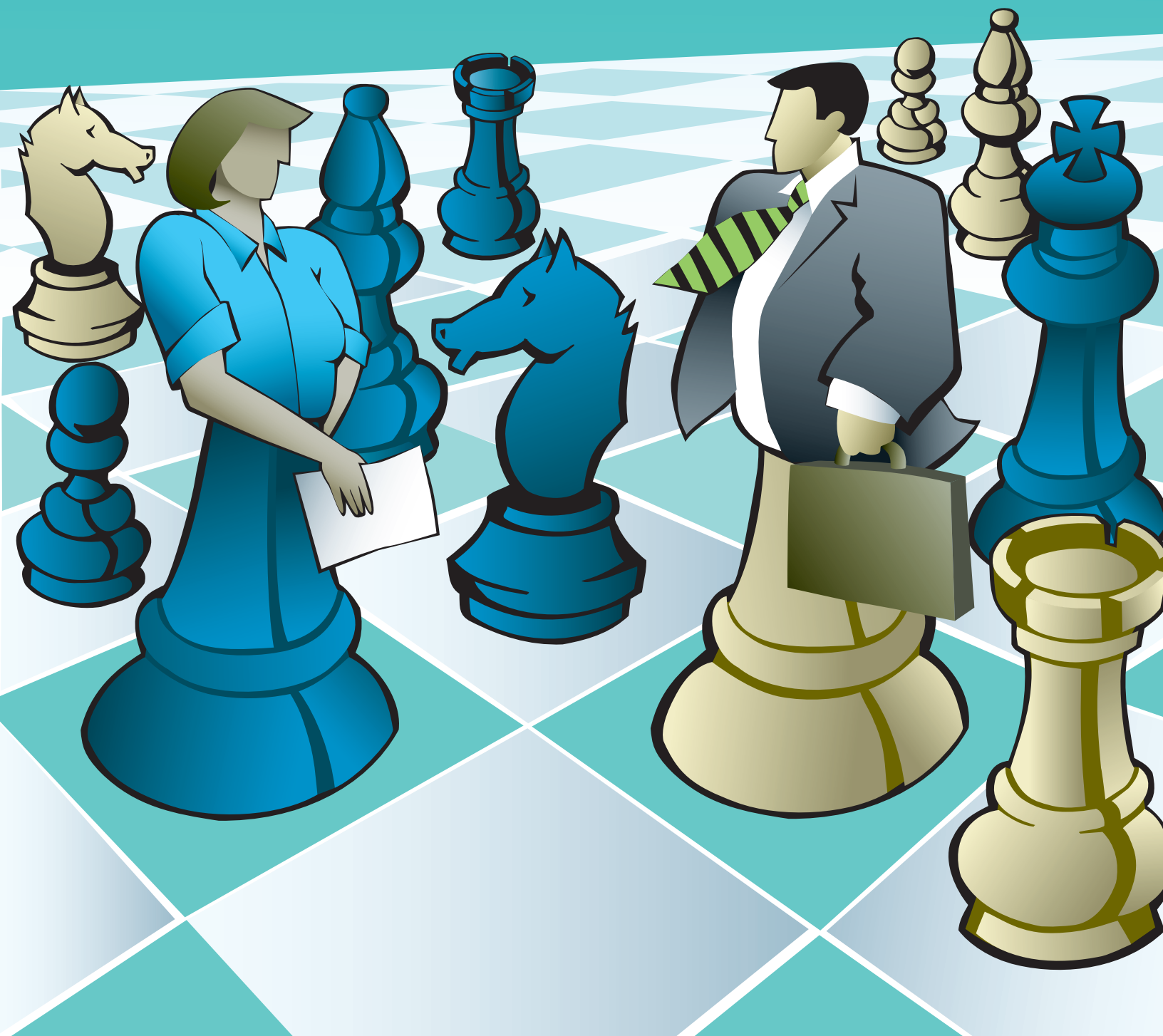


EDUCADOR DE LA

TAMI

*Lo mas reciente para los Representantes de Area
Volumen 5, No. 1*

La Relación del Delegado con el Supervisor



La Relación del Delegado con el Supervisor

Como delegado, usted sabe que cuando está al lado del supervisor, sus compañeros de trabajo le tienen los ojos encima suyo. Y en el mundo de las sospechas que se vive, por lo general puede suponer que alguno de ellos se pregunta si usted está luchando por ellos...o está vendiendo.

Preocupaciones de este tipo lleva a que los delegados consideren qué clase de relación deben desarrollar con el supervisor. ¿Enemigo mortal? ¿Socio pendenciero? ¿Cliente? ¿Compañero?

La respuesta es que la relación se debe determinar de acuerdo a lo que el gremio desee lograr en el lugar de trabajo. Por lo general, en un entorno laboral se trata a los empleados en forma equitativa y se les permite a que se los respete y sean productivos. Al mismo tiempo, el gremio tratará de una manera firme y adecuada a solucionar cualquier problema con el empleador para que no se interrumpa ese entorno positivo de trabajo.

Usted está en un Pie de Igualdad

Teniendo esas metas en mente, usted quiere transmitir al supervisor su seriedad y el sentido de sus propósitos. Legalmente, usted está en un pie de igualdad con el supervisor cuando se trata de los asuntos del gremio. Exija y espere ser tratado como un igual. Sea cordial cuando trate con el supervisor asuntos relacionados al gremio, pero deje claro desde el principio que usted está a cargo de sus tareas de delegado. Evite desperdiciar su tiempo, o el del supervisor, si no está bien preparado.

También debe hacer ver que tiene conocimiento sobre los términos del convenio y cómo las cosas “funcionan” realmente en el trabajo. Con todos los cambios actuales que existen a nivel del supervisor, es muy probable que sepa más que su supervisor. Use ese conocimiento para su propia ventaja y evite la tentación constante de hacerle ver que lo “supera” en conocimientos.

Asimismo trate de demostrar que está dispuesto a resolver los problemas. No traiga solamente problemas al supervisor; tráigale también soluciones—soluciones lógicas que benefician tanto al gremio como al empleador.

Ponga también de manifiesto su capacidad de lucha. Aunque debe normal-

mente mostrarse como una persona razonable, el supervisor debe saber que si trata de probarlo o empujarlo, usted se defenderá porque no hay dudas acerca de a quienes usted representa.

Usted No Está Solo

Por último, usted quiere que el supervisor sepa que usted no está actuando solo. Usted no es ningún Llanero Solitario — tiene tropas detrás de usted.

Ese último punto indica que sus compañeros tienen también un rol en cuanto a lograr una relación eficaz con el supervisor. Ellos también deben ser los ojos y los oídos del gremio en el lugar de trabajo proporcionándole información para que siga construyendo la reputación del gremio siendo usted un socio versado.

Los miembros necesitan mantener la visibilidad del gremio en el lugar de trabajo usando insignias que identifican el gremio, colocando en los tableros información acerca del gremio y asistiendo a las reuniones gremiales en el lugar de trabajo.

El delegado debe lograr que los miembros le acompañen a realizar negociaciones gremiales con el supervisor para demostrar que la relación es más que la relación existente entre el delegado y el supervisor. Al dejar que los miembros vean realmente su trabajo con el supervisor, también logra de esa manera cualquier sospecha que quizá pueda existir de su relación con el empleador.

Algunos de los fundamentos que pueden ayudarle a usted y a su supervisor para desarrollar y mantener una buena relación laboral incluyen lo siguiente:

- Establezca un “calendario”— semanal, semimensual, o mensual, dependiendo de su situación — para tratar asuntos laborales en el lugar de trabajo. Esta no es una audiencia para reclamos sino una oportunidad para compartir información, inquietudes y soluciones posibles antes de que los problemas se empeoren.
- Establezca un sistema para tratar emergencias. Si algo “se rompe”, usted necesita tener un sistema para reunirse rápidamente y mantener calmas ambas partes de la relación laboral. También necesita tener un sistema para que alguien lo substituya en tales casos si no lo pueden ubicar.
- Acepte los límites de su responsabilidad. Debe tratar de llegar a lo más que pueda a lograr arreglos a su nivel, pero tanto usted



como su supervisor deben entender y acordar cuando existan situaciones que deben manejarse al próximo nivel.

- Concéntrese en los temas en cuestión. Algunos supervisores quizá quieran contarle chismes y hasta pueden querer contarle chismes interesantes acerca de las estrategias del empleador o sobre otros supervisores. No caiga en la tentación de reciprocidad y hablar de sus compañeros o de los líderes del gremio.
- Difiera en opiniones, pero no sea desagradable. El delegado representa diferentes perspectivas y no siempre estará de acuerdo en todo. Sepa cuándo puede diferir y compórtese de una manera civil. Al mismo tiempo, si se equivoca, admita que se equivocó.
- Tenga en cuenta de que su relación con el supervisor tendrá altibajos. Comprenda también que habrá ocasiones que estarán fuera del control de ambos lo que puede afectar la relación; tal sería los casos cuando se lleva a cabo una reestructuración, se cambia de propietario o se realiza un cambio en la línea de producción.

Si el delegado se mantiene concentrado en lo que puede controlar y logra el apoyo de sus compañeros ese delegado *puede* llegar a incrementar su relación con el supervisor que avanzará el objetivo principal que el gremio se propone en el lugar de trabajo.

— Pat Thomas. El autor es un empleado del Sindicato Internacional de Empleados de Servicio (SEIU).

Estrategias sobre Salud y Seguridad Ocupacional

Los temas de salud y seguridad ocupacional a menudo se presentan como sumamente técnicos, complejos y confusos y pueden plantear muchos problemas para los delegados. Lo bueno es que, sin embargo, tratándose de temas de salud y seguridad ocupacional se pueden ganar las demandas y el gremio puede sentirse satisfecho de haber realizado un extraordinario servicio para los miembros mientras que al mismo tiempo se fortalece la misión del sindicato.

Si el problema se refiere a la calidad del aire o a los riesgos de tropezar y caerse en la oficina o al usar una maquinaria peligrosa en una fábrica o algo semejante, los temas de salud y seguridad ocupacional afectan profundamente a los afiliados. Los trabajadores son expertos porque saben hacer sus trabajos y están conscientes de los peligros a los que están expuestos y quieren saber más sobre los riesgos menos visibles.

Cuando se trata de problemas vinculados a temas de salud y de seguridad ocupacional se pueden ganar fácilmente no sólo porque los trabajadores tienen derechos para protegerlos sino también porque el público en general ve a la salud y la seguridad ocupacional de los trabajadores como derechos humanos básicos. Aunque existen derechos, el cumplimiento más eficaz de estos derechos está incluido en un convenio gremial. Aun cuando no exista ningún texto específico del convenio sobre el tema, los empleadores tienen la obligación contractual de proporcionar un lugar de trabajo seguro.

Los delegados gremiales pueden apoyar la lucha de sus miembros para tener un lugar de trabajo más seguro si identifican y documentan los riesgos, amplian la concientización y participación de los miembros y abogan por mejoras de seguridad ocupacional. Algunas maneras de alcanzar esos objetivos son las que se describen a continuación.

Identifique los Riesgos

Hay muchas maneras de identificar los riesgos sobre la salud y la seguridad ocupacional en el lugar de trabajo, entre ellos figuran los siguientes:

■ **Encuestas y cuestionarios.** Estos sirven bien para la recolección de datos y detectar los problemas.

■ **Programas educacionales.** Se consigue reunir a los trabajadores para que com-

partan públicamente sus preocupaciones .

■ **Entrevistas.** Se conversa cara a cara con los trabajadores.

■ **Demandas de los trabajadores.**

Deben buscarse los temas en común en las quejas y en otros procedimientos de la demanda.

■ **Reglamentaciones gubernamentales.** Se debe verificar las normas del gobierno y preguntar: ¿se cumplen en su lugar de trabajo?

■ **Inspecciones/auditorías.** Recorrer y observar el lugar de trabajo; inspeccionar la documentación pertinente a los empleadores.

■ **Visitas médicas.** ¿Se detectan lesiones y las enfermedades de los trabajadores en relación a los riesgos?

Lamentablemente, muchas de las normas de seguridad ocupacional existentes no protegen bien a los trabajadores. No rechace la idea de que existe un riesgo porque algún experto, organismo regulador o representante del empleador ha decidido que no existe “ninguna violación”. Si los trabajadores se enferman o se lastiman es porque *hay* un problema. Las demandas de los gremios respecto a la seguridad ocupacional deben proteger más allá de los requisitos mínimos, del mismo modo que las exigencias de jornales deben ser mayores que el jornal mínimo.

Tenga Conocimiento de los Hechos

La documentación es el aspecto de mayor importancia en los temas de salud y de seguridad ocupacional. Muchos gremios han usado con éxito solicitudes de demanda sobre seguridad ocupacional para documentar problemas específicos. Es de gran utilidad cuando el delegado conoce a fondo los organismos reguladores y sus normas. Puede ser útil citar estas normas para argumentar su caso — este es un enfoque que a menudo es mejor que presentar una demanda ante un organismo en donde usted pierde el control del resultado. Su meta es ser un “abogado de los que defienden a los presos” que impone respeto al empleador. Hay muchos gremios, programas de educación laboral y grupos de interés público — con frecuencia conocidos como Comités sobre Salud y Seguridad Ocupacional, o grupos COSH [www.coshnetwork.org o www.cohs.ca] — que ofrecen educación y recursos respecto el tema.

Arregle el Lugar de Trabajo, no al Trabajador

Una herramienta de gran utilidad conocida como “jerarquía de controles” es un principio sobre salud y seguridad ocupacional. Estos métodos de control se listan a continuación en orden de eficacia.

1) Eliminación o sustitución. La amenaza desaparece al eliminar el riesgo que existe en el lugar de trabajo o cuando se establece otro enfoque más seguro.

2) Diseño de controles: Instalar guardias para eliminar los riesgos.

3) Advertencias. Asegúrese de que los trabajadores tienen conocimientos sobre riesgos específicos.

4) Adiestramiento y procedimientos; controles administrativos. Enseñar los procedimientos adecuados o hacer rotar los trabajadores.

5) Equipo de Protección Personal (Personal Protective Equipment). Proporcionar equipos de protección a cada trabajador amenazado.

Simplemente el gremio debe exigir que el empleador elimine o resuelva los problemas vinculados a la salud y seguridad ocupacional en lugar de depender de controles baratos como los Equipos de Protección Personal. A los empleadores se les exige legalmente que solucionen los riesgos, eliminando o instalando mejores controles, de manera que éste puede ser un principio importante para desafiar la posición del empleador que insiste en tener los Equipos de Protección Personal. La “trampa” más común en el tema sobre salud y seguridad ocupacional es señalar el descuido de los trabajadores en lugar de los riesgos no controlados que producen las lesiones y enfermedades de los trabajadores. Esta artimaña es a menudo conocida como “comportamiento sobre la seguridad ocupacional” a la cual el gremio debe desafiar.

Al seguir estos pasos y usar estas herramientas, los delegados gremiales pueden realizar mejoras significativas en los problemas sobre salud y la seguridad ocupacional. Esto puede ayudar los miembros y fortalecer el gremio.

— Peter Dooley, MS CSP CIH. El autor es un consultor sobre el tema de salud y seguridad ocupacional que trabaja en Laborsafe. Trabajó 25 años en el movimiento laboral y fue el coordinador de muchas exitosas campañas sobre el tema de salud y seguridad ocupacional. Se le puede contactar en: laborsafe@aol.com.

Los Peligros de Hacer Favoritismos

Cuando asumió su rol de delegado gremial, algunas cosas en su vida cambiaron instantáneamente. De repente tuvo un poco más el control directo de las condiciones de su propia vida laboral y mucho más responsabilidad hacia quienes trabajan alrededor suyo (sin mencionar que tiene menos tiempo libre que antes).

Algo que no cambió en absoluto: la tendencia natural de que le gusten algunas personas y que no le gusten tanto algunos otros individuos. Pero una de las obligaciones más importantes de su trabajo como delegado es la responsabilidad de no hacer favoritismos.

Lo natural es que el delegado tenga un impulso de ocuparse lo más posible de sus compañeros de trabajo, pero sentarse y relajarse cuando otros trabajadores le piden que les ayude en sus problemas. El hacer diferencias puede tener repercusiones negativas en su comportamiento como delegado gremial.

Cuatro Malas Repercusiones

En primer lugar el hacer favoritismo es incompatible con la función sindicalista. Fundamentalmente, los gremios se constituyen para hacer cumplir la justicia y brindar la misma oportunidad a todos los trabajadores. Cumplir este principio en su trabajo diario como delegado es simplemente lo que tiene que hacer. Y si su comportamiento como delegado no armoniza con ese principio sindicalista, el gremio mismo pierde la confianza y se debilita.

En segundo lugar, el hacer diferencias divide a los miembros: El trabajo diario del gremio es actuar de una manera que demuestre a los miembros que el gremio es para todos sus afiliados y no para una burocracia aparte. Cuando los miembros ven que algunos delegados tratan con preferencia a algunos de ellos, otros individuos que no son miembros llegarán a la conclusión de que realmente no forman integralmente parte del gremio.

En tercer lugar, entra en juego la actitud del empleador: Una de las herramientas que un jefe tiene contra los sindicatos son los trucos que emplea para dividir y conquistar a los miembros. Un delegado que crea dos grupos en los cuales unos empleados

consiguen lo que necesitan mientras que otros no gozan de ventajas le dan al jefe la incomparable oportunidad para acentuar las divisiones dentro de los rangos laborales del gremio.

En cuarto lugar, el hacer favoritismos es alejarse de la ley ya que ésta requiere que los delegados lleven a cabo sus responsabilidades de una manera competente, justa e imparcial — aunque ciertos miembros (o en algunas situaciones los que no son miembros) se sienten muy frustrados por la forma en que resultan las cosas. Pero, ¿se pueden tomar decisiones sobre las

demandas en base a los sentimientos personales del delegado respecto el injuriado? Esa es una invitación para que el trabajador decepcionado presente una acción legal en contra del delegado en base al principio de Obligación de Justa Representación.

Evite las Tentaciones

Deténgase y piense: Cuando algún empleado se le acerca para pedirle ayuda, independientemente de sus sentimientos personales, haga un breve recuento mental antes de determinar lo que debe hacer o no para esta persona. Imagine que otra persona le solicita la misma ayuda, ¿actuaría de otra manera?;

¿le respondería de otro modo? Dos enfoques le pueden ayudar a pensar lo que debe hacer:

■ ¿Se acuerda de alguna situación *anterior* cuando un trabajador se le arrimó con este tipo de problema? Si está seguro de tratar este caso de la misma manera como trató el caso anterior, ¿existe un buen motivo para el tratamiento diferencial?

■ Sin identificar quién le busca para pedirle ayuda, pregunte a otro delegado u funcionario gremial para que le asesoren sobre cómo responder a tal solicitud. Usted puede tener motivos para pensar que la situación la debe manejar de otro modo y de esta manera podrá tener un mejor control de la realidad.

Tenga mucho cuidado antes de anteponer su orgullo: Si actúa cautelosamente para examinar su decisión como un delegado que evita hacer favoritismos, usted actuará correctamente tanto para con el gremio como para los miembros que representa. Pero el punto final es el siguiente: si no está seguro de poder actuar objetivamente frente a un caso, pida ayuda a otro delegado que trabaje con usted o transfíralo el caso completamente.

— Michael Mauer. El autor es director para organizar y ofrecer servicios para la American Association of University Professors y el autor The Union Member's Complete Guide.

Al hacer favoritismos se viola el espíritu del sindicalismo porque se divide a los miembros y se ayuda al jefe

**New!
Steward
Training
CD!**



From the editors of Steward Update newsletter

The UCS Introductory Steward Training Course offers everything a new steward needs to get up and running, and it's a great brush-up and refresher for veteran stewards as well.

The CD comes complete with audio, cartoons, a series of Skills Checks and Scenarios to help you master the material, even a Certificate of Completion when you finish.

Includes:

- The basic responsibilities of a steward
- The rights of a steward
- Explaining what a union does and why it matters
- Introducing new workers to your union
- Using your collective bargaining agreement and its grievance procedure
- Rallying members around bargaining or other issues,
- Duty of Fair Representation requirements

Send \$69.95 +\$4 S&H to:

UCS Steward Training
165 Conduit St., Annapolis MD 21401
Or order online at www.unionist.com
Also check online for info on an online version and special features available to sponsoring unions.

Prueba Rápida para un Delegado



Arrime una silla, póngase su gorra para pensar y vea cómo respondería a unas cuantas situaciones desafiantes. ¿Listo? ¿En la marca? ¡Salga!

P En el departamento de trabajo donde usted es el delegado, el supervisor generalmente mira hacia otro lado cuando los empleados regresan unos pocos minutos tarde después del almuerzo. Últimamente los empleados repiten con mayor frecuencia esas demoras. Un día usted se retrasa y el supervisor le envía una nota diciéndole: “necesito que usted dé el ejemplo y además, usted sabe las reglas mejor que nadie”. ¿Es esto legal?

R No puesto que esa exigencia viola la regla que dice que los delegados no tienen que cumplir una norma de conducta o desempeño laboral de diferente manera que los demás trabajadores. ¡Pero siga leyendo este artículo!

P Enojado porque el jefe le negó su reclamo, Joe consigue que otros seis trabajadores le acompañen en la demanda. Uno de los trabajadores es un delegado. ¿Puede el empleador disciplinar a los seis trabajadores — incluyendo al delegado?

R Sí; si el convenio tiene una cláusula de no declarar huelga o requiere que las demandas se lleven a arbitraje. Aunque en las demandas se tenga el derecho de huelga es probable que se requiera la notificación previa.

P ¿Puede, en este caso, el empleador imponer una disciplina mayor al delegado que a los otros trabajadores?

R Sí. Esta es la única excepción a la norma de “igualdad”.

P A una empleada se le dice que vaya a la oficina de personal para “hablar” de su llegada tarde al trabajo. Ella pide tener presente a su delegado, pero se le dice que tendrá que solitarlo cuando llegue a la oficina. ¿Puede negarse a ir?

R No. Pero el derecho a la representación comienza cuando es evidente que se puede tratar de una acción disciplinaria. Ya que es improbable que un empleado interrumpa al jefe en el medio de una reunión para solicitar la presencia de su delegado, asegúrese de que su gente sepa

que lo primero que deben hacer es preguntar si se trata de un caso de disciplina. Si fuera así, deben asegurarse de solicitar tener representación antes de que comience la reunión.

P Un supervisor le llama a la casa de un afiliado para hablar sobre su asistencia al trabajo. ¿Debe hablar el trabajador con el supervisor?

R ¡No! En todo momento un trabajador que teme la aplicación de una medida de disciplina puede rehusarse a responder las preguntas hasta hablar con su delegado u otro representante gremial.

P Se llama a un delegado a la oficina para tratar un problema referente a su trabajo de delegado. ¿Puede el empleado venir acompañado del delegado principal o de un representante gremial?

R ¡Sí! ¡Los delegados tienen los mismos derechos que los demás trabajadores. En el caso de tratarse de un caso de disciplina, el delegado tiene derecho a solicitar ayuda!

P Se llama a un empleado a la oficina y se le pide que informe sobre otros trabajadores. El empleado no tiene problemas ni está en dificultades. ¿Puede todavía pedir un delegado?

R Sí. Dado que podría entrar en problemas si se niega a informar sobre sus compañeros.

P Estando presente un delegado, ¿puede castigarse a un miembro por negarse a hablar?

R Es probable. Siempre que el empleador tenga derecho legítimo de recabar la información, el mejor curso de acción será informar al trabajador lo siguiente: (1) responder diciendo la verdad; (2) no ofrecer voluntariamente información; y (3) responder sólo sobre lo que directamente vió u oyó.

P Si un delegado da mal asesoramiento y un trabajador entra en dificultades debido a lo que se le dijo ¿puede el delegado ser acusado de no cumplir con el principio de Responsabilidad de Justa Representación?

R No, si no existía ninguna hostilidad o mala fe de parte del delegado cuando dio el asesoramiento.

P Mary, una trabajadora de su área, nunca va a las reuniones y siempre está criticando al gremio. Recientemente cumplió una tarea que estaba fuera de su clasificación de trabajo. Otro miembro le informa a usted que a Mary le pagaron menos de lo que estipulaba el convenio. Mary no se le ha acercado a usted acerca del problema. ¿Qué hace?

R Haga cumplir el convenio aunque el miembro no se haya quejado. Algunos jefes se entrometen con las personas débiles para desprestigiar el contrato. Su trabajo es asegurar de que se cumpla el convenio.

P Un supervisor se acerca a la delegada y le cambia su asignación de tareas. La delegada argumenta y llama al supervisor un mal nombre. ¿Puede castigarse a la delegada?

R Sí. Cuando los delegados tratan asuntos gremiales con el empleador, los delegados están en un pie de igualdad respecto al personal del empleador y se aplican diferentes estándares. Pero cuando no están actuando en su capacidad oficial, los delegados deben seguir las mismas reglas de todos los otros trabajadores. Cuando los delegados tienen un problema siempre es mejor conseguir que otro delegado u oficial local los represente.

P Un supervisor le dice a cinco miembros de su departamento que hagan algo que viola el contrato. Ellos se acercan a usted —su delegado— y usted les dice que se rehúsen hacerlo. ¿Se les pueden castigar por rehusarse? ¿Puede castigársele a usted por decirles que rehúsen?

R Sí y sí. A menos que su convenio estipule otra cosa, la regla general es: “obedecer ahora y demandar después”. Aunque esto sucede regularmente, sin embargo, usted quizá trate de informar al supervisor para que él sepa que no tolerará violaciones al convenio.

—Este artículo es una adaptación de “Steward Handbook” publicado para los afiliados de United Electrical, Radio and Machine Workers of América. Se solicitó permiso para utilizar este artículo.

**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,

Me gustaría agradecerle otra vez por el trabajo excepcional usted hace el día en y en el día fuera. Su dedicación y el trabajo incansable que usted hace para sus hermanos y hermanas en el IAM son inestimables.

El año pasado usted ayudó a girar este país aplazando a Demócratas amistosos de trabajador en el control del Congreso por primera vez en 12 años. En sus dos primeras semanas como la mayoría, los miembros de Casa Democráticos empujaron por la legislación que podría levantar el salario mínimo, bajar precios de medicina de prescripción de Asistencia Médica y cortar precios de préstamo de estudiante.

Ahora, esto es el tiempo para girar nuestra atención al Employee Free Choice Act. El Employee Free Choice Act reforzará protecciones para la libertad de los trabajadores de organizar y establecer penas más fuertes para la violación de derechos de empleado. Esto es la legislación que cultivará el movimiento de trabajo y directamente beneficiará las familias trabajadoras de América.

Utilice al aviador adjunto para educar a sus compañeros de trabajo sobre la importancia del Employee Free Choice Act y acentúan la importancia de mantener la presión en legisladores para hacer cambios que beneficiarán la clase obrera de América.

En cuanto a sus deberes diarios como un representante sindical, esta edición del Educador de IAM le proporcionará con información en abundancia para ayudarlo a ser un mejor representante sindical. Usted podrá tomar un examen rápido cómo usted respondería a situaciones desafiantes que usted puede encarar. Usted leerá también acerca de los peligros de jugar los favoritos como un representante sindical y salud y seguridad publican usted puede encontrar.

También quiero agradecerle otra vez por el trabajo que usted hace a mejor el IAM. Mantenga el trabajo bueno.

Fraternalmente,

R. Thomas Buffenbarger

R. Thomas Buffenbarger
Presidente International



La publicación del Educador es modernizada para los Representantes de Taller seis veces al año por la compañía Union Communication Services, Inc (UCS) de Annapolis, MD., en combinación con el Centro Tecnológico y Educativo William W. Wimpisinger 24494 Placid Harbor Way, Hollywood, MD 20636 para mayor información o para obtener copias adicionales llame al 301-373-3300 contiene el Derecho a Copiar (copyright) (c) 2007 por la unión de servicios y comunicaciones, Inc la reproducción fuera de la IAM completamente o en parte, Electrónicamente, fotocopias, o de cualquier otra manera sin consentimiento escrito de la UCS es prohibido. David Prosten, Editor y Publicista.

