

EDUCADOR DE LA

TAMI

Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 6, No. 1

Cómo Disciplinar Comportamientos Fuera del Trabajo



Cómo Disciplinar Comportamientos Fuera del Trabajo

El tan publicitado caso de Michael Vick presentó una polémica para los delegados gremiales respecto a la responsabilidad acerca del comportamiento de empleados fuera del lugar de trabajo. En caso de que usted haya estado en otro planeta, Vick es el afamado *quarterback*, deportista profesional de un equipo de fútbol americano, que fuera detenido y declarado culpable por haber realizado peleas ilegales de perros en su residencia en el sur de Virginia.

Mientras Vick esperaba la sentencia del juez, en una de mis clases surgió una pregunta: ¿podría su jefe, a cargo del equipo de los Falcons de Atlanta, despedirlo a causa del crimen cometido? ¿Y qué se debe hacer en el caso de una trabajadora que exigió al empleador aplicara medidas disciplinarias a un compañero, quien la había llevado al trabajo durante años, por acoso sexual después de un incidente que sucedió supuestamente en el lugar de trabajo?. O ¿cómo tratar otro caso de un bombero de Ohio, con un récord de trabajo de larga data, cuando se le suspendió por haber violado a una jovencita a la cual él cuidaba?

Muchos Ejemplos Con Algo en Común

Los libros están llenos de ejemplos de controversias acerca de cómo manejar las disputas que ocurren fuera del lugar de trabajo: por ejemplo, se desata una pelea entre un jefe y un trabajador que bebieron demasiado en un bar local. El jefe exige que se despida al trabajador “para el beneficio de la seguridad del lugar de trabajo”.

Estos casos, y muchos otros como ellos, tienen un denominador en común: un incidente tuvo lugar — o *puede* haber tenido lugar — fuera del lugar de trabajo. Pero, aunque nada ocurriera directamente en el lugar de trabajo, el jefe castiga al empleado.

En el pasado, esta clase de situaciones no parecían constituir un problema: si un trabajador pudiera llegar al trabajo y se desempeñara normalmente en sus funciones laborales, cualquier situación fuera del lugar de trabajo se consideraba completamente ajena y desvinculada con el trabajo. Pero a medida que fue aumentando el control llevado por los empleadores, con mayor frecuencia los problemas vinculados a graves faltas de com-

portamiento dieron lugar al incremento de demandas para delegados gremiales que representan a trabajadores en los procedimientos sobre hechos que ocurren fuera del lugar de trabajo.

Pasos Básicos

¿Entonces, qué debe hacer un delegado en tales situaciones?

Primero, trate de deducir lo que realmente sucedió. Se dará cuenta de que determinar los hechos en una situación en el trabajo es, con frecuencia, difícil, pero tratar de calcular los detalles de un episodio sobre el comportamiento y la responsabilidad del inculcado es aún más difícil. El delegado puede tener que dejar su trabajo para tratar de entrevistar a los testigos, si los hubiera, o puede que necesite obtener acceso a los registros públicos — como informes de policía — para reunir la información.

Lamentablemente, las leyes que podrían exigir a los testigos que prestaran declaración no aplican a los procedimientos de la demanda, de manera que el delegado tiene que ser especialmente competente.

Como buen representante gremial también debe seguir la primera regla eficaz de la demanda: hacer que el empleador presente el caso. Vea qué testigos el jefe puede producir o qué documentación puede estar disponible. Asegúrese de no aceptar simplemente la versión que el jefe presente de ‘los hechos’, ya que con frecuencia se trata de habladurías o prejuicios.

¿Es Realmente Pertinente?

El delegado debe plantear el problema, como si estuviera en el “umbral,” para determinar cómo el episodio se vincula al lugar de trabajo. Si sucediera algo, haga que el jefe demuestre la relevancia que el hecho tiene para el lugar de trabajo.

Otra pregunta que usted quiere es que se responda si el incidente quizá obligue a que el afiliado falte al trabajo, posiblemente para ganar tiempo. En ese caso, la naturaleza de la demanda puede quizá cambiar ya que el jefe sencillamente puede tratar de disciplinar o rescindir el contrato al trabajador por “ausentismo excesivo”.

El delegado tendrá que ver si las faltas graves de comportamiento quizás afecten la

capacidad del miembro para seguir desempeñándose en el trabajo. Por ejemplo: ¿si se condenara a un conductor del camión por conducir ebrio y por ello pierde su licencia de conducir, existe otro trabajo que pueda hacer hasta que su licencia de conducir se restaure? Si la suspensión de licencia es a corto plazo, ¿podría la prueba del delegado reducir la disciplina a una suspensión por la misma duración, en lugar de ser despedido?

Verifique las Prácticas Pasadas

Se deben tener en cuenta las prácticas pasadas. ¿Cómo se han manejado otros casos sobre graves faltas de comportamiento? Algunos empleadores tienen una práctica de ‘perdonar’ a los trabajadores por las faltas graves de comportamiento, aún permitiendo que los afiliados regresen a un programa de capacitación laboral. Importante: Trate de encontrar episodios en los cuales un miembro de la gerencia estuvo involucrado en un caso semejante y se le perdonó. Exija que un miembro del miembro reciba el mismo tratamiento.

Como un paso final en su investigación, pregúntese a sí mismo: ¿es adecuado el castigo en función del crimen? Aunque usted descubra las pruebas de algunas faltas graves de comportamiento, ¿tales faltas afectan algo, o a alguien, en el lugar de trabajo? Esto puede ser un factor de gran importancia y de juicio, según el área de la industria donde trabaja. En las ocupaciones donde los trabajadores tienen que tratar directamente con el público — profesores, oficiales de la policía, representantes de ventas o, deportistas profesionales — los empleadores pueden tratar fijar una norma diferente de aquellas que rigen sobre un trabajador de una fábrica o un empleado de oficina que trabaja enterado en un cubículo dentro de una burocracia. Por último, el delegado debe considerar los factores usuales, incluida la duración de servicios prestados y el historial laboral.

En último término, la sección que estipula las “justas causas” de la mayoría de los convenios gremiales ofrece protección para el trabajador, como lo hace también para todos los trabajadores. Es importante que el delegado recalque este punto a otros afiliados gremiales que pueden ser propensos — según sea la naturaleza del episodio del comportamiento y a quiénes se involucra — a dejar que el jefe despida a un compañero sin importarles que haya sido un caso convincente. ¿Cuando hace cumplir el contrato de un afiliado, usted está haciendo cumplir el convenio de todos los afiliados sindicales!

— Bill Barry. El autor es director de estudios laborales en el Centro de Educación Superior del Condado de la Comunidad de Baltimore.

Profesionales y Sindicalismo

Ahora más que nunca los empleados que tradicionalmente se consideran “profesionales”—enfermeras, médicos, asistentes sociales, científicos y otros—están votando por tener representación sindical. Estas son buenas noticias para ellos, para sus profesiones y para el movimiento laboral mismo. Y, por supuesto, es una clase especial de reto para quienes vayan a ser sus delegados sindicales.

No importa si donde usted trabaja se requiera su afiliación sindical como condición de empleo o donde la afiliación dependa enteramente del trabajador, algo que ayuda es estar seguro de que los profesionales comprendan que podrán ganar algo de



una organización que algunos consideran que es más natural y apropiada para mineros y empleados de la industria automotriz.

En primer lugar, se deberán considerar un par de factores. Cuando converse con sus

compañeros de trabajo, no se ponga a la defensiva o discuta demasiado. A nadie le gusta que le digan que está equivocado. Mientras tanto debe dejar en claro que siempre habrá lugar para tener distintos puntos de vista. También podrá sugerir que el empleado que se niega a entender su punto de vista quizás no tenga toda la información necesaria. Trate de reunirse con esta persona en un lugar cómodo y lleve consigo documentos, direcciones de la Internet y boletines sobre profesionales donde se tratan problemas importantes con los que usted se enfrenta diariamente en su trabajo.

Deberá estar preparado para tener a mano algunas de estas respuestas rápidas y razonables a las tradicionales objeciones de convertirse en sindicalista.

1 “Los profesionales se asocian a asociaciones, no a gremios”.
A veces realmente es sólo cuestión de

semántica. Si el profesional con el que conversa insiste en evocar los clichés de Hollywood sobre huelgas, violencia y turbas cada vez que usted dice “gremio”, entonces deberá hacer una revisión de los fundamentos sobre el sindicalismo. Deberá explicarle que los gremios son nada más que un grupo colectivo de trabajadores que comparten los mismos intereses y que son muy semejantes a muchas asociaciones profesionales a las que pertenecen muchos de sus colegas, pero que posee la fuerza agregada del derecho legal que le asiste para negociar en pie de igualdad con su empleador sobre problemas laborales.

2 “Soy demasiado profesional como para estar en un gremio”. Los gremios son para todos los trabajadores a quienes le han despojado de su libre albedrío, han recibido o no aumentos en base a evaluaciones arbitrarias, o cuyas opiniones carecen de peso. Los gremios de hoy están cambiando para acomodar las necesidades de un nuevo sector de gran vitalidad de la fuerza laboral que está respaldado con servicios, la Internet y de los centros de intelectuales de nuestro país. Los estudiantes de postgrado, los empleados de Microsoft y los médicos se están organizando porque ven que los gremios son la única manera de tener voz en sus lugares de trabajo y en sus profesiones.

3 “Los gremios son burocracias autoabastecidas”. Los profesionales no son los únicos que creen en esto, sino también quienes estén cubiertos por un convenio laboral ya que tienen la oportunidad de ver un lado diferente de esta vieja historia. Usted puede mostrarles a los profesionales que el sindicato refleja los intereses de sus afiliados quienes, a su vez, son sus mismos compañeros de trabajo—personas que desean elaborar un buen producto y proporcionar servicios de calidad. Desean tener una organización que refleje esos principios. ¿Son sus compañeros los burócratas autoabastecidos? Los cínicos y quienes dudan empezarán a ablandarse cuando vean que el gremio es un grupo de personas igual que ellos y que no trabajan en una oficina oculta llena de mafiosos con trajes a rayas que hablan entre sí a los gritos o

que son unos fanáticos alocados que andan tirando bombas incendiarias.

4 “Los convenios laborales protegen a los trabajadores perezosos”. Si usted ya lleva tiempo siendo un delegado gremial, probablemente habrá tenido que salvar el puesto a algún trabajador, a pesar de que íntimamente usted no estaba convencido que el individuo merecía tal defensa. Ahora esa imagen vuelve para perseguirle. La mejor manera de contrarrestar esa acusación de que los sindicatos protegen sinvergüenzas y vagos, es dar ejemplos específicos. Déjele saber a este profesional incrédulo casos de personas dignas a las cuales usted le brindó su ayuda. Luego pregúntele si tiene algún caso específico para discutir. Asimismo, explíquelo que si bien un convenio laboral quizá tenga éxito en postergar el despido de un trabajador “perezoso”, eventualmente no habrá forma de evitar el despido. Si su interlocutor no está de acuerdo con el tema sobre antigüedad en el trabajo, explíquelo que los bonos por antigüedad se dan a trabajadores por su experiencia, por su permanencia en el trabajo y porque al mismo tiempo contribuyen al conocimiento colectivo.

5 “Entré por mi propio mérito y me quedaré aquí por mi propio mérito también”. Muchos profesionales tuvieron que pasar por años de capacitación y educación especial para conseguir el puesto que tienen ahora. Estos “fuertes individualistas” creen que solamente se les juzgará por su desempeño y pericia: son demasiado inteligentes e importantes para que se los despidan o para que se los sacrifique si hubiera una fusión institucional o una reestructuración del sector público, o un cambio tecnológico en el cual sus capacidades serían innecesarias. Si a estos individuos se les dice que viene un cambio no lo creerán; creen que están fuera de peligro. Considere la posibilidad de apelar a su intelectualidad—muéstrelles informes financieros acerca de cambios en su industria o cambios de política recientes que afectan su capacidad de trabajo. Pregúnteles si alguien alguna vez les pidió su opinión acerca de estos cambios o porqué no le preguntaron nada. Hágalos saber que el gremio puede ser un vehículo para que ellos tengan voz en su lugar de trabajo—sobre su profesionalismo, su buen servicio y su calidad de trabajo.

Si no se afilian inmediatamente al sindicato, no pierda la esperanza. Trate de llegar a ellos más adelante.

— Susan Erem. La autora es una escritora independiente y especialista en medios de comunicación que vive en State College, Pa.

Cómo Convencer a su Audiencia

Los problemas en el lugar de trabajo no siempre son sencillos. Por eso se inventaron los delegados. Como delegado, a veces se debe enfrentar con la tarea nada envidiable de explicar a sus compañeros una posición del gremio que su empleador rechaza y aún muchos trabajadores la cuestionan. Es una tarea delicada que podría ponerlo en aprietos con sus compañeros, su gremio y su jefe — todo al mismo tiempo.

Una situación característica puede involucrar un privilegio de larga data. Por ejemplo, usemos las llamadas telefónicas personales durante horas de trabajo, una práctica que el jefe quisiera modificar porque algunos trabajadores abusan de ese privilegio. Digamos que el jefe desea limitar las llamadas telefónicas personales para las horas de descanso y puede estar amenazando con eliminar totalmente el privilegio si los trabajadores no aceptan su propuesta de cambio. El gremio quizás quisiera insistir en mantener el privilegio existente, aunque está de acuerdo con que los abusos deben frenarse. El problema podría considerarse como una cuestión de principios así también una preocupación para los empleados que necesitan, como por ejemplo, mantenerse en contacto con sus niños que están solos en el hogar.

El Delegado Queda en el Medio

El problema es que mientras muchos trabajadores tal vez apoyen la posición del gremio, muchos quizás quieran seguir al jefe — algunos por solidaridad con sus inquietudes, otros por miedo de su ultimatum. Esta situación pone al delegado directamente en el medio.

¿Cuál es la solución? El delegado no tiene que convencer a los miembros que su posición es la correcta, sino que actuarán de una manera apropiada si *adoptan* su posición. Para solucionar situaciones de este tipo, el delegado necesita tres elementos principales para mantener el equilibrio con sus compañeros: una historia atractiva, un análisis convincente y una conclusión ganadora.

En primer lugar, debe contar una historia que sea mejor que la de su empleador. Una historia atractiva que relate los hechos: debe presentarles todos los hechos y las

pruebas pertinentes de una manera que tenga más sentido que la historia de su empleador. Por ejemplo, si el jefe cita casos de abuso vinculados al privilegio del uso del teléfono por parte de los empleados para tratar asuntos privados u organizar su vida social, usted puede poder presentar éstos como casos aislados y citar pruebas que contrarresten esos abusos con índices de mayor productividad laboral de su unidad.

Su historia debe apelar a las emociones y a la imaginación: debe referirse a los valores importantes compartidos por sus compañeros y cómo los mismos se ajustan a la percepción que ellos tienen del mundo. Mientras algunos trabajadores pueden respetar las inquietudes del jefe, o el temor a desatar su disgusto, casi todos deben poder identi-

ficar junto con sus compañeros que necesitan mantenerse en contacto con sus niños o hacer otras llamadas importantes durante las horas de trabajo. Trate de llegar a una discusión personal, pero que no sea excesivamente melodramática — no vaya a ser que sus compañeros tal vez sientan que usted está tratando de manipularlos.

En segundo lugar, trate de apelar al mejor juicio de sus compañeros. Un análisis convincente explicará las razones por las cuales su historia es mejor que la de su empleador. Su análisis debe tratar los hechos y las discusiones que parecen contradecir su posición que usted puede refutar o minimizar. Por ejemplo, a qué se debe la inquietud del jefe por unas cuantas llamadas telefónicas innecesarias lo cual no es algo tan serio como las preocupaciones de sus compañeros por el perjuicio que podría resultar si no pudieran hacer o recibir llamadas telefónicas importantes durante las horas de trabajo.

Si su empleador tiene inquietudes válidas, como el abuso del privilegio del uso del teléfono por algunos trabajadores, reconozca tales inquietudes — pero debe explicar las razones que no deben constituir el factor decisivo. Apele abiertamente a la inteligencia de sus compañeros explicándoles la razón por la cual su posición es la mejor — tal sería el caso de explicar cómo usted propone limitar los abusos de terceros mientras que mantiene el privilegio del uso actual del

teléfono — trate de pretender que su posición es la perfecta y, que al mismo tiempo, usted tiene todas las respuestas.

En tercer lugar, presente una conclusión ganadora. Usted debe explicar cómo y por qué su posición tiene mayores probabilidades que la posición de su empleador para ayudar a sus compañeros y beneficiar a todas las partes. Por ejemplo, explique cómo ganar la controversia sobre mantener el privilegio actual ayudará a fortalecer la posición del gremio en general y mantendrá la moral atendiendo a los mejores intereses, tanto de los trabajadores como del jefe.

No force su conclusión

No trate de forzar su conclusión ante su audiencia. En cambio, apele a los intereses individuales y a los sociales de su audiencia, y pídale a esos afiliados que le ayuden.


Si su presentación incluye estos tres elementos — una historia que exhorte al sentido común de sus compañeros de cómo funciona el mundo laboral, un análisis que apele a la inteligencia y una conclusión que enfatice los intereses de los empleados — usted habrá logrado grandes progresos para hacer entender su posición y podrá alcanzar su meta.

— Burt Weltman. El autor es abogado y profesor de educación de estudios sociales en William Paterson University, Wayne, New Jersey.

Convenza a su audiencia que podrán ganar si adoptan su posición.

Largest Selection Ever

2008 Catalog of Labor Books



- New 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 ucs-books@unionist.com, or visit us
on the web and see the catalog at
www.unionist.com

¿Es una Demanda?

Uno de los problemas más comunes que deben enfrentar los delegados es también uno de los más básicos: decidir si una demanda es un reclamo legítimo o no.

Una selección repetida o limitada de las comidas de la cafetería del empleador probablemente no podría considerarse motivo para un reclamo. Ni tampoco podría ser la insistencia de un compañero de trabajo en querer mostrarle — una y otra vez — las fotografías de su nuevo nieto.

Pero ¿que sucedería respecto al precio de la comida en la cafetería de un empleador si no hay, alrededor de muchas millas, ningún otro lugar adonde comer? Y ¿qué ocurriría si el orgulloso nuevo abuelo, que es su supervisor le insiste que mire las fotos del nieto cuando se supone que usted debe estar trabajando y esto pueda resultar en una reducción de sus ingresos?

Puede ser difícil determinar cuando constituye o no una demanda, lo cual es muy importante. Un delegado que procesa demandas, las cuales no tienen fundamento rápidamente pierde la confianza de sus compañeros, los líderes del gremio y el empleador. Por otro lado, un delegado que aparta las demandas de los trabajadores creyendo que no son reclamos legítimos, cuando en realidad lo son, se dará cuenta rápidamente que se está marginado a sí mismo.

¿Cómo se determina si hay motivos legítimos para entablar una demanda? Existen cinco formas básicas para determinarla.

¿Se Viola el Convenio?

Se debe considerar el convenio gremial (o memorando de entendimiento o como se le llame en su lugar de trabajo). Mientras pueda discutirse sobre el significado de una parte específica del texto del contrato, el delegado está generalmente en una buena posición para alegar que se ha violado cierta sección o cláusula del convenio.

¿Se Viola una Práctica Pasada?

¿Ocurre una violación de una práctica pasada? Aunque hubiera algo no especificado en el convenio, si durante años se ha llevado a cabo cierta práctica, un cambio drástico o la aplicación de medidas enérgicas también pueden constituir violaciones. Es el caso de un empleador que siempre ha permitido que los trabajadores lleguen un poco tarde

al trabajo cuando hay mal tiempo, pero de repente el empleador cambia esto y no deja entrar a grupos de empleados que llegan cinco minutos tarde cuando afuera azota una gran tormenta de nieve. En tal caso, el delegado tiene en sus manos la razón para iniciar una buena demanda en base a una práctica pasada.

Si usted va a citar la práctica pasada como fundamento para su demanda, debe estar seguro de que la práctica pasada ha existido durante un período sustancial. Usando el ejemplo anterior, el delegado debe tener en su poder pruebas que documenten el tiempo en que la indiscutida regla rigió sobre la llegada liberal en razón de tiempo inclemente.

¿Se Violan las Reglas de Empleadores?

¿Ha habido una violación de las reglas y los reglamentos de su empleador? El cumplimiento desigual de las reglas puede originar motivos para iniciar una demanda. Por ejemplo, se descubre a un trabajador fumando en un área de no fumar. Sin embargo, no puede ser despedido si otras personas hicieron sistemáticamente lo mismo y no se los disciplinó. Si los supervisores escapan la disciplina del empleador al tomarse prolongados descansos, aunque el manual del empleados

diga que entrarán en problemas si lo hacen, a los trabajadores se les debe otorgar el mismo tratamiento.

¿Se Viola la Ley?

Su empleador no puede violar la ley. Aunque en su convenio no se estipule un tema específico, todavía se tiene el derecho de demandar si el empleador hace algo ilegal.

Supongamos que su convenio no estipula nada sobre los temas de salud y seguridad ocupacional, pero su jefe le ordena hacer algo que es claramente peligroso. Usted no tiene que citar el texto del convenio para fundamentar su demanda; en cambio debe recurrir a la legislación sobre salud y seguridad ocupacional federal o local.

¿Se Violan los Derechos Básicos?

Por último, usted puede tener motivos legítimos para una demanda si se violan los derechos básicos del trabajador. Si ha habido “discriminación”, el delegado puede tener un fundamento para demandar.

La “discriminación” tiene lugar cuando

dos personas en las mismas condiciones reciben diferente tratamiento; cuando uno de los individuos se perjudica o es tratado en forma desigual. Mientras los tipos más comunes de “discriminación” tienden a basarse en la raza o el sexo, existen también otras causales, tales como edad, buena presencia física, personalidad y si realizan actividades gremiales.

Se debe tener en cuenta de que los cargos por “discriminación” pueden ser bien difíciles de probar. Si usted puede basar en su caso en la letra del convenio, encontrará que su caso es mucho más fácil de procesar.

Cómo Ganar la Demanda “Ilegítima”

Ahora que hemos establecido los motivos para una demanda formal, se debe dar un paso adicional. Supongamos que usted ha revisado estas normas y determinado que no se tienen fundamentos para sustanciar una demanda. ¿Significa esto que no puede hacer nada? No necesariamente. Hay pocas demandas — “legítimas” o “ilegítimas” — que no pueden ganarse, de una manera u otra. Pero usted puede usar algo de su imaginación.

Tenga en cuenta el problema que se mencionó previamente: una selección repetida o limitada de alimentos en la cafetería de su empleador. Aunque quizás no sea una demanda en el exacto lenguaje del convenio, eso no significa que usted y sus compañeros tengan que seguir aguantando esa situación. En lugar de presentar una demanda, usted puede ganar el cambio al involucrar a todos los compañeros en un pequeño proyecto de educación.

Una manera de convencer a la gerencia de que se necesita un cambio sería simplemente dejar de comprar allí sus alimentos. Podría organizar que, un día, todos sus compañeros traigan su propio almuerzo y proponer que el gremio otorgue un premio para el sándwich más creativo. Al día siguiente usted podría encargar pizza; al tercer día conseguir que un automóvil del gremio traiga una olla enorme con chili. De ese modo se disminuirían las ventas de la cafetería. El empleador lo notaría y quizás se interesaría por conseguir alguna solución.

Hay pocas situaciones en el lugar de trabajo que no puedan mejorar cuando se tienen individuos que colaboran por una causa común — si bien fuera una demanda “legítima” o no.

— David Prosten. El autor es editor de Steward Update. Se agradece la colaboración prestada por James Wallihan de Indiana University y por el Servicio de Educación Laboral de Minnesota University.

Aunque no pueda demandar bajo el convenio, no significa que usted no puede mejorar las cosas.

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 sindicales:

A pesar de que el "Súper Martes" ha quedado atrás, las cuestiones que afectan a los trabajadores estadounidenses siguen siendo objeto de debate. Una de ellas, que exige la atención de todos los candidatos, es la creciente y alarmante falta de obreros calificados en el país. Quizá algunos de ustedes hayan vivido esta falta en sus propios lugares de trabajo, o tal vez vayan escuchado hablar de ella. Los que pertenecen a la llamada "generación de la posguerra" están jubilándose y, cada vez más, los jóvenes provenientes de familias obreras ven truncado su acceso a la educación superior debido al costo exorbitante de los estudios universitarios. En vista de estas circunstancias, los economistas especializados en cuestiones laborales nos indican que la falta de obreros calificados representará 5.300.000 puestos dentro de dos años, llegando a 21.000.000 en el 2020.

Todos los años se dedica más de medio cuatrillón de dólares a los alumnos que se dirigen a la universidad. La educación técnica y la capacitación en oficios reciben menos de un dos por ciento de esa cifra. ¿Qué podemos hacer al respecto?

En primer lugar, la IAM lanzó la iniciativa "SKILLS" con el título "La ventaja de EE.UU.: nuestros jóvenes y nuestros conocimientos especializados" ("America's Edge: Our Skills, Our Kids"). Posee tres componentes: volver a hacer hincapié en los cursos técnicos y de capacitación en oficios en las escuelas secundarias estadounidenses; ampliar la disponibilidad de cursos de tecnología industrial y de la información en los *community colleges* (institución de estudios superiores en carreras técnicas) del país, y crear en todos los estados institutos de alta tecnología que se concentren en las tecnologías y materiales de manufactura del siglo XXI. En términos simples, LA VENTAJA DE EE.UU. radica en sus conocimientos técnicos y en la capacidad que tienen sus jóvenes de aprender y de adaptarse a las cambiantes exigencias de los entornos laborales del futuro. Es hora de que las inversiones públicas se dirijan a ellos.

Ustedes, en su calidad de delegados sindicales, pueden ayudarnos a hacer avanzar esta ventaja estadounidense en el marco de la economía internacional y adoptar una postura a favor de sus familias, comunidades y del país. Los invito a que insten a los demás compañeros sindicalizados a visitar el sitio Web de esta iniciativa, www.americasedge.tv, y a firmar el petitorio. De esta forma estaremos enviando un mensaje claro a los candidatos de las elecciones de 2008, y de los años venideros, indicándoles que "ÉSTOS son los temas que nos preocupan y que nos afectan en forma directa. Presten atención, señores funcionarios electos. Los evaluaremos sobre la base de lo que digan y de lo que hagan en el ámbito de la educación, de la infraestructura, de los puestos de trabajo y de la economía".

Por último, debo decir que la presente edición del *Educador de la IAM* está repleta de información práctica que les servirá de ayuda para el desempeño de sus tareas de delegados sindicales. Hallarán en ella pautas que les permitirán explicarle a los compañeros de trabajo una postura adoptada por el sindicato que puede estar cuestionada por el empleador y por muchos empleados, así como formas de representar a un afiliado que recibió una sanción por conductas realizadas fuera del ámbito laboral, directrices para decidir cuándo una queja constituye un agravio laboral legítimo y mecanismos para sindicalizar a "profesionales".

Continúen el buen trabajo que realizan; nuestro sindicato se los agradece.

Un saludo solidario,

R. Thomas Buffenbarger

R. Thomas Buffenbarger
Presidente Internacional



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) 2008 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.

