

EDUCADOR DE LA

TAMI

*Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 10, No. 5*

Evaluar y Recopilar Información



Evaluar y Recopilar Información

Cada delegado que alguna vez haya tenido que ocuparse de un agravio sabrá lo importante que es llevar a cabo una investigación y recopilar la información necesaria sobre el caso. Si el delegado no sabe *qué, cuándo y quiénes* estuvieron involucrados en el hecho, además de otros detalles, no podrá tan fácilmente ir a la dirección del empleador y empezar a argumentar. Ni siquiera podrá saber cómo comenzar.

Aunque cualquier delegado sepa las básicas preguntas que deben responder sobre Quién, Qué, Cuándo, Dónde, Por qué y Cómo referentes a los hechos, aún si fuera un delegado de gran experiencia tendrá que recavar más a fondo su investigación. El delegado deberá saber *qué* significa la información.

Cuando el Diablo Mete la Cola

Como dice el refrán: Cuando el diablo mete la cola (la verdad aparece en los detalles).

Veamos un par de ejemplos.

Una compañera de trabajo se le acerca y le dice que ha sido suspendida por tres días debido a repetidas llegadas tarde al trabajo. De hecho, usted confirma que ella ha llegado tarde al trabajo diez veces, y que en su expediente hay un par de advertencias donde le informan que por esas tardanzas ella se está arriesgando a ser disciplinada si no se presenta a tiempo a trabajar.

Sin dudas, el empleador tiene un caso. De hecho, el empleador tiene el récord de la empleada que llegó diez veces tarde, las advertencias sobre las llegadas tarde, la propia admisión de sus faltas.

Pero espere un minuto. Aunque todo eso sea cierto, ¿es esa la historia completa? Cuando se examina con mayor profundidad se encuentra que sí ha llegado diez veces tarde, pero esas faltas han ocurrido durante todo el período que ha trabajado allí y fueron cuatro años. Y si efectivamente había dos advertencias en su archivo, una mirada más atenta muestra que la advertencia más reciente ocurrió hace más de dos años. Pero resulta que la única razón por la que ocurrió el último incidente que dio lugar a la suspensión fue cuando la empleada había estado de vacaciones durante una semana y por ello no había visto la notificación del empleador que la playa de estacionamiento estaba cerrada por repavimentación y eso causó que la empleada tuviera que buscar

alrededor hasta encontrar un lugar para estacionar fuera del lugar de trabajo.

Investigue Más para Encontrar la Verdad

Todas las acusaciones del empleador fueron ciertas y toda su investigación inicial parecía justificar la suspensión. Pero sólo después haber investigado un poco más sirvió para sacar a la luz la verdad real de la situación; una verdad que debe ser lo suficientemente poderosa como para desestimar los argumentos del empleador.

O qué pasaría con el caso de un trabajador de producción que en su historial figuran \$ 2,000 de chatarra. Seguro que tal acción resultó de un trabajo defectuoso y podría justificar la disciplina.

Pero, espere un momento. ¿Qué cantidad de chatarra significa realmente?

Su investigación puede determinar que el capataz del trabajador le ordenó continuar la producción a pesar de que el trabajador sabía que se había algo mal con la configuración de la maquinaria y que se había opuesto seguir trabajando hasta que hubieran arreglado ese problema. O tal vez el trabajo había sido aprobado por un inspector y sólo más tarde fue encontrado ser defectuoso. O tal vez, en comparación con otros trabajadores que hacían el mismo trabajo es buen récord si producía \$ 2.000 de chatarra.

Aun cuando en realidad había \$ 2.000 de producto defectuoso, eso solo no era suficiente para disciplinar al trabajador. Debido a su investigación más detallada había encontrado otros factores que aclararon lo que estaba pasando en realidad; esos factores que desestimaron el cargo del trabajador y estableció que en tal situación no había sido culpable.

No se Limite a Reunir los Hechos, Antes Haga una Evaluación

En muchos sentidos, se trata de *evaluar* la información que reúne. El delegado debe evaluar el récord de llegadas tardes de un trabajador frente a su antigüedad en el empleo, los récords de los demás trabajadores, las circunstancias especiales que puedan haber hecho a que el trabajador llegara tarde. Usted debe evaluar los supuestos fallos de productividad de un



trabajador contra las circunstancias que rodean a tal situación: ¿Podrían haber ingerencias por parte del empleador? ¿Son fallas absolutas o son las típicas que ocurren en el desempeño de ese puesto de trabajo?

Algunas cosas son

más fáciles de evaluar que otras. Palabras como *actitud y personalidad y carácter* dicen muy poco acerca de los trabajadores y de sus acciones, pero tienden a surgir con cierta frecuencia en el arsenal de las medidas disciplinarias del empleador. Como es el caso de factores, tales como las horas trabajadas y su producción, el delegado debe insistir en la información cuantificable que tenga un significado claro.

Preguntas importantes que deben hacerse serían las siguientes: ¿Por qué dice que el trabajador tenga una mala actitud? ¿Qué ha pasado? ¿Qué hizo el supervisor que contribuyera a la situación en cuestión? ¿Esto interfiere con la producción? ¿Qué significa personalidad y carácter pobre? Específicamente, ¿qué le hace decir eso de un trabajador? ¿Qué hizo para haber violado las normas o los derechos del empleador?

El empleador debe poder probar sus acusaciones, como tiene que también poder demostrar que alguien falta al trabajo o que fue responsable de un mal trabajo. No es suficiente decir que alguien tiene una “mala actitud”. La actitud debe ser cuantificable de una manera real, que se refleje en el rendimiento en el trabajo o para el bienestar de la empresa.

La conclusión es esta: Nunca considere la presentación de los hechos que haga el empleador como la verdad hasta que lleve a cabo su propia investigación, y cerciórese de que sabe bien el verdadero significado de lo que encuentra. Al mismo tiempo, esté preparado para rechazar o desestimar consideraciones vagas, que haga el empleador, tales como “actitud” que no se puede cuantificar de una manera real.

—David Prosten. El autor es el editor de Steward Update. Se agrade a Solidarity In Action: A Guide for Union Stewards del Labor Center de la Universidad de Iowa, Iowa City

No Hay Ninguna Investigación Sin Representación

Aun los más destacados historiadores de temas laborales nunca han oído hablar de Leura Collins. Pero hubo una serie de reuniones en 1975 sobre el presunto robo que ella hizo de piezas de pollo de su empleador, J. Weingarten, Inc., lo que motivó el precedente legal conocido popularmente como “Los Derechos Weingarten”. A pesar de que Collins fuera absuelta de toda sospecha, su gremio presentó cargos contra la Junta Nacional Laboral de los Estados Unidos (National Labor Relations Board o NLRB) por la negativa de su supervisor a permitirle que ella tuviera representación sindical durante la primera reunión, más conocida como “entrevista de investigación”.

En una entrevista de investigación, un jefe sabe, o cree saber, o ha oído algo acerca de una posible violación de la política del lugar de trabajo y quiere interrogar a un trabajador. Una cuestión clave es si puede ser, o debería ser, una investigación sin representación. Es decir, que un delegado gremial esté presente durante la entrevista de investigación y, de ser así, ¿qué papel debe desempeñar el delegado?

Más Fuerte que los Derechos Weingarten

La mayoría de los delegados reciben un cierto tipo de entrenamiento cómo manejar una reunión sobre una demanda y lidiar con una decisión sobre medidas de disciplina que el jefe ya hizo. Pero tan importante como las entrevistas de investigación, muchos sindicatos no tienen prácticas sólidas para estas entrevistas y, a menudo se basan en los derechos Weingarten. Si se tiene un lenguaje fuerte en el contrato que garantice el derecho a la representación sindical siempre que un trabajador se enfrente a una posible medida disciplinaria sería mucho mejor que tener esa dependencia. Tal vez el delegado pueda poner en su lista la importancia del lenguaje contractual para la próxima ronda de negociaciones.

Tenga en cuenta que para los trabajadores sindicalizados ha habido una

gran reducción de las protecciones de los derechos Weingarten. Si, en cierta ocasión, un jefe estuviese considerando una medida disciplinaria al trabajador se le informó rutinariamente “. . . que es mejor llevar su delegado”. Las decisiones posteriores de la NLRB cambió esta política de modo que ahora el trabajador debe tomar la iniciativa de solicitar la representación. Por esta razón, muchos sindicatos distribuyen una tarjeta sobre los derechos Weingarten a los afiliados para que los lean a sus supervisores. De manera que la solicitud de tener representación es algo que está bien definida y claramente establecida.

Siempre Debe Haber Representación

Otra restricción legal es que un empleado debe tener “una sospecha razonable de que la medida disciplinaria u otras consecuencias adversas pueden resultar de lo que él o ella diga”. Pero con demasiada frecuencia, un afiliado descubre que es demasiado tarde ya para solicitar la presencia de un delegado.

El aspecto más importante de esta discusión debe ser la importancia de que en cada centro de trabajo se establezcan procedimientos sólidos para la representación, tanto sobre prácticas sindicales, no solamente buenas prácticas sindicales sino también un fuerte lenguaje del contrato. El jefe no debería poder hacer ningún movimiento, incluyendo que se investigue a un trabajador—sin contar con el acuerdo del gremio, que tiene el *derecho*, bajo la ley, para hacer frente a los “términos y condiciones de empleo”, un derecho que está cubierto en virtud de la cláusula de reconocimiento de un contrato sindical. Si sólo se basa en los derechos Weingarten, los afiliados y los delegados quedan a merced de fuerzas políticas externas que pueden debilitar las protecciones que deben tener los miembros del sindicato como un derecho.

La política del gremio podría incluir algunos de los mismos “derechos”, tales como la capacidad de un miembro para demandar una representación cada vez que un afiliado es llamado a presentarse a la oficina de un supervisor, aunque el trabajo del empleado no esté en “riesgo inmediato”. Un riesgo importante de investigación sin representación es que un afiliado le tome por sorpresa y tal vez presionado por un supervisor, no sólo puede admitir alguna violación a la regla de disciplina laboral, pero también pueda hasta aceptar firmar un acuerdo: “Yo sólo hice lo que muchos otros hicieron.” Al involucrar a otros compañeros de trabajo como una defensa, una sola medida de disciplina puede convertirse en una plaga que se propaga a través del gremio, genera más demandas y divide el ingreso al gremio por esas actitudes negativas.

No Se Limite a Observar

Tan importante como es la representación de un afiliado exigente, los delegados también deben estar preparados para que también tengan una reunión de investigación. En algunos sindicatos, la práctica ha sido que el delegado sirva simplemente como un observador, mientras que un supervisor—siguiendo el programa televisivo de las mejores prácticas del detective Jerry Orbach—que pone al asador a un autor potencial. Una mala idea. En primer lugar, un delegado debe tratar de averiguar de qué trata la reunión y qué “pruebas” se presentarán. El delegado también debe reunirse con el miembro para ver qué es lo que sabe acerca de su situación y planificar una estrategia para la reunión. En la reunión, el delegado debe obligar al empleador a probar el caso antes de que voluntariamente ofrezca cualquier información. De esta manera se pueden bloquear las intenciones de exploración del empleador.

Los dirigentes sindicales y los afiliados deben determinar las mejores prácticas, incluidas las áreas de representación. Es útil si existen leyes similares—a la que establecen los derechos Weingarten—para apoyar su política, pero es el poder de negociación del sindicato, apoyado por un sistema fuerte de los delegados, que realmente ofrece protección a los afiliados.

—Bill Barry. El escritor recientemente se jubiló como director del programa de estudios laborales del Community College del Condado de Baltimore.

Cerciórese de que sus miembros conocen sus derechos Weingarten.

Si se basa solamente en la ley, debilita su poder para ejercer una defensa.

Cómo Lograr la Unidad en el Lugar de Trabajo

Uno de sus trabajos más importantes como delegado es unificar los miembros de su área para que trabajen juntos y construyan el gremio. Construir la solidaridad es esencial, especialmente en tiempos difíciles y esa tarea puede ser un reto.

Estas son las cosas que puede hacer para construir y mantener la unidad:

Presente a los Afiliados

Encuentre oportunidades para que los afiliados lleguen a conocerse en situaciones cómodas, tales como almuerzos o eventos sociales del gremio. Busque miembros clave que le ayuden a conectar grupos entre sí. Esto podría incluir a personas que hablan más de un idioma o que se lleven muy bien con muchos y diferentes tipos de afiliados.

Mantenga Informados a los Miembros

Cuando los afiliados no saben lo que su delegado hace o lo que otros afiliados gremiales están haciendo, a veces piensan lo peor. Ellos pueden asumir que no sucede nada o que alguien está haciendo arreglos sin su conocimiento. Es por eso que es tan importante mantener informados a los miembros sobre cualquier actividad sindical o las acciones que realiza el delegado.

Detenga los Rumores

Los afiliados escuchan y repiten rumores todo el tiempo. A veces los rumores generan argumentos, desconfianza y divisiones. Hable con los afiliados sobre el peligro de iniciar y repetir rumores. Anímelos a que no crean en los rumores sobre el trabajo o el sindicato. Hagan que por lo contrario se le acerquen para que puedan obtener la información correcta. Si usted no tiene la información, dígalos que la va a averiguar y luego regrese siempre a la persona que le pidió esa información, incluso si es para decirle que no pudo conseguir los datos solicitados.

Incluya a Todos

Busque activamente para que todos los grupos donde usted trabaja se involucren y estén representados. Esto podría implicar incluir todos los títulos de los puestos de trabajo, todos los turnos, edades, razas,

etnias, género, orientación sexual o cualquier otro aspecto de sus compañeros de trabajo.

Si ve grupos de miembros que no se implican en la actividad gremial, trate de conocer a una o más personas del grupo que no está involucrado. En algún momento podría hablar con ellos para saber por qué no están involucrados y tratar de que cambien su actitud. A menudo, encontrará que se quedaron fuera de la actividad sindical por no haberse sentido necesarios o bienvenidos.

Sea Transparente en la Toma de sus Decisiones

Asegúrese de que todos sepan lo que el sindicato está considerando, cómo y cuándo se tomará la decisión, y cómo los afiliados pueden participar en ella. Invite a que todos den su opinión. Hable con los afiliados que no estén listos de presentar voluntariamente sus ideas y pedirles que compartan sus pensamientos. Una vez que se llegue a tomar una decisión, asegúrese de que todo el mundo se entere y la entienda.

Cierre la Brecha Generacional

Los miembros con antigüedad a menudo dicen que los trabajadores más jóvenes no entienden ni aprecian lo difícil que fue ganar las cosas por las que el sindicato luchó durante muchos años. Los afiliados más

jóvenes o más recientes pueden sentir que los demás miembros del sindicato no toman en serio sus ideas.

Si usted es uno de los afiliados más antiguos, una persona más joven puede ayudarle a aprender sobre las preocupaciones de la otra generación. Tal vez pueda tener un problema que el sindicato no está abordando. Tal vez se siente excluidos porque en los eventos sociales del gremio no se toca su música o se siente excluido por la manera cómo se llevan a cabo esas reuniones. Una vez que usted

entienda mejor a los afiliados más jóvenes, podrá empezar a encontrar maneras de involucrarlos más para que participen en actividades sindicales y comenzar un diálogo que pueda conducir a una mayor unidad.

Reúna a los Afiliados para Abordar Problemas

Comunes

Se necesita hacer esfuerzos para que exista comunicación, sobre todo conversaciones que se realicen con cada uno de sus afiliados para identificar problemas comunes y convencer a la gente a que se debe trabajar en conjunto para encontrar soluciones. Comience con un tema con el que pueda ganar y que afecte a muchos afiliados. Entre todos discutan formas de resolver el problema y luego desarrolle un plan de acción para convencer al empleador. Una vez que los afiliados se sientan involucrados en una lucha común, ellos serán más propensos a formar un fuerte grupo unido, se sentirán más preparados para luchar contra las grandes batallas que casi siempre están al acecho en la misma calle.

—Ken Margolies. El escritor es un asociado principal del Worker Institute en Cornell University.

Busque a todos los grupos de empleados, no sólo los de "siempre".

Union Steward's Business Cards

Greet new or veteran coworkers with more than a handshake: present them with your own business card!

Union Contacts

Union Name _____
Steward _____
Phone _____
Email _____
Union office phone _____
Union website _____
Union steward: www.unionist.com

Great for establishing your role in the workplace while making sure all your people have the potentially job-saving Weingarten declaration.

Read Aloud if Facing Possible Discipline

"If the discipline I am being asked to enter could in any way lead to my discipline or termination or impact my personal working conditions, I ask that a union steward, representative or other officer be present. Unless I have this union representation I respectfully choose not to participate in this discussion."
(This is my right under a Supreme Court decision called Weingarten)

- Professional quality
- Durable stock
- Room for all your contact info
- Weingarten statement on back
- Two colors
- Printed with union label (of course!)

Order Now! □ 100 cards for \$22.00 □ 250 for \$45 (each plus \$3 s/h)

Inquire about discounts for larger quantities.

Order from our Bookstore page on the web at www.unionist.com; call 800-3212-2545; email ucs-books@unionist.com, or write to UCS, 165 Conduit St., Annapolis MD 21401.



Pensando hacia Atrás

Planear con anticipación es algo que hacemos todo el tiempo, generalmente sin siquiera darnos cuenta de que lo estamos haciendo. Por ejemplo, si el próximo jueves es la fecha límite para presentar una demanda en dos etapas, mentalmente hacemos una nota (o mejor aún, ¡la anotamos en nuestro calendario!) para que estemos atentos a hacer esa tarea antes de que expire el plazo.

Sin embargo, un delegado de primera clase es un estratega; alguien que no sólo planifica el futuro pero que también piensa de una manera inductiva. ¿Qué significa eso? Para estar un paso más adelante del empleador, usted debe comenzar a pensar sabiendo de antemano dónde quiere llegar y luego empezar a trabajar de adelante hacia atrás para averiguar la mejor manera para llegar allí.

¡Ya lo está haciendo!

Seguramente algo de esto ya lo hace, incluso si nunca ha estado pensado de esta manera. Por ejemplo, si dice que el objetivo del sindicato durante la negociación es conseguir el 4 por ciento de aumento durante el primer año. Obviamente que en las negociaciones tradicionales no debe proponer sólo el 4 por ciento, ya que sabemos que en el ir y venir de las negociaciones tendrá que reducir su demanda. Así que empiece la negociación proponiendo un aumento del 6 al 8 por ciento, teniendo en cuenta que tendrá que ir reduciendo el porcentaje hasta que la otra parte esté de acuerdo en “hacer concesiones” del 4 por ciento.

En muchos otros aspectos de su trabajo sindical, en primera instancia establezca su “meta final” ya que esa es la mejor manera de trazar el camino para llegar a su objetivo.

Un ejemplo sencillo sería extender el procedimiento de demandas de la misma manera como lo hace al formular las demandas de negociación.

Puesta en Escena de una Negociación

Supongamos que tiene un caso muy fuerte de una demanda y está esperando arreglarla para que no llegue a arbitraje. Querrá saber si tiene libertad de acción en el primer paso de la presentación de esa demanda para exigir una reparación mayor de lo que realmente necesita para terminar recibiendo una mayor satisfacción. Así que podría pedir “la restauración de la jornada diurna y la eliminación de la suspensión de dos días”, pensando que con gran placer más adelante estaría satisfecho si se eliminara sólo la medida disciplinaria.

Esta manera de pensar también le servirá mucho para los asuntos más complejos. Suponiendo que el sindicato sabe que en la próxima ronda de negociación se tratará un problema de alta prioridad referente a un puesto de trabajo determinado, por ejemplo, el fácil acceso al estacionamiento. Si piensa con antelación, es posible imaginar que la respuesta del empleador durante la negociación será desestimar su argumento, ya que no ve el problema que usted ha identificado como

algo preocupante. Así que, si considerara su plan antes de que ocurra, le gustaría encontrar una manera de anular de plano esa respuesta del empleador mucho antes de negociar el asunto. Por ejemplo, usted podría presentar muchas demandas sobre ese problema, aunque en realidad no fuera a llevarlas a arbitraje. O usted podría cerciorarse de que en algunos días predeterminados, muchísimos miembros llegarían un poco más tarde al trabajo ya que como le explicara al supervisor había sido difícil encontrar espacios para estacionar. Ambas tácticas llevadas al empleador, antes de la negociación, mostrarían la existencia de un problema que causa un gran descontento en el trabajo. Y de esa manera usted puede estar seguro de que el empresario podrá ver, más adelante, su propuesta de negociación para abordarla durante la negociación y resolverla.

Otro ejemplo: cómo planear un caso de arbitraje. Los delegados que han presenciado audiencias de arbitraje tienen grandes ventajas por saber cómo se tratan los casos a través de los pasos de las demandas. ¿Por qué? Porque los delegados que han estado presentes en las audiencias pueden anticipar qué tipo de pruebas se necesitarán para una y otra parte. Ellos pueden saber cómo utilizar esa información para manejar la demanda. Por ejemplo, desde el inicio de una reunión de demanda, es posible que desee tratar de bloquear a un funcionario de baja categoría del nivel directivo a que relate cómo ocurrieron los hechos. Esto lo hará porque sabe que el abogado del empleador que preparó el arbitraje pudiera estar en condiciones de “sugerir” a ese supervisor que sería “más útil” si presentara su versión

sobre los hechos. O anticipándose al arbitraje el empleador puede tratar de negar que alguien dijo algo en particular. En tal caso, usted querrá asegurarse de que se presente a tiempo un documento durante la tramitación de la demanda que demuestre que se hizo tal declaración.

Una vez más, el trabajo sindical es igual que el resto de la vida: ¡Si usted sabe dónde va, usted puede encontrar la manera de llegar hasta allí!

—Michael Mauer. El escritor es el autor de The Union Member's Complete Guide.

Considere las experiencias pasadas para anticiparse al futuro.

**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 sindicales,

Mientras elaborábamos la presente edición del Educador de la IAM concluía en Toronto (Ontario) la trigésimo octava Convención de la Gran Logia y nos aprestábamos a vivir las últimas semanas de la temporada electoral estadounidense.

La convención fue un gran éxito y los delegados, elegidos por las logias locales de EE.UU. y Canadá, realizaron una excelente labor para asegurarse de que nuestro sindicato esté preparado para enfrentar los muchos desafíos que le depara el futuro.

Me enorgullece señalar que uno de los temas más importantes que consideraron los delegados fue el de garantizar el futuro financiero del Centro Educativo y Tecnológico "William W. Wimpisinger". Varios delegados expresaron su profundo agradecimiento por la capacitación que obtuvieron en el Centro y su deseo de que continúe sus actividades. Si usted asistió a la convención como delegado le damos las gracias por su apoyo entusiasta. Si no estuvo allí en tal calidad lo más seguro es que ya ha asistido o asistirá a cursos en el Centro que le darán el entrenamiento y competencias que le permitirán ser un dirigente más eficaz de nuestro sindicato.

Independientemente de quién gane las elecciones que se celebrarán en noviembre en EE.UU., tendremos mucho que hacer en los años venideros. Si el presidente Obama resulta reelecto será preciso que nos aseguremos que él y otros candidatos favorables a los sindicatos que rindan cuentas. Si Mitt Romney es el nuevo presidente nos esperan cuatro años de ataques incesantes a los derechos de negociación colectiva e incluso a nuestra existencia como sindicato.

Será un año de mucho trabajo. Deseo agradecerles todo lo que han hecho en lo que va de 2012. Espero que ustedes y sus familias disfruten de la temporada de fiestas que se avecina y que trabajemos juntos en 2013 para asegurarnos de que los desempleados consigan trabajo, que se hagan inversiones en manufactura y en infraestructura en América del Norte y que se forje un sistema educativo que le dé a los trabajadores las competencias que necesitan para realizar los trabajos del presente y del futuro.

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) 2012 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.

