

¡Cuidado con esa Tarjeta!

Millares de lugares de trabajo a lo largo de América del Norte requieren que los trabajadores llenen o marquen debidamente sus tarjetas de las horas de su ingreso y salida del trabajo. Es probable que hayan habido especulaciones relacionadas con millones de problemas a través de los años en cuanto al uso del centenario método de computar las horas de trabajo de los trabajadores. Con frecuencia tales tipos de problemas terminan en manos de los delegados gremiales.

Si usted es el delegado que debe defender a compañeros que han sido acusados de haber llenado mal las horas de trabajo, o haber marcado la entrada o salida de otro individuo, este artículo ofrece algunos principios básicos que le ayudarán a cumplir adecuadamente su rol de representante y a su vez respetar el derecho del empleador de aplicar justificadas medidas disciplinarias.

Pero debe tener cuidado respecto a lo siguiente: no asuma automáticamente la culpabilidad del empleado que fue cogido marcando indebidamente la tarjeta. Investigue siempre los hechos de cada caso antes de decidirse a presentar una demanda o aconsejar al trabajador; en ambos casos tenga muy en cuenta el nivel de cumplimiento de las reglas del lugar de trabajo.

A continuación, presentamos algunos principios básicos y algunos ejemplos en base a la actuación de los árbitros.

Derecho al Debido Proceso

Se despidió a una empleada por no marcar en su tarjeta la hora de salida. A pesar de eso, el árbitro que manejó el caso la restituyó a su puesto. A la empleada se le había negado su solicitud de que un representante gremial estuviera presente cuando se le notificó su despido y tampoco se le otorgó una entrevista previa a la aplicación de la medida disciplinaria establecida en las reglas de la empresa.

Asegúrese de que el Empleador Documentó su Caso

Un empleado que interrumpiendo su hora de almuerzo para ir a ayudar a un distribuidor que descargaba mercadería, marcó en su tarjeta el tiempo incurrido en esa ayuda. El empleador lo despidió por violar las reglas de la empresa por marcar varias veces su tarjeta. Un árbitro lo restituyó al trabajo, haciendo notar que el empleador había vio-

lado las reglas al no llamar al empleado para una entrevista después del incidente como lo requerían las reglas de la empresa. El árbitro negó, sin embargo, el pago retroactivo de salario enfatizando la seriedad de la regla establecida que castigaba la falsificación de los registros de las horas de trabajo.

Otro empleado fue despedido por haber supuestamente marcado la tarjeta de otro empleado. El árbitro lo restituyó a su puesto porque 'supuestamente' alguien hizo algo sin tener pruebas de lo que hizo y una ofensa previa del inculcado — sus amenazas a alguien — no estaba vinculada al caso.

Marcar la Tarjeta de Otro es Robar

Un trabajador marcó la tarjeta de otro empleado y se le despidió por haber violado la regla que prohibía esa acción. Un árbitro sostuvo el despido diciendo que la fechoría era una forma de robar y que el empleador tenía derecho a disciplinarlo, aunque el empleador no hubiese despedido al empleado cuya tarjeta había sido marcada. El árbitro dijo que el supervisor que decidió el despido actuó adecuadamente, a pesar de que no hubiera hablado antes del despido con el empleado. Además el árbitro añadió que el despido fue adecuado debido a que el hecho fue una violación de las reglas aunque se hubiera dicho que todos los trabajadores estaban marcando las tarjetas de los demás. Aun cuando el obrero despedido no hubiera estado involucrado en problemas anteriormente y había trabajado satisfactoriamente, el árbitro dijo tal comportamiento debía ser el de todos los empleados.

En otro caso, dos empleados fueron despedidos por 'robo de tiempo' cuando para escribir sus informes se quedaban al final de sus turnos de trabajo. La gerencia dijo que ellos estaban haraganeando, pero el árbitro los restituyó a sus puestos diciendo que nadie los había visto ociosos. El árbitro dijo que rechazaba el argumento del gremio diciendo que el empleador había tendido la trampa porque no se llevaba bien con los dos inculcados. El árbitro hizo notar



que las horas de trabajo y los registros de producción hechos por los inspectores habían sido aceptados por la gerencia.

Errores de Horas Trabajadas no son Motivos para 'Falsificar'

Una empleada de un supermercado llegó a trabajar a las 3:08 p.m., pero en la porción de excepciones de la tarjeta anotó haber llegado a las 3:03. Ella estaba tratando de evitar que la disciplinaran automáticamente por reportar 5 minutos de su llegada tarde. El árbitro — que ordenó que se regresara a su puesto a la empleada con todos los beneficios y el pago de salarios retroactivos — dijo que despedir a los empleados por errores al escribir sus horas de entrada en las tarjetas era una justa causa estándar de despido. Por lo contrario, a los empleados de la industria se los puede despedir inmediatamente. El árbitro dijo que no había motivo evidente de la falsificación al haber registrado 3:03 p.m. en lugar de 3:08 p.m., ya que la empleada en cuestión entraba siempre puntualmente al trabajo. El árbitro tuvo la última palabra en este caso, y pareció que defendió a la empleada que había falsificado su hora de entrada.

No Todos los Árbitros Piensan Igual

Dos árbitros diferentes oyeron casos separadamente sobre dos empleados que falsificaron el registro de sus tarjetas. Un caso fue manejado por un árbitro que sostuvo el despido. El segundo empleado había presentado una demanda separada y en su caso, el árbitro determinó que el empleador había violado el contrato. El árbitro dijo que en cada situación el árbitro debe decidir el caso en base a las pruebas presentadas, y agregó que el empleado en cuestión había sido un individuo que recibió recomendaciones por su desempeño excepcional y lo restituyó a su puesto.

Los "Chistes" Pueden Perjudicar a su Autor

Se despidió a un trabajador, que fue de visita a su lugar de trabajo después de dos meses de ausencia, por haber marcado su tarjeta el día de su visita. El trabajador dijo que el hecho había sido un 'chiste'. El árbitro le creyó y revirtió la acción del empleador diciendo que el inculcado le había dicho al empleador que había sido un chiste después de haber realizado sus actividades y antes de haber realmente recibido la paga por el tiempo trabajado.

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

Acuerdos de Última Oportunidad

Este es el escenario: lo llaman a la oficina del supervisor y le informan que un empleado a quien usted representa va a ser despedido por ebriedad, hecho que causa su despido según las reglas del empleador aunque fuera esa ofensa la

primera del empleado imputado. El supervisor le dice que la única manera de salvarle el puesto al empleado es pactar y firmar un acuerdo de “última oportunidad”. El acuerdo exige que el imputado se someta a un programa de tratamiento para el alcoholismo y que el incumplimiento del programa o la violación de *cualquier* regla del empleador durante

el próximo año resultaría en su despido. Su investigación y las evidencias del caso indican que realmente el empleado fue al trabajo estando ebrio y usted está convencido que si presentara una demanda por el despido la perdería. ¿Firmaría el acuerdo de última oportunidad?

En el caso que nunca hubiera tenido que enfrentarse con este tipo de experiencia, un acuerdo de última oportunidad es aquel que permite que se le otorgue al empleado una ‘última oportunidad’ y continúe en su puesto aun cuando el empleador tenga suficientes razones para despedirlo. Tenga en cuenta que el acuerdo de última oportunidad no es adecuado si usted cree que puede ganar una demanda, Los acuerdos de última oportunidad deben ser para situaciones desesperadas si es la única manera de salvar el puesto. La mayoría de los árbitros solamente se preocupan si cuando se presentó una demanda cuestionando el despido, el acuerdo de última oportunidad estaba en vigencia y se hacen la siguiente pregunta: ¿el empleado violó ese acuerdo? Recuerde que el gremio no puede argumentar que se despidió al trabajador sin justa causa. No se puede argumentar que no se dio una advertencia, que no existía una regla justa, que la investigación fue injusta, que hubo un tratamiento discriminatorio, que el castigo fue demasiado severo; en otras palabras, no se pueden aplicar ninguno de estos estándares

La mayoría de los árbitros no reducirán el castigo cuando se ha acordado este pacto, por el cual se exige el despido cuando se

viola el acuerdo. Aun si fuera adecuada la reducción del castigo es bastante raro que el árbitro la conceda. En un caso, una empleada, que en su ficha de trabajo figuraban varios incidentes de supuesta insubordinación, firmó un acuerdo de última oportunidad que prohibía hiciera escenas de descontento y expresiones de disgusto poniendo los ojos en blanco en señal de sarcasmo. Después de firmar el acuerdo expresó su disgusto poniendo los ojos en blanco y golpeó violentamente un libro sobre una mesada cuando un supervisor le hizo un comentario. Más tarde el

árbitro dijo que normalmente se debería sostener su despido por “ese arebato de rabia”, ya que la empleada había violado el acuerdo de última oportunidad. Asimismo agregó que no se podía reducir el castigo y que, por lo tanto, sostenía el despido.

Los acuerdos de última oportunidad pueden salvar puestos, pero un gremio no debe firmar tales acuerdos a menos que cumplan con ciertos estándares:

- El acuerdo debe contener una fecha de expiración, la que usualmente no puede sobrepasar de un año.
- Se debe remover ese acuerdo de los archivos de la oficina de personal cuando el acuerdo termina.
- El acuerdo no debe contener expectativas generales o vagas.
- Todos los requisitos del acuerdo deben estar directamente relacionados con el comportamiento que motiva la causa del acuerdo.
- El acuerdo no debe negar acceso al procedimiento de demanda o los tribunales.
- El acuerdo no debe hacer que el empleado renuncie a ninguno de los derechos establecidos en el convenio laboral (por ejemplo, derecho a competir por puestos, horas extras o uso de licencia por enfermedad) o derechos estatutarios, garantizados por leyes federales, estatales o provinciales respecto a temas de salud, seguridad y discriminación.
- El acuerdo no requiere que se tenga que

presentar los récords médicos o psicológicos confidenciales (pero puede requerirse la certificación de que el empleado ha completado el programa de tratamiento de drogadicción o alcoholismo).

El gremio debe negociar que los acuerdos de última oportunidad cumplan estos estándares *mínimos* o que estos acuerdos no sean para los mejores intereses del empleado o del gremio. Los acuerdos de última oportunidad que sean punitivos por ceder demasiado poder al empleador pueden postergar un despido o socavar un convenio colectivo de trabajo .

Un acuerdo de última oportunidad puede salvar el puesto de un empleado que ha actuado mal y puede dársele otra oportunidad para que corrija su comportamiento. En algunos casos, la amenaza de despido y un acuerdo de última oportunidad causará que el empleado cumpla las reglas que había violado. Si usted puede negociar algo bueno, puede usar un acuerdo de última oportunidad en una situación adecuada.

Entonces ¿qué sucede con el empleado que firma un acuerdo de última oportunidad para tratarse de su alcoholismo y no viola ninguna regla del empleador durante un año? Pero un día ese empleado se olvida de

usar sus gafas protectoras y viola una regla de seguridad del empleador. El empleador despide a ese empleado y el árbitro sostiene el despido por haber violado el acuerdo de última oportunidad. El gremio había acordado los términos generales de ese contrato, pero esas generalidades estaban

desvinculadas de un empleado que se presentase al trabajo estando ebrio. Si el acuerdo de última oportunidad hubiera sido escrito con más cuidado se habría salvado por segunda vez el puesto del empleado.

— Joel Rosenblit. El escritor es un abogado que trabaja para Oregon Public Employees Union, SEIU Local 403.

Los acuerdos de última oportunidad pueden salvar puestos, pero asegúrese de que cumplan ciertos estándares.

Los malos acuerdos pueden que posterguen un despido o socaven un convenio colectivo de trabajo.

Reglas de Compromiso

Cada delegado experimentado sabe que la relación entre los delegados y aquellos que representan al empleador puede ser difícil y compleja. Aunque ambas partes quieren ver que el empleador prospere, con frecuencia tienen conflictos de intereses y la situación puede tornarse combativa. Esta realidad hace que se deban establecer ciertas reglas de comportamiento y que cada una de las partes se adhiera a ellas.

En la mayoría de los casos, actuar con profesionalismo y civilidad, cumplir el protocolo establecido respetando la jerarquía de mando — aun cuando se represente a los miembros en forma activa y agresiva — deben ser los requisitos mínimos para el comportamiento adecuado del representante gremial.

Mientras que casi siempre es algo de equilibrio difícil, al menos en la mayoría de las situaciones de representación se han definido claramente líneas con pocas áreas grises.

Pero ¿qué pasa cuando las líneas no están bien definidas? ¿Qué pasa si algún miembro hace algo — tal vez inocentemente o con una mente más manipuladora — para crear una relación “de una mayor amistad” con usted? ¿Y que pasa si esa relación estrictamente comercial se convierte en una amistad sincera o en algo más? ¿Cuáles reglas se deben aplicar entonces?

Tenga Cuidado con los Extraños que le Hacen Regalos

A veces, los supervisores quizá quieran tratar de ganar aceptación entre los delegados en una tentativa de hacer sus vidas algo más fácil. Esto podría incluir una oferta para comprar una taza de café o un almuerzo, pueden ser más indulgentes en cuanto al desempeño laboral o a la asistencia del delegado al trabajo o darle algún regalo, hacerle un favor u ofrecerle una ventaja fuera de lo común.

Cuando se encuentre frente a situaciones como las descritas, la regla de comportamiento debe ser inflexible y rápida. Simplemente pregúntese a sí mismo si esas ofrendas han sido ofrecidas a todos los miembros. Si la respuesta es un no, luego su respuesta también debe ser negativa.

Aunque estas ofertas fueran totalmente inocentes, sin ataduras, usted debe estar seguro que un montón de compañeros no lo van a ver de la misma manera. En su

corazón usted ‘sabe’ que un almuerzo gratis no puede posiblemente afectar mucho los intereses de sus miembros, pero sabe bien que algunos de sus afiliados pensarán lo contrario.

Si y cuando este tipo de ofertas se le presentan, su respuesta debe siempre ser: “Gracias, pero no lo acepto”. Esa forma de mostrar su integridad y reputación es incuestionable.

Asuntos del Corazón

Algunas veces las situaciones son más complicadas. Si interactúa bien de cerca con alguien regularmente puede crearse una situación personal, aun en casos que sea con adversarios, y eso puede conducir a la familiaridad y, a veces, hasta crear una admiración. En algunos sitios de trabajo, en ciertas situaciones, pueden descubrirse intereses en común. Estas realidades de todo ser humano puede abrir la puerta para todo tipo de situaciones. Como sería el caso de hacer algo juntos después del trabajo. O, en algunos lugares de trabajo, entablar una amistad con fines románticos.

Si comprende como los compañeros se sentirían si supieran que su jefe lo lleva a almorzar, ¿cómo cree que reaccionarían si supieran que están saliendo o tiene un *romance*? Eso no es nada bueno.

Su vida es su vida, pero debe tratar de evitar ese tipo de relaciones. Usted aceptó su rol de delegado para servir a sus compañeros de trabajo y hacer todo lo que necesita hacer para mantener su lealtad y confianza. Si tiene una relación social con su supervisor, ese vínculo, en gran medida, irá en su propio detrimento.

Parafraseando una línea del padre de la novia de la película *Wedding Crashers*: el corazón hace lo que quiere. Si se desarrolla una amistad seria o un romance, debe establecer algunas reglas básicas muy serias para usted y para la gente a la que usted representa. No debe no solo evitar los potenciales conflictos de interés, debe evitar la supuesta aparición de un solo conflicto. Uste debe:

■ Siga actuando profesionalmente. En el trabajo enfoque sus deberes laborales, no la relación.

- No publique su relación, ya sea una amistad o un romance. Si lo descubren, no lo niegue. Simplemente explique que tiene formas de cuidarse para evitar situaciones inapropiadas y esté preparado para que la gente no le crea.
- Absténgase de cualquier situación comprometedoras que involucre a su amigo/a o su pareja. Los casos no resueltos en los cuales ustedes estuvieron involucrados antes de que la relación se desarrollara deben ser tratados con sumo cuidado y darse a otro delegado o oficial del gremio para resolverse.
- No discuta los asuntos del gremio o del empleador durante el tiempo que están juntos. Mantenga todas sus conversaciones estrictamente sobre intereses y actividades personales.
- Manténgase como un profesional.

Nuevamente, mantenga sus sentimientos fuera del lugar de trabajo. Si la amistad o el romance desaparece, actúe con seriedad y siga adelante. No use nunca su posición para competir.

En lo que respecta a cuando y donde se aplican estas reglas,

no limite su enfoque a sus supervisores inmediatos. Las reglas deben aplicarse a todos que estén en una posición que puede tener un efecto directo sobre la vida laboral de sus afiliados. El personal de seguridad y personal médico, las secretarías y las asisistentes administrativas, los empleados de recursos humanos y los que trabajan en altos niveles de administración incluidos los jefes, los capataces o los jefes de cuadrillas — o sus equivalentes, dependiendo de su rango — que puedan ser parte de su propia unidad de negociación pueden potencialmente caer en esta categoría. Equivóquese por ser demasiado cauteloso.

Quizás no se encuentre nunca involucrado en alguna de estas situaciones, pero podría darse el caso. Siguiendo estas reglas de compromiso no es ninguna garantía que vaya a navegar suavemente, pero le pueden ayudar cuando se encuentre navegando en aguas peligrosas o, por lo menos, navegar con seguridad si lo necesitase.

— David Bates. El escritor, miembro con veintidos años de afiliación gremial, fue delegado y presidente de un local de la Transport Workers Union local de Florida.

Usted aceptó su rol de delegado para servir a sus compañeros de trabajo y hacer todo lo que necesita hacer para mantener su lealtad y confianza.

Cómo Acomodarse al Jefe Nuevo

No hay nada más incómodo para la tranquilidad de un lugar de trabajo y la salud mental de un delegado gremial que la entrevista que el delegado deba hacer con un supervisor nuevo o con un nuevo equipo de trabajo del empleador.

Es lo mismo si trabaja para una empresa privada que opera bajo un director nuevo de personal, un nuevo propietario o una agencia gubernamental donde han habido grandes cambios políticos o alguna de forma de privatización. La última amenaza podría ser que digan: ‘las cosas van a ser diferentes aquí’ o ‘las reglas se van a cumplir de ahora en adelante’ o ‘las cosas en esta oficina, agencia, departamento, etc., han sido demasiado flexibles’. Acto seguido, se notificarían o distribuirían las nuevas políticas o reglas de trabajo.

Probablemente el delegado encontrará que si presentó una demanda, el empleador la rechazará porque no estaba bien escrita o porque la fecha de entrega ya expiró. Si cita una práctica pasada, el empleador le dirá que son esas prácticas son nuevas y que se reconocerá solamente las prácticas pasadas que beneficien al empleador. Los miembros del gremio se pondrán furiosos y exigirán que el gremio actúe. Aun el nivel gerencial más bajo del empleador tal vez se queje y le diga al gremio que será mejor que se busque un nuevo enfoque.

¿A Qué se Debe el Cambio?

¿Qué fue lo que produjo que se llegara a este punto? A menudo es un jefe joven y nuevo que está tratando de causar buena impresión. Como muchos lugares de trabajo no están sindicalizados, puede ocurrir que esta persona no haya tenido que lidiar con un gremio antes y simplemente no entiende cómo funcionan los lugares de trabajo afiliados a un gremio. Entonces corresponde que el gremio no solamente defienda las condiciones laborales, sino que también aprenda a acomodarse al nuevo gerente. Tal vez sea una lección para aprender a actuar como gente civilizada. Se debe restablecer el respeto a los miembros.

Mientras tenga que cumplir esa tarea, trabaje con inteligencia. Asegúrese de que los líderes electos han aceptado su enfoque. No ignore ninguno de los temas legales que pueden derivarse de sus tácticas y mantenga sus pies en la tierra. Tenga bien claro dónde

debe trazar el límite de lo que puede hacer para dejar que el empleador haga lo que quiera. Trate de imaginarse lo que puede suceder o cuál podría ser la acción del empleador para forzar al gremio a responder agresivamente.

A su debido tiempo, las mejores armas que el gremio tiene son sus miembros. Ellos controlan la cantidad de la producción (mucho o poca) y la calidad (buena o mala). Ellos controlan la entrega de servicios — rápido o despacio, cumpliendo muchos pasos de la burocracia o sin tener problemas. A menudo lo que se necesita es un método que le haga recordar al empleador el poder que tienen los miembros. Hay varias maneras de hacer esto.

Ideas para la Acción

Discuta la situación con sus compañeros. Lleve a cabo reuniones, ya sean formales o informales (a la hora del almuerzo, en la playa de estacionamiento, en un restaurante cercano). Asegúrese de tener una considerable mayoría y que todos entiendan el problema.

Asegúrese de que los otros delegados apoyan su plan de acción. Realice una mini-clase para delegados, si fuera necesario. Asegúrese de que todos sepan sus derechos legales y contractuales y quién es la autoridad. Asegúrese de que todos estén de acuerdo sobre las mejores técnicas para la redacción y presentación de la demanda y que todos entiendan la importancia de cumplir las fechas estipuladas en el convenio.

No se saltee los pasos del procedimiento de la demanda, aunque los supervisores argumenten que no pueden hacer nada para resolver la querrela. Si los miembros del gremio se van a sentir miserables por las tácticas de la nueva gerencia, también se debe hacer que los jefes de bajo nivel se sientan miserables. Se debe poner presión sobre ellos para castigar a los gerentes nuevos.

Trabaje con todos los niveles de la gerencia. Trate de determinar si la nueva agresividad es la política del empleador o solamente la acción de un individuo que trata de causar buena impresión. El gremio tiene más posibilidades de ganar si el problema es solamente con un individuo: los otros niveles de la gerencia quizás no estén interesados en ir a la guerra. Trate de usar cualquier división dentro de los niveles jerárquicos de la gerencia para obtener

ventajas para el gremio. Recuerde que la gerencia generalmente no hace denuncias públicas, pero usted puede enemistar los unos contra los otros para que el gremio obtenga ventajas en las negociaciones.

Otras Sugerencias

■ No espere ganar esta batalla de la noche a la mañana. Tomará tiempo. Asegúrese de que los miembros y los delegados sepan esto y lo entiendan bien.

■ No permita que la gerencia elija oficiales o delegados para castigarlos. Advierta a la gente que no se deben enojar o hacer algo estúpido — formas seguras para hacerlos caer dentro de las trampas del empleador. La gerencia estará al acecho tratando de despedir a oficiales del gremio y asustando a todo el resto de los empleados.

■ No tenga miedo de presentar muchas demandas. Más tarde puede retirarlas, pero déjele saber al empleador que su gente no está contenta. Hágale saber al empleador que usted está dispuesto a dedicar el tiempo necesario mientras está sentado en las reuniones de la demanda. Cuando sea posible, presente un grupo de demandas.

(Ya sea presentando un grupo de demandas separadas o haciendo que todos los miembros firmen una sola demanda). Trate de llevar la mayor cantidad de miembros a testificar durante la audiencia de demanda.

■ En lo posible, trabaje estando al mando de las situaciones. Tómese su tiempo para llenar los papeles de su trabajo y haga su labor siempre de una manera segura. Haga que todos sus compañeros busquen a su supervisor inmediato para hacerle preguntas vinculadas al trabajo. Recuerde que ser un empleado modelo toma tiempo.

■ Prepárese para llevar la pelea fuera del lugar de trabajo. Pueda que necesite enviar peticiones a la oficina central de la corporación. Puede tener que formar líneas de piqueteros (fuera de las horas de trabajo) para hacerle saber al empleador cuán preparado y listo está en la lucha. Trate de convocar una conferencia de prensa para informar al público si los miembros del gremio les proveen servicios.

Trate de encontrar la mejor solución al problema. Es raro que el empleador despidiera a un jefe porque el gremio lo exige. Es probable que otra persona se encargue del procedimiento de la demanda durante un tiempo o que la situación mejore con el tiempo. Deje que el empleador pueda salvar su imagen.

— Adaptado con el permiso de UE Steward Handbook, publicado por United Electrical, Radio & Machine Workers of America.

**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 afiliados y afiliadas,

Esta es la época del año en la que nos tomamos unos momentos para reflexionar sobre todo aquello por lo que debemos sentirnos agradecidos. Aquí, en la IAM, expresamos nuestra gratitud por contar con ustedes, los delegados sindicales. Esta organización tiene la inmensa fortuna de disfrutar de su desinteresado compromiso para con el servicio a sus afiliados y les agradece todos sus esfuerzos.

Muchos de nosotros manifestamos nuestra gratitud porque poseemos un puesto de trabajo sindicalizado que nos brinda acceso a una vivienda, a alimentos, a una educación para nuestros hijos, a un plan de salud para la familia y a una jubilación para los años de madurez. La conjunción de estos factores es lo que se conoce como "el sueño americano".

Sin embargo, por causa de las equivocadas políticas del gobierno, para muchos el "sueño americano" se ha convertido en una pesadilla. Debido a malos convenios comerciales muchos de nuestros puestos de trabajos en el área fabril y en otros sectores que ofrecían buenos salarios se trasladaron al exterior. Gran parte de los restantes se va visto reducida a una sombra de lo que fue gracias a las acciones de ambiciosos presidentes de empresas que han utilizado las quiebras y otros sistemas para incumplir sus promesas en materia de pensiones y prestaciones. Como si esto no fuera suficiente, los costos de salud se han disparado y han generado una carga tan pesada para las familias estadounidenses que muchos se han visto forzados a elegir entre la compra de medicamentos o de alimentos.

¿Qué podemos hacer nosotros para revertir esta situación y volver a conquistar el sueño americano? Dimos un excelente primer paso cuando elegimos a representantes con políticas favorables a los trabajadores que volvieron a tomar control del Congreso. Ya hemos visto resultados positivos; pero esto es solo el principio. Ahora debemos llevar a la Casa Blanca un presidente que sea favorable a los trabajadores.

Por primera vez en su historia, la IAM ha avalado a dos candidatos en las primarias presidenciales. Tras escuchar sus plataformas y dar oídos a nuestros afiliados, hemos avalado al ex gobernador de Arkansas Mike Huckabee (Republicano) y a la senadora por el estado de Nueva York, Hilary Clinton (Demócrata). Desde ahora hasta el momento en que se celebren en su estado las elecciones primarias o las reuniones internas de los partidos, solicitamos a los delegados sindicales que comuniquen a los afiliados la importancia de votar. Hagamos que el sueño americano sea nuevamente posible. A esos efectos, el próximo presidente de Estados Unidos debe ser alguien que se preocupe por las familias de trabajadores.

Para usted, el delegado sindical, esta edición de *El Educador de la IAM* le ofrece consejos que podrá poner en práctica cuando se incorpore al entorno de trabajo un nuevo supervisor o equipo gerencial. Encontrará también comentarios sobre la importancia de mantener un equilibrio profesional con los representantes de la gerencia y un análisis de si los "contratos de última oportunidad" son algo positivo o negativo. Por último, hallará información relativa a los cursos de liderazgo 2008 que se dictarán en el Centro Educativo y Tecnológico William W. Wimpisinger, que seguramente será de su interés.

Estimados delegados sindicales, no me resta más que darles nuevamente las gracias y desearles unas felices fiestas.

Un saludo solidario,

R. Thomas Buffenbarger
Presidente Internacional



EDUCADOR DE LA

TAMI

*Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 5, No. 5*

¡Cuidado con esa Tarjeta!

