.

La clave para ganar los casos de disciplina es que el gremio realice una investigación minuciosa. Se deben entrevistar a todas las personas involucradas en el caso y tomar buenas notas. Recuerde que, en los casos disciplinarios, el empleador lleva la parte emocionante. Déjele que él pruebe su caso. Tome notas mientras los representantes del empleador conversan y reserve sus observaciones hasta que hayan terminado. Asegúrese de hacerle preguntas a los testigos del empleador.

— Robert Wechsler. El autor es director de educación laboral para el Sindicato de Transportistas de América.

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

Hermanos y hermanas,

Los miembros de unión viven mejor, esto es un hecho. El trabajador medio de la unión hace \$801 dólares por semana en ganancias contra \$622 dólares para un trabajador no sindicado. Pero en la economía de hoy, tanto unión como trabajadores no sindicados pierden si sus salarios no se mantienen al corriente de la inflación. El valor real de salarios para trabajadores americanos no se mantiene al corriente de aumentos del coste de vida. Y esto no tiene razón.

Como representantes sindicales, usted puede ayudar a hacer algo sobre ello. Deje a sus miembros saber que ellos tienen una apuesta en el mejoramiento que organiza leyes como "el Empleado Acto Selecto Libre" pasado. Con trabajadores más organizados, tenemos el poder de negociar mejores salarios de industria que no abandonarán familias que luchan para ponerse al corriente. Y ganamos si conseguimos el Congreso para levantar el salario mínimo.

Ganar los aumentos verdaderos son apenas partes de la pelea que necesitamos ganar este noviembre. Quién nosotros ponemos en la oficina tiene una conexión directa a nuestra habilidad de gozar los sueldos superior y beneficia tenemos como miembros de unión. Así que este año permítanos la marca segura nuestros miembros saben quién los candidatos correctos son para trabajar los asuntos de la familia.

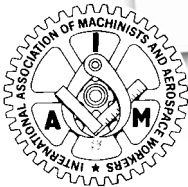
Esta edición del Educador de IAM representa también artículos para ayudarlo a ser un mejor representante sindical, de representar a un colega que encara una situación disciplinaria dura a estrategias para tratar con jefes difíciles.

Manténgase al ritmo de su trabajo sobresaliente como representantes sindicales para esta gran unión. Usted es líderes en esta unión y nosotros necesitamos su ayuda ahora más que nunca. Unanos como nosotros crecemos el IAM y se esfuerza por mejorar el vive de maquinistas y todos trabajadores a través de norteamérica.

En Solidaridad,

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, Inc (UCS) de Annapolis, MD., en combinación con el Centro Tecnológico y Educativo William W. Wimpisinger 24494 Placid Harbor Way, Hollywood, MD 20636 para mayor información o para obtener copias adicionales llame al 301-373-3300 contiene el Derecho a Copiar (copyright (c) 2006 por la unión de servicios y comunicaciones, Inc la reproducción fuera de la IAM completamente o en parte, Electrónicamente, fotocopias, o de cualquier otra manera sin consentimiento escrito de la UCS es prohibido. David Prosten, Editor y Publicista.

