

EDUCADOR DE LA

**TAMI**

*Lo mas reciente para los Representantes de Area*

# Afiliado Jóvenes + Afiliados Mayores = Poder del Gremio

problemas  
comunes

solidaridad

Aprendiendo  
los Unos de  
los Otros



# Afiliado Jóvenes + Afiliados Mayores = Poder del Gremio

**S**i representa a afiliados gremiales que son de más de una generación es muy probable que haya oído estas preguntas más de una vez:

“¿Por qué estos jovencitos no aprecian las luchas que el gremio enfrentó para obtener lo que tenemos hoy en nuestro convenio?”

“¿Cómo es que la gente mayor siempre trata de aplastar nuestras ideas e insisten en hacer las cosas de la manera cómo ellos lo hicieron antes?”

Como delegado, cualquiera sea la edad que tenga, su rol es representar y unir a los afiliados gremiales de todas las generaciones. Esto puede ser un desafío, especialmente cuando existen barreras de comunicación y entendimiento entre “los mayores” y los “jovencitos”.

## Relate la Historia del Gremio

Es legítimo que los miembros mayores de edad que ayudaron a levantar el gremio quieran que los afiliados nuevos valoren esa historia. Sin embargo, el momento es crítico. Es probable que la mayoría de ustedes tengan un pariente mayor que cuando se discute que los más jóvenes lo tienen todo, esa persona se jacte de haber “ido y vuelto descalzo a la escuela por la cuesta cubierta de nieve”. Si usted es una persona más joven, es probable que ese relato no le haga percibir cuán fácil fue conseguir lo hoy que tiene. Bueno, cuando los sindicatos comienzan a hablar con los miembros más jóvenes sobre la historia del gremio podría ser algo similar a ese relato de la caminata a la escuela. Una mejor estrategia es escuchar qué es lo de mayor importancia para los más jóvenes y discutir cómo el gremio puede resolver sus problemas. Luego, cuando esos jóvenes estén involucrados en cómo mejorar sus condiciones laborales serán más receptivos a escuchar las lecciones de las luchas sindicales del pasado.

Se justifica también a los afiliados jóvenes que resienten porque se descartan sus ideas sólo porque ellos no tienen mucha experiencia en el sindicato. Como delegado su trabajo es convencer a los afiliados con experiencia que sean más receptivos a las nuevas ideas y a nuevos activistas. Asimismo debe ayudar a que los jóvenes esperen mejores tiempos y a que eventualmente sus

ideas se cristalicen, y trate de convencer a los jóvenes que no deben asumir que todo lo que se hizo antes se debe cambiar.

Si bien es importante no estereotipar a nadie por su edad, existen generalidades que pueden ayudar a que las generaciones se comprendan mejor.

A diferencia de muchos “baby boomers” (las personas que nacieron después de la Segunda Guerra Mundial), que tienden a definirse a sí mismos por lo que hacen y lo mucho que trabajan, las generaciones más jóvenes tienden a ver al trabajo como sólo una parte de sus vidas. Y si bien no era raro que en el pasado algunas personas se quedaran en el mismo trabajo durante la mayor parte de su vida laboral, hoy es diferente. Ahora, con la subcontratación, los despidos, los cierres de plantas y otras acciones hacen que los trabajos son menos seguros, los empleados nuevos no esperan quedarse por mucho tiempo en ningún empleo. Como resultado, los sindicatos tienen más éxito con la participación de los más jóvenes cuando enfocan los problemas inmediatos y tratan de encontrar maneras para que los jóvenes participen en actividades sindicales, siempre que las mismas no abarquen muchas horas de su tiempo libre.

## Comunicación y Tecnología

Una de las diferencias más obvias entre las generaciones es cómo se comunican, y en particular el nivel de comodidad que tengan con la tecnología. A veces los miembros de edad menodesprecian a sus compañeros jóvenes que siempre están enviando “mensajes de texto” o utilizando el “tweeting”. A su vez, algunos jóvenes se impacientan con los empleados de edad por ser lentos en adaptarse a nuevas tecnologías. Muchos sindicatos han encontrado que el uso del correo electrónico, mensajes de texto y otras nuevas tecnologías son una buena manera de comunicarse con los miembros, especialmente con los más jóvenes. Sin embargo, es importante recordar que las comunicaciones electrónicas no sustituyen la relación personal: son sólo una parte de ella. Y si el delegado puede convencer a los más jóvenes para que ayuden a sus compañeros mayores con la nueva tecnología en lugar de criticarlos, eso contribuiría a construir el gremio.



## Establecer Relaciones es la Clave

La clave para unir a las personas es que se establezcan relaciones. Si en su área de trabajo hay miembros de una generación menos implicados que otros, la función del delegado es llegar a que los miembros más receptivos de esa generación y tratar de conocerlos. Trate de conectar las personas de diferentes generaciones y que así se logre solucionar los problemas de comunicación. Considere la posibilidad de ofrecer programas de tutoría en la que cada afiliado joven tenga un mentor más experimentado que le ayude: no sólo para que los jóvenes conozcan y participen en actividades gremiales, sino también para guiarlos hasta que aprendan a usar las “cuerdas” en el trabajo.

Su trabajo como delegado es ayudar a que los miembros de todas las generaciones reconozcan que se necesitan mutuamente, especialmente en estos tiempos difíciles para así fortalecer el gremio. Anime a que sus miembros se comuniquen y traten de entenderse entre sí. Busque los miembros de mayor influencia de cada generación para que le ayuden a agrupar a la gente para tratar temas y actividades que mejoren la vida laboral de todos.

Toda una generación de dirigentes y activistas sindicales están ya próximos a jubilarse. Los sindicatos necesitan líderes jóvenes para reemplazar a esa generación y que dirijan el movimiento obrero en el futuro. Si usted es un delegado con muchos años de experiencia porque ayudó a construir el gremio, su trabajo es ayudar a encontrar y preparar la próxima generación de líderes. Si usted es un líder joven, debe aprender de aquéllos que le precedieron y prepararse y preparar a sus pares para los desafíos futuros.

— Ken Margolies. El escritor forma parte de la facultad de extensión universitaria de Cornell University.

# ¡Dos Errores No Hacen un Acierto!

**S**i su empleador tiene una política sobre ética, tal vez la haya leído hace tiempo. No es inusual, si usted y sus miembros no están familiarizados con los requisitos de esas normas si usted está tomando algún riesgo. ¿Por qué? Porque, como regla general, todos en la organización tienen la obligación de seguir esa política, aún la gerencia. Y es probable que la misma gerencia no esté familiarizada tampoco con la política.

Además, si trabaja en el sector público, la política está incorporada en los mismos estatutos de la entidad gubernamental, o en otros medios también de carácter vinculante, para que esa política tenga “fuerza de ley.” Esto significa que las personas que violen el código de ética podrían estar sujetas a multas, encarcelamiento o ambos.

En general, los códigos de ética utilizan palabras como: “... defender, promover y exigir los más altos estándares de ética ... mantener los más altos estándares de integridad personal, lealtad, honestidad y justicia ... evitar irregularidades”. A pesar de que esas palabras son muy genéricas y algo más sobre “diferentes temas”, ese lenguaje es también bien claro.

## Una Herramienta Útil del Gremio

Es una herramienta muy útil para el gremio si se estudia bien lo que establece la política. Eso es porque en el área de disciplina es donde la gerencia con más frecuencia viola sus propias normas sobre ética, por lo general durante las mismas investigaciones. Como delegado sindical puede utilizar esto para su ventaja a fin de representar mejor a sus miembros.

¿Cómo es eso? Éstos son algunos de los escenarios.

Durante una investigación, el funcionario a cargo de investigaciones de una empresa cuando recopilaba datos sobre un presunto robo mintió deliberadamente o indujo a que el empleado acusado creyera que había más pruebas de culpabilidad en su contra (tales como fotografías, grabaciones o testigos) de lo que realmente había hecho. Aunque esta sea una verdadera técnica aprobada por la ley, el investigador ignoró el hecho de que él mismo era un empleado de la empresa y, por lo tanto, estaba sujeto a las mismas políticas y reglas de su empleador, incluso la política sobre ética que establece una norma que prohíbe la deshonestidad. A menos que

hubiera habido una exención específica para tales investigaciones, dos errores no hacen un acierto. La gerencia no puede violar su propia política o las normas sobre ética sólo para demostrar que un empleado hizo otra violación. Si el delegado señala esto podría dar lugar a que se atenuara o incluso revirtiera la medida disciplinaria.

En otro caso, un empleado grabó secretamente una conversación con un compañero de trabajo. Aunque fuera legal hacerlo en ese caso particular, sin embargo fue un acto engañoso. Así que, incluso en ausencia de una política particular, se prohíbe grabar secretamente a alguien y el representante del empleado puede argumentar que la gerencia violó el código de ética.

## Cuidado con la “Justicia”

En otro caso, el denunciante tenía una copia de la evidencia en contra de un trabajador, pero al trabajador se le negó una copia. De nuevo, esto es una violación de la “justicia” y de “los más altos estándares éticos” — por no hablar también de ser una violación del requisito sobre “justa causa” para que un empleado tenga conocimiento sobre el tema a discutir y esté preparado para dar una respuesta apropiada.

Tenga también presente que si la administración del empleador comete un acto poco ético a nivel inferior y los ejecutivos de mayor jerarquía no desaprueban tal acción, se ha violado también la política de ética de la empresa al perdonar el acto original poco ético.

En otro ejemplo, un empleado criticó duramente a varios ejecutivos quienes eran sus superiores. Sin embargo, al hacerse la investigación del caso, esos mismos ejecutivos no sólo condujeron la investigación, sino que también participaron en la decisión de determinar el nivel apropiado de disciplina. ¿Conflicto de intereses? ¡Definitivamente! ¿Violación de justa causa si se prueba que la investigación fue imparcial y no objetiva? ¡Por supuesto! ¿Se violó la política sobre ética? ¡Por supuesto!

## Cautela acerca de Falsos Razonamientos

A veces, el empleador alega que no importa cómo recibió información, aunque se trate de una violación de la política de ética. Esto es algo parecido como si se cita el caso cuando Linda Tripp grabó su conversación telefónica con Monica Lewinsky durante el escándalo de las relaciones sexuales con Bill Clinton. Un buen intento, pero ni Tripp ni los medios de comunicación ni menos el Congreso están sujetos a los requisitos de la política de ética de su empleador. Ninguno de ellos trabaja para su empleador, pero sí la gerencia!

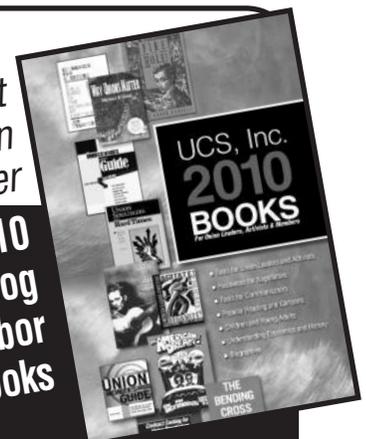
De manera que la próxima vez que como parte de su rutina tenga que estar frente a un caso de disciplina debe revisar la política de ética para asegurarse de que la gerencia ha estado cumpliendo también sus propias normas. Aunque pueda que no sea parte del convenio el delegado puede incluir como parte de la demanda si la medida disciplinaria fue inadecuada; al fin y al cabo, si la gerencia puede citar violaciones a las normas de ética, usted también puede hacerlo!

Y por encima de todo, recuerde que dos errores no hacen un acierto!

— Bob Oberstein. El autor es consultor sobre asuntos laborales y gerenciales y también mantiene una práctica de arbitraje

- New Tools for Union Activists & Leaders
  - Resources for Negotiators
  - Economics & History
  - Tools for Communicators
  - Popular Reading & Cartoons
  - Books for Children & Young Adults
- For your free copy write to UCS, 165 Conduit St., Annapolis, MD 21401, call 800.321.2545, email [ucsbooks@unionist.com](mailto:ucsbooks@unionist.com), or visit us on the web and see an even larger selection at [www.unionist.com](http://www.unionist.com)

Largest Selection Ever  
2010 Catalog of Labor Books



# Enfrentando los Conflictos de los Calendarios de Trabajo

**N**o es ninguna sorpresa que los trabajadores prefieran tener un calendario previsible. Los empleadores buscan solucionar las necesidades de las operaciones de su empresa y programan a los empleados en función de lo que sirve a la empresa, sin tener en cuenta el impacto en la vida de los trabajadores o sus responsabilidades familiares. Debido a estas necesidades tan diferentes se producen fricciones entre el empleador y el empleado. La realidad exige que se establezca algún sistema mutuamente aceptable que respete las necesidades de ambas partes. Ahí es donde entra el convenio laboral, proveyendo — por escrito — una forma ordenada de trabajar que concilie las diferencias entre las dos partes.

¿Qué debe hacer un delegado cuando se plantean conflictos en los calendarios de trabajo? He aquí algunas reglas generales a seguir, junto con algunos ejemplos de cómo se trataron este tipo de conflictos en diferentes circunstancias.

## El Convenio

El primer lugar cuando surgen problemas de calendarios de trabajo, el delegado debe recurrir al convenio para ver qué medidas se acordaron entre la gerencia y los trabajadores. El convenio debería tener secciones donde se traten las horas para comenzar a trabajar, horarios normales para las horas obligatorias, los turnos, cómo y cuándo se tomarán descansos, los horarios de horas regulares de trabajo y cuando son elegibles para trabajar horas extras, y los medios disponibles para aplicar antigüedad de servicios para cambios de turnos o cuál es el criterio del empleador cuando los trabajadores deben cumplir con “las necesidades extraordinarias de la empresa.”

## Cómo se Manejan las Quejas

Si surge una controversia sobre algún cambio del horario que no estuviera cubierto por el convenio, tiene que haber un medio de encontrar una solución entre las partes. Esto se hace generalmente a través de discusiones directas con los supervisores o la gerencia. Si esto no produce los resultados deseados, entonces los empleados y/o el delegado pueden presentar una demanda alegando una violación del convenio o la violación de una práctica establecida en el pasado. El paso final en el procedimiento de la demanda es recurrir a un árbitro que las partes eligen para resolver el litigio.

## El Envío de un Empleado a la Casa en la Mitad de un Turno de Trabajo

Algunos convenios establecen que a los empleados se les pueden enviar a casa si no hay trabajo para ellos. En otros casos, en ausencia de un convenio o la falta de términos acordados conforme a una práctica anterior, si se envía a un trabajador a su casa en la mitad de un turno de trabajo, ese proceder no puede ser motivo de una demanda. Todo depende del convenio. Si por alguna razón un trabajador se enferma o presenta un riesgo para su salud o la seguridad de los demás o es incapaz de realizar sus tareas habituales, se acepta generalmente que se envíe a esa persona a su casa.

## Cambios de Horarios

Tiene que haber un método establecido para permitir los cambios de turno. El convenio podrá prever que esto se haga en fechas específicas durante el año tomando como base la antigüedad de servicios. Si se transfiere a un empleado nuevo del turno de la noche al turno diurno, algún empleado con antigüedad que trabaja durante el turno nocturno que desee ser trasladado al turno de la mañana puede tener motivos para presentar una queja cuando no se otorga su pedido. Como regla general, si la persona con años de servicio no califica para llenar la vacante, esa posición puede asignarse a un trabajador joven, pero en tales casos el empleador debe poder probar que la persona mayor. Sin embargo, se debe tener en cuenta que no puede ser una práctica establecida por la cual se permita a que los trabajadores jóvenes sean promovidos a otros puestos en forma temporal o permanente.

## Creación de Turnos Nuevos

En un caso reciente de arbitraje, el empleador violó el convenio cuando la gerencia creó un horario de tres turnos diurnos de 12 horas para un grupo selecto de empleados. El árbitro sentenció que un cambio tan necesario requería haber sido negociado entre el sindicato y la gerencia.

## Calendario para Días de Descanso

Para estos días hay diferentes conceptos como son los horarios flexibles, horarios de trabajo escalonados, y equipos de producción que afectan a quienes deben tomar sus días

libres. Aunque si bien “las necesidades de producción” subyacen ante cualquier serie específica de cambios, aún se necesita negociar de manera ordenada y con un método predecible la asignación de días de descanso. En ausencia de ese procedimiento, puede que se necesite presentar una demanda para denunciar las irregularidades a fin de que se resuelva el problema. Se debe reconocer que los empleados merecen saber con antelación cuando van a conseguir sus días libres. Es función del delegado revisar con la oficina de

Recursos Humanos (o su equivalente) en su lugar de trabajo y con los dirigentes sindicales para documentar todos los procedimientos que afectan los días de descanso.

## Reducción de Horas

En estas épocas de restricción económica pueden necesitarse que se reduzcan turnos de servicio para toda la plantilla, o al menos una parte de ella. Esta acción requiere una negociación entre las partes y algún tipo de proceso mutuamente aceptable entre ambas partes para decidir quiénes trabajan menos horas y quiénes trabajan los turnos regulares. En general, los primeros en verse afectados por recortes de horas de trabajo son los trabajadores temporarios o de tiempo parcial en lugares de trabajo donde hay empleados de tiempo completo o parcial. Si hay una garantía contractual de 40 horas de trabajo por semana, algo menos sería una violación del convenio. Normalmente, el sindicato debe ser notificado con antelación de cualquier reducción de horas de trabajo antes de que las mismas entren en vigencia y se debe dar la oportunidad de negociar sobre la cuestión.

## Necesidades del Empleador

El delegado debe intentar ser lo más duro que pueda para evitar que los conflictos de los calendarios de trabajo produzcan enfrentamientos entre las necesidades del empleador y las del trabajador, dado que muchos de los árbitros tienden a simpatizar con la gerencia. El delegado debe tratar de escribir la demanda vinculándola a algún tema del convenio, la práctica o la negativa a negociar con el sindicato.

— George Hagglund. El autor es profesor emérito de la Escuela de Trabajadores de la Universidad de Wisconsin.

**Algunas reglas generales a seguir cuando se debe resolver conflictos sobre quiénes trabajan en cada turno de trabajo**

# Defender lo Indefendible

Cuando el año pasado salió la noticia sobre dos pilotos de Northwest Airlines que “sobrevolaron” su destino por 150 kilómetros, quedó claro que se merecían una severa acción disciplinaria. Seguro que un representante gremial común habrá pensado: “Caramba, no me gustaría tener que defender a esos muchachos”.

Aparentemente no hubo duda de que los dos empleados estaban haciendo lo que hace cualquier empleado en el trabajo: preocuparse por sus condiciones laborales. En este caso se trataba de horarios desarticulados de vuelos debido a la fusión de líneas aéreas. El problema obvio, sin embargo, es que estaban tan involucrados en este problema que aparentemente descuidaron sus responsabilidades laborales llevadas hasta un extremo.

## Un Gran Dilema

Cuando llevé este caso ante un grupo de activistas sindicales, la parte fundamental del debate fue la opinión dividida que hubo acerca de lo que el gremio debe hacer en ese caso. Algunos consideraron que las acciones de los pilotos no sólo eran imposibles de defender, sino indefendibles; es decir, que el caso superaba los límites de lo que podía considerarse como buenas y seguras prácticas laborales por lo que la mayoría de los activistas pensaron que los pilotos merecían ser despedidos. Después de todo, esto no era más que un pequeño error: haber puesto en peligro la vida de cientos de pasajeros, poner en peligro una pieza muy costosa del equipo de la empresa y que generó una publicidad negativa enorme, evidentemente perjudicial para su empleador.

El otro grupo se concentró en los métodos convencionales que existen para la defensa de un compañero de trabajo: admitir que había sido cometido un error grave, pero se tenía la esperanza de que debido al historial de trabajo de los pilotos se pudiera aplicar una sanción menor.

Antes de haber terminado nuestro debate, se discutió el caso de Gilbert Arenas, una figura prominente del basquetball de los Wizards de Washington. Este atleta fue sorprendido con cuatro pistolas en los vestidores del equipo. Arenas fue suspendido y también se le imputó un cargo penal. ¿Le gustaría defender a Arenas cuando, en efecto, se sostiene que es aceptable que un trabajador lleve cuatro pistolas al lugar de trabajo?

Poco después del incidente de Arenas, la Associated Press informó que una mujer cana-

diense que había estado cobrando beneficios a largo plazo por enfermedad apareció en Facebook en una fiesta en un lugar de vacaciones bailando con bailarines en un bar de Chippendale. Su defensa: se le había diagnosticado una “gran depresión” y “su médico le había aconsejado que se distrajera y, por ende, ella había estado tratando de divertirse”.

Los casos más polémicos surgen cuando un trabajador viola una norma básica de comportamiento en el lugar de trabajo, dejando al delegado frente al conflicto sobre la cuestión de la representación.

En un caso, la gerencia descubrió — y documentó — de que un representante de ventas miraba pornografía infantil en una computadora portátil de la empresa, y el empleador inició el procedimiento para despedirlo. La delegada sindical asignada para presentar la demanda estaba tan disgustada que se negó a representar al imputado. La delegada no negó que alguien del gremio debía representar al imputado, solo que ella no quería ser la representante en ese caso.

En otro caso, un afiliado estaba acosando a otro empleado, pero la gerencia se negaba a aplicar alguna medida correctiva. Después que el imputado le preguntara a un compañero donde podía comprar un revólver, la gerencia respondió ante tal amenaza pero el delegado que debía representar al imputado no quiso representarlo. La gerencia sugirió que se transfiriera al imputado a otro lugar de trabajo, pero los funcionarios gremiales temieron de que esa medida no cambiaría en nada la amenaza. ¿Se debe tratar de empujar a la gerencia que despida al imputado? Quizás. ¿Indefendible? Talvez.

## El Problema Fundamental

En cada caso se presenta una cuestión fundamental para los delegados sindicales: ¿existen algunas actividades de nuestros compañeros de trabajo que están fuera del control de los delegados sindicales que creemos podemos o debemos defender?

Toda esta complicada situación implica la obligación de representar a todos los miembros, la autoridad de un delegado o de un funcionario gremial a presentar o no una demanda, pero lo esencial es saber si en algunos casos, tiene el delegado o funcionario la moral que debe tener. Por supuesto, que la integridad del convenio debe ser defendida y existe una determinación casi instintiva del delegado a que el jefe no despida a ningún empleado. Sin embargo, todavía ...

## ¿Qué se debe hacer?

Entonces, ¿qué es lo que un delegado debe hacer?

**1** En todo caso, no importa cuán difíciles sean las situaciones, el delegado debe asegurarse de que se siguen correctamente los procedimientos, específicamente los referentes a la investigación del caso. En todos los lugares de trabajo, circulan rumores de que una acción puede conducir a medidas de disciplina, por ello, un delegado debe reunir realmente todos los hechos. No debe asumir nada.

**2** La regla básica en cualquier situación disciplinaria es: que el jefe pueda — realmente demostrar — su caso. La presentación de la documentación se ha vuelto más crucial en esta era de vigilancia electrónica, porque la gerencia — como en el caso de las danzas de la canadiense — tiene a menudo una prueba sólida de infracción.

**3** Asegúrese de que la presunta violación es en realidad una violación de una regla de trabajo, la cual era fácil de entender. En el caso de travesuras fuera de los horarios de trabajo se deberá preguntar; ¿lo que sucedió realmente afecta a lo que el trabajador hace en el trabajo?

**4** Trate de distinguir entre las infracciones que ponen en serio peligro la seguridad de los compañeros de trabajo, pacientes o clientes y los que son simplemente errores de juicio por parte de un trabajador.

**5** Evalúe toda la foja de servicios del empleado — por ejemplo: años de servicio, promociones, evaluaciones positivas. Si hubo la aplicación de una medida disciplinaria, eso sirve de advertencia o, en el peor de los casos, que hubo una suspensión en lugar del despido.

La conclusión es que no existe realmente una regla general sobre el tema — cada caso y cada delegado son diferentes. El delegado debe asegurarse de que se cumple el convenio, que una investigación lleva a cabo exhaustivamente y que se evalúa bien la foja de servicios del empleado. Estos son los pasos a seguir para evaluar de la mejor manera una situación, a veces problemática y complicada.

— Bill Barry. El autor es director de estudios laborales en Community College en el condado de Baltimore.

# 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,

Transcurre otro año de esta grave recesión, y los afiliados a la IAM y sus familias continúan haciendo frente a las dificultades. Si bien el proyecto de ley federal de estímulo económico de 2009 ayudó a detener la desaparición masiva de empleos, no logró el crecimiento robusto del mercado laboral estadounidense. Para poder absorber a quienes ingresan a la fuerza de trabajo y restaurar los millones de puestos que se perdieron a causa de la recesión, la economía deberá generar más de 450.000 empleos mensuales en los próximos cinco años.

El Congreso y la Casa Blanca han rendido un homenaje meramente verbal al programa "¡EMPLEOS ahora!" (*JOBS Now!*) y aún no hay sancionado leyes lo suficientemente vigorosas como para impulsar el mercado laboral de América del Norte. Aunque la cámara baja aprobó la reforma al sistema de salud, el proyecto de ley definitivo tiene serias fallas, como los impuestos a las prestaciones que deben soportar muchas de las familias de trabajadores sindicalizados y la falta de un plan de seguro de salud del gobierno ("opción pública"). En materia laboral es necesario establecer un importante programa de obras públicas para la reconstrucción de la infraestructura del país, realizar mejoras al sistema de transporte, invertir en el sector de manufactura y proporcionar mayores oportunidades educativas. La Cámara de Representantes aprobó un paquete de estímulo al empleo de 154.000 millones de dólares, el cual encontró la oposición del Senado: el proyecto de ley final fue de 15.000 millones de dólares, una cifra verdaderamente insignificante.

Las familias que pasan por dificultades se han cansado de esperar. Su creciente enojo está listo para manifestarse en las elecciones de noviembre. Un sondeo reciente de afiliados a la IAM señaló que más del 63 por ciento de los encuestados opinó que ni los republicanos ni los demócratas estaban ejerciendo presión para que se sancione una ley de empleos lo suficientemente fuerte como para sanear el mercado laboral. El índice de aprobación correspondiente a la Cámara de Representantes fue del 11,3%, en tanto que el senado obtuvo únicamente un 5,5%.

Sin embargo, una mayoría abrumadora de afiliados a la IAM (94,2%) apoyó las normativas tributarias que desincentivan la tercerización de puestos de trabajo, las que rechazan los malos acuerdos de libre comercio como el TLCAN (87,3%), las políticas industriales de Estados Unidos (92,9%) y los programas de empleo al estilo Roosevelt-Kennedy que permiten que aquellos estadounidenses que deseen volver a trabajar puedan hacerlo (80%).

Se aproximan las elecciones de mitad de periodo en EE.UU. y los miembros de la IAM quieren ver resultados. Ustedes, los delegados sindicales, pueden ayudar instando a sus compañeros de trabajo a que unan su voz al reclamo cada vez mayor de "¡EMPLEOS ahora!". Solicíteles que escriban y llamen a sus legisladores y que les pidan que actúen de forma más asertiva y enérgica para que América del Norte logre salir de esta grave recesión. Como mecanismo para coordinar las acciones de la iniciativa ¡EMPLEOS ahora! puede alentar a los compañeros de trabajo a que se desempeñen como activistas laborales incorporándose al proyecto de servicio comunitario de la IAM denominado "Sindicato de desempleados" (*Ur Union of Unemployed o UCubed; www.unionofunemployed.com*) incluido en la edición de primavera de la revista *IAM Journal*.

Un saludo solidario,

*R. Thomas Buffenbarger*

R. Thomas Buffenbarger  
Presidente Internacional



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.

