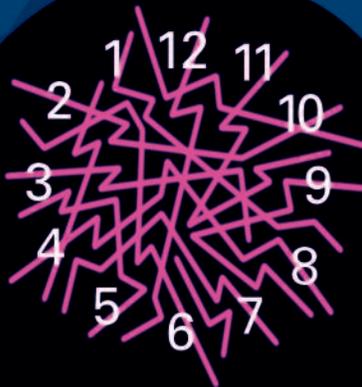


EDUCADOR DE LA

TAMI

*Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 6, No. 5*



Problemas sobre Turnos de Trabajo

Los sindicatos se preocupan cada vez más por el aumento de turnos de trabajo en nuestra sociedad durante “24 horas de los 7 días” de la semana. A pesar de que algunas personas han trabajado siempre durante turnos, hoy se producen todo tipo de productos y se prestan servicios las veinticuatro horas del día. Cada vez funcionan durante toda la noche más tiendas de comestibles, gasolineras, restaurantes y líneas de autobuses.

Existen muchas evidencias que los turnos de trabajo pueden ser perjudiciales para el bienestar y la salud de los trabajadores. ¿Cuáles son los riesgos y qué pueden hacer los sindicatos acerca de ellos?

Definición de los Turnos de Trabajo

La mayoría de las personas utilizan ese término significando cualquier labor fuera de las horas regulares de trabajo. Los turnos de trabajo pueden incluir:

- Turnos de trabajo durante horas de la tarde, noche y fines de semana
- Extensión de turnos (a menudo de 10 a 12 horas al día)
- Rotación de turnos (cambios de horarios y días de la semana de una manera regular)
- División de turnos (dividiendo el trabajo en segmentos, con varias horas entre ellos)
- Horario de turnos irregulares o durante guardias.

¿Quiénes Trabajan los Turnos?

Hoy en día, más de 22 millones de personas en América del Norte son empleados que trabajan por turnos. Los turnos de trabajo más comunes pertenecen a los sectores de la atención de la salud, servicios de limpieza, construcción, fábricas, servicios de protección (policía y bomberos), servicios de distribución de alimentos, mayoristas/minoristas y transporte (conductores de camiones, taxis, y operadores de tránsito).

Los hombres tienen más probabilidades de trabajar en turnos que las mujeres. Proporcionalmente más trabajadores con estudios de escuela secundaria trabajan por turnos con mayor frecuencia que aquellos con títulos universitarios y los Afro-estadounidenses y miembros de la comunidad hispana/latina trabajan con mayor frecuencia

Problemas sobre Turnos de Trabajo

en turnos que los blancos. Las personas que trabajan en puestos administrativos son los empleados que trabajan menos en turnos.

Algunos trabajadores dicen que prefieren trabajar en turnos para poder tener tiempo para cumplir con sus obligaciones familiares o responsabilidades relacionadas al cuidado de niños, obtener mejores salarios, tener tiempo para asistir a escuelas, o tener mayor facilidad para efectuar viajes entre su casa y su lugar de trabajo. Sin embargo, muy pocos turnos se obtienen por voluntad propia. A menudo es el único trabajo que la gente puede encontrar.

Efectos de los Turnos de Trabajo

El trabajar en turnos puede causar fatiga y poner una gran cantidad de estrés (tanto físico como mental) en los trabajadores. Sus efectos pueden incluir:

- Accidentes y lesiones en el trabajo debido a una disminución del estado de alerta
- Perjudica las relaciones familiares (por ejemplo, existe un gran promedio de divorcios entre los trabajadores que trabajan en turnos nocturnos)
- Problemas de comportamiento (por ejemplo, los trabajadores por turnos tienden a ser más irritables, a consumir más alcohol y tabaco que los empleados que trabajan durante el día)

■ Graves problemas de salud como úlceras, trastornos digestivos, enfermedades del corazón—incluso el cáncer de mama, que se vincula al trabajo nocturno según algunos estudios recientes.

Los trastornos del sueño son comunes entre los trabajadores por turnos y están estrechamente relacionados con muchos de los problemas por encima de otros. El cuerpo humano tiene un reloj interno que trabaja las 24 horas del día. Mediante el funcionamiento de ese reloj interno normalmente el cuerpo está despierto durante el día y duerme por la noche. Muchas de nues-

tras funciones corporales están reguladas por ese reloj, incluida la temperatura del cuerpo, los niveles hormonales, la memoria y otras actividades mentales. A estas 24 horas se le llama procesos de los *ritmos circadianos*. Cuando se interrumpen los ritmos circadianos, todo el cuerpo se estresa y queda “fuera de sincronización”.

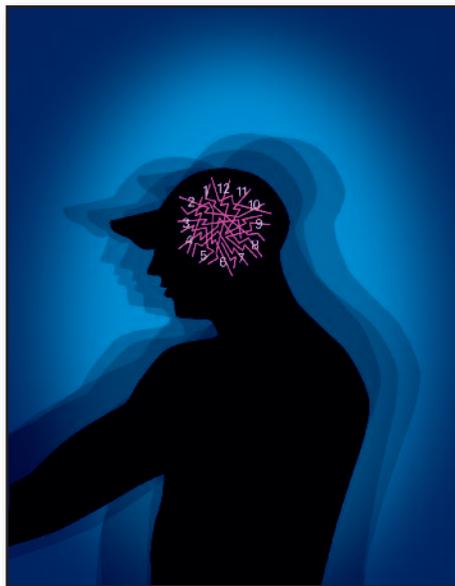
Con el tiempo, los cuerpos de los trabajadores pueden ajustarse algo a los horarios de trabajo nocturno. Los trabajadores de edad avanzada pueden tener más problemas de adaptación que los que son más jóvenes. Si los horarios cambian con frecuencia, ningún trabajador de cualquier edad pueden llegar a ser capaz de adaptarse.

¿Qué Pueden Hacer los Delegados?

Los delegados pueden tratar de conseguir políticas favorables para los empleados que trabajan por turnos y esas políticas añadirlas al contrato sindical, o trabajar con la gerencia del empleador para obtener la adopción de buenas políticas. Las siguientes son algunas recomendaciones que pueden hacer que los turnos de trabajo sean más fáciles:

- Negociar los turnos (pagos extras para compensar las condiciones de vida difíciles para empleados que trabajan por turnos).
- Reducir al mínimo los turnos largos y las horas extraordinarias de trabajo.
- Asignar turnos de manera equitativa. Los cambios de turnos deben ser voluntarios, siempre que sea posible. Prohibir la discriminación en las asignaciones de los cambios.
- Mantener horarios previsible. Dar aviso adecuado de los cambios.
- Proporcionar un mínimo de 48 horas libres antes de efectuar un nuevo cambio de turno de trabajo.
- Utilizar tiempos flexibles para ayudar a los trabajadores a cumplir con el cuidado de los niños, viajes al trabajo u otras necesidades especiales.
- Proporcionar suficientes períodos de descanso, tales como descansos breves cada hora.
- Proporcionar asesoramiento y entrenamiento para ayudar a los trabajadores por turnos y a sus familias a enfrentar los efectos físicos y psicológicos de sus horarios.

— Karen Andrews y Gene Darling. Los escritores forman parte del personal del Programa de Salud Ocupacional de la Universidad de California, Berkeley



Superando las Diferencias Culturales

Hace algunos años durante una convención sindical dos delegados de Nueva York llegaron al mismo tiempo a un teléfono disponible. Ambos estaban desesperados por hacer una llamada. Después de algunas duras palabras que se intercambiaron, uno de los delegados tomó el teléfono y el otro se alejó para buscar otro. Un delegado de Texas que estaba observando este intercambio de palabras comentó en voz alta: “Si dos tejanos hubieran discutido, ahora alguno de ellos podría estar muerto”.

Yo me reí y dije que los neoyorquinos están más dispuestos a tolerar la franqueza (algunos dirían la grosería) y los conflictos no se toman tan a pecho.

Este es sólo un ejemplo cómo las diferentes culturas tratan conflictos.

Existen otras áreas donde con frecuencia las culturas difieren y es importante que los delegados gremiales sepan tales diferencias para sus relaciones con los afiliados y con los empleadores de diferentes partes del país o del mundo y con aquellas personas que se han criado en culturas diferentes de la suya. Las diferencias culturales son las siguientes:

Franqueza

Cuando estuve en México por un largo periodo de tiempo me enteré de que era muy grosero preguntar a una persona desconocida (cómo encontrar la estación de autobuses), sin tomar algunos minutos para decirle primero “Buenos días.” Volviendo a las costumbres de Nueva York, la mayoría de las personas agradecería si los desconocidos no se tomaran más que el tiempo necesario para preguntar directamente las direcciones en lugar de establecer pequeñas charlas.

Del mismo modo, las personas difieren en la forma de sentirse cuando alguien se le acerca a hablar.

Cuando una persona trata de demostrar amistad y confianza acercándose a otras personas puede hacer que éstas sienten que se invade su espacio

Si bien este tipo de actitudes pueden parecer triviales, pueden llegar que tales

hechos conduzcan a presentar una queja o será más difícil si se trata de llegar a un arreglo con el empleador cuando la persona con la cual el delegado está lidiando se siente insultada o “invadida”.

Obteniendo y Valorando la Información

Algunas personas corresponden al tipo de individuos que se manejan en base a “hechos y cifras”. Cuando este tipo de personas se enfrentan con un problema recurren a la Internet para encontrar estadísticas y propuestas de soluciones. Otros individuos les importa más obtener una “sensación” del problema y las maneras de abordarlo y puede que quieran hablar con otras personas con experiencia para solucionar situaciones similares. Se deben tener en cuenta ambos tipos de información para obtener una buena solución y poder decidir, pero las personas que trabajan juntas para solucionar un problema pueden tener discusiones, a menos que sean consideradas y respetuosas del estilo de los demás y encuentren maneras para considerar ambos enfoques.

Como lo diga puede importar tanto como lo que usted dice.



Concepto sobre el Tiempo

¿Alguna vez ha notado que no todo el mundo entiende lo mismo cuando dicen: “nunca ocurre”, “voy a estar allí pronto”, o “sí, eso ocurre algunas veces.” Hemos realizado

ejercicios con los estudiantes de una clase clasificando numéricamente lo que los estudiantes entienden por palabras como *nunca*, *pronto* y *algunas veces*. Encontramos que cuando algunas personas dicen “nunca sucede”, en realidad quieren decir es que existe cero posibilidades de suceder. Mientras tanto, otros estudiantes de la misma clase podrían decir “nunca sucede,” pero en realidad quieren decir que ocurre el 30 por ciento de las veces.

La amplia gama de significados que la gente tiene sobre las palabras como éstas demuestran que tenemos que ser más precisos, pedir aclaraciones y definiciones de las palabras que se usan. Imagine durante el procedimiento de una demanda que todo lo que dice el injuriado — y, por lo tanto, todo

lo que usted le puede decir al empleador — son declaraciones llenas de palabras ambiguas como las mencionadas anteriormente. El delegado debe investigar más concretamente lo que la gente entiende por las palabras que utilizan.

Trabajando con Otros

Algunas personas quieren empezar a trabajar inmediatamente en una tarea, creyendo que les será fácil hacerlo con otros individuos puesto que trabajan juntos. Otras sólo podrán sentirse cómodas para trabajar en una tarea después de algún tiempo cuando ya conozcan a los demás compañeros con quienes van a trabajar. ¿Qué tipo de conflictos y malentendidos cree usted que habrá si estos dos tipos de personas tratan de trabajar juntas y, a la primera señal que algo sale mal, comienzan a surgir discusiones sobre sus diferentes estilos para que puedan llegar a un entendimiento sobre la manera de proceder?

Revelando Sentimientos y Opiniones

Algunas personas están dispuestas a compartir sus sentimientos u opiniones con los demás, incluso aún lo que recién se conocen. Otras personas son más reservadas y sólo se manifiestan lentamente y después de establecer un lazo de confianza.

Esto podría ser un verdadero problema en una investigación, si usted realiza un montón de preguntas específicas y el afiliado se niega a darle enseguida esa información.

En esos casos lo que necesita es estar consciente de que usted puede relacionarse con los afiliados y elevar su nivel de confort antes de que usted pueda obtener la verdadera historia.

Del mismo modo, si usted está tratando de llegar a una decisión y algunas personas dan libremente sus opiniones, mientras que otras se quedan calladas, no crea que usted sabe lo que significa ese silencio. El delegado necesita crear una atmósfera donde todo el mundo se sienta cómodo para compartir sus sentimientos y pensamientos.

No es realista pensar que puede solucionar todas las brechas culturales sin trabajar y que lo logrará solamente leyendo algunas sugerencias útiles. Para hacerlo, necesita tiempo, escuchar bien, ser hábil y tener mucha práctica.

— Ken Margolies. El escritor es miembro de la facultad de Extensión Laboral de la Universidad de Cornell.

Cuestione las Suspensiones

A menudo los empleados se muestran renuentes a presentar demandas por suspensiones de corto plazo. Después de todo, en comparación con un despido, una suspensión parece que les perjudica poco, y muchos trabajadores no quieren aparecer como si fueran “agitadores”.

En lugar de luchar, muchos trabajadores se reirán de una suspensión diciendo: “Oye, de todas maneras lo quería era un par de días extra para descansar”.

Sin embargo, un delegado inteligente nunca deja de cuestionar una suspensión. Al aceptar una suspensión se sienta el precedente para otras suspensiones para el empleado en base al mismo problema. Aún más importante, una suspensión de hoy podría conducir al despido de mañana. La realidad es que la presencia de una suspensión en la foja de servicios de un empleado puede resultar que un árbitro llegue a sostener el despido del empleado por un problema similar o hacer referencias a la suspensión en el futuro.

El Récord del Empleado es Importante

A la hora de decidir si se defiende el despido que el empleador hizo a un empleado, habitualmente los árbitros hacen gran hincapié en examinar el récord de medidas disciplinarias aplicadas al empleado y si el empleador aplicó disciplina progresiva. Esto significa que el récord de una suspensión juega un gran papel en la decisión del árbitro al considerar o no el despido. Los árbitros examinan el récord de disciplinas aplicadas al empleado de la misma manera en que un juez ve los antecedentes policiales de un criminal.

Si un empleado ya ha sido suspendido una vez, el empleador tendrá una ventaja en un arbitraje posterior en cuanto al despido del empleado: el récord demostrará que el trabajador es un problema. Por lo tanto, se debe examinar un poco más ya que la suspensión puede ser tan importante para la seguridad laboral de un empleado en su empleo como la demanda cuestionando su despido.

Los delegados deben cuestionar las suspensiones y no esperar hasta que el empleador despidiera al empleado. Se debe cuestionar la aplicación de suspensiones a su debido tiempo y de una manera oportuna porque, como regla general, los árbitros no permitirán que hayan tardanzas en cues-

tionar suspensiones — esos cuestionamientos sólo corresponden durante el curso de un arbitraje sobre el despido.

Por ejemplo, cuando el sindicato presenta una demanda por la cual se impugna el despido de un empleado que recibió dos días de suspensión un año antes de habersele despedido. Si inicialmente el sindicato no cuestionó una suspensión dentro de los límites de tiempo establecidos por el convenio, durante el arbitraje el árbitro que trata el despido de un empleado no permitirá que el sindicato sostenga que la suspensión fue injusta.

No Hay Suspensiones “Simples”

¿Qué pasa si el empleado afectado se muestra reacio a luchar contra una “simple” suspensión? El empleado puede decir: “Oye, ¿qué son un par de días? No tengo ningún problema”. Los delegados deben asegurarse de que el empleado entienda que lo que hoy se ve como un castigo relativamente menor, mañana puede llegar a que en el futuro se le despidiera. Sin embargo, el sindicato y el trabajador pueden acordar que quieren impugnar la suspensión sólo si después de esa suspensión se despidiera al empleado. Si esto sucede, el sindicato puede informar al empleador que retira la demanda “sin prejuicio” a un futuro cuestionamiento de la suspensión. Esto significa que al retirar el gremio esa demanda se reserva el derecho a discutir el mérito de la suspensión en una fecha posterior, si fuera necesario.

Al retirar la demanda “sin prejuicio”, el sindicato informa al empleador que, a pesar de su descontento con la medida disciplinaria, en ese momento no tiene previsto llevar el caso a arbitraje. Si al empleado suspendido se lo despidiera más tarde, el sindicato puede impugnar ambas formas de disciplina. Recuerde que, sin embargo, un árbitro permitirá un cuestionamiento posterior a la suspensión sólo si se registró la demanda sobre la suspensión como una demanda “sin prejuicio”.

Algunos Consejos Tácticos

Como nota final, si no presenta una demanda cuestionando la suspensión de un empleado y si el empleador despidiera al

empleado mientras la demanda sobre la suspensión aún está pendiente, se debe disputar el despido, sin dejar de lado la demanda por la suspensión. El delegado debe seguir el proceso de la demanda por la suspensión de manera oportuna para preservar el derecho del sindicato a impugnar la suspensión conjuntamente con la demanda sobre el despido. La demanda sobre el despido no incorpora automáticamente a la demanda pendiente sobre la suspensión.

En un caso, por ejemplo, un empleador negó la demanda sobre la suspensión de un empleado en la segunda etapa del proceso de la demanda. Poco después de negar la demanda por la suspensión, el empleador despidió al empleado. El sindicato consideró que la demanda presentada para impugnar el despido había incorporado la demanda aún no resuelta sobre la suspensión, por lo

que puso todos sus esfuerzos en la demanda presentada para cuestionar el despido haciendo caso omiso del reclamo por la suspensión.

Cuando el sindicato llevó a arbitraje la demanda por el despido, el árbitro dijo que el sindicato nunca había apelado el segun-

do paso sobre el reclamo sobre la suspensión. El árbitro decidió que la demanda por la suspensión no incorporó la demanda por el despido (1) porque en la demanda del despido no se mencionó la suspensión y (2) porque no se expresó o se acordó por escrito la fusión de las dos demandas.

En consecuencia, el sindicato debe procesar independientemente las demandas por la suspensión y por el despido, a menos que el sindicato y el empleador acuerden expresamente consolidar las dos demandas. Para consolidar una demanda por la suspensión con una demanda por el despido posterior, el delegado debe hacer referencia a la demanda por la suspensión en la demanda por el despido y debe obtener del empleador un acuerdo por escrito de consolidación de demandas.

— Kevin Conlon. El escritor es un abogado de Chicago especializado en temas laborales y consultor de temas sobre comunicaciones.

Sin embargo, un delegado inteligente nunca deja de cuestionar una suspensión.

Delegados Descontentos

“**M**is afiliados gremiales son “tan” tontos! Simplemente no puedo creerlo. No saben lo que está escrito en el convenio. Dejan que el jefe haga lo que quiera. Ellos no quieren hacer nada. Acabo de abandonarlos a su suerte — a todo el grupo.”

Como delegado gremial, ¿alguna vez dijo algo así? Desafortunadamente, como los trabajadores y los lugares de trabajo cambian, es cada vez más común que un delegado se convierta en una persona que se enoja y se frustra — no sólo por el jefe — sino por los afiliados también.

Mírese en un Espejo

Un buen delegado ve el problema. Un gran delegado sabe cómo encontrar la solución. En este caso, un delegado que está enojado con los afiliados puede comenzar a solucionar el problema — por cierto si se mira en un espejo. Esa vieja expresión que dice: “se empieza a cambiar el mundo cuando uno también cambia” nunca es más cierta si se la relaciona con un delegado desanimado.

Si se acerca a un afiliado sintiéndose desanimado, seguro que conseguirá una respuesta negativa. El negativismo es una infección que puede perjudicar gravemente a la eficacia de un delegado y rápidamente propagarse hasta el sindicato. Respire hondo y acérquese a cada afiliado con una actitud positiva. Usted se sorprenderá — o no — cuando vea que una actitud positiva conduce a una respuesta positiva.

También hay cambios que puede hacer para mover a sus afiliados, especialmente si hay un evento crítico, como la negociación de los próximos convenios laborales.

En cuanto a los cambios, todos los afiliados saben o deberían saber lo referente al convenio laboral y deben saber que si hay un problema deben llamar al delegado. En la mayoría de los casos, los trabajadores que entran en un lugar de trabajo no tienen antecedentes gremiales ni tampoco saben lo que es un gremio. Como la afiliación sindical sigue disminuyendo en América del Norte, es cada día menos probable que los trabajadores jóvenes no provengan de familias de sindicalistas donde, a la hora de cenar, se

incluyen temas de conversación sobre cuestiones sindicales.

Los trabajadores que provienen de sitios de trabajo no sindicalizados por lo general creen mental y emocionalmente que el jefe es omnipotente y que no se le puede enfrentar sin correr grandes riesgos. Los cambios que los sindicatos producen en los lugares de trabajo son espectaculares: ahora, un trabajador tiene un grupo donde para buscar ayuda y la existencia del convenio gremial significa que el jefe tiene las manos atadas de varias maneras desde fijar el monto de los salarios hasta la adopción de medidas disciplinarias. Un delegado tiene que entender que los afiliados no son “tontos”. Ellos son sólo productos de un sistema diferente. Es casi como si ellos hablaran un idioma diferente. Un idioma que el delegado tiene que entender.

La Responsabilidad del Delegado

Por ejemplo, si un delegado se queja de la ignorancia de los afiliados respecto al conocimiento que tienen de muchas de las secciones del convenio, el delegado tiene que asumir la responsabilidad de enseñar. Debe realizar reuniones a la hora del almuerzo para cubrir un artículo cada semana, o incluso todos los días si sus miembros están interesados en los temas. Busque y seleccione una cláusula clave, al igual que la cláusula de

Reconocimiento, el pago de horas extras o el procedimiento de demandas, y rápidamente explique a sus afiliados sobre tales temas. Presente ejemplos sobre las últimas demandas o cuestiones en las que se basaron en alguna cláusula en particular. Si hace su presentación en la sala para almorzar, o en un área al aire libre, se sorprenderá por el número de afiliados que no sólo atienden a la reunión, sino que también ofrecen puntos de discusión.

Si su gremio se aproxima a la época de las negociaciones, el interés de los afiliados

afectados aumenta. Aproveche las ventajas de la oleada de actividades para lograr la participación de cada uno de ellos, y de una manera coherente ofrézcales información precisa sobre las negociaciones. Los empleadores suelen inundar el lugar de trabajo con “información” negativa sobre el nuevo convenio, por lo cual el delegado tiene que ser agresivo y tratar exhaustivamente formas para establecer el control.

Un delegado realmente fuerte contratará algunos afiliados veteranos para que le ayuden, entendiendo siempre que el papel del delegado es fortalecer el gremio, lo que se basa en conseguir que los demás afiliados hagan algo — realmente cualquier cosa — positivo para el local. En todo momento se trata de una cuestión de principios y ayuda práctica para lograr el desarrollo de algunos “diputados” — la sólidez de los afiliados ayudará al delegado en base a la comprensión no sólo sobre la importancia del gremio sino también acerca de las cuestiones fundamentales a medida que ellas surjan. Un delegado que trata de hacer todo y estar en todas partes, está condenado a fracasar — como suele decirle a sus pro-

prios hijos: sólo tengo dos manos. Los mismos límites se aplican a un delegado sindical. De modo que debe ser proactivo — debe lograr la cohesión de un grupo, repartiendo los individuos del grupo para que trabajen en turnos y con independencia en las diferentes áreas de trabajo que deben cubrir, y dejar que ellos le ayuden a soportar la carga.

Un Cambio en el Pensamiento

El conseguir ayuda refleja un cambio en el pensamiento del delegado — quejarse de lo que los afiliados no hacen no es suficiente, debe darse cuenta de lo que cada uno de ellos va a realizar y planifique. Siempre es útil que se practique “el sindicalismo al por menor” al verificar cada uno de sus afiliados y llevarlos a conocer — su personalidad, fortalezas e inquietudes. El contacto individual no sólo refuerza la organización, sino que también ayuda a que un delegado rápidamente aprecie lo bueno que es sentirse positivo.

El delegado también se sorprenderá de repente de la inteligencia de los afiliados y sobre la disposición que tienen para defenderse por sí mismos y defender su sindicato. A medida que el sindicato se fortalece, se ganan más demandas, crece el número de afiliados y — para cerrar el círculo — el mismo gremio se sorprenderá de contar con un delegado gremial mucho más inteligente.

Una membresía informada y alerta contribuye a que el trabajo del delegado sea más fácil y a tener un gremio más fuerte.

Un delegado que está enojado con los afiliados puede comenzar a solucionar el problema — por cierto si se mira en un espejo.

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 y compañeras,

Nos acercamos al final de otro año con el orgullo de la tarea que han realizado. En América del Norte las empresas y los gobiernos hostiles nos han puesto a prueba buscando lograr sus propias ventajas, reducir nuestros sueldos y beneficios y disminuir nuestra capacidad de ser la voz de los afiliados en el ámbito laboral.

Con su ayuda hemos logrado enfrentar el desafío. En Estados Unidos y en Canadá nuestros afiliados han luchado en contra de la avaricia empresarial y se han concentrado en la sindicalización de nuevos miembros a fin de solidificar nuestras fuerzas. Los delegados de la trigésimo séptima Convención de la Gran Logia, celebrada en Orlando, Florida, realizaron diversas gestiones para asegurarse de que la IAM sea una fuerza formidable durante los próximos 120 años.

Los delegados se unieron para apoyar la candidatura presidencial del demócrata Barak Obama y emitieron sus votos para avalarlo. La presente edición del *Educador de la IAM* se elaboró antes de que se publicaran los resultados de las elecciones del mes de noviembre. Tenemos plena confianza de que nuestros esfuerzos con las bases generarán en el Senado y en la Cámara de Representantes una más amplia mayoría favorable a las familias de trabajadores. Independientemente del resultado eleccionario, debemos contar con su ayuda para que el nuevo presidente demócrata rinda las cuentas correspondientes o bien para luchar durante otros cuatro años en contra de un gobierno republicano antisindicalista.

El papel que desempeñan ustedes como representantes de área es hoy más importante que nunca. Para ayudarlos a realizar sus labores esta edición del *Educador de la IAM* presenta artículos informativos sobre el tratamiento de las diferencias culturales en el entorno laboral, la gestión del sistema de turnos, cada vez más utilizado, la impugnación de las suspensiones de los empleados y los mecanismos para lidiar con las frustraciones más comunes derivadas de las tareas de representación sindical.

Deseo agradecer la labor que realizan como representantes de área de la IAM.

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.

