

## Establecer y Lograr los Objetivos



# Establecer y Lograr los Objetivos

**Y**ogi Berra, el gran receptor y entrenador de las Grandes Ligas de béisbol, es famoso por los muchos de sus logros en el cuadrangular del campo de béisbol. También es bien conocido por su forma divertida de expresarse. En cuanto a establecer metas dio este sabio consejo: “Hay que ser muy cuidadoso si usted no sabe a dónde va, porque podría no llegar”.

Uno de los mayores retos para cualquier delegado tiene que en realidad hacer las cosas, teniendo tantísimo que hacer y con tan poco tiempo para hacerlo.

Los delegados experimentados, aquellos que lograron hacer lo mas posible, aprendieron cómo establecer metas y desarrollar un plan para llegar a cumplirlas. Es la experiencia la que vale la pena compartir.

## En Primer Lugar: Establezca el Objetivo

En el caso del delegado él desea conseguir que más miembros participen en las actividades del sindicato. Es una idea digna de considerar pero que ciertamente no es original, ya que como objetivo se logrará solo a través del trabajo. Se debe conseguir una meta específica que conduzca al éxito. Para ello, se debe seleccionar metas específicas, mensurables, alcanzables y apropiadas y para ello tener un calendario de actividades.

Entonces, digamos que el delegado quiere conseguir más aportes de sus compañeros de trabajo para así contar con su participación en el sindicato. Usted debe concentrarse en la meta, de esta forma: conseguir por lo menos 15 de los 25 miembros que representa a que ellos asistan a al menos una de tres sesiones educativas del gremio durante el almuerzo del año próximo.

Establecer su meta para que 15 de 25 asistan por lo menos a una reunión es ciertamente un objetivo específico. También puede medirse — usted lo sabrá si llega a lograrlo o no.

## En Primero Lugar, Establezca el Objetivo

¿Es en realidad alcanzable? Usted no desea establecer un objetivo demasiado exigente ya que es probable que no lo alcance, pero también debe ser un poco ambicioso y no sólo limitarse a alcanzar metas fáciles.

Recuerde, usted quiere que su objetivo sea relevante — es decir, importante. Esto significa que el alcanzar el objetivo, en realidad, hace la diferencia. En este caso, tendría que creer que el proceso de observación de sus miembros respecto a los temas que les preocupan y tratar de comunicarse con ellos para convencerlos a que asistan al menos a

una sesión educativa. Con lo que vayan a aprender al asistir a una sesión, podrá lograr que se involucren más en la labor del gremio.

## Trate de Cumplir con su Calendario

El siguiente paso es hacer un plan para realizar las sesiones educativas y lograr que los miembros asistan. Ahí es donde la letra T referida al tiempo entra en juego de manera eficaz para que vaya cumpliendo con el plan de trabajo establecido. Establecer las fechas para las reuniones y cumpliendo los términos establecidos ayuda a determinar cuándo hay que tomar medidas clave para alcanzar su meta — tales como la determinación de los temas, hacer que la gente presente los temas, reservar una sala,

encargar comidas, enviar avisos y así sucesivamente.

Ponga todos los pasos clave en una línea de tiempo. De esa manera usted puede ver el progreso de su meta y ver si los pasos encajan en el orden correcto y si son realistas. Puede que tenga que desarrollar una serie alternativa de líneas de tiempo antes de llegar a la que finalmente llevará a cabo.

Así, utilizando el ejemplo de que los miembros asistan a sesiones educativas, es posible que programe realizarlas el primer martes de diciembre, enero y febrero. Con esas fechas establecidas, es necesario indicar en qué fecha debe contratar a unos pocos miembros para que le ayuden con el proyecto, iniciar y completar el estudio sobre tópicos, hablar con cada miembro, y así sucesivamente.

## Cumpla Paso a Paso con su Objetivo

Una vez que tenga su línea de tiempo establecida lo que necesita es cumplir cada paso clave intercalando pasos más pequeños, cada uno de ellos dentro de su propia línea de tiempo. Por ejemplo, para determinar los temas de las sesiones educativas, probablemente en primer lugar solicite sugerencias, bien sea a su representante sindical o a los funcionarios. Luego tome la lista que hizo y haga que con cada uno de sus ayudantes comiencen a contactar a algunos miembros para pedirles que les digan los temas de su preferencia. Una vez que sepa las preferencias de los miembros ya puede tomar una decisión. Pero cada uno de esos pasos deben tener una fecha límite y cada uno de sus ayudantes necesita tener asignaciones específicas.

La clave para llevar a cabo sus planes es determinar: **qué** se hará, **cuándo** se hará y **quién** los hará. Luego habrá que asegurarse de que todo se hace a tiempo: de lo contrario, se deben hacer ajustes apropiados.

No termina hasta que haya alcanzado la meta que haya establecido. Después de que todo haya terminado, usted deseará evaluar cómo todo se llevó a cabo. Lo que funcionó, lo que podría haber sido hecho mejor, y lo que se hará diferente la próxima vez que usted se fije una meta en su trabajo de delegado.

— Ken Margolies. El escritor forma parte de la facultad de Extensión Laboral de la Universidad de Cornell.



# Educar a los Afiliados Gremiales

Una de las partes más difíciles del trabajo de un delegado — y la más frustrante es la de tratar de convencer a sus compañeros de trabajo sobre la importancia de tomar la responsabilidad de aprender la importancia de su sindicato. Esto es especialmente cierto con los trabajadores que se afilian no a través de una campaña de organización, sino porque han conseguido un trabajo con un empleador ya sindicalizado. Una actitud común es: “Claro que voy a pagar mis cuotas. Pero lo que “el gremio” haga o no haga, no va a hacer a largo plazo mucha diferencia para mí. Así que no tiene mucho sentido para que yo invierta mi tiempo y energía en averiguar exactamente en qué el gremio gasta el dinero con lo que mis cuotas pagan ya que nada de eso importa mucho”.

¿Cómo convencer a un miembro a educarse sobre el pago de sus cuotas sindicales respecto a lo que su sindicato y el movimiento sindical en general significan, y sobre la historia del movimiento obrero? Lo que se necesita para convencerlo es una combinación de historia, hechos actuales, y una apelación a “que se haga lo correcto”. Usted probablemente sabrá muchos argumentos aparte de éstos, pero usted podría tratar de usar estos puntos en las discusiones.

## El Pasado Crea el Presente

Usted no puede saber a dónde va, si no entiende dónde estuvo. Muchos miembros del gremio no son conscientes de que las cosas son como son en nuestro lugar de trabajo y otros sitios porque millones de trabajadores ganaron la lucha para ser representados por sindicatos. El movimiento obrero moderno ha transformado decenas de miles de lugares de trabajo, y decenas de millones de vidas. Y mientras que es posible dar por sentado todo lo que tenemos hoy, muchos de los que vinieron antes de nosotros tuvieron que pagar un precio — a veces con su vida — para ganar el reconocimiento del sindicato y luchar en encarnizadas huelgas.

## Ganancias Financieras

Debe intentar exponer algunas estadísticas ante sus compañeros de trabajo. Según el

más reciente informe del Bureau de Estadísticas Laborales de los EE.UU, los trabajadores que están sindicalizados ganan un 28 por ciento más de dinero. Disfrutamos también mayores beneficios. Por ejemplo, el 87 por ciento de los trabajadores sindicalizados tienen planes de pensiones, en comparación a sólo el 51 por ciento de los trabajadores no sindicalizados. Es lo mismo con las licencias por enfermedad, por la cual se paga el 82 por ciento a los trabajadores sindicalizados que tienen ese beneficio, en comparación con sólo el 63 por ciento a los trabajadores no sindicalizados.

**Se cambia el futuro comprendiendo el pasado**

## Toma de Decisiones Informada

En un nivel muy práctico, todo el mundo en un lugar de trabajo sindicalizado tiene que tomar una decisión para ser un miembro de pleno derecho pagando las cuotas gremiales correspondientes. Puede decirles a sus compañeros de trabajo: “Hay que entender lo que nuestro sindicato hace y cómo los hechos encajan en el escenario, de manera que ustedes hagan decisiones sobre temas sobre los cuales fueron informados para afiliarse y convertirse en un miembro con todos sus derechos, colaborar activamente y comprometerse a ofrecer esos servicios”.

## Herramienta para el Cambio

Ahora presentamos otro enfoque: “Si usted es como cualquier otra persona que ha trabajado previamente, probablemente sea justo que diga que hay algunos aspectos de su vida laboral aquí que no le gustan. Debido a que los sindicatos son la herramienta más poderosa que tenemos para ganar control sobre lo que sucede en nuestro lugar de trabajo, para mejorar su situación es necesario comprender las posibilidades y limitaciones de lo que nuestro gremio puede hacer. No se puede tener una idea real de lo que se puede hacer sin ajustar el proceso. Si usted es una persona educada acerca de lo que el sindicato puede hacer para mejorar el lugar de trabajo, usted está en condiciones de proporcionar los datos que el sindicato necesita al ser su representante. Para decirlo de otro

modo, el sindicato no puede hablar con su voz si no sabe qué decir. “

## Movimiento Social

El movimiento obrero ha sido una fuerza importante en la configuración de nuestra sociedad. Al tomar la decisión de no convertirse solo en el afiliado que paga las cuotas gremiales, pero es un miembro del sindicato que participa activamente en todo lo referente a lo que nuestro sindicato hace, usted se convierte en parte de algo mayor que su vida individual, y más grande que su mismo lugar de trabajo. De hecho, usted forma parte de uno de los más grandes movimientos sociales en el país hoy en día, uno que cuenta con millones y millones de personas en sus filas y ha tenido un gran impacto en toda la sociedad en los últimos años. Por ejemplo, el sistema de la Seguridad Social no se hubiera establecido si no hubiera sido por los esfuerzos de los sindicatos estadounidenses.

## Un Impacto Mayor

Finalmente, el destino de la sindicalización de los trabajadores norteamericanos cada vez está más ligada a la suerte de nuestros compañeros trabajadores de todo el mundo. Nosotros los sindicalistas tenemos más y más motivos — y necesitamos más y más — para hablar sobre el comercio internacional y el

medio ambiente, las normas de los derechos humanos, y casi todos los otros temas de nivel mundial. Tenemos que aprender acerca de las condiciones laborales en otras partes del mundo, y lo que nuestros empleadores y nuestro gobierno tiene en mente con respecto al com-

ercio internacional y hacer cumplir las normas laborales y garantizar su cumplimiento. Si nuestro empleador puede salirse con la suya con lo que produce un trabajador en Asia o en América Central y esos trabajadores ganan una fracción de nuestros sueldos sin siquiera contar ningún tipo de beneficio. Para colmo de males tenemos que creer que que esos empleadores lo hacen. Tampoco le importa si algunos ríos terminan acarreando toxinas que causan cáncer.

— Michael Maurer. *El escritor es autor de* “The Union Member’s Complete Guide: Everything You Want — and Need — To Know About Working Union”, *de cuyo libro se adoptó este artículo.*

**Si el sindicato no oye su voz, no sabrá qué decir por usted**

# Influencias del Poder Sindical

**E**l hecho de tramitar simplemente las demandas parece que de manera “rutinaria” no están ya funcionando para muchos delegados. Los empleadores de los sectores privado y público están estancándose, prorrogando los calendarios de reuniones, negándose a resolver ni siquiera las contravenciones más evidentes del convenio tratando de obligar a los sindicatos a solicitar arbitrajes y, en general, utilizar las cláusulas del convenio sobre los “Derechos del Empleador” como si fuese un garrote para golpear los derechos que habían sido aceptados desde hace tiempo. Si bien pueda parecer errático, este comportamiento está bien calculado para que los empleadores ganen ventajas para su propio beneficio.

¿En qué consiste el conseguir tales ventajas? Es la fuerza que una de las partes usa para que la otra parte termine cediendo. Pero si el delegado sabe actuar lleva al jefe a que respete el gremio y resuelva los problemas cotidianos en el lugar del trabajo. Las ventajas que el delegado tiene en mano hará que el jefe haga lo que él realmente no quiere hacer: cumplir con el convenio del sindicato. Si bien la típica demanda atraviesa penosamente los pasos de cada trámite y finalmente termina en arbitraje, pero si se sabe cómo se aplican las ventajas se puede acelerar ese proceso, ahorrar tiempo y dinero para el sindicato.

## ¿Desmoralizando a los Afiliados?

Un impacto crucial de las ventajas que puede usar el empleador es lograr la desmoralización de los miembros y la pérdida de confianza de ellos en el sindicato. Cada demanda que se prorroga por meses sin resolverse — sobre todo si se trata de *mi* demanda! — refuerza la imagen de un empresario muy poderoso que un gremio debe enfrentar. Nada es más frustrante para un miembro que preguntarle a su delegado “¿Dónde está mi demanda?” y que se le responda “Estamos esperando una respuesta” o, peor aún, que el jefe diga de plano y en voz alta “NO” a todos los agravios.

Rutinariamente los empleadores están retaceando enormes convenios con los sindicatos y disminuyendo las condiciones en el

lugar de trabajo. Los empleadores se confían en que el sindicato que representa a sus trabajadores, simplemente va a presentar otra demanda inútil. Un fabricante de acero, por ejemplo, comenzó a importar placas de una de sus divisiones ubicadas en el extranjero, poniendo en peligro los puestos de trabajo de cientos de trabajadores sindicalizados. La respuesta del sindicato local fue presentar

una demanda y amenazar que la misma terminaría en arbitraje. Pero el problema es, que en un año más o menos, si el arbitraje hubiera sido oído, el perjuicio ya hubiera sido hecho desde tiempo atrás y, en muchos sentidos, fuera ya un daño irreparable.

Los delegados gremiales pueden luchar contra estas tácticas del empleador de

muchas y diferentes maneras.

En primer lugar, si se incluyen las palabras “aprovechamiento o ventaja” en cada sesión donde se tratan estrategias para el procesamiento de las demandas, implica que es tan importante como usar otras expresiones del lenguaje común como sería los referentes a los límites del tiempo o los pasos o las pruebas. Hablar de aprovechamiento o ventajas en la evaluación de todas las demandas hace que los delegados y los afiliados comiencen a pensar en términos organizativos, examinando el convenio gremial no tan sólo como un documento legal, sino como un reflejo de un acuerdo para compartir el poder que siempre está cambiando, dependiendo de la fuerza relativa del sindicato y la del empleador.

## Tratar de Hacer una “Competencia de Ventajas”

Además, se debe pensar en realizar un concurso de “ventajas” entre los delegados para averiguar cómo ganar ese juego conocido como *Hacer Mover al Jefe*. Las siguientes serían diferentes prácticas:

**1** Trabaje con mucho cuidado y bien despacio, para que en lo posible se establezcan procedimientos clave como los referidos al mantenimiento.

**2** Siga todas las instrucciones atentamente mientras no toma ninguna iniciativa para que cada movimiento esté dirigido por un supervisor.

**3** Presione a los supervisores para resolver las controversias a un nivel bajo, especialmente si a la gerencia mayor le disgusta recibir una gran cantidad de demandas de tercer paso y la gerencia ve que un montón de ellas podrían afectar las evaluaciones de los supervisores.

**4** Lleve a cabo clases “educativas” para los miembros sobre la situación y exponga la importancia que tiene el desarrollo de las ventajas — y también trate de educarlos sobre cómo el empleador utiliza varios trucos para lograr ganar ventajas para su propio provecho.

**5** Traiga a las reuniones sobre demandas a los miembros, y según los casos que se traten demandas de grupo.

**6** Tenga especial cuidado con los problemas sobre la salud y la seguridad laboral y aquellas que califican como de “peligro inminente”, para que los trabajadores pueden rechazar legalmente a hacer esos trabajos.

**7** Tome el control de los rumores que circulan en el lugar de trabajo. Por lo general, el jefe tendrá influencia o ventajas en una situación informal difundiendo historias de horror de lo que podría suceder si el sindicato no se sosegara. Reverta el proceso del empleador de manera que el mismo se entere que se sentirá abatido si no se comporta de una manera más razonable.

**8** Demande la necesidad de negociar cualquier cambio en el lugar de trabajo, en lugar de simplemente presentar una queja. Con las negociaciones siempre se consigue la participación de los miembros y eso agrega presión pudiendo ayudar a resolver los agravios.

**9** Construya una red de comunicaciones sólida entre los miembros, utilizando herramientas de nuevas tecnologías si es posible — de modo que cada movimiento del empleador llegue a todos los afiliados.

**10** Difunda las amenazas del empleador en contra de los trabajadores individualizados que están tratando de usar su influencia sobre todos los miembros y que de ese modo el jefe entienda la vieja tradición sindical: un ataque contra uno es un ataque contra todos.

Lo más importante es ser positivo y ser fuerte. Tan pronto como un delegado diga: “Bueno, no hay nada que podamos hacer”, la demanda y el sindicato quedan en una posición irrecuperable. Un delegado necesita averiguar qué se puede hacer para ganar una demanda. No tenga miedo de pensar más allá de sus limitaciones, y haga todo lo posible para involucrar a sus compañeros de trabajo.

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

**Influencia:  
es la fuerza que  
cada parte  
ejerce sobre la  
otra parte para  
hacerla ceder**

# Usted Sabe que Está en Problemas como Delegado Cuando...

**U**no de los retos que un delegado gremial debe enfrentar es encontrar el tiempo para evaluar qué bien está llevando a cabo su rol ¿Estará haciéndolo bien? O, quizás, ¿de alguna manera algunas cosas se salieron de su control? Echar un vistazo de vez en cuando a cómo se está desempeñando es crucial para mantenerse fresco y crecer como delegado. Aunque es imposible elaborar una lista completa de todas las cosas que necesita observar para no meterse en problemas, aquí presentamos algunas de las grandes problemáticas.

■ Está en problemas si usted ve a los trabajadores de su departamento como extraños. Su trabajo como representante sindical se inicia tan pronto como alguien entra de la calle o cuando se transfiere a alguien a otro departamento. El delegado está en primera línea de fuego del gremio y por ello necesita presentarse y empezar a escuchar las preocupaciones de los miembros y hablar del gremio a los empleados nuevos, tan pronto como sea posible. No espere hasta los pongan en periodo probatorio a los trabajadores o hasta que lleguen a usted con un problema. Si usted no los conoce ni tampoco lo conocen a usted, entonces todo lo que aprenden sobre su trabajo y el gremio es lo que les dice el *empleador*.

■ Usted está en problemas cuando los afiliados no se acercan a contarle sus problemas. La gente que usted representa necesita saber que usted está disponible y dispuesto a ayudarles. A veces los delegados cometen el error de querer solamente enfrentar los reclamos estrictamente contractuales. Sin embargo, es a menudo a través de la ayuda que ofrece a los miembros en aspectos menos relevantes que se genera la credibilidad y el respeto que tiene un valor incalculable para resolver problemas más graves. Debe recordar también que desde la creación de su sindicato tiene como mira el mantener buenas relaciones sociales en su lugar de trabajo y eso va mucho más allá de los asuntos sindicales oficiales.

■ Usted está en problemas cuando los miembros buscan la ayuda de otros delegados. Esto puede estar sucediendo porque no se ha manifestado que usted está dispuesto a ayudarles porque usted es nuevo e inexperto. Para obtener más experiencia usted

deberá tomar ventaja de cualquier administrador de programas de capacitación que el sindicato ofrezca y periódicamente debe buscar el consejo de más monitores con experiencia. Otra razón por la cual los miembros no lo buscan, sea su actitud justificable o no, será porque ellos podrían percibir que usted está vinculado a un grupo cerrado o a un grupo de trabajadores. Debe expresarse claramente en palabras y hechos que no quiere hacer favoritismos y que está dispuesto a representar a todos por igual. Si hay divisiones en su departamento, tendrá que asegurarse de llegar a todos los grupos por igual.

■ Usted está en problemas cuando el empleador se niega a reunirse con usted. El delegado debe construir una vía de credibilidad con la gerencia del empleador, no sólo con los miembros. Esto no quiere decir que el empleador siempre lo va a querer, pero será a través de su integridad, perseverancia y trabajo duro que la gerencia se dará cuenta que usted representa una fuerza a la cual ellos tendrán que enfrentar. Como un nuevo delegado puede tomar algún tiempo para ganarse este respecto. Recuerde el principio de “equidad”: no es sólo un empleado cuando trabaja para presentar una demanda, sino que también es un representante sindical, y por lo tanto usted está en un pie de igualdad con la gerencia.

■ Está en problemas cuando los afiliados y la gerencia hacen arreglos privados sin usted o sin la participación del sindicato. Usted necesita ayudar a que los miembros comprendan que sin la asistencia de un delegado y del sindicato, la probabilidad de conseguir la justicia es ínfima. Por otra parte, sin la participación del sindicato, estas ofertas de trastienda frecuentemente menoscaban el convenio y a largo plazo empeoran las cosas para todos. Es necesario hablar de solidaridad todo el tiempo y que si se mantienen unidos todos se beneficiarán.

■ Está en problemas cuando no gana ninguna demanda. Ganar no es todo, sobre todo si debe enfrentarse con un empresario agresivo o un lugar de trabajo difícil. Pero si usted está ganando sólo en raras ocasiones, este es el momento de reevaluar su estrategia

**Usted tiene problemas si nunca ganó una demanda**

respecto a las demandas. ¿Está presentando demasiadas demandas que no tienen ningún mérito? ¿Está haciendo cuidadosas investigaciones acerca del reclamo? ¿Está preparándose cuidadosamente para ir a una audiencia, incluyendo la revisión del caso y practicar las respuestas con el agraviado y con los testigos?

¿Está desarrollando formas para presionar al empleador fuera del procedimiento de quejas? Tal vez sea este un buen momento para que tome un curso de actualización del proceso de las demandas. También puede ser un buen momento para hacer una

cierta organización interna con el fin de utilizar el apoyo común de los afiliados para presionar al empresario para encontrar arreglos a favor del sindicato. Cuando usted *gana*, asegúrese de hacer conocer las victorias de la demanda de su sindicato poniendo un aviso en el tablero de anuncios del sindicato o en un boletín periódico.

■ Usted está en problemas cuando escucha rumores acerca de los miembros que desean retirar el reconocimiento oficial del sindicato. Mientras que los miembros pueden a veces amenazar con desafiliarse del gremio si no se gana una demanda o las cosas no salen como ellos quieren, esta situación no se la debe tomar a la ligera. Sus hermanos y hermanas, y quizá también usted mismo ha luchado duro para conseguir su sindicato y todo lo ganado puede echarse a perder en las elecciones sobre la certificación del gremio. La mejor manera de prevenir y difundir la anulación de la certificación del gremio es poner en marcha una unidad interna de organización que aborde los problemas y preocupaciones que están surgiendo a la superficie. Pero no trate de manejar usted solo esta situación. Estas campañas encaminadas a lograr la anulación de la certificación del gremio a veces toman demasiado impulso antes de que el gremio se de cuenta. Por ello debe reportar cualquier actividad de este tipo a sus oficiales del local lo antes posible.

— Tom Juravich y Kate Bronfenbrenner. Tom Juravich es profesor de sociología y estudios laborales en University of Massachusetts/Amherst; Kate Bronfenbrenner es directora de investigaciones sobre educación laboral en New York State School of Industrial Relations.

# 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:

Para cuando reciban esta carta ya se habrán renovado las autoridades del Congreso tras las elecciones de mitad del mandato presidencial de 2010. También habrán tenido lugar varios de los procesos electorales de nuestra campaña para sindicalizar la empresa *Delta-Northwest Airlines*. Independientemente del resultado que tengan estos hechos tan significativos para la historia de la IAM, nuestra lucha está muy lejos de haber concluido. Aún hay mucho trabajo por hacer.

Si bien algunos estadísticos sostienen que la recesión ha concluido, muchos estadounidenses aún sienten diariamente el verdadero pesar de la situación. Más de treinta millones de estadounidenses y 2.160.000 canadienses se encuentran desempleados o subempleados; muchos de ellos son personas allegadas a nosotros: cónyuges, hijos, hermanos, padres, abuelos, amigos vecinos y ex compañeros de trabajo. Aún están remontando estas circunstancias difíciles, y todo indica que no se prevé su conclusión.

Estas son las razones por las cuales debemos seguir adelante aún como más ahínco. Los economistas más renombrados indican que esta recuperación sin creación de puestos de trabajo podría verse reducida significativamente mediante la acción expeditiva y vigorosa del gobierno. Debemos continuar nuestros esfuerzos para que se establezcan nuevos programas de estímulo económico y estrategias de creación de empleo para que los estadounidenses vuelvan a la actividad laboral. Es preciso exigirles a los nuevos miembros del Congreso que renegocien las viciadas leyes de comercio. Debe contarse con políticas que desincentiven la tercerización de empleos estadounidenses y canadienses al extranjero, así como reformas al sistema cambiario para evitar que países como China manipulen su moneda para obtener ventajas basadas en un comercio injusto. Resulta necesario luchar a efectos de reconstruir el sector manufacturero de EE.UU. y Canadá. Sabemos que una recuperación sin inversiones concertadas en el sector de la manufactura no es una recuperación real.

Ustedes, en su calidad de representantes sindicales, no pueden claudicar. Es necesario seguir adelante a toda velocidad, ejerciendo presión en pos de la adopción de leyes en EE.UU. y en Canadá que ofrezcan un alivio efectivo para las familias de trabajadores y para que nuestros amigos, familiares y vecinos vuelvan a incorporarse al entorno laboral.

Un saludo solidario,

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.

