

EDUCADOR DE LA

TAMI

Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 6, No. 2

#\$%?!@

!@#\$%^&*!

!@#\$%^&*!

Sanciones por el Uso de Profanidades



Sanciones por el Uso de Profanidades

En la mayoría de los lugares de trabajo y, en especial, donde trabajan hombres y obreros, es común el uso de lenguaje áspero y de profanidades. La mayoría de los empleadores tienen normas que prevén la posibilidad de algún nivel de disciplina sobre el uso de lenguaje profano. Como de vez en cuando ocurren hechos donde se emplean palabras vulgares e insultos se originan problemas entre la gente. Saber la diferencia entre el “lenguaje laboral” y serias profanidades es un problema grave que los delegados enfrentan y no es una tarea fácil.

¿Qué es una “profanidad”? Por lo general significa el uso de palabras ofensivas, tales como expresiones vulgares, palabrotas, maldiciones, malas palabras o frases destinadas a producir un impacto en el oyente. Un cierto nivel de insultos pueden convertirse en parte del medio ambiente laboral. Si el oyente no se ofende por lo que se dice, rara vez ese lenguaje se convierte en un problema. Pero el problema surge cuando alguien objeta el uso de vulgaridades y cree que eso contribuye a tener un estado de malestar, ira, o miedo. Si en una determinada situación o lugar de trabajo se usan insultos, puede que el hecho viole las reglas del empleador.

No existen normas absolutas que sirvan de guía a un árbitro para una situación dada. Tanto el delegado como los trabajadores deben usar su sentido común de cómo deben tratar a los demás, y así lo sugieren las siguientes decisiones de arbitraje:

Cuando Durante una Reunión se dicen Malas Palabras

Se llamó a un empleado a una reunión para discutir su negativa de venir a trabajar inmediatamente. Durante la reunión, el empleado dijo palabrotas y, por lo tanto, se

le despidió. Al ordenar la restitución del empleado a su trabajo, el árbitro dijo que se había tratado injustamente al empleado ya que el uso de las palabrotas lo había utilizado en forma generalizada. Además, el árbitro destacó que el demandado y su delegado sindical estuvieron en desacuerdo con la posición de la empresa.

Se despidió a otra trabajadora por insultar a la enfermera de la empresa, ya que cuando salía de la reunión le dijo: “¡Mejor es que llamen a alguien que le ayude a sacar mi pie de su culo!” El árbitro no pensó que el hecho fuera causal de despido y redujo la sanción a una suspensión de 29 días. A su juicio, el árbitro dijo que la declaración de la imputada no constituía una amenaza y que el incidente hubiera tenido que ser tratado de manera diferente, y aunque no se tratase de una amenaza específica era adecuado aplicar un castigo.



Una Pelea

Se despidió a un trabajador que había tenido una discusión con un compañero de trabajo usando malas palabras y obscenidades. El árbitro estuvo de acuerdo con el despido, y señaló que el trabajador “demostró tener un patrón de insubordinación, trato grosero y malas actitudes que se fueron convirtiendo en hechos graves en su naturaleza.”

Se despidió a otro empleado después de un incidente durante el cual intercambió malas palabras con otro empleado, sacó la mano del pecho del compañero, que antes cubría su pecho. Luego cuando el compañero de trabajo lo amenazó se alejó diciéndole que no lucharía en el lugar de trabajo, sino que lo haría después de las horas de trabajo.

Un Delegado que Dijo Obscenidades

Durante una reunión con un supervisor sobre la cuestión de haberse tomado más temprano su descanso, el delegado se expresó con palabras obscenas y por lo mismo fue despedido. El árbitro pensó que la empresa había ido demasiado lejos y le ordenó que se restituyera al empleado a su trabajo. El supervisor debería haber dado al inculcado una orden directa de no tomar temprano su descanso, y su despido fue una no garantizada sanción por el uso injustificado de lenguaje obsceno.

Insultos a un Superior

Se suspendió por cinco días a un capataz por haber usado lenguaje abusivo y profano contra el presidente de la compañía. El capataz le señaló al presidente “¡Debería despedir a cada uno de los hijos de de la gran puta madre, empezando por usted!” El árbitro dijo que se esperaba que un capataz tuviera cualidades de líder. A pesar de sus expresiones el inculcado, que había tenido un frustrante día, tuvo tiempo suficiente para calmarse. El árbitro dijo que la querrela no había sido un caso similar a los casos de otros empleados que fueron menos disciplinados por haber hecho comentarios inapropiados a sus compañeros, pero no habían insultado al presidente de la compañía. La suspensión de cinco días se redujo a tres días, dado que otros empleados de conductas abusivas habían solo recibido advertencias. Ese patrón difería de la sanción de cinco días de suspensión. Además, otro capataz, que había sido un dirigente sindical no fue castigado por actividades sindicales cuando se le suspendió por el uso de lenguaje abusivo y profano hacia el presidente de la compañía.

La Palabra “J—” es Común

Un empleado fue despedido por haberle dicho “¡No me j—!” a su supervisor. El árbitro sostuvo la posición de la empresa y dijo que a pesar de haber dicho “j—”, esa palabra es de uso común en el lugar de trabajo. Hay una diferencia entre el uso de la palabra como un modificador para añadir fuerza a una declaración y decir “No me —!” para desafiar a un supervisor.

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

Usando el Correo Electrónico de su Empleador

Tan seguro como lo son la muerte y los impuestos, los jefes tratarán de que sea ilegal si los empleados encuentran la mejor manera de organizarse y comunicarse entre sí. Este axioma se demostró en los Estados Unidos en diciembre de 2007, cuando la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) finalmente dio a conocer su decisión en un discutido caso que involucró a un periódico de Eugene, Oregon.

El caso se concentró en los derechos de los trabajadores a utilizar la “propiedad” de la empresa — en este caso — el periódico del sistema del correo electrónico para llevar a cabo actividades sindicales.

Bloqueada por las duras negociaciones del contrato con el editor de *The Register-Guard*, Suzi Prozanski, presidenta de la Newspaper Guild/CWA local había enviado tres mensajes por correo electrónico en relación con las actividades sindicales en el verano de 2000. Uno de los mensajes había sido enviado desde el escritorio de Prozanski mientras ella tomaba sus horas de descanso. Los otros dos fueron enviados desde la oficina del sindicato, pero todos fueron enviados a los miembros del sindicato a las direcciones de correo electrónico de la empresa.

La empresa escribió a Prozanski por haber violado una “Política de Sistemas de Informática”, publicada en octubre de 1996, en cual se afirmaba que “los sistemas de comunicación no se pueden emplear para solicitar o para el proselitismo. . . de organizaciones externas”.

Ya que la NLRB había permitido históricamente a que los empleados utilizaran las instalaciones de la empresa fuera de las horas de trabajo — por ejemplo, repartir folletos, — y habiéndose dejado en claro que una empresa no puede establecer un conjunto especial de reglas sólo para la actividad sindical, pareció que la decisión debería apoyar a Prozanski y a su local.

Pues no fue así. Usando la confusión y dejando de lado un precedente de larga data de NLRB, el dictamen de la junta resultó 3 contra 2 que la empresa podría, en realidad, prohibir “la actividad sindical” que usara el sistema de correo electrónico, aunque se permitiera el sistema para uso personal. Los

dos miembros de NLRB que no estuvieron de acuerdo con el dictamen publicaron un artículo de fuerte tono sobre su disensión, pero la decisión quedó firme. ¿Qué debe hacer un buen delegado ahora?

En primer lugar, un delegado debe mantener una actitud positiva y examinar esta decisión de NLRB como un obstáculo que se debe superar. Después de todo, los sindicatos y los empleadores han luchado siempre por lo que es o no “legal”. Si usted visualiza un largo camino en el que el jefe va colocando escollos para obstaculizar la acción del sindicato, a la vez que un delegado va saltando los escollos, tiene una imagen exacta del problema.

■ Sería de gran ayuda que el sindicato negociara con cualquier empleador una política coherente con respecto al uso del sistema de correo electrónico de la empresa. Después de todo, negociamos — muchas veces por demasiado tiempo — para tener tableros de anuncios. Estos, al igual que el correo electrónico, son de propiedad de la empresa y es una forma de comunicarse con los miembros del sindicato. La negativa de la Junta NLRB específicamente protege algunas actividades sindicales no impide que un sindicato trate de negociar por ellas.

■ Sin un acuerdo de este tipo, un delegado puede actuar como un organizador — después de todo, en una nueva campaña de organización, los trabajadores no tienen acceso al sistema de correo electrónico del empleador, por lo que el organizador tendrá que vencer ese obstáculo.

■ Un delegado debe reorganizar la distribución de listas de correo electrónico para incluir las direcciones de los hogares de los miembros, explicando que es El Maldito Gran Jefe que decidió clausurar el uso del sistema de la empresa, el que por lo general es el más conveniente. Las estadísticas demuestran un enorme aumento en el uso de computadoras y acceso al correo electrónico en toda Norteamérica, por ello un delegado puede estar seguro que la mayoría de los

miembros (o al menos sus hijos) tienen en su hogar una dirección de correo electrónico.

■ A veces, las viejas formas de trabajo aún funcionan en la era de la electrónica. Si hay información que se debe distribuir, convoque una reunión para la hora del almuerzo o una reunión para informar, preferentemente en la propiedad de la empresa. Esta actividad sindical todavía es “legal”, a pesar de la decisión vigente de la NLRB. Si programa varias estrategias de este tipo y llega a atascar las rutinas de la empresa, pueden ser que el patrón sea más indulgente y deje que el delegado llegue a usar el sistema de correo electrónico.

■ Un delegado puede tener que volver a usar la vieja práctica de los folletos o boletines, que también pueden ser distribuidos dentro de la propiedad del empleador en zonas donde no se trabaja — en el área donde están los buzones de correo de los

empleados o en los cuartos donde almuerzan y durante horas cuando no se trabaja. Quizás sea una molestia tener que preparar e imprimir los folletos, pero nada en la descripción de las funciones del delegado se clasifica como tarea “fácil”. Esta distribución tiene la ventaja de contribuir a la visibilidad del gremio, algo que no ocurre con el correo electrónico, y obtener la ayuda de sus afiliados realmente aumenta su participación en el sindicato.

■ El delegado puede crear (o sus hijos podrán enseñarle cómo hacerlo) un sitio web o blog para publicar la información y los comentarios que antes enviaba rápidamente por el correo electrónico. En la mayoría de los casos, la empresa no bloquea a los empleados a tener acceso de los sitios web — después de todo, el jefe tiene planeado sus viajes, no? De este modo, los trabajadores pueden mirar a hurtadillas en el sitio del gremio desde sus estaciones de trabajo.

Lo más importante es la actitud: un delegado sindical decidido a comunicarse con sus afiliados encuentre la forma de hacerlo e incluso ser un mejor delegado por realizar ese esfuerzo.

— Bill Barry. El escritor es director de estudios laborales del Community College of Baltimore County.

Mantenga una posición positiva: debe solamente que vencer otro obstáculo.

Una de muchas opciones: volver, como antes, a producir los boletines.

Respondiendo a las Discusiones contra el Sindicalismo

Cada lugar de trabajo es diferente, pero algunas cosas son universales. Por ejemplo, en Norteamérica cada delegado gremial enfrenta una de dos situaciones cuando se ocupa de empleados nuevos y de la reacción de los mismos hacia el sindicalismo:

Ejemplo No. 1: Si el delegado trabaja en un sitio sindicalizado, significa que se exige que todos los empleados sean afiliados al sindicato. En ese caso si tiene suerte, los trabajadores nuevos piensan que esa exigencia es razonable y aprecian tener un gremio fuerte. Pero si es desafortunado, solamente oírá quejidos, gemidos y reclamos.

Ejemplo No. 2: Si el delegado trabaja en un lugar no sindicalizado, significa que no se exige, como condición de empleo, la afiliación gremial a los empleados. En ese supuesto si tiene suerte, el empleado nuevo comprende el valor del gremio y se afilia, pero si es desafortunado, el empleado nuevo aprovechará las ventajas del gremio sin afiliarse y no hará nada para apoyar el trabajo. Si *realmente* no tiene suerte, en este tipo de situación, se verá frente a un empleado nuevo que es tan solo un beneficiario automático que le gusta quejarse.

Por supuesto que existen variaciones. El delegado podría trabajar en una “empresa con contribución sindical obligatoria” — por ejemplo, en un lugar de trabajo donde no se requiere la afiliación pero sí el pago de cuotas. Independientemente de esta situación, si tiene gente en ese lugar de trabajo que están en contra del sindicalismo, usted se verá frente a un desafío real.

Pero hay maneras para resolver este tipo de problema. Ninguna intervención divina hará que algunos cambien de parecer. Pero si sabe cómo responder a las discusiones más grandes en contra del sindicalismo puede que algunos empleados no afiliados u otros contrarios al sindicalismo, se conviertan en afiliados.

Cuando se afronta el tema de la afiliación sindical, los cinco temas de mayor discusión que el delegado probablemente oiga será lo referente a las cuotas, la “corrupción” o las conocidas frases: “No necesito que nadie me

ayude”, “No me gusta que me digan lo que debo hacer” y “Solo los alborotadores necesitan gremios”.

Analicemos una a una esas frases.

“No me Gusta Pagar las Cuotas”

Trate de hacer unos cuantos cálculos para demostrarle al trabajador cómo la tasa de jornal negociada por el gremio compensa el costo de las cuotas. También haga un recuento en dólares sobre el costo del cuidado de la salud, los aportes jubilatorios, el pago de los días libres y las vacaciones, sin mencionar el valor de la protección laboral que el empleado recibe.

Asegúrese de que el trabajador sepa que por ley el gremio debe representar a *todos*, sean los empleados miembros o no. Si el trabajador se opone a pagar impuestos, no significa que no reciba beneficios de asistencia de los bomberos o de la fuerza pública, cuando los necesita, o vaya a negarse a conducir por calles y carreteras pagadas por sus impuestos. Este supuesto no es diferente de los “impuestos” del gremio — es decir, las cuotas.

“Los Gremios Son Corruptos”

Por supuesto que hay ladrones dentro del movimiento laboral. Somos parte de la sociedad, y usted no puede escapar de los males de la sociedad. Pero la inmensa mayoría de los sindicatos y los dirigentes sindicales son honestos. Mucho más contadores, banqueros y empresarios son condenados por fraudes y robos que los sindicalistas.

Recuerde que hay más de 50.000 uniones locales, nacionales e internacionales a través de los Estados Unidos y Canadá, con cientos de miles de funcionarios elegidos y más de 18 millones de miembros. Si los gremios fueran corruptos — aunque fuese solamente el uno por ciento de ellos — aparecería en las noticias de primera plana todos los días.

“No necesito que nadie me ayude”

Alguien puede pensar que puede solucionar cualquier problema a su manera, pero la cosa no es tan fácil. ¿Va a subir la calefacción el

jefe en el invierno porque un empleado se queja? ¿Cambiarán una operación de línea de ensamblaje porque un trabajador tiene miedo a herirse? ¿Cómo se las arreglará un empleador con un supervisor que decide hacerle la vida miserable a algún trabajador? No cuente con ello.

Hay algunos problemas que pueden solucionarse sólo si todos están juntos para luchar por una causa común. Además, ¿no tiene cada persona la responsabilidad de ayudar a los que están a su alrededor?

“No me gusta que me digan lo que debo hacer”

Los gremios se administran democráticamente — por cierto que mucho más aún que en los lugares de trabajo. A los miembros del gremio se les aconseja a que vengan a las reuniones y que expresen sus inquietudes. Se les insta a participar en las elecciones de funcionarios gremiales y presentarse como candidatos a cargos cuando están en desacuerdo cómo andan las cosas en el gremio. Se les insta a que voten en las ratificaciones de los convenios. Cada gremio tiene una constitución que esboza el derecho de participación de los trabajadores en su gremio. Si a ellos no les gustan cualquiera de las reglas que la mayoría de los miembros del gremio establecieron, tienen el derecho legal de discutir y cambiarlas, de la misma forma como se hacen los cambios de los gobiernos. Estos derechos se apoyan no solo por las constituciones del gremio, sino por el mismo gobierno.

“Solo los Alborotadores Necesitan Gremios”

Cada miembro, no solo el alborotador, está protegido por el convenio. No se preocupe tanto por lo que un alborotador pueda ocasionar potencialmente con su mal comportamiento: en cambio, piense cómo el convenio del gremio le ayuda a usted cuando se postula para un trabajo, cómo puede solicitar un cambio de turno de trabajo en base a la preferencia de antigüedad de empleo o evitar un riesgo para su salud. Desde luego que todos se benefician de las ganancias futuras negociadas por el gremio, desde recibir mejores salarios, mejoras para el seguro de salud hasta vacaciones más largas. Y recuerde también que el gremio ayuda a todos cuando funciona en un escenario político donde hay muchos funcionarios elegidos del gremio con buenas y amistosas intenciones y cuando organiza a nuevos trabajadores para que su empleador tenga dificultades en conseguir la competencia no sindicada de bajos jornales.

— David Prosten. El autor es editor de Steward Update.

“No” es una de las palabras más cortas de la lengua inglesa, pero puede ser la más devastadora. Decir “no” es parte de la responsabilidad del delegado cuando un trabajador quiere el gremio presente una demanda sobre un problema que no constituye una demanda.

He aquí algunas maneras de entregar el mensaje y seguir tratando con el trabajador:

1 No debe prorrogar la entrega de malas noticias, aunque eso sea lo natural.

Tan pronto como haya determinado que el problema no es una demanda es mejor comunicárselo al trabajador. Si da una respuesta a tiempo, podrá demostrar que el sindicato trató en serio el problema del empleado al realizar una investigación inmediata sobre el caso.

2 Asegúrese de que el trabajador sea el primero en saber la noticia.

Otros trabajadores pueden saber el problema del trabajador y estarán curiosos por saber lo que el sindicato va a hacer. Asegúrese de hablar con el trabajador en primer lugar, antes de tener una discusión sobre el problema con los demás. De esta manera se muestra el respeto del gremio a los trabajadores.

3 Explique el problema en detalle. Elija un momento en el que usted y el trabajador puedan hablar sin interrupciones.

Analice bien los criterios para determinar un reclamo y explíquelo por qué el problema no cumple con los criterios. Muéstrela las partes del convenio o las reglas de la administración del personal que se refieren al problema, pero que no se ocupan del mismo plenamente. Si el sindicato se ha enfrentado con el problema antes, hable sobre los antecedentes.

4 Reconozca los sentimientos del trabajador.

Ante esta noticia, un trabajador puede reaccionar con miedo, mostrar su decepción, o reaccionar con ira contra el delegado, el sindicato, o el empleador. Mientras que el abuso no se dirija hacia usted, permita que el trabajador tenga la oportunidad de expresar sus sentimientos.

5 Explique bien los riesgos de la presentación de una demanda sobre cuestiones que no constituyen una demanda.

Muchos trabajadores no entienden que el gremio perderá credibilidad con sus miembros y si la gestión de la demanda es frívola, no existen posibilidades de ganar. Si presenta una demanda, puede socavar la capacidad del

Cuando un Delegado Tiene que Decir “No”

sindicato para negociar y manejar demandas legítimas y dar lugar a represalias por parte de la administración de personal del empleador. Señale que el tiempo de una batalla perdida puede ser mejor utilizado para trabajar sobre el problema de una mejor manera.

6 Ofrezca resolver el problema de otra manera.

Si el trabajador tiene un problema legítimo, la presentación de una demanda es sólo una manera de abordar el problema. Ofrézcase acompañar al trabajador para hablar con el supervisor y tener una discusión informal. Pídale al trabajador que trate de averiguar si hay otros empleados que han tenido el mismo problema y cómo se manejó el problema. Pídale al trabajador que presente su experiencia en la próxima reunión sindical o frente a la comisión de negociación para que otros sepan y pueden plantear ideas sobre la manera en que el gremio puede enfrentar el problema.

Si el problema del trabajador se deriva de una dificultad personal — por ejemplo, problemas domésticos o interrupción de los

arreglos del cuidado de los niños — trate de referir al empleado a los servicios de la comunidad que se ofrecen a través de muchos consejos laborales centrales de AFL-CIO.

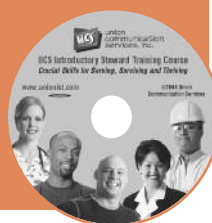
7 Utilice la oportunidad para que los trabajadores participen en las actividades sindicales.

Si emplea otras formas para resolver el problema del trabajador, demuestra que el sindicato se preocupa. De este modo ha creado una oportunidad para decir: “Necesitamos trabajar en este problema para que la próxima vez que alguien tenga un problema parecido, estemos en una posición más fuerte para enfrentarlo”.

Estas ideas para saber como decir “no” no van a satisfacer a todos. Irónicamente, la mayoría de los trabajadores más enfurecidos serán aquellos que presentan las denuncias más frívolas. Pero estas pautas pueden ayudarle a presentar un lado positivo frente a una desagradable situación y crear una oportunidad para que el sindicato se fortalezca.

— Pat Thomas. El escritor es un empleado de Service Employees International Union, CTW.

Powerful Steward Training CD!



Send \$69.95 +\$4 S&H to:

UCS Steward Training
165 Conduit St., Annapolis MD 21401

Or order online at www.unionist.com Also check online for info on an online version and special features available to sponsoring unions.

From the editors of *Steward Update* newsletter

The UCS Introductory Steward Training Course offers everything a new steward needs to get up and running, and it's a great brush-up and refresher for veteran stewards as well.

The CD comes complete with audio, cartoons, a series of Skills Checks and Scenarios to help you master the material, even a Certificate of Completion when you finish.

Includes:

- The basic responsibilities of a steward
- The rights of a steward
- Explaining what a union does and why it matters
- Introducing new workers to your union
- Using your collective bargaining agreement and its grievance procedure
- Rallying members around bargaining or other issues
- Duty of Fair Representation requirements

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,

Por este medio deseo reiterarles mi agradecimiento por el excelente servicio que prestan a los afiliados y afiliadas a la IAM. Su dedicación, así como el trabajo incansable que desempeñan en calidad de representantes sindicales, sirven de impulso para nuestra asociación.

En vista de las primarias del partido demócrata y de las elecciones presidenciales que se avecinan, permítanme solicitarles que mantengan informados a los afiliados respecto de los candidatos y las cuestiones que afectarán a las familias de trabajadores a partir de los próximos cuatro años.

La semana pasada la senadora Hillary Clinton comenzó una gira que se dio en llamar "Soluciones para la economía estadounidense", en la que anunció un programa de capacitación de la fuerza de trabajo, con un presupuesto anual de dos mil quinientos millones de dólares, cuyo objetivo es preparar al trabajador para los empleos de alta remuneración y calificación que serán necesarios en un futuro. Dicho programa constituye un ejemplo del tipo de liderazgo que esperan los miembros de nuestra asociación y sus sucesores de la persona que ocupe la presidencia de Estados Unidos. ¡Basta de acuerdos comerciales que hacen desaparecer nuestros puestos de trabajo, basta de promesas vacuas y de aumentos en los costos de la salud! Si procuramos la prosperidad de la clase media y de las familias obreras, es preciso elegir a un presidente que defienda nuestros derechos.

Los hechos son claros: Hillary Clinton siempre nos ha apoyado, y continuará haciéndolo. Hablen con sus compañeros afiliados a la IAM, con sus amigos y con sus familiares: es preciso asegurarse de que los estadounidenses elijan a la persona correcta para el cargo.

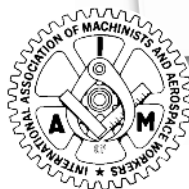
La presente edición de "El Educador" contiene una gran cantidad de información valiosa que les será de utilidad en sus tareas diarias de delegados sindicales, como por ejemplo consejos útiles para enfrentar situaciones en las que el delegado sindical tiene la responsabilidad de decir que no, información sobre la utilización del sistema de correo electrónico del empleador, tratamiento de acciones disciplinarias por uso de expresiones vulgares y respuestas a manifestaciones antisindicales.

Una vez más, estimados compañeros y compañeras, sólo me resta agradecerles el excelente trabajo que realizan como delegados sindicales de la IAM.

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) 2008 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.

