

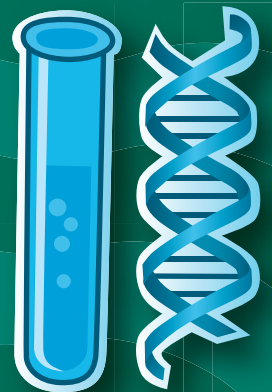
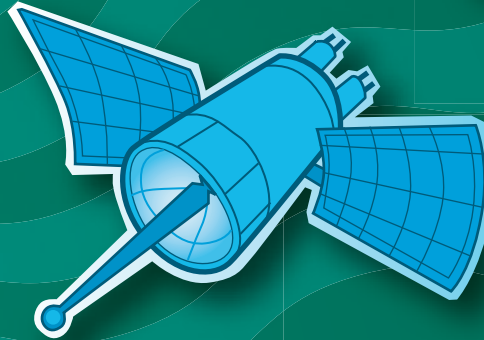
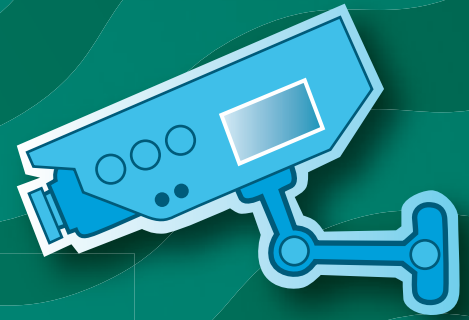
EDUCADOR DE LA

**TAMI**

*Lo mas reciente para los Representantes de Area  
Volumen 8, No. 3*



**EL GRAN  
HERMANO Y  
LAS DEMANDAS**



# El Gran Hermano y las Demandas

¡Él no lo hizo!  
¡Sí también lo hizo!  
¡Fue así también!  
¡No fue así!

**S**i alguna vez asistió a una reunión sobre una demanda, vió cruzar las saetas que iban del jefe acusando a su afiliado sobre alguna violación de una regla de trabajo, al empleado negando la violación, y a la prueba y la credibilidad puestas sobre la mesa. Usualmente ambas partes traen testigos, discuten sobre la exactitud, los rumores y la información de terceros y a veces se oye el impasse “él dijo o ella dijo”.

A medida que la tecnología se fue integrando solapadamente en nuestros lugares de trabajo, también se introdujo un mayor control para el jefe. Ahora la tecnología brinda también una vigilancia que se ejerce diariamente sobre todos nuestros movimientos en nuestro trabajo — y también fuera del trabajo en nuestra vida personal. Y mediante esa vigilancia pueden seguirse y documentarse nuestros movimientos. Esta nueva tecnología ha cambiado drásticamente el curso de las demandas, creando problemas importantes para cualquier delegado que se presenta en una reunión de demandas sin estar preparado, con la esperanza de “improvisar” negando cada una de las acusaciones que haya. Pero la nueva tecnología es un juego que cambia todo.

Estos últimos y — muy reales — incidentes demuestran que la era del Gran Hermano en el lugar de trabajo está creando nuevos retos para los delegados sindicales.

■ Una importante y sindicalizada empresa de despacho y entrega de paquetes ha equipado a sus camiones con sistemas de posicionamiento global (GPS). De esta manera se puede contactar y seguir electrónicamente a los conductores. En el pasado, si un conductor se desviaba de la ruta asignada, la empresa tenía que encontrar testigos para probar el hecho. Ahora la tecnología hace el trabajo sucio: el equipo de GPS puede probar dónde y por cuánto tiempo se detuvo el conductor.

■ En un caso relacionado a otra empresa sindicalizada, un conductor fue sorprendido en su casa durante sus horas de trabajo cuando el GPS “no funcionaba bien”. Resultó que el GPS había sido desconectado tantas veces que el cable de conexión del equipo se rompió. Se despidió al conductor.

■ Los trabajadores que utilizan computadoras siempre están en riesgo de ser vigilados. En un caso, un trabajador presentó una denuncia por acoso sexual contra un compañero de trabajo, alegando que el acusado continuamente estaba viendo sitios pornográficos en Internet por lo que creaba, en una gran oficina, “un ambiente hostil”. Una investigación sobre la computadora del acusado no sólo pudo capturar todos los sitios que había visto, pero también encontró que el acusado había participado en sesiones de chatting sobre orientación sexual durante sus horas de trabajo. El trabajador fue despedido.

■ Hasta el mal comportamiento durante horas fuera del trabajo — un tema siempre muy discutido en las demandas — puede verse afectado por la tecnología. En una empresa sindicalizada, dos trabajadores que estaban alojados en un hotel durante una reunión de capacitación de una semana fueron encontrados peleándose en la sala de juegos del hotel por una cámara de vídeo del hotel. Ambos fueron despedidos.

■ Un trabajador fue acusado de acoso sexual por haber lamido a una compañera de trabajo. El afiliado firmemente negó la acusación. Sin embargo, la gerencia del empleador anunció que había tomado una muestra de ADN de la saliva en el cuello de la mujer. Se despidió al acusado.

## ¿Qué pueden hacer los sindicatos para proteger a los trabajadores durante esta era del Gran Hermano?

En primer lugar, exija negociar sobre la adopción de cualquier tecnología nueva. Se debe insistir acerca del acceso ilimitado del gremio sobre toda la información que pueda afectar a una demanda. El evitar la excesiva vigilancia debe ser un elemento fundamental durante estas negociaciones. Trate de anticiparse a cómo la nueva tecnología se podría utilizar en el escenario del “peor caso”.

La demanda para negociar, justificada por la cláusula de reconocimiento de la mayoría de los convenios gremiales es más importante que nunca ya que los tribunales están tratando este candente tema en todas partes. En muchos casos, las decisiones apoyan el derecho del empleador a controlar el tiempo del trabajo y de los equipos. Otras decisiones apoyan el derecho constitucional a la privacidad del trabajador. La Corte



Suprema de los EE.UU. pronto decidirá sobre el caso de un sargento de policía que fue disciplinado por haber enviado explícitos mensajes de texto al buscapersonas del departamento. El argumento, que cuenta con el apoyo de la administración de Obama, es que el jefe es el propietario del buscapersonas y tiene el derecho a leer los mensajes.

Para el delegado que deba asistir a reuniones sobre demandas, la nueva tecnología pone más énfasis en la importancia de la *preparación*. Antes de entrar en una reunión, el delegado debe exigir a que la empresa le muestre su prueba como parte de su investigación — recuerde que el delegado tiene el derecho legal a obtener dicha información.

Si el empleador trata de introducir la prueba generada por nuevas tecnologías — por ejemplo, transcripciones y videos — exija ver *todas* las transcripciones y los videos. Esta demanda le garantiza al delegado que el empleador no está mostrando una versión editada y puede ayudar al gremio a determinar si algunos trabajadores están siendo señalados por disciplina, mientras que otros, incluso los gerentes, quedan impunes.

Un escenario más aterrador es el surgimiento de empresas que, por un módico precio, realizarán un seguimiento automático de los mensajes que se envían fuera del trabajo, en sitios como Facebook o Twitter. De acuerdo con un artículo del *New York Times* “los empleadores están buscando tener un mejor control”. La implementación de esta política en un lugar de trabajo sindical es claramente un tema de negociación.

Se debe informar a los miembros sobre estas negociaciones y sobre las implicaciones de la vigilancia, de modo que puedan anticiparse a situaciones disciplinarias y, con suerte, evitarlas. No es inteligente atrapar a empleados que tratan de desactivar los dispositivos de localización. Sin embargo es inteligente que los trabajadores mantengan sus propios registros — por ejemplo de las paradas durante el despacho de mercadería, -con notas que detallen las razones de la demora de las entregas.

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

# El Papel del Delegado en la Negociación

**N**egociar un convenio nuevo ofrece muchas oportunidades a los delegados para construir una organización más fuerte ya que pueden enseñar a los afiliados cómo realmente funciona la negociación.

A menudo los afiliados piensan que el resultado de la negociación tiene poco que ver con ellos. Algunos miembros tienen expectativas muy altas y poco realistas cuando desafían “al gremio”. Otros tranquilamente le dicen al delegado que casi cualquier solución estaría bien ya que quieren evitar el conflicto. Otros preguntan por qué el sindicato no contrata a “un negociador profesional”, como algunos de los abogados de alto renombre que ven en las noticias de la televisión.

El sindicato tiene un problema cuando los afiliados no entienden que, en gran parte, la negociación es lo que los miembros dicen y hacen y no los funcionarios del gremio que se sientan en la mesa de negociaciones lo que determina las decisiones del empleador sobre lo que se va a acordar durante la negociación.

Los delegados deben educar a los miembros acerca de la negociación para que aprecien lo que se necesita para obtener el mejor acuerdo posible. Por ello, los delegados cumplen un papel fundamental si consiguen la participación de los miembros para que convengan al empleador que tienen un frente unido y listo para luchar por un acuerdo justo.

## Logre la Participación de los Miembros y Edúquelos

Si bien las encuestas que se hacen por correo consideran la negociación como exitosa si el 20 ó 30 por ciento de los miembros responden, cuando los delegados recogen en persona las respuestas a las encuestas el porcentaje puede llegar por encima del 90 por ciento. El acercamiento personal de los delegados a cada afiliado brinda la oportunidad a responder las preguntas, lograr la participación de los miembros en los debates y demostrar al empleador la participación de los afiliados gremiales.

## Enseñe Cómo Funciona la Negociación

Pida a los miembros que se imaginen que son parte del equipo del empleador que establece la estrategia de negociación. Haga que piensen acerca de lo que se quiere negociar. Por lo general, van a presentar

una larga lista de prioridades que será más corta que las prioridades de los trabajadores. Después pregunte a los miembros que representaron el rol del empleador la gran pregunta: “¿Qué determina lo que el empleador acuerda en la gestión de la negociación?” En este momento se dan cuenta que lo que más pesa en la negociación no es tanto que los argumentos sean razonables sino que más bien se tiene en cuenta la voluntad de la unidad de los miembros y la presión que ellos ejercen sobre el empleador.

## Anticípese y Contrapese la Propaganda del Empleador

Con frecuencia durante la negociación el empleador se ocupará de comunicar a los miembros los comentarios de los supervisores a través de rumores y de “secretos”. Todo esto los empleadores lo hacen mediante cartas y boletines “sinceros” o quizás a través de declaraciones a los medios de comunicación.

La meta del empleador es menoscabar las expectativas de los miembros y convencerlos de que no tienen más remedio que aceptar la “oferta competitiva y justa” del empleador. A veces, circulan rumores acerca de “traidores” y acuerdos secretos, o cuentos para poder potencialmente dividir a los miembros y socavar el trabajo del equipo de negociación del sindicato.

Es por eso que muchos sindicatos sostienen reuniones periódicas donde se ofrece información para actualizar a los delegados sobre el progreso de la negociación de modo que puedan transmitir información fiable, responder a las preguntas de los miembros, y aclarar los rumores y la información desfigurada.

## Lidere y Movilice

No es suficiente haber mantenido informados a los miembros, sino que también se debe demostrar la determinación de ganar un acuerdo justo y en algunos casos irse la huelga, si fuera necesario. Si trabaja con altos dirigentes del sindicato, el delegado puede lograr a que sus miembros desarrollen y lleven a cabo actividades gremiales. Estas actividades pueden ser simples, como usar insignias o aceptar no discutir la negociación con sus supervisores. O pueden tener una mayor

participación, como sería hacer demostraciones durante las reuniones de los funcionarios electos o de accionistas o hablar con los aliados de la comunidad acerca de cómo los problemas de la negociación afectan no sólo a los miembros del sindicato sino a la misma comunidad.

Pueden también resultar eficaces al si se utilizan actividades creativas en los medios de comunicación. Utilizando el ejemplo de un pan que representaba el salario de un trabajador medio, un local de UFSW de Seattle hizo un video de YouTube que mostraba a los miembros apilando más de 500 panes para representar el salario del CEO. Este video terminaba solicitando a los televidentes que contactaran al empleador para que “compartiera el éxito.”

Se deben realizar más encuentros cara a cara entre los delegados y los miembros para conseguir la suficiente participación que

conduzca hacer actividades gremiales exitosas. Los delegados inteligentes usualmente hablan a todos los miembros que representan y mantienen una lista con sus números de teléfono y otra información pertinente para asegurarse de que no se olvidan de nadie. Este tipo de contacto personal y el

mantenimiento de la lista también ayuda a reclutar a miembros activos para que le ayuden al delegado con la movilización.

## Siga en Contacto Después de Lograr un Convenio

Una vez que se logre un nuevo contrato, asegúrese de que los miembros comprenden el acuerdo y el papel que representaron para lograrlo: esto les ayudará a votar si se necesita ratificarlo. Familiarícese con las nuevas disposiciones del acuerdo y canalice el activismo que usted mismo ha generado durante la negociación haciendo observar sus derechos, así como también las acciones que se desarrollaron para hacer frente a las injusticias que no podrían haber sido ganadas sólo a través del procedimiento de la demanda. Esto no sólo hará que sus afiliados vivan mejor, sino que también usted estará listo para luchar por un acuerdo más eficaz en la próxima ronda de negociaciones.

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

**La participación de los afiliados es fundamental para lograr el éxito de las negociaciones.**

# Su Derecho a la Información

Un delegado gremial inteligente utiliza todas las armas disponibles para prepararse para la presentación de una demanda. Una de las más poderosas de estas armas que rara vez se usa para su propia ventaja es el derecho del sindicato a obtener información.

El derecho a la información es un derecho amplio garantizado por ley a los sindicatos en la mayoría de los lugares de trabajo. En los Estados Unidos la Ley Nacional Sobre Relaciones Laborales (National Labor Relations Act) y la mayoría de las leyes provinciales y estatales también establecen que los sindicatos tienen derecho a recibir todo tipo de información del empleador, si fuera necesario, para hacer cumplir el convenio laboral y defender a los afiliados gremiales. El tipo de información que los empleadores deben facilitar — siempre que sea relevante a la demanda — se está extendiendo.

Si, por ejemplo, a un trabajador está siendo castigando por llegar tarde, el sindicato tiene derecho a examinar los libros de todos los demás empleados disciplinados por la misma causa.

Otro ejemplo sería que el gremio solicitara ver la prueba que se utiliza como base para establecer los ascensos. El sindicato tiene derecho a ver la prueba, averiguar de qué otra manera ha sido utilizada por el empleador, y comprender cómo es la clasificación de los empleados.

En todos los casos, lo que el delegado está buscando son pruebas de que el agraviado no está siendo tratado de forma diferente e injusta. Si el empleador quiere suspender a Marcos durante un mes porque ha faltado cinco veces, pero los registros muestran que a Mike solamente se le dio una amonestación por escrito después de haber llegado tarde el mismo número de veces, el sindicato está en una buena posición para que se reduzca la sanción que se le dio a Marcos.

Se debe tener en cuenta que una solicitud debe ser relevante a la demanda. No se puede presentar una solicitud por “las dudas o sin que se tenga una causa” de lo que eventualmente el delegado podría encontrar o solo para hostigar a los empleadores.

## Algunas Pautas para Usar Solicitudes de Información

He aquí algunas reglas para el uso de solicitudes de información.

■ El empleador debe presentar la información solicitada de una forma que permita el debido proceso y dentro de los plazos establecidos para cada etapa del procedimiento de demanda. Si el empleador afirma que necesita más tiempo, se debe llegar a un acuerdo para extender los plazos de la demanda.

■ El sindicato puede solicitar información antes de presentar una demanda. Esto es parte del derecho que el gremio tiene para asegurarse de que se cumpla el convenio. Pero recuerde que el sindicato debe tener alguna sospecha sobre un reclamo. Una vez más, no se puede simplemente “presentar una demanda” sin que se tenga alguna causa.

■ Las solicitudes sobre

múltiple información sobre una demanda se puede solicitar durante cualquier etapa del proceso de la demanda.

■ El empleador debe pagar por suministrar la información solicitada, a menos que pueda demostrar que son “costos sustanciales”. En este caso, el sindicato y el empleador deben negociar la distribución de los gastos. Si los costos fueran demasiado grandes, el sindicato puede solicitar el acceso directo a la información.

■ El empleador no está obligado a presentar información en la forma precisa solicitada por el sindicato (por ejemplo, el resumen de horas extras trabajadas por cada empleado). Sin embargo, si esa información existiera el empleador deberá suministrarla.

■ Si fuera necesario que para argumentar su caso (por ejemplo, si hubiera desigualdad de trato), el sindicato también podrá solicitar información sobre empleados que no forman parte de la unidad de negociación.

■ Cierta información es confidencial, como los récords médicos de los empleados y los datos confidenciales de la empresa como los secretos comerciales, la investigación sobre productos y ganancias y pérdidas de datos.

**Aproveche todas las ventajas del derecho del gremio para ver los récords del empleador.**

## Información que Puede Solicitarse

A continuación se detalla una lista de información que usualmente debe suministrarse si el gremio la solicita.

- informes sobre accidentes
- registros de asistencia
- notas sobre negociación
- registros de bonos
- acuerdos de negociación colectiva para las unidades de negociación de otras instalaciones
- manuales y guías del empleador
- contratos con clientes, proveedores y subcontratistas
- correspondencia
- reclamos de los clientes
- listas de clientes
- expedientes sobre disciplina
- especificaciones sobre equipos
- evaluaciones
- registros de inspección
- políticas sobre seguros
- notas sobre entrevistas
- informes de investigación
- registros sobre asignación de trabajos
- descripciones de puestos
- datos sobre la seguridad de materiales (MSDS)
- registros sobre nómina
- archivos del personal
- fotografías
- registros de tarifas sobre trabajo a destajo
- informes y estudios
- registros sobre los guardias de seguridad
- informes de seguridad
- listas de antigüedad de servicio
- notas de los supervisores
- registros sobre estudios en función de la producción
- manuales de capacitación
- vídeos
- registro de salarios y sueldos
- normas de trabajo

— Adaptado de Participant's Manual para la capacitación de líderes de OCAW (ahora USWA)

# Manejo de Reclamos en Materia de Ascensos

**S**erá raro que, en algún momento, el delegado no haya tenido que lidiar con un afiliado furioso que levanta su voz para hacer oír su queja: “¡Yo debería haber recibido ese ascenso!”

Tal vez sí, pero tal vez no. La pregunta será: ¿recibió el afiliado un trato justo? Un buen convenio puede ayudar mucho a garantizar un trato justo, pero rara es la vez que las reglas se enuncian lo suficientemente claras como para que se tome una decisión justa en cuanto a quién se le debe dar cierto ascenso.

Donde no hay sindicatos, los empleadores tienen el derecho exclusivo de decidir quién va a ser ascendido (a menos que la decisión se haga en base a discriminaciones por motivos raza, sexo u otros criterios ilegales). Durante la segunda mitad del siglo pasado, los gremios lucharon por la manera de determinar a quién se le debía otorgar el trabajo y los empleadores han tratado de aprovecharse al máximo, ya que ellos son quienes podían decidir sobre los ascensos.

La conclusión final es saber que la importancia recae en el convenio cuando anteriormente se estipularon lo vinculado a la antigüedad de servicios y los ascensos.

## La Antigüedad Es Un Factor Importante

Éstos son los criterios básicos sobre cómo la antigüedad puede ser un factor determinante en la consideración de los ascensos:

■ **Estricta antigüedad.** La antigüedad es la única base para determinar a quién se va a otorgar el trabajo. En algunos casos, los empleados con antigüedad de servicios pueden tener derecho a un período de prueba para probar que pueden manejar las funciones de los puestos. En general, el empleador se reserva el derecho de eliminar al trabajador si su desempeño no es satisfactorio.

■ **Antigüedad es poseer una relativa capacidad.** Los empleados con antigüedad consiguen el puesto cuando tienen la aptitud o capacidad que se iguale a la capacidad del empleado junior. Este tipo de cláusula requiere que se tenga en cuenta tanto la capacidad como la antigüedad de servicios. La habilidad no tiene que ser “exactamente” la misma, pero aproximada o casi igual. Pero

si el empleado junior es sustancialmente superior, entonces puede considerársele en condición preferencial de trabajo.

■ **Suficiente capacidad.** Esta generalización establece que los empleados con antigüedad consiguen el trabajo si poseen “capacidad suficiente” para realizar el trabajo en cuestión. Comparando las cláusulas referentes a la capacidad “relativa”, éstas ofrecen ventajas a los empleados con antigüedad. En este caso, un empleado joven puede reunir mejores condiciones que el empleado senior que solicita el puesto, pero aún así no conseguir la vacante.

■ **Múltiples consideraciones.** En este caso, el convenio podrá exigir que se tenga en cuenta la duración de los servicios, la aptitud y la capacidad de todos los solicitantes para decidir sobre el ascenso. Esto implica juicios subjetivos, que pueden ser bien difíciles de documentar. Es por ello que el delegado debe asegurarse de investigar la base sobre la cual se midieron la aptitud y habilidades de los solicitantes. De los distintos tipos de cláusulas, éste ofrece la menor ventaja a los empleados con antigüedad.

Los enfoques anteriores ilustran la importancia que se da a la antigüedad de servicios en los distintos convenios. Por lo general, el convenio que usted tenga contendrá una cláusula similar a uno u otro de los casos citados, aunque no sea exactamente el mismo.

## La Capacidad Como Otro Factor

¿Quién tiene que determinar la “capacidad de realizar el trabajo”? El determinar la capacidad es definitivamente mucho más difícil que averiguar la antigüedad, ya que ésta es descubrir simplemente cuánto tiempo un empleado ha estado en el trabajo. En general, el empleador hace la determinación inicial sobre la capacidad, pero los árbitros esperan a que la decisión no sea arbitraria, caprichosa o discriminatoria. En general, el sindicato puede pedir una explicación sobre la decisión y las pruebas por las cuales se midió la capacidad. Algunas de las medidas que el empleador suele utilizar para determinar la capacidad son las siguientes.

■ **La experiencia y la educación.** Estas medidas tienen en cuenta la experiencia específica del trabajador o la capacitación

formal en relación a los aspectos específicos del trabajo a realizar. La antigüedad por sí sola no es necesariamente igual a la experiencia.

■ **Pruebas.** Se pueden usar pruebas para determinar la capacidad, pero en concreto, deben referirse a los requisitos del puesto vacante y las pruebas deberán ser justas y razonables, administradas de buena fe y sin discriminación, y aplicadas correctamente. A los árbitros les gustaría ver qué pruebas se usaron para determinar la capacidad y corresponde al gremio asegurarse de que las pruebas cumplen ciertos criterios.

■ **Período de prueba.** Algunos convenios y las prácticas del pasado establecen un período de prueba para determinar la aptitud para el trabajo. Los empleadores prefieren dar los ascensos a los trabajadores que están listos para realizar el trabajo sin un período de prueba.

■ **Clasificación de los supervisores.** Las evaluaciones de la capacidad de los supervisores parecen ser útiles a los árbitros, pero deben estar objetivamente relacionadas con algún aspecto que afecta a la calidad del desempeño, tales como registros de producción, casos de incumplimiento en realizar su trabajo, o alguna característica que afecte los objetivos del empleador.

■ **Evaluaciones de desempeño en el trabajo.** El rendimiento tiene un cierto peso para con los árbitros. Cuando más se acerque la calificación de desempeño a las habilidades medibles de determinados puestos de trabajo, mejor. Estas evaluaciones deberán dar ejemplos concretos de faltas profesionales o malas prácticas.

■ **Producción y asistencia.** Éstos dos factores pueden utilizarse para demostrar que una persona puede hacerse cargo de las tareas que involucran el puesto en cuestión, o al menos ser un indicador sobre lo que podría ser el desempeño futuro del postulante.

Cada ascenso debe ser juzgado en base a sus méritos, y la “capacidad” no es necesariamente la misma para todos los puestos de trabajo. Recuerde que el empleador debe probar que la medida de la capacidad deberá estar en función del empleado y el puesto específicos.

— George Hagglund. El escritor es profesor emérito de la Escuela para Trabajadores de la Universidad de Madison Wisconsin.

# 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,

Han transcurrido dos años desde las memorables elecciones de 2008 y en unos pocos meses el electorado estadounidense volverá a acudir a las urnas para elegir a 37 gobernadores estatales, 435 miembros de la Cámara de Representantes, 36 senadores federales y miles de funcionarios locales en todo el país.

En 2010 el electorado tiene una sensación notablemente distinta. La esperanza de cambio, que en 2008 hizo que gran cantidad de personas emitieran sus votos, ha cedido ante la desesperación que viven muchas familias de trabajadores por los largos periodos de desempleo y una situación económica recesiva.

Si bien el Congreso y el gobierno del presidente Obama han realizado algunos progresos en los últimos dos años, los resultados obtenidos son desiguales. Aunque en muchos organismos federales, como el Departamento del Trabajo, la Junta Nacional de Relaciones Laborales y el Departamento de Transporte, contamos con funcionarios partidarios de las familias de trabajadores, hemos debido soportar la anulación de importantes proyectos de creación de empleos, como los de los aviones caza F-22 y el Programa Constelación, sucesor de programa del trasbordador espacial. Tuvimos un buen comienzo con el proyecto de estímulo económico para la creación de puestos de trabajo, pero debe hacerse mucho más.

Como respuesta a estas realidades hemos lanzado la campaña ¡Empleos ahora! (JOBS Now!), además de un proyecto denominado "Ur Union of Unemployed" ("Su sindicato de desempleados"), también conocido por el término *Ucubed* en inglés ([www.unionofunemployed.com](http://www.unionofunemployed.com)), con el propósito de aunar a los activistas del trabajo de todo el país y ejercer presión para que los legisladores realicen gestiones en pos de la creación de empleos. Los activistas de *Ucubed* estuvieron presentes en las primeras elecciones primarias con una ADVERTENCIA clara para los candidatos titulares: si no hacen lo suficiente para generar empleos, perderán el suyo.

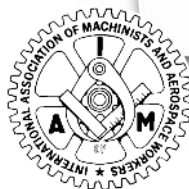
Dado que muchos de los votantes no concurrirán a las urnas en el mes de noviembre, nuestros miembros pueden ejercer una enorme influencia en estas elecciones. No podemos permitir que las fuerzas contrarias a los trabajadores vuelvan a controlar el Congreso ni tampoco que aquellos que pusimos en sus cargos en 2008 vuelvan a ser elegidos si no hacen más para ayudar a las familias de trabajadores estadounidenses, incluidos los afiliados de nuestro sindicato que se encuentran desempleados o subempleados.

En 2010 nuestro mensaje al Congreso y al gobierno de Obama es simple: hagan más para crear empleos o arriésguense a perder el suyo.

Un saludo solidario,

*R. Thomas Buffenbarger*

R. Thomas Buffenbarger  
Presidente International



La publicación del Educador es modernizada para los Representantes de Taller seis veces al año por la compañía Union Communication Services, Inc (UCS) de Annapolis, MD., en combinación con el Centro Tecnológico y Educativo William W. Wimpisinger 24494 Placid Harbor Way, Hollywood, MD 20636 para mayor información o para obtener copias adicionales llame al 301-373-3300 contiene el Derecho a Copiar (copyright) (c) 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.

