

Nueva IDEAS PARA EL AÑO Nuevo

Enero

DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO
				1	2 <i>Mejore las comunicaciones</i>	3
4	5 <i>Afile sus destrezas</i>	6	7	8	9	10
11	12	13	14 <i>Aborde el problema</i>	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27 <i>Sea el mentor de un activista</i>	28	29	30 <i>Brinde información sobre los beneficios</i>	31

Nuevas Ideas para el Año Nuevo

Sólo porque usted no llegó a cumplir sus resoluciones para el Año Nuevo (¿Ganar la competencia del “American Idol”? ¿Haberse casado con alguien de la realeza y vivir en Roma?) no significa que en el próximo año le vaya a suceder lo mismo. Si establece metas razonables podría tener otra oportunidad. Para los delegados sindicales, el mejor de todos los objetivos es tener nuevos enfoques en cuanto a sus responsabilidades o mirar los problemas del lugar de trabajo bajo una nueva perspectiva. Dé un vistazo a estas sugerencias y vea si algunas de ellas pueden valer la pena para que las tenga en cuenta.

Mejore las comunicaciones

Piense en mejorar la forma de comunicarse con sus compañeros de trabajo acerca de los asuntos del gremio. Preséntese a los trabajadores nuevos durante su primer día de trabajo, explíquelo lo que significa el gremio y la forma cómo opera. Si usted descuida esa oportunidad ¿se presenta ante ellos solamente si hay un problema que requiere su atención?

Piense en organizarles un almuerzo o reunirse una vez a la semana o una vez al mes, incluso cuando pueda hablar de un tema específico sobre el lugar de trabajo o sobre alguna parte del texto del convenio laboral. Esto podría resaltar la determinación del sindicato a permanecer

conectados con todos los afiliados y ofrecer la oportunidad para un intercambio de información que puede revelar los problemas o preocupaciones que realmente no habían surgido antes. Es increíble de los problemas y preocupaciones que usted puede enterarse cuando se reúne con los afiliados y ellos le comenten sobre lo que está pasando en el lugar de trabajo.

Afile sus Destrezas

Mire su propio desempeño como delegado y con honestidad pregúntese si tiene algún área donde puede estar flaqueando. ¿Cree que siempre toma notas insatisfactorias o tiene un mal sistema de archivo que parece que nunca le permite encontrar lo que necesita? ¿Le intimida tener que hablar ante un grupo de personas? ¿Hay alguna parte del

texto del convenio que nunca lo entendió totalmente? En lugar de seguir luchando contra un problema, pida ayuda a otro delegado o dirigente sindical que sea competente en el área donde tiene problemas. No lo mirarán mal o criticarán por querer hacer un mejor trabajo: lo elogiarán por su determinación para ser un mejor delegado y la persona que busque se enorgullecerá de que le haya consultado.

Aborde el Problema

Como delegado nadie está en mejor posición que usted para ver lo que realmente funciona bien o mal con el convenio de negociación colectiva. Si considera que se debe arreglar algo, no asuma que ya los dirigentes sindicales lo saben: comuníquese a ellos. Y no piense que no va a pasar nada si se calla ahora porque habrá todavía nuevas negociaciones sobre un nuevo convenio. Cuando hay un problema lo suficientemente grave es probable que el sindicato pueda tratarlo enseguida. Incluso si no puede hacerlo, se puede comenzar a sentar las bases para que cuando se realicen las próximas negociaciones, usted esté en una posición aún más fuerte.

Sea el Mentor de un Activista

Busque a alguien que lo reemplace. OK, quizás no sea

mañana, pero piense seriamente en todos sus compañeros de trabajo y quién podría reemplazarle en la función de delegado en caso que usted no pudiera seguir ejerciendo ese rol. Es parte de la función de cada activista laboral encontrar más activistas, ya que cuantos más activistas se tengan más fuerte será el sindicato. Mire a su alrededor y vea si hay alguien a quien usted pueda servirle de mentor. Lo ideal sería una persona más joven que usted pueda iniciarlo para que participe en el trabajo del gremio. Si el sindicato quiere que los delegados sindicales recolecten firmas para una petición, no hay razón por la cual esta persona no puede

ayudarle en esa tarea. ¿Entregar volantes? La misma cosa. Cuando vaya a las reuniones del gremio, invite a que su compañero asista también. Si usted sabe que el sindicato está tratando de encontrar voluntarios para integrar un comité, asegúrese de que el trabajador sepa sobre esa oportunidad. Recuerde que los sindicatos sólo funcionan cuando los miembros participan — haga lo que pueda para estimular esa participación.

Enero						
DOMINGO	LUNES	MARTES	MIÉRCOLES	JUEVES	VIERNES	SÁBADO
				1	2 Mejore las comunicaciones	3
4	5 Pruebe sus destrezas	6	7	8	9	10
11	12	13	14 Aborde el problema	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25	26	27 Sea el mentor de un activista	28	29	30 Brinde información sobre los beneficios	31

Brinde Información sobre los Beneficios

Familiarícese con los beneficios que el gremio ofrece. De este modo puede ayudarlo mejor a los compañeros de trabajo. Si usted no tiene niños pequeños, es probable que no tenga conocimiento sobre la cobertura del seguro médico para enfermedades de los niños. Si no tiene adolescentes quizás tampoco sepa lo que el gremio o el consejo laboral pueden al menos ofrecer en cuanto a asesoramiento o maneras para conseguir becas para que ingresen en la universidad. Si no ha tenido que enfrentar los problemas que acompañan a tener que ayudar a los padres ancianos, puede que no sepa sobre los servicios que su sindicato o el consejo laboral ofrece a los jubilados. Recuerde que el gremio probablemente tiene acceso a una variedad de programas de descuentos abarcando desde el seguro para automóviles hasta clubes para alquiler de vehículos. Quizás a usted no le interesen, pero sí a sus compañeros de trabajo. Por lo tanto sería útil saber qué programas están disponibles y lo que los mismos ofrecen.

Seguro que podrá añadir a esta lista posibles nuevas resoluciones para el Año Nuevo. Intente algo nuevo. No tiene nada que perder — y, posiblemente, mucho que ganar.

— David Prosten. El escritor es editor de Steward Update.

Pruebe algunos de los nuevos enfoques, o nuevas maneras de mirar a los viejos problemas.

Trate de hacer algo para lograr que los afiliados participen en las actividades del gremio.

Cuando los empleadores violan los convenios y los trabajadores presentan demandas ante la justicia, por lo general son los delegados los que trabajan para reunir las pruebas que demuestren que el empleador estaba equivocado. Cuando los trabajadores entran en problemas y los empleadores responden con medidas disciplinaria o despidos es tarea del empleador probar que actuó correctamente. En todos los casos, finalmente todo se reduce a las pruebas y al valor de las mismas. Por lo tanto, se deben considerar las normas que generalmente se aceptan para la presentación de las pruebas en los sistemas de resolución de disputas. Cuando el delegado entiende estas normas eso puede ayudarle a asegurar que las tarifas, los beneficios y condiciones que se estipularon se cumplen — e incluso salvar el puesto de algún empleado.

Recuerde: algunos tipos de pruebas son más débiles que otros y se debe estar conscientes de las diferencias.

Testimonio de Oídas

Los rumores o testimonios de terceros se basan en lo que alguien repite lo que oyó de otra persona y ese tipo de información es el menos deseable. En lugar de tratar de utilizar el testimonio indirecto hay que ir a la fuente original y oír por sí mismo lo que se dijo. Debe también estar dispuesto a llevar al testigo principal a declarar si fuese necesario. Se debe tener en cuenta que las personas que proporcionan información están protegidas de las represalias en caso de que tengan que salir como testigos para el gremio.

Acuerdos Verbales

Una demanda que sostiene que hubo un acuerdo verbal puede ofrecerse “por lo que vale la pena”. En general no tiene mucho peso, a menos que se pueda probar que el empleador en el pasado mantuvo el mismo acuerdo verbal en otros casos. De la misma manera, las prácticas del pasado no tienen tanto peso como los acuerdos por escrito, y por ello las prácticas del pasado pueden ser tan débiles como los acuerdos verbales.

Pruebas Circunstanciales

La prueba circunstancial es el testimonio o la evidencia que coloca al empleado acusado en directa proximidad al lugar donde se cometió un delito, o se hace alguna otra vinculación al respecto. Sin embargo, no logra establecer un vínculo concluyente que directamente pueda imputársele al acusado. Por ejemplo, puede haberse despedido a un empleado por robo de herramientas, ya que fue la última persona que fue vista en las

Las Pruebas que Cuentan

proximidades de la caja de herramientas, o se encontró una herramienta en su casillero. Pero tales hechos no constituyen pruebas suficientes contra el trabajador: podría ser que otra persona hubiera puesto la herramienta allí.

Testimonio Directo

La prueba más confiable proviene de alguien que observa directamente el comportamiento o las medidas adoptadas por el empleado o el empleador, y la persona que proporciona la información. Por ejemplo, un empleador puede presentarse a declarar diciendo que él personalmente fue testigo que un trabajador estaba durmiendo en el trabajo durante varios minutos.

Declaraciones por Escrito

Rara vez las partes pueden tener que depender de las declaraciones escritas, tales como una carta de un médico en lugar de un testimonio

directo. Un árbitro puede aceptar una declaración escrita, pero es más conveniente hacer comparecer al “experto” para que declare directamente: una carta o informe podría ser objetada por la otra parte. Sin embargo, en el mundo real, puede resultar demasiado caro que se traiga a la persona a declarar directamente, por lo cual un árbitro puede aceptar una declaración escrita.

Además de las normas generalmente aceptadas, se deben tener en cuenta estas directrices generales respecto a las pruebas:

Derecho a Interrogar

Todas las pruebas presentadas en una audiencia de arbitraje deben estar a disposición de la parte contraria, y la oposición también tiene derecho a interrogar a un testigo. Se debe tener en cuenta que si usted no impugna el testimonio de un testigo, es probable que el árbitro acepte esa declaración como un hecho.

Retención de Pruebas hasta la Audiencia

Ninguna de las partes puede esconder pruebas “secretas” hasta que se lleve a cabo la audiencia de arbitraje. Si eso sucediera esa actitud puede provocar una protesta y resultar en que se presente una solicitud de aplazamiento de la audiencia para que la otra parte pueda examinar las pruebas nuevas.

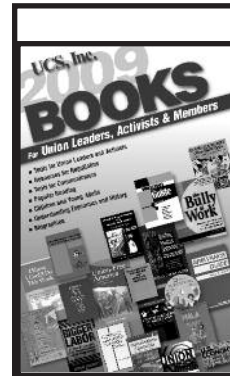
Método de Obtención de Pruebas

Las pruebas obtenidas ilegalmente o sin ética podrán ser denegadas por el árbitro. Un ardid o celada hecha por un empleador para atrapar a un empleado es un hecho ilícito que puede ser considerado inadecuado por muchos árbitros.

En conclusión, se debe recordar que en cada disputa el delegado es responsable de obtener las pruebas de los hechos. Desde el comienzo mismo del proceso se deberá tener en cuenta que la buena información conduce a conseguir un buen arreglo con el empleador. Si un delegado fracasa por no hacer bien su tarea se necesita que otro representante sindical responsable se haga cargo de la disputa colocando el caso en un paso más alto del procesamiento de la demanda y empezar de cero. El delegado debe hacer un buen trabajo y tratar que el caso se resuelva, en lo posible, en el paso más bajo del proceso de reclamo.

— George Hagglund. El escritor es profesor emérito en la Escuela de Trabajadores de la Universidad de Wisconsin - Madison.

Trate que el caso se resuelva, de ser posible en el paso más bajo del proceso de la demanda



Largest Selection Ever
2009 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
ucsbooks@unionist.com, or visit us
on the web and see the catalog at
www.unionist.com

Sus Derechos, Nuestros Derechos

¿Le suena esto familiar? Surge un problema en su lugar de trabajo, pero el convenio sindical guarda ‘silencio’ sobre el tema en cuestión. El empleador argumenta que como el convenio no contempla el caso no existe fundamento para ningún reclamo, y en virtud de “los derechos del empleador” a éste se le permite que haga lo que quiera.

Aquí es donde tiene importancia tener en cuenta el texto sobre la cláusula de reconocimiento del convenio.

Usualmente esa cláusula aparece al comienzo del convenio y dice algo como esto: “El empleador reconoce al gremio como el único y exclusivo agente negociador, con el fin de establecer las tarifas, los horarios y las condiciones de trabajo”.

De Dónde Proviene los Derechos del Gremio

Este tipo de texto no es más que la repetición de la legislación laboral de mayor importancia de los Estados Unidos, la Ley Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act o NLRA, por sus siglas en inglés), que lo establece en la Sección 8 (d). Por lo tanto, en la mayoría de nuestros convenios y conforme a la ley, el empleador debe negociar con el sindicato — siendo el procesamiento de las demandas una forma de negociación — cuando se plantean cuestiones *no resueltas* en lo referente a los salarios, horarios y condiciones de trabajo.

Ejemplo: A los empleados siempre se les ha permitido que tengan radios en sus áreas de trabajo, pero puede suceder que a un supervisor nuevo se le ocurra ordenar el retiro de los radios. El supervisor afirma que los radios distraen a los empleados a realizar su trabajo. También afirma que según la cláusula de los derechos del empleador, él tiene el derecho a administrar el lugar de trabajo, y por ello está facultado a hacer cambios.

Ese supervisor podrá tener razón en una cosa: el derecho a escuchar radios no se menciona en el convenio laboral. Sin embargo, él está equivocado en cuanto a que el empleador tiene el derecho unilateral de hacer cambios. El delegado sindical debe presentar una queja en base a la cláusula de reconocimiento, que se incluye en el convenio, y señalar que el supervisor ha violado el artículo 8 (d) de la Ley NLRA u otra ley vinculada al mismo tema. La eliminación de los radios del área de trabajo cambia las condiciones laborales de los empleados y, por ello, el empleador debe negociar ese

cambio con el sindicato.

Sin embargo se debe tener en cuenta, que en la cláusula sobre los derechos del empleador se listan temas específicos — “el empleador tiene derecho a establecer los horarios”; este ejemplo no significa que el sindicato no pueda quejarse ante el empleador sobre la hora de comenzar el trabajo, a menos que en alguna otra parte del convenio se trate la misma cuestión.

Existen Algunas Restricciones

Se debe tener en cuenta que existen algunas restricciones para negociar las condiciones de empleo. La Corte Suprema ha establecido algunos límites a los derechos de los trabajadores — los límites que, como cabe esperar, favorecen a los empleadores. La Corte dictaminó que existen temas *obligatorios* que se deben negociar, mientras que otros temas son estrictamente *voluntarios*.

Nunca le crea al jefe cuando le diga que él no tiene que negociar un problema. Verifique primero con el sindicato, ya que incluso si el sindicato ha renunciado a su derecho a negociar o argumentar una cuestión, se puede obligar al empleador a negociar sobre el *efecto* del cambio.

La lista de los temas voluntarios es bastante pequeña, pero abarca algunas áreas importantes. Por ejemplo, es un tema voluntario para un empleador el negociar sobre la decisión de cerrar sitios de trabajo o eliminar parte de los lugares de la empresa. El empresario *debe*, sin embargo, negociar los *efectos* que recaigan sobre los empleados en vinculación a sus decisiones, tales como las indemnizaciones por despidos. La decisión de un empresario de cerrar un local basándose únicamente en su deseo de pagar salarios más bajos puede convertirse en un tema “obligatorio” que se debe negociar. Otros temas “voluntarios” incluyen la selección de los supervisores, las pruebas para el pre-empleo, la publicidad, y los sueldos para los administrativos; existen además otros temas que se deben tratar.

El sindicato debe siempre tratar de hacer que el empleador negocie cualquier propuesta de cambio, independientemente de lo que la cláusula sobre los derechos del empleador establezca. No vamos a ganar cada lucha, pero si defendemos nuestros derechos y contamos con el apoyo de una afiliación gremial activa podemos “entrenar” al empleador a que negocie la mayor parte de las condiciones laborales.

Por último, se agrega un adecuado consejo sobre el tema escrito por Robert

Schwartz, un abogado de Boston especialista en temas laborales: “Cuando a un sindicato le preocupa que la cláusula de su convenio acerca de los derechos de los empleadores pueda interpretarse como una renuncia a la negociación colectiva, deberá tratar que en el texto del nuevo convenio se agregue una frase que afirme que el sindicato no renuncia a sus derechos de negociar.

Si esto no fuese posible, se considerará la posibilidad de presentar una carta al empleador durante las negociaciones del convenio en la que se indique que el sindicato no considera que la cláusula existente sobre los derechos del empleador es una renuncia de los derechos de negociación establecidos en la ley NLRA.”

— Texto adaptado de UE Steward, publicado por la United Electrical, Radio and Machine Workers of America.

Temas que el Jefe Debe Examinar

A continuación aparece una lista de temas sobre los cuales el empleador debe hablar con el sindicato, a menos que *específicamente* el gremio hubiera renunciado al derecho de negociación o el entablar una demanda (para llegar a un acuerdo contractual sobre el tema):

- falta de normas
- automatización de las decisiones
- revisión de las normas
- procedimientos disciplinarios
- códigos de vestimenta
- pruebas sobre consumo de drogas y alcohol
- eliminación de puestos de trabajo
- privilegios de los empleados (tales como el derecho a escuchar la radio, recibir llamadas telefónicas, fumar, etc)
- plan de compras para el empleado
- sistemas de evaluación
- horas para el servicio de alimentos, café gratis
- normas de aseo
- políticas sobre servicios livianos
- puestos nuevos
- normas de estacionamiento
- procedimientos para el pago de salarios
- cuotas de producción
- premios por seguridad
- reglas para fumar
- decisiones de subcontratación
- reglas sobre llegadas tarde
- privilegios para el delegado sindical y para los oficiales, tales como licencias pagas, acceso a las instalaciones, tiempo libre, etc)
- política para vacaciones
- flujo de trabajo
- reglas de trabajo

Derechos de la Ley sobre Licencia Familiar y Médica

La ley federal en los Estados Unidos proporciona derechos de licencia médica de hasta doce semanas por año en el caso que un empleado tenga una condición grave de salud, bien sea el padre de un recién nacido o de un niño adoptado, o necesite cuidar a un familiar enfermo. Pero, ¿los familiares enfermos tienen que estar en este país? ¿Qué pasa si el niño enfermo es un hijastro? ¿Puede ser denegada la licencia si otro pariente está disponible a prestar el cuidado?

Estas preguntas y muchas otras han surgido desde que la Ley de Licencia Familiar y Médica (Family and Medical Leave Act o FMLA, por sus siglas en inglés) se convirtió en ley en 1993 cubriendo a los empleadores del sector público y privado que tengan un mínimo de cincuenta empleados. Este artículo responde a las preguntas relativas a la parte de la ley sobre las enfermedades de los familiares.

Nuestros lectores canadienses deben estar conscientes de que Canadá no tiene una ley nacional paralela a la FMLA: Cada provincia tiene su propia legislación. Por ejemplo, en Ontario los trabajadores pueden tomar licencia médica familiar hasta ocho semanas de trabajo — pero sólo si su pariente está sufriendo de una enfermedad que es potencialmente mortal.

Los Padres Viven Lejos del Empleado

PMi madre, de 89 años de edad, vive en Portugal. Ella necesita una operación. Me gustaría obtener licencia médica por semanas para ayudarla en su recuperación. ¿Me concederá mi empleador esta petición?

RSí. Si usted reúne los requisitos de elegibilidad de la FMLA (12 meses de servicio; 1.250 horas trabajadas durante los últimos años) puede tomar hasta 12 semanas de licencia para cuidar a uno de sus padres, cónyuge o hijo que tenga una grave condición de salud. El pariente no tiene que vivir en los Estados Unidos. En su caso su empleador debe aceptar un certificado médico del médico de su madre.

Hijastro

PMe acabo de casar con una mujer que tiene tres niños pequeños. Uno de ellos padece de una condición grave de asma. ¿Podría conseguir que se me otorgue la licencia de la FMLA si necesito cuidar al

niño en mi casa?

RSí. La FMLA se aplica a los hijos biológicos, adoptados, y los hijastros.

Varicela

PMi hijo de tres años de edad tiene varicela. Si tomo licencia por el resto de la semana, ¿pueden contarse los días de ausencia aplicando el plan de asistencia al trabajo de mi empleador?

RSí. La varicela no suele calificarse como una condición grave de salud bajo la FMLA, ya que no requiere múltiples visitas del médico o prescripciones médicas.

¿Puede el Empleador Elegir la Persona que Provea los Cuidados?

PMi padre vive en la Florida. Yo vivo en California. Él necesita ayuda después de haber sufrido un accidente cerebrovascular. Mi jefe rechazó mi solicitud de licencia porque tengo una hermana desempleada que vive en Georgia, que podría viajar a Florida con mayor facilidad. ¿Es eso legal?

RNo. Las solicitudes para obtener licencia familiar que se hagan de buena fe deben ser aprobadas, incluso si otro pariente podría proporcionar la atención que se necesita.

Problemas de mi Suegra

PMi suegra tuvo un ataque al corazón. No hay nadie que pueda quedarse con ella. ¿Tiene que darme mi empleador mi tiempo libre para cuidarla?

RNo. En la FMLA no se contempla el caso de los suegros. (Sin embargo, los estados de Connecticut, Hawaii, Oregon, Rhode Island y Wisconsin, cubren el cuidado de los suegros teniendo sus propias versiones de la FMLA).

Esposa del Mismo Sexo

PTengo una relación de pareja con otra mujer. Si contraigo matrimonio (el matrimonio entre homosexuales es legal en Massachusetts) voy a poder obtener licencia bajo la FMLA si mi consorte se enferma?

RNo. La FMLA no se aplica a las parejas de cónyuges del mismo sexo. (Sin embargo, las leyes en Hawaii, California, Washington, Distrito de Columbia, y Connecticut garantizan el cuidado de la pareja).

¿Se me necesita?

PMi madre está hospitalizada. Cuando solicité tres días libres para quedarme con ella, mi jefe dijo que, dado que el hospital estaba prestando plena atención, yo no tenía derecho a obtener licencia familiar. ¿Es eso legal?

RNo. La FMLA aplica que se tiene derecho si un empleado va a proveer cuidados a un familiar enfermo contando que se sentirá psicológicamente seguro y cómodo para brindar el apoyo que el enfermo necesita.

Vigilancia

PTomé un período de tres semanas de licencia para cuidar a mi hijo después de su operación. ¿Puede el empleador contratar a un detective privado para seguir mis pasos? Si me ve con una copa en una taberna, ¿podría ser despedido?

RUn empleador puede asignar a un supervisor o a un detective para verificar que un empleado está prestando la atención que necesita el enfermo. Puede tomar un descanso cuando su presencia no fuera necesaria, pero si va a pasar mucho tiempo de esta manera, usted se está buscando problemas.

Exageraciones

PPresenté un certificado para tomar tiempo libre de modo intermitente durante los próximos seis meses a causa del deterioro de la condición cardíaca de mi madre. Sin embargo, cada vez que debo quedarme en casa con ella, mi supervisor dice que necesito una nota de su médico. ¿Es esto legal?

RCuando un proveedor de servicios de salud certifique la necesidad de otorgar licencia intermitente bajo el marco de la ley FMLA por un periodo máximo de hasta seis meses, el empleador no puede exigir que el empleado presente documentación adicional durante ese período, a menos que las circunstancias cambiasen significativamente o el empleador recibiera información que arroje dudas sobre la necesidad de esa licencia, o si el empleado solicitara una prórroga de la licencia.

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,

Debemos sentirnos orgullosos de los logros obtenidos en 2008. Los delegados de la 37ma. Convención de la Gran Logia tomaron decisiones históricas, estableciendo un sólido camino para nuestro sindicato en los años venideros. En las mesas de negociación y en las líneas de piquetes hemos obtenido convenios colectivos de trabajo que son de vanguardia en la industria, además de reclutar a nuevos afiliados. Los miembros de la IAM en Canadá y en Estados Unidos se movilizaron más que nunca para lograr la victoria en elecciones nacionales de importancia crítica. En el Parlamento canadiense logramos aumentar el número de legisladores que propugnan las causas de las familias de trabajadores. Ampliamos las mayorías legislativas favorables a la clase obrera en ambas cámaras del Congreso estadounidense. Asimismo, después de ocho largos años, los trabajadores contarán con un aliado en la Casa Blanca cuando Barack Obama se transforme en el cuadragésimo cuarto presidente de Estados Unidos.

Sin embargo, no podemos detenernos allí. El año 2009 y el futuro nos deparan desafíos aún más grandes. Nos enfrentamos a la crisis económica mundial más grave desde la época de la Depresión. La crisis actual pone freno a décadas de lucha de la clase media: congelamiento de sueldos, ganancias exorbitantes para los ejecutivos de las empresas, buenos empleos tercerizados y enviados al extranjero, disminución de las pensiones y de la cobertura de salud y desaparición del acceso a la educación y a la capacitación. Aunque el camino hacia la recuperación y la reforma no será ni sencillo ni breve, el primer paso consiste en dar protagonismo a los trabajadores y ampliar la sindicalización.

Es preciso que se sancione la "Ley de libre elección de los empleados" (EFCA, por sus siglas en inglés). La sindicalización es de importancia fundamental para el aumento del nivel de vida de las familias de trabajadores estadounidenses. No es posible reconstruir la economía ni la clase media sin proteger el derecho de los trabajadores de elegir libremente su sindicato y de negociar sin intimidación patronal. Dicha ley les conferirá una verdadera opción para crear sindicatos y mejorar sus vidas.

En la presente edición del *Educador de la IAM* se destaca el poder con que cuentan los trabajadores sindicalizados para dar sus opiniones respecto a lo que sucede en el entorno laboral en el que se desempeñan. Es preciso actuar en forma conjunta para darles una voz sindical a todos los trabajadores y trabajadoras. Deseo instar a los afiliados de la IAM a que se unan a otros miembros de sindicatos en la campaña de movilización de millones de agremiados en apoyo a la "Ley de libre elección de los empleados". Cada uno de los representantes de área puede colaborar firmando la tarjeta de la EFCA y asegurándose de que sus compañeros de trabajo también lo hagan. Asimismo, en esta edición se nos recuerda que es necesario inscribirse con antelación a los cursos de liderazgo del Centro Educativo y Tecnológico William W. Winpisinger. Dado que las vacantes se acaban rápidamente, es preciso que las logias envíen las solicitudes de inscripción sin demora.

Les deseo una muy buena temporada de fiestas de fin de año y les agradezco por adelantado la labor que realizarán en 2009.

Un saludo solidario,

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. Winpisinger 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.

