

EDUCADOR DE LA

TAMI

*Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 7, No. 1*

Ser Delegado en Tiempos Difíciles



Ser Delegado en Tiempos Difíciles

El colapso económico en toda América del Norte presenta un reto de gran responsabilidad a una gran cantidad de delegados: ayudar a que los afiliados se protejan en tiempos turbulentos. Durante el proceso, se podrá demostrarles lo importante que es la protección de su sindicato y su convenio laboral. De esta forma un delegado puede tratar de construir el sindicalismo — incluso cuando la situación es bien difícil.

Cuando rumores de despidos comienzan a circular, lo primero que un delegado debe hacer cada mañana es beber un extra vaso de tenacidad: el castigo y la oscuridad que invaden el lugar de trabajo mientras se negocian los despidos producirán que la moral — incluida la suya — caiga a los más bajos niveles. Un delegado sindical tiene que reconocer las consecuencias financieras y las tensiones emocionales entre los afiliados y tratar de mantenerse lo más positivo posible.

El delegado debe inicialmente impugnar toda discusión que el jefe haga sobre despidos, exigiendo ver las pruebas, tales como la pérdida de órdenes de compra u otro tipo de trabajo o ingresos, antes de aceptar cualquier reducción de la fuerza laboral. En condiciones normales de demandas, un delegado nunca acepta las versiones que el empleador presente sobre los “hechos”. El delegado debe emplear el mismo escepticismo cuando se discuten por primera vez los despidos.

Una Prueba de Aptitud

Si finalmente ocurren los despidos, entonces es cuando se ponen a prueba las aptitudes de un delegado sindical, ya que ahora tiene dos áreas de preocupación. La primera recae en el mismo lugar de trabajo abarcando una amplia gama de cuestiones contractuales. La segunda es la que se refiere a los afiliados a quienes se les saca de sus puestos de trabajo y quedan dispersos en el escenario. Un afiliado sigue siendo un “miembro”, aun cuando se le despida, y puede necesitar de la ayuda y el apoyo de un delegado sindical y, más aún, del mismo gremio.

He aquí una lista de algunas de las áreas de actividades del delegado sindical dentro de la actividad laboral:

1 Conozca su convenio laboral y cada una de las cláusulas del mismo, de manera de que los derechos de cada uno de los afiliados estén protegidos. Si hubieran confusiones respecto al texto del convenio, el delegado tendrá que entender a fondo todos los procedimientos complicados.

El delegado querrá asegurarse de que las “mascotas” del empleador no queden, de alguna manera, protegidos más allá del convenio. Si hubieran problemas entre los afiliados respecto a los procedimientos complicados, el delegado sindical debe tratar los problemas con tacto — ya que, finalmente, los conflictos entre los miembros se debe a que cada uno de ellos está tratando desesperadamente de aferrarse a un puesto de trabajo. El delegado debe ser justo, razonable, y dejar de lado a sus amigos, exigiendo simplemente que cada afiliado se atenga a los términos del contrato sindical.

2 También es importante tener en cuenta las disposiciones respecto a la superantigüedad que existen en los convenios de algunos gremios; esas disposiciones se negociaron para proteger a un delegado sindical en caso de despidos para que sobreviva la representación sindical experimentada dentro del lugar de trabajo para ayudar a los empleados sobrevivientes en un momento difícil. Los afiliados que están siendo despedidos de repente pueden descubrir que un delegado sindical, con menor antigüedad, se queda en su puesto de trabajo y esos afiliados pueden llegar a ser celosos defensores de la estricta antigüedad. Sostenga su posición alegando que no puede cambiarse el convenio y que existen buenas razones para proteger la estructura sindical.

3 Si realmente ocurren cesantías en el lugar de trabajo es crucial que el representante sindical se asegure de que se aplican todas las protecciones del convenio. Muchos contratos permiten que los empleados despedidos puedan continuar con el seguro médico del empleador. Si el empleador no continúa pagando el seguro, COBRA permite que los trabajadores en los EE.UU. mantengan su seguro durante 18 meses más, si ellos pueden pagar el seguro con su propio bolsillo. ¿Qué ocurre con las vacaciones o días festivos acumulados? El delegado debe asegurarse de que el jefe las pague en su totalidad antes de que el afiliado salga de la puerta del lugar de trabajo.

4 Si se está despidiendo trabajadores, el delegado sindical debe cuidarse que ocurra el síndrome de Monty Hall del viejo programa de televisión que dice: ¡Lleguemos a un acuerdo! Con frecuencia, el jefe suele pedirle al delegado que sea benévolo en cuanto al cumplimiento de algunos artículos del convenio: “No sea tan duro con nosotros cuando estamos viviendo tiempos difíciles”. Usted puede incluso ver que el mismo sindicato se culpa de los

despidos. Usted puede ver este juego en las discusiones sobre los problemas de las grandes empresas de la industria automotriz. Los políticos antisindicalistas — incluso algunos que deberían tener un mejor conocimiento del problema — echan la culpa a los sindicatos por las diversas disposiciones del convenio de la United Auto Workers por los problemas financieros de las empresas. La batalla que aflige a los corazones y mentes de los afiliados y sus comunidades es una lucha en la cual el delegado gremial tiene que participar.

5 Un delegado debe estar siempre alerta cuando el jefe intenta hacer recortes en la producción. La mayoría de los convenios gremiales, por ejemplo, tienen textos para evitar la subcontratación, cuando ello significa la pérdida de la unidad de negociación colectiva de trabajo. Pero las meras palabras son un pequeño obstáculo cuando se trata de dinero. Este es un buen momento para aplicar una estrategia que tenga “mil ojos”: después de explicar a sus afiliados los términos del convenio en cuanto a subcontratación, los delegados deben estar constantemente buscando caras nuevas y estar dispuestos a informar si ven algo. No sólo esta campaña ayudará a proteger su trabajo, sino que también desarrolla un programa interno de organización en el que cada afiliado debe tener interés en participar.

6 Y, por supuesto, un buen delegado debe mantener presión sobre el empleador para que recontrae trabajadores, aunque sea sólo pocos empleados a la vez. Es fácil para un sagaz empresario cambiar los trabajos para que menos trabajadores alcancen el mismo nivel de producción. No deje que esto ocurra o los trabajadores, que fueron despedidos, nunca volverán a trabajar. En uno de los aspectos más controvertidos, el delegado debe trabajar con los dirigentes sindicales para bloquear cualquier asignación para que trabajen horas extras — se debe recordar que cada hora de las horas extras es una hora menos para que se produzca una posible recontractación. Si un lugar de trabajo tuviese regularmente horas extras, se pondría a prueba la solidaridad, pero pueden existir partes del convenio que ayuden a cambiar esa situación. En caso contrario, se trata de una lucha que vale la pena: el retorno al trabajo de algunos pocos compañeros de trabajo con el consiguiente restablecimiento de sus beneficios.

La crisis económica será una prueba importante para cada sindicato y para cada representante sindical, pero el sindicalismo ha sobrevivido antes tiempos difíciles y un delegado sindical debe presentarse como líder para demostrar que cuanto más difíciles sean los tiempos, mayor será la necesidad de aunar esfuerzos.

— Bill Barry. El escritor es director de estudios laborales en el Community College del Condado de Baltimore.

Cómo Manejar los Reclamos sobre Ascensos

Es raro que un delegado sindical no haya estado en algún momento frente a un afiliado enojado que se quejara de esta manera: “Ese ascenso me lo debieron dar a mí”.

Tal vez fue así o tal vez no. La pregunta es: ¿fue tratado con justicia el afiliado? Un buen contrato puede servir de gran ayuda para garantizar un tratamiento justo, pero rara vez las normas son lo suficientemente explícitas como para que se haga una clara decisión sobre quién debe recibir el ascenso.

En los lugares de trabajos no sindicalizados, los empleadores tienen el derecho exclusivo de decidir quién será ascendido (a menos que la decisión se base en la discriminación por motivos de raza, sexo u otros criterios ilegales). Durante medio siglo los sindicatos han luchado por

llegar a un modo para determinar quién debe obtener el puesto de trabajo y los empleadores han tratado de tener todas las ventajas posibles para decidir sobre los ascensos.

Finalmente lo importante es tener conocimiento de lo que establece el convenio laboral en cuanto a la antigüedad y lo que el texto establece en lo que se refiere a ascensos.

La Antigüedad como uno de los Factores

A continuación se listan los criterios básicos en los cuales la antigüedad puede ser un factor para establecer los ascensos:

- **Estricta antigüedad.** La antigüedad es la única base para determinar quién obtiene el puesto de trabajo. En algunos casos, el empleado de mayor antigüedad puede tener derecho a un período de prueba para demostrar que puede desempeñar las funciones de la posición. En general, la gerencia del empleador se reserva el derecho de remover al trabajador del puesto si su rendimiento no está a la par de cómo debiera desempeñarse.

- **Antigüedad si Tuviere una Capacidad Relativa.** En este caso, el empleado obtiene el puesto si tiene la misma aptitud o habilidad en comparación con el empleado subalterno. Se debe tener en cuenta este tipo de cláusula que exige tanto la capacidad como

la antigüedad. La capacidad no tiene que ser “exactamente” igual, pero aproximada o casi igual. Pero si el empleado subalterno es sustancialmente superior, entonces se debe preferir a este empleado.

- **Capacidad Suficiente.** Si se sigue este texto se establece que, generalmente, se le da el puesto al empleado con mayor antigüedad si él o ella posee “suficiente capacidad” para realizar el trabajo en cuestión. En comparación con las cláusulas sobre “capacidad relativa”, esto resulta una ventaja para los empleados con mayor antigüedad. En este caso, un empleado joven que puede tener mayor capacidad que el empleado con más años de servicios no obtendría el puesto.

- **Múltiples Consideraciones.** En este caso, el contrato podrá exigir que al momento de decidir el ascenso se tengan en cuenta la duración del servicio, la aptitud y la capacidad. Este criterio pone en juego el buen juicio de quien decida, lo que puede ser menos fácil de documentar, y el delegado sindical debe asegurarse de investigar la base sobre cómo se miden las aptitudes y la capacidad de los postulantes. De los distintos tipos de cláusulas, éste resulta el menos ventajoso para el postulante con mayor antigüedad.

Las últimas cuatro cláusulas ilustran el peso que tiene la antigüedad en el trabajo en diferentes contratos laborales. Por lo general, el convenio laboral contendrá una cláusula similar a una u otra de ellas, aunque no sea exactamente la misma.

La Capacidad como Factor

¿Quién determina “la capacidad para realizar el trabajo”? Por supuesto, que llegar a determinar la capacidad es mucho más difícil que calcular la antigüedad, que es simplemente el tiempo que un empleado ha estado trabajando en el puesto. En general, el empleador es el que inicialmente determina la capacidad, pero los árbitros esperan que la decisión no sea arbitraria, caprichosa, o discriminatoria. En general, el sindicato puede pedir una explicación sobre la decisión y las pruebas que se usaron para medir la capacidad. Algunas de las medidas que generalmente utiliza el empleador para determinar la

capacidad son las siguientes:

- **Experiencia y Educación.** Estas medidas de evaluación se refieren a la experiencia específica del trabajador o su formación respecto a las características específicas del trabajo a realizar. La antigüedad por sí sola no es necesariamente igual a la experiencia.

- **Pruebas sobre el Trabajo.** Las pruebas pueden utilizarse para determinar la capacidad, pero deben referirse específicamente a los requisitos del trabajo. Esas pruebas deben ser justas y razonables, administrándose de buena fe, sin discriminaciones, y aplicadas adecuadamente. A los árbitros les gusta ver el uso de pruebas para determinar la capacidad, por lo que le corresponde al gremio asegurarse de que las pruebas cumplen estos criterios.

- **Período Probatorio.** Algunos convenios laborales y prácticas del pasado proveen un período probatorio para determinar la aptitud para el trabajo. Los empleadores prefieren dar los ascensos a los trabajadores que están dispuestos a realizar el trabajo sin un período de prueba.

- **Evaluación de los Supervisores.** Las evaluaciones sobre la capacidad de los empleados puede parecer útil a los árbitros, pero también se necesitan pruebas objetivas.

- **Evaluación sobre el Desempeño en el Trabajo.** Este tipo de evaluaciones tienen algún peso para los árbitros, pero lo mejor será enfocar los puntajes obtenidos en las competencias para determinados puestos de trabajo, y medir objetivamente los atributos.

- **Producción y Registros de Asistencia.** Estos pueden ser usados para demostrar que una persona puede manejar las funciones del puesto en cuestión, o al menos indicar cuáles serían los resultados futuros.

Cada caso de ascenso tiene que ser juzgado por sus méritos, y la “capacidad” no es necesariamente la misma para todos los puestos de trabajo. Recuerde que el empleador debe demostrar que las medidas de capacidad pueden ser documentadas, y aún impugnadas por el sindicato si fuera necesario.

— George Hagglund. El escritor es Profesor Emérito de la Escuela de Trabajadores de la Universidad de Wisconsin - Madison.

La antigüedad y la capacidad son factores clave que tienen su peso en los ascensos.

Acoso Sexual entre Compañeros de Trabajo

El acoso sexual entre compañeros de trabajo es una de las situaciones más difíciles que pueda tener que enfrentar un delegado sindical. Sucede lo siguiente:

■ Puede que se coloque al gremio en una posición en la que no va a ganar tratando de defender tanto al trabajador acosado como al acosador.

■ Cuando existe un acoso sexual entre compañeros de trabajo se debilita la solidaridad y se crea un entorno de trabajo dividido.

■ El trabajador acosado puede ser rechazado por parte de sus compañeros de trabajo si presenta una denuncia, mientras que el presunto acosador puede sentirse traicionado

porque él o ella no cree que algo estuvo mal.

Casi la mitad de todas las denuncias de acoso sexual implican a un compañero de trabajo. La gerencia del empleador juega un papel importante en la creación de un entorno de trabajo donde el acoso sexual no se tolera y donde las víctimas de los acosos se sienten cómodos de buscar para que el gremio les ayude.

Se Deben Considerar Tres Cosas

A la hora de abordar esta difícil cuestión hay tres cosas importantes que se deben tener en cuenta.

En primer lugar, es importante comprender lo que se entiende por acoso sexual: cualquier avance sexual no deseado, solicitar favores sexuales o cualquier otra conducta verbal o física de naturaleza sexual. El acoso sexual también es algo que crea un ambiente hostil, ofensivo o intimidatorio. Gracias a la aprobación de leyes para proteger a las personas contra el acoso sexual, el problema puede conducir a demandas incluso si el convenio laboral no tiene un lenguaje específico sobre el tema.

En segundo lugar, se debe ser sensible al hecho de que el acoso sexual involucra fuertes emociones y el mal uso del poder. Las víctimas — que en su mayoría son mujeres — se pueden sentir ansiosas, impotentes, avergonzadas y culpables.

En tercer lugar, el delegado sindical debe reunir toda la información posible sobre el incidente y debe mantener de manera confidencial la identificación de la víctima o víctimas y del acosador, así como también los detalles de la investigación propiamente dicha. Las discusiones externas sólo pueden empeorar la situación para todos los implicados, incluido el sindicato.

Casi la mitad de todas las denuncias de acoso sexual involucran un compañero de trabajo.

Su Primer Paso

Si al delegado le avisan sobre una situación de acoso sexual entre compañeros de trabajo, el delegado puede simplemente comenzar a hablar con el acosador sobre el hecho de que su comportamiento es inadecuado e ilegal. Se le debe informar al afiliado que sus acciones debilitan la solidaridad entre compañeros y que ese comportamiento

hace las cosas más difíciles para todos.

Si el acoso continúa, el sindicato puede presentar una demanda. El empleador tiene la responsabilidad de proporcionar un lugar de trabajo libre de acoso, por lo que el acoso a uno de los afiliados gremiales, bien sea hombre o mujer, o al entorno laboral generalmente sigue siendo legalmente la responsabilidad del empleador. En la demanda se puede alegar que el empleador no ha hecho cumplir con su deber de proteger a la víctima.

Por supuesto, que la dificultad que puede originarse al presentar la demanda es que la acción del gremio puede ser una herramienta que el empleador podría utilizar para disciplinar o despedir al afiliado gremial en cuestión. Si el empleador disciplina al acosador, el sindicato puede optar por presentar una demanda también contra el acosador. Esto pone al delegado en una posición difícil, pero puede ser posible que encuentre una solución aceptable para todas las partes.

Una solución común es que el sindicato busque de asesorar al acosador y que, luego, se traslade al acosador a otro puesto en un área lejos de la víctima.

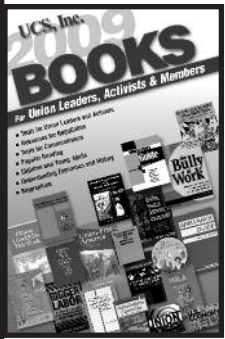
Prevenir es Clave

La mejor manera de poner fin al acoso sexual del compañero de trabajo es evitar que

se produzca en primer lugar. Educar a los trabajadores sobre el problema antes de que el mismo se produzca. La capacitación, el texto del contrato, y las políticas pueden ayudar a educar a los afiliados y anunciar formalmente de que no se tolerarán incidentes de acoso sexual.

Los delegados oirán que sus compañeros de trabajo dicen que se trata de “bromas” o que las mujeres “simplemente no pueden tolerarlas”. Debe hacerles recordar a estos trabajadores que si la mujer en cuestión fuera su hija, esposa, tía, madre o hermana, no desearían que se le tratara a ninguna de ellas como a la mujer acosada en el lugar de trabajo y que los hombres exigirían que se hiciera algo para detener el acoso.

— Heather Hauck. El escritor fue, desde 1993 a 1998, el director de la Coalition of Labor Union Women o CLUW del Centro de Educación e Investigación.



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

Lo Haré... Eventualmente

No hay un delegado sindical vivo que no haya tenido la experiencia de postergar y postergar algunas tareas, y luego, postergarlas un tiempo más. Cualquiera que haya sido un delegado durante cualquier periodo de tiempo sabe que es bien común no hacer algunas tareas.

¿Qué hay detrás de estos casos de retrasos auto-creados? Es probable que se originen por algunas de las siguientes causas:

- A veces no puede contestar una pregunta, o no sabe cómo enfrentar cierto problema particular de una demanda (o ni siquiera sabe si necesita presentar una demanda o hacer alguna otra cosa). Quisiera saber más de lo que hace, pero se muestra reacio a permitir que otras personas se den cuenta de su problema.

- A veces (¿o siempre?), entre su trabajo de tiempo completo y su trabajo de delegado de tiempo completo está demasiado atascado para tener tiempo para todo.

- Algunos problemas (por un lado, con el supervisor o por otro lado, con algunos afiliados que le piden ayuda) no son las personas con quienes le gusta lidiar y entonces deja para el final ese tipo de problemas.

- A veces el problema es uno del tipo por el cual antes lo atacaron y lo vencieron y usted no está dispuesto a tener nuevamente otra experiencia desmoralizante.

Todos estos son problemas que son fáciles de entender. Pero así es fácil también caer en la trampa por no hacer lo que es peligroso. Los delegados sindicales que no cumplen con la fecha límite para presentar una demanda, o que no responden de manera oportuna a una solicitud de orientación, pueden correr el riesgo de estar en el lado equivocado al no cumplir con el Deber de Justa Representación para acciones legales que son obligatorias. Por lo menos, los afiliados esperan razonablemente sus respuestas a sus preguntas y que se hagan a su debido tiempo.

Entonces, ¿cómo hacer frente a las tareas que viene postergando?

Deje de Lado su Orgullo

Nadie es un experto en todo. No debe tener vergüenza si reconoce que necesita orientación sobre algo que no tiene conocimiento. Busque a alguien que sepa el tema con el cual usted no está familiarizado,

pero no le dé a esa persona su tarea. Es mejor trabajar como parte de un equipo en este momento, de modo que la próxima vez que se enfrente con un problema parecido se sienta lo suficientemente cómodo para resolverlo. Y si hay algo que le incomoda puede sentirse útil para explorar oportunidades para capacitarse formalmente. Puede que su gremio ofrezca sesiones de capacitación para los afiliados y activistas. O quizás con el apoyo financiero de su sindicato o de su empleador pueda incluso asistir a talleres o cursos universitarios (programas locales de educación laboral o en el National Labor College — Colegio Nacional de Trabajo —) que le convertirá al menos en un mini-experto en un área nueva.

Abandone (otro poco más) su Orgullo

Tal vez la realidad es que el empleador ganó el mejor de los argumentos en tiempos pasados, y esta vez también. Es mejor luchar una gran pelea, antes de dejar colgado a un afiliado. (Y puede que usted ahora tenga más edad y sea más prudente en esta ocasión, y hasta podría ser que gane).

Pruebe una nueva Táctica

Si no quiere perder otra vez, debe dar un paso atrás y examinar de nuevo el problema. Tal vez deba hacer un enfoque diferente, como presentar esta vez una demanda por la falta de igualdad de oportunidades de empleo en lugar de otro tipo de demanda.

Enfrente la Realidad

¿Por qué no llegar a tener una tarea o conjunto de tareas? Si verdaderamente tiene mucho más obligaciones de las que puede tratar, debe aprender a delegar. No con-

seguirá nada bueno si hace demasiado y, luego, decepciona a la gente.

Organizar, Organizar, Organizar

Establezca un sistema que le ayude a mantenerse al día con sus responsabilidades de delegado, bien sea elaborando un calendario computarizado para las obligaciones que debe cumplir, colocando notas en su libro de calendario, pegando pequeñas notitas en su escritorio, en su estación de trabajo, o en algún otro lugar apropiado. Establezca fechas fijas y asegúrese de que coloca cada aviso frente a su cara; tal vez de esta manera pueda ayudarse a mantenerse al día con todas sus responsabilidades, no sólo con las que son fáciles!

Jerarquice sus Prioridades

Puede ser que no importe los cambios que usted o su sindicato hagan en lo que respecta al modo de procesar las demandas ya que no existe solamente una sola manera de hacer todo para todos. En lugar de disponer al azar sus esfuerzos para los casos que aparecen en primer lugar o con mayor frecuencia,

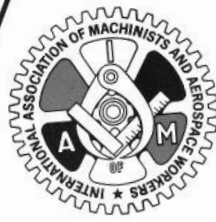
usted (y su sindicato) deben periódicamente dar un paso atrás y descubrir cuáles deben ser las prioridades del gremio. Es posible que haya un solo tipo de problema que probablemente no pueda resolver en este momento, sin



importar lo que el gremio haga, y que el curso de acción más inteligente sea esperar hasta que las negociaciones del convenio abran las puertas para dar con una solución. Usted no está haciendo un servicio a sus afiliados (o a su salud mental) tratando siempre de resolver todos los problemas.

— Michael Maurer. El escritor es un abogado especializado en temas laborales y autor de *The Union Member's Complete Guide*.

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,

Este año 2009 se inicia en Estados Unidos y Canadá con nuevas energías que expresan todos los deseos de paz y seguridad económica para nuestras familias. Mientras el mundo entero observaba la investidura de Barak Obama, el primer presidente afroestadounidense, nuestros anhelos para un mejor porvenir se vieron templados por el golpe económico que sacudió a nuestras comunidades.

Es preciso que este año nos aseguremos de que el enorme progreso logrado en 2008 se traduzca en logros reales para las familias de trabajadores. Si bien en Estados Unidos contamos con nuevos aliados en el Congreso y en la Casa Blanca y en Canadá existe un gobierno conservador no laborista que se encuentra a la defensiva, no podemos dar nada por sentado. Ambos países se preparan para salir de uno de los peores desastres económicos de las últimas generaciones, por lo que debemos movilizar a nuestros afiliados para garantizar que los programas que adopte el gobierno prioricen las necesidades de las familias de trabajadores y no beneficien a quienes crearon esta difícil situación económica.

En Estados Unidos debemos trabajar en pos de la sanción de la "Ley de libre elección de los empleados" (EFCA, por sus siglas en inglés) para que un número mayor de estadounidenses puedan afiliarse a los sindicatos y reingresar a la clase media con mejores sueldos, prestaciones y pensiones. En Canadá debemos aunar esfuerzos para obligar al gobierno conservador a adoptar medidas fuertes que generen una salida de la recesión económica. Ambos países precisan urgentemente que se efectúen inversiones en infraestructura, capacitación, apuntalamiento de los presupuestos federales y estatales, así como verdaderos mecanismos de ayuda mediante el seguro de desempleo y demás beneficios para los trabajadores que han perdido sus puestos.

Aunque el camino que debemos recorrer tiene dificultades, se hace más fácil de transitar gracias a la labor que realizan ustedes, los Representantes de Área, que brindan información a los afiliados y transmiten el mensaje de nuestro sindicato.

En nuestro trabajo conjunto para hacer frente a los enormes desafíos que se nos presentan continúan los esfuerzos diarios que ustedes realizan para representar a los afiliados de la IAM. En esta edición del *Educador de la IAM* se analizan temas complejos, tales como formas de hacerse tiempo para cumplir todas las tareas que se nos solicitan, manejar las quejas relativas a las promociones, tratar demandas de acoso sexual entre compañeros de trabajo y desarrollar estrategias para manejarse en estas épocas de dificultad económica.

Les agradezco su labor como Representantes de Área y su ayuda para la generación de nuevas energías en 2009.

Un saludo solidario,

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) 2009 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.

