

EDUCADOR DE LA

TAMI

Lo mas reciente para los Representantes de Area

Volumen 5, No. 4

Cuente una Historia Exitosa



Presentación
de la Demanda

**PRIMER
PREMIO**

Cuente una Historia Exitosa

Cada abogado defensor bueno sabe que no son sólo los hechos los que cuentan, sino la manera cómo usted los presenta ante el jurado. Un poco es la habilidad que cada delegado posee y que debe tener bien en cuenta.

Como delegado, usted no solamente debe presentar todos los hechos sobre los cuales debe hablar por un miembro a quien se le puede estar aplicando una medida disciplinaria o el despido, usted debe tener en cuenta las razones por las cuales el trabajador, a quien usted representa, está siendo tratado injustamente. En lo posible, durante todo el procedimiento de la demanda usted debe querer presentar al injuriado para que se compadezcan de él. La mejor manera de hacer esto es pensar en la demanda como si fuese una historia, y al injuriado como si fuese el protagonista principal. Si el caso fuera a arbitraje — un proceso no diferente de un caso verdadero ante un jurado — usted desea que el árbitro quiera al injuriado y que lo vea más como un héroe que un villano en esa historia.

Los investigadores han encontrado que el cerebro humano responde positivamente a las narraciones. Las personas tienden a recordar los hechos con mayor precisión si se incluyen los hechos en una historia, en lugar de presentarse como una lista. Las discusiones son más convincentes cuando se las incorporan en historias, y no se las recita como una serie de hechos.

Casos de Disciplina

Para un caso de disciplina, usted debe explicar la historia porqué el acusado no merece ser castigado.

Ejemplo: Karen era un auxiliar de atención de salud domiciliar que puso más horas de trabajo en su foja de servicios de las que se le había autorizado trabajar, aunque trabajó todas esas horas. La gerencia del empleador sostuvo que se le había entrenado para que sólo pusiera las horas autorizadas de trabajo. La planilla de horas de trabajo requería solamente que se reportaran “horas reales” trabajadas. En realidad, a Karen no se le iba a pagar horas extras: ella se ofreció voluntariamente a ayudar a su cliente ya que su cliente necesitaba más asistencia que la usual después que fue dado de alta del hospital. El delegado gremial alegó que Karen no se le debía castigar por ayudar a su cliente y que el castigo debe reservarse para

casos de abuso y descuido. El único “crimen” de Karen sólo fue compasión. El delegado defendió a la imputada, haciendo de Karen la repetición de una Buena Samaritana en lugar de alguien que reporta horas no autorizadas en la planilla del cómputo de horas de trabajo.

Ejemplo: Mike estaba conversando con sus compañeros de trabajo acerca de conseguir un bono del 5 por ciento por podar a gran altura árboles que lindaban con las líneas de fuerza eléctrica.

Joe, que no formaba parte del grupo, oyó la discusión e intervino diciendo que él podría podar con una sierra mejor que la de Mike. A raíz de la discusión, Joe, que era un zalamero, consiguió lo mejor de Mike, pero Mike se sintió frustrado y empujó a Joe, frente a todos sus compañeros y un supervisor. Se lo suspendió a Mike por violar la política de cero tolerancia del empleador contra la violencia en el lugar de trabajo, mientras que Joe no recibió ninguna disciplina aunque fue él quien comenzó y realizó la discusión. La delegada gremial logró llevar el caso a niveles más altos de la gerencia del empleador para que se anulara la decisión del supervisor local ya se redujera la medida de disciplina sobre Mike a una reprimenda. ¿Cómo? La delegada convenció a las autoridades de la gerencia que Mike no era por naturaleza una persona violenta. Solamente se había frustrado por la las zalamerías de Joe ya no era totalmente culpable del incidente. También ayudó a que Mike era un empleado de 20 años y jamás se le había castigado.

Casos de Interpretación de Contratos

Cuando se tiene una demanda por la interpretación de contratos, su primera preocupación debe ser saber cómo el empleador violó el contrato, pero también debe pensar cómo se perjudicaron los injuriados debido a las acciones del empleador.

Ejemplo: Cuando en un depósito se despidieron a algunos empleados y se redujeron las horas de trabajo de otros, se prorratearon los beneficios del seguro médico a los que se les redujeron las horas. Por primera vez, los trabajadores que trabajaban tiempo parcial tuvieron que pagar

la mitad de la prima del seguro. El empleador y el gremio discutieron si esto podría deberse a las distintas interpretaciones del convenio de negociaciones colectivas. No limitándose a las discusiones basadas en el contrato, el delegado tuvo que rápidamente señalar la dificultad causada por no sólo perder la mitad del pago de salario, pero también que enfrentar la carga adicional del pago de la mitad de la prima del seguro médico o no tener ninguna cobertura y dejar desprotegida la familia del trabajador. Los alegatos del delegado dieron a la demanda una cara humana y así ganó el caso.

Ejemplo: Un empleador trató de imponer calendarios uniformes para que cada trabajador llegara a la oficina cuando estuviera abierta. Por mucho tiempo Sally había trabajado con un calendario flexible, llegando al trabajo y saliendo del mismo dos horas temprano. Ella deseaba ese calendario para poder ir a fisioterapia debido a una lesión de cuello que había sufrido en un accidente del automóvil. Si salía temprano, podría llegar al gimnasio antes de que se llenara. Si no podía salir temprano, llegaba al gimnasio cuando había colas en las máquinas y no podría hacer ejercicios en rápida sucesión, como le había recomendado su fisioterapeuta. El delegado gremial, fue a hablar con la gerencia llevando notas del cirujano de Sally y su fisioterapeuta, y convenció a la gerencia que era necesario hacer una excepción.

Un delegado debe persuadir a quien tenga poder para que se revierta la decisión que originó la demanda. El empleador tratará de justificar sus acciones presentando su versión sobre lo que sucedió, y el delegado debe contar una historia diferente. La persuasión requiere selección de los hechos y colocarlos en una narración que indique que el injuriado es a quien se ha agraviado. En muchos casos no es demasiado difícil representar al injuriado como una víctima que ha sufrido. En algunos casos es un reto, pero puede ser esencial para ganar o al menos fundamentar satisfactoriamente el caso.

— Joel Rosenblit. El autor es un abogado del staff de SEIU Local 503 de Oregon Public Employees Union.

Piense en la demanda como si fuese una historia, y su injuriado como si fuese como el protagonista principal.

Solucionando Problemas Antes de Convertirse en Demandas

Los trabajadores, cuyo convenio gremial contiene un fuerte procedimiento sobre demandas, tienen una herramienta de vital importancia para proteger sus derechos en el trabajo.

Pero seamos honestos — el procedimiento de la demanda tiene sus flaquezas: El proceso de la demanda toma tiempo, especialmente cuando los gerentes lo prorrojan. El trabajo tiene que seguir mientras durante el procedimiento de una demanda, ésta da muchas vueltas, ya que tiene que recorrer muchos pasos. Esto significa que el problema que originó la demanda queda pendiente sobre un trabajador o toda la unidad de negociación hasta que se resuelva (¡o no se resuelva!). Tal retraso puede frustrar a quien presentó la demanda y quebrantar el sentido de poder del gremio.

Los delegados con mucha experiencia saben que por más valioso que sea el proceso de la demanda, es tonto depender de ese proceso como la única manera para resolver los problemas del lugar de trabajo. Los delegados muy inteligentes a menudo resuelven los problemas sin presentar demandas. Ellos han aprendido técnicas con el transcurso del tiempo usando el procedimiento de la demanda de varias maneras estratégicas — generalmente para problemas de mucho peso. Frecuentemente además de las tácticas que demuestran al empleador que el gremio puede y hará todo lo posible para proteger a sus miembros. Tales son los casos cuando el gremio organiza a sus miembros para presentar peticiones o llevar botones o insignias con leyendas o formar una delegación para confrontar al jefe.

Algunas cuantas ideas para solucionar creativamente los problemas sin tener que presentar una demanda son las siguientes:

1 Esté al tanto de todo. Sepa los problemas de su área. En forma sistemática, pídale a los trabajadores en la unidad que le digan lo que está sucediendo. No suponga que le van comentar sin que usted les pregunte. Pregúnteles como les está yendo en el trabajo, cómo está actuando el empleador y lo que están experimentado algo nuevo o que les moles-

ta. Esto ayudará a detectar problemas pequeños antes de que se agranden.

El empleador tiene también menos posibilidades de tratar de ignorar si sabe que está tratando con un delegado que es consciente de lo que sucede y hace muchas preguntas. También demuestra su inquietud a sus colaboradores.

2 Conozca a los gerentes con que usted debe tratar.

Desarrolle una relación profesional (no de “amigos”) con el gerente con quien usted debe tratar a cada nivel. Ponga inmediatamente en su conocimiento problemas potenciales, usando un enfoque semejante a esto: “Tiene sentido de que sepa que sabemos que esto está sucediendo ... y sería importante tratar ese tema ahora, antes de que se convierta en un gran problema para todos”.

3 Apele a los intereses propios, tanto de los trabajadores como de los gerentes.

Por más que nos gustaría pensar que tenemos siempre el 100 por ciento de razón y que el empleador está el 100 por ciento equivocado, sabemos que ése no es el caso. Algunos problemas caen en las áreas “grises”. Por ejemplo, si hubiera una batalla verbal entre un gerente y un trabajador, ambos dirán cosas que no se debieron decir. Usted sabe que eso podría resultar en alguna acción disciplinaria. Entonces, usted vaya a hablar con el gerente y sugiera que ambas partes quizás se beneficiarían si dejaran atrás el problema porque ninguno ganaría nada si se continuara la pelea. Usted promete conversar con el trabajador involucrado y le ayudará a “ajustar” su comportamiento.

Considere cada situación y decida lo que es el mejor interés para cada parte para resolver las cosas rápida y justamente. Con esa base, hable en ese “tono”. Si no funciona, usted no ha perdido nada.

4 Utilice con sensatez el procedimiento de la demanda.

La confianza del gremio se debilita cuando se presentan demandas frívolas. Si

pierde en repetidas ocasiones, usted está disminuyendo sus posibilidades de resolver problemas con cualquier otro método que quizá intente. Los trabajadores pierden la fe rápidamente en un gremio que pasa su tiempo y gasta recursos para proteger trabajadores que no están haciendo su trabajo.

No se deje intimidar por miembros que le griten invocando “la responsabilidad de justa representación” para que presente demandas insignificantes. Toda la responsabilidad de justa representación requiere que usted investigue a fondo y de una manera justa y siga debidamente el proceso según las normas de su gremio local. No se requiere que presente una demanda formal sólo porque un miembro lo desea. Para más información, verifique datos con los líderes del gremio local.

5 Aumente y mantenga una unidad fuerte.

Su eficacia para solucionar problemas sin tener que presentar las demandas está directamente vinculadas a cómo sus compañeros demuestran su apoyo a su gremio. ¿Tiene usted el 100 por ciento de afiliación al gremio? ¿Participan los miembros en las actividades del gremio? ¿Se apoyan entre sí los miembros no aceptando que el empleador los divida para triunfar en lo que respecta a la clasificación de trabajos, raza o sexo? ¿Se levantarán los miembros como un grupo ante el jefe cuando un trabajador es tratado injustamente? Un gerente está más dispuesto a solucionar un problema si la respuesta a esas preguntas es sí. La mayoría de los gerentes no quieren que los sobrepasen. Preferirían tratar con el delegado, pero esto sólo sucederá si el delegado cuenta con el apoyo fuerte de sus compañeros.

Construir una unidad de trabajo fuerte toma tiempo, pero aumenta más poder para el gremio y soluciona eficazmente más problemas que la carrera de ratas que compiten por presentar demandas.

—Pat Thomas. El autor trabaja en Service Employees International Union, AFL-CIO.

Sonrisas de Delegados



No hay nada como el humor para aligerar su carga, y, a menudo, plantear una cuestión. Aquí presentamos unos pocos clásicos chistes del lugar de trabajo e historias que los activistas gremiales pueden encontrar especialmente apropiadas. ¡Disfrútelos!

El Caballo Corporativo

Los indios de Dakota de América del Norte transmitieron oralmente de generación a generación esta sabiduría: “Si está cabalgando en un caballo muerto, lo mejor que puede hacer es bajarse del caballo”. En el mundo de las corporaciones, otras cosas que pueden probarse son las siguientes:

- Cambiar de jinetes.
- Nombrar un comité para estudiar el caballo.
- Hacer arreglos para visitar otros sitios para ver cómo cabalgan los caballos muertos.
- Cambiar de formas para que diga: “Este caballo no está muerto”.
- Contratar contratistas externos para cabalgar el caballo muerto.
- Poner las monturas y juntar varios caballos muertos para mayor velocidad y eficiencia.
- Donar el caballo muerto a una organización de caridad reconocida y deducir todo el costo original.
- Declarar que el caballo muerto cubre todos los gastos de mantenimiento y es por consiguiente más económico.
- Promover al caballo muerto a una posición gerencial.

Diferencia entre un Terapeuta y un Organizador Gremial

Un terapeuta de salud mental y un organizador gremial estaban caminando a lo largo de un camino del río. De repente oyeron un grito de alguien que las aguas estaban arrastrando río abajo y que la persona gritaba en busca de ayuda. El terapeuta saltó y salvó a la persona que se ahogaba.

Siguieron caminando a lo largo del río cuando el terapeuta y el organizador oyeron a otra persona que se estaba ahogando y que gritaba en busca de ayuda. Nuevamente, el terapeuta saltó y salvó a alguien.

Al mismo tiempo, el organizador salió corriendo por el sendero junto al río.

¿“Adónde va? ¡Necesitamos salvar a estas personas!” gritó el terapeuta.

El organizador, por encima de su hombro, gritó: “¡Voy a encontrar al bastardo que está tirando todos al río!”

Errores de Pago

A un trabajador le pagan \$50 menos en su sueldo, va y se queja al jefe. “A usted le pagaron por error \$50 más la semana pasada y no se quejó”, le dijo el jefe. “Ya se,” dijo el trabajador. “No me importa que se me pase por alto una equivocación, pero cuando sucede la segunda vez, pienso que es el momento de quejarme”.

Leyes del Lugar de Trabajo

- Usted puede ir dondequiera que quiera, siempre y cuando camine serio y lleve una tablilla con un sujetapapeles.
- Errar es humano; perdonar no es la política de la empresa.
- La autoridad es inversamente proporcional al número de bolígrafos que una persona lleva.
- Cuan más largo sea el título, menos importante será el trabajo.

Anuncio para Contratar a un Traductor

Requisitos: Capacidad para administrar tareas múltiples al mismo tiempo

Significado: Usted estará reemplazando a tres empleados

El Jefe Dijo

“Vamos a seguir teniendo estas reuniones, todos los días, hasta que descubra por qué no se está trabajando”.

Ocupado, Ocupado, Ocupado

Un gerente, que se daba aires de superioridad, se sentó detrás de su escritorio revolviendo los documentos y tratando de parecer ocupado en su primera mañana en el trabajo.

Mientras su secretario estaba llevando un hombre a la oficina, el gerente descolgó el teléfono y gritó: “Perdóneme pero tengo un inmenso volumen de trabajo aquí y no podré revisar esto durante varias semanas. Llámeme luego, y veré lo que puedo hacer”.

Poniendo el auricular en el teléfono y pasando por alto la mirada asombrada en la cara de su secretario, miró al visitante y le dijo: “¿Y en qué puedo servirlo, señor?” Estoy muy ocupado en este momento”. “Nada en absoluto,” el hombre contestó y tratando de no reír dijo: “Estoy solamente aquí para colgar su teléfono”.

Cómo Maximizar las Solicitudes de Información

Si alguna vez fue delegado durante un tiempo sin dudas tuvo más de una o dos confrontaciones con su empleador. Y probablemente aprendió que cuanto más conocimientos tenga, más fuerte podrá discutir para quienes usted representa. Probablemente sepa que el gremio tiene derecho de obtener información del empleador, y puede darse que haya solicitado información vinculada a una demanda que usted presentó. Pero muchos delegados no aprecian la enorme cantidad de información que, en realidad, pueden conseguir y cómo aplicar los muchos usos de esa información.

La Ley de Relaciones Laborales Nacional en el sector privado, así como las disposiciones similares en la mayoría de los estatutos estatales y locales de negociación, crea una amplia obligación para que los empleadores den a los representantes gremiales toda clase de información que afecte a los miembros de la unidad de la negociación. Esto surge de la responsabilidad de negociar de buena fe, un elemento que el empleador debe, si se lo solicita, proveer toda la información pertinente que el gremio necesite “para el desempeño adecuado de sus responsabilidades como representante de la negociación colectiva” para “permitir [a que el gremio] comprenda e inteligentemente trate los temas referentes a la negociación”.

Cuando el gremio presenta tal solicitud se considera que es “una presunción pertinente a la negociación”, significando que la ley supone que la solicitud es para fines legítimos. Si un empleador disputa que éste es el caso, debe ser él quien deba probar su contención. (Cuando el gremio busca información acerca de personas fuera de la unidad de negociación — por ejemplo, cuando el empleador ha contratado gente de afuera — no existe tal presunción de acuerdo con la ley, pero el gremio tiene derecho a esa información siempre que pueda justificar su importancia). En todos los casos, la Junta de Relaciones Laborales Nacional aplica “una norma estándar para el descubrimiento”, lo que significa que la

necesidad de información solicitada sólo tiene que tener *alguna* relación con el tema de la controversia; no siendo necesario que el gremio indique que la información buscada sería definitiva para resolver una disputa.

No se Limita a Documentos

La solicitud de información, que un gremio solicita, no se limita a los documentos. Usted puede, por ejemplo, pedir los registros electrónicos, o sencillamente la información objetiva (o sea que usted puede solicitar la información en forma de respuestas a las preguntas, en lugar de simplemente obtener los documentos.)

El gremio tiene derecho a obtener la información que trata todos los aspectos de la administración de contratos, no solamente lo que quizá se necesite para procesar una demanda que ya se ha presentado o para las negociaciones de contratos. Así que un empleador también debe proporcionar información que el gremio necesite para poder evaluar si procede presentar una demanda o a presentar una propuesta particular ante la mesa de negociaciones, o vigilar cualquier aspecto sobre el cumplimiento del convenio de negociaciones colectivas.

Siempre que usted esté preparado para explicar que tiene fines legítimos para solicitar información, usted está dentro de sus derechos para solicitar precisamente cualquier información que esté en poder de su empleador (o la información que su empleador puede conseguir de otra parte con la que mantiene una relación empresarial) que se vincule con los derechos del contrato.

Ejemplos de solicitudes de información

A continuación se presentan algunos ejemplos de situaciones donde el gremio tiene derecho a obtener la información que tiene el empleador:

- El gremio oye rumores que la empresa planea subcontratar algún trabajo, o cerrar las operaciones totalmente. Aunque usted no tenga ninguna prueba concreta de que esto es verdad, ya que cualquier movimiento por

parte del empleador desencadenaría la obligación de negociar, la empresa tendría que responder a su solicitud de información si realmente planifica tal movimiento.

- Usted nota que varias personas de cierta área de trabajo parecen tener tos, o que hay empleados que están faltando al trabajo. Ya que el gremio tiene claramente derecho a descubrir y encontrar violaciones vinculadas a la salud y seguridad laboral en el lugar de trabajo, usted puede pedir información acerca de qué productos químicos quizás se estén usando en esa zona de trabajo, o los registros de ausentismo comparativos de esa área y otras zonas de trabajo.

- Algunos miembros de un grupo particular del lugar de trabajo (mujeres o afroestadounidenses) piensan que se les está injustamente negando oportunidades de ascensos o aumentos de salarios, dándose asignaciones de trabajo menos deseables, o que están siendo tratados de otro modo en otros aspectos del trabajo cubierto por el contrato. En lugar de creer lo que le dice el empleador que no hay discriminaciones en el lugar de trabajo, usted puede presentar una solicitud para revisar los registros de personal para que el gremio pueda evaluar, por sí mismo, la situación laboral.

Aunque la ley no permite que los gremios realicen “excursiones de pesca” si presta un poco de atención puede obtener una gran cantidad de información y puede usar esa información para defender a los miembros del gremio en el proceso de la demanda, en la mesa de negociaciones y de otras maneras.

Recuerde que éstos son sólo unos pocos ejemplos: dada la amplia gama de información un gremio puede solicitar legítimamente, lo que necesite. Así que expanda su imaginación en lo que usted puede hacer mientras lucha para lograr la equidad y la justicia para sus compañeros.

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

Las solicitudes no tienen que limitarse a documentos; usted puede presentar una lista de preguntas.

**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 afiliados y afiliadas:

El Día del Trabajo, el reinicio de las clases, el otoño que se acerca... ¿Cómo se nos pasó el tiempo tan rápido? Antes de que nos demos cuenta, estaremos en la época de elecciones primarias para elegir a los candidatos presidenciales. Parece un poco temprano para hacer referencia a las "primarias", pero es preciso recordar que 25 estados celebrarán elecciones primarias o reuniones partidarias internas (*caucuses*) entre el 14 de enero y el 5 de febrero de 2008. Para el 4 de marzo, otros 16 estados habrán realizado votaciones.

¿De qué forma afecta esta situación a los afiliados de la IAM? Hoy, más que nunca, debemos continuar expresando de viva voz aquellos asuntos que importan a las familias de trabajadores. Al igual que lo hicimos en las elecciones para congresistas en 2006, nos corresponde a nosotros asegurarnos de que nuestras voces se escuchen y comprendan en el sufragio presidencial. ¿Qué tipo de protección ofrecerán los candidatos a los afiliados y a sus seres queridos en cuestiones laborales, comerciales, educativas, de salud y del sector manufacturero? Las respuestas a preguntas como esta marcarán la diferencia. Desde ahora hasta que se realicen las primarias o el *caucus* en su estado, lo invito a que brinde información a los afiliados con los que interactúa como delegado sindical para que se aseguren de que el próximo presidente de los Estados Unidos sea una persona que se preocupa por los obreros.

Pasemos ahora a los temas de trabajo. Para ayudarlo a que desempeñe su papel de delegado sindical de la IAM, en esta edición del *IAM Educador* se ofrecen ideas para resolver problemas en forma "creativa" antes de que lleguen a transformarse en reclamos, se indica la gran cantidad de información que usted, en su calidad de delegado sindical, puede solicitar al empleador y se proporcionan consejos para representar a un afiliado que se enfrenta a sanciones disciplinarias. Además, para brindarle más ayuda en la formidable tarea que desarrolla como delegado sindical de la IAM, la edición de este mes contiene un obsequio especial: ¡el humor! En la sección *Steward Smiles* hallará una dosis de sonrisas.

Estimado delegado de la IAM, le expreso mi agradecimiento por todo su trabajo. ¡Su sindicato se lo agradece!

Un saludo solidario,

R. Thomas Buffenbarger
Presidente Internacional

