

EDUCADOR DE LA

TAMI

*Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 7, No. 6*

Cómo Defender las Eliminaciones



Cómo Defender las Eliminaciones

A medida que la economía sigue cayendo, los empleadores son cada vez más descarados — si es que pueden — y se movilizan para eliminar condiciones que los afiliados del sindicato han disfrutado durante años. Se puede y debe combatir esos movimientos y los delegados pueden desempeñar un papel importante al respecto.

Esto es lo que está sucediendo en el área de Maryland. Algunos de esas eliminaciones o quitas le podrán parecer familiares en su área:

1. Un contratista eliminó *unilateralmente* 15 minutos de descanso pago en las horas de la mañana en una construcción, alegando que los trabajadores habían extendido el tiempo al haber dejado sus áreas de trabajo — como el mismo contratista les había requerido. El contratista añadió los 15 minutos para la hora del almuerzo y despidió a todos los trabajadores que — registraron su oposición — habían tomado de todos modos su descanso en la mañana. El descanso, durante horas de trabajo, ha sido una práctica habitual considerada en todos los convenios locales durante generaciones.

2. Los gerentes de un importante gremio internacional prohibieron *unilateralmente* que los trabajadores comieran en sus escritorios, ya fuera durante su descanso o durante sus horas de almuerzo. (Por supuesto que los responsables de este cambio comían en sus escritorios.)

3. Un empleador decidió *unilateralmente* que todo trabajador que llegara tarde, aunque fuera por unos minutos, se vería penalizado ya que tendría que esperar una hora — sin pago — antes de poder marcar el reloj para registrar su entrada al trabajo.

4. En una instalación federal, los trabajadores de una planta de energía tenían una semana normal de trabajo de lunes a viernes, de modo que el sábado era un día de trabajo con pago de horas extraordinarias. La agencia federal *unilateralmente* cambió la semana de trabajo para algunos de los trabajadores a un horario de martes a sábado, eliminando de esta manera las horas extras.

5. En uno de los oficios de la construcción, donde los trabajadores tienen a menudo más de un empleador en un año, un contratista exigió *unilateralmente* que para todas las nuevas contrataciones se firmaran acuerdos de no competencia.

6. Después de que el sindicato negoció

una programación de 12 horas de trabajo en una planta siderúrgica, la gerencia de una fábrica revocó *unilateralmente* el calendario y lo sustituyó por una serie de turnos de siete días, insistiendo en que el contrato permitía no sólo el cambio de turnos sino también eliminar cualquier pago de horas extras.

¿Puede ver que se señala un tema recurrente aquí? La palabra clave en cada uno de estos episodios es, por supuesto, *unilateralmente*: algunos empleadores creen que simplemente pueden hacer cambios grandes y pequeños en el lugar de trabajo sin negociar tales cambios con el sindicato.

Se Debe Trazar una Línea

¿Cómo puede un sindicato trazar una línea en la arena para proteger las condiciones laborales existentes? En algunos de estos episodios de Maryland, el delegado presentó una demanda sobre la cuestión para tratar de restablecer las antiguas condiciones y se dispuso a esperar pacientemente un arreglo de arbitraje. Un problema con este enfoque es que, en muchos casos, el cambio unilateral hecho por el empleador no causa un perjuicio económico a los trabajadores, por lo que una simple demanda no resulta realmente disuasoria — la decisión unilateral se convierte en un crimen sin castigo.

En todos los casos, sin embargo, el gremio pasa por alto la oportunidad de tocar el tema de la demanda durante las negociaciones sobre esos cambios lo que podría cambiar todo el problema y, posiblemente, crear alguna ventaja jurídica útil. Un buen delegado comprende la importancia de la cláusula de reconocimiento del convenio sindical que da al gremio el derecho a negociar salarios, horarios y condiciones de trabajo. “Las condiciones de trabajo” es un término muy amplio que implica todo lo relacionado a las condiciones como también lo que se vincula al lugar de trabajo pero es evidente que — *de manera obvia* — la cláusula otorga al sindicato el derecho a exigir la negociación sobre *cualquier* cambio de las condiciones de trabajo.

Más importante aún, estos movimientos constituyen realmente una prueba para el gremio. ¿Puede llegarse a resolver un pequeño problema? Si es así, el empleador seguirá presionando para que los cambios y los problemas se vuelvan importantes. A menudo, un jefe empezará a hacer preparativos para las negociaciones de un convenio

laboral cambiando las condiciones de trabajo que sean relativamente insignificantes como para introducir una especie de prueba.

Un Inmediato Contraataque

Cualquier cambio en las condiciones de trabajo, por lo tanto, deben ser respondidas de inmediato mediante la presentación de una demanda por escrito por parte del sindicato para negociar el tema, y esa demanda debe combinarse con una demanda por la cual se estipule que el cambio no se aplicará hasta que se hayan completado las negociaciones. El sindicato puede presentar una demanda también, pero solicitando que se realicen negociaciones que posibiliten al menos en el sector privado, una penalidad por Prácticas Injustas de Trabajo (Unfair Labor Practice o ULP, por sus siglas en inglés). La ULP puede proporcionar algún tipo de influencia: crear otro frente contra el cual el jefe tendrá que luchar.

Un buen delegado también busca impulsar en el lugar de trabajo para que se agilice la búsqueda de una solución que podría tomar meses o incluso años a través de los procedimientos normales. En el caso de un brusco cambio en la fábrica de acero, los trabajadores de mantenimiento comenzaron a mirar con más cuidado los procedimientos referentes a la reparación y a la seguridad laboral. Ellos comenzaron a demorarse más tiempo para finalizar cada orden de reparación. Al mes el gerente pidió una tregua, por la cual se incluía la restauración de los turnos de 12 horas.

Cada situación es diferente, por lo que las posibilidades de encontrar ventajas también varían. Un delegado debe planear una estrategia, sobre todo si el cambio unilateral afecta a muchos trabajadores. Si se establece la presentación colectiva de demandas, o si se llevan a cabo manifestaciones en el lugar de trabajo, ese actuar puede encender la chispa con el jefe sobre un tema en particular, pero también incentiva a que el gremio logre la participación de todos los miembros. En el caso de una disciplina individual — como la del trabajador que fuera penalizado por llegar tarde — un buen delegado explicará a todos los afiliados que el sindicato está por la defensa del convenio, y el derecho a negociar, no sólo para proteger al individuo que llega tarde.

Así como el jefe pone a prueba al gremio, tratando de empujarlo, el gremio necesita que se sepa que protegerá todas las condiciones de trabajo.

— Bill Barry. El autor es director de estudios laborales en Community College del Condado de Baltimore y autor de Union Strategies for Hard Times Helping Your Members and building Your Union in the Great Recession.

Hablando en Nombre de Trabajadores Antisindicalista

Nadie ha dicho que ser delegado sea una diversión que nunca termina. ¿Es esto desafiante y gratificante? Sí. ¿Pero es esto una diversión? Sólo en los días buenos — y esos días por lo general no son los que requieren que se defienda a un empleado antisindicalista en una situación de demanda.

Si usted está pensando que nunca saldría a defender a esa persona, piénselo de nuevo. La Corte Suprema de los EE.UU. de 1967 interpreta en la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (National Labor Relations Act) que el sindicato tiene la obligación de representar en forma equitativa y de buena fe a todos los trabajadores cubiertos por el acuerdo de negociación colectiva. Esto incluye a los afiliados y no afiliados por igual (tanto para los que trabajan en talleres abiertos como los que se acogen al “derecho a trabajar” de los estados), independientemente si a esos individuos les gusta o no el sindicalismo.

Casi sin excepción, también es la norma a que rige a lo largo de Canadá, tanto para el sector público como para el privado.

Su Deber es Claro

El llamado deber de representación justa significa que cuando un trabajador le presenta a un delegado una posible demanda, el delegado debe hacer una investigación exhaustiva sobre el caso. Si la investigación determina que de hecho la denuncia da lugar a una demanda, el delegado debe seguir todos los procedimientos que el gremio ha establecido para manejar las demandas. Si la investigación determina que no da lugar a una demanda, el delegado debe basarse en el mérito del caso — no sólo porque el trabajador sea un agitador antisindical.

“Quizás tenga que manejar su demanda”, dijo un delegado una vez en un memorable momento, “pero eso no significa que tenga que ofrecer el servicio con una sonrisa”.

No, el delegado no lo ve así. Pero el delegado puede hacer que este encuentro

con el trabajador antisindicalista le brinde la oportunidad de que cambie sus ideas o, al menos, neutralizar los efectos de su lucha contra el sindicalismo ante el resto de la gente que trabaja en el lugar de trabajo.

Por muchas razones los trabajadores se vuelven en contra del sindicalismo. Esa posición pudo surgir a causa de una “mala experiencia” con su sindicato o con otro sindicato, una antipatía personal por el gremio, imágenes deformadas por los medios de comunicación, o ideas erróneas sobre el verdadero propósito de un sindicato.

Si lo que motiva al trabajador es algo legítimo o loco, se le presenta al delegado la oportunidad de que ese trabajador diferente adquiera una experiencia positiva acerca del sindicato. Dado que el trabajador está en problemas y se siente vulnerable, esa persona podría ser más receptiva a su mensaje.

Así que tráguese su disgusto y pruebe lo siguiente:

1 Hable sin rodeos y evite ser sarcástico en sus relaciones con el trabajador. No le de una “cuerda” para entorpecer su deber de representación equitativa si trata a ese individuo de una manera diferente.

2 Explíquelo al trabajador los pasos que está llevando a cabo para tratar el caso. Deje claro que lo está manejando de la misma manera competente que si estuviese tratando el caso de un trabajador de la unidad de negociación. Mantenga al trabajador informado durante todo el proceso.

3 Involucre al trabajador en el proceso para reforzar la importante realidad ya que el gremio significa que todos debemos trabajar solidariamente para resolver los problemas y mejorar las condiciones laborales. Pídale al trabajador que obtenga información para usted y pídale que esté presente cuando usted hable con otros trabajadores sobre el caso.

4 Trate el tema del antisindicalismo del trabajador de una manera constructiva. Trate de probarlo y discuta su posición. Demuéstrele que estar “en contra del sindicato” es realmente es ponerse en contra de sus compañeros de trabajo. Por ejemplo:

■ “Dígame, ¿por qué está usted tan en contra del gremio? (Tal vez nadie se lo ha preguntado nunca). “El gremio está formado con sus propios compañeros de trabajo — ¿Qué tiene usted en contra de sus compañeros de trabajo?”

■ “Si tuvo alguna vez una mala experiencia ¿significa eso que todos los sindicatos son malos?”

■ “He tenido buenas experiencias como también la tuvieron Dotty Johnson y Juan Hernández (otros compañeros de trabajo). Hemos tenido buenas experiencias, porque hemos participado”.

■ “Si usted piensa que los sindicatos no son democráticos, ¿por qué hay afiliados que participan — incluso tratando de involucrar a aquellos que son antisindicalistas — para lograr solucionar los problemas?”

5 Esté preparado para recibir quejas de afiliados leales al gremio. Explíqueles a los afiliados del gremio que no se les va a discriminar bajo ningún fundamento ya sea por raza, género, orientación sexual, origen étnico, religión o lealtad al gremio.

6 Si el gremio gana la demanda, haga bien pública esa victoria. Sus acciones no pueden hacer que en un instante se conviertan a favor del gremio. Sin embargo, confrontándolo con una visión positiva del gremio, este trabajador puede vociferar menos en contra del gremio..

Por lo menos ahora tiene una experiencia que los trabajadores pueden aprovechar y, a su vez, usted ha enviado un poderoso mensaje a los afiliados y a la patronal de que el sindicato representa, en virtud del convenio, a todo el mundo.

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

Asesorando al Nuevo Delegado

No importa lo que haya hecho en su vida, siempre hubo una primera vez. A veces fue fácil — como comer su primer cono de helado. Otras veces no fue tan fácil — como, quizás, sobrevivir los primeros días como delegado sindical.

Los primeros días de su labor como delegado son críticos. Usted debe demostrar a sus afiliados que puede hacer el trabajo y debe hacer que sus compañeros de trabajo se sientan cómodos para poder acercarse a usted para resolver problemas relacionados con el trabajo. Al mismo tiempo, su supervisor y otras personas que trabajan para su empleador le están observando y, probablemente, lo estén poniendo a prueba. Usted está bajo el escrutinio de todos.

El trabajo del delegado es rara vez fácil, pero esos primeros días no deben ser tan malos como

lo que podrían ser. A continuación se presentan algunas sugerencias y directrices para ayudar a los nuevos delegados para que marchen a la cabeza.

Establezca su Posición

No guarde el secreto de que es el nuevo delegado. No se jacte ni presuma por serlo, pero déjese saber a sus compañeros de trabajo, y deje en claro que está allí para ayudar y espera que se le acerquen cuando tengan problemas. Déles los datos para que le contacten — su número de teléfono y la dirección de su correo electrónico — y se puedan comunicar con usted. El delegado no quiere que sus miembros lo ignoren y que vayan directamente a la gerencia del empleador, a otro delegado o a un oficial superior del gremio. Si surge algo que no puede manejar, siempre puede pedir consejo a otros líderes.

Mientras que algunos convenios requieren que el empleado hable con su supervisor inmediato para resolver los problemas de manera informal, se les pide a que los trabajadores, en lo posible, recurran a su delegado gremial en primer lugar. A menudo, cuando los afiliados vayan a las reuniones para encontrarse con sus supervisores, estos últimos no saben bien los derechos de los trabajadores ni las estipulaciones del convenio. Si esto se descuida puede

sucedir que los trabajadores lleguen a hacer acuerdos con los supervisores que pueden perjudicarlos y también a sus compañeros de trabajo.

No asuma automáticamente que los afiliados vayan a respetar su capacidad como delegado. El respeto se debe ganar demostrando que va a utilizar sus habilidades y conocimientos sobre el convenio para representar a todos los afiliados de la mejor manera posible.

La Prueba de la Gerencia

A menudo la gerencia pondrá a prueba a los nuevos delegados para ver qué tan bien representan a sus compañeros de trabajo. Esa prueba puede aparecer de diferentes maneras. Una forma podría ser si le negaran el tiempo razonable para llevar a cabo sus obligaciones, o que le nieguen a darle una prórroga de un límite de tiempo para

el primer paso de una demanda. Su supervisor puede intentar de alguna manera interferir con su investigación sobre un problema al negarle el acceso a los registros. O el supervisor puede simplemente decir que no durante su reunión de la demanda, a pesar de que la denuncia de su afiliado sea un caso evidente de injusticia y una violación del convenio.

Debe esperar a que lo pongan a prueba. No se enoje ni se frustre. A menudo los supervisores están entrenados para incitar a un delegado para hacer fracasar la reunión donde se trata la demanda — y así se pierde el caso. No pierda la calma.

Déle un Empujón a su Gremio

Cuando se contratan nuevos trabajadores a menudo la gerencia del empleador ofrece una “orientación” costosa en la que no se menciona ni una sola palabra sobre la historia o el papel del gremio. De esa manera los nuevos empleados no se dan cuenta de la larga lucha que existió para ganar mejores salarios, beneficios y condiciones laborales que hoy existen. Muchos de estos nuevos trabajadores salen de la reunión creyendo que todo lo bueno proviene de la bondad del corazón del empresario.

Trate de llegar a estos nuevos traba-

jadores lo antes posible. Incluso si todavía están en el periodo probatorio de trabajo, un simple asesoramiento y apoyo y contarles algo sobre la historia del lugar de trabajo — y el papel del gremio — lo van a apreciar y a recordar siempre.

Represente a Todos los Empleados

Siempre trate a los miembros con respeto y dignidad. Trabaje con ellos. Ese enfoque es un signo de poder y representa la fuerza del gremio como grupo. Recuerde que debe decir “nosotros” y no “yo”. La palabra “ellos” siempre está reservada para referirse al empleador, no al sindicato local o al internacional. Si verdaderamente creemos que el gremio es la fuerza colectiva de los miembros, no simplemente un centro de servicios donde se reciben las cuotas de los contribuyentes, estos términos deben ser de segunda naturaleza.

Siempre diga la verdad. A veces tendrá que decir no a una demanda aun cuando un empleado le insista que “debe hacer algo”. Luego trate de convencer al afiliado que usted tiene razón. Sea capaz de explicar la razón de su decisión y tenga alguna otra alternativa para el afiliado si la situación lo amerita.

Evite Hacer Favoritismos

Elimine todo favoritismo fuera del procedimiento de la demanda. No deje que sus sentimientos personales sobre un afiliado empañen la forma en que usted lo representa.

Cuando un grupo de afiliados comienzan a competir entre sí, finalmente todos pierden. La representación equitativa es un principio básico del sindicalismo, ya que:

1. Eso es lo correcto. La ley así lo exige, y los afiliados tienen derecho a esperar que ese principio se cumpla.
2. Trabaje para el beneficio de todos.
3. Cuando se pierde la representación equitativa, o alguien piensa que no existe, es probable que hayan dificultades jurídicas para el gremio y para sus funcionarios. El tiempo y el dinero gastado en la defensa legal se invertirían mejor si se los usara para fortalecer el gremio.

Construya la Solidaridad

El delegado puede hacer mucho para construir la unidad del gremio. En todo lo que haga, sea un ejemplo para todos los empleados ya que en ellos reside el poder y el poder hace el gremio. Sus acciones diarias son las que construyen el gremio.

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

Debe esperar a que lo prueben. No se enoje ni se frustre.

¡A Reír!

No hay mejor cosa que tener buen humor para aligerar los problemas y, a menudo, poder puntualizar las grandes diferencias. A continuación aparecen algunos chistes e historias que los delegados podrán encontrar particularmente apropiadas. ¡Disfrútelas!

Copie Esto

Un director general tenía programado dar un discurso clave en un convenio importante y por ello le pidió a Smith, uno de sus mejores empleados, que escribiera un buen discurso que durara 20 minutos.

Cuando el CEO regresó de ese gran evento, estaba furioso y le preguntó a Smith lo siguiente: “¿Cuál fue la idea de escribir un discurso que durara una hora?”. “La mitad del público se fue antes de que yo terminara el discurso”.

Smith quedó desconcertado y dijo: “Yo escribí un discurso de 20 minutos”. Luego agregó: “Y le di las dos copias adicionales que me había pedido.”

— Chiste de origen desconocido

Una Contribución o un Compromiso Importante

Ser un delegado puede ser un trabajo de tiempo completo y los afiliados gremiales que mantienen esa posición a menudo deben equilibrar las exigencias de su puesto con las necesidades de su vida personal. Vea si usted puede detectar en esta broma al delegado:

Un pollo y un cerdo estaban paseando a pie por el centro de la ciudad cuando llegaron a la sede de su sindicato. En la puerta había un folleto que decía: “Jamón y Huevos para el Desayuno de los Domingos por la Mañana — Todos los Ingresos se Destinan a Donaciones Locales.”

“Oye”, dijo el pollo, “los afiliados gremiales estamos bien. Debemos hacer una contribución para el desayuno”.

“Para ti es fácil decirlo”, respondió el cerdo. “¡Para ti es una contribución, pero para mí es un gran compromiso!”

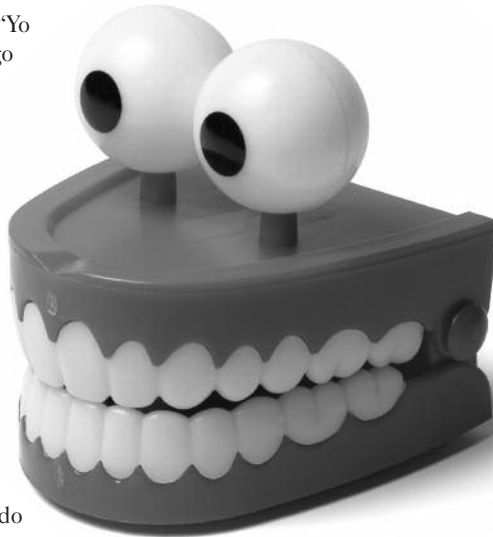
— Saúl Schneiderman

De la Manera Como lo Necesiten

Durante una campaña de organización sindical se programó tocar canciones de los años 30 en el pueblo natal de Woody Guthrie, el legendario cantante activista de música folklórica. Unos días antes, los organizadores repartieron volantes en la puerta de la planta para anunciar la próxima manifestación en la sede del sindicato local.

Cuando Woody estaba a punto de empezar a cantar, alguien desde el fondo de la sala se levantó y gritó: “Hola amigo, te diré lo que voy a hacer con este volante. Lo voy a usar como papel higiénico”. Un par de los muchachos del gremio agarraron al gritón, pero Woody les dijo: “No pasa nada, muchachos, déjenlo. Algunas personas pueden necesitar obtener esta información de otros modos”.

— Russ Scheidler de Unión Talkin’ Magazine



Jurisdicción Equivocada

Un pingüino entra en un bar y le dice al sorprendido cantinero que está trabajando en la obra de construcción de la carretera, y ordena un bocadillo y una cerveza. Pasan semanas y el pingüino se convierte en un cliente regular a la hora del almuerzo.

Un día llega a la ciudad un circo. El maestro de ceremonias visita el bar y de pronto se entera que el pingüino habla. Sorprendido, pero escéptico, el maestro de ceremonias trata de reclutar al pingüino para una función de circo.

Justo a tiempo, llega el pingüino y pide su cerveza y un bocadillo de atún. El maestro de ceremonias entra al bar.

“Hola”, dice el maestro de ceremonias, “Estoy a cargo del circo del parque y estoy buscando nuevos talentos.

¿Puedo ofrecerle un trabajo?”

“¿Esa gran carpa en el parque?”, pregunta el pingüino.

“Es la única”, responde el maestro de ceremonias.

“Esa carpa grande y redonda que tiene un poste que sobresale en la parte superior y tiene aletas y cuerdas?”

“Sí, sí, mi amigo emplumado”.

“¿Está loco?” se burla el pingüino.

“Yo trabajo en construcción de paredes de tablonos en seco!”

— Origen desconocido

La Verdadera Broma

“Yo hago reír a millones, pero la broma real es mi sueldo.”

— Leyenda de la pancarta de un animador de Hollywood durante la huelga de 1937

¡Grrrr!

P: ¿Qué encuentras si ves cruzar una línea de piquetes a un obrero con un perro que no se puede entrenar?

R: Un rompehuelgas que no va a dejar de ser un canalla.

— Anónimo

Entrenamiento de la Patronal sobre Diversidad

Un grupo de gerentes participaron recientemente en un programa intensivo de capacitación sobre diversidad. Ahora pueden decir “¡Cállese y vuelva al trabajo!” en tres idiomas diferentes.

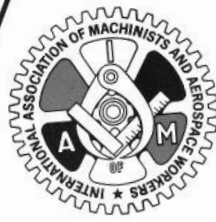
— Julie McCall de Heritage Foundation

Aprendiendo a Deletrear

¿Sabía usted que si deletrea la palabra en inglés BOSS al revés significa “doble hijo de puta”?

— Ofrecido por Mickey Slain

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 Representantes de Área,

Estamos llegando al final del año 2009, uno de los peores que hemos vivido desde el punto de vista económico. Resolvamos que el 2010 sea el año en el que sentemos las bases para reestructurar la economía de América del Norte a efectos de generar puestos de trabajo para la clase media, servicios de salud universal en EE.UU. y un mejor futuro para nuestros hijos.

Mientras se elaboraba la presente edición del *Educador de la IAM* en el Congreso estadounidense se libraba una batalla para la aprobación de la reforma del sistema de salud. Independientemente del resultado que se obtenga, los gobiernos de EE.UU. y Canadá deberán concentrar sus esfuerzos a fin de lograr la sanción de un agresivo plan de estímulo económico que genere EMPLEOS YA (*JOBS Now!*).

Dado que el desempleo ha alcanzado niveles históricos y los mercados financieros muestran aún una retracción en el otorgamiento de créditos, ya no es posible contar con que el sector privado será el generador de puestos de trabajo. Cuando dicho sector comienza a flaquear, los dirigentes gubernamentales deben tomar medidas para crear empleos y dejar atrás la tendencia descendente que implica el desempleo. El presidente Roosevelt lo hizo durante la Gran Depresión, estableciendo programas como el denominado Administración de Obras para el Progreso (*Works Progress Administration*) mediante el cual se logró reducir a la mitad la tasa de desempleo. Si no actuamos ahora las economías de América del Norte quedarán empantanadas durante muchos años.

Propongámonos que ¡EMPLEOS YA! se transforme en nuestra campaña para el año 2010. Debemos exigir que los gobiernos de EE.UU. y Canadá sancionen programas de estímulo que generen inversión en proyectos de infraestructura para la reconstrucción de las escuelas, de las comunidades y de los sistemas de transporte, que prevean más capacitación y que hagan que la manufactura siga siendo el centro de nuestras economías. Ustedes pueden aportar a la causa convocando a sus afiliados a que presionen a los legisladores para que actúen en pos de la creación del programa ¡EMPLEOS YA!. Son demasiados los compañeros y compañeras que han perdido sus puestos de trabajo. Debemos actuar para que el resto de nuestros afiliados continúen en sus empleos y hacer que aquellos que fueron dejados cesantes vuelvan a contar con puestos de trabajo.

Deseo agradecer la ayuda que han brindado a nuestro sindicato durante el año 2009. Trabajemos juntos para que el 2010 sean un año en que la economía funcione para todos.

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.

