

EDUCADOR DE LA

**TAMI**

Lo mas reciente para los Representantes de Area  
Volumen 8, No. 6



**Cómo  
Manejar los  
Casos de  
Disciplina  
por “Bajo  
Rendimiento  
Laboral”**

# Cómo Manejar los Casos de Disciplina por “Bajo Rendimiento Laboral”

**E**s raro el delegado que nunca ha tenido que lidiar con casos en que el empleador se queja del desempeño laboral deficiente de un trabajador. Ese tipo de problema puede llegar a convertirse en una acción disciplinaria o en la negación de un aumento salarial, o de un ascenso. O tal vez el jefe sólo decida “tomar medidas enérgicas” en lo que respecta al desempeño deficiente y tome una acción adversa contra uno de sus empleados.

Los problemas de rendimiento pueden presentarse de diferentes maneras, pero existe algo cierto al respecto: Es durante tiempos económicos difíciles — como hoy — que a los empleadores se les ocurre aumentar las suspensiones o los despidos de los trabajadores que presentan problemas, utilizando como excusas el bajo rendimiento laboral.

Como delegado es su trabajo asegurarse de que se aplique justicia de una manera correcta y el derecho del trabajador a que su puesto de trabajo esté protegido. En la actualidad, hay millones de personas en América del Norte desesperadas por encontrar un trabajo, y un jefe puede escoger y elegir entre una gran cantidad de solicitantes. El delegado debe examinar los hechos de estos casos muy de cerca para asegurarse de que los empleados que son competentes no sean expulsados.

A continuación, se exponen algunas de las tácticas y problemas a considerar cuando se defiende a un trabajador a quien se le acusa de tener bajo rendimiento laboral.

## Conozca los Hechos

Si alguien de su departamento está en problemas con el jefe, asegúrese de consultar con el supervisor en cuanto a las razones que se tomaron en contra del empleado. ¿Parece estar basada en un resentimiento entre el supervisor y el trabajador? ¿El presunto bajo rendimiento que alega el empleador parece ser de naturaleza voluntaria y permanente?

¿Se le ha notificado previamente al empleado que su rendimiento no alcanza el nivel requerido por el empleador? ¿Ha recibido el empleado entrenamiento adecuado al trabajo en primer lugar? Y, lo más importante de todo, qué hizo el trabajador para que la gerencia lo tildara de mal empleado y llegaran a la aplicación de medidas disciplinarias?



## Revise el Sistema de Clasificación

Si su empleador usa un sistema de clasificación, verifique cuáles son los factores de medición. “Productividad” no es suficiente — debe haber algunas medidas de producción contra las cuales se puede comparar el rendimiento del trabajador. No deje que el empleador use la excusa referente a la “actitud” o a “las relaciones con los demás”. Ellas son demasiado vagas e imposibles de verificar. Se necesitan medidas que tengan sentido y que se refieran a cualidades mensurables que los trabajadores tengan.

## Asegúrese que las Clasificaciones Sean Consistentes

Si el empleador utiliza medidas para clasificar el desempeño de los trabajadores en forma regular, asegúrese de que las medidas para clasificar se apliquen de forma coherente, y compruebe el rendimiento de otros trabajadores que se pueden comparar con el empleado disciplinado. Si el rendimiento se mide regularmente, ya sea trimestral o anualmente, el delegado debe verificar para ver cómo ese empleado se desempeñó en períodos anteriores.

## ¿Se Pudo Relacionar el Rendimiento Laboral con Problemas Externos?

A veces los trabajadores tienen problemas fuera de su trabajo, tales como enfermedades en la familia, divorcio, o problemas personales de salud, que pueden afectar su rendimiento. Si ese es el caso, usted debe enterarse de esos problemas antes de reunirse con el empleador. Si el trabajador tiene alguna discapacidad física puede ser eso la causa de la dificultad para cumplir con el estándar de trabajo.

Determinar si ese empleado tiene derecho a ser trasladado a otro trabajo bajo el amparo de la Ley de Protección al Ciudadano Americano con Discapacidades o a recibir entrenamiento adicional.

## ¿Se Cambió la Carga Laboral de Manera Significativa?

¿Se incrementaron los estándares de producción sin tener en cuenta las capacidades del trabajador? Busque cuáles son los números reales esperados de producción de piezas que se supone el empleado tiene que producir o las acciones que se supone debe tomar, antes de que se considere que el trabajador no cumple con la productividad deseada.

## ¿Hubo algún Prejuicio?

A veces los gustos personales pueden afectar la manera de juzgar el desempeño de un empleado. ¿Hubieron evidencias en el pasado que sugieran que la decisión sobre el caso se vio afectada por la forma en que se trató anteriormente al trabajador?

En última instancia, estos son los puntos que se deben tener en cuenta:

- 1** Normas Compruebe cuidadosamente para asegurarse de que la sanción se ajusta al incumplimiento.
- 2** Un solo ejemplo de bajo rendimiento no justifica el despido inmediato de un empleado, incluso si el error puede ser trasladado a gastos para el empleador.
- 3** Asegúrese de que el empleador cumplió con el debido proceso, realizó cuidadosamente las investigaciones y que se probó que el mal desempeño laboral del empleado estaba relacionado con el problema.
- 4** Recuerde que en los casos de disciplina, la carga de la prueba siempre recae sobre el empleador.
- 5** Compruebe si se le notificó al empleado sobre su rendimiento laboral insuficiente.
- 6** Puede buscar circunstancias atenuantes que puedan justificar que se le de al trabajador una nueva oportunidad.
- 7** Verifique las revisiones anteriores sobre el rendimiento laboral del trabajador para saber cómo se lo calificó antes.

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

# Violencia en el Lugar de Trabajo

**E**l lugar de trabajo puede ser un lugar violento, y los trabajadores enojados y frustrados están proporcionando un nuevo conjunto de problemas para un representante sindical.

En agosto de 2010, Steve Slater, un auxiliar de vuelo de la aerolínea JetBlue, se convirtió en un héroe popular instantáneo de la clase obrera cuando agarró dos cervezas, maldijo a una pasajera que le había ofendido y activando la salida de emergencia del avión pasó a la fama instantáneamente. La frase “saca un Slater” se convirtió inmediatamente en una expresión popular generando historias donde malas condiciones de trabajo hacen que se derrame la “última gota” del vaso.

Si la acción de Slater fue cómica, lo que le ocurrió a Omar Thornton en un depósito de cerveza de Connecticut fue trágico. A Thornton lo llamaron a una audiencia disciplinaria por el presunto robo de cerveza. Thornton mató a ocho personas, incluyendo al presidente del sindicato local, y luego se suicidó.

Por supuesto que los casos son bien diferentes, pero para un representante sindical estas historias pueden servir como recordatorios de que nunca se puede predecir cuándo el siguiente episodio de violencia va a estallar en el lugar de trabajo.

La violencia en el lugar de trabajo, por supuesto, no es nada nuevo y con mucha frecuencia se inicia con el jefe. Siempre ha sido una función básica del gremio el defender a los trabajadores contra la violencia del empleador — por el principio sobre la defensa de las condiciones de seguridad, por ejemplo, o por el bloqueo de acosos — pero a veces las emociones de nuestros compañeros de trabajo se convierten en una amenaza potencial también.

Nuestra debacle económica y las presiones implacables que los trabajadores tienen que enfrentar cada vez mayor da lugar a que se produzcan acciones destructivas por parte de los trabajadores.

## ¿Qué puede hacer el delegado?

**1** En primer lugar, revisar los niveles de su propio estrés. Las presiones que llevan al borde a algunos de sus compañeros de trabajo pueden afectarle también. Además, tiene que preocuparse por un grupo de personas. Debe estar alerta ante la aparición de signos de su propia ira. Algunos de los remedios para la violencia en el trabajo

puede significar un reto ante sus afiliados y sus amigos debido a su comportamiento — obviamente, el rol del delegado es una actividad estresante.

**2** El delegado debe hacer suyo el lema “Prevención y Proactividad”. En el episodio de Thornton, el empleador pudo justificar el despido de este empleador por tener un video donde se muestra a Thornton presuntamente robando cajas de cerveza. El sindicato puede negociar sobre el uso de cámaras de vídeo y advertir a sus afiliados sobre la vigilancia.

**3** Más importante aún, en el caso de Thornton parece ser que hubieron problemas raciales graves e incidentes que ocurrieron en el depósito, lo que tornó la situación en un caso peor. “Todo esto podría haberse evitado”, dijo Willy Holliday, tío de Thornton en el noticiero de CBS. “Él fue al gremio un par de veces a presentar los problemas que estaban ocurriendo y el problema no fue tratado adecuadamente”. No sólo Thornton usó su teléfono celular para documentar y transmitir conversaciones racistas entre algunos de sus compañeros de trabajo pero sentía que en virtud del contrato laboral no se respetaban sus derechos ya que hubieron abusos en sus asignaciones de trabajo. Es esencial que los sindicatos hagan cumplir el contrato de manera imparcial para todos los afiliados y asegurarse también que los trabajadores conozcan los límites de su protección.

**4** Es evidente que si los trabajadores están acosando a sus compañeros de trabajo, bien sea por acosos sexuales o colgar de una soga a la víctima, un delegado debe intensificar su acción y hablar tanto a los afiliados ofendidos como también al empleador, ya que éste es legalmente responsable de proporcionar “un lugar de trabajo seguro y saludable”. No hay lugar para un delegado gremial tímido si las relaciones básicas entre los compañeros de trabajo no se logran mantener bien. Después de todo, un delegado no permite — no debe permitir — que un supervisor acose a un miembro de alguna manera, de modo que las mismas normas se deben mantener entre los mismos compañeros de trabajo.

**5** ¿Tiene su empleador un Programa de Asistencia al Empleado (Employee Assistance Program o EAP)? Si es así, el delegado debe conocer los procedimientos y sugerir a los trabajadores que usen el programa. A menudo, el delegado puede ser reacio a

“delatar” a un compañero de trabajo acerca de su conducta problemática, pero la protección de *todos* los trabajadores es la primera responsabilidad del delegado. Un trabajador que tiene problemas personales que parecen ser profundamente inquietantes podría ser el futuro violento agresor.

**6** Escuche con atención las conversaciones casuales. ¿Alguno de sus compañeros de trabajo varias veces habla sobre formas de intimidar o torturar a un compañero de trabajo? Aunque podría parecer que fuera un juego en el lugar de trabajo, bromear sobre amenazas podría ser un reflejo de un problema más serio.

**7** ¿Alguno de sus compañeros de trabajo tiene graves problemas fuera del trabajo? ¿Problemas de pareja o problemas financieros? ¿Podrían esos problemas provocar a que se recurra a la violencia? Una vez más, si usted tiene un programa de EAP, sugiera a su compañero de trabajo para que haga una cita. Ponga la debida atención a su enfoque.

**8** Exija que el empleador adopte medidas inmediatas. ¿Debe un delegado recomendar que un compañero de trabajo sea suspendido? Esto es obviamente un dilema ético que elevará la presión arterial de cualquier delegado, pero, una vez más, usted es responsable de la seguridad de todos los miembros y puede ser necesario que reaccione y actúe.

**9** ¿Alguno de sus compañeros de trabajo tiene armas, ya sea en el lugar de trabajo o en su vehículo que está cerca del lugar de trabajo? Si bien puede haber algunos problemas constitucionales sobre la prohibición de portar armas en todos los lugares de trabajo (incluyendo las playas de estacionamiento), y sea una cuestión cultural entre los cazadores, el tener armas cerca del lugar de trabajo puede ser un problema.

Lo más importante, la solución para lidiar con un mal jefe, o malas condiciones de trabajo, no es abandonar el trabajo como lo hizo Slater o empezar a matar gente. El punto crítico del sindicalismo es llevar a cabo acciones de organización por parte de los trabajadores para que logren mejores condiciones laborales y que las mismas sean más seguras. Mientras que muchos individuos no sindicalizados aplaudieron la acción del auxiliar de vuelo Steve Slater y desearon tener la valentía de salir de un lugar de trabajo insatisfactorio, el sindicalismo intenta hacer de un pésimo trabajo algo mejor para que los trabajadores no tengan que hacer esa devastadora elección: claudicar ante un mal trabajo o un mal jefe o renunciar al trabajo.

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

# El Delegado como Investigador

Últimamente los “hechos” han sufrido una crisis de identidad, sobre todo en la arena política. Todos hemos sido testigos de que los ‘hechos’ se giran, se tuercen, se manipulan y se distorsionan. Esta tergiversación la hacen los votantes por factores que van más allá de toda razón. Pero dejando fuera los rodeos, las verdades pueden llegar a ser un gran desafío durante una temporada de elecciones.

El obtener los hechos puede ser tan difícil para un delegado como investigar los hechos que sustentan una demanda, aunque sea esa una parte esencial de su trabajo y que se tiene que hacer. Debido a que la gente tiene diferentes puntos de vista, los individuos pueden ver el mismo evento de manera muy diferente. Por ello, investigar hasta llegar a la verdad de los hechos es una tarea difícil.

Si se observa esta escena familiar: un supervisor enfrenta a un trabajador. Este supervisor afirma que él sólo le estuvo ofreciendo una “orientación” al trabajador. Pero lo que el trabajador oyó fue “algo discriminatorio e insultante”. Un compañero de trabajo que escuchó el intercambio de palabras lo recuerda como que una de las personas involucradas “gritaba”; otro lo recuerda como que hubo una “discusión tensa”, mientras que otro no recuerda que ocurriera nada inusual.

¿Cómo se llegan a descubrir los hechos de lo que realmente pasó? Se debe investigar.

## Cambie el Tono

Con mucho cuidado analice su enfoque. Algunos delegados son investigadores que están ansiosos por lanzan directamente una andanada de preguntas sin explicar lo que están haciendo. Esa es la manera equivocada de hacerlo. Empiece por explicarle a la persona involucrada el hecho que usted desea hablar sobre lo que como delegado le corresponde hacer y cuál es la información que usted espera obtener.

Esa situación debiera manejarla de esta manera: “Como representante sindical, estoy investigando lo que pasó el jueves entre Morales y Díaz y me gustaría hacerle algunas preguntas sobre *lo que usted vio* y *lo que usted escuchó*”. Este enfoque establece la definición correcta sobre los hechos y el alcance de su investigación. Usted no está implicando en ese momento que se trata de una “demanda”.

## Actúe con Calma

Los problemas que ocurren en el trabajo por

lo general implican emociones. Cuando las emociones se enardecen, su primera entrevista puede ser larga para que se ‘ventilen’ esas emociones o puede ser de corta duración solamente para ‘recolectar los hechos’. Es crítico que el delegado escuche con atención para llevar a cabo un buen trabajo por parte del gremio. Entonces, el delegado debe tratar de utilizar la mejor manera de manejarse para redirigir sus preguntas hacia *los hechos y establecer bien lo que pasó*. Solamente debe tener en cuenta que los “hechos” que se detectan por primera vez, se deben volver a verificar con las personas en una segunda entrevista, después de que haya tenido suficiente tiempo para calmar sus ánimos.

## Más Allá de las Cinco Preguntas Típicas

Esas preguntas son: ¿quién? ¿qué? ¿cuándo? ¿dónde? ¿por qué? Cada delegado sabe que al hacer preguntas se utilizan palabras clave que son cruciales para hacer el trabajo de investigación. A continuación, se presentan algunas técnicas que ayudarán a profundizar un poco más el tema, sobre todo si va a encontrar respuestas vagas o contradictorias. ■ Después de haber realizado la pregunta sobre quién o quiénes estuvieron implicados en los hechos, explique que desea aclarar una vez más para verificar sus notas (las notas que está tomando, ¿no?). Cuando vaya revisando estas preguntas clave por segunda vez, pregunte: “Y nuevamente, quién vio esta confrontación?” “Y de nuevo pregunte: ¿Qué es exactamente, lo que hizo y dijo el supervisor?” “¿Y dónde dijo que esto ocurrió?” La segunda ronda de preguntas podría aportar información adicional o corregida.

■ Hacer las preguntas aclaratorias también es clave. Son preguntas que generan más de un sí o un no a una respuesta. Por ejemplo, “¿Qué le hizo pensar que Morales estaba actuando de una manera amenazadora?”

■ Es posible que encuentre una falta de cooperación por parte de alguno de los participantes — ya sea un compañero de trabajo, un supervisor, inclusive el mismo trabajador que presentó la denuncia inicial. Al principio de su entrevista, usted puede obtener información insuficiente o vaga. Puede darse que obtenga una gran cantidad de respuestas como “no se” o “no me acuerdo” O simplemente conseguir evasivas — “¡No estoy diciendo eso!”.

Evidentemente existe un “por qué” que necesita esclarecer. ¿Estaba la persona asustada? ¿Es esta la persona más involucrada?

A veces el hecho de reconocer lo suce-

dido abre las puertas para aquellos que se sienten intimidados. Por ejemplo, usted podría decir: “Pareciera que usted no quiere hablar. ¿Hay algo que le asusta de esta situación?” El delegado debe tranquilizar a los trabajadores explicándoles que como siendo parte de un sindicato todos tenemos el derecho y la responsabilidad de investigar los hechos para poder tomar las medidas adecuadas para proteger a las personas. Cuando alguien se niega a hablar, puede que tenga que comenzar con preguntas que sólo requieren respuestas de un sí o un no hasta que se establezca un poco de confianza para que el trabajador se abra.

El que calla tiene algo que puede estar ocultando. Comience de nuevo a interrogar, pero esta vez trate de transmitir un tono razonable que infunda confianza a los interlocutores acerca del tema del derecho del sindicato y la responsabilidad que el gremio tiene de investigar. Por ejemplo puede decir: “Mire, lo sucedido podría ser preocupante, pero como sindicato, tenemos que obtener la información para resolver estas cuestiones”. Si usted sospecha que la persona que se calla podría haber tenido participación en el incidente, pruebe diciéndole: “Mire, como investigador no voy a lastimar a nadie, pero el sindicato necesita la información para que podamos resolver estos asuntos”.

## Un Modo de Enfrentar a las Personas Muy Ocupadas

A veces pueda que exista una persona en la gerencia del empleador que está tratando de escabullirse, pero también puede ocurrir que sea un representante sindical o un funcionario gremial quienes realmente son las personas ocupadas. Se pueden programar citas con el delegado, pero llegado el caso no se llegan a concretar tales citas. Puede suceder también que hasta se lleguen a sentarse con usted, pero luego súbitamente se termine el diálogo. El delegado debe averiguar exactamente lo que necesita de ellos y tratar de enfrentarlos de una manera rápida. Por ejemplo si dice: “Tengo que hacerle tres preguntas sobre el incidente entre Morales y Díaz la semana pasada” es más preciso que decir “Tengo que hablar con usted sobre el incidente entre Morales y Díaz”. Algunas de estas personas “ocupadas” suelen responder con mayor celeridad si lo hacen por escrito, especialmente si tienen acceso a un correo electrónico. Una vez más, sea específico respecto a la fecha límite y a la información que solicita. “Por favor, envíe su respuesta por correo electrónico respondiendo mañana al mediodía a esas tres preguntas”.

Si no puede concertar una cita, trate de encontrarse con esas personas donde sea.

# Afiliación de Nuevos Miembros

Pocas cosas existen que sean tan frustrantes para un delegado como que tener que representar a un compañero de trabajo que no esté afiliado.

La mayoría de cada uno de los gremios tiene una o más personas que no están afiliados al gremio y los delegados gremiales en razón del “derecho al trabajo” pueden estar rodeados de este tipo de trabajadores. Esta situación puede exprimir hasta la última gota de habilidad de un delegado, paciencia y dedicación de su misión frente al gremio para seguir adelante y cumplir con su labor.

Finalmente, un delegado sabio sabe que no es sólo la fuerza de la ley la que le llega a ofrecer la mejor representación posible para el trabajador. Después de todo, lo requiere también su deber de Justa Representación. En realidad, el delegado con experiencia sabe que la calidad de representación hoy en día puede conllevar a una futura afiliación gremial.

Un delegado que se enfrente a este tipo de situaciones sólo tiene dos opciones.

**1** Solamente actuar en la medida como la ley lo exige. O sea tramitar la demanda para el empleado no afiliado de una manera profesional aunque sea llevada a cabo calladamente, pero nada más ... y dejar saber al trabajador no afiliado que no es muy inteligente de su parte no apoyar el trabajo del gremio.

**2** De la manera más inteligente, actuar y aprovechar la oportunidad de ganar al trabajador para la causa sindical.

Si usted no está de acuerdo con el Plan B sólo se está perjudicando a sí mismo y al sindicato. El delegado no tiene absolutamente nada que ganar — tal vez una cierta satisfacción pero nada más — y darle poca importancia a los empleados no afiliados. Pero tiene mucho que ganar si actúa con su mejor voluntad y se asegura de que ese empleado no afiliado se da cuenta de su esfuerzo.

## No Espere que Se Presente la Oportunidad

El delegado no debe esperar a que el empleado no afiliado se le acerque para presentarle un problema: algunas personas son declaradamente antisindicalistas (o tienen una obstinada posición respecto a las cuotas sindicales).

Hay un millón de maneras de poner su pie en la puerta y comenzar una conversación sobre el sindicato y los beneficios de la

afiliación, y un millón de puntos para discutir una vez que se presenta esa situación. Éstos son algunos de los enfoques y tácticas que funcionaron para otros sindicalistas en su situación, y funcionaron tan bien que hay miles de lugares de trabajo en los estados donde se ejerce el derecho al trabajo, donde prácticamente existe el 100 por ciento de afiliación sindical. Vale decir: ¡se puede hacer!

En primer lugar, deje de pensar en que esos trabajadores no afiliados son “rompe-huelgas” o “gorrones”, sino que pueden ser posibles miembros o futuros afiliados. El delegado no deberá usar términos negativos frente a estos empleados, porque simplemente esto va conducir a una actitud defensiva y llegar a endurecer la determinación de estos empleados para mantenerse alejados del gremio. Cuanto más se aproxima la conversación a una actitud negativa, más se alejará a estos empleados del gremio.

El delegado debe elegir una buena oportunidad para hablar con el potencial miembro. No hay mejor ocasión que acercarse después de haberle ayudado a resolver una demanda, o cuando se está por negociar un aumento de salarios o beneficios.

Sea positivo. Comunique sus creencias de que el sindicato es algo bueno que ayuda a todos en el lugar de trabajo. Presente una lista de algunos de los beneficios que no estarían allí si no fuera por el convenio del sindicato.

Trate de mantener esa conversación cuando estén presentes otros afiliados. Pregunte a los miembros potenciales que le expliquen sus preocupaciones acerca del sindicato. Debe realmente escuchar. Luego responda y trate de resolver cada problema. Sea honesto y persistente.

Es probable que le contesten de esta manera: “Yo puedo defenderme. Soy una persona independiente. Yo no necesito ayuda “y así sucesivamente. El delegado puede responder pidiendo que se imaginen cuán mejor y más fuerte estarían todos si estuvieran unidos. Recuérdeles que la policía y los bomberos son dos uniones y que esas uniones están conformadas por

individuos que apenas sabrían cómo manejarse solos si estuvieran frente a situaciones difíciles. Sin embargo, la sabiduría de mantener la unidad incrementa su fuerza.

## Con la Unidad Viene la Fuerza

Señale que al convertirse en parte del gremio hacen que ese gremio se haga aún más fuerte. Cuán más fuerte sea el gremio, mayores posibilidades existen que su empleador tenga que escuchar a la hora de negociar un nuevo contrato o responder a una demanda. Personalice el valor del gremio. Señale cómo el gremio puede ayudarles individualmente, tal vez valorar el

pago de horas extras o lo que el gremio consigue para que los afiliados reciban vacaciones, días feriados o que ganen una demanda.

Recuerde que, especialmente, los jóvenes simplemente no pueden entender lo que es un sindicato y cómo funciona. Cuando alguien le dice: “No sé mucho acerca de la unión,” es una puerta abierta para explicarle lo que el gremio hace. Los nuevos

trabajadores en particular tienden a pensar que todo lo bueno viene del empleador porque el empleador decidió unilateralmente a comunicarles lo que hace. Señale la diferencia entre el salario mínimo y la tasa de salarios para los trabajadores afiliados y hágale saber al trabajador que el gremio se hace responsable por la diferencia.

Debe tratar de escuchar las preocupaciones de los trabajadores y sus argumentos. Es importante saber el momento cuando debe callar. De esta manera, el delegado podrá escuchar lo que realmente está en la mente del trabajador y lo que realmente está reteniendo a dar el paso para afiliarse. Una vez que el delegado sepa los problemas y preocupaciones reales, estará en una mejor posición para responderles. Si el delegado no tiene una respuesta inmediata, dígame al trabajador que luego le dará la respuesta. Y luego, désela.

En resumen, el delegado debe querer escuchar a los miembros potenciales, respetar sus preocupaciones, explicarles lo que el sindicato puede hacer por ellos para enfrentar esas preocupaciones, y explicarles lo que el sindicato ya ha hecho. Hágame saber al trabajador que su afiliación al gremio le ayudará a hacer mejor las cosas para todos. No se dé por vencido. Si el delegado no gana afiliación a un empleado hoy, es muy posible que lo haga mañana.

— David Prosten. El autor es el editor de Stewards Update, quien nuevamente agradece la colaboración prestada por Morty Miller, activista y miembro del personal de HEREIU Local 362.

**Trate de hablar con los nuevos trabajadores cuando estén presentes otros afiliados**

# 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 delegados y delegadas sindicales,

Otro año ha llegado a su fin y el 2011 nos depara muchas promesas y desafíos. Las elecciones de mediados del mandato presidencial realizadas en Estados Unidos en 2010 han modificado drásticamente el panorama político. El dicho que reza que "hay una relación directa entre la situación económica del pueblo y los resultados electorales" resulta sumamente aplicable en estos tiempos y este año se aplica a millones de desempleados.

Dado que las fuerzas contrarias a los trabajadores controlan la Cámara de Representantes, millones de familias verán un empobrecimiento de su situación económica debido a los resultados electorales de 2010. Habrá recortes e incluso cancelaciones en las ampliaciones de las prestaciones por desempleo, en la cobertura de salud dispuesta por la Ley Ómnibus Consolidada de Reconciliación Presupuestaria (COBRA, por sus siglas en inglés), en los vales por alimentos y en otros mecanismos de ayuda para los desempleados. La restricción de los fondos asignados a dichos beneficios con más las reducciones en los proyectos para la creación de empleos implicarán nuevas olas de despidos y un malestar prolongado para aquellos que tenían la esperanza de regresar a los puestos de trabajo.

Todo reto genera una nueva oportunidad para movilizar y concientizar a nuestros compañeros trabajadores a fin de que luchen en contra de la injusticia y que hagan que Norteamérica sea un lugar propicio para sus familias. Si redoblamos los esfuerzos de protección de nuestros miembros en sus empleos y de sindicalización en América del Norte, lograremos prevalecer.

Al igual que ha ocurrido con todos los desafíos a los que nos hemos enfrentado en nuestra historia, la tarea que se les ha asignado de ser la voz cotidiana de la IAM en la fábrica constituye la base de todo lo que logramos en el sindicato. El camino hacia el pleno empleo será largo y tortuoso, al igual que lo será hacer que los gobiernos de Estados Unidos y Canadá sean los protectores de los puestos de trabajo de la clase media en lugar de salvaguardar a los exportadores. Sin embargo, si contamos con su ayuda y apoyo lograremos dar los primeros pasos con éxito en esa dirección en 2011.

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.

