

EDUCADOR DE LA

TAMI

Lo más reciente para los Representantes de Área
Volumen 5, No. 6

Bromeando en el Trabajo

BROMA

MALENTENDIDO

SUSPENSIÓN

DESPIDO

AGRAVIO



Bromeando en el Trabajo

La vida cotidiana en el trabajo puede ser aburrida. Después de todo, una vez que se haya aprendido la rutina de trabajo, con frecuencia quedan energías que pueden usarse para actividades más interesantes, quizás como las bromas. Estos entretenimientos son comunes en el trabajo y son un medio para que la vida sea más interesante, al menos por un momento.

Las bromas son una cosa, pero la presencia de los bromistas pueden causar lo contrario. En términos generales, cuando se está bromeando se tiende a incluir una acción más física que la simple “broma” que una persona en el otro extremo recibe, pero el jefe puede considerar esa actitud como algo que no es cómico, sino tomarlo como un agravio, o las dos cosas.

El problema es que el objetivo de la “broma” puede surgir un cierto día aun cuando no exista un estado de ánimo, o el “chiste” puede apuntar a alguien que no está en ánimo de recibirlo. O el “chiste” lo genera una mano que intenta producir un altercado o hasta generar puñetazos. El resultado de la broma puede terminar en la aplicación de medidas disciplinarias o hasta el despido. Lo que se inició en la mente del autor como una broma termina en la falda del delegado como una demanda.

Casi todos los lugares de trabajo tienen reglas que hacen que la broma sea un delito que se castiga con medidas disciplinarias o el despido. De manera que cualquier delegado que trate de no tener un dolor de cabeza, quizás quiera ofrecer un pequeño consejo a cualquier individuo a quien se lo conoce como bromista. Algunas bromas terminan mal cuando no se está de buen humor. Mientras que no es trabajo del gremio mantener la disciplina del lugar de trabajo, el sentido común enseña que si el delegado ve algo que pueda causar problemas para un compañero de trabajo, quizás quiera pensar en prevenir para que los hechos no terminen mal.

¿Qué es lo que se busca? Aquí se presentan algunos ejemplos recientes de las “bromas” que no salieron bien y terminaron yendo a arbitraje:

Orinar en el Piso

Por alguna razón, un trabajador pensó que sería chistoso orinar en el piso de la sala de descanso de los hombres. Sus compañeros y el empleador no pensaron que eso fuera chistoso y se le despidió en el acto, y el árbitro estuvo de acuerdo con el empleador.



El árbitro dijo que los empleados comen y descansan en una sala destinada a tal efecto y que el trabajador violó una regla del empleador que estipulaba que la conducta indecente puede causar el despido.

Problemas Causados por Desnudez

Una empleada usó el equipo de fotos del empleador para tomarse fotografías de sus senos. No tenía permiso para usar el equipo, y el empleador la despidió. El árbitro no estuvo de acuerdo con la empresa, reduciendo la sanción a dos meses sin goce de sueldo. Dijo que el despido fue “una medida excesiva” por el chiste, las imágenes no fueron “obscenas” de acuerdo con la ley, no hubo ningún acoso sexual, y la suspensión era un medio más adecuado al enviar una señal que la falta grave de la inculpada no se condenaba.

Daños Corporales: Amenazas

Un trabajador amenazó tres veces, durante un periodo de cinco días, a otro empleado con producirle daños corporales. El empleador lo despidió y el inculcado sostuvo que había sido solamente un chiste, pero el árbitro defendió la acción del empleador. Agregó que al empleado se le había castigado anteriormente por amenazar a otro trabajador. El inculcado admitió haber usado casi el mismo lenguaje amenazante que se le alegaba. Otro empleado había sido despedido por un comportamiento amenazante similar; y el

inculcado tuvo derecho a un tratamiento en base a la “justicia y dignidad” después de lo que había hecho a otro empleado.

Daños Corporales: se Arroja un Objeto

Un trabajador arrojó un martillo en dirección hacia otros empleados; el martillo rebotó quebrando en partes una bañera e hirió a alguien. Se despidió al culpable, pero el árbitro lo restituyó sin recibir pago retroactivo observando que el empleador operaba una planta donde las bromas eran excesivas. Era el primer delito del inculcado que tenía un buen récord de trabajos que se había mostrado arrepentido por haber herido al otro empleado. El inculcado no había tenido la intención de golpear al trabajador y no lo habría golpeado si no hubiera sido por el rebote del martillo y el acto había sido simplemente una broma que bajo las reglas del lugar de trabajo exigía la aplicación de medidas de disciplina progresiva.

Daños Corporales: Lucha

Un trabajador alzó a otro empleado y lo golpeó sobre una mesa, luego lo agarró y lo golpeó hasta tirarlo al suelo sujetándolo mientras otro trabajador se sumaba al “juego”. La empresa lo despidió, pero el árbitro redujo la sanción para darle una última oportunidad, aunque ya el inculcado estaba trabajando mientras existía otro arreglo de última oportunidad por un incidente anterior. El árbitro dijo que las cuatro disciplinas anteriores ya se habían reducido a nivel tres por el sistema de disciplina del empleador, y el otro empleado recibió un nivel mayor de disciplina que las penalidades impuestas anteriormente.

Hacer bromas a expensas de otros trabajadores es algo cuestionable en cualquier momento, pero especialmente cuando se arma un jaleo o hay amenazas. Si usted como delegado tiene que defender a un trabajador a causa de sus bromas, tenga en cuenta las reglas del empleador que tratan el delito. Lo mejor es evitar las medidas disciplinarias y los despidos advirtiendo a los empleados que se sobrepasan por sus “bromas” antes de entrar en problemas, especialmente para aquellos que ya han tenido dificultades anteriormente.

— George Hagglund. El autor es profesor Emeritus en la Escuela para Trabajadores de la Universidad de Madison, Wisconsin.

Tácticas para Requerir Solicitudes de Información

La obligación legal de su empleador es proveer al gremio todo tipo de información referente a los intereses de los miembros de la unidad de negociación y esa obligación es de alcance muy amplio. Pero no hay que sorprenderse si inicialmente muchos empleadores se resisten a entregar todos los documentos u otra información que el gremio busca. Por lo tanto, se debe pensar en algunas tácticas cuando se hace este tipo de requerimiento.

■ Siempre es conveniente que inicialmente se presente una solicitud por escrito o se confirme por escrito la solicitud oral. No necesita darle al empleador la oportunidad de que plantee un tema falso acerca de lo que usted realmente le solicitó. Si se tiene una solicitud por escrito, ésta sirve en el futuro como una protección en caso que el empleador no cumpla en darle todo lo que en la solicitud se requiera.

■ Al solicitar datos solicite que se incluya toda posible información futura respecto al tema solicitado (“Por favor provea toda información nueva vinculada a su respuesta inicial a nuestra solicitud”). De esta manera usted se protege si entretanto saliera cualquier información nueva. Particularmente si quisiera tenerla para mostrarla en caso de una audiencia de arbitraje, una reunión de negociación u otra reunión.

■ Es mejor que se asegure que su solicitud sea amplia; sin limitaciones. En su solicitud incluya lo siguiente: “El gremio se reserva el derecho de solicitar información adicional pertinente al mismo tema”. De este manera, el empleador no puede obstaculizar ocultando información que se pudiera requerir sobre el tema en cuestión posteriormente.

■ Especifique que los diversos elementos que solicite puedan dividirse y que lo que se solicite no se limite a recibir todos o ninguno de los elementos. Podría escribir lo siguiente: “Por favor, provea la información disponible lo antes posible, si fuera procedente; el gremio aceptará una respuesta parcial a esta solicitud, independientemente a que estuviera facultado a requerir todos los documentos y la información requerida”.

Así el empleador no podrá quedarse sin actuar, reteniendo toda la información que usted requiere hasta que la haya encontrado y compilado.

Tal vez quiera prever y adelantarse en su solicitud inicial a posibles defensas por parte del empleador. Por ejemplo, la ley prescribe la confiabilidad siendo ello la causa para estipular la cláusula de no divulgación. Sin embargo, la necesidad legítima de confiabilidad debe contrapesar las necesidades del gremio en lo referente a recabar información. De modo que puede esclarecer en cualquier momento que en su petición las razones por las cuales recaba la información ya que es de gran importancia para el gremio. O tal vez pueda adelantarse a una discusión sobre confiabilidad al convenir directamente con el empleador mediante el bloqueo de nombres u otra información de los documentos a la hora de su entrega, o quizá solicitar en su petición exenciones de privacidad de ciertos individuos.

■ Tenga en cuenta cuál es la herramienta adecuada para el trabajo. Para cierta información que usted requiera, el caso puede ser que se obtengan récords relevantes ya sea del empleador o de otra fuente (por ejemplo, de una oficina de gobierno que posea la información). Piense que si le da a su empleador un adelanto de su investigación lo estará favoreciendo al darle la oportunidad de esconder lo que usted busca

o tal vez sea cierto lo opuesto al dejarle ver que está solicitando datos que puedan causar perjuicios lo que tal vez cambie el curso de la acción.

Dado que a menudo usted tendrá la elección de invocar, bien sea el derecho contractual de obtener información o que lo haga bajo el amparo de la ley, trate de investigar empleando el mejor medio (demanda por arbitraje, consejo laboral, o tal vez frente a tribunales) para defender mejor su derecho. Deberá considerar los plazos que cada método implica, el costo de cualquier acción necesaria para defender el caso y otros factores prácticos.

■ Piense utilizar una solicitud de información que bloquee las posiciones del empleador. Si usted pregunta las razones que el empleador



tuvo para realizar alguna acción, o la evidencia sobre la cual se hizo cierta decisión, ya que ello originará dificultades más adelante si quieren luego justificar su acción.

■ Considere el efecto multiplicador que puede tener utilizando una información requerida y ganar. Una solicitud que sería muy costosa para el empleador es cuando se requiere que busque información, por ejemplo, en los archivos, o que se revele información que el empleador espera no se descubra — ya que podría emplearse como un arma durante la negociación. Si puede diga lo siguiente: “Si usted abandona su plan para hacer X, nosotros entonces no tendremos necesidad de continuar solicitando nuestra información”.

■ Si negocia en una jurisdicción donde el empleador puede imponer sus términos y condiciones una vez que llegue a un punto muerto o impase, la solicitud de información puede ser una valiosa técnica para evitar llegar a ese punto. Esto sucede si existe una solicitud de datos pendientes, entonces legalmente no puede existir ningún impase. (Y tenga en cuenta que no existen plazos cuando en el curso de las negociaciones se deban presentar solicitudes de datos).

Sin embargo, solamente existe una precaución acerca del uso de tácticas respecto a las solicitudes de información. Tenga cuidado, algunas de estas tácticas son de doble filo. Por lo general, los empleadores pueden solicitar información al gremio, así que tenga en cuenta el riesgo ya que su contraparte tratará de actuar con astucia como usted ya lo sabe!

— Michael Maurer. El escritor es un abogado especializado en derecho laboral y autor de “The Union Member’s Complete Guide”.

Piense utilizar una solicitud de información para bloquear las posiciones del empleador.

Ayudando a los Veteranos que Regresan

Cuando empezaron las guerras en Afganistán e Iraq, el problema para los delegados fue cómo proteger los derechos de los miembros del gremio que habían sido llamados a servicio activo. A medida que las guerras siguen, surge un nuevo reto más complicado en cuanto a la protección de los derechos de los veteranos que regresan al país. Las leyes nuevas, la falta de precedentes en muchos lugares de trabajo y el número de veteranos que regresa representa una prueba de gran peso para cada delegado.

El regreso de los veteranos estadounidenses está cubierto por una serie de disposiciones que se superponen, y ocasionalmente entran en conflicto, además de los términos de los convenios gremiales y los de la ley federal. Todo esto requiere que los delegados sepan bien los derechos aplicables y más cuidadosamente lo que establece el convenio gremial.

(En Canadá — que forma parte de la OTAN en la guerra que aún ocurre en Afganistán — sólo en tres de sus provincias tienen leyes que protegen los reservistas. Esas provincias son: Manitoba, Saskatchewan y Nova Scotia. A nivel nacional, se habla de llevar adelante la acción para la protección laboral y cabe agregar que el Senado ya ha pasado un recurso que insta a ello. Sin embargo, por el momento solo funcionarios públicos federales están protegidos por la ley que les permite un año de licencia en su trabajo para asumir su deber militar. Otro recurso, rara vez usado, es la ley que protege a los reservistas que son llamados para casos de emergencia nacional.)

La Ley Básica USERRA

La ley federal de los Estados Unidos que cubre a todos los veteranos que regresan, aunque sean miembros de una Guardia Nacional estatal, se conoce como Uniformed Service Employment and Reemployment Rights Act of 1994 (USERRA por sus siglas en inglés), administrada y que hace cumplir el Departamento de Trabajo de EE.UU. La ley protege a quienes que hayan provisto un aviso al empleador antes de empezar el servicio militar, hayan sido dados de baja honorablemente y que se reporten al trabajo en el momento adecuado.

Tan pronto un veterano regresa al país, debe notificar al empleador su deseo de regresar al trabajo — esperando que el mensaje se haga al mismo tiempo que al gremio — asegurándose que se cumplan todas las

disposiciones de USERRA.

La sección más importante de esta ley exige que un empleador restituya al trabajador a “un trabajo que tuvo anteriormente o a una posición equivalente, teniendo en cuenta su antigüedad y su salario” porque el empleador no puede considerar el tiempo invertido en cumplir el servicio activo como una interrupción de servicio.

Más allá de esta protección, puede surgir una serie amplia de temas vinculados al convenio. De esta manera, los temas legales que pueden defenderse a través del procedimiento de la demanda, en lugar de esperar que el Departamento de Trabajo actúe.

¿Qué es “Comparable”?

Si el jefe le dice al veterano que el trabajo ya no existe, ¿cuál sería un trabajo “comparable”? Aunque “comparable” incluye generalmente el salario, otros factores — disponibilidad de horas extras, preferencias para cambios o ubicación de trabajo — también comprende la defensa por parte de su delegado gremial. Este tema importante puede conducir a demandas por pagos retroactivos que se tramitan mediante reclamos. Está preparado para enfrentar complicaciones: por ejemplo, ¿qué sucede cuando el regreso del veterano al puesto anterior significa que se deba desplazar a otro miembro del gremio? Un buen delegado debe tratar de encontrar la manera de mantener a ambos trabajadores en el puesto o proteger la tarifa de salarios para cualquier trabajador desplazado por el regreso de un veterano.

Una complicación adicional surge cuando los veteranos que regresan sufren discapacidades físicas. USERRA estipula amplias protecciones para veteranos discapacitados, de manera que a los empleadores se les exija “que realicen esfuerzos razonables para acomodar la discapacidad de quien la sufre”. Un veterano discapacitado tiene hasta dos años para regresar al trabajo, y si no puede realizar el trabajo anterior, el empleador debe realizar un “esfuerzo razonable” para encontrar un puesto apropiado. Como todos los delegados gremiales saben, la palabra “razonable” puede ser un campo de batalla y tal vez no haya precedentes en el contrato.

Un tema más complicado para el delegado es cuando un veterano padece silenciosamente una discapacidad conocida como Trastorno por Estrés Postraumático, ya sea diagnosticado o no. Ese trastorno puede llevar a que el veterano tramite el procedimiento de

la demanda si hay “ausentismo excesivo, mal trabajo” o “comportamiento errático”. Un delegado debe prestar atención a los posibles temas cuando se investigan las demandas o puede alentar a que el veterano busque ayuda con el Programa de Asistencia de Empleados antes que la situación se torne trágica.

Pago Retroactivo

¿Qué sucede con el pago retroactivo? Anticipándose a una ausencia a corto plazo para servir como Guardia Nacional estatal, muchos convenios laborales requieren que el empleador pague la diferencia entre el salario de Guardia y el sueldo del trabajador. ¿Qué sucede si la llamada a prestar servicio es para 18 meses, en lugar de la usual de dos semanas? A menos que haya una previa restricción contractual de su gremio, la total exigencia es pagarle lo correspondiente a su miembro. Esta exigencia, basada en su convenio laboral, es otra discusión de peso a favor de la representación gremial: la ley federal *promueve* pero no *exige* que un empleador pague la diferencia entre el salario y el pago regular del servicio militar.

Otra área difícil se refiere al requisito federal respecto al tiempo de un trabajador que está en servicio activo y que ello no puede considerarse como una interrupción del trabajo, de manera que un período de servicio activo debe considerarse como “servicio con el empleador” a los fines de jubilación y beneficios.

La función del delegado es más que urgente debido a los supuestos fracasos del Departamento de Trabajo para hacer cumplir la ley USERRA. Un informe de noviembre de 2007, encontró que un 44% de reservistas estuvieron muy insatisfechos en la manera cómo el Departamento de Trabajo manejó sus demandas referidas a USERRA.

En los años venideros, los delegados y los tribunales federales estarán manejando muchos casos nuevos de veteranos que regresan al país, y con el tiempo los antecedentes y las prácticas se resolverán. Hasta el momento el delegado se presenta como la primera línea de defensa. Si usted tiene dificultades para conseguir un arreglo con su jefe sobre estos temas, reúname con sus compañeros de trabajo y la comunidad para apoyar el regreso de los veteranos.

— Bill Barry. El autor es el director de estudios laborales en el Centro de Educación Superior de la Comunidad del Condado Baltimore

Tests de Drogas y Alcohol

¿Hay alguien como Hanna Montana o Webkinz que igual que los chicos se sientan atrapados por ser dos programas de última moda? A los empleadores les pueden estar pasando lo mismo y estar atrapados por el último grito para su gestión administrativa. Una de las locuras actuales es que los empleadores quieran tomar a los empleados tests sobre el consumo de drogas y alcohol. Pero mientras que el jefe se entretiene recogiendo figuritas de Star Trek, lo que a usted no le afectaría, también está empecinado en vigilar la vida de los trabajadores y esta actitud puede afectar a todos.

Si usted piensa en esta tendencia se dará cuenta que tiene bastante peso. Los empleadores, que rutinariamente exigen que los trabajadores cumplan horas extras de trabajo se resisten a tratar las lesiones de estrés repetitivo en sus lugares de trabajo o que los empleados estén expuestos diariamente a sustancias sumamente tóxicas, de repente se inquietan por la salud y el bienestar de sus trabajadores y los someten a pruebas mandatorias sobre el consumo de drogas y alcohol.

Los Tests son Generalmente Negociables

Recuerde que los lugares en los Estados Unidos donde legalmente *se requieren* los tests de consumo de alcohol y drogas es cuando los trabajadores realizan “funciones sensibles de seguridad” en la industria del transporte, según la Omnibus Transportation Employee Testing Act de 1991 (ley que exige los tests mencionados). Si en su lugar de trabajo no se requiere el cumplimiento de un programa de evaluación, y usted se ha podido zafar hasta el presente de esa exigencia legal, recuerde que es un tema negociable. Si ya existe una política al respecto y su empleador desea cambiarla, eso es negociable también.

Y recuerde que si especialmente no existe en la actualidad ninguna política sobre esos tests en su lugar de trabajo pero su empleador decide implementar una política, no existe ninguna razón válida para que *se tenga* una. Los empleadores ya tienen el derecho de disciplinar en base a justa causa a los empleados cuando ellos vienen a trabajar estando drogados o ebrios. Se ha encontrado la eficacia de implantar educación y programas de asistencia para que se traten empleados que sufren de estas adicciones, pero *no* hay datos que apoyen la eficacia de los tests sobre el consumo de drogas.

Por cualquiera de las razones, usted no

puede evitar que se ponga en práctica un programa de evaluación en su lugar de trabajo. A continuación se presentan algunos elementos básicos por los cuales el gremio puede luchar durante las negociaciones:

- Los tests no se deben realizar en forma aleatoria.
- Solamente se realicen tests por “justa causa” o “causa razonable”. Los casos se definen cuando el inculpado tiene dificultad para hablar, incapacidad para caminar en línea recta, muestra una conducta errática o manifieste otros signos visuales por los cuales una persona razonable crea que el trabajador estuvo bajo la influencia del consumo de alguna sustancia.
- Cuando un trabajador admita tener un problema; en ese caso no se lo debe someter a tests. La única discusión debe llevar a considerar la necesidad de aconsejarle un programa de rehabilitación.
- El gremio debe luchar por el texto que estipula lo que es inadmisibles: *deficiencia en el desempeño en el trabajo*. No corresponde que el empleador vigile la conducta del empleado fuera del trabajo. En un caso donde el empleador insistió en su derecho para responder al uso de drogas fuera de las horas de trabajo, el gremio contrarrestó esa acción con una demanda por la cual se exigía la prueba del empleador y supervisores por actos de inmoralidad en los que quizás ellos fueran participantes fuera del lugar de trabajo. Se propuso que todo el personal del empleador se sometiera a pruebas de detectores de mentiras para determinar si eran racistas. Pronto el empleador acordó a que los tests solamente se aplicarían si los empleados evidenciaban comportarse de una manera deficiente en el desempeño de su trabajo.

Si Se Exige una Prueba

Si existe una regla sobre la aplicación de tests, ¿qué debe hacer el gremio cuando a un trabajador se le exige que se someta a la prueba? Lo primero que el gremio debe hacer es exigir que se notifique al empleado y que el gremio esté presente si el empleado consiente a someterse al test. Pero aun antes de que eso suceda, el delegado debe preguntar y documentar las respuestas a estas preguntas:

- ¿Por qué quiere el empleador someter a pruebas a este empleado?
- ¿Cuáles son las consecuencias si se niega a presentarse a tomar los tests?
- ¿Cómo se protegerá la confidencialidad?
- ¿Cuáles son las consecuencias de una prue-

ba positiva? ¿Se hará una segunda prueba?

■ ¿Le proporcionará el empleador una copia del informe de laboratorio?

Recuerde que *ninguna* prueba de consumos de drogas es 100% exacta. ¡Se ha descubierto que algunos laboratorios tienen tasas de falsos positivos tan altos como el 66%!


Si el resultado del test a un trabajador da positivo y se le castiga, los delegados deben estar preparados para plantear varios temas y defenderlo. Los planteos incluyen una falta de causa probable (quizás el comportamiento errático puede explicarse: consiguiendo una declaración del trabajador cuando sucedió el primer incidente); consiga pruebas de los errores cometidos por el empleador o los procedimientos de laboratorio; o los resultados de laboratorio que puedan dar un resultado “falso positivo” debido a un medicamento de receta, medicación sin prescripción o exposición pasiva.

Cuando un trabajador tiene un problema de consumo de drogas o de alcohol debe ser la preocupación de todos para que resuelva su problema y no sacarlo del trabajo que tanto necesita o exponerlo a humillaciones y censuras. Por el contrario, se debe hacer todo lo posible por brindarle apoyo.

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

Largest Selection Ever

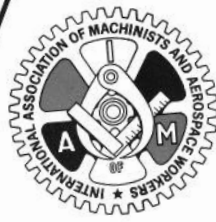
2008 Catalog of Labor Books



- New tools for Union Activists & Leaders
- Resources for Negotiators
- Economics & History
- Tools for Communicators
- Popular Reading & Cartoons
- Books for Children & Young Adults

For your free copy write to UCS,
165 Conduit St., Annapolis, MD 21401,
call 800.321.2545, email ucs-books@unionist.com, or visit us
on the web and see the catalog at
www.unionist.com

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 hermanos:

En primer lugar, me gustaría aprovechar esta oportunidad para desearles feliz Año Nuevo, con la esperanza de que el próximo año les traiga buena salud y alegría a ustedes y sus familiares. La temporada de fiestas es un momento para disfrutar la familia y los amigos, y para comenzar frescos un año nuevo.

Un buen propósito de Año Nuevo que todos podemos hacer es participar en las elecciones del 2008. Tenemos una gran oportunidad para cambiar el curso de este país y enviar a alguien a la Casa Blanca que ayude a reconstruir la clase media de Estados Unidos. Demasiados de nuestros hermanos han sufrido con la pérdida su empleo, seguro médico más caro y una jubilación menos segura, o tratando de determinar la manera de pagar la educación de sus hijos, que cada día es más cara.

El primer lugar para comenzar con su buen propósito de Año Nuevo es participar en las elecciones presidenciales primarias o asambleas de su estado. Para cuando reciban esta edición del IAM Educator, algunos estados ya habrán celebrado elecciones presidenciales primarias o asambleas. Pero miles de miembros de IAM pueden tener un tremendo impacto en la designación de los candidatos demócratas y republicanos a presidente el 5 de febrero del 2008 cuando casi dos docenas de estados celebren elecciones primarias y asambleas.

Nuestro sindicato respaldó, de manera histórica, a dos candidatos: la senadora Hillary Clinton como candidata demócrata, y el ex gobernador de Arkansas Mike Huckabee como candidato republicano. Sus esfuerzos al favor de ellos pueden ser determinantes y garantizar que los candidatos a presidente en el 2008 apoyen los asuntos que conciernen a las familias de trabajadores.

Su función en las elecciones es crucial. Pueden proporcionar información sobre la inscripción de votantes y ser la voz de su sindicato en sus centros de trabajo para informar a nuestros miembros sobre los candidatos que hemos respaldado. Es un buen propósito de Año Nuevo con el que les complacerá cumplir.

Y en cuanto a su función como delegados, en este número de IAM Educator encontrarán consejos sobre maneras usar solicitudes de información al empleador estratégicamente; en que los delegados pueden ayudar en el trabajo a los veteranos que regresan; de tratar — y negociar — las condiciones sobre las pruebas de drogas para los empleados, y de advertir a los miembros antes de que los juegos bruscos lleguen demasiado lejos.

Espero que tengan una feliz temporada de fiestas y les deseo un próspero Año Nuevo. Y gracias por todo lo que hicieron en el 2007 y lo que harán como delegados en el 2008 en su fabuloso sindicato.

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) 2007 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.

