

# REPRESENTANTE DE UE PRIMERA LINEA DE DEFENSA

SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, RADIO Y MAQUINARIA DE AMERICA (UE) SEPTIEMBRE 2019

## EL DELEGADO SINDICAL: SUS MÁS GRANDES ERORRES



Un buen delegado sindical es muchas cosas - organizador, negociador, consejero, uno que mantiene la paz y un revoltoso.

*Pero hay ciertas cosas que un delegado deberá evitar a todo costo:*

### *Error 1 - Falta de Representación Justa*

Esta no solo deja a la unión vulnerable a ser demandado por violar su obligación a proveer representación justa, sino también no es correcto. Socava el propósito entero de la unión y la idea misma de la solidaridad. Hay que medir cada queja por sus propios méritos, sin importar quien la presenta.

### *Error 2 - Hacer Acuerdos Tras Puertas Cerradas*

El patrón es notorio por intentar hacer que los delegados intercambien una queja por otra. "Yo estaría al favor en este caso si descartas el que discutimos ayer." Cada miembro merece ser tratado justamente y cada queja necesita ser evaluado por su propio mérito. *Nunca pone de acuerdo con cualquier cosa con que se sentiría incomodo decir a su membresía entera.* Cualquier arreglo por quejas de grupo deberá ser por el comité sindical entera, y no solo por el delegado por si.

### *Error 3 - Falta de Organizar*

Los delegados son mucho mas que alguien que trata quejas. Son personas que son claves dentro del local quienes movilizan a los miembros. Deben estar **hablando y luchando por la unión** todo el tiempo. Cada y toda queja e incidente debe ser visto en cuanto a como puede promover participación, crecer la unión y crear nuevos líderes. La unión crece al involucrar a los miembros en la lucha por ganar quejas. El puesto de botones y calcomanías, la firma de peticiones, usando la táctica de trabajar solo lo necesario o dando testimonio por parte de la unión durante reuniones de quejas - todos estos acciones ayudan crecer a la unión.

### *Error 4 - Prometer Remedios con Anticipación*

Estas lastimando tanto al miembro y tu credibilidad si intentas juzgar una queja antes de hacer una investigación completa. Solo después de haber discutido con él que tiene la queja, los testigos, y haber consultado al contrato, las reglas del patrón y como ha sido esta situación en el pasado, estas en una posición de hacer esta determinación. Dado la frecuencia de decisiones pobres o mezclados como resultado de un arbitraje, ningún delegado deberá hacer

promesas sobre los resultados esperados de una queja.

### *Error 5 - Falta de Hablar con Nuevos Trabajadores*

La manera más importante que un sindicato gana el apoyo de un nuevo miembro es por el contacto que tiene uno-por-uno con su delegado. No solamente quieres proveer información a los nuevos trabajadores, sino también necesitas establecer una relación personal con ellos y empezar a involucrarles en las actividades de la unión desde su primer día en el trabajo. El delegado de la unión deberá proveer una copia del contrato al nuevo trabajador e inscribirle en la unión, no dejes al patrón hacerlo.

### *Error 6 - Faltar Cumplir con los Límites de Tiempo*

Aun el caso más fuerte puede ser perdido si no te cumples con los límites de tiempo especificado en tu contrato. Aun si el patrón se pone de acuerdo con una extensión de tiempo, no esta en el interés de la unión de dejar enconar y crecer a los problemas. Si consigas una extensión formal de los límites de tiempo, asegures que sea por escrito. Si no lo puedes conseguir por escrito, asegures que hay otros

*(continúe al dorso)*

(continúe del frente)

miembros de la unión presente.

### **Error 7 - No Presentar a la Queja**

Cada queja que no se presenta socava el contrato por lo cual lucharon duro los miembros. Mientras la mayoría de los miembros ven problemas y cambios solamente en términos de como les afectan, el delegado necesita entender el impacto de una queja en cuanto al contrato y a la unión entera. Recuerdas, la unión tiene el derecho de presentar una queja aun si el trabajador involucrado no lo quiere hacer. Cuando se trata de un principio básico que podría afectar a otros trabajadores, el Delegado deberá presentar la queja.

### **Error 8 - Reunirse Con El Patrón a Solos**

Cuando te reúnes con el patrón a solos, puede surgir sospechas sobre que tipo de acuerdos estas haciendo. También permite que el patrón miente o cambia su cuento. Más importante, cuando un delegado se reúne con el patrón a solos, elimina la oportunidad para que los miembros participen en la unión y comprenden que realmente es su organización. A veces es difícil evitar reunirse con un supervisor o encargado a solos. Vienen a hablar con uno en tu lugar de trabajo o te llaman a su oficina. Si esto ocurre, asegures contar lo que fue la discusión con los demás representantes de la unión.

### **Error 9 - Faltar Conseguir los Acuerdos por Escrito**

Tal como debes protegerte al no reunirse a solos con el patrón, también asegures conseguir cualquier acuerdo por escrito. Poner el acuerdo por escrito ayuda clarificar las demandas y asegure que el patrón no puede retractarse. Muchas quejas lleguen a un acuerdo antes de que lleguen a la parte escrita del procedimiento. El delegado deberá mantener un cuaderno con toda la información importante perteneciendo al acuerdo. Quienes estaban involucrados, cual fue la demanda y cual fue el acuerdo. Recuerdas, una queja es cualquier problema que surge. Los cientos de problemas que ocurren de día a día que nunca lleguen a ser quejas por escritos pueden ser muy importantes cuando uno intenta mostrar prácticas pasadas. Los hechos, no memorias vagas, son necesarias para probar una práctica pasada.

### **Error 10 - Transferir la Responsabilidad**

Es la responsabilidad del Delegado tratarse con los miembros de su área— mantenerles informados, averiguar problemas, decidir si es una queja y hacer el primer paso oral de la presentación de la queja. A veces los delegados tienen la tentación de transferir su responsabilidad y refieren a los miembros al presidente de la unión u otro oficial sindical. Mientras es importante hablar con otros para conseguir sus consejos y apoyo si no estas seguro como proceder,

el tener una fuerte unión significa que todos tienen que hacer su parte.

### **Error 11 - Faltar Trabajar como un Equipo Sindical**

Los Delegados son lo más efectivos cuando trabajen como equipo. Cada Delegado deberá saber que esta pasando en las diferentes áreas de trabajo. Los Delegados deberán consultar con el Delegado Principal, otros oficiales u a miembros de la unión ya mayor de edad para asegurarse que entienden las prácticas pasadas que existen en el lugar de trabajo.

### **Error 12 - Faltar dar Publicidad a las Victorias**

Dar publicidad a cada uno y toda victoria es una manera importante de crecer su unión. Esta publicidad no solo tiene un efecto congelador a tu patrón, sino también ayuda educar nuestros propios miembros sobre sus derechos contractuales. Es demasiado común que los miembros no sepan de los éxitos de la unión. Hazles saber que hemos ganado y que es una victoria para la unión entera. Te da algo de celebrar, ayuda fortalecer el orgullo en la unión y construye la inspiración que se necesita para seguir adelante.

*Basado en "Los Diez Errores Mas Grandes de un Delegado Principal" por Tom Juravich y Kate Bronfenbrenner, con adiciones por Representante de UE.*

## **Una Repaso Básico: Derechos del Delegado**

No dejes que el patrón te engañe. Como un *Delegado de UE*, has sido electo para representar a tus miembros—un trabajo que a muchos patrones les gustarían no dejarte hacer. Aquí hay una lista breve de algunos de tus derechos.

**1** Tienes el **DERECHO de presentar una queja por trato injusto**—sea que tú lo viste ocurrir o que alguien te llamo la atención a ello. Es posible que los patrones te acusen de "solicitar quejas," pero no dejes que te engañan! Es tu obligación de animar a los trabajadores a presentar una queja de problemas legítimos—o presentarlos tú mismo.

**2** Tienes el **DERECHO de investigar quejas**, incluyendo el hacer entrevistas con los que tienen la queja y los testigos. La mayoría de los contratos de UE proveen que investigues en "horas de la compañía." Para los que no lo tienen, frecuentemente hay una práctica pasada clara que lo permite. Pero si

no, hay que investigar cada queja lo mas esmerado posible, aun si es durante tu tiempo.

**3** Tienes el **DERECHO de organizar y animar a sus compañeros de trabajo a que toman acción** en apoyo a una demanda o queja, a menos que no toma lugar durante horas de trabajo u interfiere con la producción. El patrón no puede impedir que los trabajadores pongan calcomanías, firman peticiones, llevan carteles, o toman acciones parecidas durante el descanso o la comida. (Por supuesto, se puede llevar calcomanías, botones y gorros *todo* el tiempo, a menos que hay una razón especial por un código de como uno puede vestirse.)

**4** Tienes el **DERECHO de pedir la información** del patrón que necesitas para investigar y determinar si hay una queja, o presentar una queja. Debes poner estas solicitudes por escrito. El patrón tiene la obligación de responder (ver *Peticiones por Información, Manual del Delegado de UE, página 36.*)

**5** Tienes el **DERECHO de estar presente en cualquier reunión** entre el patrón y un empleado si es que la reunión podrá resultar en disciplina (ver *Derechos de Weingarten, Manual del Delegado de UE, página 15.*)

**6** Tienes el **DERECHO de estar presente cada vez que una queja esta siendo "ajustada" o arreglada.** Aun si el trabajador ha presentado la queja por si solo, el patrón no puede rodear a la unión cuando responde.

**7** Tienes el **DERECHO de estar como iguales con tu patrón cuando estas haciendo el trabajo de la unión.** Puedes hablar en voz alta, estar enojado, hablar fuerte, y decir lo que piensas durante reuniones de quejas. Esto es "el Principio de la Igualdad" que dice que tú y el patrón están como iguales en las discusiones de quejas (ver *La Regla de la Igualdad, Manual del Delegado de UE, página 12.*)