

Combatiendo la Discriminación por Discapacitación



Discriminación por Discapacidades

Los delegados sindicales se ven frente a un reto cuando deben ayudar a presentar demandas por discriminación de discapacidad de compañeros lesionados referentes a problemas en cuanto a su regreso al trabajo, ascensos, descensos, y otros problemas similares. Y por ello sería conveniente repasar la evolución del derecho que rige la discriminación por discapacidades.

En los EE.UU. existe la ley respecto a la discriminación, conocida como *Americans with Disabilities Act* (ADA, por sus siglas en inglés), mientras que en Canadá existe la *Federal Employment Equity Act* y leyes provinciales o estatales. En términos generales, ambos países prohíben la discriminación por discapacidades en el trabajo, independientemente de si la discapacidad ocurrió en el trabajo o fuera del trabajo.

En 2008, se modificó la ley ADA facilitando a los trabajadores lesionados para que calificaran para la cobertura legal. Los cambios ocurrieron como reacción a los casos judiciales donde se menoscababa el derecho de los trabajadores debido a la definición limitada de lo que constituía una discapacidad. En la actualidad, la definición de discapacidad ha sido ampliada.

¿Cuándo Se Está Incapacitado?

La ley ADA define una discapacidad cuando existe: (1) un impedimento físico o mental que limita sustancialmente una o más actividades esenciales, (2) existe un récord que prueba tal impedimento, o (3) se considera que existe dicho impedimento. Por lo general, esto significa que si un trabajador tiene una lesión o condición de salud que es permanente o de larga duración y sustancialmente interfiere con su capacidad para desempeñarse en la vida o en el trabajo, entonces es probable que exista una discapacidad que esté protegida por la ley.

La nueva ley amplía las actividades importantes de la vida que incluye no sólo las actividades como ver, oír, comer, caminar, y estar de pie, sino también “las funciones corporales importantes” de la vida de una persona, como por ejemplo, las funciones del aparato digestivo, vejiga, intestinos, sistema neurológico, circulatorio, respiratorio, locomotor, órganos de los sentidos y la piel. Para estar protegido por la ley ADA se debe evidenciar que la vida del trabajador se ve limitada, de alguna manera, significativa debido a la lesión o la condición de salud. El

Congreso ha facilitado la comprensión de esta ley mediante la adopción de un nuevo estándar que aporta el “sentido común” al preguntar si el efecto de la discapacidad que sufre un trabajador le limita considerablemente en su vida laboral “en comparación con la mayoría de las personas de la población general”.

Tipos de Lesiones

La lesión no tiene que impedir o incluso limitar severamente las actividades de la vida. Además, aún los impedimentos que se encuentran en remisión o episódicos, como el asma o la diabetes, pueden ser considerados como discapacidades cuando sustancialmente afectan la vida del trabajador.

El Congreso rechazó decisiones anteriores del Tribunal Supremo que declaraban que las medidas de mitigación (correctivas) debían tenerse en cuenta cuando se evaluara si una persona tenía o no una discapacidad. La nueva regla no toma en consideración ninguno de los efectos *positivos* de las medidas de mitigación (por ejemplo, medicamentos o prótesis), exceptuando los beneficios correctivos del uso de anteojos o lentes de contacto. Pero pueden ser tenidos en cuenta los efectos *negativos* de las medidas de mitigación, tales como los efectos secundarios de medicamentos.

El trabajo como una actividad importante de la vida de una persona se ve sustancialmente limitada si un trabajador lesionado no puede realizar un tipo “de trabajo”. Cuando se habla de tipos de trabajo se implica categorías de empleo, tales como conducir un camión comercial, trabajar en líneas de montaje, servicio de alimentos, servicios administrativos y empleos donde la tarea del empleado involucra la aplicación de la ley, o tareas generalizadas en trabajos que impliquen flexiones físicas repetitivas, abarcando todo tipo de actividades manuales, levantarse con frecuencia o levantar elementos pesados, o estar mucho tiempo sentado o de pie. Pero se debe tener en cuenta que no es suficiente que el trabajador lesionado no pueda realizar solamente su antiguo trabajo, sino que también debe estar sustancialmente limitado a todo “tipo de trabajo”.

Acomodo Razonable

Al igual que todos los trabajadores, los empleados con discapacidades deben estar calificados para el puesto que ocupan. Los

empleadores deben decidir (sujeto a impugnaciones) las calificaciones de trabajo, estándares de desempeño y las funciones esenciales del trabajo. Un trabajador con discapacidad que no pueda realizar su trabajo podrá solicitar que el empleador le conceda un acomodo razonable. El trabajador debe solicitar el acomodo a otro puesto y debe proporcionar al empleador algunas propuestas concretas y realistas. Si hubiera más de un acomodo razonable, el empleador puede escoger el que prefiera.

El acomodo que no fuera razonable puede crear una carga excesiva — dificultades o gastos significativos — para el empleador. Pero cuanto más recursos tenga un empleador, más se espera que gaste para lograr un acomodo apropiado. Un simple inconveniente no es considerado como una carga excesiva. Sin embargo, puede que lo sea si existiera un conflicto con un convenio de negociación colectiva. Por ejemplo, la ley ADA no requiere que un empleador le conceda un puesto vacante a un trabajador discapacitado con menos años de servicios si hubiera un trabajador mejor calificado y con mayor antigüedad tuviera derecho por el convenio laboral al puesto vacante, a pesar de que podría ser el único trabajo que el trabajador discapacitado podría hacer. Los empleadores también pueden excluir a las personas que representan una amenaza inmediata, grave y directa para su salud y para su propia seguridad o la de otros empleados si no se puede eliminar la amenaza sin lograr ningún acomodo razonable.

¿Cuáles Son Sus Opciones?

Trate de conseguir que el empleador pueda voluntariamente acomodar al trabajador lesionado para que pueda regresar al trabajo, preferentemente a su antiguo trabajo. El delegado debe poder presentar, en lo posible, algunas sugerencias sobre acomodos realistas. Puede necesitarse que se reasigne el trabajador a otro puesto vacante, pero recuerde que la ley no requiere que el empleador tenga que crear un trabajo, o que deba sacar a otro empleado de su trabajo, ni requiere que la nueva posición sea comparable en lo referente al salario o beneficios del puesto del empleado en cuestión. Si el empleador se niega a encontrar acomodo, entonces el delegado debe generar presión mediante el fortalecimiento de su demanda por discapacidad mediante un buen certificado médico y otra evidencia profesional. Los empleadores prefieren resolver una demanda en lugar que tener que ir a los tribunales.

— Neill Declercq. El escritor es profesor en la Escuela de Trabajadores del Servicio de Extensión Educativa de la Universidad de Wisconsin.

Cinco Motivos para Presentar una Demanda

Las demandas pueden derivarse de varias causas. Los delegados novatos tienden especialmente a enfocarse sólo en el convenio y sus garantías. Pero hacer eso es retazar los derechos de sus miembros. Los trabajadores tienen una gran cantidad de derechos en el trabajo, y no todos ellos emanan del acuerdo de negociación colectiva.

En general, el delegado puede tener motivos de presentar una demanda cuando se violan una de las causas siguientes:

1 El convenio: En su lugar de trabajo puede llamarse de otra forma, algo como 'acuerdo o memorando de entendimiento', pero una violación a los términos escritos del convenio es a menudo bien fácil de probar. Aunque nada en la vida es fácil, así que tiene que estar preparado para encontrar cláusulas contradictorias o con un empresario que decide que la cláusula en cuestión puede interpretarse de manera diferente. Algo que puede ayudar este problema es echar un vistazo a las prácticas del pasado (véase abajo el punto 5).

2 La ley: No importa lo que diga o no el convenio, la ley es la máxima autoridad — ya sea federal, estatal, provincial o local. Ningún empleador puede pagar menos del salario mínimo legal, no importa lo que diga el lenguaje del convenio. Gracias a OSHA, el empleador no puede poner a que sus trabajadores arriesguen su vida, sin importar lo que el convenio gremial diga o no acerca de la seguridad laboral. Un empleador que diga que el convenio no establece procedimientos ni tampoco nada acerca de un tema, a veces puede que el empleador entre en razones al señalarle una ley pertinente. Un empresario sensato puede decidir hacer lo correcto por el trabajador, en lugar de arriesgarse a terminar en un tribunal.

No se confíe solamente en el convenio.

3 Reglamento de la empresa o de la agencia: Por lo general, el empleador no puede violar sus propias normas para perjudicar a sus trabajadores: si así lo hiciera sería provocar la apertura de una demanda en su contra. Por ejemplo, no puede ignorar si se emborra un supervisor en el trabajo, y luego despedir a un trabajador por hacer lo mismo. Tampoco puede un supervisor llegar siempre tarde, o fumar en el trabajo o tomar un largo descanso para almorzar, si los trabajadores son disciplinados por hacer lo mismo. La aplicación desigual de los reglamentos internos, así como que el empleador descuide el cumplimiento de sus propias reglas, puede dar municiones al gremio para presentar una demanda.

Los empleadores públicos de todos los niveles de gobierno tienden a tener un sinnúmero de reglas y regulaciones, y esas cantidades de material puede ser una mina de oro para un sindicato. Si el delegado puede documentar cómo el empleador ha estado violando la misma regla tratando de reventar a un trabajador, usted tendrá una buena demanda. Con sólo señalar la violación de las propias normas del empleador cuando un trabajador se vea amenazado con acciones disciplinarias puede rápidamente a que las cosas se aquieten.

4 Derechos básicos de los trabajadores: El delegado no necesita tener frente a sí las cláusulas del convenio por las cuales se establece que un supervisor no puede asaltar o abusar indebidamente a un empleado. Eso es discriminación y está mal.

La discriminación ocurre cuando dos personas bajo las mismas circunstancias son tratadas de diferente manera y perjudique o se trate de manera desigual a una de ellas. No tiene que ser discriminación racial o sex-

ual: puede incluir la edad, personalidad, apariencia, incidentes y experiencias del pasado — y la actividad sindical. Tal discriminación viola los derechos del individuo. Puede ser difícil de probar, por lo que se deberá tener una buena documentación sobre lo ocurrido, cuándo y quiénes presenciaron los hechos. En otras palabras, es necesario tener un registro. Lo mejor que es que las partes en cuestión deban llevar un diario donde se registre lo que está pasando y nada es mejor que tener testigos oculares.

5 Las prácticas del pasado: Si hubiera un cambio repentino en las reglas del empleador y éstas fueran en contra de los intereses de los afiliados gremiales, puede que exista una práctica del pasado para que el delegado fundamente su demanda. Por ejemplo: el empleador siempre había permitido 15 minutos al final del turno para que los empleados se lavaran, pero de repente despidió a algún empleado por abandonar su puesto 15 minutos antes de la hora. O los cheques de pago siempre estaban disponibles temprano el día del pago — para de ese modo permitir que los trabajadores fueran a depositarlos en el banco durante la hora del almuerzo — pero un día empiezan a entregar los cheques al final de la jornada laboral.

Tenga en cuenta que los casos de prácticas pasadas si se utilizan como antecedentes para el caso actual pueden ser difíciles de ganar, en parte debido a que cualquier pequeña desviación de la práctica a lo largo de los años puede considerarse como que se rompió el patrón. Debe asegurarse de revisar el caso actual con más delegados y funcionarios de alto nivel sobre la experiencia que ellos tuvieron con la norma en cuestión. Bien puede haber documentación en alguna parte de los archivos que pueda servir de antecedente para su caso.

Así que debe tener en cuenta que si bien el convenio gremial es importante, solamente es uno de los muchos recursos que tiene para proteger y defender sus compañeros de trabajo.

— Se agradece la adaptación de este texto que fue extraído de "Solidarity in Action: A Guide for Union Stewards", publicado por el Centro de Trabajo de la Universidad de Iowa, Iowa City, Iowa.

Las prácticas del pasado pueden ayudarle a ganar su caso

Soluciones Creativas de Problemas

Un hombre va a un psiquiatra y se queja: “No puedo dormir. Cuando estoy en la cama me preocupa que alguien esté debajo de mi cama y cuando duermo debajo de la cama, me preocupa que alguien esté en mi cama”. El psiquiatra responde: “Venga a verme dos veces por semana durante tres años a \$150 por visita, y se curará”.

Pasa el tiempo el médico lo ve y le dice: “¿Por qué no me llamó?” El hombre le responde: “Un barman me dio la solución a mi problema. Me dijo que cortara las patas de mi cama.”

A veces las soluciones a los problemas difíciles son simples, si usted piensa de una manera creativa. A continuación se presentan cuatro historias reales sobre cómo los delegados utilizan su creatividad para resolver problemas en el trabajo.

Ponga al Jefe en la Mira

Un delegado de un sindicato que representaba a los camarógrafos de un canal de televisión estaba defendiendo a un afiliado a quien el empleador decía su desempeño de trabajo estaba por debajo del estándar de trabajo. El delegado pensó que al empleador simplemente no le gustaba ese camarógrafo y que su trabajo era bueno. En lugar de seguir discutiendo, al delegado se le ocurrió una idea mejor.

El delegado era también camarógrafo y al empleador le gustaba su trabajo. Durante el siguiente partido de fútbol que la estación televisiva iba a cubrir, trabajaron el delegado y el camarógrafo en cuestión don dos cámaras diferentes. Usualmente a cada cámara se le asigna un número, uno o dos, y el director está a cargo de la caja de control alejado de los camarógrafos. El director da órdenes dirigiendo el trabajo de los camarógrafos: “cámara dos, enfoque de los primeros planos,” “cámara uno, enfoque general,” y así sucesivamente.

Sin decirle nada al director, los dos camarógrafos intercambiaron sus cámaras. Después del partido, cuando el director volvió a quejarse sobre el trabajo dando por sentado que lo había hecho el camarógrafo en cuestión, el delegado puso de manifiesto el intercambio. Una vez expuesto, el director tímidamente retrocedió y el problema quedó resuelto.

Haga que el Empleador se Ponga el Disfraz de Goofy

Un sindicato estaba tratando de solucionar los problemas de salud y seguridad laboral

para sus miembros, a quienes se les obligaba usar disfraces calientes y pesados de personajes de dibujos animados en un popular parque de diversiones. Después de mucho discutir con el empleador sobre si los empleados estaban exagerando demasiado o no sobre una leve molestia, el sindicato desafió a que un gerente trabajara un día usando uno de los disfraces del mismo modo como lo hacían los empleados.

No pasó mucho tiempo antes de que el gerente admitiera que era necesario modificar los trajes y también modificar las reglas sobre los descansos de los empleados.

Uso de Corbatas

Otro ejemplo de soluciones creativas a problemas en el lugar de trabajo fue el caso de un delegado que contribuyó a que se anulara una nueva e impopular regla por la que se imponía que los empleados varones debían usar corbatas en un supermercado. El delegado se compró una corbata de clip en la misma tienda donde trabajaba, tomándose el trabajo de elegir la corbata más fea, y más chillona que pudo encontrar. Todos los días se puso esa corbata hasta que la corbata estaba ya rota y desgastada, puesto que era barata y de mala calidad. El empleador no quiso criticar la corbata del empleado ya que sabía que el empleado la había comprado en su misma tienda.

Finalmente, el gerente de la tienda frustrado ordenó a que el delegado se sacara la ofensiva corbata. Para entonces, los otros trabajadores habían empezando a seguir el ejemplo del delegado y el empleador decidió abandonar el programa por completo.

Control de Vuelos

La gerencia de una aerolínea estuvo frente a una gran campaña contra sus empleados cuando ellos pusieron en evidencia al empleador poniendo como ejemplo el tratamiento que se le dio a una azafata. La empleada sacó prestado revistas del avión para leerlas en su hotel durante la noche y al día siguiente, la despidieron por robar.

En respuesta, los asistentes de vuelo recogieron centenares de revistas viejas, las envolvieron con cintas y las entregaron en grupo a la sede de la empresa. Anticipadamente se había alertado a los medios de comunicación sobre el despido de la azafata y lo que la prensa publicó resultó muy embarazoso para la compañía aérea. Se

restituyó a la azafata a su puesto y se le otorgó un vuelo gratis para visitar a su madre enferma.

¿La moraleja?

La moraleja de estas historias es que un buen delegado tiene un montón de herramientas a utilizar para resolver quejas y otros problemas del lugar de trabajo, no menos importante es contar con buenas investigaciones, argumentos persuasivos, grupos de apoyo, actividades laborales, y conocimiento de los convenios. Pero como lo demuestran estas historias reales, los delegados pueden ser aún más eficaces cuando a sus cajas de herramientas se suman ideas creativas.

Elabore Ideas

¿Cómo llegar a tener ideas como éstas? Éstos son algunos consejos: Se debe ver cómo se resolvieron antes algunos problemas similares. Hable con otros funcionarios, miembros de alto rango, representantes y dirigentes sindicales. Busque en libros y otros materiales pertinentes. Concéntrese en el problema, mirándolo desde todos los ángulos. Haga una lista de todos los factores en un gráfico de pared y reflexione sobre posibles soluciones. Trate de agrupar cosas que normalmente no caben. Luego, una vez que realmente se haya concentrado en el problema, deje de pensar en ello, despeje su mente, y trate de buscar nuevas ideas a partir de fuentes inusuales.

Después de hacer esto durante un tiempo, ya puede ser hora de empezar a pensar nuevamente en el problema. Busque y reúna un grupo de gente y haga una lista con una lluvia de ideas: con todos es lo que alguien se pueda imaginar — sin censura o evaluación hasta que haya agotado todas las ideas.

La sola observación de la lista probablemente vaya a generar aún más ideas. Examine cada idea, haga una lista de los pros y los contras. Pruebe diferentes combinaciones de ideas para crear otras nuevas.

Lleve a cabo sus ideas con personas que no han asistido a la reunión original de intercambio de ideas. Obtenga opiniones de la gente que ni siquiera estuvieron involucradas en el problema. Haga una revisión final de sus soluciones preliminares y tome una decisión. Por último, ejecute su plan — creativamente ¡Y diviértase!

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

Respondiendo a la Intimidación en el Lugar de Trabajo

De todos los problemas que enfrentan los delegados, uno de los más difíciles es tratar con el agresor en el lugar de trabajo. Habrá pocos delegados que a lo largo de su carrera no se hayan tenido que enfrentar con este tipo de problema. Aunque los problemas de intimidación y acoso son difíciles de resolver, es de suma importancia para los delegados comprender y lidiar con estos problemas.

¿Qué, exactamente, es la intimidación? Se puede definir como el maltrato hiriente, deliberado y repetido que una persona ejerce sobre otra, a la cual intimida.

Es un problema tan común que uno de cada cinco trabajadores sufre rutinariamente el ser intimidado en el trabajo y uno de cada cuatro es objeto de acoso en algún momento de su vida laboral. (Aquí se utiliza el término “objeto” por ser un concepto promovido por la Campaña Contra el Acoso o Intimidación en el Lugar de Trabajo para reforzar la idea de un espectador inocente y que combate la idea de victimización). Las consecuencias de la intimidación pueden incluir problemas de salud física y psicológica, relaciones sociales fuertemente resentidas, pérdida de ingresos económicos y de empleos.

Graves Efectos Físicos

Los efectos físicos de la intimidación proporcionan amplias razones para combatir el problema: en pocas palabras, el estrés asociado con la intimidación puede causar hasta la muerte de una persona. Los trastornos se vinculan al sueño, dolores de cabeza, problemas digestivos, enfermedades del corazón, y un sistema inmune debilitado son algunos de los efectos documentados de una intimidación prolongada. Los efectos psicológicos incluyen desde pérdida de confianza hasta depresión y conductas auto-destructivas, tales como abuso de drogas o alcohol.

Mientras que los trabajadores intentan mantenerse al margen del problema, la solidaridad y la fuerza de los trabajadores — así como la productividad y la creatividad — caen en picada. El impacto económico puede ser severo, habiéndose demostrado que más del 80 por ciento de los individuos que son objeto de intimidación abandonan sus puestos de trabajo.

Aunque la mayoría de los casos de

intimidación involucra a un supervisor y a un trabajador, no es raro que un trabajador intimide a otro trabajador, siendo este caso la peor pesadilla de un delegado gremial. Muchos delegados dicen erróneamente que si las personas que son objeto de intimidación no presentan una demanda formal, el sindicato no puede ayudarlos.

Los delegados y los supervisores a menudo se sienten tentados a disminuir la importancia de las quejas sobre intimidación considerando que los casos son “conflictos de personalidad”, mientras que en otros casos aconsejan a quienes sufren la intimidación a que tengan más resistencia a los ataques — en otras palabras dejan en libertad de acción para que el agresor siga con sus ataques.

Al igual que otros casos de acoso, la intimidación puede ser muy difícil de probar, requiriendo volúmenes de documentación y testigos. De este modo, esto conduce al caso más allá de una discusión infructuosa y sin solución, lo que conlleva a una típica “querrela entre dos partes.” “En la actualidad, la intimidación no es ilegal y, en la mayoría de los casos, no es una violación del convenio. Y, a menos que la persona objeto de la intimidación sea un miembro de un grupo protegido (por motivos de sexo, raza, etnia, religión, etc), no hay protección contra este tipo de agresión. De hecho, los tribunales han encontrado que “la intimidación” no es en sí discriminatoria y, por lo tanto, es admisible.

Qué Hacer

Entonces, ¿cómo manejar estos casos? Existen varias estrategias para enfrentar los casos de intimidación en el lugar de trabajo.

1 El primer reto para un delegado y el sindicato es reconocer el problema. El delegado y el sindicato deben tener conocimiento de la intimidación y educar a otros. Esto incluye a los demás funcionarios del sindicato, trabajadores y la gerencia del empleador. La intimidación prospera cuando la gente no puede ver los patrones de comportamiento y, por lo tanto, no creen que exista ningún problema. Dado que las personas que acosan son a menudo individuos agradables — excepto hacia las personas que son objetos de sus actos intimidatorios— hay una tendencia a no dar crédito a los primeros

informes sobre el problema. Un delegado responsable debe investigar todas las quejas.

2 Apoyar a la persona que es objeto de intimidación: Una vez reconocido el problema es importante validar la experiencia del agredido y ofrecerle apoyo. No se puede pedir o esperar que la persona agredida enfrente al agresor: el gremio y sus miembros deben participar porque la estrategia más eficaz para luchar contra la intimidación requiere ser cuidadosamente planificada y contar con un buen plan de acción. Los compañeros de trabajo que dicen “el agresor no me molesta” deben llegar a entender que agredir es un problema para todo el mundo ya que toda persona tiene derecho a ser respetada y recibir un tratamiento civil.

3 Llevar a cabo iniciativas a desarrollar tanto por el gremio como por los empleadores. Es fácil captar la atención de los empleados respecto a casos de intimidación ya que el problema representa un alto costo para las empresas. Los delegados pueden asumir un papel de liderazgo para que el acoso en el lugar de trabajo sea una prioridad tanto para los sindicatos como para los empleadores. También se puede hacer que el problema sea considerado como una cuestión de salud y seguridad. Debe recordarse que el estrés mata lentamente a través de enfermedades y que el estrés contribuye a que ocurran muchos accidentes de trabajo.

4 Adoptar medidas bien coordinadas: Un delegado principal convenció a su sindicato a que realizara dos sesiones de educación durante el mediodía. Durante la primera hora se trató la información básica sobre la intimidación, y durante la segunda hora se planeó una campaña bien coordinada en todos los lugares de trabajo, involucrando la participación de todos los delegados y los trabajadores para exigir el tratamiento civil en el lugar de trabajo. Debido a la campaña del sindicato, ahora el empleador requiere que se entrene a los supervisores y al personal en un Programa de Asistencia para los Empleados.

— Corliss Olson. El escritor es profesor asociado en la Escuela de Trabajadores de la Universidad de Wisconsin-Madison.

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 compañeros y compañeras,

Se acerca el otoño de este año 2010 y hay dos situaciones de importancia que afectarán a nuestro sindicato en los años venideros. La primera es una serie de elecciones de representantes de más de 30.000 trabajadores, las cuales han sido originadas por la fusión de las líneas aéreas Delta y Northwest Airlines. La segunda son las elecciones legislativas en EE.UU. que se celebran a mediados del mandato presidencial.

Es preciso que todos los afiliados de nuestro sindicato tengamos conciencia de lo mucho que hay en juego en el proceso eleccionario generado por la fusión entre Delta y Northwest, el cual abrió la posibilidad de que se realicen comicios en cada uno de los grupos de empleados representados por la IAM para determinar el futuro de la fuerza laboral combinada de ambas aerolíneas. Si logramos la victoria podremos proteger a los 12.000 compañeros y compañeras de la ex Northwest y conceder los beneficios de la sindicalización a otros 18.000 trabajadores de Delta que no se encuentran afiliados. Si un grupo no vota a favor de la representación sindical, los empleados que lo integran perderán la posibilidad de ser miembros de un sindicato.

Es por ello que les pedimos que, si está dentro de sus posibilidades, nos presten su ayuda. Si conocen a empleados de Delta o de Northwest, incentívenlos a que voten a favor de la IAM. El sitio web de la campaña es www.IAM4Delta.org. Pueden ofrecerse como voluntarios si se encuentran cerca de un aeropuerto o de un centro de reservas que cuenta con empleados de dichas aerolíneas. Quienes deseen ser voluntarios deberán comunicarse con Jay Cronk, coordinador de asuntos de transporte del Departamento de Transporte de la IAM, al teléfono (301) 967-4558. Si todos trabajamos en conjunto podremos lograr que esta campaña nos dé una de las victorias sindicales más importantes de la historia de la IAM.

En EE.UU. se avecinan también las elecciones legislativas que se celebran a mediados del mandato presidencial. El índice de desempleo cercano al diez por ciento hace que la actitud de los votantes estadounidenses sea una de las más contrarias al gobierno en las últimas décadas. Peligra el arduo trabajo que hemos realizado para contar con un aliado en la Casa Blanca y para lograr mayorías favorables a los sindicatos en el Congreso.

Es cierto que los demócratas no han logrado buenos resultados en la creación de empleos y han dejado pasar importantes oportunidades para volver a generar puestos para quienes no tienen trabajo. No obstante, hay una razón para ello: tras bambalinas, los republicanos han librado una batalla incesante para bloquear o demorar casi todas las medidas tendientes a crear empleos y a reconducir la economía.

A modo de ilustración tomemos el caso del seguro de desempleo. En la lucha en pos de la concesión de prestaciones para los estadounidenses más afectados por la crisis laboral los senadores republicanos presentaron una impenetrable oposición, impidiendo tres veces su aprobación. El senador Jon Kyl (Rep., Texas) manifestó que "la compensación por desempleo constituye un desincentivo para que la gente busque empleo". El senador Orrin Hatch (Rep., Utah) indicó: "no debemos darle dinero a gente que básicamente se lo va a gastar en drogas y no se va a ocupar de sus propios hijos". El congresista Dean Heller (Rep., Nevada) preguntó: "¿ahora el gobierno genera vagabundos?".

Estos comentarios son simplemente ejemplos del tipo de personas que conformarán la mayoría si dejamos que las fuerzas antisindicales vuelvan a controlar el Congreso en noviembre. Por eso les solicitamos que transmitan la información a los compañeros afiliados y que sigamos yendo hacia delante. Cerciorémonos de que no regresen las políticas antisindicales y trabajemos conjuntamente para expandir nuestro sindicato en la nueva empresa Delta/Northwest.

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.

