

EDUCADOR DE LA

TAMI

*Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 9, No. 4*

Inscripción de Empleados No Afiliados

PREGUNTAS.
PREOCUPACIONES.

RESPUESTAS.
CONSEJOS

DELEGADO



Inscripción de Empleados No Afiliados

Para un representante gremial de un lugar de trabajo donde la afiliación sindical no es una condición de empleo, no hay rol más importante que construir o mantener la fuerza del sindicato mediante el reclutamiento de miembros nuevos.

Es una tarea de nunca acabar, y la única manera de hacerla es tener un plan. He aquí un programa que funciona.

Dependiendo del tamaño de su lugar de trabajo y del tamaño de su membresía, su primera tarea puede ser contratar a reclutadores. Si trata de resolver por sí mismo un problema de afiliación de cualquier naturaleza y tamaño es una receta para un fracaso y para que termine agotado. La contratación, como las noticias y como la política, es algo local. La mejor persona para hablar con un trabajador no afiliado es la persona que trabaja en estrecha colaboración con él o ella. El mejor reclutador es alguien que es respetado por los demás empleados, cree firmemente en el gremio, y es capaz de expresarse bien.

Busque Ayuda Para Reclutar

Encontrar a alguien para que le ayude a reclutar en realidad puede ser más fácil que tratar de convencer a alguien para que asuma otro papel — ¿sería decir el papel de un delegado sindical? — ya que como reclutador la persona no tiene que jamás enfrentarse con el jefe.

Al convencer a alguien para que le ayude a reclutar, usted ha añadido también a un activista, a una persona a quien puede llamar cuando sea necesario para llevar a cabo movilizaciones u otras campañas sindicales.

En el escenario perfecto, hay por lo menos un miembro activo del gremio que habla a los trabajadores no afiliados en forma rutinaria en todos los departamentos durante cada turno. Una vez que tenga formado su equipo, es importante que quienes integran ese equipo sepan cómo hablar a los trabajadores no afiliados.

Hay varias cosas importantes que un reclutador necesita saber:

- El reclutamiento se debe hacer en

persona — no por teléfono, ni por correo electrónico, ni dejando materiales del gremio en un buzón de correo, en un armario o en un escritorio.

- Un buen reclutador es un buen oyente. Debe hacer preguntas, no predicar. Ser positivo. A los trabajadores no les gusta oír que les digan que están trabajando en un mal lugar.

- Busque a los trabajadores recién contratados lo antes posible — su primer día de trabajo no es demasiado pronto.

- Elija el momento adecuado para acercarse al trabajador nuevo: durante el descanso, el almuerzo, antes o después del trabajo.

- Esté preparado para responder preguntas sobre el gremio. Si usted no sabe la respuesta, no mienta. Dígale a la persona que luego va a regresar con la respuesta.

- Esté preparado para registrarlos inmediatamente como afiliados. Tenga a mano tarjetas de membresía.

- Para romper el hielo, tenga consigo un poco de información sobre el gremio para compartir con quienes usted quiere afiliar - pero no cometa el error de confiar en un folleto del gremio para afiliar a un trabajador no afiliado.

- No asuma nada. Muchos de los miembros del sindicato suponen que alguien no se afiliará, pensando que es “demasiado joven” o “demasiado viejo”, o por ser “hombre” o “mujer” o “pertenecer a una minoría” o por “no pertenecer a una minoría”, y así sucesivamente. No dé nada por sentado, no diga que no por nadie. Decir “no” no es siempre la respuesta final. Para mucha gente es cuestión de tiempo y de múltiples contactos.

- Lleve y mantenga un registro — fecha de contacto, respuestas, preguntas.

Cualquier esfuerzo para construir su gremio se logrará efectivamente y en gran medida si el sindicato es visto como la principal fuente de información para aquellos que usted representa, y no sólo las personas que negocian el contrato o manejan las demandas. Usted debe cerciorarse de que el nuevo empleado sabe, por ejemplo, no sólo de cómo llenar una hoja de horas extras o cómo funcionan las mismas, pero

también dónde encontrar los mejores lugares para comprar un sándwich y dónde se estaciona más barato. Si usted es una persona servicial es una manera de que lo perciban como una persona agradable, y es más difícil para que un empleado le diga que no cuando le pregunta si quisiera afiliarse.

Establezca Prioridades

Una vez que tenga su equipo, debe encontrar la mejor forma de enfrentar el problema estableciendo prioridades. La primera prioridad debe ser los trabajadores recientemente contratados. Dependiendo de cuán bajo sea el número de afiliados, cuánto más tiempo espera para acercarse a un nuevo empleado, es posible que algún trabajador no afiliado se haya adelantado para envenenar al nuevo trabajador en contra del sindicato. Pero si se llega a los nuevos trabajadores antes, el afiliarse a un sindicato sólo puede ser parte de la rutina de la nueva contratación — inscribir al empleado nuevo para el seguro de salud de la empresa, aceptar las políticas de la empresa — y entregarle una tarjeta de afiliación gremial para que la firme. Este es sólo un paso más para que comience el trabajo nuevo.

Después de acercarse a los nuevos empleados, su próximo objetivo será que se ocupen de los empleados que acaban de terminar su período de prueba. Se debe alentar a todos los nuevos empleados a participar con el gremio, pero algunos son reacios a comprometerse hasta que se sientan más seguros.

A continuación, comience a trabajar con la lista de antigüedad de servicios. Si el sindicato no ha llevado a cabo un programa de reclutamiento sistemático, es probable que muchos de los trabajadores que no están afiliados simplemente no hayan sido invitados a afiliarse.

Haga un Seguimiento de su Progreso

Por último, debe realizar un seguimiento. Usted debe llegar a elaborar un sistema simple de clasificación. Algunos delegados deben replicar el sistema de cambios de luces de un semáforo en la contratación de nuevos miembros: verde para una buena perspectiva; amarilla para señalar una cierta posibilidad y el rojo un no rotundo.

— Paul Reilly. El escritor es un representante local para Washington-Baltimore Newspaper Guild, TNG-CWA Local 32035.



Resolución de Disputas sobre el Lenguaje del Contrato

Cuando las partes están en desacuerdo sobre el lenguaje acerca de los medios utilizados en un acuerdo de negociación colectiva, los árbitros examinarán en primer lugar el lenguaje en sí mismo y aplicarán ciertos principios universales para la interpretación del contrato. Pero hay que tener en cuenta que sus mejores argumentos para que el árbitro interprete el lenguaje de la manera deseada puede ser la de buscar el texto fuera del propio contrato.

Así que a continuación se presentan algunos de los principios para que utilicen los delegados, quienes deben estar familiarizados con el contrato para poder interpretar el documento, ya que estas reglas son en las que los árbitros se basan a la hora de buscar más allá de “las cuatro esquinas del documento.”

En primer lugar, si el lenguaje del contrato en particular no es a primera vista claro, los árbitros pueden tratar de determinar la intención de las partes cuando se llevó a cabo el acuerdo de negociación colectiva y se incluyó ese lenguaje. Si la intención de las partes es clara, entonces el árbitro interpreta las palabras para encontrar el significado que las partes quisieron darle.

¿Dónde deben buscar los árbitros para encontrar y determinar la intención de las partes?

■ **Historia de la negociación.** A menudo, durante el transcurso de las negociaciones (o incluso durante las comunicaciones entre las partes antes de que se inicie la negociación) se puede desentrañar lo que las partes entendieron en cuanto al significado de ciertas palabras. Así, por ejemplo, una contrapropuesta puede dejar en claro al árbitro que una palabra utilizada en la propuesta anterior tiene un sentido sobre lo que la contrapropuesta respondió. O la discusión realizada durante la mesa de negociación puede mostrar lo que las partes mutuamente entendieron sobre el sentido de ciertas palabras. La evidencia de esta naturaleza podría ser introducida en una audiencia de arbitraje por

medio del testimonio de uno de los negociadores. Pero una advertencia de sabios: se deben haber tomado notas completas y fiables durante las sesiones de negociación ya que a menudo son las pruebas más convincentes.

■ **El uso continuo del lenguaje del contrato.** Con o sin texto de negociación sobre un contrato en particular, no es raro

que se utilicen las mismas y exactas palabras tanto en un contrato como en otro. Por lo general, los árbitros llegan a esta conclusión cuando esto sucede: las partes entendieron que el lenguaje continuó manteniendo el mismo significado que tenía en el acuerdo anterior. (Esta

conclusión razonable puede ser la de un árbitro, incluso en ausencia de cualquier discusión durante la mesa de negociación sobre las razones del lenguaje que se continúa usando).

Además, hay otros hechos — más allá de las palabras del acuerdo de negociación colectiva en sí — los árbitros pueden examinar el objetivo para determinar el significado del lenguaje del contrato.

■ **Antes de llegar a los acuerdos.**

Puede ser que las partes llegaron a un arreglo para solucionar un agravio (ya sea durante las etapas del procedimiento de la demanda o en conexión a si ese caso merecía llevarse a arbitraje). Todo esto puede estar referido al mismo lenguaje del contrato en disputa para un caso posterior. Cuando esto ocurre, el árbitro tendrá en cuenta que las partes llegaron a convenir previamente sobre el lenguaje del contrato en cuestión. Para decirlo de otra manera, los arreglos pueden llegar a ser, en efecto, un precedente para futuras interpretaciones de los términos del contrato.

Dos consejos: En primer lugar, si el delegado no desea que los términos de un acuerdo reaparezcan y lo perjudiquen de esta manera, es posible que desee cerciorarse de que el delegado obtenga un texto que declara que la solución “no tiene precedentes en lo referente a su naturaleza, y no podrá citarse en cualquier reclamo

posterior o en arbitraje”. En segundo lugar, ¡tenga cuidado! incluso si en una demanda anterior se resolvió por vía oral, una de las partes todavía puede citar los términos y las circunstancias.

■ **La práctica anterior.** Los árbitros miran para ver si la conducta anterior de las partes arroja luz sobre lo que el lenguaje del contrato en disputa realmente significa. Se han escrito libros (¡los que se deben leer!) sobre las pruebas que se necesitan para establecer una práctica de compromiso o prácticas anteriores. Se debe tener en cuenta que si el delegado está tratando de demostrar que existe una práctica del pasado exigible, la mayoría de los árbitros requiere la presentación de pruebas: (1) que haya reciprocidad, lo que significa que las dos partes sepan (o “deberían haber sabido”) de que algo estaba ocurriendo en el lugar de trabajo, y (2) la práctica estaba bien establecida (aunque no fuera el 100% compatible).

■ **Prácticas de la industria.** Más allá de lo que puede ser una práctica de trabajo establecido, los árbitros pueden mirar a las costumbres y a las prácticas de la industria en general. (Sin embargo, se debe notar lo siguiente: por lo general un árbitro examinará la práctica de la industria en general sólo si no hay práctica anterior establecida en su lugar de trabajo). Estas prácticas de la industria serán más convincentes cuando se refieren a la misma industria o a la misma empresa donde el delegado trabaja, o cuando se refieren a múltiples empleadores con diferentes sindicatos en lugares similares de trabajo.

Un último factor que los árbitros pueden observar es la determinación de las palabras que desatan las controversias sobre el significado de tales palabras dentro de un contrato: quién fue el que redactó el lenguaje del contrato en particular. Para resolver una discusión sobre el lenguaje ambiguo de un contrato, generalmente los árbitros se inclinarán a favor de la parte que *no* estuvo a cargo del lenguaje del proyecto preliminar.

— *Michael Maurer. El escritor es un dirigente sindical veterano, representante, abogado y autor de The Union Member's Complete Guide.*

Cuando los árbitros miran más allá de “las cuatro esquinas del documento”

¡Tómese un Descanso!

¿Quién no se toma un descanso pagado incluso si se lo ofrece y *requiere* su convenio gremial? Por desgracia, demasiados trabajadores no descansan.

Algunos quizás no saben que su convenio requiere que se tome descansos. Otros quizás no aprecien las razones ergonómicas o de salud para tomar descansos, mientras que otros son vulnerables al ser presionados por el público impaciente, por sus supervisores o por otros trabajadores a seguir trabajando aún durante su descanso. Por la razón que sea, si sus compañeros de trabajo no están tomando descansos a los que tienen derecho, el delegado se enfrenta a una valiosa oportunidad para enseñar y organizar.

Enfrente las Presiones

En realidad, puede tomar una cierta cantidad de confianza para reclamar un descanso frente a las presiones. No hay nada más irritante para el empleador como ver que un trabajador no está trabajando, y nada molesta tanto al público como esperar en la fila en la oficina de correos, una caseta de peaje, o un cajero de una tienda de comestibles, cuando ven que el trabajador se apronta a ir a tomar su descanso. ¿Cuántas veces hemos escuchado: “Él sólo se sienta en el camión, mientras que otros dos chicos vacían los basureros”. Este es el tipo de cosas que la gente dice sin saber nada de lo que, año tras año, ocurre mientras se está haciendo un buen trabajo.

Tomar descansos es una cuestión de gran importancia personal para los trabajadores, ya que de este modo se puede evitar todo tipo de problemas de salud: no sólo el estrés y el agotamiento, pero lesiones de espalda, sordera, enfermedades de la piel y los riñones y daños en la vista, entre otros. Pero mientras que los descansos son importantes para cada trabajador, lograr que todos tomen sus descansos y que ello suceda colectivamente.

Aquí es donde el delegado debe actuar como educador y organizador.

En primer lugar, los afiliados deben conocer la ley que establece el derecho a los descansos. Contrariamente a lo que mucha gente piensa, la Fair Labor Standards Act de 1938 de los Estados Unidos (Ley de Normas Razonables de Trabajo) no exige que se tomen descansos. Nueve estados — California, Colorado, Illinois, Kentucky, Minnesota, Nevada, Oregon, Vermont y Washington — tienen leyes que requieren tomar de 10 a 15 minutos de descanso, pero

el delegado debe consultar la ley de su estado para obtener información específica, ya que incluso estas leyes no cubren a todos los trabajadores. En Canadá, no existe una legislación nacional sobre los descansos, pero las distintas provincias y territorios tienen leyes que requieren tomar 30 minutos de descanso para almorzar. Las diferencias tienen que ver si los descansos son durante, después o entre los turnos de 5 horas. Estos descansos no son remunerados, a menos que el empleado esté disponible a trabajar o a realizar tareas realmente durante su periodo de descanso. Una vez más, el delegado es quién debe buscar la ley aplicable.

Conozca el Convenio

Los afiliados deben saber lo que se estipula en su contrato. Si la gente está trabajando durante los descansos a pesar de que esos descansos están previstos en el convenio gremial se necesitará conversar con los afiliados acerca de las prácticas anteriores. Esta es una situación que se define: ‘o se usa o se pierde’. Si en el convenio se estipulan los descansos, pero no están establecidos en la ley de su estado, y sus afiliados no toman sus descansos, el gremio se arriesga a perder el derecho a tomar descansos para todos los empleados cubiertos por el contrato. Del mismo modo, en Canadá, donde la ley no tiene previsto descansos para tomar café, si en su contrato se estipula el derecho a tomar descansos, se aplica la misma regla.

Finalmente, si los trabajadores han trabajado durante sus descansos legales o contractuales, su empleador les debe pagar por el tiempo extra por haber trabajado durante su descanso y si no se les paga ese tiempo es considerado como “robo de salarios.” Desafortunadamente, el robo salarial que los empleadores hacen no constituye un delito penal. Pero el delegado puede hacer que un empleador pague el dinero adeudado a los trabajadores que trabajaron durante sus descansos, para ello se debe presentar una demanda masiva bajo los términos del convenio o, si se tiene una buena ley estatal, habrá que presentar la demanda ante el Departamento de Trabajo. En Canadá, se debe presentar ante el Consejo del Ministerio de Trabajo. Este cuerpo investigará y presentará la demanda contra el empleador.

Como delegado, hacer que los trabajadores tomen sus descansos significa

Hay muchas razones para usar el descanso, incluso el riesgo de perderlo.



que usted tiene que organizar, tanto para ser eficiente como para su propia protección. Una sola persona que tome su descanso mientras todos los demás empleados están trabajando se convierte en un objetivo inmediato para el empleador. Incluso si se presentase una demanda es probable que el resultado no sea satisfactorio. La otra cara del asunto es que ésta es una gran oportunidad para el gremio para llevar a cabo una organización. Como parte del aprendizaje de la ley y de su convenio gremial en lo referente a los descansos, y en nombre de la solidaridad de todos los trabajadores, el delegado debe enseñar a sus afiliados que usted como representante deberá a empezar a tomar descansos, bien sea todos al mismo tiempo o en rotación, en secuencia, o lo que sea mejor para que el lugar de trabajo quede cubierto. Es una oportunidad que no debe perderse.

Es una Cuestión de Salud

La gente tiene que tomar sus descansos porque el trabajo puede ser agotador, tanto físico como psicológicamente, y el estrés es una causa importante que desata enfermedades que producen dolores, inhiben la movilidad, crea dependencia al consumo de costosos medicamentos y hace que los trabajadores menos capaces tengan que lidiar con los desafíos de la vida. Quizás no pareciera producir este impacto, mientras que la gente tiene veinte años, o aún si tiene treinta. Pero usted quiere vivir más tiempo, ¿verdad? Desea jubilarse algún día, comprar esa granja de manzanas en el campo, y vivir para ver a sus nietos. Eso se llama “sobrevivir el trabajo”.

Recuerde que los descansos fueron creados para ayudar a sobrevivir su trabajo.

— Joe Berry y Worthen Helena. Los escritores son experimentados educadores especializados en el campo laboral.

¡A Reirse Un Poco!

Los Jefes No Son Tan Inteligentes

El presidente anunció una campaña para elevar la productividad en todos los edificios de su empresa. Una vez transcurrido un mes del inicio de la campaña, el presidente visitó una planta cerca de Boston, mientras caminaba a su alrededor, observó que había un trabajador sentado sin hacer nada. Media hora más tarde vio al trabajador leyendo una revista. Indignado, se acercó al trabajador y le exigió que le diera su nombre y su salario semanal.

El trabajador dijo que se llamaba Tony Peters y que ganaba \$600 a la semana. “Quédese ahí”, dijo el presidente mientras se encaminaba hacia el departamento del pago de salarios.

Diez minutos después regresó y le dijo al trabajador: “Peters, usted es un parásito perezoso y éste es su último día de trabajo. Aquí tiene un cheque por \$ 600 para el resto de la semana. Váyase”.

Unos minutos más tarde, el gerente de la planta se acercó. El presidente le dijo lo que había hecho. “Por cierto,” dijo el presidente, “¿Qué hace Peters vagabundeando por aquí?”

“Oh, él”, dijo el gerente de la planta, “Es el hombre que trae la pizza de Luigi”.

¡Ja, ja, ja!



Habla el Jefe

“No quiero estar rodeado de gente servil. Quiero que todos me digan la verdad, aunque les cueste su trabajo”. Eso lo digo Samuel Goldwyn, el magnate de la cinematografía.

El Delegado del Representante Weiner

¿Qué dijo el delegado sindical de Anthony Weiner, el Representante por el Estado de New York, al enterarse por Twitter de las indiscreciones de Weiner: “Si usted quiere saber lo que será realmente difícil, será tratar de encontrar un trabajo”.

Persona Desaparecida

George había trabajado duro para Bushcorp Inc. durante 42 años, sin haber faltado un solo día. Su lealtad había quedado desapercibida sin recibir ninguna recompensa, sin ascensos ni aumentos durante todos esos años. Durante el almuerzo de despedida por su jubilación en Arby's, el presidente de la compañía le entregó un reloj de pulsera Casio y una foto enmarcada de la sede de Bushcorp. Al parecer, muy emocionado, George aceptó el reloj y la foto, y dirigiendo su mirada al presidente de la compañía dijo: “Yo nunca lo he visto antes, ¿usted trabaja aquí?”

Érase una vez

Érase una vez, en un bosque pequeño y agradable, donde vivía un conejo ciego y pequeño y una serpiente ciega y pequeña. Un día, mientras que el conejo andaba saltando y la serpiente se deslizaba, el conejo se tropezó con la serpiente y se cayó. Esto, por supuesto, golpeó algo a la serpiente.

“Oh, perdón”, dijo el conejo, “Lo siento mucho. No fue mi intención hacerte daño. Soy ciego de nacimiento, así que no puedo ver adónde voy. De hecho, ni siquiera sé lo que soy”.

“Está bien”, respondió la serpiente. “En realidad, mi historia es muy parecida a la tuya. Yo, también, soy ciega de nacimiento. Te diré que, tal vez yo podría deslizarme sobre ti, y decirte qué eres. Por lo menos sabrás un poco más sobre ti mismo”.

“Oh, eso sería maravilloso”, dijo el conejo. De modo que la serpiente se deslizó palpadando por todo el cuerpo del conejo. “Bueno”, le dijo la serpiente “estás cubierto con un pelaje suave, tienes orejas muy largas, mueves nerviosamente tu nariz, y tienes una cola de algodón suave. Yo diría que debes ser un conejo”.

“Oh, gracias! ¡Gracias!”, exclamó el conejo evidentemente emocionado. En agradecimiento, el conejito propuso entonces a la serpiente: “Tal vez yo pudiera palparte con mi pata, y te ayudaría de la misma manera que tú me has ayudado.” Muy contenta la serpiente aceptó el trato.

Así que el conejito palpó a la serpiente por todas partes, y le dijo lo que había encontrado: “Bueno, eres escamosa y suave, tienes una lengua bífida, no tienes bolas ni espina dorsal. Yo diría que debes ser un político, un abogado, o tal vez alguien que trabaja en las altas esferas gerenciales”.

Especies en Peligro de Extinción

¿Qué tienen en común el gobernador de Wisconsin Scott Walker con un oso polar?

Son dos especies en peligro de extinción, pero vale más la pena salvar los osos polares.

