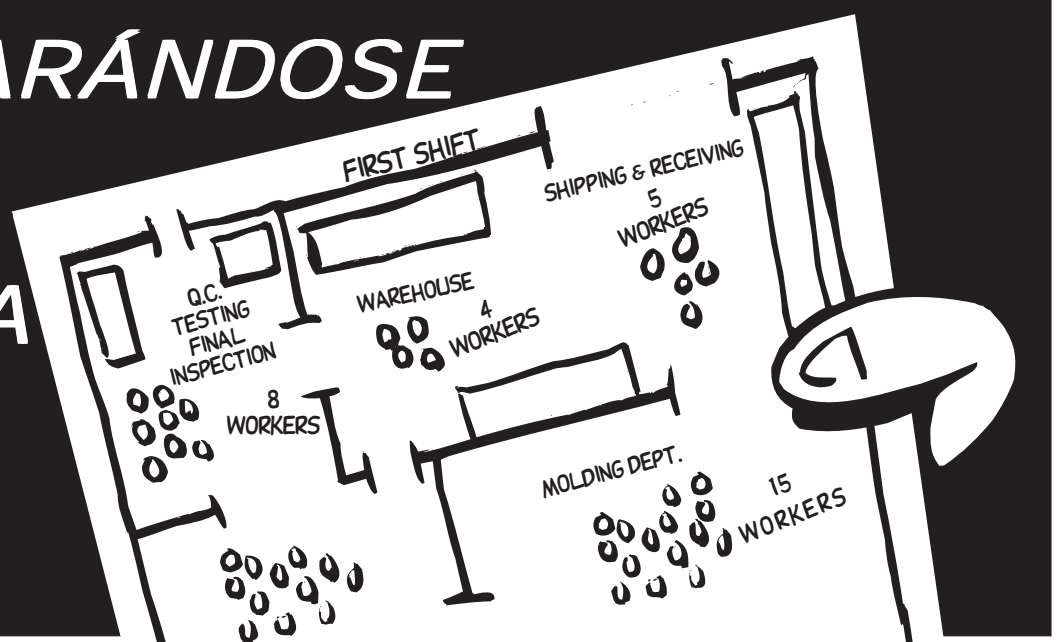


REPRESENTANTE DE UE PRIMERA LINEA DE DEFENSA

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

PREPARÁNDOSE para una LUCHA



El consejo ejecutivo sindical en Telsa Coil Inc. está un poco preocupado. Sus negociaciones de contrato empezarán en sólo 3 meses. En los tres años desde su último contrato, ha habido muchos cambios en el lugar de trabajo. La membresía ha aumentado porque ha habido nuevo trabajo en la fábrica, pero a la vez, una parte del trabajo fue trasladado a México. Departamentos que antes eran la fortaleza del sindicato, ahora están a la mitad de su tamaño. Nuevos departamentos con un gran número de nuevos trabajadores conforman gran parte de la fábrica. Telsa se encuentra en un estado en donde está prohibido requerir que cada trabajador sea miembro de la unión. En su totalidad, la membresía sindical es buena, alrededor del 90% de los trabajadores pertenecen al sindicato, pero con tantos recién contratados, el consejo ejecutivo sigue preocupado. El Consejo ejecutivo decide convocar una reunión de todos los oficiales y delegados. "Necesitamos un plan," anuncia la Presidente del Local, Anne Hutchison. "Tenemos que prepararnos."

Hacer un mapeo del lugar de trabajo - Poniendo a los delegados y ayudantes en su lugar

El corazón del sindicalismo democrático de base, es la estructura de delegados. Entre más delegados, mejor. Los delegados tienen el mayor contacto con los trabajadores de su departamento. Por lo mismo, pueden proveer a los líderes sindicales de la mejor información acerca de lo que todos estén pensando. Hacer un mapeo del lugar de trabajo, es una manera de asegurar que haya un delegado sindical o un ayudante, y por lo tanto una conexión sindical,

en cada parte del lugar de trabajo. Muchas veces se refiere al sistema ampliado de delegados como un "comité de apoyo contratual." Durante las campañas de organización, se le llama el "comité organizador." Sealo que sea el nombre, la filosofía básica sigue siendo la misma - en los tiempos difíciles, un sindicato requiere de una red bien ubicada de activistas sindicales.

Empiece con un mapa real del lugar de trabajo - uno que muestre no sólo los departamentos, sino todas las áreas escondidas, o áreas a las cuales los trabajadores están atados, sin salir para descansos regulares o para comer. Puede haber uno pegado a los tableros de anuncios para mostrar las salidas de emergencia. Una buena estructura de delegados de UE no tendrá sólo un delegado sindical por cada capataz, sino un delegado por cada area en donde sea necesario. Muchas veces los departamentos son demasiado grandes o disperses para que un solo delegado pueda ser eficaz.

Acuérdese que en los tiempos de negociaciones, o durante otras luchas, el sindicato no sólo necesita saber lo que estan pensando los miembros; también necesita un sistema eficaz para mantener informada a la membresía. Si un delegado tiene que informar a 75 trabajadores de prisa, sin duda será difícil hacerlo. Ver un mapeo del lugar de trabajo puede demostrar que el delegado necesita ayudantes, especialmente durante las negociaciones del contrato. Es más fácil que el delegado sindical entregue un mensaje a 5 o 10 personas, quienes a su vez informan a 5-10 personas más, en vez de tener la responsabilidad de hablar con 75 trabajadores.

Entonces, ¿quién debe ser ayudante? Similar a un delegado, debe ser alguien que quiere

tomar un papel activo en el sindicato. Tiene que ser alguien que no pierda la cabeza y que dará a conocer el mensaje sindical, aún si a veces está en desacuerdo con ello. Tiene que ser el tipo de persona que no sólo puede hablar con los demás trabajadores, sino también los puede ESCUCHAR.

Con una estructura de delegados en en posición, además de ayudantes cuando estos sean necesarios, el sindicato ahora está listo para abordar otros problemas.

Como conseguir nuevos delegados y ayudantes

No hay mejor manera de conseguir nuevos delegados sindicales o reclutar ayudantes, que el hablar con la gente. Pregunte sistemáticamente a los trabajadores en una área determinada, "¿Quién sería buen delegado sindical?" o "¿En quién confían los demás trabajadores en esta área?" y finalmente, si alguien ha sido delegado sindical antes.

El sindicato también puede hablar directamente con las personas que podrían adecuarse con los requisitos. Hable con los miembros que antes eran delegados quienes se retiraron por motivos personales. Durante un tiempo de crisis, tal vez estén dispuestos a prestarse para ayudar. Cheque las listas de asistencia para las reuniones sindicales. Es posible que los miembros que asisten de manera regular estén dispuestos a tomar un mayor papel en el sindicato. No es recomendable preguntar sin pensarlo al bocón del departamento. Muchas veces no tendrá el

(continúe al dorso)

(continúe del frente)

respeto de los demás miembros. Averigüe primero qué opinión tienen de él los demás trabajadores.

Mientras habla con los miembros acerca de hacerse delegado, no tome por hecho que entienden qué quiere decir el ser delegado. Asegúreles que no se les dejará solos en la lucha contra el patrón. Muéstreles los materiales didácticos que tiene el sindicato para ayudarles: los boletines de **Representatne de UE, el Libro de Referencia, y el UE Leadership Guide**. Póngase en contacto con el Organizador de campo o con el Departamento de educación de UE para solicitar entrenamiento para delegados. Por último, no deje de explicarles lo que el sindicato necesitará que hagan durante las próximas negociaciones o en una posible lucha con el patrón.

Los no-miembros y los nuevos trabajadores

En un lugar de trabajo como Telsa Colis, que tiene nuevos trabajadores con la opción de no afiliarse con el sindicato, éste tiene que contar con un programa para hablar con los no-miembros y dar la bienvenida/educar a los nuevos trabajadores. Esto es el caso para cada lugar de trabajo, tenga o no lugar de trabajo sindicalizado o abierto. Sólo porque un sindicato ha ganado el lenguaje de un lugar de trabajo sindicalizado, donde los trabajadores tienen que hacerse miembros del sindicato, esto no quiere decir que entiendan por qué son miembros. Le corresponde al sindicato proporcionar esta explicación.

Hablando con el no-miembro

Siempre habrán algunos no-miembros de cabeza hueca, codos, o que quieren dar ceba a la administración. Hay otros que no se unirán porque simplemente no entienden los sindicatos. Revisar los materiales que demuestran como el sindicato ha logrado mejoras, podría ayudar en superar su reticencia a unirse.

Las negociaciones del contrato son una oportunidad de intentar involucrarlos en lo que el sindicato esté haciendo para dar a conocer sus sentimientos con la administración. Pídales que lleven la calcomanía o botón protestando los aumentos en los copagos del seguro de gastos médicos. Pídales que lleven un botón o calcomanía exigiendo una pensión razonable. Pídales que se unan al piquete de práctica antes o después del trabajo. Cuando están participando en esta actividad, tiene más sentido entonces hablarles de los privilegios de pertenecer al sindicato.

- El derecho de asistir a reuniones.
- El derecho de postularse para una posición.
- El derecho de proponer y votar sobre las propuestas que serán presentadas al patrón.

- El derecho de votar sobre el contrato.
- El derecho de votar sobre si se va a hacer huelga o no.

Aquí hay unos «tips» para tratar con trabajadores recién contratados. Estos son buenos consejos para todos los lugares de trabajo, no sólo los que en donde los nuevos empleados tienen la opción de no afiliarse con el sindicato.

¿Cuándo debería el sindicato darles la bienvenida a los nuevos miembros?

Se debe darles la bienvenida desde el primer día de trabajo. El delegado del departamento se debería de presentar con el nuevo empleado para darle un breve informe del sindicato y de los derechos de los trabajadores. La mayoría de los trabajadores que empiezan un nuevo trabajo apreciarán un gesto amigable y la oportunidad de hablar con alguien acerca del Sindicato y del trabajo.

Pídale al nuevo trabajador que firme una tarjeta para afiliarse al sindicato inmediatamente

Aunque en la mayoría de los lugares de trabajo, los empleados tienen que pasar por un período de prueba antes de ser permanentes, esto no significa que no puedan firmar una tarjeta para afiliarse al sindicato el primer día de trabajo. Explíqueles, que aunque no tengan derecho a todos los beneficios de pertenecer al sindicato hasta que cumplan el período de prueba, ellos tienen derecho a que los represente el sindicato y reciben los beneficios de trabajar en un lugar sindicalizado. Si el trabajador teme que el jefe tome represalias en su contra, dígales que usted no entregará la tarjeta de afiliación sindical hasta que haya pasado el período de prueba.

Explíqueles acerca de las cuotas sindicales

Ellos necesitan saber cuánto tienen que pagar de cuota sindical y para que se utiliza dicha cuota. La mayoría de los trabajadores, especialmente la gente joven, nunca ha sido miembro de un sindicato. Todo lo que ellos saben es la mala propaganda que leen en los periódicos. Posiblemente, algunos de los trabajadores hayan sido miembros de sindicatos corruptos o de sindicatos que no hacen nada por ellos, por lo que es importante explicarles que UE es diferente.

Escriba una historia breve de su local de UE

Escriba acerca de cómo el sindicato ha logrado mejorar los salarios, los beneficios y las condiciones de trabajo. Muchos de los nuevos trabajadores no van a saber que “Telsa Coil Inc.” es un buen lugar de trabajo debido a los logros del sindicato. Ellos piensan que seguramente tienen “buenos jefes” y por eso “Telsa Coil Inc.” es un buen lugar de trabajo.

Es nuestra responsabilidad informarles. No es muy difícil hacer un resumen de lo que el sindicato ha logrado obtener para los trabajadores. ¿Cuáles eran los salarios, el seguro de gastos médicos y las vacaciones antes de que existiera el sindicato? ¿Existía el favoritismo? ¿Se carecía de una manera de resolver los problemas? Compare esta información con los salarios y beneficios actuales y haga una lista de los problemas que se han resuelto a través del procedimiento de quejas.

Explique la terminología que utiliza el sindicato

Los términos “antigüedad,” “quejas” y “contrato colectivo de trabajo,” pueden confundir al nuevo empleado. El delegado sindical tiene que tomarse el tiempo necesario para explicarle al empleado lo que estos y otros términos significan. Posiblemente el nuevo empleado ni siquiera sepa lo que es un delegado sindical y se sorprenda y se confunda cuando alguien se presenta diciéndole “hola, yo soy su delegado sindical.”

Hablando con la membresía

Fíjese que esta sección se llama “hablando con la membresía,” no “hablando a la membresía.” Hay una gran diferencia. Hablando con la membresía implica:

- 1) Tiene que haber conversación y
- 2) Ambas partes platican, no sólo una.

Esto es importante. En tiempos de crisis o de luchas contractuales, el liderazgo sindical no sólo tiene que informar a la membresía de lo que está pensando, sino TAMBIÉN tiene que escuchar a los miembros, porque a fin de cuentas, son los miembros que dirigen al sindicato y toman las grandes decisiones. ¿Están de acuerdo los miembros con el análisis del problema de los líderes? ¿Está la membresía lista para tomar acción? ¿Acerca de cuáles asuntos? ¿Tiene la membresía una opinión diferente sobre el problema y qué se debería hacer?

En una lucha contractual reciente, llevada por otro sindicato, el sindicato llamó a la huelga sobre el seguro de gastos médicos y el hecho de que la mayoría de los trabajadores careciera de ello. Claro que con esto se ganó el sindicato publicidad y apoyo público bien necesario. El problema era, que para la mayoría de los trabajadores, el seguro de gastos médicos no era el gran asunto, sino el escalafón de sueldos. Como resultado, la mayoría de los trabajadores no hicieron huelga. La huelga, a pesar de ser un esfuerzo valiente, no tuvo tanto éxito como pudo haberlo tenido. El sindicato tuvo un plan, pero habría sido mejor y más exitoso si el sindicato hubiera hablado con, no hablado a, los trabajadores.

Los folletos siempre tienen un propósito importante - dejan a los miembros (y al patrón) saber qué está pasando y qué piensa el liderazgo sindical. Sin embargo, acuérdesese que los folletos proveen una circulación de información en un solo sentido. Hablando CON los miembros provee una circulación de información en ambos sentidos.