
MANUAL DE EL

DELEGADO



SINDICAL

a CMRJB Workers United Publication

1. EL ROL DEL DELEGADO SINDICAL:

Un delegado sindical tiene 4 roles principales en su lugar de trabajo:

1. El delegado sindical es un LIDER – los miembros de Workers United buscan a los delegados por su conocimiento, experiencia y dirección. Al trabajar con los miembros para defender sus derechos en el trabajo, tú ayudas a construir una membresía activa y unida.
2. Un delegado sindical es un COMUNICADOR (A) – los delegados sindicales necesitan mantener a los miembros informados acerca de sus derechos y de cualquier otro problema que enfrenten sus compañeros de trabajo. El delegado sindical también deberá mantener informado a los miembros de las actividades del Joint Board y del Sindicato Internacional. Mientras más informados estén los miembros, mejores serán sus decisiones. Cuando los miembros tienen más conocimiento acerca de los programas del Sindicato y de las soluciones para los problemas del lugar de trabajo, más fácil será movilizar a los miembros para apoyar las metas del Sindicato.
3. Un delegado sindical es un EDUCADOR - un buen delegado sindical ayudara a los miembros a entender e interpretar el Contrato Colectivo de Trabajo. Un delegado sindical también educara a los miembros en un extenso número de asuntos que nuestras familias enfrentan en nuestras comunidades. Los delegados sindicales también enseñaran a los miembros acerca de algunas de las pólizas y leyes que pueden beneficiar o dañar a los miembros y sus familias (por ejemplo: derecho- a- trabajar).
4. Un delegado sindical es un ORGANIZADOR – los delegados sindicales ayudan a organizar a los miembros para participar en las actividades designadas para fortalecer la unión e improvisar las condiciones en el trabajo.

Bienvenidos
a su Sindicato!



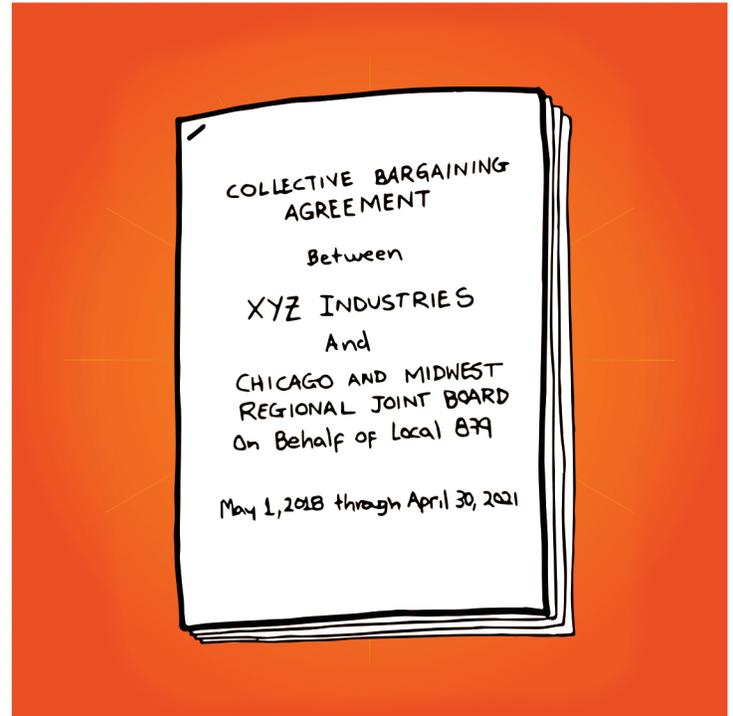
"Cruza el río en multitud y el cocodrilo no te comerá".

Proverbio de Madagascar

2. LO QUE UN DELEGADO SINDICAL NECESITA SABER

1. El Contrato Colectivo de Trabajo – un buen delegado sindical siempre traerá consigo una copia del Contrato Colectivo de Trabajo. Si el Contrato Colectivo de Trabajo no está disponible, entonces el delegado sindical debe trabajar con su representante sindical para asegurarse que haya uno disponible.

Así como tenemos leyes de tráfico que regulan la manera en que nos comportamos en el camino, nosotros tenemos un Contrato Colectivo de Trabajo, el cual es la ley en nuestros lugares de trabajo. El Contrato Colectivo de Trabajo es tan fuerte como los miembros y líderes del Sindicato que lo hacen cumplir.



2. Los compañeros de trabajo – Es importante que un delegado sindical mantenga frecuente contacto personal con sus compañeros de trabajo en su área o departamento. El delegado sindical es el representante sindical en el trabajo y deberá hacer el hábito de verificar con sus compañeros de trabajo.

El contacto frecuente con cada trabajador que tu representas es la única manera de estar al tanto de los problemas, rumores, sugerencias y quejas.

Recuerda, los asuntos sindicales deberán ser solamente atendidos durante las horas no laborales, como antes o después del trabajo o durante el descanso para alimentos.

"Si alguna vez llegas al lugar donde la injusticia no te molesta, estás muerto".

Myles Horton

3. BIENVENIDA A LOS NUEVOS MIEMBROS.

Es la responsabilidad del delegado sindical el hablarle a todos los nuevos compañeros de trabajo acerca del Sindicato.

1. CONOCERSE UNO AL OTRO – los nuevos empleados quieren saber que ellos son aceptados y bienvenidos. Pregúntale un poco de su historia personal - donde trabajaban antes, como y porque escogieron este trabajo. Asegúrate de responder cualquier pregunta que ellos pudieran tener acerca de su nuevo lugar de trabajo y/o Sindicato. Preguntando y respondiendo preguntas se crea un sentido de pertenecer a nuestro Sindicato.

2. HABLA ACERCA DEL CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO - explica que el Contrato Colectivo de Trabajo tiene logros que se han negociado durante los años de unidad de los miembros. También explica que el Contrato Colectivo de Trabajo legalmente garantiza los derechos de todos los miembros del Sindicato en la Planta. No sobrecargues a un miembro nuevo enseñándoles todo lo que se necesita saber acerca del Contrato Colectivo de Trabajo en el primer día. Enfoca tu conversación acerca del Contrato Colectivo de Trabajo mostrándole a los nuevos miembros que los salarios actuales y beneficios no son regalos de la Compañía sino una recompensa del trabajo duro de muchos miembros anteriores. Un delegado sindical también educara a los nuevos miembros acerca del procedimiento de reclamos, incluyendo el hecho de que los miembros solo deberán ir a buscar a su delegado sindical cuando ellos tengan problemas o preguntas en el trabajo.

3. FIRMANDO AL NUEVO TRABAJADOR CON EL SINDICATO – Un delegado sindical necesita enfatizar la importancia de convertirse en miembro del Sindicato. Además el delegado sindical necesita expresar la importancia de que los trabajadores se mantengan unidos, ya que es la única manera de hacer la diferencia en el trabajo. A los nuevos miembros también se les necesita explicar que el Sindicato no es un edificio o una persona; el Sindicato es cada miembro. Un delegado sindical también compartirá su experiencia personal de cómo y porque él/ella se convirtió en miembro y luego en delegado sindical. Finalmente, el delegado sindical necesita explicar al miembro nuevo que el Sindicato es una organización democrática donde los miembros elijen a los oficiales del Sindicato y ayudan a establecer las pólizas de nuestro Sindicato.



Que las posibilidades de que un nuevo trabajador se una al Sindicato se reducen en un 75% después del primer día de trabajo. Este es el porque es tan importante de asegurarnos de hablar con los nuevos miembros en su

"Sean cuales sean sus fallas, los sindicatos han sido la única voz poderosa y efectiva que los trabajadores han tenido en la historia de este país". 4

4. ¿A DONDE VAN NUESTRAS CUOTAS?

Quejas y cumplimiento del contrato:

Sus cuotas hacen posible que Workers United tenga un equipo de representantes sindicales para ayudar a los oficiales locales y a los stewards a hacer cumplir los derechos de los miembros de Workers United en el trabajo. Sin cuotas sindicales, no habría forma de que las empresas sigan los contratos sindicales.

Negociaciones de contrato:

Sus cuotas pagan por los abogados, directores, investigadores, ingenieros y gerentes que colaboran en las negociaciones contractuales. Cada vez que se negocia un contrato, sus salarios, beneficios y condiciones de trabajo mejoran.



Movilización y acción política:

Sus cuotas ayudan a luchar por los derechos de los trabajadores en lo que respecta a la salud y la seguridad, la indemnización laboral, la seguridad social y Medicare.

Desarrollo de la industria:

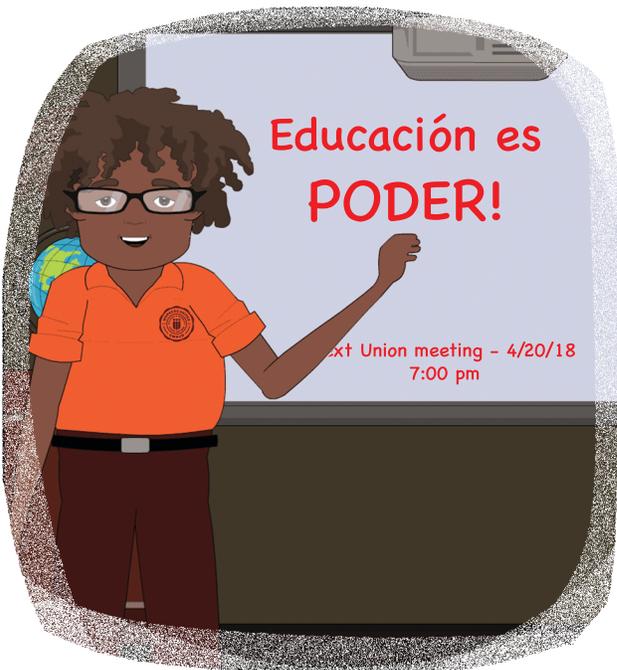
Sus cuotas ayudan a Workers United a desarrollar estrategias a largo plazo para salvar nuestros trabajos.

Organizando:

Sus cuotas ayudan a los trabajadores que no tienen un sindicato a organizarse en Workers United. Eso es importante porque no queremos que nuestras condiciones se reduzcan a lo que no es unión empresas de nuestra industria están ofreciendo.

Programas educativos:

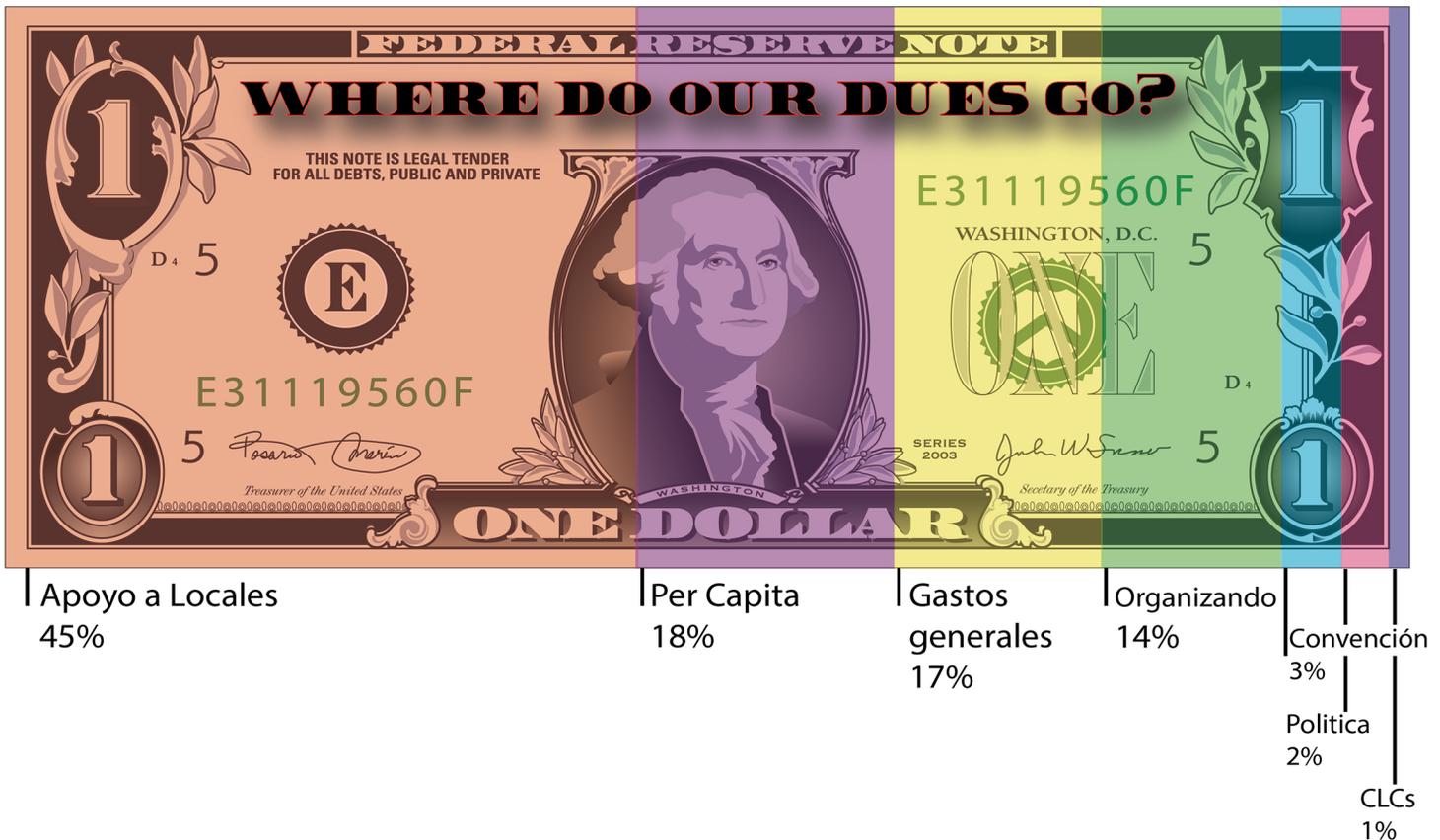
Sus cuotas hacen posible que Workers United tenga programas como clases de ESL, Entrenamiento de Liderazgo y Educación de Steward.



"El jefe no escucha cuando un tipo se queja. Pero él tiene que escuchar cuando el sindicato habla".

Pete Seeger

4. ¿A DONDE VAN NUESTRAS CUOTAS?



5. SUS DERECHOS COMO UN DELEGADO SINDICAL

Las leyes federales dicen que los delegados sindicales no pueden ser castigados o discriminados debido a su actividad con el Sindicato, tal como llenar reclamos o hablar en nombre de otros trabajadores. Aquí esta una pequeña lista de otras cosas que el Empleador no puede hacer:

- Ordenar al delegado sindical a trabajo extra o con más dificultad.
- Negar oportunidades de pago o ascensos.
- Separarte de los otros trabajadores
- Privarte de las horas extras injustamente
- Imponer reglas más estrictas en contra tuya
- Supervisarte demasiado

Un delegado sindical tiene que presentar un reclamo y contactar a su representante sindical si él/ella siente que la gerencia está haciendo cualquiera de las cosas en la lista.

"Aquellos que destruirían o limitarían aún más los derechos de los trabajadores organizados -los que paralizan la negociación colectiva o impiden la organización de los desorganizados- hacen un mal servicio a la causa de la democracia".

John F. Kennedy

6. NUESTRO DERECHO A LA RESPRESENTACION SINDICAL

La Suprema corte ha decidido que los trabajadores tienen derecho a tener a un representante sindical presente cuando un supervisor hace preguntas que pudieran ser usadas como base para disciplina. Esto es comúnmente conocido como los "Derechos Weingarten".

Piensa en estos como tus "Derechos Miranda "en el trabajo.

La trampa en este caso es que la gerencia no tiene la obligación de decirles a los trabajadores sus derechos. Como delegado sindical tiene que asegurarse que todos los trabajadores en su área o departamento sepan sus derechos y que sepan que ellos pueden solicitar representación sindical antes o durante el interrogatorio de la gerencia.

Si alguna vez es llamado a alguna de estas juntas, un delegado sindical deberá:

1. Preguntar a la gerencia cual es el propósito de la reunión
2. Reunirse en privado con el trabajador antes de que oficialmente comience la reunión. Si la entrevista ya ha comenzado, el delegado sindical deberá solicitar un pequeño descanso para hablar con el trabajador que está siendo entrevistado.
3. Las buenas notas son la llave. Asegúrate de tener papel y pluma lista. Estas notas ayudaran mucho si la gerencia disciplina al trabajador y el delegado sindical necesita presentar un reclamo.
4. Nunca permita al gerente o supervisor acosar o abusar del trabajador que está siendo cuestionado. Un delegado sindical tiene el derecho de pedir al supervisor aclarar preguntas para que el trabajador pueda entender lo que se le está diciendo.
5. Nunca le digas a un trabajador el no responder a las preguntas o el dar respuestas falsas.

Si esta discusión en la que me piden que ingrese podría de alguna manera conducir a mi disciplina o despido o afectar mis condiciones personales de trabajo, solicito la presencia de un delegado sindical, representante u otro oficial sindical. A menos que tenga esta representación sindical, respetuosamente elijo no participar en esta discusión. Este es mi derecho bajo la decisión Weingarten de la Corte Suprema.



"La salvación de una raza, nación o clase debe venir desde adentro. La libertad nunca se concede; es ganada. La justicia nunca se da; es exigida "

A. Philip Randolph

7. EL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

1. ¿Cuándo es un problema un reclamo? No todos los problemas laborales son reclamos. Un reclamo puede ocurrir cuando hay una violación de:

- El Contrato Colectivo de Trabajo
- Ley federal, estatal o local
- Reglas o pólizas de la Compañía
- Trato injusto
- Practicas pasadas

2. No cada procedimiento de reclamos es el mismo. Revisa tu Contrato Colectivo de Trabajo por detalles específicos en el procedimiento de reclamos.

Generalmente, los procedimientos proporcionaran una serie de pasos. Cada paso tendrá un tiempo límite, el cual si se pasa puede significar que el reclamo será perdido o negado. Como delegado sindical tienes que familiarizarte con los tiempos limites en el procedimiento de reclamos de tu Contrato Colectivo de Trabajo



3. Para obtener todos los hechos un delegado sindical deberá usar la regla de las 5 preguntas (conocida como las 5W):

- ¿Quién está involucrado?
- ¿Qué paso exactamente?
- ¿Cuándo paso?
- ¿Dónde paso?
- ¿Por qué paso?

Un delegado sindical también debe ser pro-activo y comenzar a pensar en que le gustaría al Sindicato hacer o que pasara para arreglar el problema.

"Cuando menos trabajadores tienen sindicatos, el nivel de vida se reduce para todos y crece la diferencia entre ricos y pobres".

John Sweeney

7. EL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

4. Entrevista y escucha al miembro. Reúnete con el miembro afectado y déjalo expresar sus sentimientos acerca de lo que paso. Haz preguntas y nunca interrumpas con comentarios que puedan desanimar al miembro a decir la historia completa.

Siempre asegúrate de entender lo que se está diciendo repitiendo lo que has aprendido. Haz preguntas si escuchaste algo equivocado o sino pudiste entender algo.

Pregunta al miembro afectado que te ayude con el reclamo, obteniendo los hechos que necesitas para ganar. Esta es una gran manera de involucrar al trabajador, enseñándoles acerca del Sindicato y del proceso de reclamos y haciéndolos parte de la victoria si se gana el reclamo.

5. ¿Cuál es la posición de la gerencia? Un delegado sindical puede solicitar una reunión informal con la gerencia para entender claramente cual será el argumento de la Compañía en el proceso de reclamos.



6. Analizando el reclamo.

Casos disciplinarios – si un trabajador siente que ha sido disciplinado injustamente por la gerencia, la pregunta clave para que tu consideres es: ¿la gerencia tiene una causa justa para imponer la disciplina? Obviamente, la gerencia y el Sindicato pueden tener diferente interpretación de "causa justa", tú querrás hacer las siguientes preguntas para armar el caso del Sindicato.

A. Aviso justo: ¿el trabajador sabía que estaba haciendo rompiendo una regla o que estaba haciendo algo equivocado? ¿El trabajador sabia el castigo por sus acciones?

B. Reglas justas: la regla en cuestión ¿es "razonable" para que los trabajadores la sigan? ¿Está razonablemente relacionada a las operaciones seguras y eficientes?

"Sólo un tonto trataría de privar a los trabajadores y las mujeres trabajadoras de su derecho a unirse a la unión de su elección".

Dwight D. Eisenhower

7. EL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

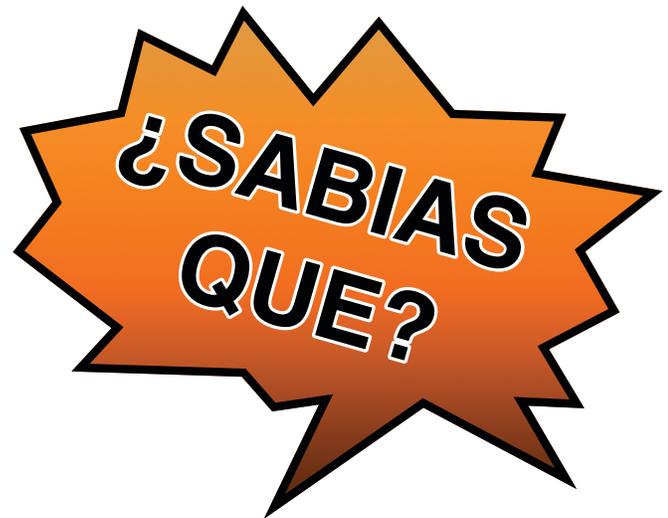
C. Tratamiento justo: ¿ha sido la regla aplicada justamente y equitativamente a todos los trabajadores o hay favoritismo? ¿La regla no ha sido aplicada en el pasado, pero la gerencia decidió reprimir sin avisar?

D. Disciplina justa – ¿la Compañía le dio al trabajador la oportunidad de mejorar? ¿Usaron la disciplina progresiva? (advertencia verbal, advertencia escrita, después la suspensión o terminación)? ¿siguieron sus propias reglas para disciplinar? ¿la disciplina fue aplicada inmediatamente después de la ofensa?

E. Castigo justo: ¿el castigo se ajusta a lo serio de la ofensa? ¿Se está tomando en cuenta el record del pasado del trabajador y el tiempo de servicio? ¿la Compañía impuso una forma de disciplina y después regreso y la incremento sin hechos nuevos acerca de la ofensa?

F. Investigación justa: ¿La Compañía encontró los hechos antes de disciplinar al trabajador? ¿Qué tipo de prueba tiene la Compañía? ¿cuestionaron al trabajador de manera injusta? ¿una persona de la gerencia no involucrada en el caso tomo la decisión de despedir?

Las prácticas pasadas se refieren a consistentes y frecuentes patrones de conducta por la Compañía sobre un periodo de años. Desafortunadamente es continuamente mal entendido por la Compañía y tus compañeros de trabajo. Deberá involucrar una situación donde el Sindicato y la gerencia han conocido y aceptado la conducta. Se cuidadoso acerca de contar en las practicas pasadas para ganar un reclamo. Muchos árbitros le darán el fallo a la Compañía en casos donde la única evidencia del Sindicato es el reclamo de una práctica pasada.



"Si algún hombre le dice que ama a Estados Unidos, pero odia los sindicatos, es un mentiroso. Si algún hombre le dice que confía en Estados Unidos, pero teme el movimiento laboral, es un tonto ".

Abraham Lincoln

7. EL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

6. Escribiendo el reclamo

A. Detalles limitados para dar información básica – proporciona solo suficiente información para identificar el reclamo y para que la gerencia entienda:

- a) **Cuál es el problema básico**
- b) **Que violaciones ocurrieron**
- c) **Como se puede solucionar el problema**

B. No se limite en las violaciones del Contrato Colectivo de Trabajo – al manifestar el remedio o la solución tú quieres decir "para hacerlo completo en cada forma" No olvides incluir cualquier remedio en específico que el Sindicato tenga en mente para resolver el problema.

C. Consulta con el reclamante – revisa el reclamo por escrito. Explica el remedio solicitado y obtén el acuerdo y entendimiento total del reclamante.



7. Discutiendo el reclamo con la gerencia

Es siempre una buena idea el prepararse antes de tener una reunión de reclamo con la gerencia. Aquí algunos consejos para estar listo:

- **Practique sus argumentos para el caso.**
- **Si el miembro que presento el reclamo estará presente en la reunión, asegúrate de revisar su versión de los eventos antes de comenzar la reunión con la gerencia.**
- **Prepárate para los argumentos de la gerencia**

"Todos los avances en este medio siglo -seguridad social, derechos civiles, Medicare, ayuda a la educación, uno tras otro- llegaron con el apoyo y liderazgo del movimiento laboral Americano."

Jimmy Carter

7. EL PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS

Conduciendo la discusión –

1. Actúa como un igual con la gerencia.

El respeto siempre será dado y esperado. Insiste que la Compañía te trate con respeto.

2. Mantente discutiendo el reclamo. No permitas que la gerencia te desvíe de la discusión trayendo a colación otros tópicos que no son relacionados al caso.

3. Haz preguntas. Mientras más preguntas, más debilidades descubrirás en el caso de la gerencia. Escucha sus respuestas y toma notas.

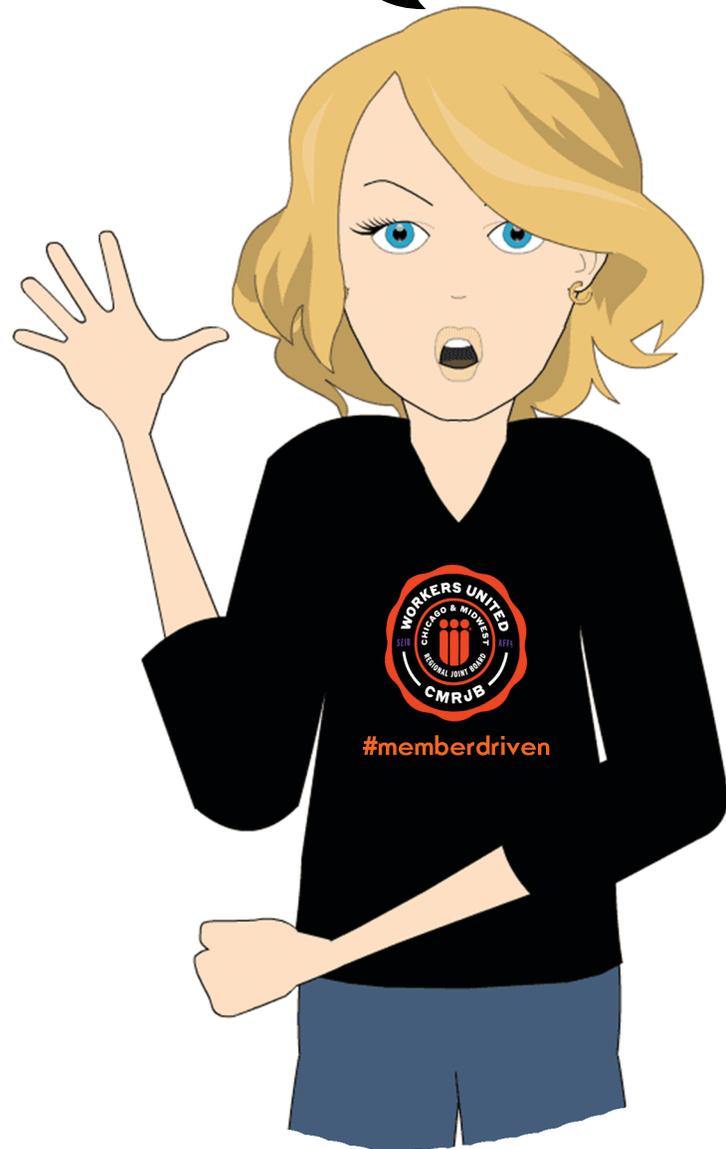
4. Discute los asuntos y no la personalidad del miembro.

5. No pierdas el temperamento. Es difícil el pensar con claridad cuando estás enojado.

6. Evita el argumentar con el miembro que presento el reclamo enfrente de la gerencia. Pide un receso corto para aclarar cualquier argumento o diferencia que pudieras tener con el reclamante.

7. Intenta resolver el reclamo satisfactoriamente en el primer Paso, pero no te preocupes de ir al siguiente Paso si la gerencia esta sin deseos de moverse de su posición.

8. Mantén notas cuidadosamente de quien dijo que. Tú necesitaras esas notas después si llevas el caso al siguiente paso.



"¿Qué puede hacer el movimiento laboral por sí mismo? La respuesta no es difícil El movimiento puede organizarse, puede unificarse; puede consolidar sus fuerzas. Hecho esto, puede exigir y mandar".

Eugene V. Debs

8. EL DERECHO DEL SINDICATO A LA INFORMACIÓN

Algunas veces los archivos de la Compañía pueden jugar una parte importante en ganar un caso de reclamo. Bajo la ley, el Sindicato tiene el derecho a solicitar cualquier información o documentos de la Compañía que sean "necesarias y relevantes" para representar apropiadamente a los miembros.

Si un miembro es disciplinado por asistencia, el delegado sindical podrá solicitar a la gerencia por el record de asistencia del miembro. Antes de solicitar los records a la Compañía, el delegado sindical deberá siempre discutir el asunto con su representante sindical.

Recuerda, solo porque tú no solicitaste ciertos records en los primeros pasos del reclamo, no te prohíbe el obtener los records más adelante.

9. ANUNCIA TUS VICTORIAS

¡Victoria!



Deja que tus compañeros sepan cuando el Sindicato ha ganado un reclamo. Nuestras victorias en el proceso de reclamos son una manera de construir el apoyo al Sindicato entre los miembros. Esto es de especial importancia en los Estado con leyes de "Derecho a trabajar". Nuestras victorias animan a los nuevos miembros y a los que no son miembros a unirse al Sindicato. boletines informativos, folletos y juntas informales por departamento, todas son buenas maneras de anunciar las buenas noticias.

"La próxima generación no nos cobrará por lo que hemos hecho; nos acusarán y condenarán por lo que hemos dejado sin hacer".

Mother Jones

10. CONSTRUYENDO EL SINDICATO

a. Conoce a los miembros. Asegúrate que todos sepan que eres el delegado sindical.

Los miembros se sentirán más conectados al Sindicato si ellos personalmente saben quién está dispuesto a levantarse por ellos.



b. Involúcrate con otros para organizar otros lugares de trabajo. Mientras más miembros tengamos, seremos más poderosos.

c. Conoce tu lugar de trabajo. Asegúrate de conocer todos los departamentos y las áreas donde trabajan los miembros. Dibuja un mapa de tu taller y haz notas de las áreas donde el Sindicato no sea tan fuerte.

Asegúrate de visitar esas áreas para informarles lo que el Sindicato está haciendo.



d. Anima a los miembros a comprar vestimenta del Sindicato participando en nuestro Programa de Workers United for Political Power (WUPP). Cuando nuestros miembros son activos en la política tenemos el poder de contrarrestar la influencia de las Corporaciones y de los ricos sobre las acciones del gobierno. Todo lo que toma es una pequeña donación a nuestro programa y los miembros podrán vestir el atavío del Sindicato y al mismo tiempo ayudar a sus comunidades. Pregunta a tus oficiales del Local y/o al representante del Sindicato para más información acerca del Programa Político del Sindicato.

e. La solidaridad recorre un largo camino. Ayuda a los trabajadores de otras plantas en su lucha por la justicia. Las acciones de solidaridad a menudo son una buena forma de reclutar nuevos miembros.



"El movimiento obrero significa exactamente esto: es la última protesta noble del pueblo estadounidense contra el poder de la riqueza incorporada".

Wendell Phillips