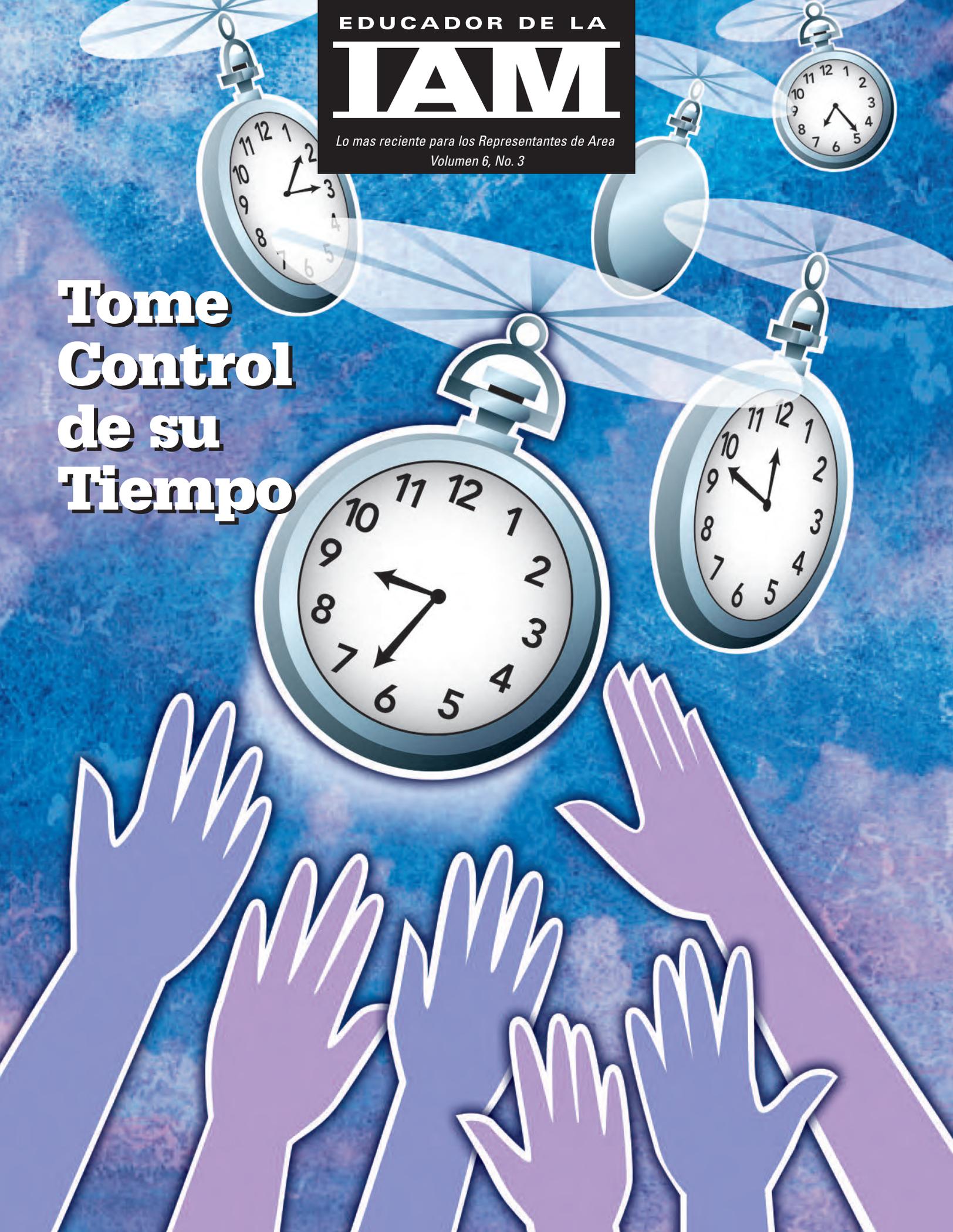


EDUCADOR DE LA

TAMI

*Lo más reciente para los Representantes de Área
Volumen 6, No. 3*

Tome Control de su Tiempo



Tome Control de su Tiempo

Las encuestas en el trabajo de los estadounidenses revelan que la mayoría de las personas sólo trabajan unos ocho o nueve minutos antes de ser interrumpidos por algo. Lo más probable es que sea el teléfono o alguien que pasa para preguntarle algo “rápido”. Algunas interrupciones pueden ser importantes y otras ser largas pérdidas de tiempo, pero el resultado es el mismo — los intentos de poder concentrarse bien fracasan constantemente.

Su trabajo como delegado gremial sufre el mismo problema. ¿Cuántas veces ha tratado de concentrarse en una demanda u otra cuestión cuando suena el teléfono o alguien lo interrumpe “sólo por un minuto”?

Ha llegado la Hora de Pensar y Planificar

Claro que su trabajo es estar disponible para ayudar a las personas que trabajan con usted, pero aún el delegado más responsable reconoce que tiene que tener tiempo ininterrumpidamente para pensar, escribir y planificar.

Anímese a solucionar este problema. Con sólo unas simples estrategias, puede detener la ola de interrupciones que le impiden trabajar con eficacia.

Es una buena idea empezar por hacer el seguimiento de las interrupciones durante unos días. Tome nota en una hoja de papel de tres columnas. Cada vez que se interrumpe su trabajo como delegado sindical, escriba en la primera columna lo que estaba tratando de hacer. En la segunda columna, anote las interrupciones: una llamada telefónica, iba a hacer copias, alguien le vino a visitar. Y en la tercera columna, haga un resumen breve sobre el contenido de la interrupción.

A los pocos días podrá tener una buena idea de las interrupciones. Luego podrá determinar cuáles podrá eliminar y cuáles puede anticipar.

Tal vez se interrumpe a usted mismo por no tener todos los materiales que necesita cuando usted se sienta a trabajar en una demanda. O usted deja de trabajar para hacer copias de los documentos del gremio o llama por teléfono a alguien para obtener información adicional. Puede eliminar esas interrupciones si organiza su tiempo de manera más eficiente. Agrupe a este tipo de tareas y trate de eliminarlas antes de comenzar

a escribir o iniciar otro trabajo que exige concentración.

Tal vez usted está tratando de trabajar en el lugar o el momento equivocados. Quizás esté demasiado dispuesto a ayudar a los demás trabajadores, o está también a disposición de los miembros de su familia. Tal vez debería planear de otra manera su calendario, o trasladarse a un lugar sin teléfono, como por ejemplo: una biblioteca pública, cuando tiene que concentrarse en una tarea difícil.

Anticipe las Interrupciones

Al mismo tiempo, puede ser capaz de anticipar algunas de sus propias interrupciones y logre eliminarlas rápidamente. Si tiene un montón de llamadas de personas que quieren conocer el estado de sus demandas, por ejemplo, haga parte de su rutina llamar a todos los que tengan una demanda pendiente. Periódicamente revise la lista y deje mensajes o hable brevemente con cada persona vinculada a la demanda. Además de detener las llamadas que le sean inconvenientes, usted se convertirá en una persona reflexiva y super-eficiente.

El mismo consejo se aplica a las interrupciones de su empleador también. ¿Qué hace usted cuando un superior, que de repente quiere hablar con usted sobre algún problema sindical, justo usted está tratando de resolver otro problema del gremio? Recuerde que, cuando esté actuando como delegado gremial, usted está en un pie de igualdad con la gerencia de su empleador. Esto significa que no tiene que dejar de trabajar en el asunto del gremio que está tratando de resolver sólo porque un jefe le quiere hablar. A menos que sea algún tipo de emergencia, responda respetuosamente que usted está justo trabajando un asunto del gremio en ese momento, pero que estará encantado de hablar con él en unos dos o diez minutos, según el tiempo que necesite. Use su juicio, pero recuerde que *usted* controla su trabajo como delegado, el empleador no.

Por último, trate de recordar algunas técnicas básicas para el mantenimiento de las inevitables interrupciones breves. Si



alguien viene a verlo, mantenga la conversación estando de pie. Es muy probable que la conversación sea más corta que si ambos estuvieran sentados.

Para las llamadas telefónicas, haga preguntas que pueden responderse simplemente con un sí o un no en lugar de llevar una conversación larga que invita a que la gente siga hablando.

Por ejemplo, si desea terminar una conversación telefónica, no pregunte: “¿Hay algo más en que le pueda ayudar?” En lugar de ello, pregunte: “¿Hemos cubierto todos los puntos básicos sobre esta cuestión?” La respuesta puede ser sí, y usted puede así terminar la conversación. Incluso si la respuesta es no, usted podrá avanzar en una dirección específica que sea mucho más breve para cortar la llamada.

Otra estrategia que funciona bien para una gran cantidad de delegados es emplear el correo electrónico para algunas situaciones. Si está buscando una información, o quiere entregar una, considere la posibilidad de enviar una nota por correo electrónico en lugar de tomarse el tiempo de buscar la persona que usted necesita para poder comunicarse, ya sea personalmente o por teléfono. Un correo electrónico puede mantener un intercambio corto y eficaz, mientras que con una llamada telefónica o visita personal corre el riesgo de que le lleve mucho tiempo. Obviamente que usted no quiere tener que todas sus interacciones ser tan “distantes” a través de la computadora, pero en algunas ocasiones el correo electrónico podría ser el mejor medio para comunicarse.

Recuerde que debe lograr un equilibrio entre ser una persona demasiado accesible — permitiendo que todos le puedan interrumpir en cualquier momento — y ser demasiado brusco. Recuerde a sus compañeros de trabajo que usted necesita usar su tiempo de manera eficiente para prestar el mejor servicio posible. Y cuando usted tome medidas para reducir las interrupciones, afirma más el control sobre su vida y crea tiempo para usted y lo que es importante para usted.

— Sue Dawson. La escritora es una periodista veterana en asuntos laborales.

Lidiando con Agraviados Tímidos

A veces, el reto del delegado gremial es que el trabajador no puede esperar a que el sindicato presente una demanda — incluso en los casos en que los hechos ponen de manifiesto que no existe un agravio legítimo. Cuando el trabajador está tan empecinado, agresivo y ansioso a que el sindicato atrape al jefe, esa presión va a caer sobre usted y lo puede llegar a enloquecer.

Pero así como es difícil para el delegado puede ser ésta la imagen de esa escena: el trabajador ha sido tratado injustamente y por ello se reclama justicia ... pero el empleado simplemente no quiere hacer nada al respecto.

Los delegados que están al tanto de lo que ocurre en sus lugares de trabajo, saben que algo que le ha ocurrido a un empleado. La pregunta es, ¿cómo se maneja de manera eficaz esta situación?

Razones de Timidez

Vamos a ver primero las razones de esos trabajadores que no quieren presentar ninguna queja:

■ **Miedo.** Un trabajador teme las represalias del jefe si él o ella habla. En la situación actual de la economía de reducir personal, muchos trabajadores piensan que deben soportar en silencio el abuso para mantener sus puestos de trabajo.

■ **Culpabilidad.** El trabajador cree que él o ella hizo algo para provocar el incidente. Incluso si eso es cierto, el “castigo” no se ajusta al “delito”.

■ **Vergüenza.** El trabajador se avergüenza de lo que pasó y no quiere que nadie sepa nada. Esto es común en situaciones de acoso sexual a pesar de que el trabajador no ha hecho nada malo.

■ **Ignorancia.** El trabajador no se da cuenta de que lo que ocurrió es injusto, o no sabe que el gremio le puede ayudar a hacer las cosas bien.

■ **Cinismo.** El trabajador no cree que el sindicato pueda hacer nada.

En segundo lugar, es importante entender que el sindicato — no el trabajador agraviado — es el “propietario” de la demanda. Debido a que el gremio negocia colectivamente para todos los trabajadores de la unidad, el gremio debe adoptar las medidas

que mejor protejan los intereses de todos. Una injusticia, que afecta a un trabajador, que no se soluciona porque el trabajador no quiere presentar una queja, podría potencialmente perjudicar a otros porque es probable que el empleador repita la misma injusticia.

Los gerentes del empleador a veces hacen creer a los delegados que ellos no pueden alentar a los trabajadores a presentar demandas o que un reclamo no puede ser presentado sin la firma del trabajador perjudicado. Sin embargo, un delegado sindical tiene derecho a presentar un reclamo y una demanda en nombre del gremio ya que se trata de actividades protegidas bajo las normas del Consejo Laboral.

Lo que se Debe Hacer

He aquí algunas sugerencias para manejar estas situaciones:

- Hable con el trabajador y trate de averiguar lo que pasó y las razones por las cuales se niega a presentar una queja.
- Utilice esta oportunidad para asegurar al trabajador que los empleados no están solos. Eduque a los trabajadores sobre sus derechos. Por ejemplo, explíqueles que es una práctica laboral discriminatoria cuando un jefe amenaza o trata de tomar represalias contra un trabajador por presentar una demanda. También explíqueles que es el sindicato el que tiene la responsabilidad de proteger esos derechos para todos los trabajadores de la unidad. El sindicato sólo puede ser eficaz con la participación de todos los miembros.
- Explíqueles, en particular a los cínicos, su récord con el gremio en el lugar de trabajo donde se resolvieron problemas laborales. Cuanto haya más participación, más presión habrá sobre el empleador para que se comporte como debe.
- Explique que si el sindicato existe pero no actúa, permite a que el empleador se salga con la suya respecto al reclamo y es probable que el empleado sea otra vez tratado injustamente y el jefe se sentirá libre de hacerle lo mismo a otros trabajadores.
- Sin duda, en el pasado otros trabajadores se han mostrado reacios a presentar quejas. Trate que ellos hablen sobre sus experien-

cias con el empleado injuriado.

Si el trabajador no se mueve para presentar una queja, trate de determinar si hay una mejor forma de resolver su problema que no sea con la presentación de una demanda formal. Pero si una demanda es la estrategia más adecuada, debe informar al trabajador sobre dicha decisión.

Trate de que toda la unidad firme la demanda como una forma de tranquilizar al trabajador y que, a la vez, vuelva a su casa con la idea de que participar en el gremio significa que nunca va a estar solo.

Los delegados que hacen participar a los miembros en las actividades sindicales hacen que la presencia del gremio sea visible y haga frente a los problemas del lugar de trabajo en forma creativa y divertida ya que de esa manera se crea un ambiente donde los trabajadores se presentarán a reclamar si se les trata injustamente.

— Pat Thomas. El escritor es un empleado de Service Employees International Union, CTW.

No deje que el miedo de un empleado debilite los derechos de los otros trabajadores.

A MUST FOR ALL UNIONISTS

The Union Member's Complete Guide: Everything you want — and need — to know about working union

By Michael Mauer

From the publishers of *Steward Update*.

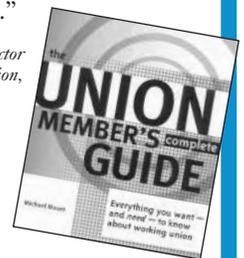
“This is an outstanding guide to the basics of unionism, a very useful reference not just for new members and those considering unionism but for business agents, organizers and stewards as well.”

— David Treanor, Director of Research and Education, International Union of Operating Engineers

172 PAGES
ILLUSTRATED
FULLY INDEXED

\$12.95
PLUS \$3 S&H

UCS Books, 165 Conduit St.,
Annapolis, MD 21401; 800-321-2545;
www.unionist.com



¡Otra Vez Tarde!

Es sólo humano llegar tarde al trabajo ocasionalmente, pero si eso se repite demasiado, la gente empieza a tener problemas ... y es así cuando por lo general significa que los delegados gremiales tienen que supervisar a los trabajadores. A menudo los delegados tienen que defender a los trabajadores cuando se los disciplina injustamente por haber llegado tarde, y es una tarea dura para ellos distinguir entre casos de disciplinas justos o injustos.

Los empleadores han resuelto tener todo tipo de normas para justificar lo que es demasiado tarde, y en qué circunstancias se excusa o disciplina a un trabajador que habitualmente llega tarde. Una forma que tienen los empleadores es el sistema de puntos, por el cual se evalúan con puntos la llegada tarde o el ausentismo dentro de lo se considera un sistema "sin culpas". Las amonestaciones, suspensiones, y despidos se producen automáticamente en función de la acumulación del número de puntos evaluados. Pero este sistema no es infalible, por ello los delegados gremiales deben estar dispuestos a defender a los compañeros de trabajo en contra de medidas injustas de disciplinas.

Algunos ejemplos de las decisiones arbitrales ilustran algunos de los problemas que el delegado gremial podría enfrentar.

Política de Asistencias Justificadas

Un afiliado sindical fue despedido después de llegar por cuarta vez tarde al trabajo dentro de un plazo de menos de cuatro meses. El árbitro sostuvo la posición del empleador. Ha habido numerosos casos en los que los inculcados fueron aconsejados en cuanto a la política de asistencias justificadas, y el inculcado admitió en la audiencia que había recibido una carta donde se le notificaba que cualquier ausencia a trabajar dentro de los próximos 60 días resultaría en su despido. El inculcado llegó tarde dentro de 40 días después de haber recibido la advertencia sobre sus llegadas tarde.

Otra empleada fue despedida por llegar tarde después haber recibido advertencias por escrito y dos suspensiones. El árbitro no estuvo de acuerdo con el empleador y repuso a la empleada a su puesto después de 30 días de suspensión. El árbitro dijo que habían transcurrido casi 10 meses sin que la inculpada hubiera llegado tarde y que el despido no cuadraba con la norma de justa causa: los trabajadores no deben quedar sujetos a ser despedidos, independientemente del transcurso del tiempo desde el último incidente.

Se despidió a un empleado al acumular más de 5 puntos por haber faltado por quinta vez. El puntaje se realizó conforme a la política de ausencias injustificadas dentro de un período de 90 días renovables. El árbitro estuvo de acuerdo con la empresa: al trabajador se le había aplicado una medida disciplinaria menos severa mediante sanciones de disciplina progresiva por violaciones anteriores.

El empleado dijo haber llegado tarde debido a la reaparición del dolor causado por una lesión previa, pero el árbitro señaló que el imputado no cumplió en informar previamente que llegaría tarde haciéndolo después de haber llegado tarde. Un comité de revisión sobre el procedimiento de las demandas encontró justificación para ese despido. El argumento del empleado que había trabajado horas extras el día anterior y que debido al dolor de la lesión había tenido que tomar medicamentos que lo dejaron "exhausto", no era una excusa para llegar tarde al día siguiente. Y que además, el imputado no había presentado reclamos por haber sido disciplinado por sus anteriores llegadas tarde o su inasistencia al trabajo.

Como el sistema de puntos no es infalible, esté listo a oponerse a medidas de disciplinas injustas

"La Actividad Sindical" no Ayuda

Se despidió a un camionero después de la cuarta vez que informó que llegaría tarde al trabajo. El árbitro confirmó el despido a pesar de que el agraviado alegó que lo despidieron por sus actividades sindicales y que se debía a la animosidad personal del empleador. El árbitro dijo que las violaciones fueron reales y admitidas, aunque fuese algo trivial, y el patrón había registrado con precisión las llegadas tarde y todos los casos de disciplina de otros infractores.

Se Rechaza el Certificado Médico

Un trabajador que había sido despedido por sus llegadas tarde al trabajo alegó que su amigo había apagado su despertador, y que se había sentido enfermo. El árbitro sostuvo el despido. La excusa del despertador podría presentarse como prueba, pero el certificado médico sobre enfermedad del empleado había sido obtenido después del despido del empleado y se basaba sólo en lo que el agraviado le había dicho a su médico.

Disciplina Progresiva

Una empleada fue suspendida durante 2 días después de haber llegado tarde 24 veces

y haber estado ausente 14 veces durante un año. El árbitro estuvo de acuerdo con la empresa, diciendo que la empleada no había mejorado su asistencia al trabajo durante el año después de haber sido notificada y aconsejada y, luego, amonestada por escrito. El árbitro agregó que la empleada no había sido tratada en forma discriminatoria, ya que ningún otro empleado tenía un récord semejante al registro de tardanzas de la inculpada.

No hubo el Debido Proceso

Se despidió a un trabajador por sus reiteradas llegadas tarde. El árbitro lo restituyó a su puesto, pero con un período de cuatro meses sin percibir salario. El árbitro señaló que la empresa no le había dado al acusado una última notificación como lo estipulaba la política de disciplina progresiva del mismo empleador.

Buen Récord Laboral

Una trabajadora fue despedida por llegar tarde al trabajo y por su incumplimiento de reportar la inasistencia al trabajo. El árbitro restituyó a la trabajadora a su trabajo, pero sin percibir salarios. Señaló que la empleada tenía un buen historial de 22 años de trabajo, y que el año anterior había tenido problemas emocionales. El árbitro dijo que los salarios que no se le pagaron podrían influenciar en la empleada para que se ajustara a las normas de conducta.

La Reducción en el Pago del Salario fue Indebida

Un trabajador llegó siete minutos tarde a su turno de trabajo y el empleador le descontó ese tiempo de su salario. El árbitro dijo que era una violación al convenio y le ordenó al empleador que le pagara lo que le descontó del salario. No existía ningún récord sobre la norma de la empresa sobre reducción en el salario por llegar tarde.

"Visitar a los Hijos"

Un empleado fue despedido por excesivas llegadas tarde al trabajo. El empleado dijo que haber estado visitando sus hijos en un lugar lejano. El árbitro redujo la pena a una suspensión y a una última advertencia, señalando que el inculcado había llegado a menudo tarde a trabajar, pero que nunca había recibido ninguna sanción. Sus llegadas tarde habían sido solamente algunos minutos, pero insuficientes para justificar el despido.

— George Hagglund. El escritor es Profesor Emérito de la Escuela para Trabajadores de la Universidad de Wisconsin-Madison.

Algo en que Pensar

Tómese unos minutos para leer lo que algunas mentes brillantes (y algunas veces no tan brillantes) dijeron sobre el trabajo, la solidaridad, el sindicalismo, la pobreza, el poder — y mucho más. Llámese esto inspiración o entretenimiento, un poco lo puede llevar por un largo camino.



“Cuando un hombre le dice que él se enriqueció por trabajar duro, pregúntele de quiénes fue el trabajo”.

— Donald Robert Perry Marques (1878-1937)

“Lo que un representante sindical no debe olvidar nunca es el poder de los hombres que están detrás de él”.

— Harry Bridges (1901-1990), un líder del sindicato de estibadores de puerto

“El trabajo solidario no tiene fronteras”.

— Mike Alexowitz, trabajador en murales, 1990

“No hay beneficios sin dolores”.

— Benjamin Franklin (1706-1790)

“El daño que se haga a un afiliado es la preocupación de todos”.

— Terence Powderly (1849-1924), líder de Knights of Labor

“La fuerza de un grupo de trabajo se mantiene dentro de sus propias manos. Ninguna ley funciona para cambiar la debilidad de los sindicatos: Los sindicatos fuertes son los que la obtienen”.

— Periodista Heywood Broun (1888-1939), 1937

“Si trabajar duro fuera algo tan maravilloso, no cabe duda que los ricos se lo hubieran guardado para ellos”.

— Lane Kirkland Presidente de AFL-CIO(1922-1999)

“Es verdad que el trabajo duro nunca mató a nadie, pero me dí cuenta la razón del riesgo”.

— Presidente Ronald Reagan (1911-2004), 1987

“La mejor respuesta es que el pueblo reduzca sus extravagancias. Deben comer menos”.

— Presidente Herbert Hoover (1874-1964), durante la Gran Depresión

“Cuando los ricos se ocupan de los pobres, a eso se llama caridad. Cuando los pobres se ocupan de los ricos, a eso se llama revolución”.

— William Winpisinger, Presidente del Sindicato de Maquinistas (1924-1997), 1981

“Las únicas personas cuyos nombres se registran en la historia son los que hicieron algo. Los que fueron pacíficos e indiferentes se olvidan; nunca aprendieron a luchar teniendo la alegría de vivir”.

— Elizabeth Gurley Flynn (1890-1964), organizadora sindical

“Pocos políticos pueden resistirse a la tentación de patear a los empleados federales”.

— Congresista William David Ford (1927-2004)

“El poder no da nada sin una demanda. Nunca lo hizo y nunca lo hará”.

— Abolicionista Frederick Douglass (1818-1895)

“Creo que los sindicatos de los Estados Unidos de América son los que en gran parte contribuyeron a que este un país tenga una clase media”.

— Columnista George F. Will, 1977

“El capitalismo es la extraordinaria creencia de que el peor de los hombres, por las peores razones, de alguna manera consigue el beneficio de todos nosotros”.

— Economista John Maynard Keynes (1883-1946)

“La política es la ciencia de quién obtiene qué, cuándo y por qué”.

— Sidney Hillman (1887-1946), presidente de Amalgamated Clothing Workers

“Siéntese y lea. Edúquese para los próximos conflictos”.

— Mary Harris “Mother” Jones (1830-1930), organizadora sindicalista

— Extraídos con permiso del autor del libro “Great Labor Quotations Sourcebook and Reader” de Peter Bollen.

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,

Ya ha pasado más de la mitad de este año 2008 y es el momento de que nos concentremos en los meses siguientes, plenos de actividad. Ya se han elegido a los representantes de área que asistirán a la Trigésimo séptima Convención de la Gran Logia y los preparativos para su celebración están bien avanzados. La convención se realizará en Orlando, Florida, en el mes de septiembre de 2008.

Los economistas pueden seguir deliberando si la economía se encuentra en recesión, pero las familias de trabajadores de todo el país saben que estos son tiempos difíciles. Muchas personas pierden sus casas porque no pueden cubrir las hipotecas, los servicios de atención a la salud son cada vez más difíciles de pagar, los precios de la gasolina y de los alimentos se han disparado, y no se ve el final de esta realidad.

La persona que ocupe el cargo de presidente del país y los representantes del Congreso tendrán que resolver muchos problemas. Quien resulte elegido para tomar esas decisiones determinará si la situación de la clase media mejorará o empeorará. Sin funcionarios electos que protejan los intereses de las familias de trabajadores, las cosas irán aún peor. Cada uno de los representantes de área desempeña un papel importante para que resulten electos los candidatos con posturas favorables al movimiento sindical.

Es preciso que los representantes de área informen a los afiliados sobre estos temas y se aseguren de que todos los candidatos aborden los asuntos que afectan a la clase media. ¿Queremos funcionarios electos que tomen medidas para que baje el precio de la gasolina o para que las empresas petroleras ganen aún más? ¿Queremos soluciones reales a los problemas del sistema de salud o más estancamientos que dejen a todo el mundo con miedo de perder su cobertura? Somos nosotros quienes debemos registrar a nuestros afiliados para que voten y hacer que vayan a las urnas. Tuvimos un muy buen comienzo en 2006 y debemos concluir nuestra tarea en noviembre de 2008.

Esta edición del *Educador de la IAM* suministra información para tratar las acciones disciplinarias por llegadas tarde, mecanismos para interactuar con un reclamante que no tiene confianza en sí mismo, formas de manejar mejor el tiempo y algunas reflexiones de grandes pensadores en cuanto al trabajo, a la solidaridad, al sindicalismo y a la pobreza, además de muchos otros temas.

Deseo expresarles mi agradecimiento por el excelente servicio que prestan a los afiliados y afiliadas de la IAM. Su compromiso como representantes de área es el motor de nuestra asociación.

Un saludo solidario,

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) 2008 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.

