

EDUCADOR DE LA

**TAMI**

*Lo mas reciente para los Representantes de Area  
Volumen 7, No. 3*

**Un Nuevo Enfoque para Delegados y las Comunicaciones**



# Un Nuevo Enfoque para Delegados y las Comunicaciones

**E**n años anteriores a la Revolución de los Estados Unidos de América, los patriotas como Samuel Adams se dieron cuenta que las comunicaciones precisas y rápidas entre las colonias eran esenciales para construir un movimiento fuerte. Los delegados deben aprender de esta historia para reunir a los afiliados, a veces dispersos y otras veces peleándose entre ellos, para establecer su propia red de comunicaciones de manera que ella resulte eficaz, utilizando ahora algunas de las nuevas y populares tecnologías.

El punto central de las comunicaciones entre delegados y afiliados radica en el concepto de ‘informar’ — o sea que se debe dar información actualizada sobre las demandas y otras inquietudes importantes. Esto es algo que significa un gran problema para muchos de los locales sindicales. Una razón es la referente a un lugar de un trabajo ‘normal’, con horas regulares de trabajo y la ubicación del lugar que han pasado a ser como las máquinas de escribir de ayer. No solamente hay turnos de trabajo a todas horas, sino que también hay locales o distritos sindicales más grandes creados por la fusión de unidades de negociación que el delegado o el funcionario sindical debe cubrir.

## Una Forma de Encontrar Más Recursos

A menudo los recursos de los locales sindicales se pueden ampliar. La proliferación de los métodos habituales de distribución de información — folletos que se distribuyen en lugares cerca del reloj para marcar la entrada y salida de los empleados, el tablero de anuncios, las reuniones informales que se realizan en el lugar de trabajo — pueden abrumar a los empleados. A medida que más locales sindicales se enfrentan con cesantías de trabajo, resulta carísimo y prohibitivo la preparación, impresión y envío por correo de boletines impresos.

Si hemos aprendido algo de la campaña presidencial de Barack Obama es cómo la nueva tecnología puede utilizarse para no sólo distribuir información sino que también conseguir gente activa y hacer que esas personas se sientan involucradas. Muchas de las mismas técnicas y dispositivos pueden

usar los delegados sindicales para motivar a sus afiliados. Aunque cada local sindical tenga su sitio en la Web, muchos no lo tienen aún o se han quedado atrás como si fueran terrenos baldíos. Los avisos que producen los funcionarios del gremio con frecuencia se retrasan, por ello es importante que los delegados se apresuren y elaboren sus propias redes de comunicación.

## Algunos Pasos Básicos

¿Cómo se puede hacer? El primer paso para la mayoría de los delegados es elaborar una lista de direcciones electrónicas para distribuir información sobre el gremio, pero hay un par de obstáculos para imponer esta práctica. Si el delegado trabaja en un local donde los empleados utilizan habitualmente computadoras, resultaría ideal enviar información acerca del gremio a través de esta red de comunicación. Pero el uso de computadoras para los asuntos del gremio son una fuente constante de controversias, aun en sitios de trabajo sindicalizados. El próximo paso es conseguir las direcciones electrónicas privadas para los miembros de manera que el material del gremio pueda distribuirse a través de una lista de personal. Sin embargo, existe un problema: muchos afiliados no abren rutinariamente sus correos electrónicos de modo que un aviso importante puede quedar por días sin leerse, aun cuando se necesita acción inmediata.

Entonces el delegado necesita formas directas para poder comunicarse rápidamente con cada afiliado acerca de problemas importantes. La nueva tecnología, por ejemplo: teléfonos celulares, mensajes de texto, incluso Facebook y YouTube, ofrecen magníficas oportunidades para un representante sindical imaginativo.

Algunos delegados ya se han integrado a la era de la electrónica estableciendo redes de comunicación departamental con los teléfonos celulares de los afiliados. Un jefe gremial del gremio de los siderúrgicos envía 3000 mensajes de texto mensualmente en su fábrica de unos 700 trabajadores — muchos de esos mensajes los envía a individuos o envía en una sola tirada otros mensajes a cientos de empleados. Los mensajes son simples, como la presentación de informes,

recordatorios de reuniones para apoyar demandas, anuncios que se envían como recordatorios de reuniones sindicales. Pero a pesar de que los mensajes pueden ser simples, esos mensajes ayudan a mantener un diálogo entre empleados que a menudo no se ven diariamente a causa de cambios de turnos o por estar en distantes lugares de trabajo. De manera que sus afiliados ya reciben mensajes ilimitados por los avisos del gremio en forma gratuita.

Otro delegado gremial ha establecido un grupo en Google de manera que los afiliados pueden intercambiar opiniones y experiencias dentro de la estructura del gremio. Mientras que el grupo escucha las cotidianas diferencias de opinión que habitualmente se expresan en voz alta en los baños y durante las horas de descanso, por lo menos las diferencias de opinión salen a la superficie para que otros miembros puedan responder. Estos grupos pueden estar protegidos por contraseñas para evitar que el jefe pueda llegar a pillarlas.

Esta manera de empujar para que los delegados comiencen a usar la nueva tecnología, lo que se conoce como ‘brecha digital’ siempre plantea lo siguiente: la división entre delegados sindicales que están familiarizados con la nueva tecnología y aquellos que no lo están, lo que con frecuencia algunos afiliados — en especial los más jóvenes — llaman en forma despectiva “Ludditis”. Una cualidad básica de un buen delegado gremial es tener la voluntad y capacidad de aprender técnicas nuevas, pero a menudo los delegados de mayor edad, con más años de servicio, es posible que no se sientan cómodos con la nueva tecnología.

## Aprendiendo de la Manera más Difícil

Un presidente de un local aprendió de la manera más difícil sobre la importancia de las nuevas tecnologías. Cuando hubo una controvertida enmienda sobre las normas y reglamentos del local sobre los cuales se debía votar, el funcionario se preparó para hacer su presentación durante la reunión del gremio. Aun cuando estuvo pensando en su presentación para esa reunión, sin embargo, se desarralló una red informal entre los afiliados — textos que iban y venían — lo que inició una tormenta de protestas resultando que finalmente se rechazara la propuesta.

La lección es que los miembros del sindicato ahora se organizan utilizando la nueva tecnología, por lo que realmente el delegado no tiene otra opción gremial sino que estar al tanto de lo que sucede y trabajar para tener una ventana computarizada ante el sindicato.

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

# Entrevistas para las Demandas

**L**os trabajadores les presentan a sus delegados sindicales todo tipo de problemas y preocupaciones, y rara vez son cuestiones fáciles de resolver. A menudo, el delegado sólo es eficaz cuando lleva a cabo entrevistas e investigaciones para obtener toda la información y datos necesarios para comprender bien su trabajo y encontrar solución a los problemas.

Existe un buen y conocido camino para manejar la fase del proceso de las entrevistas, y hasta el más veterano de los delegados podría encontrarlo útil al examinar sus prácticas para asegurarse de que todo está bajo control.

**Asegúrese de que todo esté bajo control**

## Cinco Preguntas Clave

Los delegados saben que la clave que muestre su destreza para realizar las entrevistas implica el proceso de conseguir las entrevistas — tomando notas durante ellas — sobre la información mediante el uso de las “cinco preguntas clave”:

■ **¿QUIÉN** es el trabajador? (es elemental tener su nombre, su cargo, su número de empleado, sus turnos de trabajo, su antigüedad, etc), ¿QUIÉNES fueron los testigos del incidente o QUIÉNES estuvieron involucrados en el hecho? ¿QUIÉNES son las personas por parte del empleador que estuvieron involucradas?

■ **¿QUÉ** ocurrió o no ocurrió? ¿QUÉ hizo el trabajador o QUÉ hicieron los trabajadores? ¿QUÉ dijo el empleador, o QUÉ hizo o dejó de hacer? ¿QUÉ sucedió en el pasado que podría haber contribuido a la situación (incluidos los últimos acontecimientos o la aplicación de medidas disciplinarias)? ¿QUÉ debe hacerse? (recursos)

■ **¿CUÁNDO** ocurrió el incidente? (fecha, hora)

■ **¿DÓNDE** ocurrió el incidente? (lugar). ¿HACIA DÓNDE se debe dirigir el delegado a partir del incidente? (¿cuáles son los próximos pasos que el delegado tendrá que seguir hasta después de la entrevista).

■ **¿PORQUÉ** ocurrió el incidente? (esta pregunta a menudo genera más opiniones que hechos reales, pero es importante hacerla y el delegado debe investigar los hechos)

Con frecuencia los delegados novicios para llevar a cabo las entrevistas encuentran que es útil escribir previamente estas preguntas y que son de gran utilidad tenerlas a mano durante la entrevista. No se sienta avergonzado por tener un “guión” — ya que esto demuestra que se ha preparado. Asegúrese de tomar notas durante las entrevistas, porque la memoria a veces falla y es muy probable que se olvide de un hecho clave o para aquellos delegados muy ocupados pueden llegar a confundir un caso por otro. Su sindicato puede proporcionar algún tipo de formulario para llevar a cabo la entrevista de manera de facilitar el proceso.

## Más que “Simples Hechos”

Los delegados de mucha experiencia saben que una buena entrevista va más allá de un encuentro en el que se diga: “Señora, solamente dénos simplemente los hechos”. Una buena entrevista es aquella en la que se mantiene una comunicación bidireccional para recoger la información, demostrar la preocupación del sindicato, e implicar que el trabajador se responsabiliza del problema en cuestión. Recuerde, además, que usted es el “funcionario” ante el gremio, y desea que el trabajador tenga confianza en la capacidad del gremio para representar a los miembros.

A continuación se presentan algunos consejos para hacer más eficaz su entrevista:

## 1 Elija el lugar y la hora adecuados para realizar la entrevista.

Lo mejor es encontrar un lugar cómodo y tranquilo donde usted y la persona que entrevista no tengan prisa. Usted querrá estar fuera de la vista de todos, el empleador y compañeros de trabajo. En ese momento, usted desea obtener la versión del trabajador: luego, según el caso, usted podrá entrevistar a otras personas.

## 2 Escuche en forma activa.

Aliente a que los trabajadores hablen libremente — es importante que desde el principio el trabajador “exprese” sus sentimientos. Hubo algo que alteró bastante al trabajador para que buscara el apoyo del gremio. Por ello, permanezca atento ante esa emoción, pero no deje que los sentimientos imperen durante toda la entrevista. Demuestre tener una actitud abierta y atenta. Diga pocas palabras, excepto para usar frases positivas como “Yo entiendo”

o “¿Podría decirme algo más?”

**3 Dirija usted la entrevista.** Una vez que el trabajador haya expresado sus sentimientos, el delegado debe con tacto dirigir la conversación hacia lo que todavía necesita saber. Elabore sobre lo que el trabajador ya dijo repitiendo sus propias frases. Esta técnica indica que escuchó bien y que ahora a usted le gustaría que el empleado hablara más sobre ese tema. Por ejemplo, el trabajador puede decir: “Mi supervisor siempre me estuvo controlando”. La respuesta del delegado debería ser: “¿Usted dice que su supervisor estuvo siempre controlándolo? Explíqueme eso”. Luego espere a que el trabajador comparta con usted información adicional.

**4 “¿Hay algo más..”.** Los delegados de mucha experiencia saben que existen estas dos verdades: Ocurren malas experiencias a trabajadores buenos y también suceden cosas malas que a los que no son tan buenos trabajadores. Así que cuando usted crea que ha oído toda la historia, pregunte: “¿Hay algo más que debo saber sobre lo que pasó?” Si el delegado tiene un enfoque abierto y preparado a lo largo de la entrevista se establecen las bases para que exista confianza con el trabajador para que él o ella puedan compartir si hay algo “más.” Este es un buen momento para saber si existe algo “más”.

**5 Evalúe las alternativas.** Una vez que haya escuchado los sentimientos del trabajador y obtenido los datos sobre los hechos, es posible que ambos deseen explorar las posibles soluciones al problema. Aun cuando usted tenga ideas sobre qué debe hacer a continuación, pida al trabajador que le diga lo que piensa que se debe hacer. Examine con el trabajador las diferentes propuestas para encontrar la solución preguntándole lo siguiente: “¿Qué efecto podría tener la acción sobre usted, su supervisor, o sus compañeros de trabajo?” Discuta esas posibilidades. Si existe información adicional que usted necesita — como podrían ser políticas del departamento u otros documentos — trate de involucrar al trabajador en la recopilación de la información.

Usted puede tener éxito haciendo que el trabajador participe para encontrar la solución del problema o desarrolle un plan de acción que sea verdaderamente del empleado. Eso es mucho más satisfactorio y acrecienta el poder de la experiencia en lugar que sea el delegado el que “resuelva” el problema para el trabajador — y tal poder constituye la esencia del gremio.

— Pat Thomas. *El escritor forma parte del personal de Service Employees.*



# Salir del Trabajo Sin Tener Permiso

¿“Por qué no puedo dejar el trabajo antes de terminar el turno, siempre y cuando no lo perjudique a mi empleador? ¿Cuál es el daño?”

Como puede haberse adivinado, el empleador puede tener una respuesta diferente a esa pregunta de los trabajadores... y muchos de ellos terminan teniendo un gran problema debido a esa pregunta. Los récords sobre arbitraje indican que es bastante común que los trabajadores hayan sido despididos por haber dejado el trabajo sin obtener permiso para hacerlo.

Para solucionar estas situaciones los delegados gremiales deben tener un buen conocimiento sobre las normas del empleador, cómo se trató a otros trabajadores en circunstancias similares, y la naturaleza del trabajo que realizaba el trabajador que está en problemas. A continuación se presentan algunos ejemplos que los árbitros consideraron admisibles y los que no fueron aceptados.



## Operación Continua

Se despidió a un ascensorista que dejó su puesto durante 2 horas y media después de haber sido informado de que la línea de producción no estaría operando durante su turno. El árbitro confirmó el despido hecho por el empleador debido a que el empleado debería haber sabido que dos horas y media de descanso era una ausencia excesiva ya que durante esas horas se produjo una gran acumulación de productos terminados en el ascensor durante la ausencia del ascensorista y que además ese empleado no había respondido previamente a medidas de disciplina progresiva.

Otro empleado salió temprano de su trabajo sin haber pedido permiso y como resultado se lo despidió. El árbitro redujo la sanción a una suspensión de 3 días ya que el empleado había esperado al empleado que lo reemplara antes de dejar su trabajo y una suspensión de 3 días parecía ser más apropiada debido a su mal comportamiento. Se suspendió a otro trabajador por abandonar su puesto casi al finalizar su turno sin haber esperado al empleado que lo reemplazara. El árbitro anuló la suspensión, ya que dijo

nadie le había dicho al trabajador que se quedara para hacer horas extras y que existían antecedentes que ese trabajador había cumplido horas extras cuando se le había solicitado que las hiciera. Además, el empleador había fabricado ese caso en base a testimonios de terceros y que no existían pruebas que demostrasen que el trabajador hubiera tenido que ser suspendido.

## Activista Sindical

Se despidió a un activista gremial que concurría a una reunión convocada por la empresa para discutir la necesidad de completar los turnos de trabajo sin salir temprano del lugar de trabajo. El árbitro dijo que el activista fue despedido por una causa justa. El activista se enojó exageradamente y durante la reunión, gritó obscenidades en presencia de otros trabajadores y, luego, se marchó. El árbitro dijo que el comportamiento del trabajador en general fue tal que el despido fue justificado.

## Regla Nueva

Después de un largo período de no haberse aplicado una regla referente a que los empleados salieran del trabajo sin permiso, un empleador decidió poner la regla en vigencia nuevamente y ante tal acción, el sindicato presentó una demanda. El árbitro se puso de parte del gremio argumentando que la empresa no la había puesto en ejecución durante un largo tiempo. Además, la empresa había intentado pero había fracasado en modificar el convenio gremial durante las negociaciones.

## Proveer Previa Advertencia

Se despidió a un empleado nuevo por dejar su puesto para recorrer la planta y tomar su almuerzo. El árbitro restituyó al empleado a su puesto pero sin percibir salario retroactivo y señaló que a pesar de que el trabajador debería haber sabido que su actuación había sido indebida, el empleador no le notificó que se lo había despedido por haber cometido una ofensa.

A otro trabajador se le dió una advertencia sobre una posible sanción disciplinaria por salir del trabajo más temprano. El

empleado en cuestión presentó una demanda, pero el árbitro se puso de parte de la empresa, señalando que previamente se le había dado una “advertencia amistosa” por la cual se le notificaba que no se toleraría que saliera temprano del trabajo. Dijo que aun cuando la “advertencia amistosa” no estaba incluida en las reglas, era una indicación de que el empleado había sido advertido de que tal conducta no sería tolerada.

## Se Acepta la Práctica Anterior

Se despidió a un empleado a quien se había visto en un negocio de venta de bebidas alcohólicas a 25 millas de distancia de la planta durante su turno de trabajo. El árbitro restituyó al empleado a su puesto en virtud de una práctica anterior por la cual se permitía que los trabajadores salieran de la planta durante periodos de inactividad, y al empleado no se le había acusado de romper la regla por posesión de estupefacientes dentro del recinto de la propiedad del empleador.

## Debe Seguirse la Disciplina Progresiva

Se despidió a un empleado con 26 años de servicio por haber salido de su trabajo sin haber obtenido permiso. El árbitro lo restituyó a su puesto, señalando que el empleador no había impuesto disciplina progresiva correctamente y que la aplicación de la norma era incompatible ya que no había transmitido en forma clara una advertencia por la cual se hubiera notificado que esa conducta podría dar lugar a que se despidiera al empleado.

En conclusión, existe un conjunto de principios con respecto a cómo manejar los hechos cuando los empleados salen de su trabajo sin permiso. En general, se espera que los trabajadores que trabajan en líneas de producción continua permanezcan en sus puestos hasta que llegue otros empleados para su relevo. Existe mayor flexibilidad en cuanto a los trabajadores que pueden dejar el trabajo sin perjudicar a su empleador, pero se espera que cumplan con las reglas. Los empleadores deben hacer cumplir las reglas constantemente si esperan que sus empleados acaten en forma efectiva la aplicación de medidas de disciplina. Se espera que los empleadores apliquen medidas de disciplina progresiva de una manera coherente, dándoles advertencias en primer lugar, luego aplicar medidas de disciplina progresiva, y en última instancia se despidan a los empleados en cuestión.

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

# Tareas del Representante Sindical: Una Prueba Rápida



**1** El representante sindical debe aprender de memoria el convenio colectivo de trabajo y poder citar cualquiera de sus secciones.

Verdadero  Falso

**2** Debe limitarse a procesar sólo los reclamos que le presentan los empleados, hombre o mujer, en lugar de observar y actuar por sí mismo en vinculación a violaciones del convenio laboral.

Verdadero  Falso

**3** Debe hacer participar al que presenta el reclamo en el procedimiento de la demanda.

Verdadero  Falso

**4** Debe rehusar contestar cualquier pregunta referente a la última reunión gremial a los afiliados que no estuvieron presentes. Si alguno de ellos le preguntan algo, debe responder: "Si hubiera asistido a la reunión, sabría lo que pasó".

Verdadero  Falso

**5** Debe permanecer como participante imparcial ante la resolución de un reclamo laboral y no puede hacer favoritismos a algunos de los que presentan la demanda.

Verdadero  Falso

**6** Debe estar familiarizado con los comités actuales de su gremio local y saber el nombre de los que encabezan cada comité.

Verdadero  Falso

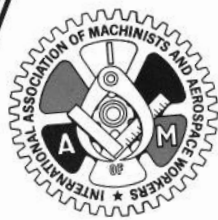
**7** Nunca debe discutir sobre política o legislaciones con ningún afiliado gremial ya que son asuntos personales y puede resultar que el afiliado termine enojándose con el gremio.

Verdadero  Falso

— Adaptación del manual "Leadership Training for OCAW Stewards".

1. Falso. Nadie puede esperar que sepa de memoria el convenio, el representante gremial debe estar familiarizado con el convenio y saber cómo se hizo la interpretación de sentencias de reclamos anteriores y las resoluciones sobre arbitrajes. 2. Falso. Como defensor gremial de primera línea puede y debe saber como se presentan los reclamos cuando un empleado descubre una acción equivocada de la patronal. 3. Cierto. Si mantiene involucrado al injuriado en los pasos del procedimiento de la demanda es la mejor forma de ganar una resolución favorable y evitar que el gremio le incrimine que no representó bien al demandante. 4. Falso. Seguramente, si los miembros deberían haber asistido a las reuniones, pero el hecho que muchos no lo hacen y la única manera de enseñarles lo que ocurre se logra si el representante comparte la información con ellos. 5. Cierto. El representante debe ser imparcial y dar el ejemplo de justicia y de tratamiento equitativo. 6. Cierto. Es muy importante que el representante conozca el liderazgo del local y entienda el trabajo de todos los comités del gremio. Los representantes no pueden ayudar a sus compañeros a menos que sepan las distintas cosas que se hacen en el sindicato. 7. Falso. Es la tarea del representante educar los afiliados sobre todos los problemas que afectan su vida laboral, incluyendo temas políticos y legislativos.

# 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,

La crisis financiera azota a las economías de todo el planeta. En Norteamérica millones de trabajadores y sus familias han sentido el impacto devastador de la mala administración y de la codicia desenfrenada. En Estados Unidos la tasa de desempleo se acerca rápidamente al 10 por ciento. Si se considera a aquellos que han dejado de buscar empleo y a quienes involuntariamente deben trabajar a tiempo parcial, más de 28 millones de estadounidenses tienen dificultades para hacer frente a sus obligaciones económicas. Este mismo panorama gris se vive en Canadá, en donde el índice de desempleo es del 8 por ciento y el número de desempleados es el más alto de los últimos 10 años.

La respuesta a la crisis en ambos países puede sintetizarse en dos palabras: **¡EMPLEOS ahora!** Es preciso movilizar a los afiliados de la IAM en toda América del Norte para que soliciten a los gobiernos de ambos países que adopten medidas inmediatas y significativas en pos de la creación de puestos de trabajo, la reconstrucción del sector manufacturero, la inversión en infraestructura y la ejecución de programas de capacitación para la economía del mañana. Las familias trabajadoras de Norteamérica no pueden esperar más: las prestaciones por desempleo, ya magras, se están acabando; las familias se dirigen a los bancos de alimentos en cifras sin precedentes, la falta de vivienda se halla en aumento y están consumiendo los ahorros que tanto les costó reunir. El dolor que se siente es verdadero y las familias trabajadoras necesitan que se tomen medidas inmediatas.

Miles de compañeros y compañeras están perdiendo sus empleos. La posibilidad de incorporarse a las filas de desocupados es cada vez más concreta para aquellos que aún conservan sus puestos de trabajo. Hoy más que nunca las empresas aprovechan la oportunidad para afectar sueldos, prestaciones y pensiones. Es preciso que los Representantes de Área presten su ayuda en la lucha para conseguir **¡EMPLEOS ahora!** Deben movilizar a sus compañeros afiliados para que se comuniquen con los legisladores y demanden la toma de medidas. En Estados Unidos es necesario establecer un segundo paquete de estímulo que tenga por propósito la creación inmediata de empleos en el marco de un programa del tipo establecido por la Administración para la Mejora del Empleo (Works Progress Administration), a efectos de reconstruir el sector manufacturero, crear créditos tributarios para la inversión en fábricas y maquinarias en el país, mantener la fortaleza del sector de la defensa, establecer una verdadera política de "compre artículos hechos en Estados Unidos" y constituir programas gratuitos de capacitación. En Canadá debe exigirse que el gobierno adopte medidas inmediatas para que se realicen inversiones en la economía, se generen puestos de trabajo y se ponga fin al continuo deterioro del sector manufacturero, así como de otros sectores clave, además de realizarse importantes mejoras a las prestaciones del programa de seguro de empleados y protegerse el sistema de pensiones.

Compañeros y compañeras: es preciso tomar medidas en forma inmediata. Necesitamos que todos ustedes nos presten su ayuda. Debemos solicitar **¡EMPLEOS ahora!** para nuestros afiliados, sus familias y sus comunidades. Nuestro futuro depende de ello.

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.

