

# REPRESENTANTE DE U = PRIMERA LINEA DE DEFENSA

SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, RADIO Y MAQUINARIA DE AMERICA (UE) FEBRERO 2018



Millones de trabajadores en los Estados Unidos confrontan a la discriminación en su trabajo y cuando intentan conseguir un trabajo a causa de su raza o nacionalidad.

En el año fiscal 2016, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo (EEOC por sus siglas en inglés) recibió 32,309 cargos de discriminación racial – este número representa 5,071 cargos adicionales de lo que habíamos reportado en nuestro ejemplar del *Delegado de la UE* de noviembre de 2007. En 2016 la EEOC resolvió a 33,936 cargos de discriminación racial (algunos de los cargos que eran de años fiscales anteriores) y recuperó a \$79 millones en beneficios monetarios para los partidos cargantes e otros individual agraviados (sin incluir los beneficios monetarios obtenidos por litigación). De los cargos litigados por la EEOC a nombre de los trabajadores en el año fiscal 2016, 60% de los pleitos alegaron hostigamiento racial, segundo solamente a despidos por discriminación racial (90%). Discriminación racial en cuanto a términos y condiciones de empleo representó 30% y asignación de puestos representó a 20% de los casos registrados con la EEOC.

Aquí hay un ejemplo de un caso que finalmente fue resuelto en abril de 2017:

Un empleado trabajó como un obrero en la planta de Hiatt & Mason en Mount Airy, Carolina del Norte. Comenzando en marzo de 2014, el supervisor blanco del empleado y algunos de sus compañeros de trabajo le sujetó a hostigamiento racial por casi dos años. La conducta alegada incluyó uso de la “palabra N” diariamente o casi diario e otros epítetos raciales al igual que chistes racistas acerca de negros. En por lo menos una ocasión, el supervisor anunció que no quería ningún “n— as” viajando en la camioneta de la compañía. En ese entonces, el empleado era el

único empleado negro tomando la camioneta. Además, en numerosas otras ocasiones, el supervisor amenazó que iba a echar el empleado de la camioneta en la cual el personal estaba viajando por asignaciones fuera del pueblo. En aproximadamente dos ocasiones distintas, el hostigamiento racial era tan severa que el empleado tuvo que salirse de la camioneta antes de que el personal llegara a Mount Airy. En más de una ocasión, el empleado fue amenazado físicamente por uno de sus compañeros de trabajo quien participó en los insultos racistas. En varias ocasiones, el supervisor, quien regularmente llevó armas en la camioneta del trabajo y/o al sitio de trabajo, señaló con su dedo al empleado imitando el disparo de una arma. Los demás compañeros de trabajo no-negros en los otros equipos de trabajo también sujetaron al empleado a comentarios racistas y términos racialmente derogatorios incluyendo, pero no limitado a “n— r”, “black moon cricket” y “moyo”—una palabra en español que el empleado aprendió era una palabra racialmente derogatoria hacia personas negras. El empleado alegó que el oficial de la compañía de oportunidad de igualdad en el empleo vio por lo menos uno de los incidentes de hostigamiento y recibió quejas de algunos de las ofensas pero tomó ninguna acción para pararlo. Después de quejarse con el oficial de EEO de la compañía en una ocasión, el oficial dijo al empleado que si no le gustaba trabajar por la compañía podría irse. El empleado dejó a la compañía alrededor de marzo de 2016.

En abril de 2007, la EEOC arregló este caso con un pago de \$35,000 al empleado y un decreto de cuatro años que obligó a la compañía, entre otras cosas, de desarrollar e implementar una póliza que prohíbe el hostigamiento basado en raza y ofrece a por los menos tres supervisores alternas a quienes los empleados puedan reportar cualquier hostigamiento. También obligó a los gerentes notificar al presidente de la compañía de todas las

quejas de los empleados.

## *¿Qué constituye el hostigamiento racial?*

Lo siguiente es la definición oficial de la EEOC del hostigamiento racial:

*El hostigamiento racial es una forma de discriminación racial que incluye a chistes raciales, calumnias, comentarios ofensivos o derogatorios, u otra conducta verbal o físico basado en la raza o color del individuo. Tal conducta puede crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensiva u interfiere con el rendimiento de trabajo del individuo en violación del Título VII de la Ley de Derechos Civiles de 1964.*

Un patrón no es solamente culpable de violar a la ley si haya cometido un acto ofensivo; un patrón también tiene la obligación de **parar** cualquier forma de hostigamiento racial. Pueden ser declarado culpable si permiten a un acto ilegal y no hacen nada de acabarlo.

## *La Responsabilidad de la Unión*

Cada delegado de la unión sabe que uno de las partes más importantes de su trabajo es de mantener unidos a los trabajadores. Así es como somos victoriosos en la resolución de quejas y logramos buenos contratos. La unión no puede mantenerse unida si los miembros de la unión son hostigados, intimidados o sienten mal al venirse al trabajo porque son singularizados por su raza. Si la unión sepa que esto está ocurriendo y no hace nada, entonces la unión ha fracasado en uno de sus tareas principales—proteger a los

*(continúe al dorso)*

(continúe del frente)

trabajadores de la discriminación.

Cuando la UE fue formada en los 1930s, un gran porción de sus miembros eran trabajadores que dejaron a la Unión de Maquinistas porque tal unión mantuvo un ritual secreto de restringir a su membresía solamente a los “caucásicos” — trabajadores con piel blanco. No había manera de organizar a los lugares de trabajo grandes industriales a menos que todos los trabajadores, Negros, blancos, Latinos, hombres, mujeres, de hablar inglés y no hablar inglés, especializados y no especializados, fueron todos unidos en la misma unión. Este hecho básico sigue siendo la verdad hoy día.

### *¿Qué se debe hacer uno si un patrón está cometiendo actos de hostigamiento?*

Aquí hay un ejemplo: Un trabajador Africano-Americano se acerca al delegado de la unión y cuenta que está harta que Ralph, su supervisor e otro supervisor, se paran cerca de él y cuentan “chistes” racistas uno al otro. En varias ocasiones les dijo que lo pararon pero siguen parándose cerca de él y contando sus “chistes” en voz alta.

El delegado de la unión tiene varias avenidas de ataque. Es obvio que hay una queja. Usando la definición de la EEOC, hay lenguaje ofensivo que está siendo usado para crear un ambiente hostil y ofensivo de trabajo.

**Primero.** Mucho contratos de la UE tienen una cláusula que prohíbe a la discriminación basado en raza, nacionalidad, sexo, edad, etc. Una queja puede ser presentada usando esta sección. La manera de abordar la “discriminación” debe ser que bajo las definiciones de la EEOC, el hostigamiento racial es una forma de discriminación racial. Como mínimo, la unión puede demandar que el supervisor debe pedir disculpas y ser prohibido de hacer tales comentarios. No será un acuerdo aceptable si el trabajador es trasladado a una área diferente de trabajo. Esto castiga al trabajador y no al supervisor.

**Segundo.** La unión puede presentar una carga en contra del supervisor y el patrón con la EEOC. Presentando tal queja no pare al trabajador ni a la unión de presentar una queja con el EEOC. Aun si la unión gane la queja para el trabajador, la unión aun tiene el derecho de ir a la EEOC.

**Tercero.** El delegado de la unión debe estar seguro que los demás trabajadores están apoyando al trabajador quien estaba siendo hostigado. El trabajador no debe tener que confrontar al hostigamiento solo.

### *¿Qué se debe hacer si otro trabajador está cometiendo actos de hostigamiento?*

Este problema está cubierto en *El Delegado de UE* llamado “Hostigamiento de Miembro a Miembro,” lo cual está disponible en el sitio de Web de la UE (ueunion.org). Hacer clic en **Información**

**para Trabajadores** en la página de inicio para una lista de los **Delegado de UE**. Aquí hay algunos puntos breves:

1) Ningún miembro debe soportar cualquier forma de hostigamiento. Frecuentemente ir al trabajo es en si lleno de tensión.

2) El hostigamiento racial es injusto, tanto moralmente como legalmente. Es una violación de las pólizas y principios de la unión. La unión tiene que decir a cualquier miembro que esta hostigando a otro miembro que tienen que parar de inmediato o serán disciplinados. Si el trabajador no hace caso al delegado, entonces un grupo de trabajadores deberán intentar hablarle y hacerle entrar en razón.

3) Si el miembro no pare, la gerencia tiene que ser notificado para que se puede tomar acción. Recuerda, aunque ninguna persona de la unión le gusta entregar a otro miembro de la unión a la gerencia, la unión tiene la obligación legal de parar al hostigamiento racial una vez que sepan que está ocurriendo. El patrón está encargado legalmente de proveer un lugar de trabajo que es seguro y libre de discriminación. El patrón tiene la autoridad de parar al hostigamiento.

La unión existe para proteger a sus miembros y mejorar a sus salarios, horas y condiciones de trabajo. Si un miembro de la unión está siendo hostigado, la unión tiene la obligación de defender a tal trabajador.

(Los delegados de la UE también deben referirse al **Delegado de UE** en “*La Obligación de Representación Justa*” para mas discusión sobre el papel de la unión en representar a la víctima y luchar en contra de la discriminación y hostigamiento.)

### *Creando un Ambiente de Trabajo Libre del Hostigamiento Racial*

Algunos trabajadores han crecidos en ambientes que permitió el uso de lenguaje o grafiti racista. Tenemos que educarles porque esto es injusto. Los trabajadores con unión no deberán usar palabras racistas porque:

- Identifican a los antecedentes raciales o etnias como un negativo en lugar de como un aspecto positivo de la persona;
- Hacen que la víctima se siente impotente;
- Insultan y degradan;
- Crean una clima que frecuentemente se convierte

en desconfianza entre los trabajadores y deja al patrón como el ganador único.

### *Discriminación Desde el 11 de Septiembre*

Desde los ataques del 11 de septiembre de 2001 y la elección de Donald Trump como Presidente de los Estados Unidos, la EEOC, agencias estatales y federales anti-discriminatorios han continuados de ver un número significativo de cargos presentados alegando discriminación en el trabajo basado en relación y/o origen nacional. El asunto dominante alegado en los cargos relevante a religión son despidos (100%) mientras el asunto dominante en discriminación de origen nacional es hostigamiento (40%) seguido por despidos (20%), hostigamiento, términos y condiciones de empleo y acomodación razonable.

Porto todas las razones enlistadas arriba, nosotros, la unión, debemos luchar en contra de este tipo de hostigamiento. Aquí hay otro ejemplo de la EEOC de la discriminación en un ambiente de trabajo hostil desafiado por esta agencia:

Comenzando en por lo menos 2007, empleados Musulmanes, Somalís y/o negros fueron sujetos a ataques de la gerencia, supervisores e otros empleados quienes tiraron sangre, carne y huesos a los empleados Somalí y Musulmán. Regularmente los empleados Somalís fueron llamado nombres como “Puto”, “Hijo del Puto”, “Cabrón” y “Bimbo”. Las paredes de los baños fueron cubiertos con grafiti como “Los Somalís son asquerosos,” “Chinga los Somalís, Chinga los Musulmanes, Chinga Muhammad” y “N—r”. Los empleados Musulmanes fueron hostigados cuando intentaron orar durante sus descansos y fueron negado discriminatoriamente a sus descansos para ir al baño.

También, hubo un incidente que ocurrió en o cerca de septiembre de 2008, donde, entre otras cosas, la compañía negó a los trabajadores Musulmanes la habilidad de orar en o cerca de la apuesta del sol durante la mesa sagrada de Ramadán, negó a los trabajadores Musulmanes sus descanso para ir al baño y la habilidad de orar durante estos descansos, cortaron el agua de los bebederos de agua impidiendo que los empleados Musulmanes podrían conseguir una bebida de agua, una bebida necesario después de haber ayunado durante todo el día para Ramadán, y pegaron una etiqueta roja y cinta amarilla a los trabajadores. Las etiquetas rojas frecuentemente son usados en la planta para indicar carne podrida o dañada. Este caso aún está pendiente.

### *Cuando un Chiste No es Un Chiste*

Los chistes raciales y étnicos tienen una historia. Originaron en tiempos cuando una raza o grupo de personas estaban socialmente bajo ataque y carecían del poder de responder efectivamente. Estos chistes, sea con intención o no, es un recordatorio de esta historia.

Los chistes raciales o étnicos puedan:

- Arriesgar el rendimiento del trabajador por el estrés;
- Crear un ambiente donde formas más serias de discriminación y abuso puedan tomar lugar.