



CAMBIE
LA QUEJA
INDIVIDUAL...



...POR LA QUEJA
GRUPAL



Reclamamos estratégicos que crean unidad en el lugar de trabajo

En estos tiempos difíciles, el principal objetivo de un delegado sindical debe ser crear solidaridad entre los afiliados para fortalecer el sindicato. Una estrategia para construir esa fuerza es la oportunidad de lograr la afiliación de aquellos trabajadores que aún no lo están, ahora considerada una campaña urgente, dado que la Corte Suprema de los EE. UU. dictaminará, la próxima primavera, sobre el caso caratulado *Janus versus AFSCME*.

En 1977, la Corte Suprema de los Estados Unidos decidió que los trabajadores del sector público, que estuvieran representados por un sindicato, debían pagar una parte de los costos asociados con la negociación y administración del contrato (la conocida “cuota sindical”), aunque ellos no tenían que pagar las cuotas? completas. Mark Janus, un empleado del gobierno de Illinois, apoyado financieramente por muchas organizaciones de extrema derecha, solicitó ante la Corte, en el mencionado caso, un nuevo estándar: el derecho de los afiliados de no pagar cuota alguna.

Anteriormente, un delegado simplemente hubiera actuado del modo siguiente: un miembro del sindicato expone a su delegado un problema, el delegado realiza la investigación adecuada y luego presenta el reclamo correspondiente. La querrela, después de seguir todos los pasos estipulados por el procedimiento de ley, termina en arbitraje. En aquel momento, la mayoría de los miembros desconocían estos reclamos y, por lo tanto, no participaban, pensando que el problema sólo afectaba a un individuo y no a todo el grupo.

Los tiempos están cambiando rápidamente y los delegados necesitan contar con nuevas estrategias, tal como el modelo organizativo del sindicalismo, que no es realmente nuevo, el cual enfatiza la actividad sindical proactiva. En este momento es importante que los delegados piensen *organizativamente*?: que conozcan cuáles son los reclamos que darán más fuerza al sindicato y tendrán más impacto entre sus afiliados.

En lugar de esperar a que un miembro se le acerque, es usted, como delegado, quien debe acercarse a los afiliados en un recorrido para escucharlos, y así enterarse de los problemas que tienen. Esta es una gran oportunidad para aumentar la visibilidad del

sindicato y, también, para afiliarse a aquellos individuos que no son miembros. Si esos trabajadores ven actividades sindicales que les beneficiarían personalmente, probablemente decidan afiliarse. Póngase la “camiseta” de su sindicato, difunda el boletín del gremio, distribuya una copia de lo que les llame la atención de esta publicación, o de otra fuente informativa.

Es perfectamente legal hacer este tipo de rondas, aun cuando su supervisor haya sido entrenado por el empleador para tratar de bloquear sus acciones, advirtiéndole (falsamente) que “presentar reclamos es ilegal y podría causarle problemas” Los consultores? temen cualquier movimiento que fortalezca a su sindicato y, además, reciben cantidades importantes de dólares por tratar de prevenir que esto suceda.

Calcule el número de afiliados que se quejan de una situación particular y si esos mismos problemas aparecen en diferentes áreas de su lugar de trabajo. Luego, revise su contrato para marcar todas las cláusulas que respaldan el caso.

Si encuentra un reclamo individual, por ejemplo, referido a que un supervisor está acosando a uno de sus afiliados o, tal vez, a un trabajador no afiliado, reaccione y aproveche esa oportunidad ya que esa lamentable situación es una oportunidad única para lograr que se fortalezca el sindicato.

En primer lugar, cambie la queja *individual* por una queja *grupal*, de manera que tanto los afiliados como los no afiliados figuren en la lista de los querellantes. Sea creativo a la hora de pensar cómo este acoso individual afecta a todos. Por ejemplo, demuestre que ese acoso provoca un ambiente laboral incómodo u hostil. Pregúntele a otros trabajadores cómo afecta el hecho sobre su trabajo. El aumento de la cantidad de personas incluidas en el reclamo significa que más personas puedan asistir a la reunión de reclamos para discutir el tema con sus compañeros de trabajo. Todos pueden manifestar su apoyo al tema usando camisetas con leyendas alusivas, celebrando reuniones informativas en el lugar de trabajo e, incluso, organizando piquetes, haciendo que el tema de conversación en el lugar de trabajo sea una acción sindical positiva.

En segundo lugar, es posible que el asunto no esté descrito en forma completa

en alguna de las cláusulas del contrato, por lo tanto, utilice la cláusula de reconocimiento, la cual otorga al sindicato el derecho de negociar “salarios, horarios y *todos los términos y condiciones de empleo*”. Esta frase permite al sindicato desafiar cualquier condición relacionada con el lugar de trabajo, y sirve de entrada para que un delegado decidido pueda sacar provecho de ella ya que los términos dan la posibilidad de querrelar sobre casi todos los temas.

Un aspecto importante de esta campaña es la comunicación con todos sus afiliados sobre el reclamo, enfatizando la importancia que tiene para cada uno de ellos. Con demasiada frecuencia, los miembros solamente ven que un reclamo se relaciona con un solo individuo, por lo que un delegado debe demostrarles que ese reclamo en realidad es para defender el contrato sindical, que afecta a todos los miembros del gremio. No es sólo una petición abstracta de solidaridad, sino un llamamiento práctico para reemplazar las tendencias de nuestros egoísmos. Si un jefe acosa a uno de nosotros, nos acosa a todos—y un sindicato es solamente tan fuerte como lo es su afiliado más vulnerable.

Un delegado debe contar con una red de comunicaciones rápida y eficiente en el lugar de trabajo, de tal modo que todos los miembros conozcan cómo está progresando el reclamo. Si no la tiene, este es el momento para crearla. Póngase en contacto con sus afiliados mediante correo electrónico, por texto, por Twitter o por alguna aplicación que el gremio posea y asegúrese de que la versión del sindicato sobre el caso sea la que se oiga en todo el ámbito de trabajo, para que los afiliados no se dejen llevar por los chismes o rumores circulantes. Usted puede, y debe, publicar el folleto del sindicato en la cartelera de anuncios, pero asegúrese de que los afiliados también respondan, para que exista siempre una comunicación de ida y vuelta.

Una vez que tenga éxito con un par de reclamos grupales proactivos, notará que su jefe es un poco más cuidadoso y que los afiliados se sienten orgullosos de su gremio. Usted ha hecho lo que se supone que un delegado debe hacer: construir la unidad sindical.

—Bill Barry. Es ex director de estudios laborales del Community College en el Condado de Baltimore.

Los delegados como agentes de cambios culturales

Con el caso de Harvey Weinstein y las revelaciones posteriores sobre la mala conducta de hombres poderosos— incluidos algunos líderes sindicales— que acaparan las noticias semana tras semana, muchas personas se preguntan cuál es el volumen de acoso y agresión sexual que podría estar ocurriendo en sus comunidades. Los trabajadores de todos los sectores— agremiados y no agremiados— hablan de cómo protegerse a sí mismos y a los demás.

En una declaración reciente, los funcionarios de la AFL-CIO dijeron que “se comprometen a redoblar sus esfuerzos para erradicar los problemas generalizados de acoso y discriminación de todo tipo en nuestros lugares de trabajo y en nuestra sociedad”.

El acoso y el asalto sexual—dondequiera que ocurran—siempre tienen mucho más que ver con el poder que con el sexo. A continuación, se presentan algunas pautas para que el lugar de trabajo y el sindicato sean más seguros, y ofrecemos ciertas recomendaciones acerca de lo que se debe hacer en caso de que usted esté siendo acosado, que un afiliado informe que está siendo acosado, si usted observa un acoso o si usted mismo se ha extralimitado. La activista sindicalista Ana Polanco señala: “Si nos tomamos en serio la lucha por el poder obrero, tenemos que también tomarnos en serio el acoso sexual y otros abusos de poder”.

Solidaridad no es solo una palabra

Los trabajadores suelen decir: un daño contra uno es un daño contra todos, o si sufre uno sufrimos todos. A continuación presentamos algunas ideas acerca de lo que se puede hacer cuando la situación de acoso sucede en su entorno:

Reconocer: Los individuos (esto lo incluye a usted) son acosados si ellos (usted) perciben un acoso. Lo que una persona considera como broma o comentario inocente puede perturbar profundamente a otra. Si una afiliada dice que ha sido acosada sexualmente, créale. Si alguien reporta que un supervisor, compañero de trabajo o cliente se ha comportado de manera inapropiada, reconozca que ha ocurrido un agravio. Lea *Hands Off Pants On*, para conocer acerca de UNITE HERE! Local 1, en donde nuestros compañeros del sindicato de la industria hotelera de Chicago relataron las experiencias, sumamente dolorosas, de acoso y asalto que sufrieron. Lea también www.labornotes.org/2017/10/no-casting-couch-low-wage-women-lots-sexual-harassment.

Responder: Es importante que usted, como representante sindical, exprese su apoyo a los miembros que denuncien acoso sexual. El sindicato debe ser un aliado, con usted, como su representante dispuesto a escuchar y ofrecer asistencia, por ejemplo: soluciones estratégicas de problemas, presentación de reclamos o promoción de los recursos comunitarios sobre el tema. Asegúrese de que el afiliado no se encuentre en falta. Escuche cuidadosamente lo que quieren hacer, cerciórese de que tienen el control de los pasos que quieren tomar. Investigue, si fuese necesario, y revise con ellos las opciones.

■ Tenga en cuenta que las reacciones de cada uno ante diferentes situaciones son personales y estratégicas. Las consideraciones incluyen: a) el tipo de conflicto; b) el análisis del costo/beneficio de hablar o callar; c) las estrategias previa de la organización respecto a problemas similares y d) si la red de recursos disponibles y los canales de reclamo son confiables y efectivos.

■ *Independientemente de la etapa en que se encuentre el proceso, aconseje a sus afiliados que lleven un registro escrito de fechas, horas, lugares y un resumen de los eventos.*

Consultar: Los miembros que han sido acosados o agredidos probablemente deseen, o necesiten, más ayuda de la que usted está calificado para ofrecer. El acoso sexual está penado por la ley. Por ello, se puede consultar el caso con un abogado. Las personas pueden beneficiarse de los recursos de la comunidad, a los cuales usted, un empleado o un afiliado del Programa de Asistencia pueden dirigir.

Reformar: Los delegados sindicales tienen el deber de representar a todos los trabajadores de la unidad de negociación colectiva. Este papel les da la oportunidad de reformar la manera en que la fuerza laboral percibe comportamientos que humillan, no respetan o dañan de cualquier otra manera a sus afiliados. Con sus palabras y acciones, usted influye en la conducta de los demás, ¡incluso en la gerencia del empleador! Como activistas, los delegados están sujetos a un estándar más elevado, que refleje la convicción de que todos los trabajadores merecen ser tratados con dignidad. Si usted es testigo de un acoso, intervenga para que el acosador reconozca que su conducta es inapropiada y para que la víctima se sienta apoyada. Hable con los dirigentes y miembros del sindicato para crear conciencia. Revise la política del empleador y el lenguaje de su contrato para ver si hay

disposiciones que prohíban el acoso sexual; si las hubiese, hágalas cumplir y si no existiesen, sugiera que, en la próxima ronda de negociaciones, se incluya ese lenguaje. (Revise *Las 10 cosas más importantes que los sindicatos pueden hacer, ahora mismo, para abordar el acoso sexual en el lugar de trabajo*).

Reflexionar: Es probable que todos hayamos ofendido a alguien con palabras o acciones. Si usted se enfrenta a algo que ha dicho o que ha callado, analice la situación y escuche atentamente. Se necesita mucho esfuerzo para dejar de lado la actitud defensiva, pero los altos estándares que usted mismo establece requieren que sea capaz de admitir su equivocación, ante usted y ante los demás. Independientemente de sus intenciones, si alguien se siente ofendido, se debe ofrecer una disculpa, junto con el compromiso de cambiar. Los hombres que quieren ser aliados pueden aprender de los activistas masculinos de su comunidad. Visite www.futureswithoutviolence.org; consulte el blog sobre ese tema.

La práctica nos perfecciona y nos hace sentir menos incómodos. De la misma manera que cuando hablamos en público, cuanto más practiquemos, más cómodos nos sentiremos. Solicite ayuda a un instructor de delegados para que aborde el tema; sugiera que un funcionario del sindicato presente una solución sobre este asunto en la próxima convención; solicite a otro delegado que entre ambos intercambien roles representado a un miembro que ha sido acosado sexualmente e interviniendo cuando usted fue testigo del hecho. (Otras tácticas se tratan detalladamente en www.unionist.com/upstander.) Todos debemos practicar la experiencia de ser el acosado, el espectador y el acosador.

El movimiento obrero frecuentemente ha tomado la iniciativa de apoyar reformas culturales que reducen la opresión y la explotación. Para aquellas personas en sus lugares de trabajo, usted representa el sindicato; usted es el movimiento obrero. Cada día usted influye en las actitudes de las personas respecto de la opinión que tienen sobre los sindicatos, por lo tanto, trate de ser el tipo de delegado que haga decir a los trabajadores: “Mi sindicato está conmigo”.

—KC Wagner. La escritora es copresidenta de Equity at Work Initiative en el Worker Institute de Cornell University. Durante los últimos 30 años ha actuado como testigo especializado en casos judiciales, desarrollado iniciativas organizativas de prevención y capacitación en sindicatos del sector público y privado, implementado recursos después de haber ocupado cargos en DFR (Deber de justa representación) o EEO (Igualdad de oportunidades de empleo), e impartido un amplio entrenamiento educativo a individuos.

El reclamo sindical más famoso del país

Si usted es un fanático del fútbol americano o aunque no le importen en absoluto los deportes, lo más probable es que conozca el nombre de Colin Kaepernick—“Kaep” para sus fans—, quien es un famoso jugador, conocido en el mundo del fútbol americano desde que comenzó a jugar, en 2012, con los San Francisco 49ers como quarterback, pero cuyo nombre apareció en los todos los titulares de las noticias norteamericanas, desde 2016, cuando comenzó a arrodillarse cuando tocaban el himno nacional para protestar contra la brutalidad policial y la desigualdad racial en los Estados Unidos. Sus acciones molestaron a la NFL y a los medios de comunicación conservadores, incluso cuando otros jugadores y atletas de otros equipos siguieron su ejemplo. Los fans estaban divididos, mientras que algunos de ellos publicaron sus fotos quemando los artículos para la venta con la figura de Kaepernick, otros expresaron su apoyo (y lograron que la camiseta de Kaep fuese la más vendida de el equipo).

La controversia ha seguido hasta 2017, donde su condición de agente independiente ha asombrado a muchos. Aparte de su trabajo como activista, el historial de Kaepernick en la NFL es extraordinario. Otros quarterbacks, menos calificados, recibieron ofertas para trabajar en equipos deportistas importantes, pero dejaban de lado a Kaep. Se ponía en evidencia, cada vez con mayor claridad, que a Kaepernick lo estaban castigando por alinearse con el movimiento *Black Lives Matter*, por hablar en contra de la policía por los asesinatos de negros desarmados y, en última instancia, por hacer que los seguidores y líderes de la NFL se sintieran incómodos frente a su raza y a la desigualdad existente en los Estados Unidos.

El 15 de octubre, la Asociación de Jugadores de la NFL (NFLPA) presentó un reclamo judicial por confabulación en contra de la *National Football League* en nombre de Kaepernick, alegando que los propietarios de los equipos de la NFL habían conspirado para excluirlo de la liga debido a su postura política y su activismo.

Como afiliados sindicales, -yo también soy uno de ellos (mi sindicato es el Gremio de Escritores de América, Este, en el cuál soy un miembro del Consejo)- necesitamos prestar mucha atención a lo que pueda suceder después. Kaep ha elevado el reclamo, efectuado desde su humilde posición laboral, al ámbito deportivo nacional y mantiene la atención de los medios de comunicación enfocada en el progreso

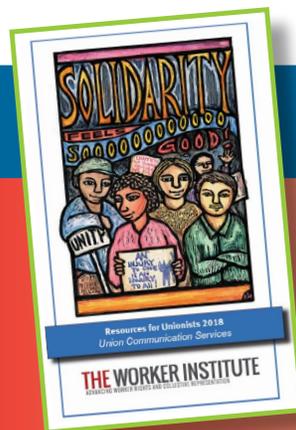
de la querrela y en las implicaciones que pudiese tener para otros atletas profesionales que deseen expresar su opinión política en el campo del deporte. No todos los trabajadores sindicalizados tienen el lujo de tener fama y fortuna para apoyarlo, pero indudablemente tienen los contratos que los respaldan. Los contratos sindicales otorgan a los trabajadores el derecho de presentar reclamos judiciales en contra de un jefe por su mala conducta y presentar dicho reclamo sin temor a represalias, al igual que el contrato de la NFLPA y el procedimiento que le dieron a Kaepernick la libertad de presentar su reclamo. Con este reclamo de Kaep en primer plano, todo el mundo puede valorar el poder de la afiliación sindical, que comúnmente pasa desapercibido.

La Asociación de Jugadores de Béisbol de las Grandes Ligas (MLPA) sentó un precedente en los deportes profesionales al presentar y ganar querrelas por colusión en 1985-87, pero otras tentativas similares fracasaron debido a la falta de evidencias. Sin embargo, actualmente ya se ha informado que Roger Goodell, Comisionado de la NFL y varios propietarios de la NFL —entre ellos Jerry Jones de los Dallas Cowboys, Robert Kraft de los New England Patriots y Bob McNair de los Houston Texans- van a ser apartados y se les exigirá que entreguen los registros de sus teléfonos celulares y correos electrónicos relacionados con el caso Kaepernick. Eso simplemente no hubiese sido posible si no tuviesen contratos y si no existiese el procedimiento de reclamos.

A los delegados gremiales se nos ha dado una oportunidad única para comunicar esto en nuestros lugares de trabajo. En lugar de esperar pasivamente que su demanda llegue a un arbitraje privado, Kaep ahora es una figura pública que pone en evidencia, con mucha fuerza, el valor de esta herramienta para combatir el acoso y rectificar un ambiente laboral hostil. Kaepernick tiene en su sindicato, la NFLPA, un poderoso aliado, el cual ha logrado contratos de negociación colectiva para los jugadores de la NFL desde 1968. Los resultados de la demanda por colusión presentada por Kaepernick, seguramente, serán un factor decisivo en la futura negociación, cuando el contrato vigente expire en 2020.

Kaep tiene un largo camino por delante, pero ya ha demostrado su valentía y sabiduría al hacer pública su demanda. Se ha acostumbrado a predicar con el ejemplo, y ahora ha sentado un precedente importante, y aunque su reclamo no tenga éxito, ya ha demostrado a otros jugadores que el sindicato los respalda, aún ante la presión pública. Esta es una lección que todos los delegados sindicales pueden aprender. A medida que más jugadores de todas las ligas -y miembros de sindicatos e industrias decidan ejercer su derecho de protesta y hablar francamente en contra de la injusticia, no es nada descabellado pensar que algunos de nosotros terminemos en las mismas circunstancias que Kaep, y ahora todo el mundo sabe que no sólo hay esperanza, sino que también existe una manera de defenderse.

—Kim Kelly es escritora y editora.



UCS 2018 BOOKS

**For Union
Leaders,
Activists
& Members**

Available
January
2018

For your free catalog write to UCS, 36 W. Main Street, Suite 440, Rochester, NY 14614, call 800.321.2545, email ucsbooks@unionist.com, or visit us on the web and see an even larger selection at www.unionist.com

La diversidad de los grupos sindicales son los que construyen el movimiento

Mientras que los sindicatos efectivamente construyen la solidaridad como un medio para mejorar la vida de todos, también es cierto que los trabajadores somos un grupo muy diverso y, a veces, nuestras identidades deben ser abordadas individualmente de forma más directa. Existen varias organizaciones que abogan por la igualdad para todos los trabajadores, dentro y fuera de sus sindicatos.

Estas organizaciones afines ayudan a apoyar a los trabajadores en sus lugares de trabajo y en sus gremios, proveen respaldo a los mismos sindicatos para que representen de manera más efectiva a sus miembros y, asimismo, proporcionan apoyo a las causas sindicales que pudiesen surgir en estas comunidades. Los grupos que las constituyen crean una oportunidad para que los delegados y miembros de los sindicatos se involucren activamente y puedan abrir el camino hacia la construcción del respeto mutuo y una mayor solidaridad entre los diversos grupos de trabajadores. En la actualidad, la AFL-CIO reconoce seis agrupaciones oficiales, que también están abiertos para aquellos miembros de sindicatos no afiliados a esta federación:

A. *Philip Randolph Institute* (APRI, por sus siglas en inglés) es la agrupación más antigua de la AFL-CIO, fundado en 1965, en el momento cumbre del Movimiento por los Derechos Civiles. Activistas por los derechos civiles y laborales crearon el APRI específicamente para promover los objetivos compartidos de los dos movimientos: liberación social y política, y justicia económica para los trabajadores estadounidenses. El APRI representa una alianza, con una larga y difícil historia de ayuda mutua, que en la actualidad continúa trabajando para promover las causas comunes de los derechos civiles y los derechos de los trabajadores a través de la militancia y el activismo. Busque esa información en www.apri.org o (202) 508-3710.

En 1974, las líderes laborales fundaron la *Coalition of Labor Union Women* (CLUW por sus siglas en inglés) con el objeto abordar

directamente las necesidades específicas de género. A lo largo de su historia, la CLUW ha defendido las causas que conciernen a las mujeres, incluyendo el salario justo, salud reproductiva, y la lucha contra el acoso y la discriminación en el lugar de trabajo. Contacto: www.cluw.org.

Desde 1994, *Pride at Work* (P@W, por sus siglas en inglés) se ha dedicado a representar a los miembros del sindicato de la comunidad LGBTQ (lesbianas, gays, bisexuales, transexuales, queer) cuyo objetivo es combatir la discriminación contra las personas pertenecientes a ese grupo. En los últimos años, P@W ha iniciado campañas para fomentar públicamente una ley federal que prohíba la discriminación en contra

las personas debido a su orientación sexual o expresión de género, que sigue siendo legal en 28 estados. P@W también trabaja para incluir cláusulas no discriminatorias en todos los contratos sindicales y actúa para hacer que los sindicatos apoyen y acepten a más personas que se identifican como LGBTQ. Contacto: www.prideatwork.org; (202)637-5014, info@prideatwork.org.

En 1972, los líderes obreros negros formaron la *Coalition of Black Trade Unionists* (CBTU, por sus siglas en inglés) con el objetivo de aumentar la representación de los trabajadores afroamericanos en el movimiento sindical y convertirse en un puente entre los trabajadores organizados y la comunidad de color. Actualmente, la CBTU trabaja para aumentar la representación de la gente de color en posiciones de liderazgo sindical y promover los beneficios de los sindicatos entre los trabajadores no sindicalizados. Contacto: www.cbtu.org

También en 1972, líderes latinos, (de ambos sexos?, no se usa más esto, hay más de 2 sexos, género), crearon el Labor Council for Latin American Advancement (LCLAA, por sus siglas en inglés) para los trabajadores latinos agremiados y para apoyar la organización de los sindicatos de estos trabajadores. LCLAA se ocupa de una amplia variedad de temas que afectan a las familias trabajadoras en la comunidad latinoamericana. Recientemente,

establecieron un fondo de ayuda para las víctimas del huracán María, en Puerto Rico: www.lclaa.org

Veinte años más tarde, los líderes sindicales asiático-americanos formaron *Asian Pacific American Labor Alliance* (APALA, por sus siglas en inglés) destinada a la creciente población de sindicalistas asiáticos y de las islas del Pacífico. La organización registra votantes y promueve un mayor compromiso civil y político entre estas comunidades.

Aunque estas organizaciones son reconocidas oficialmente por la AFL-CIO, y tienen muchos capítulos a lo largo de los Estados Unidos y Canadá, existen varias agrupaciones locales más pequeñas que también tratan de promover los intereses de identidades específicas dentro de los sindicatos. Un ejemplo es *Young Workers United*, una organización de San Francisco que trabaja para apoyar a los trabajadores jóvenes y de hasta 20 años de la industria de servicios. Otros locales? también tienen grupos de trabajadores jóvenes, algunos de los cuales surgieron de la iniciativa de *Young Worker* de AFL.

Grupos como estos constituyen excelentes recursos para los miembros y delegados sindicales. Ofrecen orientación y apoyo respecto de la forma de involucrar a las diferentes comunidades que frecuentemente integran las agrupaciones de un lugar de trabajo, y pueden ser una vía para que los trabajadores se interesen más en temas y comunidades específicas. Muchos de estos grupos organizan acciones políticas y ofrecen oportunidades para voluntarios, alentando a los trabajadores para que se comprometan con mayor interés en temas que a ellos les concierne.

Los grupos de interés comunitario nos muestran cómo los sindicatos se fortalecen a través de su diversidad. Un gremio se compone de muchos individuos, cada uno de ellos con necesidades únicas. Grupos comunitarios como estos pueden ayudarnos a enfocar mejor las necesidades individuales de nuestros miembros, y a demostrar nuestro compromiso de respaldar a todos los trabajadores, sin importar su origen o identidad.

—Cole Bellamy. Es un activista sindical radicado en el estado de Florida.

Abrir el camino hacia la construcción del respeto mutuo entre los diversos grupos de trabajadores

El boletín OPEIU Delegado Al Día es una publicación bi-mensual para la información y educación de los dedicados delegados de OPEIU.

¿Qué significa ser un Delegado de OPEIU?

Gracias por ofrecer su servicio voluntario para representar a sus compañeros trabajadores y ayudar en las labores de la unión. Si este es un nuevo papel para usted, o incluso si ha sido delegado durante algún tiempo, siempre es una buena idea revisar lo que significa ser delegado. Aquí presentamos una lista breve de algunos de los elementos que involucran el trabajo de un delegado de taller:

1) Conocer a todos los empleados de reciente contratación

- Hágalos sentirse bienvenidos e inícielos en la unión
- Verifique que hayan sido clasificados de la manera adecuada y que estén en la tarifa de salario correcta
- Inscribálos en el pago de cuotas y obtenga su información de contacto

2) Defienda a los miembros de su taller

- ¡Conozca el contrato!
- Asesore a los miembros acerca de sus derechos conforme al contrato y sobre sus derechos Weingarten

- Hágase cargo de las quejas que se presenten en su taller
- Monitoree las actividades y políticas de la gerencia para ayudar a que la unión mantenga en vigor el contrato y las prácticas pasadas
- Informe a los miembros acerca de los recursos y beneficios que ofrece la unión

3) Comuníquese con los miembros y desarrolle a la unión en su taller

- Establezca comunicación regular con sus compañeros de trabajo e identifique los problemas que se están generando
- Haga mediación entre los miembros de la unidad de negociación siempre que sea posible
- Mantenga al día el tablero de anuncios de la unión y publique información útil
- Actualice la información de contacto, incluyendo los números telefónicos y los correos electrónicos personales
- Organice juntas y almuerzos periódicos en el taller
- ¡Reclute nuevos líderes!

4) Forme parte del mundo de la unión

- Asista a las reuniones locales de la unión y a las conferencias educativas
- Participe en las actividades solidarias con otras uniones y aliados de la comunidad
- Manténgase informado sobre las acciones políticas que afecten a su trabajo y su unión

5) Edúquese a sí mismo y desarrolle sus habilidades

- Lea la Actualización para Delegados y acceda a la «caja de herramientas» para delegados del sitio web de la unión en opeiu.org

Otra vez, gracias por su compromiso para representar en el trabajo a sus compañeros miembros de la unión. Los delegados de taller como usted ayudan a construir la fortaleza y eficiencia de la unión. Trabajando juntos, **¡TODOS SOMOS LA UNIÓN!**



AFL-CIO, CLC