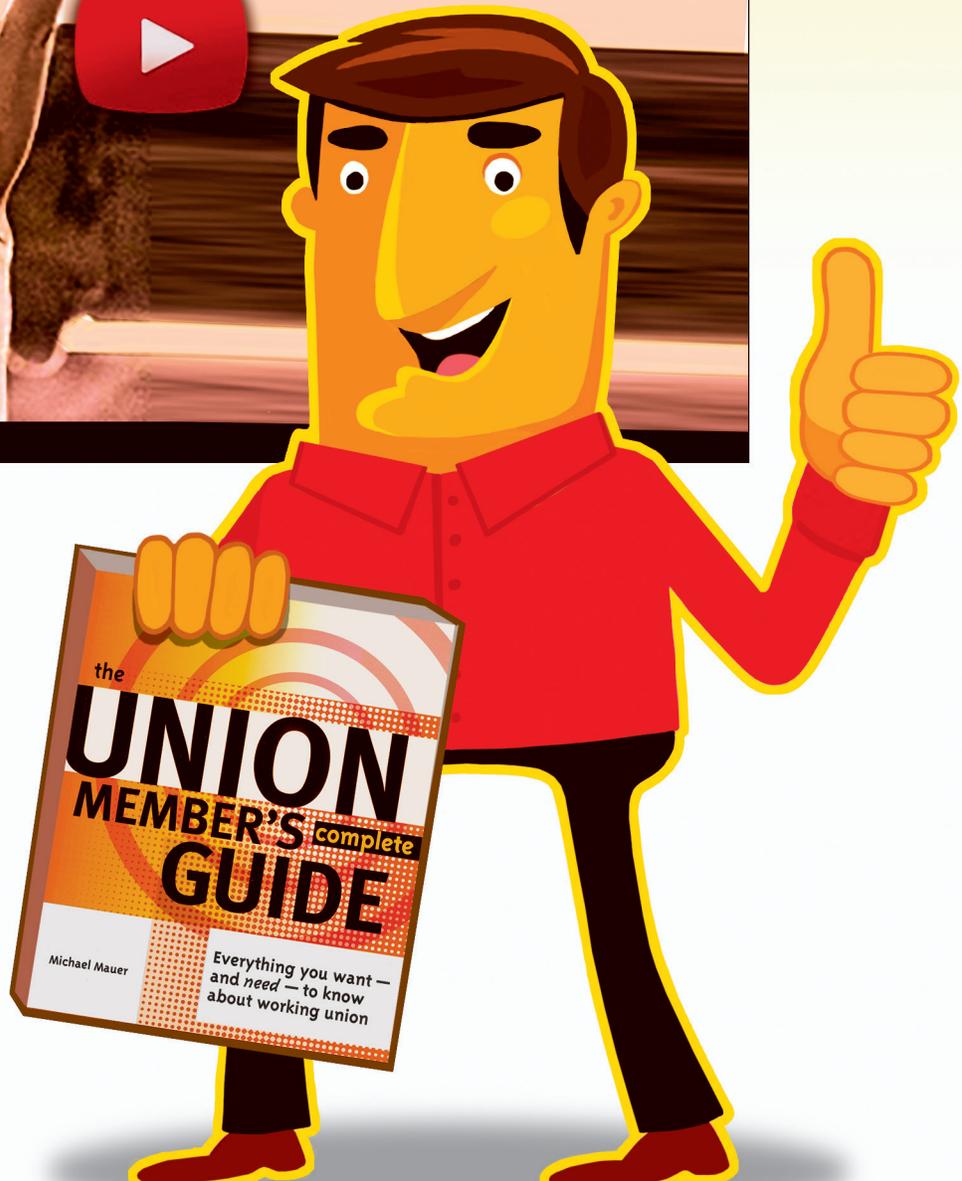


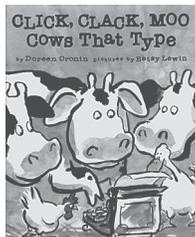
# Aprendiendo sobre el Movimiento Obrero



# Aprendiendo sobre el Movimiento Obrero

¿No sería genial si sus afiliados y otras personas supieran más sobre el movimiento obrero? La mayoría de la gente no tiene conocimientos acerca de cómo funcionan los sindicatos, lo que han logrado, sus objetivos y sus campañas actuales.

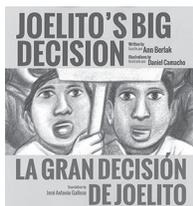
A continuación presentamos algunas maneras para ofrecer información a favor del sindicalismo, tales como libros, páginas web, películas y videos que los delegados pueden usar para auto educarse, y educar a sus compañeros de trabajo que son escépticos respecto al sindicalismo y, quizás lo más importante, a los niños. Todos los libros que aquí mencionados están disponibles en [laborbooks.com](http://laborbooks.com).



## Libros para Niños

**Click, Clack, Moo: Cows That Type** por Doreen Cronin: ¡Un libro encantador para niños (de 3 a 7 años) que contiene un mensaje gremialista! Las vacas no dan leche hasta que consiguen que les pongan mantas eléctricas.

**Joelito's Big Decision** por Ann Berlak: Cuando Joelito y su familia salen de su casa para comer hamburguesas encuentran que su amigo y sus padres están fuera del restaurante llevando pancartas. La historia de cómo reacciona Joelito está contada en inglés y español. Para niños de 6 a 12 años.



**Our Community of Workers Coloring Book**: Este libro para colorear trata de madres y padres que trabajan en oficinas, obras de construcción, fábricas, hospitales y otros sitios.

## Videos

Estos son algunos videos de corta duración hechos especialmente para transmitir un mensaje de gran alcance a favor de los gremios. Se pueden encontrar en YouTube buscando los títulos que abajo mencionamos.

**What Have Unions Ever Done for Us?:** Esta versión americana de un anuncio de televisión de los sindicatos australianos ilustra de una manera muy entretenida lo que los sindicatos han hecho por los estadounidenses.

**The Big Picture: Strengthen Unions:** Robert Reich, ex secretario del Ministerio de Trabajo, en "breves y rápidas palabras" explica por qué los sindicatos fuertes son buenos para todos.

**A Brief History of Unions:** Este vídeo de AFL-CIO de Pensilvania ofrece, en menos de dos minutos, una lección sobre la historia del movimiento obrero organizado.

## We Are the Union—Communications Workers of America (CWA)

Los empleados de Cablevision Brooklyn superaron una fuerte oposición al organizarse para unirse a CWA. Ellos hicieron este video hip-hop producido profesionalmente, el que se acompaña de una canción increíble.

## Which Side Are You On?—Dropkick Murphys

El grupo de rock irlandés-americano muy popular Dropkick Murphys interpreta la clásica canción gremialista "What Side are You On?". En este video se muestran fotos de las luchas obreras; algunas fotos son ya históricas y otras son actuales.

## Union Town—Tom Morello/The Nightwatchman

El popular cantante Tom Morello canta la canción que escribió "Unión Town", donde aparecen fotos y videos de los afiliados del sindicato en plena acción.

## Libros para Adultos

**The Union Member's Complete Guide: Everything You Want—and Need—to Know About Working Union** by Michael Maurer. Una guía de fácil lectura, donde se trata explícitamente cómo son y funcionan los gremios. El texto cubre también la estructura del movimiento obrero, cómo se negocian los contratos, el proceso de la demanda, el papel del sindicato en las comunidades y mucho más.

## From the Folks Who Brought You the Weekend: A Short Illustrated History of Labor in the United States

by Priscilla Murolo and A. B. Chitty. Esta excelente encuesta narra los esfuerzos y sacrificios históricos que los trabajadores llevaron a cabo para ganar los derechos que hoy damos por sentado, la protección del salario mínimo y las horas extra, las garantías para el cuidado de la salud y la seguridad laboral e incluso sucesos del fin de semana.

## Cine

Eche un vistazo a algunos clásicos films donde se tratan las luchas de los trabajadores para ganar mejores condiciones de trabajo y una vida mejor. (Todos estos films se pueden alquilar en videos o directamente en los servicios de internet).

**Newsies**, film basado en la historia de un joven vendedor de periódicos en la ciudad de Nueva York en 1899. En esta película se muestra cómo los jóvenes vendedores de periódicos lucharon para que no se les rebajaran sus comisiones de venta. El film tiene mucha música de alta energía y muchos protagonistas con los cuales los niños se pueden identificar.

**Bread and Roses** es una apasionante historia de dos jóvenes hermanas latinas que trabajaban limpiando un edificio de oficinas y que luchan por sus derecho a afiliarse a un gremio. En el film, basado en la histórica campaña de los Porteros de Los Ángeles, actúa Adrian Brody, actor varias veces galardonado por la Academia Cinematográfica.

**Norma Rae**: Sally Field ganó el premio de la Academia como actriz al interpretar el rol de una empleada que se involucra en actividades de organización sindical en una fábrica textil. Se debe prestar especial atención cuando Sally Field se para en una mesa de trabajo sosteniendo un cartel en inglés que dice simplemente "Union". ¡Impresionante!

—Ken Margolies. El escritor es un asociado sénior del Worker Institute, School of Industrial and Labor Relations, de Cornell University.

# Más de un Enfoque para Lidiar con la Gerencia

**H**ay muchos delegados gremiales que trabajan en lugares donde a la gerencia lo que más le gustaría hacer es que desaparecieran los gremios. Afortunadamente no es siempre así, ya que algunas de las oficinas de Recursos Humanos aceptan y respetan el papel que desempeñan los sindicatos.

Sin embargo, aun cuando hay representantes de los empleadores que pueden llegar a ser razonables, los delegados gremiales saben que las reuniones que se realizan sobre demandas, interpretación del contrato u otras disputas pueden, con mucha frecuencia, convertirse en confrontaciones e, incluso, hostilidades. Cuando eso sucede, es fácil olvidar que el objetivo es encontrar una solución. A veces se producen círculos viciosos y nada se resuelve, porque los delegados del sindicato y los representantes del empleador están enfrascados en una lucha improductiva.

Todos sabemos que cuando la gerencia trata de destruir el sindicato, los delegados tienen que doblar y redoblar sus actividades para organizar a sus afiliados y desplegar fuerzas de oposición a la gerencia. Pero eso es un tema para otro artículo. En este artículo queremos ofrecer algunas sugerencias para aquellas situaciones en las que la persona que se sienta al otro lado de la mesa es un individuo abierto y dispuesto a resolver las cosas de manera justa.

## **Adopte una Visión a Largo Plazo**

Los seres humanos tenemos egos y, cuando las personas no están de acuerdo sobre temas importantes, los egos pueden resultar heridos y, en consecuencia, los individuos pueden atrincherarse en sus posiciones y guardar rencores. No importa lo difícil que sea la situación, pero lo importante es que los delegados piensen qué tipo de relación quieren tener en el futuro con la gerencia. Esta relación es clave para que su rol de delegado se cumpla de manera efectiva. Resulta fácil luchar siempre con la gerencia, pero nada se resuelve si no se mantiene, al menos, una relación de trabajo cordial, donde las partes se escuchen y discutan los problemas con respeto.

## **Actúe Correctamente**

Cuando se encuentre en el fragor de la batalla, puede sentirse tentado a confrontar a su contraparte o avergonzarla apenas surja una oportunidad. Esto puede hacerle sentir mejor a corto plazo, pero, potencialmente, irá en su contra. No sólo puede crear en el futuro un problema que perjudique las relaciones y, además, es poco probable que obtenga un resultado satisfactorio para resolver el problema, si la gerencia se pone a la defensiva o se niegue a seguir comunicándose.

Es correcto que el delegado represente activamente y con fuerza a sus afiliados y trate de hacer cumplir el contrato, pero, al mismo tiempo, es importante recalcar que usted no actúa por intereses personales. Si usted respeta, será respetado. *La conclusión es que las personalidades y las comunicaciones que se discutan en la mesa no deben estancarse en los hechos y ambas partes deben considerar soluciones razonables.*

## **Ajuste su Estilo a la Situación**

Si los delegados argumentan los casos débiles con la misma intensidad que lo hacen con casos fuertes, es probable que la gerencia no los tome muy en serio. De hecho, la gerencia probablemente actuará igual que cuando los delegados se enfrentan con su contraparte que siempre dice “no”, sin tener en cuenta el caso. Si la gerencia ve que los delegados tienen un solo enfoque (por ejemplo, que “los afiliados siempre tienen razón y la gerencia siempre se equivoca”), indudablemente, que se sentirá menos propensa a actuar razonablemente.

La mayoría de los buenos delegados llegan a entender que cuando tienen un caso débil en que un afiliado ha violado realmente algunas reglas, de hecho de nada sirve actuar como si el imputado fuese un santo y el empleador, totalmente irrazonable. Siempre represente a los afiliados en función de los méritos del caso, pero ajuste su actuación para adaptarse a la situación.

## **Esté Preparado y Actúe Profesionalmente**

Los delegados tienen que ser positivos y profesionales. Esto significa preparar con antelación lo siguiente:

- 1) Conocer el contrato.
- 2) Conocer todos los hechos.
- 3) Conocer los hábitos y estilos del representante de la gerencia involucrado.
- 4) Comprender lo que el querellante y el sindicato necesitan y quieren.

Es difícil conseguir acuerdos si no se sabe bien el resultado que el gremio está buscando y por qué es importante para el gremio. De lo contrario, la gerencia no sabe cómo responder

adecuadamente. Si fuese necesario, los delegados deben discutir con los afiliados implicados en los hechos sobre lo que podría ser un compromiso aceptable para resolver el problema.

Siempre sea una persona de palabra, y no prometa cosas que no podrá cumplir. Nunca debe engañar o dar respuestas sin saber si son correctas. Recuerde que debe permanecer siempre por encima de las circunstancias y ser honesto. Es muy difícil conseguir resultados si no se tiene credibilidad.

El conflicto es una parte natural de las relaciones laborales, que puede tratarse de manera productiva siguiendo la letra y el espíritu del procedimiento de demanda, conforme a lo que se haya estipulado en el acuerdo de negociación colectiva. Un veterano profesional en el tema de recursos humanos dijo: “No cuesta nada escuchar cortésmente, incluso si no está de acuerdo con la perspectiva de la otra persona. Todo lo que pido es que los representantes sindicales sean profesionales y usen el sentido común. Mi filosofía es trabajar conmigo mismo y ser razonable, y podemos así conseguir mucho más para el beneficio de ambas partes”. Es una filosofía que podría beneficiar de forma importante las relaciones entre la patronal y los trabajadores.

—Damone Richardson. Es escritor y Director de Recursos Humanos de SEIU Local 1, ex representante sindical elegido y educador en temas laborales.

**Los delegados necesitan ser positivos y actuar profesionalmente.**

**Piense en el tipo de relación que quiere tener con la gerencia.**

# Pensar más Allá de la “Queja”

**C**omo delegados debemos examinar continuamente cómo cada una de nuestras acciones puede incrementar la participación en el gremio. Esta es la única manera en la que podemos ganar la mayoría de los temas que nos conciernen, fortalecer nuestras organizaciones y construir el liderazgo de trabajadores.

El convenio de negociaciones colectivas es una herramienta muy importante, pero es simplemente una de las herramientas de trabajo que usamos para alcanzar nuestras metas. Cuando presentamos demandas, los problemas que estamos tratando de resolver son los que nosotros mismos elegimos que, por lo general, ya están esclarecidos en el mismo convenio laboral. Podemos seguir respondiendo a una acción negativa del empleador en lugar de tomar una acción positiva para prevenir los problemas. Los delegados deben estar constantemente alertas para detectar tanto los problemas que el gremio pudiese resolver como las personas que podrían participar mejor en las actividades sindicales.

## Problemas que el Sindicato Debe Atender

Debemos recordar que el Sindicato tiene la facultad de elegir los temas que pueden o no conducir a la presentación de una demanda. Es necesario evaluar a quién afecta el problema, cuántas personas están involucradas y si existe la posibilidad de ganar. Debemos elegir los temas con cuidado. No podemos enfrentar diferentes problemas al mismo tiempo. El delegado debe elegir (y ayudar a otros a elegir) uno o dos problemas que la mayoría de los trabajadores deseen resolver. Asegúrese que las personas que elija (incluso usted) sean las favoritas de los trabajadores. Busque los problemas que el gremio pueda manejar y ganar. Se deben elegir problemas cuya solución fortalezca al gremio. Busque aquellos problemas que más preocupan a la mayoría de los trabajadores.

## Participantes que puedan ayudar

Las buenas personas están siempre presentes en los lugares de trabajo, pero, a menudo, están muy ocupadas o no desean participar por miedo o debido a previas malas experiencias con el gremio. Necesitamos estar en comunicación con las personas. El

tiempo dedicado a la comunicación personal directa siempre es valioso. Pídales a otros trabajadores que hagan tareas pequeñas que puedan completar.

En una determinada ocasión, solicitamos inicialmente a la gente que distribuyese literatura sobre el sindicato y, como consecuencia, el lugar de trabajo mejoró. Esto no fue fácil, pues la reputación del gremio en ese momento era muy negativa. Luego pedimos a cada uno de los participantes que habían distribuido la información impresa que se pusiesen en contacto con, al menos, cinco personas y que hablaran con ellas sobre temas

gremiales. Sólo cuando se logró una pequeña estructura de comunicación, les pedimos que distribuyeran formularios de afiliación a quienes no estuviesen afiliados al gremio. A partir de este grupo central, se consiguió formar un grupo de serios activistas.

Cuando se plantean problemas e inquietudes en el lugar de trabajo, los delegados pueden usar la siguiente lista para fortalecer el gremio. Quizá quiera imprimir esta lista al dorso de su formulario de demanda, para cuando se plantean problemas y usted necesite acordarse qué hacer para organizar y hacer crecer la membresía del sindicato.

### Lista de verificación para aumentar la participación

¿Cuál es el problema?

¿Cuántos trabajadores hay en el lugar de trabajo?

¿Cuántas personas se preocupan por este problema?

La resolución de este problema, ¿es muy importante para la gente? ¿Por qué?

La resolución de este problema, ¿aumentaría la presencia del sindicato?  
Sí ( ) No ( )

Si se resolviese este problema, ¿se llegaría hasta grupos de trabajadores que no tienen representación o están mal representados?  
Sí ( ) No ( )

¿Se puede resolver y ganar este problema en todo o en parte? Sí ( ) No ( )

¿Quiénes son los líderes que ya están involucrados en la resolución de este problema?

¿A qué otros trabajadores o líderes nos gustaría incluir?

¿Cuál es el recurso o meta que se desea lograr?

¿Quién en la patronal podría resolver este problema?

¿Cómo puede ejercerse presión en los encargados de adoptar decisiones en la patronal?

¿Cómo puede ejercerse presión en las entidades externas que pueden influir a la patronal? (Por ejemplo, funcionarios de gobierno u organismos gubernamentales, líderes de la comunidad)

¿Cómo podemos comunicarnos con los trabajadores acerca de este problema?

### Acciones posibles

### Personas encargadas

### Fecha

Demanda

Reunión del grupo con el encargado de adoptar decisiones

Un minuto de paro en el trabajo

Usar distintivos, camisas del mismo color

Un artículo en el boletín

Demostraciones públicas

Red de comunicación — uno a uno

Piquetes de información

Cadena telefónica

Petición que incluya aliados

Otras actividades

# Los Buenos Delegados y los Grandes Delegados

¿Cuál es la diferencia entre un *buen* delegado y un *gran* delegado?

Un delegado debe tener muchas habilidades, algunas de ellas, intangibles y difíciles de adquirir, pero la mayoría son básicas, como por ejemplo, creer realmente en lo que hace, trabajar con ahínco y estar muy atento. Estas son algunas de las cualidades y habilidades que los buenos delegados poseen y, a continuación, algunas ideas para aquellos que siendo buenos, aspiran a ser grandes delegados.

■ Un buen delegado debe estar al tanto de todas las actividades de su gremio y asegurarse de que los miembros reciban suficiente información de la Gran Pantalla para entender lo que está pasando a su alrededor y ayudar cuando sea necesario. Un gran delegado se toma el tiempo necesario para cerciorarse de que la información importante llegue a *ambas* direcciones, de manera que los líderes gremiales se enteren de los problemas e inquietudes que ocurren en el área de trabajo del delegado. Un gran delegado comprende que el objetivo es fortalecer y mejorar el gremio, no sólo procesar demandas o transmitir información sobre los beneficios.

■ Un buen delegado trata con responsabilidad, conciencia y de manera oportuna los problemas que surgen en el entorno laboral. Un gran delegado hace todo eso, pero también intuye los problemas que están por producirse y trata de solucionarlos antes de que se *conviertan* en problemas.

■ Un buen delegado sirve de ejemplo, participando en todos los proyectos y programas del gremio, por ejemplo, colaborando con la acción política y ayudando a organizar medidas de fuerza, líneas de piquete y manifestaciones en la comunidad. Un gran delegado convence a sus compañeros de trabajo para que también participen en esas actividades gremiales.

■ Un buen delegado se empeña en comunicarse con los trabajadores nuevos, presentándose apenas el empleado llega al lugar de trabajo. Un gran delegado hace eso y, además, tiene listo un paquete de información para entregar al nuevo trabajador. Ese paquete incluye información sobre la forma de contactarse con los delegados y líderes gremiales, copias de publicaciones sindicales, una copia del contrato sindical y otros datos referidos al lugar laboral y al rol del gremio. Un gran

delegado organiza regularmente breves reuniones en el lugar de trabajo para mantener comprometidos y bien informados a los afiliados acerca de todos los problemas existentes y, de ese modo, construir el espíritu de grupo.

■ Un buen delegado siempre comunica al empleado que presentó una demanda los resultados del caso. Un gran delegado mantiene informados a los querellantes durante todo el proceso de la demanda y, cuando es posible, los lleva a las reuniones que se llevan a cabo con la gerencia del empleador.

■ Un buen delegado conoce a cada miembro de su unidad de negociación. Un gran delegado no sólo los conoce, sino que conoce la forma en cada individuo puede contribuir con la labor del gremio. Por ejemplo, Ellen es una buena escritora que podría ayudar con el boletín. Sam es muy amable y sociable y sería ideal para el comité social. Héctor está siempre hablando de computadoras, tal vez podría ayudar con un sitio web del gremio.

■ Un buen delegado gana demandas. Un gran delegado no sólo las gana, sino que también hace que todo el mundo se entere del resultado, ya sea positivo o negativo. El delegado discute los casos que se ganan para que el sindicato pueda acreditarse el triunfo y ser visto como ganador. Y también se analizan los casos perdidos. De esta manera los trabajadores entenderán que no hay garantías de ganar todas las demandas y, por

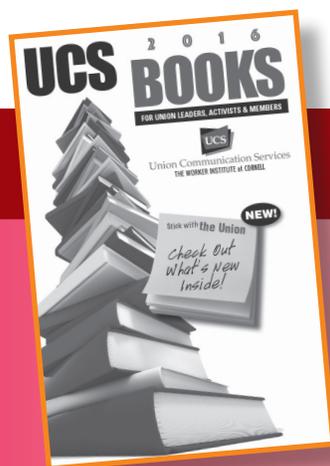
lo tanto, se reunirán con el delegado para resolver los problemas, sin recurrir al procedimiento de entablar una demanda.

■ Los buenos delegados mantienen contacto regular con todos los empleados en sus lugares de trabajo. Los grandes delegados establecen una cadena telefónica o de correo electrónico para ponerse en contacto inmediato con todos, si surge un problema.

■ Un buen delegado mantiene un panel de anuncios. Un gran delegado se preocupa de que dicho panel sea atractivo e interesante para que los trabajadores lo lean con regularidad. Publica en él avisos de reuniones, actualizaciones sobre temas laborales, eventos comunitarios, dibujos animados, citas interesantes, etc., es decir, todo lo que pueda atraer a sus compañeros. Puede imprimir tiras cómicas y otros artículos de contenido apropiado que aparecen en [www.unionist.com](http://www.unionist.com). Otro recurso informativo es el sitio web referente a la actividad gremial a nivel nacional. Además, un gran delegado va más allá del panel informativo y utiliza otras formas de comunicación, propias del siglo 21, por ejemplo, Internet, correo electrónico y mensajes de texto. Un gran delegado siempre está buscando nuevas maneras para hacer llegar los mensajes del gremio y comprometer a sus afiliados.

■ Un buen delegado hace el trabajo, pero un gran delegado recluta a otros para que le ayuden a hacer el trabajo.

—David Prosten. Es escritor y el fundador de Union Communication Services, editor de Steward Update.

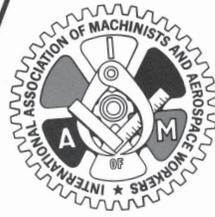


## UCS 2016 BOOKS

**For Union Leaders, Activists & Members**

For your free catalog write to UCS, 36 W. Main Street, Suite 440, Rochester, NY 14614, call 800.321.2545, email [ucsbooks@unionist.com](mailto:ucsbooks@unionist.com), or visit us on the web and see an even larger selection at [www.unionist.com](http://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 delegados y delegadas sindicales,

Hemos llegado al final de otro año. Espero sinceramente que esta temporada de fiestas todos hayan tenido la oportunidad de disfrutar buenos momentos con sus familias. Llevamos una vida muy ajetreada, por lo que cada instante que pasamos con nuestros seres queridos es apreciado y estimado.

Este cambio en el calendario es especialmente notable para la IAM. El 1 de enero asumí como decimocuarto presidente internacional de la organización: me siento sumamente honrado de liderar este gran sindicato.

Tengo una gran deuda de gratitud para con quienes me precedieron, especialmente con el presidente internacional Tom Buffenbarger, quien se retiró a fines de 2015 tras 45 años de carrera. Tom hizo el trabajo de obrero para este sindicato y todos nos hemos beneficiado de la incansable labor que realizó. Debemos agradecerle la actual estabilidad financiera de la IAM, su diversidad y carácter inclusivo, así como sus dirigentes, además de los servicios modernizados que proporcionamos a los afiliados.

Seguiremos avanzando sin pausa en 2016.

Comencé en la IAM hace 35 años como delegado sindical y siempre he estado al frente de las muchas luchas en favor de nuestra membresía. Seguiremos realizando con fervor las actividades de organización sindical para que aún más familias de trabajadores de Norteamérica gocen de un convenio colectivo de la IAM. En la mesa de negociaciones continuaremos exigiendo lo mejor para nuestros afiliados. No dejaremos de luchar en pos de leyes que beneficien a los trabajadores y de manifestarnos en contra de quienes procuran quitarnos el derecho de expresarnos en el entorno laboral.

Todo eso lo haremos trabajando en forma conjunta. Invito a todos y a cada uno de ustedes a aprovechar esta oportunidad para reafirmar su compromiso con nuestra causa. Exprésense, aprovechen las oportunidades y actúen a fin de mejorar las situaciones. Me comprometo a luchar por ustedes.

Compañeros y compañeras: espero ansiosamente trabajar con cada uno de ustedes, los delegados sindicales, y llevar a la IAM a nuevos horizontes en 2016 y en los años venideros.

Un saludo solidario,

Bob Martinez, Jr.  
Presidente Internacional

