

EDUCADOR DE LA

**TAMI**

*Lo mas reciente para los Representantes de Area  
Volumen 4, No. 5*

# Comunicándose con los Afiliados



# Comunicándose con los Afiliados

**T**odos los gremios eficaces tienen esta característica en común: construyen una relación con sus afiliados mediante una buena comunicación.

Los afiliados saben lo que sucede dentro del gremio local, en el lugar de trabajo, en el escenario político y en su comunidad. Los funcionarios y el personal del gremio conocen los intereses, las inquietudes, las opiniones y las acciones de los afiliados.

Y *todos* saben lo que sucede con el empleador.

El delegado desempeña un rol vital en temas de comunicación dentro de un gremio eficiente. El delegado se encarga de distribuir toda clase de información a los afiliados en el lugar de trabajo: eventos gremiales, beneficios, negociaciones, noticias acerca del empleador, actualizaciones de políticas y elecciones, noticias laborales y sobre la comunidad.

Con la misma importancia, el delegado trae al gremio todo tipo de información. El delegado viene a ser los ojos del gremio y los oídos y la voz dentro del lugar de trabajo: escucha las inquietudes e intereses de los afiliados; responde a las preguntas y aclara la información incorrecta; observa e interactúa con el empleador y transfiere toda esa información a los líderes del gremio.

En su función de comunicador, los delegados eficaces hacen algo más que distribuir y transmitir información — como *líderes del* lugar de trabajo emplean la información para promover la *acción*.

A continuación se explican algunas técnicas para *difundir* noticias, *recuperar* noticias y promover la *acción*.

## Transmita Siempre el “Por qué”

Vivimos en la “era de la información”, constantemente nos bombardean con información. Un delegado eficaz transmitirá la *importancia* de la información — *por qué* es importante tanto para los trabajadores como para el gremio y *por qué* es importante que el trabajador actúe.

Ejemplo: Usted tiene que distribuir una encuesta sobre la negociación. Si no tiene el “por qué” podrá decir: “Aquí le entrego una encuesta sobre la negociación que el gremio quisiera que usted la completara para la próxima semana”.

En el mismo caso, pero sabiendo el “por qué”, podrá decir: “Nuestro gremio quiere saber lo que cada trabajador considera como temas de importancia para que de esta manera podamos prepararnos, de la mejor manera posible, para negociar el convenio. Aquí tiene una encuesta acerca de la negociación que me gustaría que usted completara para que podamos lograr sus objetivos”. Cuando se puede explicar el “por qué” se puede contar con una técnica práctica adicional que facilita el intercambio de comunicación.

## “No Proclame, Converse”

Todos los estudios revelan que la calidad de la comunicación mejora si existen dos vías para el intercambio de comunicación. El delegado que conversa con un trabajador tendrá mejores resultados que un delegado que simplemente se limita a “transmitir” la información.

Usando el ejemplo anterior, note la diferencia que existen entre transmitir la información y simplemente conversar sobre el tema:

Usted tiene una encuesta de negociación que está distribuyendo a los trabajadores.

Cuando se “*proclama*” la noticia se dice: “Aquí está una encuesta sobre la negociación que el gremio desea usted complete este fin de semana”.

Si se “*conversa*” se diría: “¿Qué temas cree usted son de importancia para que nuestro gremio trate cuando comenzamos a negociar el convenio?”

La conversación empieza con una pregunta flexible — una pregunta que requiere algo más que un “sí” o un “no”. Una proclama comienza con una orden.

## Elija el Momento Adecuado

Todos los trabajadores están ocupados (*incluso usted*), pero es obvio que a veces ciertos afiliados tienen peores momentos que otros. El compañero de trabajo que sale corriendo a la hora final de su turno para ir a recoger sus niños pueden estar menos distraído a la hora de almuerzo. Si el compañero no es una “persona que funciona bien durante las horas de la mañana” puede ser más receptivo al final de la jornada laboral. Elegir el momento adecuado para acercarse a los afiliados



dos teniendo menores probabilidades de distracción es simplemente cuestión de sentido común.

Los miembros serán más receptivos para recibir información y habrá mayores probabilidades de que actúen si esa información la oyen por primera vez a través del gremio — de usted, del delegado gremial. Esto es particularmente importante en situaciones cuando se espera que el empleador produzca la misma información.

Si los trabajadores oyen la información a través del gremio, éste puede definir el tema en lugar de “reaccionar”

¿Qué querría *usted* que afiliados oyeran primero?

**Empleador:** “La demanda del gremio sobre el aumento del personal es porque el personal actual está trabajando ineficientemente y el gremio solamente quiere conseguir más contribuyentes de cuotas gremiales”.

**Gremio:** Estamos exigiendo un aumento de personal porque nuestros de clientes aumentaron sustancialmente y queremos seguir prestando servicios de calidad a los clientes.

¿La elección es fácil, eh?

Los delegados experimentados se dan cuenta que informar a los afiliados es más que una “tarea” — es una oportunidad para que los afiliados expresen sus opiniones y de ese modo incentivarlos para que actúen para fortalecer el gremio.

— Pat Thomas. El autor es el Director de Desarrollo de Liderazgo, Región-Sudoeste de SEIU.

# Los Derechos de Weingarten

**S**i un delegado gremial pudiera enseñar sólo una cosa a sus afiliados, tendría que ser acerca de sus “derechos de Weingarten” — el derecho de los trabajadores sindicalizados a tener un delegado u otra persona del gremio presente si se encuentran en situaciones donde podrían llegar a ser disciplinados.

Muchos trabajadores expresan su desaliento en sus caras si su supervisor u otro funcionario del empleador los interroga. Se ponen nerviosos, tratan de explicar y encontrar excusas para pedir disculpas y, a menudo, acaban dándoles las armas que el empleador necesita para hacer lo que desea. A menudo se convierten como en los sospechosos que se ven en los programas de policías en la televisión: relatando lo que quizás nunca ocurrió o dicen cosas que empeoran la situación en lugar de zafarse de la conversación.

Con pocas excepciones, los trabajadores a través de América del Norte gozan del derecho legal de tener un delegado u representante del gremio presente si se encuentran en cualquier situación con el empleador — una conversación, una discusión, un interrogatorio — que podrían conducir a una acción disciplinaria. Para los trabajadores del sector privado y los del gobierno federal de los Estados Unidos, esta protección se llama “Derechos de Weingarten (en inglés *Weingarten Rights*); derechos originados en una decisión de la Corte Suprema de 1975. La mayoría de los trabajadores y los empleados de estado en todo el Canadá gozan más o menos las mismas garantías.

Pero a diferencia de los derechos que se derivan de la Ley Miranda, que supone la policía debe explicar los derechos que protegen a los sospechosos criminales (“Usted tiene derecho a permanecer callado y todo lo que diga puede usado en su contra...), los empleadores no tienen que informarle a los empleados sobre los derechos regidos por la norma de Weingarten. Los trabajadores tienen que *solicitar esos derechos*. Y la única manera de saber si tienen esos derechos recae sobre el *delegado* quien debe informar a los afiliados.

Los lineamientos básicos comprendido en los derechos de Weingarten son los siguientes:

■ El empleado debe presentar una solicitud clara requiriendo tener representación

gremial antes o durante la entrevista. No se puede castigar al trabajador por no presentar tal solicitud.

■ El empleador debe conceder el pedido y prorrogar el interrogatorio hasta que llegue el representante gremial o negar la solicitud, pero inmediatamente terminar la entrevista o darle al trabajador la elección de seguir la entrevista sin representación o concluir la entrevista de inmediato.

■ Un empleador que niega la petición del trabajador de obtener representación y continúa haciendo preguntas está comprometiéndose con una práctica laboral injusta. El trabajador puede negarse legalmente a responder a las preguntas en tales circunstancias.

Si el empleador obedece la ley y espera para seguir con el interrogatorio hasta que el representante del gremio llegue se aplican las siguientes reglas:

■ Una vez que el delegado llega, el supervisor debe informarle acerca de la razón de la entrevista — el tipo de falta grave que se cuestiona.

■ Se debe permitir que el delegado gremial y el trabajador conversen en privado antes de que comience el interrogatorio.

■ El delegado puede hablar durante la entrevista y, si fuera necesario, pedir aclaración de las preguntas. El delegado no puede negociar la razón de la entrevista.

■ El delegado puede asesorar al trabajador cómo responder cualquiera o todas las preguntas, puede objetar el cuestionamiento inadecuado y tiene derecho, una vez que concluya el cuestionamiento, a que se le proporcione información adicional. El delegado no puede aconsejar a los trabajadores que respondan no a las preguntas, o a dar respuestas falsas.

El delegado tendrá cuidado de no extender el alcance que los derechos de Weingarten otorgan. Los derechos no se extienden a reuniones donde no se realice ningún cuestionamiento, sino a la comunicación unidireccional del supervisor al trabajador, o a una discusión — sin amenazas de disciplina — acerca del desempeño de trabajo.

Al mismo tiempo, *se* debe tener en cuenta que los trabajadores sí tienen el derecho de reclamar sus derechos de Weingarten

cuando exista la probabilidad de que se le apliquen medidas disciplinarias como resultado de la reunión. Aquí la palabra clave es: *puede*. Si existiera la remota probabilidad de que la reunión podría resultar en una acción disciplinaria, el trabajador tiene el derecho a solicitar ayuda al gremio aunque el supervisor que haya convocado al empleado quizá no tenga la intención de tomar tales medidas. Si se han castigado a otros trabajadores en supuestas situaciones similares, o si el trabajador que fue llamado tuvo una discusión

anterior con el supervisor referente a una acción disciplinaria, o se encuentra trabajando bajo la amenaza de una amonestación sobre su desempeño...

cualquiera de estos casos pueden causar que un trabajador piense que una acción disciplinaria puede derivarse de la sesión.

Algo importante para terminar: aparte de estar allí para apoyar al trabajador, puede ser de gran utilidad que el delegado tome notas de todo lo sucedido durante la entrevista. Si el caso se empeorase, sus notas pueden ser de gran valor para documentar quién dijo qué.

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

## Weingarten Rights

**Si esta reunión o discusión pudiera resultar, de cualquier manera, en la aplicación de medidas disciplinarias, despido, o afectar mis condiciones de trabajo personales, solicito respetuosamente que mi representante gremial esté presente. Sin esta representación, prefiero no participar en esta discusión.**



**L**a Ley de Licencia Médica Familiar, sancionada oficialmente como ley por el Presidente Clinton en 1993, cubre a millones de trabajadores de todas las clases; prácticamente todo lugar de trabajo de los EE.UU. que tenga 50 o más empleados. La Ley otorga el derecho de tomar licencia por enfermedad durante un total de 12 semanas por año por tres causas: discapacidad, atención médica familiar y atención al recién nacido. Aunque la ley pareciera directa, sin embargo, presenta complicaciones. Las preguntas y respuestas de este artículo pueden ayudar al delegado y a sus compañeros de trabajo a comprender mejor las limitaciones y aplicación de esta importante ley.

### No Se Otorga Ninguna Alternativa

**P** Cuando solicité licencia por enfermedad después del derrame cerebrovascular de mi esposo, mi jefe me respondió que la compañía estaba demasiado ocupada. Si de todas maneras, me quedara en mi hogar ¿me pueden despedir por abandono de trabajo?

**R** Legalmente, no. Cuando se niega por error la licencia de FMLA, no puede castigarse a un empleado que unilateralmente tome licencia a la cual tiene derecho. Si se la despidiera, podría entablar juicio al empleador solicitando ser reinstituída y el pago retroactivo de jornales.

### Exageración

**P** Presenté un certificado para obtener licencia intermitente durante los próximos seis meses a causa del deterioro físico de mi madre debido a una afección cardíaca. No obstante, cada vez que debo quedarme en casa con ella, mi supervisor dice que necesito una nota de su médico. ¿Es esto legal?

**R** No. Cuando un prestador de asistencia sanitaria certifica la necesidad de licencia intermitente cubierta por la ley de FMLA, esta ley estipula que puede conseguir licencia intermitente durante un período mínimo de seis meses o un año. Por lo tanto, el empleador no puede requerir al empleado que presente documentación adicional a menos que las circunstancias cambien significativamente cuando el empleador que recibe la información pone en duda la necesidad de licencia o cuando el empleado solicitara una extensión.

### Confidencialidad

**P** Presenté una certificación al Departamento Médico para una licencia de dos semanas debida a un problema urinario. ¿Puede ese departamento médico informar a mi supervisor acerca de mi condición?

# Acercas de la Ley de Licencia Médica Familiar

**R** No. Los certificados de FMLA son récords confidenciales. Su contenido no puede compartirse con supervisores, a menos que el empleado esté buscando una restricción de trabajo o una acomodación.

### Trastorno de Hiperactividad por Déficit de Atención (ADHD)

**P** Mi hijo de 13 años de edad está bajo tratamiento por sufrir el trastorno de hiperactividad por déficit de atención (ADHD). ¿Puedo tomar licencia de FMLA durante el verano para vigilarlo?

**R** No necesariamente. Su hijo debe cumplir con los requisitos legales establecidos para incapacitación. Esto significa que su hijo no puede participar en las actividades regulares de verano para un niño de su edad, como nadar, andar en bicicleta y jugar juegos de video.

### Sin Suerte

**P** Después de que me despidieron hace tres meses, tuve que discontinuar mi seguro de salud familiar. Mi esposa está embarazada. ¿Puedo recuperar la cobertura de seguro si me acojo a los beneficios de la licencia de FMLA cuando nazca el bebé?

**R** No. Los empleados que han sido despedidos de su trabajo no pueden acogerse a los beneficios de la licencia de FMLA.

### Visita al Hospital

**P** Mi padre, que reside en otro estado, acaba de tener un derrame cerebral. Está hospitalizado. ¿Puedo visitarlo en el hospital haciendo uso de la licencia de FMLA?

**R** Sí, si usted estaría prestando atención física, apoyo psicológico, o reuniéndose con los médicos para ayudar a tomar decisiones acerca de su régimen médico.

### Cónyuges que Trabajan para el Mismo Empleador

**P** Mi esposa y yo trabajamos para la misma empresa. Nuestra hija de nueve años de edad está gravemente enferma. ¿Podemos cada uno de nosotros tomar 12 semanas de licencia médica para atenderla?

**R** Sí. Las únicas restricciones que tiene los cónyuges que trabajan para el mismo empleador se refieren a las licencias para hijos recién nacidos y a las licencias para con los padres.

### Atención Indirecta

**P** Nuestro hijo de seis años de edad, Sam, está recibiendo quimioterapia.

¿Puedo solicitar licencia de FMLA para cuidar a mi otro hijo de dos años para que mi esposa pueda estar con Sam?

**R** Sí. En un caso que trató hechos similares, un juez dictaminó que la ley FMLA abarca la ausencia de un padre que necesita asegurarse de que se cuide a su hijo enfermo.

### Citas

**P** Mi madre tiene enfisema. ¿Puedo tomar licencia médica para llevarla a las citas médicas?

**R** Sí, pero usted debe tratar de programas las citas para no causar interrupción indebida. También debe notificar por adelantado.

### Gran Día

**P** ¿Puede un esposo tomar licencia bajo la ley FMLA para estar con su esposa da a luz?

**R** Sí, cuando fuera a prestar atención física y apoyo psicológico.

### Casi Allí

**P** Un empleado con 51 semanas de servicio se lesionó en un accidente automovilístico. Tiene solamente una semana de vacaciones. ¿Puede tomar sus vacaciones, satisfacer la prueba de 12 meses y calificar para la protección de FMLA?

**R** Los reglamentos no tratan esta situación, pero en un caso un juez federal tuvo en cuenta el derecho a vacaciones pagas tomadas al final del primer año de servicios de un empleado.

— Robert M. Schwartz. El autor del artículo es también autor del Manual de FMLA, 3.a edición, del cual se extrajo este texto. El libro está disponible a través del catálogo del libro en [www.unionist.com](http://www.unionist.com).

# Cómo Ayudar a los Nuevos Delegatos

**S**er delegado es un trabajo duro que a menudo no es reconocido. Esto conduce a un alto porcentaje de renuncias en muchos sindicatos y es una receta segura para debilitar un gremio y a un cuerpo seriamente recargado de trabajo de delegados veteranos.

No tiene que ser de esta manera. Los delegados experimentados pueden transferir lo aprendido actuando como mentores de los nuevos delegados ofreciendo oportunidades de aprendizaje, recursos, estímulos y apoyo. De la misma manera como un mecánico con experiencia comparte los secretos del oficio con un aprendiz, así también puede un delegado veterano darle una mano a un delegado recién llegado. Y el aprendizaje se convierte en un proceso de dos vías: el delegado veterano puede beneficiarse con la perspectiva nueva del recluta nuevo. A continuación se presentan algunas ideas como el mentor puede actuar eficazmente.

## Sienta Empatía y Ofrezca Apoyo

En las primeras conversaciones que tenga con el nuevo delegado trate de establecer un acuerdo para ser su mentor. ¿Qué es lo que quiere aprender? ¿Qué espera ganar? ¿Cuándo nos reuniremos para ver cómo marchan las cosas? Tenga en cuenta que es bien útil realizar un chequeo regular!

Póngase en los zapatos del delegado nuevo. Trate de recordar los momentos cuando tuvo que manejar su primera demanda. Habrá estado probablemente nervioso, cohibido, inseguro de sí mismo y temeroso de arruinar el caso de aquel miembro que había venido a pedirle que le ayudara. Ofrézcale su apoyo y estimule al delegado nuevo con observaciones positivas acerca de su compromiso con el gremio y sus esfuerzos para ayudar a otros. Reconozca las aptitudes que ha desarrollado y asegúrele que seguirá aprendiendo y creciendo.

## Escúche

Esta es una habilidad que usted ha desarrollado a través de los años de trabajo como delegado y esa la habilidad puede ponerla

en buen uso como mentor. Cuando se reúna con delegados nuevos para saber cómo marcha todo, déjelos hablar sin juzgarlos ni hacer comentarios. Trate de parafrasear lo que le dicen antes de interrumpirlos con explicaciones o respuestas. A veces si se tiene la oportunidad de conversar sin tener interrupciones permite que los nuevos delegados “piensen en voz alta” y encuentren a su manera la forma de resolver problemas. Además de este modo, se les ayuda a que empiecen a sentirse cómodos y vengán a verle cuando no saben cómo resolver un problema o hayan cometido alguna equivocación.

**Los mentores ofrecen oportunidades de aprendizaje, estímulo y apoyo a los delegados nuevos**

## Intervenga con Tacto

En algún momento, usted querrá empezar a asesorar o a dar instrucciones. Trate de recordar que los adultos aprenden mejor si hacen sus propias deducciones y no sucede lo mismo cuando alguien les da la respuesta. Cuanto más le diga a los delegados nuevos lo que deben hacer, más dependerán de usted.

Aunque esté tentado de intervenir para asesorarlos, deténgase y piense: ¿Cuál es el nivel más bajo de intervención que quizá sirva en esta situación? Jerarquizando las formas de intervenir seleccione la que considere más apropiada:

**1** No haga nada, especialmente si el resultado del error del delegado no fuera grave. ¡El delegado aprenderá de sus errores!

**2** Pregunte apenas. Si pregunta hágalo para aclarar ideas y ayudar al delegado a que aprenda a analizar un problema. “Este es un argumento interesante en la forma de presentar la demanda. ¿Por qué eligió la cláusula de discriminación como base para la demanda? ¿Es el único texto que usted piensa se aplica en esta situación?”

**3** Sugiera alternativas. Resulta útil cuando el delegado está enfrentándose con una nueva situación y tiene dificultad para decidir qué rumbo tomar: “Usted tiene varias maneras de resolver este tema de seguridad. Usted podría confrontar



al supervisor ahora, investigar por cuenta propia, o conseguir que los trabajadores de ese departamento ofrezcan ideas para corregir el problema y estén dispuestos a acompañarlo a enfrentar al supervisor. ¿Qué cree que sería lo mejor y por qué?”

**4** Sugiera ideas o formas de actuar. No haga esto, a menos que el delegado esté perdido no sabiendo cuándo dar el próximo paso o esté muy desalentado o sin energías. Por ejemplo, “Cuando he tenido que tratar una suspensión como ésta, siempre he verificado la forma cómo se trataron a otros trabajadores que cometieron el mismo delito. La oficina de personal tiene buenos récords sobre casos de disciplina por ausentismo”. Este tipo de intervención es fuerte y niega la oportunidad que el nuevo delegado analice el caso y finalmente el delegado establece una relación de dependencia. La meta que usted como mentor se propone es lo contrario: conseguir que el delegado actúe en forma independiente.

**5** Dé instrucciones claras. Esta es la forma más fuerte de intervención y no debe usarse, a menos que haya intentado todo, haya fracasado y queda poco tiempo. “Redacte la demanda así y preséntela YA MISMO. ¡Ya son más de las 5:00 de la tarde!” Algunas personas se sentirán aliviadas si usted actúa de ésta manera, pero tampoco lo harán bien la próxima vez. Otros quizás se enojen y otros hasta renuncien.

Si actúa de mentor verá el resultado de sus esfuerzos cuando los nuevos delegados manejan con confianza y eficacia sus propias demandas. ¡Les habrá ayudado a alcanzar ese potencial que llevan dentro y ahora usted tendrá un volumen de trabajo más manejable!

— Barbara Byrd. La autora es coordinadora del Centro de Investigación de la Universidad de Educación Laboral en Portland, Oregon

**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

Hermanos y Hermanas,

Cuando dirigimos en los meses finales de 2006, usted puede estar orgulloso del trabajo que usted ha hecho como representantes sindicales. Usted estaba en las líneas delanteras de un esfuerzo crítico de avanzar asuntos del favorable-trabajador y de elegir a candidatos del favorable-trabajador en los Estados Unidos y Canadá. Usted trajo nueva energía y el compromiso al IAM revitalizó esfuerzos de organizar. Y, cada día, usted ayudó a millares de miembros de IAM cerciorando que sus derechos se protegieron en el lugar de trabajo.

El derecho a la representación de la unión es un asunto importante dirigido en esta edición del Educador de IAM. Como representantes sindicales, usted sabe como la representación de unión es importante para nuestros miembros. El hecho triste es, sin embargo, que la mayoría de los hombres y mujeres de trabajo en la Norteamérica no tienen la representación de la unión. Todo y cada miembro de IAM tiene una responsabilidad de ayudar a cambiar esto. Todos debemos ayudar a hacer el IAM una unión vibrante y creciente. Sólo por organizar puede protegemos nuestros miembros los derechos que existen y traen los derechos y los beneficios de la representación de la unión al millón de trabajadores no organizados en la Norteamérica.

Sé que su trabajo como un representante sindical no es fácil y yo le encomiendan para el trabajo sobresaliente todo usted hace. Para ayudarlo a hacer sus trabajos como representante sindicales, yo le insto a aprovecharse de la gama repleta de clases se ofreciendo en el William W. Winpisinger Centro de la Educación de la Tecnología, que ha sido un líder internacional en la educación del trabajo del union por más de 20 años. La llamada oficial para 2007 Liderazgo y Clases Especializadas fue enviada a todos alojamientos en Septiembre, 2006 (también disponible en <http://winpisinger.iamaw.org>). Nuevo al programa del Liderazgo y Clases en Septiembre, 2007 son dos sesiones del Liderazgo Español Uno así como nuevos programas del personal que dirigen organizando los temas. La educación es la llave a representar efectivamente a todos nuestros miembros y organizando los miembros nuevos.

Espero trabajar con todo usted a continuar construir nuestra unión en 2007.

Fraternalmente,

R. Thomas Buffenbarger  
Presidente International

