

MANUAL DEL DELEGADO DE LA UNIÓN



¡FELICIDADES!

¡Es usted un delegado de la Unión!



Índice

Los delegados: la clave para construir nuestra unión 1

La UFCW y el papel de la unión..... 4

Cómo resolver problemas en el lugar de trabajo 10

La función del delegado en la seguridad y la salud 26

Los derechos legales y las responsabilidades del delegado..... 29

¡Los delegados son organizadores! 38

La función del delegado como representante
de trabajadores inmigrantes..... 45

Los delegados: la clave para construir nuestra unión

¡Felicidades!

Ser un delegado de la Unión significa dar el paso al frente para desempeñar un papel clave en la construcción de nuestra unión. Aunque no siempre es un trabajo fácil, la función del delegado puede ser profundamente satisfactoria: y algo de qué enorgullecerse.

Hay muchísima información en este manual, pero la cosa más importante es reconocer todas las destrezas y todo el conocimiento práctico que usted ya posee.

La mejor educación sobre la unión ocurre cuando los trabajadores se transmiten unos a otros consejos e información. Debe usted tener la confianza de acercarse a otros delegados y representantes del personal de la unión con sus preguntas, sus inquietudes y sus ideas. Juntos, somos siempre más poderosos.

La función del delegado de la unión

Tal como se muestra en la siguiente página, el delegado es un enlace clave en nuestra unión. Como delegado, usted hace que los contratos colectivos de trabajo cobren significado al ayudar a sus compañeros trabajadores a implementar y defender sus derechos día a día. Usted está en la mejor posición para entender las preocupaciones y prioridades de sus compañeros de trabajo; de organizarse con ellos para tomar acciones, y de comunicar sus prioridades a otros dirigentes de la unión. Asimismo, usted es la persona que mejor puede educar a los compañeros de trabajo sobre los objetivos de nuestra organización.

Es organizador

Nuestra tarea más importante es crear una membresía unida y activa en nuestro centro de trabajo. Nuestra capacidad para defender y mejorar las condiciones de trabajo siempre dependerá del poder colectivo de nuestros afiliados.

- Les da la bienvenida a los nuevos empleados y les hace saber cómo pueden participar.
- En los estados con la llamada “ley del derecho a trabajar”, pide a los que no están afiliados que se afilien a nuestra unión.
- Encuentra constantemente maneras de involucrar a más miembros en las actividades de nuestra unión tales como resolver problemas en el centro de trabajo, apoyar las negociaciones o participar en acciones políticas.

El delegado de la unión es el enlace clave



Es comunicador y educador

Las formas más eficaces de comunicación son las conversaciones de persona a persona en el lugar de trabajo. Los volantes, boletines, correos electrónicos y las reuniones son importantes, pero la mejor manera de informar a los miembros, de obtener su opinión y de animarles a que participen es a través del contacto personal.

- Escuche y conozca los problemas y las preocupaciones de los trabajadores.
- Enseñe a los trabajadores sobre nuestra organización, sus derechos según nuestro contrato, los objetivos de la negociación, los problemas importantes que afectan a los trabajadores y los esfuerzos políticos.
- Siempre impulse a los afiliados a que ayuden a ganar avances y sea específico en su petición.
- Unifique e inspire a sus compañeros trabajadores a que trabajen juntos.
- Manténgase informado y sea un enlace entre trabajadores, delegados, funcionarios y personal.

- Eduque con el ejemplo a través de su participación en campañas de la unión y otras actividades.

Resuelve problemas

Los delegados deben estar preparados con diversas estrategias para resolver problemas. Algunos problemas sólo afectan a una persona, otros afectan a un grupo. Los diferentes problemas requieren uno o más de lo siguiente:

- Movilizar a los trabajadores para resolver problemas como grupo. Cuando los problemas afectan a un gran número de trabajadores y provocan reacciones fuertes en los trabajadores, la mejor forma como podrían manejarse es a través de acciones de grupo, tales como una petición, una acción de “marcharle al jefe”, un día de usar botones, etc.
- Realizar pláticas informales con los gerentes, el delegado, y los trabajadores afectados.
- Utilizar el procedimiento de quejas para tratar las violaciones del contrato, las reglas y políticas de la compañía o las prácticas anteriores (algo que ocurrió previamente de manera periódica).

Es líder

Las acciones hablan más que las palabras: un delegado pone el ejemplo como un defensor unificador de los derechos de los trabajadores.

- Crear unidad: encontrar un terreno en común sobre los problemas que amenazan con dividir a nuestros compañeros de trabajo.
- Ser un participante activo en las decisiones y acciones de la organización: campañas para el contrato, convenciones, acción política, esfuerzos organizativos... ¡y siempre llevar a un compañero del trabajo!
- Mantener un buen expediente de trabajo. No le dé a la gerencia una excusa para sancionarlo. Sea un modelo para otros trabajadores.
- Involucrar a los afiliados cuando esté abogando a nombre de ellos.
- Asegurarse de que todos están participando en nuestra unión. Tome en cuenta a los grupos de afiliados que no están involucrados —quizás por turno, género, raza, clasificación de empleo, idioma, etc.—, y encuentre formas de romper esas barreras.

La UFCW y la función de la unión

LA UFCW: ¿Quiénes somos?

El pueblo trabajador por todas partes de Estados Unidos y Canadá está orgulloso de llamar a la Unión de Trabajadores de Alimentos y Comercios (United Food and Commercial Workers Union) su organización. Provenimos de todas partes y de todas las procedencias, y vivimos en las grandes ciudades, en los pequeños pueblos y en los suburbios. Trabajamos en una amplia variedad de industrias.

La unión de trabajadores UFCW son 1.3 millones de afiliados defendiéndose juntos para mejorar las vidas de los trabajadores, de sus familias y de sus comunidades, trabajando en:

- Supermercados y tiendas de alimentos.
- Plantas empacadoras de carne y procesadoras de carne.
- Procesadoras de alimentos y fabricación en general.
- Tiendas que no son de comida.
- Almacenes y centros de distribución, y:
- Atención médica.

En casi toda ciudad o pueblo de Norteamérica hay una unión local de la UFCW. Las uniones locales representan y son conducidas por los afiliados a ellas. La Unión Internacional coordina el trabajo de las uniones locales. Para aumentar nuestra fuerza, la UFCW trabaja con otras organizaciones sindicales en Norteamérica y por todo el mundo.

Como afiliados de la unión, tenemos algo en común con nuestros actores favoritos, nuestros deportistas y nuestros músicos, así como con los trabajadores de construcción, con los empleados de hoteles, los trabajadores de atención





médica, los choferes de camiones, los trabajadores de almacenes, los trabajadores de granjas, los obreros de fábricas y los trabajadores de servicios. Todos nosotros somos parte del movimiento laboral actual.

¿Por qué tener una unión?

Cuando las personas que trabajamos nos unimos en uniones, tenemos el poder de mejorar nuestros centros de trabajo y nuestras comunidades. Como dicen, “la unión hace la fuerza”. Podemos lograr mayores progresos cuando estamos unidos, en lugar de defendernos solos. Sin un contrato colectivo de trabajo, la gerencia nos puede tratar como le apetezca y nos puede despedir en cualquier momento.

La diferencia que marca la unión es clara. Los trabajadores organizados en uniones ganan sueldos más altos que los no lo están y tienen más posibilidades de recibir seguros. Los trabajadores con unión tenemos una voz para hablar sobre nuestras condiciones de trabajo y gozamos la seguridad de un contrato colectivo de trabajo. Tal vez lo más importante de esto es que el impacto de las uniones se esparce por todo el centro de trabajo e influye en que haya justicia económica y social en nuestras comunidades.

El legado del movimiento laboral

La historia de los trabajadores en nuestras industrias es larga y

representa un gran orgullo. Los cortadores de carne, los trabajadores de empaque y los empleados administrativos de tiendas, entre otros, participaron en las primeras luchas de organización sindical en Norteamérica. Sus esfuerzos son la base fundadora sobre la que hoy nos sostenemos. Como resultado de su valentía, hemos vivido un verdadero cambio y hemos ganado una fuerte voz en el trabajo para nosotros y para las futuras generaciones.

Aunque sus esfuerzos por organizarse a menudo se encontraron con la violencia y la represión como respuesta, el movimiento laboral ha logrado ganar muchas de las protecciones que gozamos hoy en el lugar de trabajo.

La función de la unión

El “triángulo de la unión” significa que se requiere algo más que negociar y poner quejas para defender y mejorar las condiciones de trabajo.

La mayoría de los afiliados de la unión comprenden que negociar contratos y presentar quejas son maneras importantes de proteger y mejorar nuestras condiciones en el trabajo. Igualmente, si el 95% de los centros de trabajo en una industria no tienen unión, hasta a los mejores negociadores les va a faltar el poder para ganar importantes avances.

Las tres funciones interdependientes de nuestra organización muchas veces son llamadas “el triángulo de la unión”. Si alguno de estos programas está débil, los esfuerzos en otras áreas se ven dañados

REPRESENTACIÓN
(Negociación, Quejas)

**ORGANIZACIÓN
DE LA UNIÓN**
(Interna y Externa)

**La función
de la Unión**

ACCIÓN POLÍTICA Y COMUNITARIA
(Estatal y Federal)

Representación (negociar y resolver problemas en el lugar de trabajo)

Nosotros negociamos en grupo con nuestros patrones para tener dignidad en el trabajo y muchísimos derechos y planes de cobertura desglosados en un contrato colectivo de trabajo. Nuestro contrato puede cubrir casi cualquier problema o tema relacionado con el trabajo, pero los asuntos que comúnmente abordamos son:

- Salarios, atención médica y planes de jubilación.
- Horarios y calendarios de trabajo razonables, establecidos por orden de antigüedad.
- Estabilidad del empleo y derechos de antigüedad.
- Protección contra peligros en el lugar de trabajo y entrenamiento.
- Protección contra trato injusto y favoritismo de la gerencia.
- Vacaciones pagadas, licencia por enfermedad o por motivos familiares, días feriados pagados, días personales y otros beneficios.
- Procedimientos de quejas formales.

Negociar contratos justos requiere mantenernos unidos y trabajar con nuestros aliados en las comunidades, con los consumidores y con otras uniones para crear la fuerza que obligue a la gerencia a hacer lo correcto.

Una vez que tenemos un acuerdo, lo hacemos cumplir al asegurarnos que la gerencia siga el contrato. El contrato define nuestros derechos y establece límites a la gerencia.

Al organizar a los afiliados para que trabajen juntos, a los delegados les es posible resolver problemas en el trabajo y atender asuntos de cumplimiento del contrato. Esto puede incluir poner quejas formales y tomar acción colectiva.

Acción política y comunitaria (local y nacional)

Trabajamos con otras organizaciones y funcionarios electos para que haya justicia social y económica en nuestros lugares de trabajo y en nuestras comunidades. Elegimos a representantes que apoyan al pueblo, y hacemos labor de cabildeo que beneficia a nuestras comunidades.

Establecemos relaciones a largo plazo con otras organizaciones a fin de trabajar por metas en común. Cuando se trata de elecciones políticas, nosotros educamos a la gente sobre las problemáticas que están en juego y evaluamos a los candidatos con base en su compromiso de trabajar para resolver las preocupaciones de la gente.

Muchas veces vamos en grupo a hacer labor de convencimiento con los representantes estatales, locales y nacionales. Muchas de las leyes que protegen los derechos de la gente y que los amplían han sido conquistas del movimiento laboral y de nuestros aliados. A veces, organizamos foros con los candidatos y reuniones públicas municipales para que nuestros representantes electos puedan escuchar directamente a los trabajadores afiliados.

Como delegado(a), usted puede ayudar:

- Conectando a nuestra unión con otras organizaciones a las que usted pertenezca.
- Aprendiendo más sobre los problemas de las comunidades y problemas políticos que la gente asalariada está enfrentando.
- Informar a los compañeros sobre el trabajo político y comunitario de nuestra unión y sobre de qué manera pueden participar más.
- Contribuir al Club de Boleta Activa (Active Ballot Club, ABC) de nuestra unión y pedir a sus compañeros que se sumen a él.
- Asistir a manifestaciones, marchas y otros eventos organizados por nuestra unión y nuestros aliados de coaliciones.
- Ayudar a que los afiliados se registren para votar y ayudar con los esfuerzos para llevar a los votantes a las casillas.
- Registering members to vote and helping with get-out-the-vote efforts.

Organización (interna y externa)

Necesitamos la fuerza que proviene de la unión de todos defendiéndonos juntos. Cuando todos o la mayoría de los trabajadores en una industria forman parte de nuestra organización, podemos elevar los niveles de normas para todos los trabajadores. Si nuestra unión solamente representa a pequeña una porción de la industria, a los patrones les resulta más fácil exigir concesiones. El proceso de hacer que nuevos centros de trabajo se sumen a nuestra unión se llama **“organización externa”** u **“organizar nuevos centros de trabajo”**.

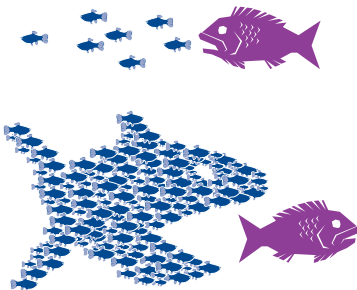
Como a todos nos fortalece tener a más trabajadores afiliados en nuestras industrias, es importante que los delegados ayuden a que nuestra organización crezca, al:

- Tomar más responsabilidades en el lugar de trabajo para representar a nuestros afiliados, a fin de que el personal de la unión tenga más tiempo para organizar a más trabajadores. Podemos desarrollar nuestras aptitudes y aprender cómo manejar problemas del centro de trabajo.

- Demostrar nuestro apoyo durante las negociaciones contractuales a que haya acuerdos que amplían la representación a trabajadores aún no afiliados en otras localidades.
- Ofrecernos como voluntarios para ayudar a nuestra unión local en las campañas organizativas. Esto podría incluir hablar con trabajadores no organizados sobre por qué es importante nuestra unión. La gente normalmente quiere oír hablar a los trabajadores que son como ellos y que hacen algún trabajo similar.
- Apoyar los esfuerzos de nuestra unión local para dedicarle tiempo y recursos a organizar.

Ganar respeto, dignidad, buen pago, coberturas de seguros y derechos en el trabajo requiere poder. El proceso de crear nuestro poder colectivo se llama **“organización interna”**. Éste incluye:

- Defender y brindar nuestra voz cuando la gerencia trata a los trabajadores injustamente y sin dignidad ni respeto.
- Mostrar solidaridad al participar en acciones en el lugar de trabajo, tales como ponernos botones/calcomanías; firmar peticiones, distribuir volantes o tomar algunas otras acciones para hacer cumplir el contrato. Contribuir con ideas para las propuestas de negociación; apoyar al comité de negociación y mostrarle a la gerencia que estamos unidos por un buen contrato.
- Pedir a los compañeros trabajadores afiliados que contribuyan en nuestro Club de Boleta Activa (el ABC, en inglés), para que podamos elegir a representantes que apoyan al trabajador y para poder empadronar a nuestros compañeros para que voten.
- Mantenernos informados y participativos en todos los aspectos de la construcción y la creación de nuestra unión.
- Reclutar a trabajadores de otros turnos y áreas de trabajo para que se vuelvan ellos también delegados y activistas.



“Si tú me das un pescado, me alimentas durante un día. Si me enseñas a pescar, me habrás alimentado hasta que el río quede contaminado o la costa sea confiscada para construir edificios. Pero si tú me enseñas cómo organizarme, entonces no importa cuál sea el desafío, me puedo unir a mis iguales y así modelaremos nuestra propia solución.”

Ricardo Levins Morales, pintor de causas laborales.

Resolviendo problemas en el lugar de trabajo

Resolviendo problemas en el lugar de trabajo

Resolver problemas en el lugar de trabajo es la responsabilidad principal del delegado. Nuestro objetivo debe ser siempre resolver problemas de manera informal cuando sea posible. Muchos —si no la mayoría— de los problemas del centro de trabajo son resueltos de esta manera. Los delegados simplemente se aproximan a los supervisores o a los gerentes, presentan su argumentación y los convencen de hacer lo correcto.

¡No está usted solo!

Busque y use el conocimiento y el apoyo de los dirigentes de su unión local, de sus compañeros delegados y de miembros activos para ayudarle a resolver los problemas.

- Muchas veces, los problemas se resuelven y las quejas se arreglan no solamente por quien tenga la más fuerte o lógica argumentación, sino por la solidaridad y la fuerza que nuestra unión de la Unión tiene en el centro de trabajo.
- Si usted ve o sabe de algún problema o de una posible violación al contrato, usted no tiene que esperarse a que los trabajadores acudan a usted quejándose. Usted tiene el derecho de tomar acciones para exigirle a la dirección que actúe justamente y que siga el contrato.
- Su trabajo es luchar por sus compañeros trabajadores y defender sus derechos bajo el contrato. Esto no significa que en todo momento a usted le tenga que caer bien o incluso estar de acuerdo con todos los trabajadores a los que representa, pero sí significa que muchas veces usted tiene que separar sus sentimientos personales de su responsabilidad general hacia nuestra unión y hacia el contrato. Recuerde que, incluso en aquellos casos en los que está claro que el trabajador cometió un error, nuestra unión de todas formas es responsable de luchar por la oportunidad del trabajador de mejorar y de asegurar que la gerencia ponga cualquier sanción de manera justa.

Cómo clasificar los problemas e identificar las quejas

Como delegado, es posible que usted reciba toda clase de quejas de sus compañeros trabajadores. Algunas de éstas serán quejas a las que usted puede atender movilizándolo a los trabajadores, reuniéndose informalmente

con la gerencia y/o poniendo un agravio o queja formal. Después de haber oído una queja y de haber recopilado todos los hechos, usted puede decidir si es una queja formal y/o un reclamo legal potencial y/o algo en torno a lo cual los trabajadores podrían organizarse.

El proceso de poner en orden los problemas es una de las funciones más importantes de un delegado. Usted debe consultar con su representante de la unión al decidir qué curso de acción hay que tomar.

Para encontrar ideas de cómo atender problemas en el centro de trabajo, consulte el esquema de la página 12.

Recuerde: un agravio es solamente una de las herramientas para resolver problemas en el lugar de trabajo. Algunos asuntos requieren que tenga otras estrategias en su “caja de herramientas”. Trabaje siempre en colaboración con su representante de la unión al decidir cuáles son las mejores herramientas que hay que usar.

¿Cuándo debe organizar con los compañeros trabajadores para resolver un problema?

En todo momento en que usted confronte un problema, debe considerar todas las estrategias posibles para resolverlo. ¿Es posible que resuelva el problema una reunión informal entre el delegado, el reclamante y la gerencia? ¿Hay algún registro de que se haya abordado esta clase de problema mediante el procedimiento de agravios? ¿Debe poner un agravio y al mismo tiempo organizar a los trabajadores a que firmen una petición para que la gerencia tome el agravio más en serio? ¿Debe organizar a un grupo de trabajadores a que se reúnan con los gerentes?

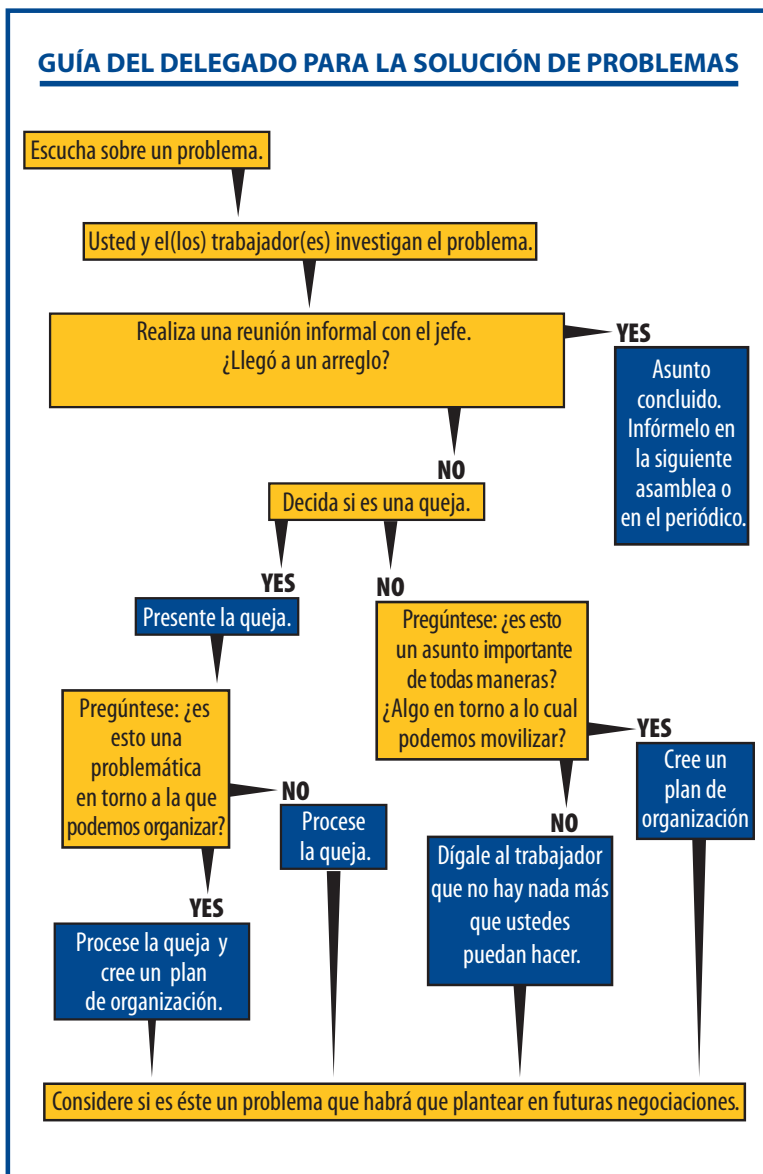
La “organización” se da cada vez que los trabajadores se unen para crear un cambio. Los trabajadores que no tienen unión, “se organizan” para formar organizaciones laborales, y los que ya tienen unión, “se organizan” para mejorar.

A continuación hay algunas de las situaciones en las que organizar a sus compañeros puede resultar más efectivo que nada más meter un agravio:

- Cuando organizar en el centro de trabajo es algo que fortalecerá a nuestra unión y creará en los trabajadores un sentido de solidaridad y propósito.
- Cuando un gran número de trabajadores está siendo afectado por el problema.
- Cuando el contrato no es claro y no atiende el problema.
- Cuando los gerentes están violando el contrato repetidamente o

negándose a arreglar las quejas de manera puntual.

- Cuando los trabajadores están dudando si presentar o no individualmente quejas, por miedo a represalias.
- Cuando la salud y la seguridad de los trabajadores está en riesgo.



¿Cómo han hecho otros delegados para movilizar a sus compañeros a resolver problemas?

- Acción de ir “a marcharle al jefe”: organizar a un grupo de trabajadores para reunirse con la gerencia.
- Petición: crear una petición unificada y hacer que una gran cantidad de trabajadores la firmen.
- Agravio en grupo: puede presentar a nombre de la mayor cantidad posible de trabajadores afectados (esto puede significar también presentar muchas quejas individuales todas al mismo tiempo).
- Ponerse letreros o botones: organizar un día en el que la mayoría de los trabajadores se pongan un letrero adhesivo o botón en el que se subraye el problema.
- Involucrar a los aliados: por ejemplo, si un cierto funcionario público electo pudiera influenciar a la gerencia para resolver el problema, organice a los trabajadores para reunirse con esa persona.

Éstos son sólo unos cuantos ejemplos. Consultando con otros trabajadores y con su representante de la unión, posiblemente se les ocurran adicionalmente otras acciones divertidas y creativas.

¡Participar en un triunfo hace que los trabajadores estén más activos! Ganar mediante la movilización es la mejor forma de que los trabajadores aprendan que sí tenemos poder cuando nos mantenemos juntos.



Movilización para resolver problemas (ejemplo de formulario)

Núm. de trabajadores miembros en su área de trabajo: _____

Problema: _____

¿Para quién es importante este problema?: _____

¿Cuántas personas están siendo afectadas por este problema?: _____

Afiliados que ya están involucrados en este asunto: _____

Afiliados que necesitarían estar involucrados _____

¿Puede este asunto lograr lo siguiente?

☐ Sí ☐ No ¿Aumentar la visibilidad de la unión?

☐ Sí ☐ No ¿Mejorar la representación de los grupos con poca representación dentro de la unión?

☐ Sí ☐ No ¿Utilizarse para movilizar a la gente en torno a este problema?

¿Cómo puede ejercerse presión sobre los siguientes factores?

La gente que toma decisiones en la gerencia: _____

Los encargados externos de tomar decisiones (agencias gubernamentales, asociaciones patronales, opinión pública, etc.): _____

Remedio o meta a lograr: _____

**Adaptado de: Teresa Conrow, "Contract Servicing from an Organizing Model",
Investigación sobre Asuntos Laborales, Núm. 17, p. 48.*

¿Qué es un agravio?

¿Es esto un agravio? ¿Cómo lo sabe?

Depende de lo que diga su contrato. Un agravio puede ser definido como una violación al contrato o una violación a las leyes, políticas o prácticas anteriores. La mayoría de los contratos colectivos de trabajo incluyen una definición de agravio, normalmente en el primer párrafo del procedimiento de quejas. Todo contrato es diferente.

¿Puede usted poner agravios por violaciones a una política de la empresa o a una regla de trabajo?

Sí. Si la manera en que la compañía aplica la política o regla no transgrede ninguna otra sección del contrato, la compañía puede faltar a la cláusula de derechos de la gerencia si la compañía actúa de manera injusta o injustificada.

¿Usted puede presentar un agravio por violación a una “práctica anterior”?

En muchos casos, las “prácticas anteriores” (algo que ocurrió antes de manera periódica) se consideran parte de un contrato, incluso si no están por escrito. Si la práctica anterior cumple con todos los criterios necesarios de lo que es una violación a la práctica anterior, muchas veces puede dar lugar a un agravio.

¿Usted puede presentar una queja por violaciones a la ley?

Normalmente, depende de cómo esté escrito el contrato. Hay varias maneras de que las violaciones legales también puedan constituir un agravio. Un contrato con una amplia definición de agravio puede incluir violaciones legales.

Algunos contratos también incorporan explícitamente la ley. Las cláusulas contractuales que dicen que la gerencia “cumplirá con todas las normas de la Oficina de Seguridad y Salud Ocupacionales, OSHA”, o que “Concederá licencia de conformidad con las disposiciones de la Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares, FMLA”, convierte automáticamente las violaciones a estas leyes en violaciones al contrato.

Aunque no están legalmente obligados a hacerlo, muchas uniones optan por dar una guía para otras circunstancias (los casos de plan de compensación por accidentes laborales, de incapacitación o de discriminación, por ejemplo). Si usted se encuentra con un problema que parece una posible violación a la ley, hable con su representante de la unión para ver cuál es la política de nuestra unión para lidiar con dichos casos.

¿Qué tal si no es un problema del lugar de trabajo?

Hay algunos problemas graves que no están relacionados con el trabajo y para los que, aun así, los delegados podrían estar en posición de ayudar y apoyar.



Por ejemplo, cuando el rendimiento de un trabajador está siendo perjudicado porque todo el tiempo está preocupado de no poder pagar la hipoteca, dar una recomendación para un consejero de deudas o para otros servicios comunitarios puede ser lo más importante que haga el delegado.

Los pasos del procedimiento de agravios

La mayoría de los procedimientos de agravios consisten en una serie de reuniones o “pasos” diseñados para darle a nuestra unión la oportunidad de impugnar alguna decisión o acción tomada por la gerencia (o para que la compañía defienda sus acciones). Normalmente, el primer paso es una reunión entre el reclamante y el supervisor inmediato del reclamante. En algunos contratos, el primer paso es “informal”, lo que significa que el agravio no tiene que estar por escrito. El último paso en el proceso es casi siempre el arbitraje.

Entre el primer paso y el arbitraje, la mayoría de los contratos tiene uno o más pasos intermedios. En general, cada paso hace que la disputa se lleve a los distintos niveles de jerarquía de la gerencia. Si el segundo paso es una reunión con el jefe de departamento, por ejemplo, el tercer paso podría ser una reunión con el gerente de la planta. Aunque el primer paso podría incluso no estar por escrito, en casi todos los contratos, el agravio debe estar por escrito después de eso.

Los límites de tiempo del procedimiento de agravios

Casi todos los contratos fijan plazos a los procedimientos de agravios. Un delegado debe conocer los plazos y tener especial cuidado de no sobrepasar los límites de fechas. El incumplimiento de los plazos contractuales por lo general significa que la queja no puede avanzar al siguiente paso, incluso si el agravio implica una flagrante violación al contrato. Los límites de tiempo en la mayoría de los contratos establecen:

- Fechas límite para la presentación del agravio inicial.
- Fechas límite para la respuesta de la gerencia a un agravio.
- Fechas límite para apelar un agravio de un paso al siguiente.

Si no se presenta un agravio dentro del plazo inicial, entonces la unión ha perdido la oportunidad de impugnar la acción de la gerencia. Por lo general, el tiempo permitido para presentar un agravio comienza a correr desde la fecha en que por primera vez se violó un contrato o a partir de que un trabajador o nuestra unión supo (o debería haber sabido) sobre la violación al contrato.

La mayoría de los contratos también establece plazos para las respuestas del empleador en cada paso del proceso. Por ejemplo, si el primer paso es una reunión informal entre el agraviado y su supervisor inmediato, el contrato puede requerir una respuesta por escrito del supervisor dentro de los diez días posteriores a la reunión informal. Una vez que nuestra unión recibe la respuesta por escrito, por lo general tenemos unos pocos días para hacer pasar el agravio a la siguiente etapa. O si la gerencia no responde (lo que indica negar la queja), de todas maneras normalmente somos responsables de hacer pasar la queja a la siguiente etapa.

Los tipos de agravio

Es importante que usted sepa con qué tipo de agravio está tratando. La mayoría de los agravios pueden clasificarse dentro de dos categorías principales: agravios por sanciones disciplinarias y agravios por interpretación del contrato.

Agravios por sanciones disciplinarias: surgen cuando la gerencia impone una sanción disciplinaria a un trabajador (mediante una reprimenda, por escrito, suspensión o despido de alguien, etc.) de forma tal que el trabajador y la unión la encuentran injusta. En los casos disciplinarios, la responsabilidad de probarlo recae sobre el patrón, para demostrar que el trabajador que fue sancionado era culpable de mala conducta y que el castigo fue apropiado para la falta de conducta. En las quejas disciplinarias, el problema generalmente es si la gerencia tuvo una “causa justificada” para sancionar al trabajador.

Agravios por interpretación del contrato: pueden surgir en relación con cualquier sección del contrato. Los agravios por interpretación del contrato pueden implicar disputas sobre salarios, coberturas de seguros, transferencias, despidos por recorte de personal, ascensos de puesto, horas extras, horarios, salud y seguridad o cualquier otra cláusula de su contrato. En los casos de interpretación del contrato, la responsabilidad de probarlo recae sobre nuestra unión, para demostrar

que ha ocurrido una violación contractual y que su interpretación del contrato es más lógica que la del empleador.

La investigación de los problemas en el lugar de trabajo

Investigar un problema o un agravio potencial casi siempre comienza con entrevistar a las personas involucradas, para recopilar el mayor número posible de hechos; y/o con solicitar a la gerencia la información necesaria. Estructurar su investigación y sus preguntas de la entrevista en torno a las “5 preguntas básicas” le puede ayudar a obtener la información necesaria.

Las 5 preguntas básicas:

¿QUIÉN? Identifique los nombres del trabajador o grupo de trabajadores, del supervisor inmediato y de cualquier otra persona involucrada en el agravio (testigos, compañeros de trabajo, etc.).

¿QUÉ? ¿Qué ocurrió exactamente? ¿Qué acciones (o inacciones) dieron origen al problema? ¿Sea específico!

¿DÓNDE? Si se trató de un incidente, determine la ubicación precisa, el departamento y el lugar de trabajo donde ocurrió.

¿CUÁNDO? Determine la hora y la fecha del incidente. Si es un problema en curso, trate de determinar cuándo empezó y cuándo se enteraron los trabajadores por primera vez del problema.

¿POR QUÉ? ¿Por qué es este incidente un agravio? ¿Cuál sección del contrato ha sido violada? ¿Hay prácticas anteriores, reglas de la gerencia o leyes estatales o federales que hayan sido violadas?

Y recuerde también hacerse a usted mismo las preguntas “cómo” y “qué remedio”:

¿CÓMO? ¿Cómo puedo yo involucrar al agraviado y a otros trabajadores afiliados en la resolución de este problema? ¿Cómo puedo informar a los afiliados sobre el problema y movilizarlos para ayudar a que nuestra unión gane el agravio potencial?

¿REMEDIO? ¿Qué consideran el agraviado y otros afiliados que debe ser el remedio? ¿Qué consideraría el agraviado como un arreglo justo?

La importancia de tomar notas

Las investigaciones de estudios muestran que los seres humanos recordamos sólo una fracción de lo que oímos. Está casi garantizado que usted no va a recordar todos los datos correctamente a menos que los anote. Querrá conservar un cuaderno y un archivo solamente para las quejas que usted esté investigando.

Ejemplo de hoja de datos de investigación de quejas

Hoja de datos de la queja

(No se pretende que esta hoja vaya a la gerencia. Sólo debe ser usada por la unión para la investigación de las quejas. Debe conservarse en el expediente de la unión.)

Nombre del reclamante: _____

Departamento: _____

Ocupación: _____

Fecha de contratación: _____

Teléfono: _____

¿QUIÉN(ES) (trabajadores) está(n) involucrado(s)? _____

¿QUIÉN(ES) de la gerencia está(n) involucrado(s)? _____

¿QUÉ pasó? (Si hubo un incidente, ¿DÓNDE, CUÁNDO Y QUIÉN lo vio?) _____

¿QUÉ más es importante para este caso? (Historial del agraviado, otra crónica del problema, cuestiones de “causa justificada”, la posición de la gerencia, etcétera.) _____

¿POR QUÉ esto constituye un agravio? (¿Violación del contrato, práctica anterior, normas de la empresa, leyes?) _____

¿QUÉ queremos que la empresa haga para corregir esto? _____

Delegado: _____

Fecha: _____

Cómo escribir los agravios: tres pasos sencillos

La clave para escribir un agravio es hacerlo de manera simple. Casi todos los agravios sólo contienen tres elementos claves:

- ¿Qué pasó? (¿qué hizo, o no hizo, la gerencia para provocar el agravio?)
- ¿Por qué esto es un agravio?
- ¿Qué quiere nuestra unión que haga la gerencia para resolver el problema?

Estas tres preguntas casi siempre pueden ser contestadas utilizando sólo tres frases breves:

Primera frase: ¿Qué pasó?

¿Qué hizo la gerencia (o dejó de hacer) para provocar el agravio, y cuándo y/o dónde lo hizo?



Ejemplo: El 1 de mayo de 2013, o alrededor de esa fecha, la gerencia regañó injustamente a la Sra. Jane Hardworker.

Segunda frase: ¿Por qué esto constituye un agravio?

¿Qué parte del contrato (o de la ley, una política, una práctica anterior, etc.) violó la gerencia?

*Ejemplo: Esto viola el Artículo IV, Sección 9, y todos los demás artículos pertinentes del contrato.**

Tercera frase: ¿Qué queremos?

¿Cuál solución está buscando nuestra unión? ¿Qué quiere usted que haga la gerencia para reparar la situación?

*Ejemplo: Nuestra unión exige que la gerencia revoque inmediatamente la amonestación, que retire todas las referencias sobre la sanción disciplinaria a la Sra. Hardworker de su expediente y que la restituya en todos los demás sentidos.**

***Estas frases todo-incluyentes son importantes de escribir, puesto que aseguran que todos los artículos relevantes del contrato y todos los remedios posibles sean considerados.**

Cómo prepararse para el encuentro con la gerencia

Prepare sus datos y argumentos. Revise todas las pruebas que usted ha recopilado y decida cuáles son sus argumentos más fuertes para

este caso. Es mejor tener uno o dos argumentos fuertes y convincentes (y estar repitiéndolos) que tener cinco débiles. Ponga por escrito los argumentos y datos que usted tiene la intención de presentar. Piense acerca de cómo se puede argumentar en favor de su remedio: ¿por qué sería en los intereses de todos resolver esto ahora?

Argumentos de la organización de la Unión

Datos de apoyo

Anticipe la posición de la gerencia. Usted puede tener una buena idea ya (a partir de sus entrevistas anteriores) de cuál es la posición de la gerencia. ¿Cómo va a responder a sus reclamos? ¿Qué remedios puede ofrecer la gerencia y cómo va a responder usted?

Argumentos de la gerencia

Respuestas de la organización de la Unión

Prepare al reclamante. Es importante preparar al reclamante sobre lo que sucederá en la reunión, revisando lo que usted planea decir y lo que usted anticipa que la gerencia podría decir. Deje en claro que usted hará la mayor parte de la conversación y que usted (o alguien del personal de la unión o funcionario) necesita mantenerse a cargo de la reunión. Si su idea es que el agraviado hable de algún aspecto del caso, ensaye esto con anticipación. Recuerde al reclamante que no debe ofrecer información adicional, y pídale que controle sus emociones durante la reunión. Planee una señal no verbal para utilizar en caso de que alguno de ustedes decida que necesitan hacer una pausa en la reunión, para tener una consulta.

Conozca su remedio y el rango de arreglo posible. En muchos sentidos, una reunión por un agravio es una forma de negociación: y usted debe prepararse de la misma manera como lo haría para las negociaciones contractuales. Examine con el reclamante las opciones de remedio y consulte dirigentes de la unión acerca de los acuerdos aceptables que no debilitarán su contrato. Explíquelo al agraviado la solución potencial y lo que podría ser un resultado realista. Tenga en mente una “gama de arreglos”; asegúrese de que sabe lo que sería una

conclusión satisfactoria para el reclamante y para la organización, antes de que usted acepte cualquier cosa.

Consejos para la reunión con la gerencia

Actué de igual a igual. La reunión con motivo de agravio debe ser un encuentro entre dos partes en igualdad de condiciones. Pregúntese: “¿Este supervisor trataría a otra persona de la gerencia de esta manera?” Si no, entonces no debe aceptar que se le maltrate al fungir como delegado, y puede que tenga que hacer trabajo extra para imponer respeto y hacer valer sus derechos a ser tratado como un igual cuando maneje los agravios.

Recuerde su meta. Usted está intentando llegar a un arreglo para la queja en el nivel más inicial posible. Comience por asumir que usted tiene la oportunidad de convencer a todos los involucrados de que lo mejor sería resolver el problema rápidamente. En las primeras etapas, trate de evitar arrinconar a los gerentes o ponerlos a la defensiva, déjeles una “salida” de modo que tengan espacio para colaborar en la negociación de un arreglo con usted.

Vaya al punto y hágase cargo de la reunión. Si un supervisor quiere cambiar el tema a hablar de cuestiones que no tienen qué ver, insista en que regrese al agravio en cuestión. Si la gerencia quiere retrasar la discusión haciendo demasiada conversación trivial o pausas que rompen el hilo de la negociación, recuérdelos firmemente por qué están allí y consiga que la reunión retome el camino.

Mantenga un frente unido. Evite siempre las discusiones entre las personas de la unión en presencia de la gerencia. Llame a un receso si es necesario. Asegúrese de que la gerencia sepa que los afiliados a la organización están unidos en respaldo a esa queja.

Tome notas para registrar lo que dice la gerencia.

Repita sus mejores argumentos y datos. No deje que la gerencia lo desvíe del tema o lo hostigue poniéndolo a la defensiva sobre los aspectos más débiles de su caso. Si usted se aleja del tema, regrese a sus mejores argumentos. Esto está bien, y de hecho, es normalmente eficaz repetirse a usted mismo.

Discrepe con dignidad. Evite estar agitado, enojado u hostil. En raras ocasiones, cuando se planea y se programa estratégicamente, mostrar tales emociones podría ser útil para dejar algo en claro. Pero generalmente, perder su compostura significa que usted también ha perdido el control de la reunión.

Esté preparado para terminar o suspender la sesión. Si alguna



información imprevista (del agraviado o del supervisor) surge durante la reunión, puede que necesite convocar a una consulta privada para hablar esto con el agraviado u organizar sus pensamientos. Si la información cambia radicalmente el caso, puede que necesite pedir que se postergue la reunión para prepararse mejor. Si en la reunión no está recibiendo ninguna respuesta o sólo recibe un “no” como respuesta del gerente, use su criterio para determinar en qué momento la reunión es ya improductiva y dela por terminada indicando que usted intenta trasladar el caso a la siguiente etapa del proceso.

Preguntas útiles para cuando la gerencia dice que “no”

Dado que casi siempre es en el mejor interés de la unión alcanzar un justo arreglo al principio del proceso, trate de obtener la mayor información posible sobre la posición de los gerentes cuando ellos se estén negando a llegar a un arreglo del agravio. Puede que descubra que no están entendiendo completamente el agravio, o puede que identifique nuevas opciones de arreglo al problema.

Los siguientes ejemplos de la segunda edición de la guía completa para el delegado de la unión (*“The Union Steward’s Complete Guide, 2nd Edition”*) ofrecen sugerencias para conseguir que la gerencia diga algo más que “no” a sus quejas:

- **¿Entiende usted el problema que estamos tratando de resolver con nuestro remedio?** ¿Cómo ve usted ese problema? Tal vez el supervisor no tiene claro el verdadero asunto. Persuadirlo a presentar su perspectiva puede abrir la puerta a una resolución.

- **¿Puede explicar cómo llegó a esa posición?** Si usted entiende la lógica de la gerencia, usted puede ser capaz de rebatir sus argumentos con más éxito. O quizás un supervisor en particular malinterpreta o no sabe algo acerca de un hecho específico del caso.
- **¿Con qué parte de la solución que propusimos tiene usted problema?** Quizá el remedio está bien para el supervisor pero es posible que haya un pequeño elemento que le molesta. Usted puede ser capaz de modificar este punto, siempre y cuando su problema fundamental sea tratado.
- **¿Usted tiene otras sugerencias sobre cómo podemos resolver esto?** Quién sabe, tal vez ellos tengan una propuesta que sea aceptable o que, al menos, sea un punto de partida.
- **¿Cuáles serían sus preocupaciones si usted estuviera de acuerdo con la solución que propusimos?** La respuesta puede sorprenderle: puede ser algo que usted puede asegurarle a la gerencia que no está en las cartas. Puede que ellos estén sobreestimando el impacto. O pueden malinterpretar la verdadera naturaleza de la solución que usted está buscando.
- **Esto es muy importante para nosotros. ¿Está usted diciendo que no tiene ninguna flexibilidad?** Si un supervisor indica flexibilidad, usted sabrá que tiene algo de espacio para operar. Si no es así, al menos usted sabrá que se ha topado con pared y que se puede preparar para el próximo paso.

Fuente: *The Union Steward's Complete Guide, Segunda edición*. David Prosten, págs. 56-57.

Lista de cumplimiento de tareas en el manejo de un agravio Para un trabajador con un agravio potencial

- Hable con él(ella) lo antes posible.
- Permita que cuente la historia.
- Escuche atentamente. No interrumpa. Cree una atmósfera positiva y compasiva.
- Tome notas.
- Cuando termine la historia, haga preguntas.
- Obtenga los detalles, los nombres de los testigos y los tipos de documentos que el(la) afiliado(a) considera que ayudarán con el caso de queja.

- Hable de lo que el(la) afiliado(a) quiere. Explique los remedios posibles y realistas. Informe a los afiliados sobre los aspectos débiles y fuertes de la queja.
- Recapitule lo que usted comprendió sobre en qué consiste la queja y cuál es el arreglo que se busca.

Para la presentación formal del agravio

- Revise los límites de fecha según el contrato para poner una queja.
- Escriba la queja citando la mayor cantidad de disposiciones del contrato posibles y describiendo los hechos de la manera más general posible.
- Presente la queja dentro del límite de tiempo fijado por el contrato.

Para investigar el agravio

- Investigue con mentalidad abierta. No personalice los problemas ni vea con prejuicios si el agravio tiene méritos. Mantenga una actitud objetiva.
- Revise las disposiciones contractuales y las políticas o reglas de la empresa.
- Entreviste al trabajador y a los testigos del trabajador. En seguida, entreviste a los testigos de la compañía. Tome notas.
- En los casos sobre prácticas anteriores, identifique la mayor cantidad posible de ejemplos que haya sobre la dicha práctica anterior. Obtenga testimonios de primera mano.
- Solicite a la empresa toda la información y documentos pertinentes.

Mientras esté procesando el agravio

- Conteste las llamadas y preguntas del trabajador reclamante.
- Haga que el reclamante participe tanto como sea posible en las reuniones relativas a la queja de agravio.
- Infórmele al reclamante periódicamente en qué situación va el proceso de queja, incluyendo lo que haya ocurrido en las reuniones relativas a la queja y los pasos siguientes. Haga eso tan pronto como sea posible.
- Coordínesse con los representantes de la unión.
- Mantenga continuamente actualizado al trabajador reclamante sobre lo que esté pasando con la queja.

La función del delegado en la seguridad y la salud

La función del delegado en la seguridad y la salud

Como afiliados a la unión, tenemos el derecho y la responsabilidad de negociar sobre tres aspectos: salarios, horas y condiciones de trabajo.

Sobre los salarios y las horas generalmente se llega a un acuerdo en la mesa de negociaciones. Aunque el texto legal en torno a las condiciones de trabajo puede negociarse en el tiempo en que se negocia el contrato, lo cierto es que la seguridad y la salud también forman una gran parte del trabajo diario del delegado en cuanto a solucionar problemas.

Un plantel de trabajo organizado con unión debe reflejar las condiciones de trabajo que respetan la dignidad y la seguridad de todos los empleados. **Por ley, todo trabajador tiene el derecho de estar en un sitio de trabajo seguro.**

Muchos delegados son conscientes de los peligros que hay para la seguridad inmediata de los trabajadores, tales como: peligros de las máquinas, peligros de resbalar, quemaduras químicas, etc. Las condiciones de trabajo tales como la tensión, el ritmo de trabajo y/o las tareas repetitivas también pueden tener un impacto en la salud a largo plazo de los trabajadores.

Es una buena práctica preguntarles a los trabajadores cómo se sienten respecto a sus condiciones de trabajo. Los trabajadores deben notificar a los delegados cuando las condiciones cambien, o cuando la gente tenga preocupaciones, y siempre que alguien sea lastimado.

El equipo descompuesto, la falta de coberturas de protección, las condiciones de sobrepoblación o amontonamiento, la falta de acceso a baños y/o de recesos para ir al baño, la rapidez excesiva de la línea y los supervisores abusivos son algunos ejemplos de las condiciones que deben ser resueltas tan pronto como sean identificadas.

Las quejas del trabajador respecto a tener dolores, adormecimiento u otras incomodidades como urticarias o dificultades para respirar deben ser investigadas como problemas de salud. El dolor o la incomodidad es una advertencia por anticipado de una posible lesión o enfermedad del lugar de trabajo. Averigüe cuántos trabajadores están experimentando síntomas iguales o parecidos o están siendo afectados por la misma preocupación. Los trabajadores pueden reunir esta información ellos solos. Esto les ayudará a reconocer que no están solos en su dolor.

Como todos reaccionan de manera diferente a las tensiones químicas, físicas

y emocionales, es posible que algunas quejas solamente afecten a un individuo. Al investigar los problemas que afectan a un trabajador, los delegados pueden proteger a los demás trabajadores contra los daños en un futuro.

Los problemas de salud y seguridad pueden ser complejos. Normalmente no es bueno adivinar las respuestas. La

UFCW mantiene a un personal especializado en salud y seguridad ocupacionales para ayudar con problemas difíciles de salud y seguridad. Los delegados de plantel y los representantes de la unión pueden decidir juntos ponerse en contacto con la Oficina de Salud y Seguridad de la UFCW.

La OSHA —la agencia federal que hace cumplir el derecho del trabajador a la seguridad— puede ser una aliada en el mejoramiento de las condiciones de trabajo. Lo mejor para los delegados en el trato con la OSHA es consultar con un representante de la unión.

Frecuentemente, quienes notan primero o a quienes se les llama la atención sobre los problemas de seguridad y salud es a los delegados de la unión de plantel. Para atender estos problemas, usted puede hacer lo siguiente:

Educarse a usted mismo

- Conozca las disposiciones del contrato sobre seguridad y salud.
- Pegue en los tableros de anuncio del lugar de trabajo la información sobre salud y seguridad y publíquela en los periódicos de la unión.
- Investigue en internet información sobre salud y seguridad y pregunte a su representante de la Unión si han consultado con el Departamento de Seguridad y Salud Ocupacionales de la UFCW.

Educar a sus compañeros del trabajo

- Proporcione recursos para resolver problemas de seguridad y salud (ejemplos: recurrir a otros delegados, a comités de seguridad, etc.).
- Los colegas deben conocer sobre los derechos protegidos por la Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales (la ley federal del trabajo que cubre la seguridad en el lugar de trabajo), y por nuestro contrato colectivo.
- Comunique a los compañeros la importancia de reportar todas las

Usted tiene el derecho de negarse a hacer trabajo peligroso, y no puede ser despedido, si sigue estas tres reglas juntas:

- a) Puede negarse a hacer un trabajo que verdaderamente considera que podría causarle la muerte o un daño muy grave.
- b) Puede negarse a hacer trabajo peligroso si le ha pedido a su patrón que arregle el peligro.
- c) Puede negarse a hacer trabajo peligroso si usted se ofrece a hacer otro trabajo seguro hasta que el trabajo peligroso sea arreglado.

heridas, lesiones y enfermedades.

- Subraye la importancia de reportar los primeros signos y síntomas de enfermedades, como irritación en manos, muñecas y hombros.
- Proporcione información sobre dónde se localizan las hojas de datos sobre productos químicos (MSDS), así como la demás información sobre salud y seguridad.
- Oriente a sus compañeros sobre los efectos negativos de programas de seguridad que les echan la culpa a los trabajadores cuando se lastiman y que los desaniman de informar sobre lesiones o enfermedades.

Educar a la gerencia, a los líderes de las uniones locales y al personal

- Concientizar sobre los peligros de seguridad y salud en el centro de trabajo.
- Proporcionar formas de mejorar las condiciones y de rediseñar los trabajos.

Identificar los peligros

- Realice recorridos para identificar peligros.
- Haga encuestas a los compañeros trabajadores.
- Reporte los peligros a la gerencia.
- Inspeccione periódicamente la respuesta de la gerencia al pedido de corregir peligros.
- Solicite y analice la bitácora de lesiones y enfermedades ocupacionales llamado “Log 300” y otros expedientes de seguridad y salud relacionados.
- Realice investigaciones de la unión sobre incidentes de seguridad y salud.

Actúe

- Asista a asambleas de la unión y seminarios educativos.
- Presente quejas formales ante la OSHA (en coordinación con su unión local).
- Acompañe a los inspectores de la OSHA que vayan a visitar el lugar de trabajo.
- Diseñe ideas para futuro texto legal en el contrato sobre salud y seguridad.
- Si se lo solicitan, acompañe a los compañeros a la enfermería.
- Ayude a organizar acciones en el trabajo en torno a problemas de seguridad y salud (ejemplo: usar letreros, firmar peticiones, etc.).
- Comuníquese y/o forme parte de comités conjuntos obrero-patronales de seguridad y salud.
- Ayude a organizar comités exclusivamente de la unión sobre seguridad y salud y asistir a ellos.

Los derechos legales y las responsabilidades de los delegados

Nuestros derechos legales como delegados de la unión están protegidos por nuestro contrato y por la ley del trabajo (bajo la NLRA: Ley Nacional de Relaciones Laborales). Los derechos conforme al contrato se hacen cumplir mediante el proceso de quejas y arbitraje, y los derechos conforme a la NLRA se hacen cumplir mediante el arbitraje y mediante la NLRB, que es la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

Protecciones legales para los delegados

El objetivo de esta sección es crear confianza en usted mismo y obtener conocimientos sobre los derechos de los trabajadores y los delegados según la ley. Ser un delegado eficaz no requiere que sea usted un experto legal. Con el tiempo, y con la ayuda de su representante de la unión, sentirá más confianza utilizando estrategias legales para organizar a favor del cambio.

Cuando usted actúa en su capacidad de delegado de la unión, usted se aparta de su función como trabajador y se convierte en un representante oficial de la unión. Esto le da a usted protecciones legales al interactuar con la gerencia.

La regla de igualdad

Cuando usted se aproxima a la gerencia como delegado, usted lo hace como un igual. Esto significa que usted tiene el derecho de estar abiertamente en desacuerdo, así como de cuestionar y discutirle a la gerencia cuando sea necesario sin por ello ser sancionado disciplinariamente. La ley del trabajo reconoce que un delegado no puede representar a los trabajadores de manera efectiva a menos que pueda comunicarse libremente con la gerencia de igual a igual.

Sin represalias ni discriminación

La ley del trabajo y su contrato le prohíben a la gerencia que lo sancionen o lo intimiden debido a su actividad como delegado. Por ejemplo: la gerencia no le puede negar ascensos de puestos u otros beneficios, ni asignarle trabajo adicional o trabajos indeseables, ni actuar de otro modo que intente desalentarlo de hacer su trabajo como delegado.

Regla de igualdad de normas

Es asimismo ilegal y constituye una violación al contrato que la gerencia le ponga a usted una norma más alta que a otros trabajadores para acosarlo con una supervisión adicional o con reglas más estrictas. Como delegado, usted debe esperar que sus compañeros trabajadores lo vean como un ejemplo: y usted puede protegerse a sí mismo y la reputación de nuestra organización de la unión haciendo bien su trabajo. Pero ser un delegado no le permite a la gerencia esperar más de usted o sancionarlo.

Los delegados de la unión (¡y todos los trabajadores!) tienen el derecho legal y contractual de hacer lo siguiente:

- **Hablar de la unión con los compañeros en el sitio de trabajo.**
Sin embargo, la gerencia puede tener la capacidad de limitar las conversaciones que ocurran en presencia de los clientes, los pacientes, etc.
- **Afiliar a nuevos miembros.** Distribuir y/o leer materiales de la unión en el trabajo.
- **Iniciar o participar en “actividades concertadas”, las cuales pueden incluir una muy amplia variedad de acciones (algunas posiblemente no sean apropiadas en su centro de trabajo).** Entre los ejemplos se puede incluir todo lo que abarca desde ponerse un botón de la unión, una camiseta o una calcomanía, hasta hacer circular una petición de la unión, hablar con el patrón sobre cómo solucionar un peligro de seguridad, asistir a una protesta, distribuir periódicos de la unión en la sala de descanso, etc. Casi cualquier acción colectiva no violenta de este tipo está legalmente protegida por la ley del trabajo. Para más aclaraciones, consulte con su representante de la unión.

Los delegados, específicamente, tienen el derecho legal de hacer lo siguiente:

- Hacer cumplir el contrato.
- Representar a los trabajadores en el proceso de agravios, especialmente durante las reuniones disciplinarias con los compañeros de trabajo.
- Iniciar, solicitar, presentar y procesar los agravios.
- Hablar libremente en defensa del cumplimiento del contrato.
- Investigar agravios o agravios potenciales (entrevistar a testigos, solicitar información, etc.).
- Realizar otras actividades del unión (ayudar a los afiliados dando referencias de agencias gubernamentales, servicios comunitarios, etc.).

Los derechos legales a la información

Por ley, nuestra unión tiene amplio derecho de recibir la información pertinente de parte de la gerencia en cualquier etapa del proceso de agravios, incluyendo investigaciones para determinar si existe un agravio. La gerencia debe proporcionarle a usted esta información a solicitud suya: esto es considerado parte del “deber de negociar” de la gerencia.

Entre algunos ejemplos de la información que usted tiene el derecho de recibir (siempre y cuando sea pertinente al tema en particular del lugar de trabajo en el que usted esté trabajando), están, entre otros:

● Expedientes del personal.	Para: Hugh Head, Recursos Humanos.
● Registros de asistencia.	De: Jane Union, delegada.
● Expedientes de sanciones disciplinarias.	Fecha: 1° de agosto de 2013.
● Descripciones del empleo.	Para investigar una posible queja en el Depto. A, yo solicito la siguiente información:
● Reseñas del desempeño laboral.	1) La lista actual de antigüedad de los empleados del Departamento A.
● Registros de la nómina de pago salarial.	3) La lista de asignaciones de horas extras hechas en los últimos 3 meses en el Departamento A.
● Especificaciones del equipo, registros de lesiones, hojas de datos de seguridad sobre materiales (MSDS), etc.	Favor de proporcionar esta información antes del 8 de agosto.
● Listas de antigüedad.	Atentamente:
● Correspondencia de la gerencia.	Jane Union.
● Registros de estudios de tiempo.	
● Notas sobre las negociaciones.	

Para documentar sus solicitudes de información, haga siempre su solicitud por escrito. Ponga la fecha y firme la solicitud; saque copia y consérvela en los expedientes de la unión.

¿Qué tal si la gerencia se niega a proporcionar información o la retrasa?

Si la gerencia se niega o no proporciona la información puntualmente, nuestra unión tal vez necesite presionar mediante acciones concertadas en el lugar de trabajo, o mediante una queja (si su contrato también incluye su derecho a la información), o mediante una “práctica laboral injusta” (una queja según la NLRA).

Las negativas de la gerencia a las solicitudes de información pertinente son violaciones a la ley del trabajo y pueden constituir base para una acusación ante la Junta Laboral.

Su contrato o una “práctica anterior” pueden incluir derechos adicionales, tales como:

- Contar con un espacio designado para anunciar materiales de la unión en un tablero de anuncios del lugar de trabajo, y/o el derecho de tomar tiempo para poner avisos en el tablero de anuncios.

- El derecho de recorrer el lugar y hablar con los trabajadores afiliados.
- El derecho de reunirse con los trabajadores recién contratados durante su orientación.
- El derecho de tomar licencia pagada o sin goce de sueldo para actividades de la unión, incluyendo las de recibir educación para conducir deberes de la unión.
- El derecho de investigar y manejar quejas en tiempo pagado.
- El derecho de que ser notificado si a los trabajadores se les ha puesto una sanción disciplinaria.

Los derechos de Weingarten

Los trabajadores a los que se les llama a una entrevista de investigación o junta con la gerencia, que ellos justificadamente crean que puede conducir a una acción disciplinaria, tienen derecho a contar con representación de la unión.

Esta regla fue establecida por una decisión de la Suprema Corte de Justicia en un caso llamado NLRB vs. Weingarten en 1975 (de ahí el nombre de “derechos de Weingarten”). Brinda una importante forma de que los delegados se aseguren de que los trabajadores no sean intimidados ni coaccionados en una sesión a puertas cerradas con la gerencia. Pero, para ejercer este derecho, el trabajador debe solicitar representación de la Unión antes o durante la entrevista (excepto si su contrato colectivo prohíbe que el patrón se reúna con los compañeros trabajadores sin tener representación de la unión).

Los derechos del delegado en reuniones conducidas conforme la decisión Weingarten incluyen:

- Poder preguntar a la gerencia cuál es la razón de la entrevista.
- Reunirse en privado con el trabajador durante unos minutos antes de que comience la sesión de preguntas. Usted puede aconsejarle al trabajador que permanezca tranquilo, que dé siempre respuestas breves y concentradas en el tema, y que evite dar voluntariamente información adicional. Recuérdeles que “todo lo que digan puede ser usado contra ustedes”.
- Poder hablar durante la entrevista.
- Poder objetar a las preguntas que son intimidatorias o acosadoras.
- Poder preguntar que se aclaren preguntas confusas.

- Poder advertir a un trabajador para que no pierda su temperamento ni haga admisiones fatales. Un delegado debe también aconsejarle al trabajador no negarlo todo (lo cual da una apariencia deshonesto) ni de informar sobre otros.
- Dar información al final del cuestionamiento para justificar la conducta del trabajador.
- Fungir como testigo y estar tomando nota cuidadosamente.

¿Qué tal si la gerencia viola los derechos de Weingarten?

Una vez que el trabajador ha solicitado representación, la gerencia debe hacer que esté presente un delegado, o bien, poner fin a la entrevista.

Si la gerencia niega una solicitud de representación y continúa la entrevista, el trabajador tiene el derecho de negarse a responder las preguntas.

La mejor estrategia para un trabajador en esta situación es no ceder y repetir la solicitud de tener un delegado, o mantenerse en silencio. La negativa ilegal a que un trabajador ejerza sus derechos de Weingarten es base para una acusación de prácticas laborales injustas, protegida por la ley del trabajo.

Límites a los derechos de Weingarten

- El delegado asignado normalmente para el trabajador en cuestión será quien usualmente represente al reclamante durante una reunión investigativa. El trabajador puede solicitar que se le asigne otro delegado, pero si éste está ausente o no está disponible, eso no es una razón válida para posponer la reunión investigativa, si hay otro delegado disponible.

Cómo educar a los trabajadores sobre los derechos de Weingarten

A menos que un contrato colectivo prohíba que la empresa se reúna con los trabajadores sin que esté presente un representante de la unión, esto depende de que los trabajadores soliciten representación de la unión y que se nieguen a responder preguntas sin tener a un representante de la unión.

Como delegado, la mejor forma de garantizar que la gerencia está respetando los derechos de Weingarten es educando a sus compañeros sobre los derechos a la representación.

Muchas uniones han creado unas tarjetas que caben en la cartera, para distribuir las entre los afiliados, y que incluyen la siguiente información:

DERECHOS DE WEINGARTEN

Si le llaman a una entrevista investigativa con la gerencia que podría conducir a una sanción disciplinaria, lea lo siguiente a la gerencia o presente la tarjeta antes de que comience la junta:

Si esta discusión o reunión o llamada telefónica pudiera de algún modo estar relacionada con que a mí se me sancione o se me despida o que afecte cualquiera de mis condiciones de trabajo, yo ejerzo mis derechos federales y pido, por lo tanto, que esté presente un delegado de mi elección. Sin la presencia de ese delegado, yo opto por no participar en esta discusión o reunión. Por favor no solicite que yo renuncie a ese derecho. No lo haré.

Revise su contrato

Algunos contratos contienen textos que mejoran los derechos de Weingarten y que exigen que la gerencia automáticamente informe y/o incluya a un delegado siempre que un trabajador es llamado a una entrevista investigativa.

El derecho a la representación imparcial

¿Qué es el “DFR”, derecho a la representación imparcial? Una vez que los trabajadores han elegido a una unión, nuestra unión es legalmente certificada como el representante exclusivo de negociación para todos los empleados cubiertos por el contrato colectivo. Los tribunales han dictaminado que este derecho a la representación exclusiva conlleva el deber de representar imparcialmente a todos los empleados, miembros y no miembros por igual. Esto significa que nuestra unión está obligada a escuchar y a considerar las quejas potenciales que sean planteadas por todos los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, sin discriminación ni favoritismo.

Si un trabajador considera que nuestra unión no ha dado una representación justa, tiene el derecho de presentar una acusación ante la Junta Laboral en contra de la unión. Muchas veces ésta se llama reclamo “DFR” o acusación.

El derecho a una representación justa no significa que los delegados tienen la obligación de ser perfectos o de estar siempre en lo correcto: simplemente requiere que hagamos lo mejor que podamos para ser cuidadosos y justos. Cuando se les pide a las juntas laborales y a los tribunales que dictaminen respecto a los reclamos del deber de brindar

una representación justa, por consideran si la acción de nuestra unión fue o no arbitraria, irracional, o discriminatoria, o si mostró mala fe.

¿Esto significa que nuestra organización debe conducir todas las quejas por todo el trámite hasta el arbitraje? No, pero sí significa que las decisiones sobre si hay que presentar las quejas y qué tan lejos hay que llevarlas deben ser tomadas con base en los méritos de cada caso.

Lineamientos generales para los delegados:

- Investigue completamente todos los agravios posibles.
- Cumpla con todos los límites de tiempo del procedimiento de agravios.
- Adopte un procedimiento normativo para decidir si hay que proceder o no con un agravio.
- Mantenga informado al reclamante; deje siempre claro que las decisiones de la unión sobre el agravio están basadas en los méritos del caso y los intereses de toda la unidad de empleados cubiertos por el contrato. Señale que los miembros tienen el derecho de apelar las decisiones ante la junta ejecutiva y/o el comité de agravios de la unión.

Otros derechos que hay que conocer

Los delegados no necesitan ser expertos en todos los aspectos de la ley que rige al centro de trabajo, pero les sirve saber lo suficiente para poder detectar cuándo puede estar ocurriendo una violación, para que ustedes obtengan más información.

Los delegados muchas veces están en la posición de educar a los trabajadores sobre sus derechos básicos de conformidad con estas leyes. Puede que muchas de las protecciones legales en el centro de trabajo que se han enunciado estén también cubiertas (y frecuentemente mejor cubiertas) en nuestro contrato colectivo de trabajo). Cuando tal es el caso, el procedimiento de agravios es la manera más efectiva de hacer que se respeten los derechos de los trabajadores de conformidad con esas leyes.

Esto es cierto por varias razones.

En primer lugar, una vez que el contrato y las prácticas anteriores han establecido los derechos y protecciones del trabajador, éstos permanecen así hasta que sean modificados a través del proceso de negociación colectiva. Por otra parte, los derechos y protecciones que las leyes establecen pueden ser —y frecuentemente lo son— inundados de enmiendas que en detalles los debilitan o cambiados por nuevas

agencias gubernamentales o tribunales o legislaturas que están en contra del trabajador.

En segundo lugar, los desacuerdos sobre los derechos o protecciones de un trabajador normalmente se pueden tomar entre varias semanas y 18 meses para llegar a un arreglo mediante la negociación colectiva; en cambio, se pueden llevar muchos años por la vía de los tribunales o agencias del gobierno.

Sin embargo, hay muchas situaciones en las que los trabajadores pueden y deben usar la ley para argumentar que la empresa debe arreglar los problemas en el sitio de trabajo en favor del trabajador o conceder una queja al trabajador. Es por esta razón que los delegados deben estar familiarizados con los principios básicos y reglas de las leyes laborales y del empleo.

LEYES FEDERALES IMPORTANTES

FLSA: Ley de Normas Laborales Justas

Establece las normas mínimas nacionales sobre salario mínimo, mano de obra infantil y pago de horas extras.

OSHA: Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales

Establece el deber general de los patrones de proporcionar un centro de trabajo seguro y saludable, junto con normas específicas sobre salud y seguridad para una variedad de empleos e industrias. Asimismo, les otorga a los trabajadores el derecho de revisar los registros de lesiones del patrón, mismos que son requeridos por la OSHA, y protege los derechos del empleado de negarse a hacer trabajo peligroso bajo ciertas condiciones. Se hace cumplir a través de la Administración Federal de Seguridad y Salud Ocupacionales federal o por los planes estatales de la OSHA. Para saber si su estado está cubierto por un plan estatal de la OSHA, visite: www.osha.gov).

FMLA: Ley de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares

Garantiza a los empleados cubiertos un máximo de 12 semanas de licencia sin goce de sueldo al año para: 1) el tratamiento o la recuperación de un grave estado de salud; 2) cuidar a un esposo, hijo o padre con un grave estado de salud; 3) cuidar de un recién nacido, hijo adoptado o recién acogido en custodia.

ADEA: Ley contra Discriminación por Edad en el Empleo

Prohíbe que se discrimine por edad —incluyendo jubilación



obligatoria—, a cualquier empleado o solicitante de empleo mayor de 40 años, con algunas excepciones.

ADA: Ley para los Estadounidenses con Incapacidades

Prohíbe la discriminación a personas con incapacidades y calificadas para el empleo, además de exigir a los patrones “hacer acomodos razonables” para permitir que los solicitantes de empleo y los empleados incapacitados realicen el trabajo para el que están calificados.

Ley de Pago Equitativo

Exige que se pague igual a los hombres y a las mujeres por hacer un trabajo parecido dentro del mismo establecimiento.

Estipulación VII de la Ley de Derechos Civiles

Prohíbe la discriminación en el empleo al contratar, ascender de puesto o dar asignaciones de empleo basándose en la raza, color, sexo, nacionalidad o religión.

Leyes del Salario Mínimo Estatal

Diferentes estados pueden tener niveles normativos de salario mínimo más altos que la norma federal.

¡Los delegados organizan!

Poder de la unión = Afiliados activos

¿Cómo pueden los delegados construir una membresía activa? Como delegado, su función es ser un dirigente. Si sus compañeros trabajadores no están participando con la unión, ¡trate de idear formas de hacer que participen!

Conozca a sus compañeros trabajadores. Mientras más entiende sobre ellos, mejor será usted como delegado.

Diseñe un sistema de reclutamiento para que la gente participe más activamente con nuestra unión.

Siempre que sea posible, anime a sus compañeros a estar involucrados en la solución de problemas en el lugar de trabajo. El mejor momento de todos para hacer que la gente participe con nuestra unión es cuando algo les afecta personalmente. Si un problema tiene impacto en un grupo de trabajadores, considere la posibilidad de organizarlos para que formen parte de una acción grupal que pueda ayudar a conseguir el triunfo en ese caso (ya sea con peticiones, botones, encuestas, reuniones del pleno del grupo con la gerencia, etc.). Si el problema no se presta por sí mismo a la acción colectiva, considere la posibilidad de reclutar al trabajador para que participe en actividades de la unión o en otros esfuerzos relacionados con lo que le preocupa.

Mientras más haga que los afiliados participen, más fácil se volverá la tarea. Es posible que ese mismo trabajador que no irá a las reuniones de la unión sea quien esté dispuesto a hacer trabajo voluntario para campañas de organización o para tocar de puerta en puerta en campañas políticas. Averigüe qué es lo que le interesa a la gente y siga intentando. Si un trabajador tiene una experiencia positiva con nuestra organización, hay muchas más probabilidades de que se mantenga participativo.



No espere que todo el mundo participe de inmediato. Si solamente unas cuantas personas participan la primera vez que usted pregunta, está bien: ahora ya hay un grupo central con el cual empezar. Piense qué está faltando y por qué. Cada vez que haya una acción, ¡haga un plan para involucrar a unos cuantos más!

Para afiliar a nuevos miembros

En muchos estados, las uniones locales de la UFCW operan bajo las leyes del llamado “derecho a trabajar”. Estas leyes están diseñadas para debilitar nuestra capacidad de representar a los trabajadores de manera efectiva al limitarnos la forma como podemos cobrar cuotas de la unión (en los estados que no tienen legislaciones del “derecho a trabajar”, una vez que los trabajadores se unen para formar un unión, todos ellos pagan sus cuotas, y no tienen que inscribirse individualmente).

Las leyes del llamado “derecho a trabajar” son en realidad lo contrario: bajan los salarios y las coberturas de seguros y perjudican nuestro derecho de representar a nuestros colegas del trabajo.

Si usted vive en un estado bajo el llamado “derecho a trabajar”, uno de sus principales trabajos como delegado es saber quién pertenece a la unión en su lugar de trabajo, y afiliar a todos los demás.

Para dar la bienvenida a los empleados nuevos

Mientras más frecuentemente tengan una conversación positiva los nuevos empleados con los activistas de la unión, más grande será su compromiso con nuestra unión.

Una de las funciones más cruciales de los delegados de la unión es la de dar la bienvenida a los nuevos empleados dentro de la unión. Es importante evitar la tendencia a sermonearle a la gente. Formule preguntas que los hagan contar sus experiencias y relate cómo fue que usted decidió involucrarse. Haga saber a los nuevos empleados lo que es un unión (incluyendo la función que tienen todos de hacerla más fuerte, y una introducción a lo que es el contrato), y cómo pueden contactarlo a usted en el futuro. Vuelva a ellos después para ver cómo les está yendo e invítelos a reuniones de la unión, acciones y eventos.

¿Qué necesita saber usted sobre los trabajadores a los que representa?

Hay algunos datos obvios que es importante saber:

- **¿Quiénes son?** Nombres, información de contacto.
- **¿Dónde trabajan?** Departamentos o áreas de trabajo.
- **¿Cuándo trabajan?** Turno u horario de trabajo.

- **¿Qué hacen?** Nombres de sus puestos y clasificaciones.
- **¿Están familiarizados con lo que son las uniones?** Experiencias positivas/negativas.
- **¿Cuánto tiempo llevan trabajando aquí?** Antigüedad.
- **¿Qué idiomas hablan?** En qué idioma están más cómodos hablando.



También querrá usted saber:

- **Cuáles son los problemas que ellos quisieran ver que se atendieran en el trabajo?** Para una madre soltera o padre, el horario puede ser la máxima prioridad. Para un trabajador que está por jubilarse, la prioridad podría ser cargas de trabajo razonables. Para un trabajador joven, el pago puede ser la principal preocupación. Saber qué les importa a sus compañeros le ayuda a conectarlos con nuestra unión de maneras significativas.
- **Cuál es su actual opinión sobre la organización de la Unión?** Si usted está poniendo en orden de prioridades sus esfuerzos, vale la pena saber cómo se sienten los trabajadores respecto a la unión. Enfóquese en la gente que parece estar indecisa.
- **Con qué grupo de compañeros socializan?** La gente muchas veces toma decisiones en grupos, no nada más individualmente. Si alguien come su almuerzo diariamente con un grupo de trabajadores que son muy críticos de nuestra unión, puede ser difícil hacer que participen. Si pasan tiempo con gente que ve positivamente a nuestra unión pero que todavía no participa, debe ser una prioridad hablar con ellos.
- **Con qué organizaciones comunitarias están involucrados fuera del trabajo?** Si alguien participa activamente en su iglesia o centro religioso o en su asociación vecinal o en otro grupo comunitario, puede que esté dispuesto a contarles a otros sobre las campañas y actividades de la unión.
- **Qué más puede saber sobre sus compañeros trabajadores?** Es importante que los delegados entiendan las formas como impactan el trabajo y las experiencias de vida de la gente factores tales como su

habilidad, su edad, su origen étnico, su género, su idioma, raza, religión y orientación sexual. ¿Los trabajadores de los diferentes grupos están participando todos equitativamente en la unión? Los delegados pueden fungir como un puente entre la gente, protegerse contra cualquier táctica patronal de “divide y vencerás”, y ayudar a construir solidaridad.

Las ventajas de la comunicación de persona a persona:

- La mayoría de la gente a la que un delegado le pide que participe activamente con nuestra unión, lo hace.
- Hablar de persona a persona brinda una oportunidad de recibir sus comentarios, responder preguntas y escuchar qué está pensando la gente.
- ¡Crear relaciones entre los compañeros fortalece a la unión y hace crecer la solidaridad y nuestro poder colectivo!

Para mantener un registro de lo que usted aprende

Una vez que haya recopilado la información sobre sus compañeros, ¿cómo puede mantener continuidad de lo que sucede? Muchos organizadores usan diagramas para mantener un registro de lo que han aprendido. He aquí un ejemplo:

Hablando con los trabajadores		Delegado(a):
		Trabajo y turno:
Nombre	Contacto	Comentarios/Preguntas/Preocupaciones
A. Sue Groff	555-221-1111 (cel.)	Es bilingüe (español e inglés). Le encantaron las acciones del martes. Está interesada en ayudar en campañas para organizar. Dijo que vendría a la reunión de junio.
B. Ernesto Sánchez	555-331-1313 (cel.)	Tuvo una mala experiencia con una unión en un trabajo anterior. Está enojado de que hay problemas de seguridad y no se resuelven. Posiblemente vendrá con Bob a la reunión de junio.

Haciendo un diagrama del estatus de los miembros, calificando como ven a nuestra unión, e identificando activistas y redes de amistades, puede ver en qué áreas enfocarse para conversaciones de uno-a-uno. El ejemplo en la página 42 muestra uno de esos diagramas

CUARTO DE CAJAS

Turnos, calificaciones, redes de amistades*

1=Afiliado 2=Indeciso 3=Anti Unión

★=Activista de la Unión

CONTEO: 21 miembros de 48 en total

1st SHIFT	2nd SHIFT	3rd SHIFT
1 Sara Hayes ★	2 Thai Nguyễn	3 Carlos Zacapa
1 Hao Phan	2 Jeff Lee	3 Shawn Lee
1 Christy Brown	1 Rosa Miller	1 K.C. Hoag ★
1 Ana Ortiz ★	2 Vicky London	2 Louann Day
— — — —	— — — —	— — — —
1 Joe Johnson	3 Juan Carrilo	1 Scott Frotman ★
1 Jason Parks ★	2 LaTonya Lewis	3 Chris Olson
1 José Sanchez ★	2 Shirley Eaton	2 Jody Fisher
2 Kwasi Saro-Wiwa	2 Donald Jones	1 Wayne Anthony
1 Karen Brand	— — — —	— — — —
— — — —	1 Paula Harris ★	1 Aung San
2 Claudia Luna	2 D'Shauna Jones	3 Don Craig
2 Bob Bett	1 Rhonda Smith	2 Sharonda Wells
1 Maria Rios	— — — —	2 Brian Atkins
1 Lien Lê	2 Faizah Olanrewaju	1 Abdulah Sidran ★
— — — —	2 Joseph Oppong	— — — —
3 John Scott	1 Maria Vera	3 Michael Duke
2 Bill Meyer	2 Nick Murphy	2 Anna Cortes
2 Iman Azikiwe	1 Jean Gombri ★	1 Kim Jung
— — — —	— — — —	— — — —

**Este diagrama refleja lo que es un lugar de trabajo en un estado bajo la llamada "ley del derecho a trabajar" en la que unos trabajadores están afiliados a la unión y otros no. Se puede utilizar un diagrama parecido en un estado que no tiene ley del derecho a trabajar, y con él se registra qué tan interesados están los afiliados en participar más, cuáles son sus sentimientos sobre los asuntos políticos, etc.*

Cómo hablar con los compañeros del trabajo

- Presentación.
- Haga que la persona le preste atención; muestre la urgencia de la conversación.
- Haga preguntas abiertas y escuche: averigüe qué le importa a la persona
- La gente se involucra porque la unión está ligada a cosas que le importan: averigüe qué es lo que la persona quiere cambiar y por qué.
- Cuente su historia y eduque: conéctese con las preocupaciones de la persona
- Comparta su propia historia y sea así educativo. ¿Por qué decidió usted participar con la organización de la Unión? Trate de mostrar (a través de su propia historia) por qué importa hacer que más gente participe.
- No olvide dar ejemplos específicos de victorias recientes o de metas actuales que se relacionen con los problemas e intereses de la persona.
- Movilice a la persona a la acción. Explique por qué importa la participación de la persona y pídale que participe de maneras específicas. Es más posible que la gente acepte abordar una tarea específica que simplemente, en general, “involucrarse más”
- Si la respuesta es que no, descubra por qué y regrese a los problemas mencionados al principio.
- Esté listo para darle continuidad con otra acción que esta persona pudiera emprender (próximas reuniones, unirse a comités) para ser un afiliado activo.

¡Pida a los afiliados activos que ayuden a reclutar a otros!

Si un compañero del trabajo ya está participando con la unión, pídale que dé el siguiente paso y que le ayude a reclutar a otros.

Recordar que somos nuestra unión

¿Cuándo los afiliados hablan de la unión dicen “nosotros”? Por ejemplo, si la gerencia inicia una nueva política que a un trabajador no le gusta, ¿dice “qué vamos a hacer al respecto”, o dice “qué va a hacer la organización sobre esto”?

Si piensan en la unión como “nosotros”, entonces es que se ven a sí mismos como parte de una organización como en el diagrama #1.

Si no, ellos ven a “la organización de la Unión” aparte, como en el diagrama #2.

Al tener conversaciones de persona a persona con los trabajadores, los delegados pueden hacer que el diagrama #1 sea una realidad. Esto mejorará su capacidad de resolver problemas en el centro de trabajo, ganar sólidas disposiciones contractuales y lograr justicia social en nuestras comunidades.

DIAGRAMA # 1	DIAGRAMA # 2
Unión = afiliados y delegados	Unión Afiliados
Los trabajadores afiliados ven que ganar mejores condiciones depende de ellos.	Los afiliados esperan recibir servicios por sus cuotas.
Cuando hay un problema, preguntan qué “vamos” a hacer al respecto.	Cuando hay un problema, los afiliados preguntan qué “va a hacer” la organización de la Unión al respecto.
Los trabajadores ven a los delegados, al personal de la Unión y a los funcionarios de la unión como líderes, no como gente que les va a solucionar sus problemas.	Los afiliados piensan que el trabajo del delegado, del personal de la Unión y de los funcionarios es resolverles los problemas a ellos.
Los delegados, el personal de la unión y los funcionarios hablan con los trabajadores afiliados de los problemas (y las opciones para atenderlos).	Es difícil para los afiliados aprender sobre nuestra organización.

Representando a los trabajadores inmigrantes

Los trabajadores inmigrantes

Los trabajadores inmigrantes han estado siempre al frente de la construcción del movimiento laboral en EUA. Hoy no es en absoluto diferente de antes, pues los miembros de la UFCW provienen de muchos países y antecedentes distintos.

Es importante que los delegados estén conscientes de los derechos de los trabajadores inmigrantes*, y de las oportunidades que hay para dar la bienvenida a los trabajadores nuevos y crear solidaridad.

Los derechos de los trabajadores inmigrantes

En general, todas las leyes federales que protegen a los empleados en el lugar de trabajo protegen también a los trabajadores inmigrantes. La Ley Nacional de Relaciones Laborales (la ley federal del trabajo conocida como NLRA por sus siglas en inglés) dispone que todo empleado, documentado o indocumentado, tiene el derecho de formar, de afiliarse y de ayudar a una unión, y de negociar colectivamente con su patrón a través de su unión. Esto significa que, independientemente de la situación migratoria del empleado, los trabajadores pueden juntarse a hablar de cambios e intentar hacer cambios en salarios, horarios de trabajo y en otras condiciones de empleo. Los trabajadores inmigrantes, al igual que otros trabajadores, pueden firmar tarjetas de autorización de la unión; pueden poner quejas formales contra los patrones, y pueden presentar acusaciones por prácticas laborales injustas ante la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

Tal como lo dispone la ley NLRA, nuestra unión tiene la misma obligación de representar a trabajadores inmigrantes como a los demás trabajadores, y les debe el mismo deber de darles una representación justa. Como la unión está obligada a representar a todos los trabajadores cubiertos por el contrato colectivo, la situación migratoria

**Aunque los trabajadores que entran a los Estados Unidos por períodos temporales (normalmente con visas) no son considerados inmigrantes, y aquellos que ingresan con la intención de quedarse son considerados inmigrantes, el término “inmigrante” aquí se utilizará para cubrir a todos los extranjeros que llegan, a menos que sea necesario distinguirlos*

de un trabajador inmigrante en particular normalmente no es relevante para los deberes diarios de representación de un delegado.

Los trabajadores inmigrantes, tanto documentados como indocumentados, están también protegidos por otras leyes federales. En particular, están protegidos por la ley federal del salario y por la ley de horas de trabajo, la cual exige pago por todas las horas trabajadas, así como el pago de 1 y media veces la tarifa normal por todas las horas trabajadas que rebasen las 40 horas semanales. Asimismo, esta ley prohíbe que un empleador haga que los empleados trabajen en tiempo no marcado por el reloj marcador. Los trabajadores inmigrantes están asimismo protegidos por leyes federales antidiscriminatorias que prohíben la discriminación en la contratación, la instalación, los ascensos y los despidos con base en la raza, el color, la nacionalidad, el sexo o la religión. Además, tienen todos los derechos que se permiten a todos los demás trabajadores conforme la Ley FMLA de Permiso de Ausencia por Razones Médicas y Familiares, la Ley ADEA de Discriminación por Edad en el Empleo, la Ley ADA para los Estadounidenses con Incapacidades, así como la Ley OSHA de Seguridad y Salud Ocupacionales.

El requerimiento de que todos los trabajadores demuestren que tienen permiso de trabajo

La ley migratoria federal exige que todos los trabajadores tengan permiso para trabajar en los EUA. Específicamente, la ley exige que el empleador verifique la elegibilidad de empleo de todo trabajador en el Formulario I-9, examinando los documentos de identificación y permiso de trabajo que presente el trabajador dentro de unos días después de ser contratado(a). El empleador y el trabajador llenan diferentes secciones del Formulario I-9 y firman el formulario. Los delegados nunca deben estar en la posición de verificar el permiso de trabajo de alguno de sus compañeros trabajadores: eso es responsabilidad del patrón.

La verificación electrónica, que es una base de datos federal para verificar los permisos de trabajo, es una opción voluntaria según la ley federal, y está diseñada para verificar el permiso de trabajo solamente de los empleados recién contratados (excepto si el patrón es un contratista del gobierno federal). Después de revisar el derecho de empleo al ser contratado, un patrón puede normalmente examinar un documento de permiso de trabajo solamente si contiene una fecha

de vencimiento. Sin embargo, un pasaporte vencido no es base para una reverificación de permiso de trabajo.

Si usted se da cuenta de que un patrón tiene específicamente contemplados a los trabajadores inmigrantes para reprobado continuamente sus permisos de trabajo, debe usted alertar a su representante de la unión pues eso posiblemente constituya un agravio, así como un problema en torno al cual hay que organizarse.



Los delegados deben tener en cuenta el asunto de los números equivocados del Seguro Social

El caso de “cartas de números equivocados del Seguro Social” ocurre cuando el número de Seguro Social de un empleado en los expedientes de la Administración del Seguro Social no corresponde al nombre proporcionado junto con el número. La Administración del SS le notifica al patrón de esta discrepancia, pues la agencia quiere acreditar adecuadamente las ganancias de los trabajadores a sus cuentas del Seguro Social. La Administración les pide a los empleadores que verifiquen sus expedientes y que actualicen a la agencia si es que hay nueva información.

Una discrepancia en el número de SS no es prueba de que el trabajador no tiene permiso de trabajo; el empleado no tiene derecho de sancionar disciplinariamente ni de despedir ni de quitar de su trabajo a un empleado basándose solamente en un caso de discrepancia de número.

Si usted se da cuenta de que un patrón toma una acción contra un trabajador inmigrante debido a una discrepancia de su número de Seguro Social, debe usted alertar a su representante de la unión pues eso posiblemente constituya un agravio, así como un problema en torno al cual hay que organizarse.

Durante las disputas laborales, los empleadores probablemente presionen específicamente a los inmigrantes

Es posible que los empleadores pongan bajo su mira de presión a

los trabajadores inmigrantes durante una disputa laboral, como por ejemplo durante una huelga, durante negociaciones contractuales, mientras se está investigando una acusación de prácticas laborales injustas y mientras se investigan presuntas violaciones a otras leyes. Este ataque específicamente dirigido contra los inmigrantes puede ocurrir independientemente de su documentación sobre su situación migratoria, y puede manipular los miedos de los trabajadores de amenazas, represalias y deportación. Debe usted ser consciente de que dichas amenazas y otro tipo de venganza por reafirmar sus derechos federales son ilegales, y debe informarle a su representante de la unión sobre un posible agravio o acusaciones adicionales.

La Oficina de Consejo Especial (OSC, en inglés) del Departamento de Justicia de EUA maneja las quejas contra los empleadores que discriminan a los trabajadores inmigrantes con permiso de trabajo, basándose en su situación migratoria o nacionalidad al contratarlos, despedirlos o reclutarlos. La OSC asimismo maneja las quejas de abuso de documentación (como por ejemplo, cuando un empleado pide más documentos o distintos documentos de los que el trabajador presenta, con el fin de verificar su elegibilidad de empleo). Si usted se entera de que puede haber ocurrido un acto de discriminación, alerte a su representante de la unión, pues podría corresponder poner un reclamo ante la OSC y/o una queja formal al patrón.

Interpretación y traducción

Como delegado, es posible que usted esté representando a trabajadores cuyo idioma natal no es el inglés, y posiblemente su propio idioma natal no sea el inglés.

- Usted puede ayudar a asistir a los trabajadores inmigrantes notando cuál es el idioma que puede ser un obstáculo para su plena participación en el trabajo y/o dentro de nuestra unión.
- Usted puede también ayudar a reclutar a más delegados de la unión que sean bilingües/multilingües.

Todos los trabajadores merecen entender y ser entendidos. Las herramientas idiomáticas que nosotros utilizamos para lograr esto son: interpretación simultánea o consecutiva y traducción escrita. A veces, puede parecer que la traducción y la interpretación simultánea son ideas nuevas, pero a lo largo de un siglo los trabajadores de diferentes nacionalidades han encontrado formas de unirse utilizando estas aproximaciones.

- La traducción escrita permite que un escrito sea entendido en otro idioma.

- La interpretación simultánea o consecutiva permite que el idioma hablado sea entendido en otro idioma.

Hay diferentes formas de hacer interpretación, y algunas son más efectivas que otras. Como delegado, usted debe hablar con su representante de la unión acerca de las necesidades de traducción verbal y escrita que usted observe.

Según los reglamentos de la OSHA, los patrones están obligados a ofrecer información sobre seguridad y salud y capacitación a los trabajadores de manera que puedan entenderlo (en otros idiomas, a diferentes niveles de escolaridad y lectura, etc.).

Cuando se realizan eventos de la unión, es importante hacerle saber a la gente con anticipación si habrá traducción verbal, pues esto puede ayudar a reclutar a más participantes. Siempre que sea posible, los contratos colectivos, los periódicos, los sitios electrónicos y otras formas de comunicación deben ser traducidos.

GRACIAS

Además de recordarles a los trabajadores que ELLOS son nuestra unión, los delegados usan muchas camisetas: la de organizadores, la de comunicadores, la de educadores, la de encargados de resolver problemas y la de líderes. Sus esfuerzos en todos estos aspectos verdaderamente marcan la diferencia.



**United Food & Commercial Workers Union
(Unión de Trabajadores de Alimentos y Comercios)
1775 K Street, NW ○ Washington, DC 20006**

www.ufcw.org

*Este manual es una adaptación (con gran agradecimiento)
del Manual del Delegado publicado por el Centro
de Estudios Laborales de la Universidad de Iowa.*