

EDUCADOR DE LA

**TAMI**

*Lo mas reciente para los Representantes de Area*

*Volumen 14, No. 3*

# **Cómo Realizar Una Reunión Eficaz**



# Cómo Realizar Una Reunión Eficaz

Cada uno de nosotros ha estado antes en una reunión poco exitosa, ya fuera porque nadie fue a la reunión, tampoco se reconocieron a los que fueron o participaron. Fue una de esas reuniones donde estuvo la misma gente que siempre habla y habla, o cuando por alguna razón la reunión empieza tarde. No se pudo lograr absolutamente nada y fue demasiado larga.

Usted, como delegado gremial, convoca a los afiliados a una reunión para hablar de las demandas, planificar acciones, dar informes y muchas otras razones. Al delegado le toca decidir si la próxima reunión que organice será tan poco exitosa como la descrita anteriormente. El delegado es quien debe HACERSE RESPONSABLE de las reuniones que convoque. Debe asegurarse de que las reuniones sean importantes y efectivas, que conduzcan a realizar acciones reales y que sus afiliados quieran seguir asistiendo a las reuniones.

**Las mejores reuniones deben tener un propósito bien definido.**

## ¿Por qué Llegan a la Reunión los Afiliados?

¿Por qué son concurridas las reuniones sobre el vencimiento del convenio, mientras que las que se realizan a mediados de los convenios no lo son? *Los afiliados asisten a las reuniones cuando en ellas se van a tratar algo que les incumbe.* Si la reunión se lleva a cabo sólo para tratar los horarios de trabajo, o si los afiliados no tienen una idea clara de lo que se va a tratar, ¿por qué se debe asumir que van a asistir?

Las mejores reuniones (y las más concurridas) son aquellas que tienen un propósito bien definido, *y es al delegado a quien le toca definir el propósito.* Antes de realizar la reunión el delegado debe planearla y hablar con los afiliados sobre los temas que incumben a ellos y cuál sería el resultado que se espera obtener. Los afiliados no sólo deben decidir si asistirán o no a la reunión; también decidirán si van a asistir a la reunión EN LUGAR DE ocuparse de todos sus problemas personales. *Cuando un afiliado*

*no ve el propósito de la reunión—porque tal propósito no está definido claramente, y eso se lo comunicó al delegado, ese afiliado no asistirá a la reunión.*

## ¿Cómo Llevar a Cabo Esa Reunión?

Las mejores reuniones deben contar con una buena participación de los afiliados en la planificación de la reunión hasta realizarla. Durante muchas reuniones ocurre que hay siempre gente que habla demasiado durante cada reunión. El delegado puede decidir limitar detalles innecesarios sobre temas irrelevantes. Cualquier tema que se trate con antelación puede aparecer en un folleto o en un correo electrónico y ese tema no deberá tratarse durante la reunión. El delegado debe fomentar discusiones y asegurarse de dejar hablar a la mayor cantidad de afiliados para pedir que los demás informen o presenten ideas sobre los puntos concretos del orden del día.

Lleve su reunión de una manera *activa*: haga contacto visual con todos los participantes, salude a todos, haga preguntas directas que incentiven su participación y no permita que ningún afiliado logre dominar la reunión. Si el único papel de sus afiliados es permanecer sentados y escuchar, ese tipo de reunión no va a ser *su reunión*. Dado que ellos no participaron en la reunión, no volverán a asistir ni se involucrarán en el futuro.

## ¿Cuál es la Agenda?

*“Meetings without an agenda are like restaurants without a menu.” Susan B. Wilson<sup>1</sup>*

Una reunión que se hace con una agenda reciclada o sin ningún plan es un signo de mala planificación. Mediante la agenda se presenta una sinopsis a los afiliados de lo que tratará la reunión. Las agendas bien planificadas se dividen por secciones, límites de tiempo, oradores y puntualizan las acciones y decisiones a tomar. En las agendas se deben puntualizar bien los problemas que preocupan a los afiliados,

sin excluir esos temas o ponerlos al final de la agenda. La planificación de su agenda también le permite preparar con antelación los temas que pueden causar estrés o controversias. Esto brinda la posibilidad de estabilizar la reunión y quizás adelantar otros apoyos o conversar con los afiliados que se sientan molestos o perjudicados.

Mientras transcurre la reunión, las agendas sirven como herramientas para continuar con los temas del programa. Las reuniones que se realizan sin seguir un plan siempre toman más tiempo. Eso no sólo es una falta de respeto al tiempo y a la vida de sus afiliados, sino que también aumenta la posibilidad de que ellos no quieran asistir a la próxima reunión.

## ¿Qué Viene Después?

La reunión ha terminado. ¿Y ahora qué sigue? Incluso las reuniones mejor realizadas porque asistieron muchos afiliados pueden resultar ineficaces por falta de seguimiento. Después de cada reunión, un buen delegado debe reconocer a todos los afiliados, bien sea que asistieron o no al evento, por qué la reunión fue importante y qué medidas se determinaron al concluir la reunión. ¿Se resaltaron claramente los pasos a seguir? ¿Saben todos quién es la persona responsable de hacerlos cumplir y cuándo se deben cumplir tales resultados? Acérquese a los afiliados que se ofrecieron para colaborar y hágalos saber que aprecia ese gesto.

## ¡Práctiquela, Hágala, Revísela y REPÍTALA!

Al convertirse en delegado tuvo que aprender a hacer ese rol con eficiencia. Llevar a cabo reuniones no es algo diferente. Usted puede aprender a realizar reuniones eficaces si realmente se responsabiliza hacerlas bien. Prepárese para la reunión; realice la reunión y evalúe la reunión. Pida a algunas personas que le den sus impresiones sobre la reunión: lo que funcionó, lo que no hizo, y cómo les gustaría a esos individuos participar en el futuro. Aprenda de sus errores y corríjalos tratando de actuar de otra manera.

Las reuniones son un método de crucial importancia para que un delegado difunda información, escuche a sus compañeros de trabajo, potencie y desarrolle nuevos líderes y coordine acciones. Si actúa con previsión, su intención y práctica pueden ayudarle a realizar reuniones de gran eficacia y de ese modo, lograr fortalecerlo a usted, a sus afiliados y a su gremio.

*—David Unger. El escritor es un educador de asuntos laborales del Murphy Labor Institute en City University of New York. Durante muchos años fue un organizador y representante gremial impartiendo clases para delegados sindicales, cursos de orientación, y desarrollo de destrezas para organizadores.*

<sup>1</sup> Susan B Wilson — *Gourmet Meetings on a Microwave Schedule.*

# Se Gana o Se Pierde: Esta es la Forma de Manejar la Demanda

**L**os buenos delegados saben que no pueden ganar todas las demandas. Nunca ha sido fácil decirle a su afiliado que no hay nada más que se pueda hacer y es lógico que los delegados se preocupen con toda razón, ya que finalmente es el sindicato el que va a quedar mal. ¿No es así?

En el libro Building More Effective Unions, Paul Clark, profesor de Penn State, el autor presenta los resultados de investigación referentes a las actitudes de los afiliados gremiales con respecto a la tramitación de las demandas. Aunque pueda parecer lo contrario de lo que se podría esperar, las actitudes de los afiliados sienten mayor influencia por lo que el sindicato hizo durante la tramitación de la demanda que por el resultado de la misma.

En otras palabras, muchos afiliados juzgan a su delegado y al sindicato, no por si ganan o pierden sus demandas, sino más que nada sobre todo lo que el delegado pudo haber hecho, en lugar de sólo seguir los pasos del procedimiento del caso. Cuando el delegado trabaja duro para reunir todos los hechos, debe asegurarse de tener la historia completa del afiliado, y actuar lo más razonablemente posible para ganar la demanda. De ese modo, la mayoría de los afiliados sentirán que el gremio hizo su trabajo. Pueden que se decepcionen si el resultado final es negativo, pero no será un reflejo del mal desempeño del delegado o del gremio. El delegado se preocupó por defender a sus afiliados, ¡a pesar de las circunstancias adversas!

Por supuesto que habrá afiliados que quedarán satisfechos sólo si el sindicato gana su caso, independientemente si lo logró de una manera débil o fuerte. Sin embargo, el estudio muestra que la mayoría de los afiliados entienden que ganar las demandas depende de muchos factores y muchos de ellos están fuera del control del gremio: los hechos del caso y la actuación y reacción del empleador. Y si el caso se fue a arbitraje, el

resultado del mismo dependerá de lo que el árbitro dictamine. El gremio es el principal responsable de cómo se presentó y manejó la demanda. Una vez que los afiliados ven que el sindicato hizo todo lo razonablemente posible, lo más frecuente es que queden satisfechos con el gremio, incluso si no consiguieron el resultado que esperaban de la demanda.

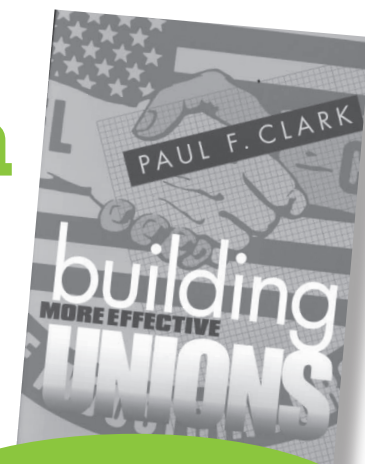
## ¿Cuál es la Lección para los Delegados?

En primer lugar y ante todo, este estudio resalta la importancia de seguir, seria y deliberadamente, los pasos básicos de la tramitación de una demanda que tan a

menudo leemos o aprendemos durante el entrenamiento:

- Cumpla con los plazos.
- Esté familiarizado con el convenio de negociación colectiva y, dentro de ella, estudiar todos los ángulos posibles.
- Haga una investigación exhaustiva, incluidos los casos de prácticas anteriores.
- Mantenga buenas notas y registros.
- Consulte con otros líderes sindicales.
- Informe al afiliado o afiliados involucrados antes de realizar reuniones referentes a las primeras etapas de la demanda sobre lo que se va a hacer, qué se puede esperar y cómo el agraviado o agraviados deben actuar durante la reunión.
- No trate de minimizar el caso. Establezca expectativas razonables en lo que respecta a los puntos fuertes y débiles del caso.
- Presente la demanda de manera profesional durante los primeros pasos del procedimiento.
- Informe a las partes demandantes después de cada reunión sobre la demanda para asegurarse de que los agraviados entiendan lo que pasó y qué opciones tienen si no quedaron satisfechos.

En segundo lugar, la investigación recalca la importancia de mantener regularmente informado al agraviado (y según el caso, a los otros afiliados de la unidad) sobre el estado de la demanda. No



AVAILABLE AT:  
<http://www.unionist.com>

**Los afiliados necesitan verle actuar. Haga todo lo esté a su alcance.**

actúe solapadamente, para que el imputado sólo se entere de lo que está pasando cuando se dé el veredicto final. Los afiliados necesitan verle actuar y confiar que usted toma su papel en serio y hace todo lo posible para representarlos bien.

Cuando tenga el resultado de la demanda, con o sin arbitraje, con tiempo hable con el demandante sobre el caso. Podría ser que si se perdió la demanda pudo haberse debido a una debilidad identificada previamente. O, como suele ser en algunos casos, podría haber habido un conflicto de interpretación sobre los términos contractuales del convenio que deberán corregirse en la próxima reunión de negociaciones.

Por último, como delegado, debe asegurarse que existen límites sobre lo que usted puede hacer. Hay cosas que no están bajo su control. Si pierde un caso, en lugar de golpearlo o cuestionarse a sí mismo, quédese tranquilo al saber que hizo todo lo que estaba a su alcance para que su afiliado ganara. Si lo hizo lo mejor que pudo y los afiliados lo supieron, ya de por sí esto ayuda a fortalecer más a su gremio. ¡Y cada vez que logre fortalecer a su gremio, puede contar que logró una victoria!

—Kitty Conlan. La escritora, una educadora de asuntos laborales que trabaja en North American Building Trades Leadership Academy en Pensilvania, fue la exdirectora de educación laboral de Laborers' International Union of North America (LIUNA).

# Desde la Línea de Piqueteros al Aula: Lecciones Aprendidas Durante la Huelga de Verizon

*Nota del editor: El escritor es el delegado principal del Local 1101 de CWA en la ciudad de Nueva York. Cuando este artículo fue escrito en abril de 2016, 40.000 afiliados de Communications Workers of America (CWA) y de International Brotherhood of Electrical Workers (IBEW) estaban en huelga contra Verizon desde Massachusetts hasta Virginia.*

**D**urante diecinueve años he trabajado en la oficina central de Verizon, ubicada en East 56th Street. Haciendo cruz con esta oficina había una escuela pública de la ciudad de Nueva York. Todos los días yo caminaba por la calle y veía pasar los estudiantes pero no les prestaba mucha atención y supuse que ellos sentían lo mismo hacia mí. Pasaban junto a mí con sus libros de texto y sus mochilas, mientras que yo caminaba pensando en reclamos y en volantes.

Durante el segundo día de nuestra huelga la directora de la escuela se acercó a hablar con los piqueteros y nos dijo que los estudiantes estaban tomando exámenes y, por ello, nos pidió si podíamos hacer menos ruido. Ella entendió las razones por las que

estábamos allí y apoyaba nuestra huelga, pero ella tenía sus razones para mantener el bienestar de su alumnado. Le contestamos que haríamos todo lo posible teniendo en cuenta nuestras circunstancias.

Luego ese mismo día la directora nos trajo no solo cartas de apoyo de los estudiantes, sino que también vino acompañada de una de las clases para que se uniera a la línea de piqueteros. Los estudiantes le preguntaron a nuestros afiliados las razones por las cuales estábamos en huelga y de nuestras protestas. Después de las preguntas y respuestas, los estudiantes cruzaron la calle para regresar a su escuela cantando: ¡¡¡CWA!!! Durante los días siguientes, los estudiantes se acercaron al piquete para demostrar su apoyo a nuestra huelga con los puños levantados y expresando palabras amables.

Ayer uno de los maestros bajó las escaleras de la escuela y nos pidió si podíamos dar una clase de economía a los

estudiantes del último año de la escuela secundaria, ya que durante esa clase se trataría una unidad sobre temas laborales. Se suponía que hablaríamos frente a una sola clase, pero tuvimos tan buena acogida que pasamos todo el día en la escuela visitando seis clases más hablando sobre las razones por la que estábamos en huelga y lo que esperábamos ganar.

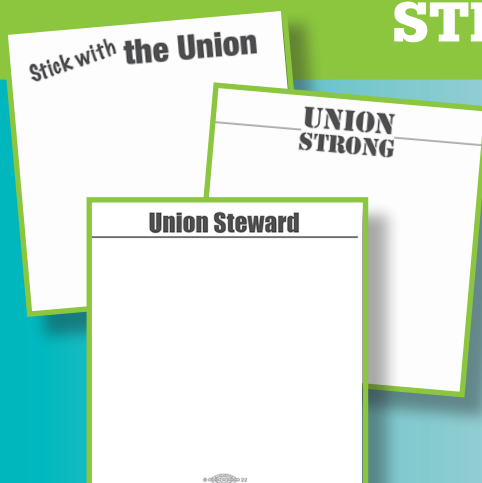
Junto con John Henry, Delegado Gremial Principal, y Tommy Carpenter y Alex Ortiz, Delegados Gremiales,

pasamos todo el día relatando la historia de CWA y los acontecimientos que desataron nuestra huelga. Los estudiantes se mostraron muy interesados en el tema e hicieron importantes preguntas. Hacia el final del día se corrió la voz que alrededor de la escuela de que los piqueteros con los altoparlantes estaban enseñando una clase. Uno de los profesores dijo que un estudiante describió la clase diciendo que había sido "magnífica".

Yo entré en la escuela con la idea de que los estudiantes no se preocupan mucho por lo que estaba pasando fuera de sus ventanas. Me imaginé que sólo estaban tratando de conseguir un descanso para que el individuo del altoparlante entrase a un aula y saliera un rato de la línea de piqueteros. A los jóvenes les enseñamos sobre nuestra historia y nuestra lucha, pero la verdad es que los estudiantes me enseñaron más de lo que yo creí haberles enseñado. Aprendí que la juventud de hoy se preocupa por lo que está pasando a su alrededor y que muchos de estos jóvenes provienen de familias de clase media, cuyos padres son afiliados gremiales, e incluso algunos de ellos estaban con nosotros en la huelga. Aprendí que están preocupados por el estado de la fuerza laboral y por el futuro de este país. Nuestro futuro ahora parecía ser algo más prometedor al contar con hombres y mujeres jóvenes como los que conocí hoy y que quizás luego ellos puedan ser los líderes del mañana. Gracias por la lección.

**Los jóvenes de hoy se preocupan por lo que está pasando a su alrededor .**

## STICKY NOTES



**T**hree different slogans are available in 3 x 3" pads of 50 sticky notes each. Dark blue ink on light blue paper, with the union bug of course, will ensure that people see your message, and get your meaning!

Minimum order is 3 pads (any combination of slogans) for \$10.00 plus shipping.

Quantity discounts and customized orders are available—see our website at [laborbooks.com](http://laborbooks.com).

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)

—Keith Hogarty. El autor es el Delegado Principal de CWA Local 1101. Originalmente este artículo se publicó en la página web de CWA Local 1101 en abril de 2016. Esta publicación se hizo con permiso del autor y de CWA.

# Cómo Manejar las Demandas: Más como Mother Jones y menos como Perry Mason

Quizás esto ocurra en su lugar de trabajo: cuando los empleados de la gerencia saben que están equivocados evitan hacerse responsables, tratan de dilatar el proceso y consideran los problemas grupales como si fuesen reclamos individuales esperando, de esa manera, que los trabajadores no se unan y, finalmente, abandonen el asunto.

Cuando el procedimiento de una demanda se convierte en una red de normas y retrasos, los afiliados comienzan a perder la fe en dicho proceso. Por esta razón es importante manejar las demandas menos como Perry Mason, el abogado de la televisión, y acercarse más a Mother Jones, la legendaria gran activista.

## No es una Visión de Terceros

Perry Mason no se ocupaba de fortalecer sindicatos: solamente quería ganar sus casos. Los planeaba cuidadosamente y reunía todos los hechos algo que los delegados

gremiales siempre deben hacer. Pero Mason ganaba todos los casos mediante interrogatorios inteligentes y la presentación de sorprendentes nuevas evidencias en el último minuto. Ese proceder impactaba en una serie televisiva pero no en la vida real. Y no es esa la forma con la que los delegados pueden ganar las demandas.

A veces los delegados piensan que, dado que el empleador es "legalista", ellos deben hacer lo mismo. Los abogados se centran en lo que sucede en las audiencias y no implican a los afiliados a los efectos de sustentar las demandas. Esto hace los trabajadores consideren al gremio como una "tercera parte" que viene a resolver los problemas.

Llevar a cabo una investigación exhaustiva, redactar correctamente la demanda y cumplir con todos los plazos sin la participación de los afiliados no fortalecen al sindicato y, a menudo, no es suficiente para ganar el caso. Entonces allí es cuando aparece la estrategia de Mother Jones.

**"Yo digo que lo primero que hay que hacer es tomar medidas contundentes. Eso es siempre lo primero que hay que hacer cuando se está frente a una injusticia y nos sentimos impotentes. Eso es lo que yo hago en mi lucha por la clase obrera".**

—Mary Harris "Mother" Jones

## Enfoque Activista

Mary Harris (1837-1930), una inmigrante irlandesa, organizó a los trabajadores de las industrias del carbón, textil y ferroviaria. Una de las campañas que lideró fue la notable Marcha de los Niños de 1903 para oponerse al trabajo infantil. A través de esa acción movilizó a la gente, ganando la atención nacional, la simpatía del público y estigmatizando a sus

opponentes. Ella se centró en objetivos identificables, tales como Wall Street y Theodore Roosevelt, Presidente de los Estados Unidos.

Mother Jones usó la acción directa para resolver los problemas de gran importancia de los trabajadores; problemas profundamente arraigados e ignorados en los acuerdos laborales. En esos días, los trabajadores de todo el país se sintieron inspirados para demandar y ganar mejores condiciones laborales. Cuando una campaña utiliza la acción directa y tiene éxito, los trabajadores sienten la victoria como propia. Si se pierde, los trabajadores aprenden importantes lecciones que pueden utilizar en el futuro.

## Enfoque de Perry Mason versus el Enfoque de Mother Jones

Consideremos estos dos enfoques diferentes para enfrentar a las injusticias laborales: El enfoque de Perry Mason sólo se centra en la audiencia del caso y en las tácticas novedosas, mientras que el enfoque de Mother Jones analiza toda la situación y usa la participación y el poder de los afiliados para obtener soluciones.

— Steve Thornton. Es escritor y organizador sindical jubilado que escribe para [ShoelatherHistoryProject.com](http://ShoelatherHistoryProject.com).

Enfoque de PERRY MASON:	Enfoque de MOTHER JONES:
Un trabajador tiene un problema y el delegado toma el caso de ese individuo: si no hay violación del convenio, el delegado desalienta al trabajador para que no presente una demanda o decida tomar otra acción.	El delegado hace hincapié en cómo el problema, sea o no una violación del convenio, podría afectar a todos y, con otros afiliados, considera usar el procedimiento de la demanda y otras tácticas para obtener una solución.
El delegado, como lo haría un abogado, se encarga solo del caso, confiando en su inteligencia y en las buenas relaciones con la gerencia.	El delegado involucra al agraviado en cada paso de la demanda, dándole tareas para realizar y requiriendo la participación de otros delegados y compañeros de trabajo.
Si los trabajadores pierden la demanda, culpan al delegado o al "gremio", no al empleador. Si ganan, tratan al delegado como a un "héroe" hasta que surja el siguiente problema.	Gane o pierda, si el delegado ha logrado con éxito la participación del agraviado y de sus compañeros de trabajo, todo el mundo vio y escuchó cómo actuó el empleador y llegan a comprender el resultado. El delegado involucra a los afiliados para desarrollar nuevos planes para fortalecer su poder y así enfrentar al jefe cara a cara.
El delegado se enoja con los trabajadores porque son desagradecidos.	El delegado, junto con los trabajadores, analiza lo que salió mal y lo que salió bien aplicando su plan y aprenden cómo hacerlo mejor la próxima vez.
El resentimiento y la frustración entre los afiliados del gremio, permiten que el empleador aproveche la falta de unidad para cometer aún más injusticias.	Un sindicato con afiliados unidos constantemente desafía las malas decisiones del empleador, incluso si pierden algunas batallas. El jefe piensa dos veces antes de dar un paso en falso, porque sabe que los trabajadores lo están observando permanentemente.

# 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,

Quizás hayan percibido que está sucediendo algo notable.

Los trabajadores le están haciendo frente a las compañías más poderosas y grandes del mundo y están ganando. Gracias a los miembros de la IAM y a millones de compañeros el Acuerdo de asociación transpacífico (o TPP, por sus siglas en inglés) es ahora una frase conocida que tiene una mala reputación.

Todo esto parte de una buena razón: si el TPP llegara a aplicarse en América del Norte se simplificaría el “libre comercio” de nuestros empleos, que se trasladarían al extranjero para que las empresas pudieran ganar dinero rápido y fácil. El TPP las incentivaría a arriesgarse a contratar allí mano de obra barata y no protegida, lo que dificultaría aún más la sindicalización de nuevos afiliados en nuestros países. En lugar de cambiar las reglas del juego el TPP pondrá más trampas en nuestra contra.

Pero no tienen que creer en mi palabra únicamente: según las predicciones de un informe del gobierno que se ha utilizado históricamente para hacerle buena propaganda a los malos acuerdos, el TPP sería desastroso para vastos segmentos de nuestra economía. A los directores ejecutivos de las empresas y a sus abogados se les hace cada vez más difícil explicar los beneficios de otro acuerdo comercial negociado en forma secreta, aunque (se los digo con franqueza) lo siguen intentando.

Es preciso que continuemos ejerciendo presión.

Exijan que sus representantes en el Congreso o en el Parlamento denuncien al TPP como lo que verdaderamente es: un destructor de empleos. Establen un diálogo con sus compañeros y compañeras de la IAM y con sus familiares y amigos para buscar formas de unión que sirvan para que salgamos airosos de este ataque a los trabajadores.

Todos ganamos si nos hacemos presentes y elevamos nuestra voz.

Un saludo solidario,

Bob Martinez, Jr  
Presidente Internacional

