

EDUCADOR DE LA

TAMI

*Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 7, No. 2*

Representando Afiliados Difíciles



Representando Afiliados Difíciles

Pocos delegados sindicales argumentarían que la mayor parte de su trabajo sindical se deriva directamente de los problemas con la gerencia del empleador. Las interpretaciones erróneas e indiscutidas violaciones al convenio laboral, la supervisión negligente, el papeleo innecesario y un millón de otras cosas andan mal todo el tiempo, y todo ello se suma al rol que debe desempeñar el delegado sindical.

Es por eso que todo ello conlleva a frustraciones y desilusiones cuando algunos de los problemas más difíciles del delegado los genera el empleador, pero peor es cuando los problemas los crean los propios afiliados gremiales.

Si durante mucho tiempo se ha desempeñado como delegado sindical, seguramente le ha habrán tocado lidiar con afiliados difíciles. Estos individuos pueden ser personas que constantemente atacan a la gerencia del empleador y al sindicato por una cuestión u otra, o demandan lo imposible — y después se enojan cuando lo imposible no resulta. Y luego están los compañeros de trabajo que andan lloriqueando todo el tiempo y que claman para que la gerencia les ayude, pero nunca hacen nada para ayudarse a sí mismos.

El hecho es que la mayoría de sus compañeros de trabajo son buenas personas. Es sólo cuando ocasionalmente uno de los individuos difíciles podría llevarle a que se pregunte por qué, en primer lugar, se le ocurrió aceptar ser delegado sindical.

La pregunta es, ¿qué puede hacer usted al respecto?

Un buen comienzo sería tratar de entender por qué a veces los afiliados actúan de esa manera tan difícil. Usted los ha visto a todos, en algún u otro momento:

1. Afiliados con quejas legítimas acerca del gremio o del delegado;
2. Afiliados que demandan “servicio” a cambio del pago de sus cuotas, ya que ven al sindicato como una compañía de seguros o que ellos compran otros servicios;
3. Afiliados que parecen causar dificultades en todo lo que hacen, quizás por razones psicológicas.

No Ceda a la Tentación

Puede ser tentador y fácil poner a las per-

sonas en la categoría número 3. Pero piense bien antes de hacerlo. Escuche las quejas del afiliado para realmente entender las razones del origen de las quejas. Debe tener en cuenta también que usted tiene una obligación legal, en virtud del Deber de Representación Justa y que como representante de sus afiliados debe

Considere los pasos que debe tomar y los que debe evitar cuando le toca lidiar con afiliados difíciles.

cumplir esa tarea lo mejor posible. Debe estar realmente seguro de que no puede hacer nada respecto a las quejas antes de decidir el rechazo de las mismas.

Cualquiera que sea la causa de la ira, por regla general, cuando un compañero de trabajo está enojado, debe tratar de calmarlo antes de que usted pueda asumir su representación. Las personas que sólo están enojadas, por lo general se agitan. Si usted les pide que se “calmen” o si responden con más enojo, deberá tratarlos con firmeza diciéndoles algo como, “Veo que está realmente enojado por esto y quisiera escucharle lo que tiene que decirme, pero no puedo hacerlo si sigue gritando”.

Una Legítima Demanda

Si el afiliado tiene una queja legítima, trate de buscar una solución positiva para ayudarlo a solucionar su problema. Si alguien hizo algo mal, reconozca ese error y trate de concentrarse en lo que se puede hacer ahora para mejorar la situación. Trate de involucrar a otros miembros en la discusión y, si es posible, que ellos le ayuden a encontrar la solución.

Si los afiliados en su mente abrigan la idea de que ellos son “modelos de servicio”

y están exigiendo dinero por lo que ellos “creen que valen”, usted tiene que educarlos. Si los regaña o realiza conferencias sobre lo que es un sindicato y lo que el sindicato espera de sus afiliados, probablemente sólo empeorará la situación. Debe enseñarles a

los afiliados que *ellos* son el sindicato por la forma cómo hacen su trabajo. Debe mantener informados a sus afiliados acerca de todo, hablar con ellos individualmente, si fuera necesario. Cuando en un lugar de trabajo haya problemas, reúna a los afiliados para planificar actividades mediante las cuales se lleguen a encontrar soluciones.

Y, ¿qué sucede cuando un compañero de trabajo pertenece a la categoría tres? Bueno, hay un viejo refrán que dice:

“Cuando se lucha contra un cerdo, tanto se ensucia usted como el cerdo, y al cerdo esto le produce un gran placer”. En otras palabras, no se deje atrapar por el problema personal de un individuo. No discuta ni tampoco siga la discusión por demasiado tiempo con esa persona; eso generalmente no conduce a nada. Por el contrario, háblele claramente y con firmeza pero sin comprometer necesariamente al individuo que se está quejando. Diga cosas como lo siguiente: “He oído lo que ha dicho, y lamento que se sienta así, pero ahora tengo tareas que cumplir”. Es posible que incluso tenga que repetir varias veces lo mismo. Eventualmente la persona difícil comprenderá que no puede llevarlo a usted a “pelear” y entonces abandonará la discusión.

En todas las situaciones, es importante que usted haya desarrollado buenas relaciones con los afiliados que usted representa: el mejor recurso para tratar con afiliados difíciles casi siempre va a ser que acreciente su propia capacidad recurriendo a otros afiliados en busca de su ayuda y comprensión.

— Ken Margolies. El escritor es miembro de la facultad de extensión universitaria de Cornell University en asuntos laborales.

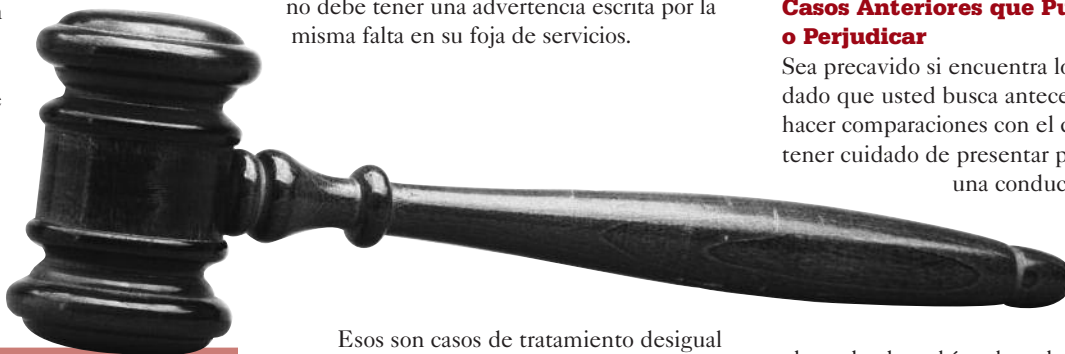


“Crimen” y Castigo

Una cosa es que un trabajador vaya a ser disciplinado por haber hecho algo mal, pero otra cosa muy distinta es cuando el castigo que se le aplica es más grave de lo que la ofensa merece. Un delegado sindical alerta, y que tenga naipes a su favor, podría salvar a un compañero de trabajo para que no sufra un destino doloroso injustamente.

Los árbitros coinciden en que para que un empleador someta a un empleado a medidas disciplinarias sería, por ejemplo, cuando el empleador pasa las Siete Pruebas de Justa Causa (ver el cuadro adjunto). Una de esas pruebas es que el empleador haya aplicado sus reglas, órdenes y sanciones, en forma igualitaria y sin discriminaciones. No puede haber existido lo que se llama tratamiento desigual.

Si el empleador no pasa esas pruebas, un árbitro podrá reducir la sanción o revertir totalmente el caso de disciplina.



La disciplina carece de justa causa a menos que el empleador pueda demostrar lo siguiente:

- Se le dió al trabajador una advertencia.
- En el lugar de trabajo existía una regla u órden sobre la conducta del trabajador que regía que debía trabajar de manera ordenada, eficiente y segura.
- Antes de aplicar la medida disciplinaria, el empleador realizó una investigación del hecho.
- La investigación fue justa y objetiva.
- Hubo una prueba de culpabilidad.
- El empleador aplicó sus normas, órdenes y sanciones de manera justa e igualitaria, sin discriminaciones.
- El grado de disciplina aplicado fue equiparable a la gravedad de la ofensa y al historial de la foja de servicios del empleado.

Busque Pruebas

¿Qué debe hacer cuando se enfrenta con un caso en el que la disciplina impuesta por el empleador parece ser demasiado dura? Trate de buscar pruebas de que otros empleados recibieron sanciones menores por delitos similares.

Consulte con otros delegados sindicales y el sindicato mismo sobre casos similares. Si a María la suspendieron por tres días por no poner la debida atención en su trabajo provocando que se rompiera un costoso pedazo de maquinaria, Ronald no debió ser despedido por haber cometido la misma falta. Si a Casandra su supervisor le dió una advertencia verbal por sus llegadas tarde, Manny que tiene un problema idéntico por llegadas tarde no debe tener una advertencia escrita por la misma falta en su foja de servicios.

El empleador debe pasar las Siete Pruebas

tos para colocar el caso de una manera que favorezca más al imputado y el delegado debe asegurarse de que esos hechos figuren en la foja de servicios del empleado.

Aun cuando parezca que dos personas participaron en la misma situación inaceptable, esto no significa que merezcan el mismo castigo. Si dos trabajadores se pelean en el trabajo y el empleador los despide a los dos, el despido es injusto si uno de los empleados quiso zafarse de la pelea y tiene una foja de servicios impecable, mientras que el otro empleado tenía un historial de haberse peleado con otros compañeros de trabajo y fue quien provocó y prolongó el incidente.

Casos Anteriores que Pueden Ayudar o Perjudicar

Sea precavido si encuentra lo siguiente: dado que usted busca antecedentes para hacer comparaciones con el caso actual, debe tener cuidado de presentar pruebas de que una conducta similar quedó impune en el pasado. Si lo hace, pero no puede demostrar que

el empleador sabía sobre el comportamiento anterior y lo toleró, el jefe pudo haber impuesto una sanción en el caso anterior pero no lo hizo.

En ese caso el delegado puede tratar de argumentar que existió tratamiento discriminatorio y ese esfuerzo puede valer la pena de llevarlo a cabo. Asegúrese de preguntar al acusado, testigos y otros empleados si existieron infracciones similares en el pasado. Si se sospecha que el caso puede imputarse como que existió tratamiento discriminatorio, el delegado tiene derecho a solicitar por escrito que el empleador provea documentación sobre casos anteriores.

Ningún delegado ha podido nunca prevenir que algún compañero de trabajo sea disciplinado por algún tipo de infracción: esa es una tarea imposible, independientemente de *cuan* bueno se crea usted que es. Muchos delegados pueden impedir que el empleador exagere la aplicación de sanciones disciplinarias, y ese es el objetivo por el cual vale la pena luchar.

— Joel Rosenblit. El autor es abogado de Oregon Public Employees Union, SEIU Local 503.

Esos son casos de tratamiento desigual y, por lo tanto, se los considera injustos. Si el delegado encuentra que existe una disparidad de tratamientos, como representate gremial debe preguntarle al empleador por qué está tratando a sus empleados de diferente manera: esos pueden ser casos arbitrarios o discriminatorios.

Diferentes Factores a Considerar

El delegado debe entender, sin embargo, que el empleador tiene derecho de examinar caso por caso teniendo en cuenta distintos factores.

Pueden haber reglas diferentes que rijan los diversos departamentos u operaciones, por ejemplo, si el empleador tiene razones legítimas para establecer las diferencias.

Además, pueden existir circunstancias atenuantes y otras agravantes que se deben tener en cuenta, pero estos son temas que se deben ponderar en ambos sentidos.

Los años de servicio del empleado, la sanción disciplinaria que aparezca en su foja de servicios u otros factores pueden ser utilizados por ambas partes para discutir el caso. El sindicato debe buscar esos elemen-

Cómo Ayudar a los Afiliados que Fueron Despedidos

La crisis económica es un buen tiempo para que el delegado gremial se ocupe de construir el sindicalismo, esperando de este modo prevenir que ocurra algo peor. El delegado debe salir de una postura defensiva y ver la crisis actual como la oportunidad para movilizar u organizar el sindicato.

Después de todo, el sindicalismo no es un movimiento limitado solamente a los miembros activos y al lugar de trabajo puesto que incluye a todos los trabajadores, sus familias y sus comunidades. Un delegado gremial cuyas responsabilidades solía solamente ser el dar la bienvenida a los afiliados nuevos y procesar las demandas, pues ahora tiene que crecer, esté listo o no. La economía está entrando en un movimiento rápido y fluido, y será un período de desafíos para cada delegado gremial.

Los siguientes son diez cosas para que un delegado sindical debe tener en cuenta en estos tiempos de cesantías y pérdidas de empleos. Debe considerar que un afiliado sigue siendo un miembro, aunque haya quedado cesante.

1 Esté atento al hecho sobre todo el dinero que el empleador le debe a sus afiliados, incluso cuando éstos quedan cesantes y que esos importes se paguen en su totalidad. Algunos contratos exigen a los empleadores que complementen los pagos de desempleo para continuar la cobertura de seguro médico o para subvencionar los programas educativos. Asegúrese de comprobar que al empleado que ha sido despedido se le paga lo que se le debe según sus derechos estipulados en el contrato laboral o que no quede varado sin asistencia financiera para su educación.

2 Muchos de los empresarios participan en los Programas de Asistencia al Empleado (Employee Assistance Programs o EAP, por sus siglas en inglés). Asegúrese de que el empleado que haya sido despedido pueda utilizar el programa mencionado: la pérdida de un empleo a menudo genera enormes preocupaciones personales y emocionales. Si el contrato no garantiza el acceso de los afiliados despedidos a ese programa, trate de negociar que esa prevención se incluya en el convenio gremial para ampliar la cobertura.

3 Asegúrese de desarrollar una red de contactos con los afiliados que hayan sido despedidos, de manera que usted pueda seguir representándolos. Un despido es una situación de crisis que ofrece la oportunidad de desarrollar nuevas formas de mantener el

contacto con sus miembros. ¿Tiene su gremio un sitio en Internet donde se pueda publicar la información más reciente? ¿Tiene el número de los teléfonos celulares o las direcciones electrónicas para ponerse en contacto con todos sus miembros, independientemente del lugar dónde encontrarlos y que ellos lo encuentren a usted?

4 Mantenga actualizada esta red de contactos — recuerde que los afiliados pueden necesitar ayuda con temas como los seguros que el convenio gremial comprende o temas de importancia pública, como la ejecución hipotecaria. Los afiliados aprecian todo contacto personal para que no piensen “que el sindicato se ha olvidado de ellos”. Una gran responsabilidad para los delegados es tratar de mantener la moral de los miembros que han sido despedidos, puesto que esa situación los lleva a desalentarse rápidamente.

5 Los afiliados que han quedado cesantes pueden necesitar ayuda financiera o de orientación, por ello un delegado sindical debe elaborar una lista de agencias de la comunidad y oficinas que ofrecen recursos jurídicos. Debe difundir información a través de su red de comunicaciones — idealmente, ofreciendo un número de contacto centralizado dentro del mismo gremio para que los afiliados puedan tener un solo sitio para obtener información sobre una variedad de cuestiones personales y financieras. Con la amplia gama de planes de ahorros individuales, como el plan 401(k), el delegado debe enviar información acerca de cómo los afiliados pueden retirar fondos de esos ahorros en caso de una emergencia financiera.

6 Los afiliados que quedaron cesantes van a oír todo tipo de rumores sobre llamados para regresar a trabajar, independientemente de la forma cómo recibieron ese dato. Por ello debe estar preparado para responder con información precisa. La honestidad debe ser una de las mejores cualidades del delegado gremial, pero a veces es difícil mantener la repetición de malas noticias, como en el caso que deba decir: “No, por el momento no se nada de que hubieran habido llamados regresar a trabajo”. El aumento de falsas esperanzas para sus miembros no ayuda a nadie, y, finalmente, desacredita al delegado y al sindicato. Por lo tanto, debe requerir del empleador que le dé periódicamente información y que la misma sea la correcta y usted debe ser el vocero para transmitir esa información a los miembros, bien sean activos o hayan sido despedidos.

7 Debe estar atento a los cambios políticos que puedan afectar a los afiliados despedidos. La ley sobre Recuperación y Reinversión de 2009 de los Estados Unidos de América, también conocida como el paquete de estímulo económico, contiene disposiciones destinadas a subvencionar los pagos de COBRA y a eliminar algunos impuestos sobre los pagos de compensación por desempleo. Debe dar un vistazo a estos cambios y pasar la información a todos sus miembros. Un buen recurso es el sitio en Internet: www.recovery.gov.

8 Incluso durante los tiempos de crisis económica pueden llevar a buenos resultados. Un problema importante para los trabajadores que hayan sido despedidos es la pérdida de la cobertura de salud, por ello este es un buen momento para que ellos puedan interesarse en las campañas de promoción para el seguro nacional de salud. En Canadá el sistema de un único pagador es un ejemplo de una buena solución para los EE.UU. porque a los trabajadores canadienses, incluso los que hayan sido despedidos, se les garantiza la cobertura del seguro de salud. Otras campañas podrían incluir que se luche por conseguir que se extiendan los beneficios por desempleo o que las asignaciones semanales sean de mayor cuantía.

9 Debe pensar en cómo trabajar con la gerencia del gremio para desarrollar actividades sociales para los miembros y sus familias — tanto los afiliados activos como los que fueron despedidos. Invite a los empleados despedidos a un almuerzo, como también podrá invitar a sus familias a una fiesta, y crear programas educativos o sociales para mantener el ánimo y la mente ocupada de esas personas.

10 También dentro de la categoría de tiempos de crisis existen posibilidades que se realicen cosas buenas: esté atento a nuevas oportunidades para llevar a cabo la organización sindical en su lugar de trabajo. ¿Hay empleados que no están afiliados al gremio? No solo podrían estar sufriendo por el despido, si no tienen la protección del convenio gremial en cuanto a la antigüedad de servicios, sino que también puede ser que se los haya despedido injustamente. Hable con los trabajadores acerca de su afiliación al gremio al menos para minimizar su miseria.

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

¡¡Debe Apoyar la Nueva Ley EFCA!!

Hoy el Congreso de los EE.UU. está considerando la posibilidad de aprobar una ley que tendrá gran repercusión en nuestra existencia en lo referente al nivel de vida y a las condiciones laborales. Se trata de proteger — o perder — los pagos y los beneficios que podemos esperar para nuestro futuro.

La Ley sobre la Libre Elección del Empleado (Employee Free Choice Act o EFCA por sus siglas en inglés) se presentó ante la Cámara de Representantes y el Senado en marzo y en cualquier momento se va a votar la ley. Esta ley representa todo en el camino hacia una nueva esperanza para el futuro o una declinación continua de la fuerza laboral de los EE.UU.

Todos los delegados sindicales que se preocupan por su futuro y el de sus compañeros de trabajo y de sus hijos, deben actuar *ahora*. Como delegados debemos ayudar a que se apruebe la Ley de Libre Elección — EFCA — poniéndonos en contacto con nuestros senadores y representantes del Congreso de los EE.UU. hoy mismo. Sólo toma un minuto la lectura de la ley en www.americanrightsatwork.org. Deberá hacer clic en “Take Action” y enviar un mensaje en el correo electrónico al Congreso. En el tablero de AFL-CIO están disponibles materiales sobre el tema y existen hojas de información sobre la EFCA (ver recuadro).

Salarios y Beneficios que Están en Situación de Peligro

Como delegados gremiales sabemos muy bien que, a veces, los afiliados gremiales toman por sentado sus beneficios contractuales. Los sindicalistas ganan salarios un 30 por ciento más alto que los trabajadores no sindicalizados, la mayoría de nosotros tiene seguros de salud que en gran parte los paga el empleador, y algún tipo de pensión o plan de jubilación, mientras que la mayoría de los trabajadores no sindicalizados no gozan de esas ventajas. Pero hoy todo está en peligro. Ya estamos viendo, que lo que tenemos hoy lo podemos perder mañana.

Ahora es cuando tenemos que enfrentar una lucha constante para proteger los buenos salarios, los beneficios y las protecciones laborales en cada ronda de negociación. Existe una creciente presión para llevarnos a todos a los estándares más bajos de la abrumadora

mayoría de los lugares de trabajo no sindicalizados.

Nuestro poder está retrocediendo y esa tendencia es grave — del 35 por ciento de la afiliación sindical del sector privado durante la década de los años 50 bajó al 25 por ciento en los años 70 y ahora sólo se tiene el 7,5 por ciento (12 por ciento corresponde al porcentaje general que incluye a los empleados públicos).

Si los sindicatos no revierten esa tendencia y empiezan a afiliarse miembros nuevos, nuestro movimiento y nuestra influencia de negociación muere como los dinosaurios.

Cómo Arreglar un Sistema Corrupto

La ley EFCA es la respuesta: una ley que permita que con mayor facilidad se consiga aumentar hasta el 60 por ciento de los trabajadores que quieran afiliarse a un sindicato para obtener representación y, a la vez, ayudar a construir nuestra fuerza colectiva. En este momento, la América corporativa y las legiones de abogados antisindicales, que representan a los empleadores, han corrompido el sistema, utilizando las llamadas “elecciones libres” durante los procesos de legislación laboral para coaccionar y aterrorizar

Actúe en Favor de la Ley EFCA

Póngase en contacto con el Congreso yendo al sitio de Internet: www.americanrightsatwork.org.

Haga clic en “Take Action” para enviar una carta modelo de apoyo a la ley EFCA a su representante y a su senador del Congreso de EE.UU. Usted puede modificar la carta modelo o sustituirla con su propia redacción.

También puede llamar por teléfono a sus miembros del Congreso llamando al número de la central telefónica del Capitolio de EE.UU al 202-224-3121 y solicite que le comuniquen con sus oficinas. Pida hablar con un empleado del personal que trabaja en asuntos laborales para Employee Free Choice Act.

Si prefiero enviar una carta a su representante y a su senador, dirija su carta a U.S. Senate, Washington, D.C. 20510 o U.S. House of Representatives, Washington, D.C. 20515.

a los trabajadores en los acuerdos sobre negociaciones.

Sin embargo, en virtud de la EFCA, cuando la mayoría de los trabajadores apoyen al gremio firmando las tarjetas de autorización, de inmediato se les reconocerá su afiliación al gremio, sin quedar sometidos por el empleador a sus campañas atemorizantes. Asimismo, se les garantiza alcanzar un primer acuerdo de negociación colectiva, porque la EFCA no permite que los empleadores retarden, estancuen y se nieguen a negociar pero de una manera justa.

Leyes como la EFCA están vigentes en la mayoría de otros países y esas legislaciones hacen una gran diferencia. Es por eso que la fuerza sindical es por lo menos tres veces mayor en Canadá y en toda Europa que en los EE.UU. Aún más, incluso en las naciones que antes fueron represivas, por ejemplo, Brasil y Sudáfrica.

En Quebec, Wal-Mart bien conocida como una empresa anti-sindicalista se vio obligada a reconocer un sindicato por primera vez porque varias provincias canadienses permitieron la “verificación de tarjetas” para reconocer a los sindicatos, de la misma manera como funcionaría la EFCA.

No es de Extrañar: Wal-Mart se Opone

Así que no es ninguna sorpresa que Wal-Mart sea un líder en la lucha contra la aprobación de la ley EFCA de los EE.UU., y uno de los principales ejecutivos de Wal-Mart fue muy sincero cuando dió las razones de esa postura: “Nos gusta conducir el coche y no le damos el volante a nadie; conducimos solo nosotros”.

Todo es cuestión de poder y de control, y todas las empresas norteamericanas lo saben.

Los jefes corporativos tendrían que hacer creer al público que ellos están protegiendo la democracia del lugar de trabajo y el sistema del “voto secreto” en las elecciones sindicales. Por supuesto que lo que están protegiendo es un simulacro de sistema de control que ellos — que intimidan y espían — a los trabajadores, amenazando con cerrar las instalaciones e incluso despidiendo a los que apoyan al sindicato para aplastar el reconocimiento a los sindicatos.

La “Libre Elección” es realmente lo que trata esta cuestión. Los jefes corporativos odian la idea. Para nosotros significa proteger y fortalecer nuestra capacidad de negociación, reconstruir la clase media, y asegurarnos de que los sindicatos estén para las generaciones futuras. Póngase hoy en contacto con su representante en Washington!

— Jeff Miller. El escritor es un periodista veterano dedicado a asuntos laborales.

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,

¿Cuándo fue la última vez que escucharon a un presidente estadounidense expresar palabras de elogio al movimiento sindical? Seguramente hace mucho tiempo. En el marco de la mayor crisis económica desde la Depresión, el presidente Obama declaró lo siguiente: "No percibo al movimiento sindical como parte del problema. En mi opinión y en la de mi gobierno, los sindicatos constituyen gran parte de la solución. Debemos proporcionar igualdad de condiciones para los trabajadores y para los sindicatos que representan sus intereses, ya que no es posible contar con una clase media fuerte sin un movimiento sindical sólido".

El presidente Obama está transformando esas palabras en hechos. Las designaciones que ha efectuado en el Departamento del Trabajo, en la Junta Nacional de Relaciones Laborales y en la Junta Nacional de Mediación servirán para transformar estas organizaciones en pos de la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores estadounidenses.

Este es el momento de hacer nuestro aporte. Uno de los elementos más importantes para encarrilar la economía es hacer que el Congreso sancione la *Ley de libre elección de los empleados*. La afiliación sindical siempre ha sido un pasaporte a los empleos de la clase media. La mencionada ley facilitará la afiliación sindical, lo cual volcará fondos a una economía que los necesita desesperadamente.

La *Ley de libre elección de los empleados* ya se ha presentado ante la Cámara de Representantes y ante el Senado. La prueba de fuego será obtener 60 votos en el Senado para bloquear una prevista maniobra obstruccionista de los Republicanos. Ustedes, como Delegados de Área, pueden desempeñar un papel importante para que se sancione dicha ley, brindando información sobre ella a los afiliados e indicándoles los motivos por los cuales es un elemento importante para todas las familias de trabajadores.

La presente edición del *Educador de la IAM* contiene información importante sobre la *Ley de libre elección de los empleados* que servirá para concienciar a los compañeros y compañeras al respecto. Esta edición presenta asimismo mecanismos para enfrentar los despidos, las situaciones disciplinarias en las que la sanción no tiene proporción con la infracción, así como consejos para lidiar con los afiliados problemáticos.

Deseo extenderles mi agradecimiento por el trabajo que realizan como Representantes de Área. Asegurémonos de que el Congreso sancione la *Ley de libre elección de los empleados*.

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. 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.

