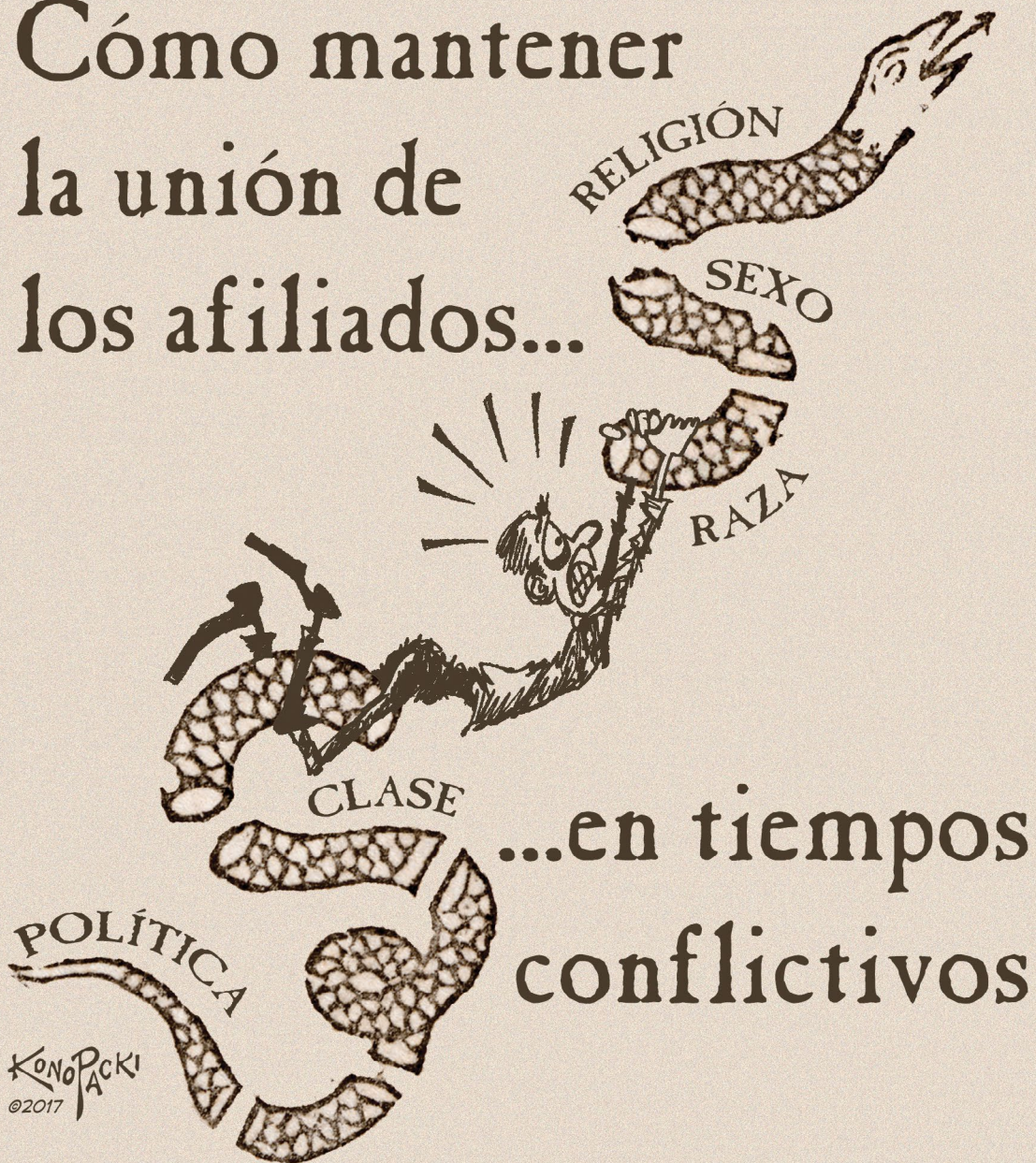




Cómo mantener
la unión de
los afiliados...



KONO PAKI
©2017

NOS UNIMOS o MORIMOS.

Cómo mantener la unión de los afiliados en tiempos conflictivos

Imagine algunas situaciones hipotéticas que usted podría enfrentar en su lugar de trabajo:

■ Un afiliado llega a la reunión del sindicato con una camiseta con la leyenda “*Black Lives Matter*” (“*Las vidas de los negros importan*”) y, de repente, otros miembros dejan de hablarle.

■ En el comedor, los afiliados de una mesa están hablando en español. Otro afiliado pasa cerca de la mesa y comenta en voz baja (probablemente en inglés): “Debería levantarse ese muro cuanto antes”.

■ Durante el periodo de prueba, en su primer día de trabajo, una trabajadora recientemente contratada llega a trabajar usando un Hijab, el pañuelo que usan algunas mujeres musulmanas. Nadie le da la bienvenida.

■ Una afiliada muy querida anuncia que está cambiando de género, y le pide a sus compañeros que la llamen por su nuevo nombre, Mark, en lugar de Marcia. Al día siguiente, el lugar donde trabaja Mark aparece cubierto de grafiti obscenos.

Con frecuencia, durante épocas conflictivas, no todos los afiliados son sinceros, lo que genera divisiones y rivalidades que debilitan la solidaridad. El aumento de la diversidad entre los afiliados puede conducir a mayores malentendidos, situación que impulsará el aumento de faltas de respeto. Como delegado, usted juega un papel crítico en mantener unidos a sus afiliados.

El delegado tiene la responsabilidad de mantener la confianza de los afiliados que representa, a pesar de la diversidad de opiniones y puntos de vista que posean. Usted se encuentra en una excelente posición para hablar con todos los afiliados y conseguir que se comuniquen entre sí. Los delegados pueden ayudar a que los afiliados olviden sus diferencias y construyan las conexiones necesarias para fortalecer la unión gremial.

Cada situación es diferente. A veces se trata de promover una mentalidad abierta para que los afiliados se escuchen entre ellos en lugar de que cada uno hable de situaciones pasadas: *dialogar* y no discutir. También, puede tratar de influir sobre la manera en que un grupo de afiliados ve

a otro grupo, y ayudar a que los afiliados consideren otras perspectivas y aprendan a ponerse en la situación del otro y, asimismo, permitir que los miembros expresen sus malestares o dudas sin ridiculizar a los demás. No es necesario estar de acuerdo con un punto de vista diferente para entenderlo. A menudo, el desafío consiste en averiguar cuando se necesita llegar a un acuerdo para fortalecer la unidad y cuando es necesario reconocer las diferencias.

En cada situación es importante tener en cuenta lo que el sindicato representa, el objetivo y los valores comunes que unen a los afiliados y fortalecen su compromiso. Los sindicatos funcionan bajo principios democráticos donde la libertad de expresión, la diversidad de pensamiento y acción son parte del contexto. Cuando deba enfrentar conversaciones potencialmente conflictivas o necesite disipar tensiones, considere tres técnicas:

Respeto – Aprendizaje – Relación.

Actúe con respeto

Los afiliados que sienten que se los trata con respeto están más propensos a comprometerse con usted, están menos a la defensiva y permanecen involucrados con el sindicato. En resumen, respeto significa tener consideración por el otro, teniendo en cuenta su dignidad. Se debe considerar que afiliados con diferentes antecedentes y experiencias de vida, probablemente, tengan puntos de vista también diferentes. Escuche con amplio criterio para conocer lo que es importante para ellos *desde sus perspectivas*. Descubrir las preocupaciones o temores subyacentes de otras personas, a menudo revela una apertura que se puede utilizar para minimizar las tensiones o reorientar las conversaciones de acuerdo con los principios del sindicato. El respeto es clave para promover la comunicación entre los afiliados, quienes, de esa manera, podrán encontrar temas en común o aceptar puntos de vista diferentes.

Concéntrese en aprender

No siempre es fácil separar los puntos de vista propios de los que un afiliado está diciendo, especialmente, si usted está totalmente en desacuerdo. Mientras usted

insiste en el uso de un lenguaje respetuoso, a menudo sentirá el impulso de hacer callar a un afiliado que está siendo ofensivo. Pero si lo hace, pierde la oportunidad de influir sobre lo que el afiliado está pensando. En cambio, trate de hacerle preguntas para aclarar la intención de ese afiliado, antes de apresurarse a hacer suposiciones. Suspenda los juicios. Mientras le escucha, pregúntele: “¿Puede darme algunas especificaciones? ¿Qué le preocupa al respecto?” “Desde su perspectiva: “¿Qué significa eso?” Escuche la información que recibe y aprovéchela para guiar la conversación de manera que conduzca a nuevos entendimientos, se identifiquen temas comunes y se atenúe la tensión. Revise lo que entendió “¿Me está diciendo que le molesta la leyenda “*Black Lives Matter*” porque cree que significa que las vidas de personas de otras razas no importan? ¿Cómo sabe lo que realmente piensa el individuo que lleva puesta esa camiseta? ¿Le ha preguntado a esa persona lo que significa esa leyenda para él?”

Busque relacionarse: Las relaciones son poderosas

En épocas conflictivas, las relaciones con los afiliados no son fáciles. En primer lugar, reconozca sus propias emociones. Ese autoanálisis le ayudará a actuar estratégicamente, protegiendo los intereses gremiales. Trate de ponerse en el lugar de la otra persona. Encontrar áreas donde puede genuinamente expresar empatía con el punto de vista de otros, inducirá respeto, aun cuando se reconozcan las diferencias. Por último, trate con perseverancia de encontrar soluciones en común. La unidad del gremio se fortalece cuando los resultados funcionan para todos.

Es de suma importancia construir relaciones con los afiliados, entre los afiliados y con el sindicato. La unidad se fortifica cuando todos los afiliados se sienten respetados, confortables con ellos mismos y reconocen que dependen unos de otros para proteger sus puestos de trabajo y el futuro de sus familias. De eso se trata la acción colectiva.

— Susan Woods. Escritora, facilitadora y entrenadora. Fue profesora de Estudios Laborales durante muchos años. Consulte el siguiente sitio para obtener un rápido enfoque profesional respecto a la solución de conflictos: <http://www.heresonwoodsllc.com/documents/CollaborativeConflictResolution.pdf>

Contrarrestando los Juegos del Empleador

Los supervisores y los gerentes inteligentes del empleador saben que la mejor manera de tener un lugar de trabajo productivo es jugar limpia y directamente con todos, especialmente con el delegado cuando él debe resolver cumplir algún asunto gremial. Lamentablemente no todos los gerentes y los supervisores son tan inteligentes. Muchos gozan haciendo que el trabajo del gremio sea lo más difícil posible, especialmente cuando se pone en juego el proceso de la demanda.

Se observan algunas maneras que el empleador usa para trabar el procedimiento y se explica lo que un delegado alerta puede hacer para contrarrestar esas jugadas.

1 Estancamiento: Esta estrategia está diseñada para generar postergaciones. Su supervisor nunca contesta su solicitud para realizar una reunión o nunca responde a lo que reclama en el primer paso de una demanda.

Los empleadores detienen los procesos de demanda por una serie de razones, pero el resultado final es que se ignore el reclamo. La táctica es frustrante y exigente, pero el delegado debe siempre responder con corrección y seriedad. Si solicita que se realice una reunión y esa petición no progresa, preséntela nuevamente. Si la pasan de alto una segunda vez, ponga la solicitud por escrito con una copia al gremio y otra al jefe del supervisor.

Si el problema se relaciona con una demanda, puede suceder que su jefe está tratando que a usted se le venza el plazo. No deje que eso suceda. Si no consigue una respuesta dentro del plazo estipulado en el convenio laboral, continúe el trámite apelando al segundo paso de la demanda presentando una nota especificando que no recibió respuesta al primer paso dentro del plazo estipulado. Documente su acción y asegúrese de que el gremio tiene conocimiento del problema. En algunos gremios cuando una demanda se presenta la segunda vez, ese paso lo hace un funcionario del gremio o un empleado del mismo, de manera que se debe seguir el procedimiento del local. Pero no deje expirar el plazo de

entrega debido a que el proceso entablado previamente quedó estancado. Otra observación importante: Algunos gremios tienen un envidiable texto en su convenio laboral que establece que al no responderse al primer paso de una demanda dentro del plazo estipulado, ésta debe otorgarse. Por ello, verifique el texto de su convenio y asegúrese que tiene un buen conocimiento del procedimiento de la demanda.

2 Provocaciones: En esta situación, el jefe desea que usted pierda la paciencia, generalmente durante la sesión donde se trata la demanda. Puede que lo ridiculicen, lo ignoren, le griten algo que le hagan enojar para que se emocione y anule su inteligencia. Cuando se enoja, usted se olvida de su plan y la reunión termina en un gran griterío.

A veces el empleador tratará un tipo de estrategia en contra del demandante. Usted puede haber estado en reuniones donde el supervisor se dirige a su afiliado diciéndole algo como esto: “Realmente, ¿usted creyó que podría salirse con la suya?” ¿“No es lo suficientemente grande como para portarse mejor?” Este tipo de comentarios se hacen para que el trabajador se enoje tanto que diga algo que realmente no debe decir. El afiliado quizá revele algo que ni siquiera pertenece a la reunión o pierda la calma y actúe como un insubordinado.

Trate de controlar la situación. Durante la reunión de la demanda, usted es quien debe hablar. Comuníquese al afiliado lo que posiblemente vaya a suceder y dígame que no se sienta intimidado o se enoje por cualquier pregunta que le hagan. Debe educar al afiliado antes de entrar a la reunión. El delegado puede detener la reunión en cualquier momento, salir del cuarto para recuperarse y calmarse.

3 Trueque: Aunque esta táctica parecería referirse a un regateo de caballos, nada tiene que ver con un trueque de ponis. Ocurre cuando el empleador trata de conseguir algo antes que le den algo. Le pueden pedir que retire la demanda para que consiga algo para otra demanda. No caiga en esa trampa. Lleve

adelante el trámite de las demandas que ameritan. El comerciar una demanda no es sólo injusto porque se sacrifica al afiliado, sino porque es una táctica que puede llevar a que el empleado afectado entable un juicio contra el gremio.

4 Dividir y conquistar: Una casa dividida no se mantiene en pie y lo mismo sucede con el gremio local. Nunca permita que un afiliado se ponga en contra de otro afiliado. Nunca revele ante el empleador los desacuerdos de los afiliados. Las discusiones que tenga con los afiliados hágalas fuera del cuarto donde se realiza la reunión para que el empleador no las oiga.

5 Problemas secundarios: Sucede cuando el supervisor hace referencia a otras demandas o a la última regla del empleador. Si la sesión se ha convocado para tratar una demanda específica, usted debe reorientar la discusión al tema en cuestión con la frecuencia necesaria. No se deje sacar del tema de la demanda. Mantenga el control de la sesión.

6 La carga de la prueba: A menudo se usa durante una audiencia disciplinaria o cuando se apela una demanda. El empleador trata de culpar al empleado por algún tipo de violación. Bajo las reglas generales de disciplina, es responsabilidad del empleador el probar su caso. Esto no significa que el delegado se convierta en un convidado de piedra durante la sesión. El delegado debe desempeñar una función muy activa defendiendo al miembro, pero recae sobre el empleador la presentación de las pruebas.

Estas son seis tácticas que el empleador puede usar durante las sesiones de la demanda. Las puede utilizar para probar a un nuevo delegado, o para regañar el control del procedimiento de la demanda cuando un gremio lleva un buen récord de éxitos ganando demandas. No se deje engañar.

— Robert Wechsler. El autor es un reconocido educador especializado en temas laborales.

Existen varias maneras de contrarrestar las acciones que traban el procedimiento de la demanda

Casos de disciplina: Ayude a sus compañeros a entender el papel del gremio

¿Cuántas veces ha escuchado la crítica de que “el sindicato sólo defiende a los individuos conflictivos”? Estos sentimientos son simplemente incorrectos. Cuando el sindicato se involucra en casos de disciplina es porque está defendiendo el *proceso* y también al individuo. Ese proceso-denominado “juicio imparcial” o “proceso justo” significa que los gerentes del empleador no pueden actuar arbitrariamente o ejecutar una venganza personal.

El firme desempeño del gremio asegura que los gerentes cumplen responsablemente sus funciones durante el proceso: ¿Los gerentes actúan adecuadamente bajo las circunstancias? ¿Aplican un sistema de disciplina progresiva? ¿Realizan una investigación adecuada? ¿Corresponde la sanción al delito? ¿Ponen en práctica lo que predicán acerca de que las medidas disciplinarias deben ser correctivas y no punitivas?

Muchos afiliados pueden no entender por qué el sindicato resuelve apoyar a un compañero de trabajo en particular. A veces esta actitud está motivada por antipatías personales o celos o el deseo de castigar a alguien. Si esto está pasando en su grupo, debe conversar con los afiliados sobre las razones que el sindicato tiene para proteger el proceso, sin importar quién esté involucrado. Haga preguntas y tenga cuidado de que no parezca que está dando un sermón. Estas discusiones pueden ser particularmente importantes con los compañeros que nunca antes trabajaron bajo un acuerdo de negociación colectiva. ¡Esto no es como aprender algo en la escuela!

He aquí un ejemplo. Imaginemos que se ha despedido a una afiliada por tener una tarjeta de *marihuana medicinal*. Esta persona trabaja en un estado donde se permiten recetas médicas de marihuana, pero el empleador, una corporación nacional, dice que sólo seguirá la ley federal y que tiene una política de cero tolerancia para el uso de la marihuana. Sin embargo, la marihuana puede aparecer en los análisis de pruebas de drogas semanas después del uso. En este caso, tampoco existió ningún reclamo respecto de que la acusada no realizase correctamente su trabajo o tuviese alguna dificultad para hacerlo.

Sin embargo, algunos compañeros se quejan de que se sienten inseguros trabajando con alguien que está bajo el efecto de alguna droga. Otros dicen que simplemente no les gusta esa persona y quieren que se vaya. Ellos hacen esta aclaración: no quieren que el sindicato defienda a esa persona.

¿Qué debe hacer el delegado en esta situación? Debe concentrarse en el proceso y en el problema, no en la persona o la personalidad. Un proceso que pone en jaque a la gerencia del empleador beneficia a todos, porque la aplicación de una sanción disciplinaria exitosa para los gerentes serviría para animarlos a que quieran aplicarla otra vez. El sindicato está protegiendo los derechos del trabajador acusado, y, al mismo tiempo, a todos los miembros de la unidad sindical. El proceso también proporciona a los funcionarios y al personal del sindicato la oportunidad, según sea el caso, de establecer acuerdos razonables. El objetivo es tener un lugar de trabajo libre de represalias, favoritismos, miedos y acosos.

Casi todos los contratos tienen una cláusula de causa justa que proporciona una base para la acción del empleador. Con frecuencia los árbitros se guían por una prueba de causa justa que contiene siete partes. La siguiente es una lista de verificación para ser utilizada por delegados, oficiales y personal del sindicato:

1. ¿Conocía el empleado la política del empleador?
2. ¿Es razonable esa política?
3. ¿Llevó a cabo el empleador una investigación para determinar si el empleado violó esa política?
4. ¿Fue la investigación justa y objetiva?
5. ¿Existen pruebas sustanciales de que el empleado violó esa política?
6. ¿Se aplica en todos los casos la mencionada política?
7. ¿Es la medida disciplinaria razonable y proporcional? (¿Es la sanción proporcional al delito?)

Estas normas están relacionadas con el tipo de protecciones legales que los estadounidenses y los canadienses esperan cuando se los acusa de un delito: obtener una notificación justa de los cargos y el derecho a obtener información; el derecho a tener un abogado; la oportunidad de ser escuchados, poder presentar testigos y confrontar a los querrelantes.

Pero, ¿nos protegen nuestras leyes laborales? No mucho. Estados Unidos es una nación de “empleo a voluntad”. Un empleado puede ser despedido casi por cualquier causa: por un comentario que un empleado hace a un supervisor, por un estilo de vestir, por tener tatuajes, o por una publicación en Facebook. Además cabe notar que un empleado tiene pocas posibilidades de conseguir una defensa adecuada. Las políticas de personal del

empleador son unilaterales y proporcionan poca protección.

Los trabajadores canadienses no son trabajadores que dependan de la voluntad del empleador, ya que las leyes provinciales imponen algunos límites a la comportamiento del empleador. En los Estados Unidos, sin embargo, cuando una persona va a trabajar, parece que hubiera dejado en la puerta la Declaración de Derechos. La principal excepción en los Estados Unidos es la protección bajo leyes federales y estatales, las cuales prohíben la discriminación por raza, origen nacional, religión, sexo, edad, acoso (sexual y de otro tipo), represalias y embarazo. (Una guía para los delegados respecto de la protección de los derechos de las mujeres embarazadas está disponible gratis en el sitio web de UCS, www.unionist.com). Los trabajadores del sector público de los Estados Unidos tienen algunas protecciones porque las entidades gubernamentales deben cumplir ciertos estándares constitucionales relativos al proceso justo. Pero esas medidas de protección también son limitadas.

Tanto en el sector público como en el privado, el cumplimiento de los derechos individuales sin tener el respaldo de un sindicato suele implicar la contratación y el pago de los servicios de un abogado sumado al desgaste y el estrés que causa un largo procedimiento burocrático. Esto contrasta con el sistema de arbitraje de reclamos contractuales ya que, por lo general, los arbitrajes se mueven con más eficiencia que los tribunales y los costos se comparten entre todos los afiliados que pagan las cuotas gremiales.

Las garantías de un proceso justo en nuestros convenios se suman a lo que es, posiblemente, la razón más importante para afiliarse a un sindicato. En las últimas décadas y en casi en todas partes, el mundo se ha vuelto más inseguro para los trabajadores. Pero, en los Estados Unidos, donde las protecciones legales son tan limitadas y donde los beneficios de atención médica y de jubilación están estrechamente ligados al empleo, los trabajadores son particularmente vulnerables. El sindicato y el convenio pueden constituir los únicos factores que impidan que la patronal arruine sus vidas. Al hacer cumplir las reglas, está ayudando a los compañeros de trabajo a entender mejor que mantener esos resguardos significa proteger a cada afiliado.

—Fred Kotler. El autor es un veterano organizador y profesor de temas laborales. Actualmente forma parte del personal de la Asociación de Enfermeras de Michigan.

Guía para los delegados gremiales referida al “Derecho al trabajo”

Como delegado sindical, usted es la persona a la que los afiliados se acercarán cuando tengan preguntas relacionadas con el gremio. La expresión “Derecho al trabajo” (Right To Work o RTW, por sus siglas en inglés) aparece cada vez más en los medios de comunicación, por ello es una buena idea revisar y entender lo que significa y por qué representa una amenaza y, al mismo tiempo, una oportunidad para los trabajadores y el movimiento laboral.

¿Qué leyes rigen el “Derecho al trabajo”?

Como “Derecho al trabajo” se entiende al conjunto de leyes estatales de los Estados Unidos que prohíben a los sindicatos exigir el cobro de cuotas o tarifas por servicios sindicales a los trabajadores cubiertos por un convenio laboral y, que a la vez, obtienen beneficios. Las leyes de RTW establecen que los pagos de las mencionadas cuotas son voluntarios y, de esta manera, logran afectar la afiliación y los recursos del sindicato. Los activistas laborales a menudo se refieren a estas leyes como leyes que otorgan “derecho a trabajar por menos”. Esto ocurre porque estas leyes están diseñadas para hacer más difícil la tarea de los sindicatos de representar eficazmente a los trabajadores y presionar para lograr políticas que beneficien a todos los trabajadores - incluso a los trabajadores que no están afiliados al gremio.

“Debilita completamente la idea de apoyar a los sindicatos”, dijo Jim Wrenn, exdelegado sindical y actual presidente de la UE, Local 150, en la planta de motores diesel de Cummins en Rocky Mount, North Carolina. Refiriéndose a estas leyes de RTW, Wrenn dijo, “cuando existe un convenio sindical, no todos los trabajadores son afiliados del sindicato, por lo tanto es posible que el delegado tenga también que representar a trabajadores que no son afiliados”.

¿Qué factores hacen posible la existencia de estas leyes?

El Congreso de los Estados Unidos sancionó la ley federal Taft-Hartley en 1947, con el objeto de desalentar la organización sindical. Esta ley dio acceso a las RTW. Canadá no tiene actualmente una ley sobre el derecho a trabajar, pero existe la preocupación de que algunas organizaciones con tendencias antisindicales traten de imponerla.

¿Cuán comunes son estas leyes?

En estos momentos hay 27 estados que han promulgado leyes sobre el derecho al trabajo. Recientemente se han sumado a esta lista Kentucky (2017), West Virginia (2016), Wisconsin (2015), Michigan (2012) e Indiana (2011). Otros estados tendientes a promulgar

estas leyes son Missouri y New Hampshire, apoyados por el Comité Nacional del Derecho al Trabajo, el Consejo de Intercambio Legislativo Americano (ALEC) y sus patrocinadores corporativos. Estas leyes pueden afectar tanto a los sindicatos del sector privado como a los del sector público.

¿Qué significan las leyes de RTW para los afiliados sindicales?

Significa que los empleados de la unidad de negociación deben elegir afiliarse al sindicato y pagar las cuotas. Los empleadores a menudo responden alentando a los afiliados actuales a que se abstengan de pagar las cuotas y desalentando a los nuevos empleados a que se afilien al sindicato.

¿Los trabajadores que no pagan las cuotas están excluidos del convenio?

No puesto que los sindicatos están obligados por ley a representar a todos los trabajadores, independientemente de que los trabajadores estén afiliados o paguen cuotas: esto es lo que constituye “el derecho a una representación justa”. O sea que la gente puede obtener los beneficios de un convenio aunque, en realidad, no apoyen al sindicato.

¿Cómo pueden los sindicatos continuar haciendo su trabajo?

La idea detrás de estas leyes de RTW es debilitar a los sindicatos a través de la deserción de los afiliados y de la disminución de los ingresos de las cuotas. ¿Qué sucedería si el 20 ó 30 por ciento de sus compañeros de trabajo renunciase a la afiliación? Seguramente la fuerza del gremio se vería afectada y las tácticas iniciadas por la gerencia del empleador de “dividir para conquistar” tendrían éxito.

No tiene que ocurrir esto. Chad Neanover, un dirigente del gremio de los gastronómicos, Local 226 de Unite Here en el club The Flamingo, en Las Vegas, dice que le resulta gratificante ser delegado gremial en un estado donde existen las leyes de RTW. “Puedo fortalecer nuestro sindicato, trabajando activamente con los afiliados”, dice. Neanover envía a sus delegados para identificar y hablar directamente con los trabajadores que no se han afiliado aún o han optado por no pagar sus cuotas. “Generalmente, esta gestión termina en una serie de conversaciones. Identifico cuáles son sus problemas, qué necesitan saber y cuáles son sus quejas sobre el sindicato...En realidad, he podido afiliarse a todos los trabajadores con los que he conversado”. “Con este programa, dice Neanover, el gremio de los gastronómicos ha logrado que el 90% de los trabajadores de sus

locales paguen sus cuotas, aun cuando Nevada sea un estado donde rigen las RTW.

¿Qué significa esto para los delegados sindicales?

Las leyes del derecho al trabajo hacen más dificultosa la tarea de un delegado gremial, pero los delegados están listos para el desafío. Como Jim Wrenn dijo: “Estas leyes crean un clima antisindical, pero usted debe saber que aún existen derechos y que usted debe ejercerlos”.

Un reto para los delegados es educar a los afiliados sobre el pago voluntario de las cuotas. Si se está en un estado regido por leyes del derecho al trabajo, el delegado tiene que asegurarse de que sus afiliados estén conscientes de lo que realmente significan estas leyes.

Además, muchos afiliados pueden creer que el gremio es una especie de agencia de seguros, con miembros que deben pagar pasivamente cuotas como primas de seguros y presentar sus problemas como reclamos de seguros. Los delegados sindicales, en estados regidos por las RTW, consideran que es crucial cambiar esta forma de pensar.

“Debemos encontrar una nueva forma de luchar”, dijo Mike Fendley, un carnicero y delegado de la UFCW, Local 227 en Louisville, KY. Mike vive en uno de los últimos estados que recientemente, en enero de 2017, adoptaron la ley de derecho al trabajo, cuando el gobernador firmó esta ley debido a las objeciones para trabajar de los ciudadanos de Kentucky. “Debido a que usted está entrenado como dirigente sindical, deberá ser más fuerte y, además, tratar de involucrar a la gente con el sindicato. Lleve a la gente a las reuniones y estímulela para que realice el trabajo sindical y conozca de qué se trata esa tarea”, dijo Fendley.

Los delegados pueden promover la participación de los afiliados, comunicándose con cada miembro (y afiliados potenciales), orientando a los nuevos afiliados, agradeciendo participaciones nuevas y patrocinando eventos sociales.

Cuando los afiliados colaboran, dejan de ser consumidores pasivos. Cuando los objetivos son claros y todos tienen un rol que cumplir y de esa forma se fortalece la organización. Neanover expresó que el gremio aprovecha esa energía de los afiliados a la hora de negociar un nuevo convenio. “Somos una organización comunitaria, más que una organización de servicios”, dijo, “porque educamos a los afiliados para que cada vez que entablen negociaciones, si lo hacen unidos, pueden mejorar las condiciones en todos los lugares de trabajo”.

—Fred Kotler y Mariya Strauss. Kotler es un veterano organizador y profesor de temas laborales. Strauss es una escritora con sede en Baltimore, que escribe para diversas publicaciones nacionales.

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

Cómo Hacer Entender a Otros Sobre la Diferencia del Sindicato

Como delegado o administrador sindical, usted entiende lo importante que es encontrar las palabras adecuadas cuando se está dirigiendo a sus miembros y compañeros de trabajo, y cuán vital es que usted realmente los escuche y de tal manera responder a sus preguntas y satisfacer a sus necesidades específicas.

Es prácticamente lo mismo como cuando uno conversa con los nuevos empleados o con nuestros compañeros de trabajo no sindicalizados para que entiendan sobre los beneficios de la afiliación al sindicato en conjunto. Como usted sabe, la mejor manera de aumentar nuestro poder en el centro de trabajo es ampliando nuestro alcance entre nuestros propios compañeros de trabajo a través de la interacción de miembro-a-miembro. Por lo tanto, ¿cómo piensa llevar a cabo estas conversaciones?

Primero, el orden es muy importante. Puede empezar con una conversación sobre los valores compartidos—y no alimentando la ira ante los problemas. **Luego**, puede continuar con una descripción sobre el origen de los problemas existentes, sin elaborarlos tan excesivamente que cualquier cambio podría considerarse imposible. **Y, a continuación**, puede ofrecer a las personas la idea de que la “afiliación al sindicato en conjunto”, es la solución.

A continuación le damos algunos pasos a seguir para que las personas puedan ver y entender sobre los beneficios que la afiliación a la OPEIU les ofrecería:

- 1er PASO** Preséntese y explique la razón de su presencia.
- 2do PASO** Escuche a las inquietudes y a los asuntos planteados.
- 3er PASO** Explore alrededor de esas inquietudes/asuntos.
- 4to PASO** Eduque y explique lo beneficioso que es seguir adelante como en equipo, con toda la gente trabajadora unida. Aquí tiene algunas sugerencias:
 - Describir la creación de algo bueno—en lugar de encontrar sólo lo malo para eliminarlo.
 - Hablar sobre las cosas que los trabajadores y sus familias necesitan, y no simplemente sobre lo que los trabajadores “producen”, ni tampoco sobre lo que la economía desea. Identificar y nombrar las mejoras a través de su impacto real—como ayudar a un niño a pagar por sus estudios universitarios o como una jubilación asegurada—y no simplemente sobre los “salarios, beneficios y condiciones de trabajo”.
 - Hacer referencia a los beneficios individuales obtenidos tales como el “haber mejorado las condiciones de vida para nuestras familias” y el avance colectivo como el “haber logrado que nuestros centros de trabajo sean más justos”.
- 5to PASO** Solicitar el compromiso para el apoyo, la afiliación o la participación. **Darles a entender que en la “afiliación en conjunto” está el poder. No implicar que “el sindicato” sea una tercera parte, abogando por las personas. ¡Todos somos parte del sindicato!**

Fuente: Lake Research Partners, ASO Communications



AFL-CIO, CLC

El boletín OPEIU Delegado Al Día es publicado seis veces al año por el Sindicato de Servicios de Comunicaciones (UCS-sigla en Inglés)—The Worker Institute at Cornell ILR, en asociación con el Sindicato Internacional de Empleados Profesionales y de Oficinas (OPEIU-sigla en Inglés), AFL-CIO, CLC, 80 Eighth Avenue, 20th Floor, New York, NY 10011. Para obtener copias adicionales, llamar al 212-675-3210. Texto protegido por Derecho de Autor 2017 del Sindicato de Servicios de Comunicaciones — Cornell ILR. Aparte del OPEIU, la reproducción completa o parcial en forma electrónica, fotocopia o por algún otro medio está prohibida sin previa autorización por escrito del UCS. David Prosten, fundador; Linda Donahue y Dania Rajendra, editoras de la publicación.

Oficina del Presidente
 OPEIU, AFL-CIO, CLC
 80 Eighth Avenue, 20th Floor
 New York, NY 10011