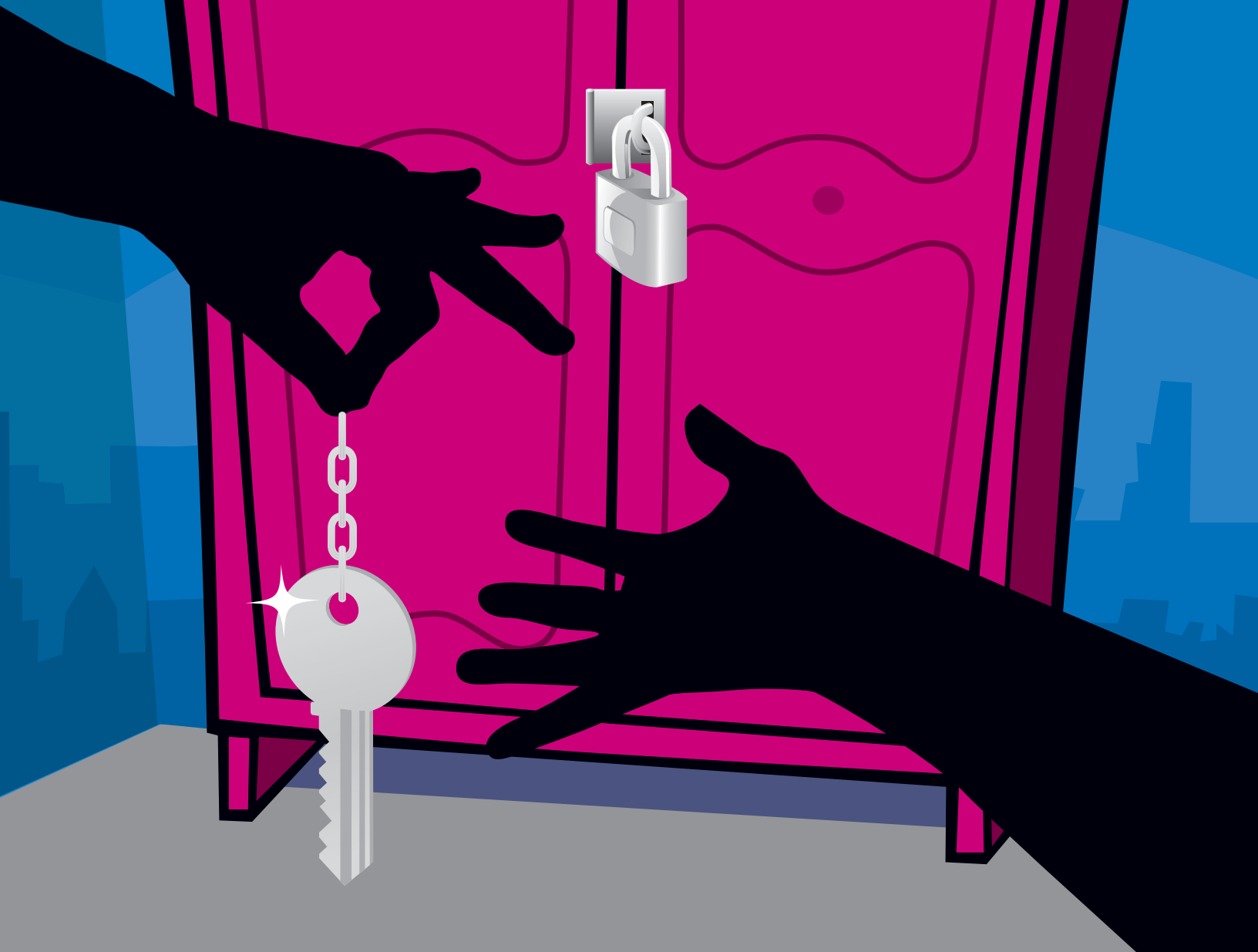


EDUCADOR DE LA

TAMI

*Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 7, No. 4*

Ayudar a que los Miembros se Ayuden a Sí Mismos



Ayudar a que los Miembros se Ayuden a Sí Mismos

Algunos pueden trabajar de sol a sol, dijo una vez un hombre sabio, pero la labor de un delegado sindical nunca se acaba. Con frecuencia a los delegados se les pide que ayuden en todo a los miembros, abarcando temas de salud y seguridad laboral, cuestiones referentes al contrato, conflictos de personalidad y problemas familiares — por no hablar de las expectativas de asistencia por parte de los líderes sindicales para que ayuden respecto a la votación en épocas de elecciones o vender boletos para la rifa de un sindicato.

Esto es suficiente para que un delegado sindical se sienta abrumado, frustrado, y tal vez totalmente agotado.

La triste realidad es que algunos miembros tienden a tratar a los delegados sindicales como si fueran asistentes personales, esperando que sean expertos en todo, y creen que deben solucionar las necesidades de los miembros del momento, *cualquiera* que esas necesidades sean.

Los delegados con experiencia saben cómo hacer frente a este síndrome. En lugar de caer en la rutina de intentar estar en todo para todos y saberlo todo — una tarea imposible que realmente *debilita* el sindicato — los delegados deben ayudar a que los miembros aprendan a ayudarse a sí mismos. Esto no significa simplemente decirles que no sabe o que no les puede ayudar. Esto significa asesorarlos sobre las posibles soluciones contractuales, ofreciéndoles información de contacto sobre ayuda externa, o sugerir otras posibles soluciones de auto-ayuda.

Todos Ganan

Si el delegado responde de esta manera no sólo puede aliviar su carga de trabajo, sino que puede ser que los miembros encuentren un sentido de auto-satisfacción y llegar a motivarlos para alcanzar sus metas. Al incentivarlos, los condiciona hacia un futuro de auto-suficiencia. Si los ayuda a tener mayor capacitación contribuirá a tener un sindicato fuerte.

En primer lugar, debe tratar de alentar a que los miembros asistan periódicamente a las reuniones del gremio, siempre que sea

posible. Debe instarlos a que tengan contacto directo con los líderes sindicales, como también averiguar sus problemas y si esas cuestiones afectan a otros y tratar que apoyen las propuestas para enfrentar sus problemas. En determinadas situaciones, el delegado debe hacer lo que pueda para que sus miembros se encaminen hacia la dirección correcta. Si quiere encontrar el justo equilibrio: sea útil de manera que los miembros reconozcan el valor y la asistencia que el gremio les ofrece. Sin embargo, no debe ser tan útil para que el problema o cuestión no quede exclusivamente en sus manos. Por ejemplo, si alguien tiene una pregunta general sobre los adecuados procedimientos de seguridad el delegado puede señalar que ese asunto se trata en una sección específica del contrato, o tal vez en la oficina de Administración de Salud y Seguridad



Ocupacional (*Occupational Safety and Health Administration*) o en el sitio Web de la oficina regional. Por supuesto, si hay una amenaza inmediata para la salud o la seguridad de los trabajadores el delegado debe ocuparse inmediatamente y ponerle toda su atención.

Ocupacional (*Occupational Safety and Health Administration*) o en el sitio Web de la oficina regional. Por supuesto, si hay una amenaza inmediata para la salud o la seguridad de los trabajadores el delegado debe ocuparse inmediatamente y ponerle toda su atención.

Asistencia con Ayuda Externa

Los problemas personales pueden afectar también al desempeño de un afiliado y su actitud en el trabajo. Cuando un afiliado solicita asesoramiento, el delegado debe estar en condiciones de proporcionar información de contacto sobre entidades que se ocupan de temas sobre cómo tratar el abuso de sustancias, problemas sobre estado civil, salud, dinero, asesoría sobre crédito financiero, manejo de la ira y otras cuestiones. La información de contacto que se ofrezca sobre abogados que se ocupen de cuestiones vinculadas al derecho de familia y derecho penal también es útil. En muchos casos, existen Programas de Ayuda a los Empleados (*Employee Assistance Programs*) sólo para este tipo de problemas. Si por alguna razón el trabajador quiere ir totalmente fuera del programa, póngase en contacto con agencias exter-

nas que tengan información disponibles.

Aliente a que los miembros sean activos políticamente. En todos los niveles gubernamentales existe la posibilidad de apoyar a los políticos abocados a la existencia de buenas relaciones con la fuerza laboral. De esa relación se ofrece apoyo para que los legisladores ayuden a que se aprueben leyes que beneficien a los trabajadores y hasta se logra, según los casos, que los legisladores agradecidos ayuden a solucionar problemas personales de los afiliados gremiales.

Auto-Ayuda sobre Presentación de Demandas

Por último, remontándose a la fundación de la representación sindical y a la resolución de demandas, los delegados sindicales podrían querer considerar la posibilidad de que el afiliado que tiene un problema relacionado con el convenio laboral que llene por sí mismo el formulario de demanda. Aunque luego el delegado tenga que volver a hacerlo, lo cual es probable, al menos tendrá ya muchísima información básica en la parte que concierne a su propio trabajo. Piense en ofrecer a sus afiliados una muestra para la presentación de la demanda, completando (en lo posible) el formulario en todas las áreas genéricas pertinentes para que los miembros utilicen ese ejemplo como guía. Luego revise simplemente y corrija los errores, si los hubiera, antes de la presentación del reclamo. También puede condicionar a que los miembros compilen una lista de testigos, reúnan los documentos pertinentes, y ofrezcan cualquier tipo de prueba cuando presente la demanda.

Esto debe ser más fácil para los miembros para que inicien el trámite y ahorrarle tiempo al delegado durante su propia investigación. Puede que el afiliado no sea capaz de reunir todo lo que necesita, pero esto le ahorrará algo de la tarea al delegado y el miembro se sentirá satisfecho por haber avanzado su caso.

Por supuesto que algunos miembros se muestran reacios ante esta insistencia de lograr su autonomía. A esos miembros debe hacerles recordar, que no solo por el gran número de afiliados y los problemas que regularmente usted maneja, si sus problemas no son lo suficientemente importantes como para que hagan un esfuerzo, ¿por qué debe hacerlo usted?

Al ayudar a que los trabajadores aprendan a ayudarse a sí mismos, se les está ayudando a que sean miembros activos con mayores conocimientos (posiblemente incluyendo a los delegados nuevos), a que tengan un sindicato más fuerte, y a que se aligere el exceso de carga para los delegados sindicales en todo sentido.

— David Bates. El escritor es un afiliado de veintidós años de servicio y ex-delegado y presidente de un local de Transport Workers Union de Florida.

El Derecho a la Representación

Una de las más valiosas protecciones para un trabajador es el derecho a la representación cuando el jefe le llama. La presencia de un delegado o de otro representante del sindicato como defensores o testigos pueden significar la diferencia entre alguien que va a ser despedido de su trabajo o que prevalezca la justicia.

“Los Derechos Weingarten” son clave cuando se habla de representación. Los Derechos Weingarten fueron denominados de esa manera en base a un caso legal ocurrido en 1975 tratado por la Corte Suprema de EE.UU. A través de las decisiones de los tribunales y de la legislación, esta protección ahora abarca a casi todos los empleados del sector privado y del sector federal y estatal y muchos empleados del gobierno estatal y local de los Estados Unidos. Los empleados canadienses en general gozan de protecciones comparables.

En virtud de los Derechos Weingarten, para que un trabajador tenga el derecho legal de un representante sindical durante una reunión con la gerencia de su empleador, se deben cumplir las siguientes condiciones:

1 La reunión es una entrevista de investigación. Esto significa que se espera que el empleado responda a las preguntas en relación con una investigación sobre posibles irregularidades o un comportamiento inaceptable. Los derechos Weingarten no cubren las reuniones donde la comunicación exista en una sola dirección; es decir, cuando el propósito es simplemente transmitir la información a un empleado o para notificar a un empleado de una decisión ya realizada en relación con medidas disciplinarias. Se debe tener en cuenta también que discusiones sobre el desempeño de trabajo no incluyen automáticamente el derecho a la representación. Este derecho existe sólo si la reunión también implica que se debe dar respuestas a las preguntas que pueden dar lugar a una acción disciplinaria.

“Si esta discusión por alguna razón nos conduce a que yo sea disciplinado o despedido, o esto afecte mis condiciones personales de trabajo, yo pido que mi representante sindical de UE o un oficial esté presente en la sesión. Sin dicha representación, yo elijo no contestar ninguna pregunta.”

(Este es mi derecho bajo la decisión de la Suprema Corte, llamada Weingarten)

2 La acción disciplinaria puede ser el resultado de la reunión.

La norma legal es que una acción disciplinaria — de cualquier gravedad — es un posible resultado de la reunión. Dado que lo que importa es si puede dar lugar a la acción disciplinaria, lo que legalmente no hace ninguna diferencia que el supervisor que pide el empleado no tenga intenciones de tomar medidas disciplinarias.

3 El empleado cree razonablemente que del motivo de la reunión resulte en una acción disciplinaria.

Generalmente, la ley sólo requiere que el empleado posea una creencia razonable de que puede llegar a ser disciplinado. Si la creencia es razonable o no es un llamado de atención y se determina en base a todas las circunstancias que rodearon la reunión: ¿ha tenido ya el supervisor la posibilidad de imponer una medida de disciplina? ¿Ha habido otros empleados que hayan sido disciplinados por la misma causa que se acusa a este individuo? ¿Es que este empleado trabaja bajo la amenaza de una carta de advertencia sobre su desempeño?

4 Se presenta una solicitud de representación.

Los derechos Weingarten difieren de una manera esencial de los derechos Miranda (“Usted tiene el derecho a guardar silencio ...”) que se ve en la televisión, a diferencia de la policía, los empleadores no tienen obligación legal de informar a los trabajadores de sus derechos antes de que el interrogatorio comience. Corresponde a cada empleado

conocer sus derechos y declarar que no desea responder a ninguna pregunta hasta que llegue su representante.

Una vez que el delegado u otro representante sindical llegue a la escena, ¿cuáles son los lineamientos o directrices jurídicas?

1 Saber la naturaleza de la investigación. El delegado puede insistir en ser informado de antemano de lo que se va a tratar durante el interrogatorio.

2 Consultar antes que se realice la entrevista. El delegado y el empleado tienen derecho a hablar en privado antes de que comience el interrogatorio. Utilice la oportunidad para aprender a fondo los antecedentes del hecho, y ofrezca al empleado una rápida reseña sobre la mejor manera de comportarse durante la reunión.

3 Derecho a participar. Si bien el empleador puede insistir en que el empleado dé su propia versión sobre lo ocurrido, el delegado tiene derecho a hablar durante el proceso: para obtener una aclaración de las preguntas que no estuvieron claras, oponerse a un cuestionamiento inadecuado, y a complementar sus respuestas con otra información que pueden ayudar a la “defensa” del empleado.

4 ¡Tome notas! Una función muy valiosa es tomar cuidadosamente notas completas sobre lo que ocurre durante la reunión. Esto puede evitar litigios posteriores respecto a quién dijo qué.

Si se rechaza una solicitud de representación y se le pide a un empleado que responda las preguntas, existe el riesgo de que resulte disciplinado por insubordinación al negarse a contestar. Por lo tanto, el curso de acción más sabio sería que el empleado respondiera las preguntas bajo protesta y, luego buscara ayuda jurídica, ya sea a través de una demanda contractual o presentando una acusación por prácticas laborales injustas ante la Junta Laboral apropiada.

— Michael Maurer. El escritor, autor de *The Union Member's Complete Guide*, comenzó su carrera como abogado en la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

Desafíos a la Autoridad de un Delegado

“¿Así que crees tú que eres?!”

Usted acaba de haber sido golpeado con eso — un desafío a su autoridad por parte de un supervisor o por un afiliado de su lugar de trabajo.

¿Cuáles son los límites de la autoridad de un delegado y cómo se manejan los desafíos a la misma?

Usted tiene ciertos derechos como delegado sindical a través de la legislación laboral, su convenio laboral y las prácticas anteriores de los procedimientos de gestión entre el gremio y el empleador en su lugar de trabajo.

El Principio de Igualdad

Una de sus fuentes más importantes de la autoridad es el “principio de igualdad”. Bajo la doctrina de la National Labor Relations Board (Junta Nacional de Relaciones Laborales) cuando los delegados sindicales actúan en su capacidad oficial, se considera que son iguales que la gerencia del empleador. Usted está actuando en su capacidad oficial cuando investiga una demanda, solicita información, presenta una queja o representa a los trabajadores de otras maneras.

El principio de igualdad le permite expresarse en formas que normalmente usted no podría utilizar en una situación de trabajo entre un empleado y un supervisor. Usted puede poner en duda la gestión agresiva de la gerencia, desafiar sus posiciones que usted considera injustas, incluso elevar su voz y hasta casi insultarlos si usted cree que le ayudará en su caso.

Usted también tiene la autoridad para exigir ciertos tipos de información del empleador, si los datos fueran pertinentes a su caso.

Algunas veces alguna persona desafía su autoridad porque simplemente no entiende su papel. Recuerde, que a usted mismo le tomó tiempo para entenderlo y nuestra sociedad en general no está muy bien educada en asuntos laborales.

Nunca suponga que un supervisor entiende su función: en general, la gerencia del empleador hace un trabajo diferente de los supervisores sobre estas cuestiones.

La Función de un Supervisor

A veces, dejando claro que usted es delegado sindical y que está actuando en su capacidad oficial se esclarece el asunto. Otras veces puede que tenga que explicar sus derechos a un supervisor.

Digamos que usted está actuando dentro sus derechos — durante su horario en su lugar de trabajo. Usted está entrevistando a un trabajador sobre una posible demanda y un supervisor lo desafía. Con un tranquilo tono de voz, dígame: “Como delegado sindical tengo el derecho a entrevistar a los trabajadores dentro del tiempo de la empresa”. Si se le presiona más, sugerimos que consulte con el supervisor de su supervisor o con el personal de la gerencia a cargo de los procedimientos adecuados.

Debido a que el principio de igualdad permite cierta libertad en su expresión al delegado gremial, encontrará algún supervisor sin experiencia que se sorprenda por su asertividad y le desafíe durante la audiencia de una demanda cuando usted cuestiona su credibilidad, o cuando usted lo confronta. Una vez más, le ayudará a que en esa situación usted precise sus derechos: “Como delegado sindical, tengo derecho a cuestionar la exactitud de su información”.

También es posible que los trabajadores que usted representa no puedan comprender plenamente su papel. Es posible que ellos lo desafíen como que usted es un entrometido cuando en realidad lo que está haciendo es investigar una demanda. Cuando se les informa acerca de los recursos para las demandas o los resultados del trabajo de las reuniones entre la gerencia del empleador y el gremio pueden resistirse a aceptarlo, pensando que usted es como una especie “jefe de paja”.

Su Función Es Dar Explicaciones a sus Miembros

Cuando comienza a trabajar como delegado es una gran idea que se siente con los empleados a quienes representa y les explique a ellos su papel — sobre lo que puede y lo que no puede hacer. También dígame lo que pueden esperar de usted — su mejor forma de representarlos y cómo lo hace. También agregue qué es lo que usted espera de ellos: su participación en el gremio y que le apoyen a usted. De vez en cuando, repita esas explicaciones a gente nueva que comienza a trabajar.

A veces, la gente desafía su autoridad sólo para “probarlo”— tanto los supervisores como los miembros por igual — especialmente si usted es un delegado nuevo. Los supervisores quieren ver si le pueden intimidar. Los miembros desean saber si usted podrá confrontar a la gerencia del empleador, por eso lo desafían para saber primero su reacción.

Reconozca esta experiencia por lo que ella significa. Párese fuerte, mantenga su sentido del humor, y usted habrá pasado la “prueba”.

Luego para disminuirlo aparecerá el desafío expreso que se haga para impugnar su autoridad. Dentro del grupo de detractores se incluyen los supervisores que quieren dominar y debilitar la influencia del sindicato, los miembros que a hachazos lo quieren moler

o aquellos que quieren empujar una agenda personal y así de alguna manera sacarlo a usted del camino.

Mantenga su Posición

En estas situaciones, necesita mantener su posición, conseguir el apoyo de su representante sindical y, especialmente, de los otros de su unidad. Recuérdeles que un ataque contra usted, el delegado sindical, es un ataque contra el sindicato y pueden poner en peligro a todos. Su mejor estrategia es mantener siempre a sus compañeros de trabajo bien informados y participarles de todo lo que está pasando en el sindicato. Cuando se pueda demostrar que usted tiene el apoyo de los demás, usted no tendrá que preocuparse más sobre la impugnación periódica de su autoridad.

— Patricia Thomas. La escritora forma parte del personal de Service Employees International Union.

Una de las fuentes más importantes de la autoridad es el “Principio de la Igualdad”.

Un Segundo Delegado Sindical

Cuando el delegado sindical vaya a entrar en una demanda o una audiencia sobre medidas disciplinarias con el empleador, en primer lugar, debe reunir todos los recursos posibles. ¿Habrá pensado alguna vez a que a esas reuniones vaya un segundo delegado gremial que pueda actuar como su socio silencioso?

En la ley, el rol de esta táctica a veces la desempeña un segundo delegado. Con frecuencia los abogados llevan a la audiencia a otra persona — un asistente legal — para tomar notas o para que actúe como colaborador durante la audiencia. También el delegado sindical puede hacer lo mismo.

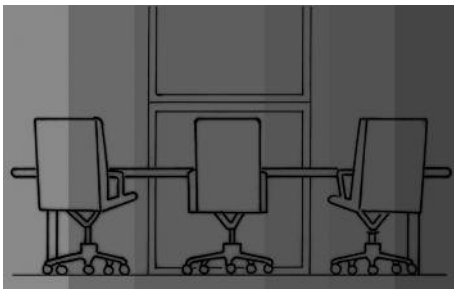
Principalmente, este segundo delegado gremial observa la presentación de las demandas o las audiencias que traten medidas disciplinarias. Esta práctica permite a que el defensor gremial pueda concentrarse en la interrogación de testigos, la presentación de información, las objeciones a las preguntas o acciones del empleador y, en general, que se cumpla con la estrategia del gremio durante la reunión.

El Delegado Sindical Principal Queda Libre para Concentrarse en la Demanda

La presencia del segundo delegado gremial libera al que actúa como defensor a mantener un registro exacto de la reunión, mientras que al mismo tiempo en su rol activo toma notas durante la reunión. El sindicato que asume la defensa puede entrar en el lugar de la reunión con una lista de preguntas que desea formular. En el transcurso de la reunión, el sindicato puede tener que hacer otras preguntas que se plantean respecto a las pruebas presentadas. Es mucho pedir que un delegado gremial que actúa solo, se encargue de todo esto y mantenga un registro escrito de las actuaciones. Es por ello que es siempre aconsejable que al presentar una demanda si hay solamente un funcionario sindical éste deba llevar a cabo ambas funciones y, por consiguiente, que la reunión se lleve a cabo de una manera lenta. Tradicionalmente, si el funcionario sindical se debe manejar solo durante la reunión, debiendo formular preguntas a los testigos, debe hablar pausadamente y con frecuencia

deba repetir las respuestas de modo que lo que se diga pueda ser transcrito con precisión.

El delegado podrá oír a un empleador que ofrezca otras propuestas en lugar de acceder a que se lleve a las reuniones a dos representantes sindicales. Usualmente el empleador propone compartir sus notas con las notas del sindicato. El problema con “las notas del empleador” es que no hay garantía respecto a su exactitud. Y al aceptar “sus notas”, como si fueran las de un acta de la reunión, el



sindicato se puede poner en una posición comprometedoras más allá de lo que realmente se dijo y cómo se dijo. Además se debe recordar que el tono de la reunión también es importante, ya que de la manera cómo se diga una frase es tan importante como las palabras que se escogieron. El empleador rara vez observa el tono de la conversación — a menos que, por supuesto, el trabajador o el representante sindical pierdan sus estribos al enfurecerse.

Las Notas del Gremio Pueden Ser Vitales

En algunas audiencias sobre medidas disciplinarias, el empleador puede traer a alguien para que tome una transcripción oficial de la reunión. El funcionario que acude a la audiencia luego presentará el expediente de las actuaciones al gremio para su verificación. Incluso en este caso, el delegado sindical puede querer tomar sus propias notas sólo en caso de que el que toma las notas pierda algo de lo actuado, como sería la presentación de una objeción o la presentación hostil de una pregunta. A veces, quien transcribe las notas es simplemente alguien negligente y un “no” misteriosamente puede convertirse en un “sí”. El sindicato puede hacer notar este problema haciendo referencia a las notas que se tomaron diligentemente.

Un empleador puede ofrecer a que se grabe la reunión. Esta sugerencia puede ser ilegal en algunos estados; y ¿qué pasa si ocurre una falla mecánica? En caso de que el empleador use una grabadora, el representante gremial puede hacerlo también. Pero esto no

significa que el delegado no deba tomar notas para describir las áreas importantes que debe revisar de la grabación y su transcripción. El insistir en tomar notas también le da la excusa al delegado sindical a que a esa reunión lleve a un segundo delegado gremial.

En realidad, algunos convenios permiten la presencia de un segundo delegado gremial. En los términos del convenio puede decir que se tenga más de un representante sindical durante las reuniones para discutir demandas o medidas disciplinarias. En estas circunstancias, el delegado gremial siempre tendrá la oportunidad de tomar en cuenta que se asigne otra persona para que tome notas. Incluso en los casos en que el convenio no especifique nada, el sindicato debe tratar que esté presente un segundo delegado durante la reunión. Algunos empleadores pueden oponerse a que se presente un segundo delegado, pero otras veces la oposición resulta infructuosa y el sindicato lleva nomás alguien para tomar notas. Puede resultar un fuerte caso si se menciona que para proteger los intereses del empleador se lleve un segundo delegado. De esta manera se asegura que la reunión tendrá una aparente imparcialidad.

Manejo de Otras Tareas

Hay otras funciones que pueden asignarse al segundo delegado gremial. Es importante notar que en las reuniones sobre demandas y audiencias sobre medidas disciplinarias hay mucho papelero en juego. El sindicato puede tener pruebas que quiere introducir o presentar listas de objeciones cuando solicita obtener los récords. El empleador puede entregar la información solicitada durante la audiencia. El segundo delegado puede gestionar los trámites, de modo que nada se pierda.

El segundo delegado gremial también debe actuar como un amortiguador entre la parte que presenta la queja y el abogado defensor. La persona que presenta la demanda no debe distraer al abogado defensor mientras éste habla. Si tiene que haber comunicación, se lo debe ser a través de notas. De este modo siempre habrá solamente un delegado que presida el comité sindical.

Recuerde que debe llevar lapiceras y bloques de papel para tomar notas durante la reunión y asegurarse de establecer, con anticipación, las reglas del juego para el equipo del gremio. Una vez que todo el mundo esté seguro sobre el papel que le toca desempeñar y la forma de manejar los medios de comunicación durante la reunión, el sindicato presentará, de esta manera, un equipo fuerte y eficiente.

— Robert Wechsler. El escritor es el Director de Educación e Investigaciones de Transport Workers Union of America, AFL-CIO.

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 afiliados y afiliadas,

Este ha sido un año difícil. Las familias de trabajadores de todo el mundo siguen haciendo frente a la desaparición masiva de puestos de trabajo, al agotamiento de las prestaciones por desempleo así como a la caída de los beneficios jubilatorios y de los ahorros que tanto les ha costado acumular. La IAM continúa sus tareas para aminorar los efectos de este derrumbe económico y para ayudar a sus afiliados a capear el temporal.

Antes de las elecciones de 2008 visitamos diferentes barrios de todo el país para dar nuestro apoyo a dirigentes que tuvieran la fortaleza suficiente como para guiarnos en esta recesión que se profundiza cada vez más. El presidente Barak Obama resultó electo en EE.UU. gracias a nuestros esfuerzos, lográndose además una mayoría demócrata en la Cámara de Representantes y en el Senado, al tiempo que el Nuevo Partido Democrático realizó importantes avances en Canadá.

En los últimos meses hemos sido testigos de la desaparición de las políticas de debilitación de los sindicatos instauradas por el gobierno del presidente Bush. Hemos presenciado la creación de nuevas políticas que tienen por objeto la capacitación de nuestros afiliados actuales y futuros así como la reconstrucción de la clase media. Mediante el programa *JOBS Now!* (¡Empleos ahora!) comenzamos la lucha para conseguir un segundo paquete de medidas de estímulo económico que aceleren la creación de puestos de trabajo. Sin embargo, la batalla recién se inicia.

En EE.UU. estamos concluyendo rápidamente la etapa final de dos normas legales clave que se hallan avanzando en el proceso legislativo: la Ley de libre elección para empleados y la reforma del sistema de salud. Para los estadounidenses la sanción de dichos proyectos de ley marcará el inicio de una nueva era en la cual la estabilidad económica y el bienestar de las familias de clase media pasarán finalmente a ocupar un lugar preponderante en la lista de prioridades de nuestra nación. Para los canadienses, la mencionada promulgación legislativa significará tener un país vecino con valores y normativas que se encuentran en paralelo con las suyas propias, además de servir de elemento de refuerzo para las leyes y políticas por las que han luchado tan incansablemente.

Es preciso que ustedes, en su calidad de delegados sindicales, mantengan vivo este ímpetu. Deben continuar avanzando a toda marcha para conseguir la sanción de leyes en EE.UU. y en Canadá que tengan por objeto la protección de los derechos de los trabajadores, así como la ampliación de dichos derechos cuando existan inequidades.

Sigan adelante con el buen trabajo realizado.

Un saludo solidario,

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.

