

EDUCADOR DE LA

TAMI

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

IED: Investigación de Escenas de la Demanda



Esta es la historia. Usted representa a un afiliado durante una audiencia, la que podría resultar en la aplicación de medidas disciplinarias. Usted ha hecho su tarea: ha conversado con el afiliado, conseguido la versión del empleador y leído las declaraciones de los testigos; ha revisado los artículos del convenio, reglamentos y casos anteriores ocurridos con su empleador. Ha hecho todo lo posible para estar bien preparado. ¿Verdad?

Quizás no. No lo está si no condujo una IED. O sea, una Investigación de Escenas de la Demanda. ¿Por qué la necesita?

Una investigación minuciosa de las escenas de la demanda puede proporcionar una imagen más clara de lo que sucedió y corroborar o refutar las declaraciones de los testigos y las pruebas. Igual que el personal de laboratorio de crímenes que se ven en el popular programa de televisión *CSI: Crime Scene Investigation* (Investigación de Escenas del Crimen) y todo lo referente al crimen, la visita de un delegado a la escena de cualquier supuesto incidente, el enfrentamiento o si se violaron normas puede proporcionar una idea concreta para saber lo que ocurrió.

Algunas Realidades Básicas

Tenga en mente algunas realidades básicas:

■ Para la mayor parte del personal del empleador, la conducción de una investigación y si corresponde aplicar medidas disciplinarias es sólo una de sus muchas responsabilidades. La confirmación rápida y sencilla, no una extensa, y la minuciosa investigación es su primordial preocupación. Su prioridad es retomar sus otras responsabilidades.

■ La credibilidad de los testigos puede vincularse a diferentes niveles: su proximidad al lugar del hecho, su relación con las personas afectadas, la presión de los compañeros, la presión del empleador, su participación personal y otros aspectos. De esta manera, puede ver la importancia de realizar una investigación de escenas de la demanda.

■ La primera declaración del injuriado o su respuesta puede perjudicarse por las propias emociones que generalmente acompañan cualquier experiencia extraña.

Por ello, usted puede ver la importancia de realizar una investigación sobre las escenas que originaron la demanda.

IED: Investigación de Escenas de la Demanda

Sugerencias para la Investigación

Para realizar una IED, no necesita emplear un equipo complicado como los que utilizan los técnicos especializados en pruebas forenses en el programa de televisión *CSI*. Por lo general, puede realizar este trabajo si es diligente, posee habilidad para observar y pone atención a detalles. No estaría mal que usara algún instrumental de alta tecnología: una cámara fotográfica podría servir para registrar y conservar ciertas pruebas y condiciones de la escena. Para este fin, muchos delegados llevan teléfonos móviles que tienen capacidad para tomar fotos.

Una parte crucial de su investigación sobre las escenas es *cuándo* llevarlas a cabo. No se asignan casos a algunos delegados hasta después del hecho—hasta que hayan transcurrido horas y aún días. Debe siempre tratar de hacer a su investigación el mismo día que ocurrió el incidente. Si se reproducen las condiciones originales de la escena tendrá mejores posibilidades de corroborar o refutar pruebas nuevas.

Si fuera posible, vaya al lugar del hecho con el injuriado ya que éste puede revisar en detalle cómo sucedieron las cosas y posiblemente refrescar su propia memoria si anteriormente se omitió u olvidó algo.

También es útil revisar las pruebas disponibles y las declaraciones de los testigos antes de realizar su investigación para que le ayuden a formar su opinión acerca de su veracidad.

Tres Resultados de una IED

■ Se le acusó a un empleado por haber golpeado y dañado otro vehículo de la empresa. A pesar de que el acusado negó haber participado en tal delito, el empleador le notificó que tenía testigos y evidencias físicas que confirmaban su culpabilidad.

Después que se le dieron al delegado asignado los elementos específicos de las pruebas físicas (el área del daño y los raspones de pintura que coincidieran con la altura y el color del vehículo conducido por el acusado) y la identidad del testigo, se inició la investigación. Como resultado se determinó que en el momento del hecho en el área había cuatro vehículos de la misma altura y color que podrían haber causado el daño y que la visión del supuesto testigo estaba

obstruida por un edificio. Cuando el empleador presentó nuevos datos sobre la identidad y la ubicación “corregida” del testigo, al reproducir la escena se demostró que el nuevo punto de visión también estaba obstruido.

Al refutarse las pruebas existentes y demostrarse suficiente duda se descartó el caso. Se reinstuyó el trabajo al demandante sin dilación como resultado directo de una buena IED.

■ Una falla en la investigación de escenas de la demanda puede obstaculizar la capacidad del gremio para proveer representación adecuada y significa una pérdida de tiempo, dinero y recursos. En un caso de arbitraje recién al tercer día el demandante se dio cuenta repentinamente que la descripción de la escena del hecho dada por el empleador era inexacta. Esto perjudicó gravemente el caso del empleador, se tuvo que desplazar la culpa y ocasionó que se exonerara el caso. Si se hubiera conducido una IED el problema del empleador podría haberse descubierto antes del arbitraje, ahorrándole al gremio un gasto enorme—y al demandante los días llenos de ansiedad y noches sin dormir.

■ Por último, aun cuando su IED corrobore los resultados del empleador y las cosas se presenten dudosas para ganar la demanda el contar con esta información puede ayudar a impedir una peor situación: puede usarla para convencer al demandante que se debe tratar de mitigar la demanda y buscar un arreglo.

Después agregue la investigación de las escenas de la demanda a su arsenal de representaciones y arme mejor sus cotidianas luchas de representación.

— David Bates. El autor es un afiliado de 22 años y ex-delegado y presidente de un local del Sindicato de Transportistas en Florida.

Evitando Sorpresas Durante el Arbitraje

Los arbitrajes pueden ganarse o perderse según lo que el delegado o el representante gremial hizo—o *no* hizo—antes y durante el proceso de la demanda. A continuación, se presentan seis puntos que se deben tener en cuenta cuando se manejan demandas que tal vez vayan a arbitraje.

1 Se debe conseguir documentación escrita de todos y acerca de todo. No se debe dejar nada al azar. Asegúrese de que la documentación es legible, fechada y firmada y que incluya todas las fechas pertinentes, las horas y los lugares con todos los detalles posibles acerca de la demanda en cuestión. Esencialmente, asegúrese que la documentación refleja exactamente lo que los testigos dirán al prestar su declaración. Esto es fundamental por tres razones:

- Con el transcurso del tiempo nos olvidamos de los detalles y a veces puede transcurrir un año o más hasta llegar al primer paso de la demanda que pasa a arbitraje.

- Un testigo clave puede renunciar al trabajo o mudarse, no existiendo forma alguna de contactarlo.

- Un testigo puede fallecer antes de que el caso llegue a arbitraje, no dejando ninguna documentación que pruebe lo que él o ella quizás dijeron.

En los dos últimos ejemplos, el gremio puede tener que transar por menos de lo que hubiera merecido por temor de llevar la causa a arbitraje y perder aún más. Por otro lado, si el gremio tuviera las declaraciones de los testigos y éstas habían sido aceptadas previamente por la parte contraria durante todo el proceso de la demanda (aunque hubiera todavía disputas en cuanto a su contenido) el gremio tendría mejores posibilidades de que las declaraciones se admitan se reconozca su “peso”). La otra opción sería la posibilidad de objetar las pruebas de la contraparte cuando las mismas son presentadas sorpresivamente o

cuestionar si el proceso es el adecuado, ya que el empleador no puede cuestionar un documento o someterlo a examen. Si el gremio hubiera presentado la misma información durante el proceso de la demanda a través de las declaraciones escritas, el empleador habría tenido amplia oportunidad de cuestionar la información del demandante— incluso cuestionar el demandante— durante todo el proceso de la demanda.

2 No deben renunciar ni saltar ningún paso del proceso de la demanda, independientemente de que pueda creerse que se tiene un buen caso. Emplee cada paso para confirmar reiteradamente la posición del empleador, sus pruebas, documentos y argumentos. Trate de entender cuál es su teoría y los detalles de todo el caso que el empleador presenta como si fuese el suyo propio (quizás todavía mejor que el empleador mismo) para que el gremio y sus abogados

pueden estar preparados para actuar. Esto también ayudará en el caso de que el empleador cambie su historia.

3 Trate de evitar el empleo de pruebas presentadas en forma sorpresiva. Asegúrese de que todo lo que vaya a emplear (pruebas concretas o documentos, testigos y las declaraciones) se presenten directamente durante las reuniones de la demanda o a través y durante el proceso de la misma, generalmente por carta antes de presentar la solicitud de arbitraje. De esta manera, puede reclamar si la parte contraria trata de presentar pruebas en forma sorpresiva y, por ello, solicitar al árbitro que las excluya de la audiencia.

4 Mantenga los récords con riguroso cuidado acerca de lo que el empleador ha presentado durante el proceso de la demanda. El empleador puede tratar de presentar algún documento o un testimonio nuevos u otra forma de pruebas durante la audiencia. Si lo hiciera, entonces usted tendrá derecho a remover la regla de las pruebas sorpresivas y solicitar que el árbitro excluya el material o el testigo de la parte contraria.

5 Documente todas las sesiones de la demanda. Si se hubiera acordado mutuamente a elaborar minutas o notas, las mismas deben fecharse, firmarse, ser legibles y fidedignas en cuanto a su contenido.

6 ¡Trate de evitar los cuestionamientos en cuanto a la credibilidad! Es imperativo que usted y la persona a quien usted representa mantengan siempre la historia verdadera y que sólo se manejen con hechos que puedan probarse (preferentemente a través de documentación). En el caso de que alguien de su equipo “elabore”, utilice presunciones sobre los hechos pero no en relación a las pruebas, o simplemente fabrique un hecho—o una historia entera—usted mismo será el que termine siendo cuestionado...y ¿cuántas veces nos estuvo diciendo a nosotros la verdad”? ¡Si usted piensa que esta situación es negativa para usted y sus testigos, imagínese la repercusión sobre el caso que usted presenta, especialmente cuando como muchas veces sucede se mide su palabra contra la de su adversario!

— Bob Oberstein. El autor es administrador de relaciones laborales para la Ciudad de Phoenix, Arizona. Ha sido árbitro, mediador y director del programa de Estudios Laborales en la Universidad de Ottawa.



Si ahora es minucioso y actúa con cuidado puede prevenir problemas si el caso se llevara a arbitraje

Delegados y Violencia en el Lugar de Trabajo

Una de las muchas funciones del delegado es cuidar la salud y la seguridad laboral de sus compañeros de trabajo ya que las amenazas hacia esos dos aspectos no siempre se originan por los equipos peligrosos, las sustancias químicas nocivas, el aire contaminado u otros factores similares. En los Estados Unidos de América, según las estadísticas del gobierno, se estima que anualmente ocurren 1,7 millón de asaltos y 600 homicidios en el lugar de trabajo.

Aunque afuera exista un mundo lleno de peligros, los delegados pueden hacer que ese mundo sea menos peligroso si están alertas y usan el poder gremial para educar a los jefes, afiliados, autoridades que regulan la justicia criminal y al público.

Comprenda las Diferencias

¿Qué puede hacer usted?

En primer lugar, estudie los distintos tipos de violencia que ocurren en su entorno laboral. Existen cuatro tipos:

■ **Intención criminal:** La persona violenta es un desconocido que no tiene ninguna vinculación legítima con el lugar de trabajo y está involucrado en actividades delictivas, tales como robos.

■ **Clientes o pacientes:** Este es el tipo predominante de violencia en los servicios de cuidado de la salud, servicios sociales y el sector público y los autores de hechos delictivos son los pacientes, los presos y los clientes que asaltan al personal del local de trabajo.

■ **Compañeros de trabajo:** Es un mito que ésta es la forma predominante de violencia del lugar de trabajo. Abarca un pequeño porcentaje de homicidios y agresiones que ocurren en el lugar de trabajo, pero es el tipo de violencia que los empleadores prestan mayor atención en lugar de examinar sus propios procedimientos y los empleadores pueden echarle la culpa a los empleados. Donde ocurra ese juego basado en la culpabilidad, los gremios y los delegados no deben pasarlo por alto.

■ **Motivos personales.** Se trata de la violencia doméstica perpetrada por un miembro de familia o un conocido, que traslada el hecho delictivo al entorno laboral.

Cada tipo de violencia origina una

respuesta diferente de parte de los delegados. Uno de los primeros pasos es familiarizarse con la frecuencia y el alcance de la violencia en un escenario específico.

El delegado debe examinar los récords sobre enfermedades y lesiones: a través de ellos puede encontrar información de utilidad sobre el alcance de los asaltos reportados y en el récord el departamento laboral donde ocurrió el hecho y, según los casos, el tiempo perdido en la investigación. Esta información puede utilizarse para que el empleador tome el problema en serio. Pero se deberá tener cuidado: el hecho de que no se hagan denuncias es común en muchos lugares de trabajo en cuanto a la frecuencia de asaltos y otros métodos pueden ser de utilidad, tales como las encuestas, inspecciones o entrevistas a los afiliados lesionados.

¿Cuál es el próximo paso?

Una vez determinado el problema, ¿qué tipo de medidas puede buscar para que el lugar de trabajo sea más seguro?

Establezca un sistema de control sobre los accesos a los edificios frecuentados por clientes y pacientes.

Si la atracción para realizar un delito fuera el dinero, en el caso de tiendas de abarrotes, busque la ubicación de las cajas fuertes, coloque mayor iluminación y cámaras de seguridad. Durante la noche, mantenga por lo menos dos empleados de guardia.

Consiga entrenamiento para reconocer e intervenir con clientes y pacientes potencialmente violentos.

Elabore programas de resolución de conflictos y procedimientos para evaluar amenazas que resuelvan controversias dentro de la fuerza laboral.

Implemente sistemas de respuesta de emergencia eficaces y programas para detener la entrada al entorno laboral a clientes de conducta reprochable.

Desarrolle programas para resolver conflictos y procedimientos de evaluación de amenazas para poder manejar disputas dentro del entorno laboral.

Consiga entrenamiento para poder reconocer la violencia doméstica en el lugar de trabajo y sistemas de asistencia para los



empleados afectados mediante el desarrollo específico de sistemas de seguridad y otros tipos de apoyo.

La Oficina de Salud y Seguridad Ocupacional del Gobierno de los Estados Unidos no tiene una norma acerca de la prevención contra la violencia en el entorno laboral, pero ofrece lineamientos y otros recursos en el sitio de la Web:

<http://www.osha-slc.gov/SLTC/workplaceviolence/index.html>

Las guías de OSHA buscan el compromiso del empleador y la participación del empleado, una evaluación integral de los riesgos, la aplicación de medidas preventivas, el adiestramiento y la evaluación periódica del programa. Verifique con los líderes de su gremio a fin de determinar si el empleador tiene un programa escrito sobre prevención de la violencia. Ponga atención: frecuentemente, la implementación de tales programas no involucran al empleado ni al gremio y muchos pasos de importancia de la política nunca se cumplen. Los delegados pueden enfocar este problema proporcionando sugerencias a los líderes sindicales.

Si no existe un programa acerca de la violencia en el lugar de trabajo, considere la posibilidad de hacer una presentación a su junta directiva o al comité de salud y seguridad laboral, proponiendo que el gremio lleve el problema al empleador. Asimismo, puede proponer que en el convenio laboral se negocien programas de prevención contra la violencia.

Investigue incidentes durante los cuales un afiliado fue sometido a actos de violencia y consulte con los líderes gremiales sobre la manera de proseguir con sus hallazgos. Los posibles seguimientos que el gremio debe hacer se vinculan a la presentación de una demanda, plantear el problema en la reunión donde se trate la relación entre el empleador y los empleados o ante reuniones vinculadas al tema de salud y seguridad laboral; la creación de un grupo de estudio para prevenir la violencia en el entorno laboral o dirigirse al empleador para que implemente medidas preventivas descubiertas durante la investigación.

— Jonathan Rosen. El autor es director del departamento de salud y seguridad laboral para New York State Public Employees Federation, que representa a 53.000 empleados del gobierno estatal.

Conversación versus Comunicación

Hay un dicho que dice: “Cuando todo está dicho y hecho, más es lo que se dijo que lo que se hizo”. Es probable que los delegados que concurren a las reuniones del gremio para tomar decisiones cómo manejar un tema o a las sesiones de la demanda con el empleador estén de acuerdo con el dicho. ¿Por qué es tan difícil pasar de las conversaciones a las decisiones, establecer convenios y lograr resultados?

Una de las razones es que cuando las personas conversan entre sí a menudo vuelan igual que los aviones a chorro dirigiéndose a diferentes rumbos. Sus argumentos y las discusiones que plantean no tienen ninguna vinculación, de manera que nunca llegan a concretar nada ya que solamente repiten lo mismo entre ellos o gesticulan con sus manos en señal de frustración.

A continuación, se presentan cuatro ejemplos de las maneras comunes en que las personas conversan entre sí y la forma con la que usted puede hacer para tornar esa interacción en algo más productivo.

Impacto versus Intención

Una persona argumenta con firmeza que le insultó por algo que usted le dijo. Usted insiste con igual fuerza que no tuvo intención de insultarle. Ella enfoca su atención en el impacto originado por su comentario y usted se concentra en la intención de su comentario.

La situación podría cambiar y llegar a un mejor diálogo si ella dijera algo como, “Usted puede haber tenido buenas intenciones, pero el efecto de su comentario fue insultante” y, a la vez, usted puede decir algo como, “No tuve la intención de insultarle, pero oigo que me dice que se ofendió por lo que dije”.

Éste no es sólo un buen consejo para mejorar la comunicación: es importante porque en temas como el acoso sexual, los tribunales tienen en cuenta el impacto de las declaraciones sin tener en cuenta las intenciones de quienes lo dijeron.

Sí/Y versus No/O

En el caso de una sesión entre empleador y trabajadores, el empleador dice que los

afiliados del gremio se toman descansos demasiado largos. El gremio responde que en realidad son los supervisores los que obligan constantemente a que los afiliados trabajen durante sus descansos.

Si ambas partes no se empeñaran en discutir si es una cosa o la otra (ya fuera que los afiliados se abusan por los prolongados descansos o que los supervisores maltratan a los afiliados) quizás admitan que algunos afiliados se demoran cuando se toman largos descansos para tomar café y algunos supervisores efectivamente privan a los afiliados de su derecho de tomar descansos. Se podría progresar para lograr resultados algo más concretos en cuanto a la frecuencia de uno u otro hecho, si de alguna manera se redujera el abuso por parte de los afiliados o por los supervisores, según los casos.

Proceso versus Contenido

Usted tiene una gran idea, pero sus compañeros están enojados. No es que la idea no sea buena, lo que pasa es que usted no consultó con nadie antes de presentar su idea al grupo. Quizá usted se ponga a la defensiva ya que nadie reconoce que su trabajo es difícil y que tiene una buena idea mientras que los afiliados están enojados porque usted los dejó fuera del proceso.

Situaciones como ésta suceden porque usted se concentra en encontrar una buena idea sin acordarse que a pesar de tener la mejor idea del mundo pueden haber opositores si las personas creen que tienen derecho a estar dentro del proceso para desarrollar la idea desde el comienzo.

Concepto versus Detalles Específicos

Durante una reunión, un delegado tiene una gran idea para planificar un evento para aumentar la solidaridad entre los afiliados y sugiere quizás un picnic. En lugar de discutir si es una buena idea tener un evento, algunas personas comienzan a discutir los elementos específicos, como qué deberían tener en el menú o si tendrían buen tiempo. Otras personas permanecen fuera de la discusión o son negativas en cuanto a los detalles porque no están convencidos de que hacer un picnic sea una buena idea.


Para lograr que esta discusión tenga sentido se necesita que el grupo converse primero y luego se llegue a un acuerdo sobre la idea de realizar un evento y cuáles deben ser los objetivos del evento. Luego pueden tener una buena discusión sobre los detalles específicos.



Al entender mejor estas dinámicas y evitar problemas, podrá descubrir que tiene más cosas en común con la gente si logra tener una mejor comunicación. Aunque no siempre esté de acuerdo con la gente, será mejor que estar en desacuerdo en cuanto a las verdaderas diferencias en lugar de no comunicarse o caer en malentendidos y oportunidades desaprovechadas.

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

New!
**Steward
Training
CD!**



From the editors of Steward Update newsletter

The UCS Introductory Steward Training Course offers everything a new steward needs to get up and running, and it's a great brush-up and refresher for veteran stewards as well.

The CD comes complete with audio, cartoons, a series of Skills Checks and Scenarios to help you master the material, even a Certificate of Completion when you finish.

Includes:

- The basic responsibilities of a steward
- The rights of a steward
- Explaining what a union does and why it matters
- Introducing new workers to your union
- Using your collective bargaining agreement and its grievance procedure
- Rallying members around bargaining or other issues,
- Duty of Fair Representation requirements

Send \$69.95 +\$4 S&H to:

UCS Steward Training
165 Conduit St., Annapolis MD 21401
Or order online at www.unionist.com
Also check online for info on an online version and special features available to sponsoring unions.

**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,

A veces es difícil pensar del futuro cuando hay tanto de que preocuparse hoy. Sin embargo, el tener una jubilación asegurada es uno de los asuntos que preocupan tanto al trabajador americano como el tener un empleo seguro o un seguro médico. Y con justa razón.

Hoy día sólo el 20% de los trabajadores en este país cuentan con planes de jubilación tradicionales y ese porcentaje está disminuyendo a un ritmo constante a medida que un mayor número de empresas ponen término a sus planes o los congelan. Muchas de las empresas que aún tienen planes de jubilación no le dan prioridad a las necesidades de jubilación de sus empleados. Muchos de los actuales planes empresariales carecen de suficientes fondos.

La administración Bush y varios comités del Congreso han propuesto cambios al Seguro Social que posiblemente resulten en una reducción de beneficios y pongan en peligro este programa que ha ayudado a muchos ciudadanos de la calle evitar la pobreza en su vejez. Aunque es cierto que no están considerando estas propuestas en la actualidad, no cabe duda que resurgirán.

A pesar de que los expertos dicen que debemos guardar el 15% de nuestro salario anualmente para la jubilación, no es realista esperar que la mayoría de los trabajadores norteamericanos lo hagan, sobre todo dada la congelación o reducción de salarios y el aumento en los costos de los seguros médicos, y no digamos ya el aumento en el costo de bienes, tales como la gasolina y combustible para la calefacción.

Claro está que hay cada vez más ansiedad sobre la situación económica. Los trabajadores norteamericanos están perdiendo confianza en que vayan a tener una jubilación asegurada. Muchos de ellos no tendrán seguridad económica en su jubilación.

Como miembro de la IAM, no tiene que ser así. Mediante el Fondo Nacional de Pensiones de la IAM, usted podrá contar con un fondo de pensiones solvente y seguro, una vez negociada la inclusión de tal en su contrato colectivo, que le ofrecerá beneficios mensuales garantizados de por vida.

Como delegado de la IAM, usted tiene la obligación de aprender más acerca del Plan Nacional de Pensiones, ya que éste puede proporcionar a sus compañeros de trabajo los beneficios de jubilación y la seguridad económica que merecen.

El Fondo Nacional de Pensiones de la IAM, que fue fundado en 1960, es el séptimo fondo más grande de su tipo en el país. Cuenta con activos de casi 8 mil millones de dólares. Más de 1,750 empleadores contribuyen al Fondo, de acuerdo con los contratos colectivos que han negociado con el sindicato. Aunque casi 90,000 miembros actuales de la AIM y más de 70,000 jubilados de la AIM y sus beneficiarios ya gozan de los beneficios que este Fondo garantiza, nos gustaría aumentar esos números.

Los Fideicomisarios del Fondo, que son los responsables de supervisar las actividades de tal Fondo, incluyen cinco dirigentes de la AIM: Warren Mart, Secretario Tesorero General de la IAM, y los vice presidentes generales Lee Pearson, Lynn Tucker, Bob Martinez y Phil Gruber. Cinco fideicomisarios empresariales también forman parte de este organismo obrero patronal. Toman en serio su responsabilidad de mantener un Fondo que cuente con suficientes fondos, y ofrezca un rendimiento adecuado y beneficios seguros a los miembros de la AIM.

Le animo a que se tome el tiempo de leer el artículo en este número del Boletín de Últimas Novedades para Delegados dedicado al Plan Nacional de Pensiones. El aprender más acerca de este beneficio inestimable es el primer paso para asegurar la jubilación para usted y sus compañeros de trabajo.

Fraternalmente,

R. Thomas Buffenbarger

R. Thomas Buffenbarger
Presidente Internacional

