

EDUCADOR DE LA

TAMI

Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 8, No. 1



Los
Registros
de los
Delegados:
La Clave
del Éxito

Los Registros de los Delegados: La Clave del Éxito

Los delegados veteranos saben el valor de documentar los eventos que se producen en sus departamentos. Con buenos registros se ganan los casos.

Por ejemplo: Una cosa es hacer valer en una reunión donde se trata una demanda que Joe no debería haber sido sancionado por no llevar un casco de protección, puesto que los supervisores siempre están violando la regla sobre el uso de cascos. Otra muy distinta es llevar un registro donde se asiente cuándo y dónde tuvieron lugar las infracciones.

Los delegados deben llevar un registro cronológico en un cuaderno o diario anual. En el cuaderno se deben documentar las violaciones al convenio, los plazos de las demandas y los acuerdos verbales.

También es de suma utilidad mantener registros de las siguientes áreas de potencial conflicto.

Cumplimiento Selectivo

Un empleador discrimina si sanciona a miembros de la unidad de negociación por violar una norma sin hacer nada en contra de los supervisores, ingenieros y otros miembros que no pertenecen a la unidad de negociación. Los delegados deberían documentar los casos en que los supervisores y los demás llegan tarde, fuman en el interior de los lugares de trabajo, vienen a trabajar intoxicados, o se involucran en otras conductas prohibidas.

Prácticas del Pasado

Los beneficios y privilegios que no se mencionan en el convenio se denominan prácticas del pasado. Si son coherentes y de larga data pueden justificar la clasificación como acuerdos tácitos. Los empleadores no pueden discutir algunas de las prácticas del pasado, como disponer de máquinas que expendan artículos y enfriadores de agua. Pero para otros, sin embargo, se podrán exigir pruebas, como salir temprano del trabajo o cambiar los días feriados. Los delegados deben documentar las prácticas favorables y deben tener en cuenta si los supervisores están informados sobre esas prácticas. Esta información será muy valiosa si el empleador, tal vez después de cambiar de

propietario, intenta cambiar o eliminar el beneficio.

Mal Funcionamiento de Equipos

Los empleados que han sido disciplinados por accidentes, a menudo se defienden afirmando que el mal funcionamiento del equipo causó el incidente. Tomemos, por ejemplo, que no se enciende en el equipo una luz de advertencia. El argumento del delegado tendrá más peso si el sindicato tiene un historial de incidentes en los cuales se produjeron problemas en el funcionamiento.

Supervisores que Hacen el Trabajo de la Unidad de Negociación

La gerencia del empleador a menudo puede encontrar excusas para un caso aislado de un supervisor que hace el trabajo de la unidad de negociación. Pero si el sindicato puede documentar que existieron varios casos, el gremio tendrá una demanda más fuerte. El delegado que anota la fecha, hora, ubicación y naturaleza del trabajo, el nombre del supervisor, y de los empleados a quienes se les debería haber dado el trabajo.

Violaciones a la Salud y Seguridad Ocupacional

Los sindicatos en los Estados Unidos de América, pueden llamar a OSHA (Administración de Salud y Seguridad Ocupacional), y los sindicatos en Canadá pueden llamar a las autoridades provinciales, si los empleadores realizan operaciones riesgosas e inseguras o si por un accidente se causan lesiones o muerte de algún trabajador. OSHA puede imponer multas de hasta 70.000 dólares por la repetición de violaciones. Un registro de las infracciones anteriores pueden convencer a las autoridades para que se ponga una multa que sirva de lección.

Advertencias Verbales

Los registros sobre advertencias verbales pueden ser útiles. Bajo un concepto llamado *non bis in idem* (no se puede juzgar dos veces a alguien por el mismo hecho), si un supervisor llama la atención a un trabajador por su trabajo deficiente o por violar una norma de la empresa, pero si el supervisor decide que



no seguirá investigando el asunto; en tal caso el incidente se considera cerrado. Los directivos de la gerencia del empleador no pueden revisar el caso e imponer una suspensión o un despido.

Las advertencias verbales también son valiosas para demostrar que hubo trato desigual. Un empleador viola una causa justa si se suspende o despide a un empleado cuando hubo otro empleado que por una conducta similar sólo recibió una advertencia verbal o escrita.

Declaraciones Hostiles

Las declaraciones hostiles de los supervisores hacia los trabajadores o hacia el sindicato pueden citarse en las demandas. En un caso disciplinario, el sindicato puede demostrar que el supervisor está tratando de cobrarse un rencor. Si el empleador disciplina a un delegado o funcionario, los comentarios antisindicalistas pueden ayudar a construir un caso de discriminación. El simple hecho de sacar un cuaderno y registrar los arrebatos del supervisor pueden hacer fracasar una campaña de acoso.

Además de tomar notas en un cuaderno, los delegados deben mantener una carpeta para cada demanda que se esté investigando o tramitando. En esa carpeta se debe incluir la demanda, las respuestas del empleador, la correspondencia pertinente, las copias de las normas y publicaciones, las entrevistas con los testigos, los documentos presentados respondiendo solicitudes de información, y otros registros que atañen al caso.

— Robert M. Schwartz. El escritor es un abogado y autor de Boston especializado en asuntos laborales.

Demandas por Insubordinación

A sí como es seguro que la noche sigue al día y como también es seguro que los salarios de los ejecutivos son altísimos, los trabajadores siempre estarán en desacuerdo con el jefe sobre el ámbito o alcance de sus puestos y la seriedad de sus tareas. Eso no es gran cosa, hasta que los desacuerdos llegan a lo que la gerencia llama insubordinación. Eso es cuando se convierte en un gran problema y es probable que el mismo termine en el regazo del delegado.

Las denuncias sobre las asignaciones de trabajo pueden tomar muchas formas: la aceptación a regañadientes, quejarse a compañeros de trabajo, expresar su opinión — incluso negarse a realizar la tarea. La aceptación a regañadientes, las quejas y protestas pueden verse como una respuesta aceptable, pero la negativa a realizar la tarea, con pocas excepciones, puede ser un gran problema. De hecho, en la gran mayoría de los casos, eso se lo ve como insubordinación.

Los árbitros siempre defienden el derecho del empleador a manejar y supervisar su fuerza laboral, y por lo general no va a tolerar acciones de los trabajadores que socaven la autoridad de un supervisor o su capacidad de manejo. El conflicto cotidiano entre las prerrogativas de los empleadores y la afirmación de los derechos de los trabajadores es un área de contención que puede conducir desde sanciones que implican amonestaciones verbales y escritas hasta suspensiones o despidos. De hecho, los casos de supuesta insubordinación se consideraban como un delito grave que es una de las pocas áreas donde los árbitros a menudo sostienen el despido inmediato.

Cuando un trabajador duda la legitimidad de la orden de un supervisor, ese empleado debe seguir la doctrina “Obedece ahora y más tarde presenta una queja.” Realmente existen sólo dos casos estrictamente prohibidos en los cuales los empleados pueden tener el derecho de negarse a realizar una asignación de trabajo.

- Si tienen “temor” sobre la “buena fe” de que la orden pondría en peligro su seguridad;
- Si creen que la orden puede ser ilegal o viola la política establecida: por ejemplo, la

orden de un supervisor de falsificar registros de la empresa.

Lo Qué Pueden Hacer los Delegados

Cuando se realice una investigación sobre acusaciones de insubordinación, un delegado tiene varias cuestiones que debe tener en cuenta. Una de ellas es si la supuesta insubordinación es el resultado de un malentendido o falta de comprensión de lo que se dijo. Si usted está investigando un caso como éste, haga lo posible para identificar no sólo el *sentido* de lo que se dijo, pero las palabras exactas utilizadas por el supervisor y por el acusado. Si no hay una orden clara tampoco hay una negativa clara, entonces no hay insubordinación.

Hay dos maneras de resolver la cuestión.

- Si el delegado puede demostrar que la orden del supervisor no fue clara, sería muy difícil para la gerencia reclamar que se desobedeció deliberadamente la orden.
- Si el delegado puede

determinar que un empleado se quejaba de una asignación, pero en realidad no se negaba a hacerla, esto podría constituir una defensa afirmativa para reducir o anular la acción disciplinaria.

Cuestiones a Tenerse en Cuenta

Las preguntas siguientes son fundamentales para tenerlas en cuenta en casos de despidos basados en insubordinación. Una respuesta “negativa” a una o más preguntas ayudará a resolver su caso.

1. ¿Fue una orden expresa y clara y hubo una negativa clara?
2. ¿Estaba el empleado consciente de las consecuencias del incumplimiento?
3. ¿Fueron las normas y sanciones por insubordinación aplicadas en forma consistente?
4. ¿Pudo la acción del trabajador socavar la autoridad del supervisor?
5. ¿Hizo la gerencia una investigación completa y justa?
6. ¿Fue la supuesta indisciplina tan grave como para justificar el despido inmediato?

Por lo general, la disciplina por insubordinación debe ser progresiva, comenzando

con una advertencia. Hay, sin embargo, casos documentados de “grave insubordinación” en los que los árbitros casi siempre dicen que se justifica el despido inmediato. Por ejemplo, si los empleados al negarse a realizar una asignación usaron un lenguaje abusivo o profano, o si amenazaron a un supervisor. En esos casos los empleados podrían ser culpables de insubordinación.

Mitigar la Disciplina

Si un afiliado cree que debe cuestionar una orden, la acción debe hacerse sin violencia, y sin llegar a negarse a obedecer la orden (“No me niego a subir la escalera para cambiar la bombilla. Lo que le pido es primero que se repare los tres escalones de arriba”). Sólo si teme por su seguridad, o cree que el pedido es ilegal, un trabajador podría tener derecho a no honrar la doctrina “Obedece ahora y luego presenta una demanda”.

Tenga en cuenta que un trabajador puede estar utilizando palabras o un lenguaje que pudiera avergonzar, ridiculizar, intimidar o “disminuir a un supervisor” lo que también podría ser considerado como insubordinación. Si los hechos no están a favor del trabajador, trate de establecer si el incidente fue en realidad un mero desacuerdo, que no hubo ninguna intención de socavar la imagen del supervisor y que no se haya perjudicado la autoridad del supervisor.

Al mismo tiempo, esté alerta si hubo acoso, cuando un supervisor puede estar tratando de instigar la insubordinación “presionando la sensibilidad de un trabajador.” Tenga en cuenta que un supervisor que trata de crear una atmósfera cargada puede considerarse como que hubo un comportamiento inadecuado.

Recuerde que es muy difícil conseguir un árbitro que cambie radicalmente la política de trabajo establecida. Una mejor línea de defensa sería la de intentar demostrar que la gerencia en diversas instancias aplicó medidas incoherentes o arbitrarias. Por último, si usted siente que este tipo de acusaciones son parte de un operativo de la gerencia, usted podría pensar en realizar algún tipo de acción laboral colectiva.

— Damone Richardson. El escritor forma parte de la Facultad de Extensión Laboral de la Universidad de Cornell.

Los árbitros son severos si se trata de acciones que socavan la autoridad de un supervisor.

Los Delegados y los Trabajadores a Tiempo Parcial

Los empleados que trabajan a tiempo parcial son un segmento creciente de la fuerza laboral y el delegado inteligente es el que entiende la importancia de que estos compañeros de trabajo se conviertan en fuertes sindicalistas.

Sería genial si las únicas personas que trabajaran a tiempo parcial lo hicieran porque decidieron que eso es lo que querían hacer — y, por supuesto, disfrutar de los beneficios que acompañan las posiciones a tiempo completo. Pero la economía está mal y la mayoría de los empleadores — incluso cuando la economía está bien — buscan la manera de evitar costos adicionales asociados con trabajadores a tiempo completo, tales como horas extraordinarias y las obligaciones referentes a la salud y a las pensiones.

Con frecuencia, los empleados que trabajan a tiempo completo y a tiempo parcial pueden encontrarse en desacuerdo en que, en última instancia, existe una categoría de empleado que puede ser visto como una amenaza a las oportunidades de trabajo para otro empleado. O bien, tratar a los empleadores de tiempo completo y tiempo parcial como ciudadanos de segunda clase, o que los empleados de tiempo parcial envidien los beneficios que gozan sólo los empleados que trabajan a tiempo completo. Este es el tipo de fricción entre los empleados que los empleadores gozan y es el deber del delegado que esa situación no absorba a todos.

El Papel Crucial del Delegado

El único entre todos los funcionarios del sindicato, los delegados son los que pueden desempeñar el papel más importante, ayudando a construir la solidaridad entre los dos tipos de empleados. Los delegados trabajan lado a lado con todo el mundo y tienen el mejor acceso a todos, ya sean empleados a tiempo completo o los a tiempo parcial que recién empiezan.

Un gran ejemplo del valor de incorporar al gremio a los empleados a tiempo parcial se produjo durante la gran huelga de los Teamsters contra United Parcel Service en 1997. En un artículo sobre la huelga, los escritores Matt Witt y Rand Wilson citaron el punto de vista de un conductor sobre lo que le sucedió entre los diferentes tipos de trabajadores: “los conductores de alimentos

se sentaban aquí y tenían su propia sala de descanso, y los que distribuían paquetes se sentaba allá, y los de tiempo parcial por allí. Pero a principios de este año ya nos juntamos todos a hablar y me enteré de los problemas de otras personas. Al final, tuvimos suficientes razones para que todos estuviéramos juntos. La huelga fue un éxito, en parte, debido a la unidad entre los trabajadores a tiempo completo y los a tiempo parcial lo que sirvió para trabajar en equipo.”

Esa unidad no se logra a menos que los delegados se preocupen de hablar a los trabajadores nuevos, sin importar si son empleados a tiempo parcial o tiempo completo. Hace mucho tiempo que lo más importante para que un sindicato obtenga el apoyo de un nuevo miembro o un nuevo miembro potencial se debe al contacto personal entre cada miembro y el delegado. El delegado debe relacionarse y hacer que todos entiendan que son una parte del gremio y que el sindicato está trabajando para todos.

Hay muchas maneras para que los delegados hagan que los trabajadores a tiempo parcial se sientan bienvenidos y comiencen a participar. Lo más obvio es simplemente hablar con ellos y ver qué problemas enfrentan. El delegado no debe asumir que los empleados a tiempo parcial y los a tiempo completo enfrentan los mismos desafíos. Usualmente los trabajadores a tiempo parcial tienen más de un empleo. Están preocupados por el número de horas que pueden obtener. Es probable que no tengan beneficios para la salud ni pensiones. Y, en definitiva, probablemente tienen una verdadera lucha para que a fin de mes les alcance el salario para cubrir sus necesidades. Simplemente si se tiene delegados con quienes hablar, los trabajadores a tiempo parcial comenzarán a sentir que el sindicato se preocupa por sus necesidades. Basta con hablar con ellos para que el gremio obtenga valiosa información sobre lo que trabajadores a tiempo parcial quieren, lo que a su vez es

crucial durante las negociaciones colectivas.

Se Debe Fomentar la Participación

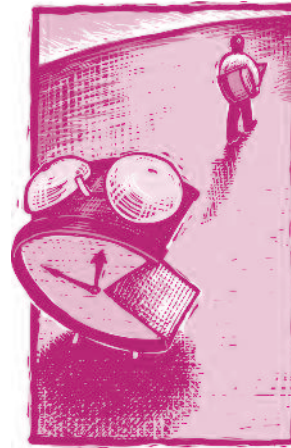
Otra estrategia que los delegados deben usar es involucrar a los trabajadores a tiempo parcial en actividades del gremio desde el primer día (o, si esto no fuera posible, desde la primera semana) para que así ofrecerles información sobre el sindicato y las actividades sindicales. Trate de lograr la participación del trabajador. Los individuos atléticos podrían estar interesados en las ligas deportivas del gremio; una persona extrovertida podría querer participar en el comité social, otro podría estar interesado en trabajar en el boletín del gremio o en la página web.

Un delegado exitoso es aquel que se relaciona personalmente con los trabajadores. Por lo tanto, trate de hacer un esfuerzo adicional para relacionarse con los trabajadores a tiempo parcial: debido a sus horarios de trabajo usted tendrá menos oportunidades para interactuar con ellos.

Tenga en cuenta que dentro del desempeño de sus funciones como delegado es importante no tratar a un empleado a tiempo parcial de una manera diferente que al de tiempo completo. Por lo tanto, una queja de un trabajador a tiempo parcial es tan importante como la de un empleado a tiempo completo. Evite hacer algo que pudiera tomarse como que se preocupa menos de los trabajadores a tiempo parcial sólo por su condición en el lugar de trabajo: las divisiones entre trabajadores a tiempo parcial y tiempo completo sólo puede perjudicar al gremio y perjudica su capacidad de permanecer firme en contra de las injusticias del empleador.

Finalmente, aunque los trabajadores a tiempo parcial y los a tiempo completo pueden tener problemas ligeramente diferentes para un delegado, el delegado puede ayudar a fomentar la solidaridad tan solo asegurándose que los empleados a tiempo parcial se sientan que pertenecen al gremio. El trabajo a tiempo parcial puede ser la ola del futuro. Al mismo tiempo, las personas que trabajan a tiempo parcial pueden llegar a trabajar en empleos de tiempo completo. Así que en lugar de censurar el aumento de la trabajadores a tiempo parcial, los delegados y sus sindicatos deberían hacer todo lo posible para garantizar los empleos a tiempo parcial como parte del movimiento obrero.

— Michael Schiavone. El autor es profesor visitante en la Escuela de Trabajo y Relaciones Laborales de la Universidad de Illinois en Urbana-Champaign. Es el autor de *Unions in Crisis? The Future of Organized Labor in America*.



¿Quién es el “Dueño” de una Demanda?

“**L**a demanda es propiedad del gremio” es una frase que con frecuencia se oye durante el entrenamiento del delegado, pero es una de las áreas más difíciles para un delegado.

Explicar esta importante distinción a un afiliado, especialmente a un furioso miembro que está — o que, sin duda, *debería* estar — listo para que el delegado lo destruya al jefe, puede ser muy difícil.

Esta cuestión sobre la propiedad de la demanda es a menudo confusa tanto para los delegados como para los miembros, puesto que ellos — como individuos — suelen pensar que se está presentando una demanda sobre alguna de las miles de situaciones que pueden aplicarse a ellos. Normalmente, esas demandas abarcan desde un despido que fue pasado por alto por demasiado tiempo hasta la solución sobre una clasificación de trabajo.

Colectiva: La Palabra Clave

Una demanda, en su definición específica, sólo es posible debido al acuerdo de negociación colectiva entre el sindicato y su empleador. Este contrato, como la Cláusula de Reconocimiento lo indica, es un acuerdo escrito entre una organización colectiva (su sindicato) y una “organización” colectiva del lado del empleador — una corporación, una sociedad o una agencia pública.

Dado que el convenio involucra el gremio, no los empleados, sólo el sindicato puede presentar una demanda. Sólo un agente del gremio — un delegado, funcionario o representante — tiene la autoridad de presentar o *no* una demanda, en cualquier situación. El delegado (u otro funcionario del sindicato) decide qué y cuáles son los artículos del convenio que sirven de fundamento para solucionar la demanda.

Hay algunas áreas inmediatas que presentan controversias. Aunque un miembro puede estar furioso, un delegado puede negarse a presentar una demanda cuando el delegado cree que que no existe un caso: por ejemplo, no existe ninguna violación del convenio, cuando la conducta del trabajador fue tan evidente y escandalosa que se puede justificar la aplicación de una medida disciplinaria. En una situación laboral del sector privado, la negativa del gremio para presentar una demanda podría llevar a que el trabajador en cuestión amenace con demandar — y tal vez se haya adelantado y lo esté haciendo — el cargo de Deber de Justa Representación ante el Consejo Nacional de

Relaciones Laborales (National Labor Relations Board o NLRB), Sin embargo, la NLRB siempre reconoce la autoridad de un delegado gremial a negarse a presentar una demanda cuando, a su juicio, el caso no es grave.

Otra área sensible sobre la propiedad de una demanda es la capacidad — por lo menos, bajo el punto de vista legal — de un delegado a presentar una demanda, incluso en nombre del afiliado más reticente. En algunas industrias, tales como los sindicatos de cinematografía y periodismo, un trabajador que exige el estricto cumplimiento del convenio puede tener miedo de ser calificado de “agitador” o “que no es un jugador de equipo”, y por lo tanto se siente en riesgo de que no se le contrate nuevamente o que no consiga un trabajo deseable. Como resultado, los trabajadores pueden permitir que pasen por alto ciertas protecciones contractuales — quizás sobre las horas o gastos extra — reduciendo de esa manera las condiciones laborales para todos los otros trabajadores.

Se Necesita la Aplicación Estricta

El cumplimiento del convenio — *todas* las cláusulas para *todos* los trabajadores cubiertos — es la principal responsabilidad de un delegado. Eso significa, por ejemplo, que una demanda debe ser presentada por *todas* las horas extra que no se pagaron. Un delegado no sólo tiene el derecho a presentar dicha demanda, sino que tiene el *deber*. Recuerde que el propósito es hacer cumplir el convenio colectivo, no sólo conseguir algo de dinero para un afiliado en particular (o para un trabajador no afiliado que trabaja en un lugar de trabajo que no exige la afiliación al gremio). Si un jefe puede zafarse de cumplir el convenio para un trabajador, no tardará en concebir la idea de que puede pasar por alto el convenio para *todos* los trabajadores — y luego el gremio se verá envuelto en grandes problemas.

La cuestión del control de la demanda es más complicada cuando el jefe le ofrece un arreglo sobre una demanda muy discutida. Por definición, el arreglo es de menor cuantía que el recurso solicitado por el sindicato, pero puede ser aceptable. El punto clave es que un delegado tenga la autoridad

para aceptar la oferta del arreglo propuesto, aun cuando el agraviado no esté satisfecho.

La Toma de Decisiones

A menudo es el resultado de que el agraviado estuvo viendo demasiados episodios de *Law and Order*, en los que se hace justicia

de una manera justa y rápida. Por el contrario, una demanda “normal” ofrece al delegado tener varias opciones: retirar la demanda, llegar a un arreglo o llevarla a arbitraje. Por supuesto que muchos delegados amplían el trámite de la demanda organizando manifestaciones y otro tipo de presiones sobre el empleador, pero los afiliados no siempre están listos para llevar

adelante la batalla sobre una demanda individual, como sería un despido. También es normal que debido a la falta de comprensión por parte del agraviado en cuanto al procedimiento de la demanda — la postergación interminable de los plazos y el riesgo de poner la demanda en manos de un árbitro. Así que si se llega a un arreglo puede ser una buena elección para el gremio, aunque el afiliado intente “seguir con el caso hasta el final”.

El delegado tiene, entonces, la autoridad de aceptar un arreglo para solucionar la demanda, aun cuando el afiliado quiera seguir con el caso. A diferencia de un caso judicial, en los que el demandado contrata un abogado privado y puede ejercer cierto control sobre la conducta de la defensa, la propiedad de la demanda — parte del convenio con el sindicato — mueve el control hacia el delegado.

Los delegados deben usar toda su capacidad para elaborar el arreglo, el que puede ser atractivo por varias razones. En primer lugar, y lo más obvio, es que la demanda puede ser espantosa, pero puede haber muchos otros factores que complican el caso. La actitud del agraviado también es parte de la decisión: algunos miembros quieren venganza, no justicia, o pueden estar enojados con el patrón y el sindicato y la manera de vengarse de ambos es arrastrar al sindicato a un largo y costoso — y, a menudo arriesgado — caso de arbitraje.

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

El convenio es entre el gremio y el empleador, y no entre un afiliado y el empleador

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,

El lema del año 2010 bien podría acabar siendo ese viejo adagio que reza: "si quieres que las cosas se hagan bien, hazlas tú mismo". Durante años el sindicato de maquinistas ha expresado en forma clara y contundente que la protección de los puestos de trabajo es el tema de mayor importancia para los trabajadores de América del Norte. Ha lanzado importantes campañas para que los políticos reconozcan que es necesario aumentar la capacitación de los trabajadores presentes y futuros, forjar una verdadera reforma del sector de la salud y mejorar la legislación para salvaguardar el derecho a la sindicalización. Ha impulsado la incorporación de la iniciativa **JOBS NOW!** (¡Empleos ahora!) en la agenda nacional a fin de que las economías norteamericanas logren salir de esta grave recesión.

Trabajamos denodadamente en 2006 para que los gobiernos estadounidenses ayudaran a las familias de trabajadores mediante la elección de mayorías demócratas en el Congreso y lo hicimos nuevamente en 2008 para poder volver a ganar la Casa Blanca. En Canadá logramos aumentar los escaños del Nuevo Partido Democrático en el Parlamento y continuar presionando al gobierno. Contamos con que los políticos que apoyamos harían lo correcto: generar puestos de trabajo y, en EE.UU., lograr que la reforma del área de la salud se hiciera de forma correcta y sancionar la Ley de Libre Elección del Empleado. Sin embargo, en la actualidad parece que para que las cosas salgan bien vamos a tener que hacerlas nosotros mismos.

En primer lugar, le damos voz a los millones de trabajadores desempleados mediante un nuevo proyecto de servicios a la comunidad llamado "Ur Union of Unemployed" ("Su sindicato de desempleados"), también conocido por el término *Ucubed* en inglés. Se trata de un mecanismo mediante el cual los desocupados pueden publicitar sus aptitudes laborales y aunarse para constituir un poderoso movimiento que exija gestiones para la creación de puestos de trabajo. Lanzamos esta iniciativa en enero y estamos viendo que su desarrollo es constante. Como representantes sindicales podemos prestar nuestra ayuda transmitiendo información sobre *Ucubed* (www.unionofunemployed.com) a los afiliados, amigos o familiares que buscan empleo.

En segundo lugar, solicitaremos que los dirigentes electos nos efectúen una rendición de cuentas. Cada vez que intenten incumplir sus promesas mediante la imposición de tributos al sistema de salud estadounidense nos expresaremos en forma clara y contundente nuestra objeción a las políticas erróneas.

En tercer lugar, nos movilizaremos. Las familias de trabajadores de América del Norte están cansadas de esperar que los políticos se den cuenta de que estamos ante una crisis laboral. Los votantes de Massachussets transmitieron un claro mensaje en enero: si no se hace caso al creciente problema de los despidos de los trabajadores, los políticos corren el riesgo de perder sus cargos. Debemos comunicarles que es preciso que pongan atención a los asuntos que verdaderamente aquejan a la región de América del Norte y que, si no lo hacen, ellos también se unirán a las filas de los desempleados.

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) 2010 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.

