



LA IMPORTANCIA DE INFOMAR



SU DEMANDA
HA SIDO
RESUELTA
SATISFACTORIAMENTE.

INFORME ESPECIAL SOBRE LOS RESULTADOS DE LAS DEMANDAS

USN Union Steward News

KONO PACKI
@2016

La Importancia de Infomar

Como cuando niños en la escuela aprendimos las nociones básicas para aprender a leer, a escribir y a sumar y restar, como delegados sindicales necesitamos aprender tres nociones básicas:

1. Leer el convenio.
2. Dejar todo asentado por escrito y
3. Mantener informados a los afiliados del gremio.

Mientras que por un lado la primera noción parece obvia y la segunda práctica, es la tercera la que a menudo se descuida y por ello, se pierden grandes oportunidades de fortalecer nuestro gremio.

Informar significa simplemente tener a los miembros del gremio al tanto del estado actual de las situaciones que les conciernen.

A continuación, un ejemplo de lo antedicho.

El Misterio del Cheque

Una empleada estaba sentada en su escritorio de una importante corporación nacional agremiada cuando acertó a pasar un cadete y dejó caer un sobre su escritorio. La empleada abrió el sobre y de allí cayó un cheque por valor de una semana de trabajo; dentro del sobre no había ninguna explicación ni notificación.

A poco de investigar, la empleada descubrió que un representante del gremio y los ejecutivos de la compañía se habían reunido en algún momento para tratar el tema de una demanda que ella había elevado hacía ya varios años. La habían apercibido con cinco días de suspensión por haber faltado a su trabajo y luego, después de haber vuelto a faltar por un cierto tiempo, le habían aplicado 20 días de suspensión. Era cierto que ella había faltado, pero en realidad le correspondía la licencia puesto que había estado cuidando a su madre enferma y estaba amparada por la Ley de Licencia por Enfermedad y por Razones Familiares (FMLA). En general, la FMLA prohíbe cualquier sanción disciplinaria en dicha situación y cubre hasta 12 semanas de ausencia del empleado en un período de hasta 12 meses.

Para ser honestos, la empleada se había olvidado de su demanda, aunque tenía esperanzas de que “el gremio” solucionara de algún modo su problema.

Jamás había sido notificada sobre ninguna audiencia sobre el caso y ningún dirigente del gremio se había puesto en contacto con ella para informarle qué había sucedido con su nota.

Por un lado, la empleada estaba encantada de recibir este cheque por valor de una semana de trabajo, pero luego empezó a dudar y preguntarse qué habría ocurrido con las otras cuatro semanas de suspensión: ¿se las pagarían? ¿las habría perdido? El cheque que había recibido, ¿era por la semana de suspensión o por alguna otra cosa?

¿Qué hay de extraño en esta situación? Demasiadas cosas extrañas.

En este caso el gremio tuvo suerte y logró que se le devolvieran los sueldos perdidos a la empleada, cuyos derechos legales basados en la FMLA habían sido ignorados por su jefe. Después de analizar la demanda de la empleada, los dirigentes del gremio a nivel nacional amenazaron con hacer un juicio amparándose en lo estipulado por la FMLA y los ejecutivos de la compañía — que aparentemente recién se enteraban de lo establecido por la FMLA — optaron por solucionar el tema extra-judicialmente. La empleada pronto recibió el pago por las otras cuatro semanas y su legajo quedó totalmente limpio y sin suspensiones. De algún modo esta resolución benefició a cientos de empleados en varios locales, a quienes se les devolvió una enorme suma de dinero y se borró todo tipo de sanción de su legajo personal.

Pero...¿quién se enteró de todo esto?

En su momento, los dirigentes del gremio local recibieron una notificación formal de la compañía y a través del sistema de la organización nacional del gremio, se comenzó a difundir este logro gremial entre los afiliados.

Sin embargo, una campaña proactiva podría haber brindado importantes avances a nivel organizativo del gremio local.

La Comunicación es Vital

Es un hueso duro de roer, pero la verdad es que cualquier error del gremio, ya sea una mediación que no tuvo éxito, una demanda desestimada, disputas internas, etc, etc ... se dan a conocer inmediatamente en el lugar de trabajo y es usualmente con la ayuda intencional de la patronal en un esfuerzo consciente y continuo por debilitar y desacreditar al gremio. La patronal conoce perfectamente el valor que tiene el mantener a su gente bien informada; ¿porqué es que a nosotros nos cuesta tanto hacer lo mismo en el gremio?

Mantener a la gente bien informada en todos los estamentos del gremio es muy importante; cada gremio debería hacer un seguimiento cuidadoso de cada declaración

del afiliado y a su vez debería asegurarse también de informar de manera regular en cada caso acerca de los resultados — buenos o malos — en todas las instancias.

Desde luego que es mucho más agradable ser el portador de buenas noticias, pero también se debe informar acerca de los fracasos del gremio.

¡A Organizarse Se Ha Dicho!

Por supuesto que esta obligación implica que un delegado gremial se organice y no se puede organizar a nadie si uno no puede organizarse a sí mismo. Un delegado debería mantener un registro de cada demanda, en qué punto del proceso se encuentra dicho caso y quiénes son los afiliados directamente involucrados en tal proceso. Es necesario que, en forma periódica, el delegado controle cada caso e informe a los afiliados sobre el estado actualizado de su situación.

Un elemento importante de mantener a la gente informada es notificar a todos los miembros del gremio (y también a los que no son miembros, en una reunión abierta), porque eso demuestra que el gremio es poderoso y que hay una continuidad en su accionar. Muchos afiliados creen que “el gremio” trabaja solamente durante las negociaciones de convenios y pasan por alto la importancia del accionar del gremio día a día para proteger la organización y los estatutos del gremio. Los afiliados creen también que las demandas individuales protegen sólo al individuo, sin percatarse de que de esta manera se defiende al gremio en su totalidad.

La reestructuración en constante cambio de los gremios locales requiere que sea esencial mantener a los afiliados informados. Hace ya mucho tiempo, los dirigentes gremiales trabajaban codo a codo con sus afiliados en pequeños gremios locales donde todos se conocían. Ahora los gremios locales son más grandes y frecuentemente incluyen unidades múltiples y tienen diferentes empleadores. Los funcionarios pueden manejar las demandas o también estar a cargo de representantes de distrito o por el personal de sindicatos nacionales de manera que las líneas de comunicación pueden ser complicadas y demorar más tiempo. La información oficial por parte del gremio a menudo se publica bastante tiempo después de ocurrido el hecho y es por ello que el delegado gremial debe estar siempre alerta y actuar rápido.

—Bill Barry. El escritor se jubiló recientemente como director de estudios laborales del Community College of Baltimore County.

Solidaridad con la Línea de Piqueteros

Los sindicatos forman piquetes por diferentes razones, desde informar al público sobre condiciones laborales inseguras hasta cuando deciden declarar la huelga. Cuando un sindicato que no sea el suyo pone una línea de piqueteros, usted se preguntará de qué manera podría prestar su mejor apoyo. Con frecuencia, los sindicatos que salen a la calle para hacer marchar líneas de piquetes buscan el apoyo del público y de la fuerza laboral para encontrar apoyo financiero, emocional y político. Pueden que se pongan en contacto directamente con sus aliados, o quizás soliciten ayuda a un cuerpo central de trabajo o a ambos. Todo esto sirve para conseguir apoyo, bien sea simplemente pidiendo que “los automovilistas toquen la bocina en señal de apoyo a la causa” o publicando tweets en los que se exprese específicamente la razón de la huelga.

Es muy importante solidarizarse con la marcha de los piquetes de trabajadores. Buscar y difundir información sobre la ubicación de la huelga y los hashtags puede ser todo lo que el delegado puede hacer, y eso es sólo lo que importa. Sin embargo, también existen algunos otros enfoques que a continuación señalamos para apoyar al piquete de otro sindicato, que a la larga su propio gremio podría necesitar.

1 Junte un grupo y únase a la huelga. Si hay un piquete cerca de su lugar de trabajo, puede instar a que sus compañeros de trabajo marchen, en parejas o en grupos, llevando puestas las camisetas de su sindicato, y de ese modo hará que sus afiliados compartan esa experiencia. Por ejemplo, Luke Elliott-Negri, presidente del Local 2334 coordinó el apoyo de sus afiliados en la huelga de CWA y IBEW en contra de Verizon a principios de este año. (El Local 2334 de AFT representa a la facultad y al personal de la Universidad de la Ciudad de Nueva York, y el término que usan los delegados es “representantes activos del capítulo”). El capítulo de Elliott-Negri “adoptó” un piquete que se encontraba cerca de sus oficinas y con un grupo de compañeros decidieron salir a apoyar a los piqueteros regularmente dos días a la semana. Docenas de afiliados del Local 2334 participaron en las filas de piqueteros.

2 ¡Use su creatividad y diviértase! Una gran manera de contribuir y levantar el ánimo es marchar con el

piquete mostrando al público el puesto que ocupa. Por ejemplo, enfermeras vestidas en sus uniformes se unieron a los huelguistas ofreciendo hacer exámenes de salud a los piqueteros. En otra huelga, la Asociación de Pilotos de Líneas Aéreas se presentaron en sus uniformes, y saludaron a los huelguistas antes de unirse a la línea del piquete. Cualquiera ocasión para formar un piquete es algo serio, pero a veces las personas que participan con los piqueteros también pueden hacerlo para divertirse. Músicos afiliados a gremios podrían unirse a los piquetes tocando sus instrumentos y hacer que la gente baile. A muchos sindicatos se les conoce por sus canciones y hacen sonreír a los huelguistas cuando cantan sus canciones.

3 Amplíe su ayuda coordinando los medios de comunicación social. Publicando tweets en Facebook y enviándolos a los boletines de los locales de los sindicatos o puede colocar selfies en la web o fotos de su grupo de apoyo sobre su participación con otros sindicatos. SEIU Healthcare Minnesota publicó una foto del delegado Dave Young, que trabajó en el turno de la noche y solo se detuvo en su casa para cambiarse de ropa y regar su jardín antes de unirse al piquete de Minnesota Nurses Association, que durante este verano estuvo una semana de huelga.

“A muchos de mis amigos ‘le gustó’ los mensajes que puse en mi Facebook y me contestaron: ‘Felicitaciones, Dave, me siento orgulloso de ti’. Ese comentario hizo que Dave se sintiera bien y le dió la oportunidad para decir: ‘¡Como reflejo de la causa, -estoy aquí por una razón!’ Luego añadió que, como delegado gremial, siente que es importante tener visibilidad y que eso sirva de ejemplo para sus compañeros de trabajo.

4 Si hay un fondo de contribución para la huelga, dé su donativo y trate que esa acción sirva para generar conversaciones y relacionarse. Ayudar a recaudar donaciones durante un cambio de turno le puede dar la oportunidad de hablar con sus compañeros lo que usted piensa sobre la huelga y cómo el tema en cuestión puede o



no referirse a sus propios problemas con su empleador.

5 Al tener una nueva perspectiva, podría pensar y hablar sobre la lección del conflicto, que a su vez podría aplicarse a su situación, aunque las circunstancias fuesen diferentes. Elliott-Negri de AFT comentó: “Como sindicato del sector público pensamos mucho sobre el estado y la financiación por parte del estado, y la forma en que se vincula con la gerencia de la universidad local. Salir y apoyar a la gente del sector privado nos dio una perspectiva diferente. En mi red, el compromiso aumentó [con los trabajadores] a medida que se desarrollaba la huelga contra Verizon, y eso fue una gran lección para que todos los afiliados de nuestro sindicato comenzáramos a pensar de una manera mucho más abierta”. Negri señaló la importancia de educar al público y a los clientes sobre lo que está en juego para los trabajadores antes y durante la gran acción de una huelga.

6 Sienta el poder de la solidaridad y de los trabajadores cuando luchan juntos. “¡Yo me sentía tan inspirado!”, dijo Elliott-Negri. “Fue una huelga tan exitosa en la que participaron decenas de miles de trabajadores a la que todos los días se sumaba una gran cantidad de gente común. Me encontré con amigos que no eran gente de trabajo. Creo que, en general, se produjo un real impacto en el Noreste, y jamás estuve antes en algo tan grandioso”.

“Se siente una abrumadora sensación de solidaridad”, dijo Young. “Mucha gente recuerda lo impresionante que es sentir la unidad al estar en la línea de los piqueteros. Allí uno se encuentra con un montón de gente interesante. Es algo impresionante que impacta al generar una conducta socialmente responsable.

—Dania Rajendra. La escritora es codirectora de Union Communication Services.

Método de Cinco Pasos para Encontrar Soluciones

Arthur T. Matthews, un colega que también se aboca a la enseñanza de temas laborales, cuando enseña nunca usa la palabra “problema”. En su lugar, se refiere a “situaciones que necesitan solucionarse”. Esa es su manera de subrayar que la labor de un delegado es encontrar la manera de resolver los problemas y, sabemos bien, que todos los días los delegados enfrentan “problemas”. Ya se trate de una acción impopular de la gerencia del empleador que no está del todo cubierta por el convenio, una amenaza a los empleos de los trabajadores o conflictos entre los afiliados, el método que a continuación presentamos puede ser utilizado por los delegados para manejar “situaciones que necesitan solucionarse”.

El delegado debe seguir los pasos en orden, sin saltarlos ni combinarlos, ya que de lo contrario sus resultados no serían positivos.

El delegado no debe tratar de llevar a cabo los pasos solo; en todo caso, debe buscar la participación de los que están preocupados por la situación o a los que atañe el problema. De esa manera, las situaciones pueden convertirse en herramientas poderosas para construir un sindicato solidario y fuerte y perfeccionar las habilidades de aquellos individuos que necesitan convertirse en líderes.

Primer Paso: Obtenga la Información Necesaria

Antes de que usted y su equipo intenten solucionar un problema o una situación, asegúrese de tener la información que necesita. Utilice la clásica guía para realizar una investigación: qué, cuál, quién, dónde, cuándo, y por qué. Junto con las personas de su equipo de trabajo, trate de responder lo siguiente:

- ¿En qué se basa realmente la afirmación del problema o la situación?
- ¿Ha hablado con todas las personas que saben lo que sucedió?
- ¿Tenemos los documentos que necesitamos?
- ¿Qué va a resolver el problema o la situación? O sea, lo que queremos solucionar.
- ¿Quién tiene el poder o la autoridad para darnos lo que queremos para que nos ayude a conseguir resolver el problema?

Es tentador empezar a tratar de resolver el problema o situación tan pronto cuando se entera del problema o de la situación o

crea saber lo que sucedió. Trate de resistir esa tentación y ni siquiera hable aún de soluciones. Esto le ayudará a evitar errores y pérdidas de tiempo.

Segundo Paso: Analice la Información e Identifique las Opciones

Una vez que su equipo de trabajo tenga la información que necesita, revísela y analícela en forma exhaustiva.

- Realmente, ¿cuál es el problema o la situación? Haga un examen exhaustivo, busque las causas fundamentales y trate de ver el problema proyectado en una pantalla más grande.
- ¿Qué patrones se observan respecto a la información recopilada? Por ejemplo: ¿Ocurre sólo en ciertos momentos? ¿Afecta solo a cierto tipo de personas?
- Identifique al menos tres posibles maneras con las cuales podría obtener lo que necesita. Revise cada opción antes de tomar una decisión sobre cómo va a proceder.

Tercer Paso: Prepare el Plan de Acción

Una vez que su equipo haya identificado las opciones para actuar es hora de decidir cómo va a proceder y luego elabore un plan. Un plan es un proceso que determina paso a paso lo que vaya a realizar para resolver el problema o la situación. Con antelación piense en cada uno de los diferentes pasos y no enfoque solamente uno de los pasos.

No sólo debe tener en cuenta los pasos fáciles de realizar, como la presentación de una demanda; piense en que puede hacer combinaciones diferentes para lograr la mejor solución, incluyéndose actividades de grupo, plantear el problema durante las próximas negociaciones de los convenios o tratar de encontrar aliados para que le apoyen. Por ejemplo, puede comenzar presentando una petición o una reunión de grupo para presentar una demanda y luego encontrar otras formas para que los afiliados se unan para apoyar el caso. Siempre considere en la posible reacción del empleador en cuanto vaya a poner en marcha su plan. Debe identificar claramente las acciones específicas por hacer y cómo va a realizar cada acción. Establezca un plazo que indique cuándo llevará a cabo cada paso.

Determine la manera de mantener las asignaciones de cada uno de los integrantes del equipo de trabajo. Decida cómo evaluar

la efectividad del plan y la forma de hacer los cambios necesarios o cómo enfrentar situaciones imprevistas.

Cuarto Paso: Ponga en Marcha el Plan

Ahora es el momento de actuar, siguiendo el proceso que estableció en el Paso Tres. Asegúrese de mantener informado a todo el equipo sobre el progreso de la situación para que estén preparados a adaptarse a circunstancias cambiantes.

A medida que lleve a cabo su plan aprenderá más sobre la situación, conocerá bien los participantes del equipo y lo que necesita para mantener su impulso. Compruebe regularmente que su equipo de trabajo esté seguro de lo siguiente:

- Entienden el plan y su rol dentro del plan.
- Saben que usted coordina y decide.
- Se mantienen actualizados y motivados.
- Llevan a cabo y completan sus asignaciones.
- Saben dónde obtener ayuda si tienen problemas.
- Pueden adaptarse a cambios si se producen acontecimientos imprevistos.

Quinto Paso: Evalúe y Aprenda para el Futuro

Mientras lleva a cabo el plan y, particularmente después de realizarlo, haga una evaluación de su plan.

- ¿Se logró el objetivo? ¿Por qué o por qué no? ¿Qué otras cosas se lograron?
- ¿Tuvo toda la información que necesitaba?
- ¿Haría cambios en cuanto a la recolección y análisis de la información?
- ¿Fue positivo el proceso que usó para realizar el plan?
- ¿Cada participante del equipo cumplió su rol dentro del plan? ¿Por qué o por qué no?
- Si tuviera que hacer el plan nuevamente, ¿lo haría de una manera diferente?
- ¿Qué lecciones quiere recordar para la próxima vez?

Utilizando los pasos de este método, los delegados pueden resolver más problemas y, al mismo tiempo, mejorar su eficacia y desempeño general.

—Ken Margolies. Recientemente el escritor se jubiló de The Worker Institute at Cornell IILR.

Cómo Conseguir la Participación de los Afiliados más Jóvenes

Hay, aproximadamente, tantos afiliados sindicales menores de 35 años como mayores de 55 y cada grupo etario representa alrededor del 25 por ciento de los afiliados del sindicato. Nuestra capacidad para defender los convenios, jubilaciones y beneficios de salud para jubilados y preparar la próxima generación de líderes y activistas, depende de la habilidad del gremio de conectar e integrar a los afiliados más jóvenes con los de mayor edad. El fracaso en lograr la participación de los más jóvenes provocaría seguramente la decadencia de nuestros sindicatos.

Ayude a que los Afiliados Conozcan Mejor al Sindicato

Dada la disminución del porcentaje de trabajadores afiliados a los sindicatos, existe una cantidad menor de trabajadores provenientes de hogares o comunidades relacionadas con los gremios. La cobertura de noticias sobre los gremios y las conversaciones ocasionales son, generalmente, antisindicales y se refieren a la forma en que, supuestamente, los sindicatos propician impuestos elevados sobre el sector público, y a la supuesta responsabilidad sindical por la pérdida de trabajos en el sector privado debido a la competencia extranjera. Cuando los integrantes de la generación del milenio consiguen empleo en lugares de trabajo sindicalizados, muchos de ellos no saben nada de la historia sindical y solo perciben los resultados de las negociaciones. También han oído decir a los afiliados más antiguos y con mucha experiencia que los “trabajadores jóvenes no aprecian aquello por lo que hemos luchado”. A menudo, este contexto creado por los trabajadores veteranos hace que los afiliados más jóvenes se sientan relegados y no acogidos por el sindicato, afectando su visión del gremio y del convenio laboral.

Se deberá tener en cuenta que lo que es cierto para los afiliados más jóvenes es cierto también para todos los demás: Ellos se preocuparán por su sindicato si creen que el gremio se interesa por sus preocupaciones. ¿Cómo se pueden saber sus inquietudes? Pregúnteselas a ellos mismos. Como un trabajador me dijo una vez: “No me importa lo que sepa hasta que yo me entere que eso le importa”.

Los afiliados jóvenes tienen deseos, necesidades y experiencias individuales que a menudo se parecen mucho a las de los otros miembros. Algunas inquietudes comunes son: la deuda de estudiante; los gastos de guardería o un horario flexible en el caso de que sean responsables de niños pequeños o padres ancianos; cuidados de salud asequibles; una mejor capacitación. Pueden estar más en sintonía con la forma en la que el sindicato se manifiesta en los debates actuales sobre economía, discriminación y otros temas que pueden afectar su lugar de trabajo y el mundo en general. Como la mayoría de las personas, los afiliados jóvenes están buscando una economía que funcione y un trato justo en sus lugares de trabajo. Ellos se preocuparán por el gremio cuando vean que el sindicato trabaja seriamente en los temas que a ellos les preocupan.

Si usted es ya un delegado sindical de edad que desea involucrarse con los afiliados más jóvenes, el primer paso que tiene que dar es escucharlos. A continuación, se presentan algunas pautas que pueden conducir a conversaciones más fructíferas:

■ **No suponga nada.** Tómese el tiempo necesario para conocer bien a los compañeros de trabajo más jóvenes, sus historias, experiencias, objetivos y necesidades. Muestre el respeto que desea obtener a cambio y gáñele de mano al manifestar solidaridad.

■ **Trate de no ponerse a la defensiva.** Cuando los afiliados más jóvenes oponen resistencia al convenio laboral o discuten sobre las negociaciones laborales o el liderazgo, están luchando para encontrar la manera de hacer su trabajo de la manera más conveniente. No defienda lo que sucedió en el pasado o culpe a los delegados anteriores. Reconozca cuál es el desafío que presentan. Trabaje para lograr juntamente con ellos la visión de un cambio positivo para el futuro.

■ **Proporcione espacio y apoyo.** Deles una mano y una palabra de aliento. Busque su participación en reuniones y actividades. Ofrezca apoyarlos para que consigan la información que necesitan para participar plenamente. Respete sus experiencias.

■ **Solicite su ayuda y sus ideas.** Las capacidades y energías de los jóvenes

pueden ayudar a fortalecer y cimentar el sindicato.

El Contacto Personal es Mejor que el Uso de Medios Electrónicos

Como delegado, usted—no Facebook—es la “cara” del sindicato. Aunque frecuentemente los sindicatos necesitan tener sitios web más eficaces y una mayor presencia en los medios sociales, el espacio más importante para la comunicación no es Internet sino el mismo lugar de trabajo. Una conversación verdadera se debe hacer cara a cara con cada persona y esa relación es la única que sirve para construir un sindicato más fuerte. Como seguramente usted lo podrá comprobar, esto es cierto tanto para los trabajadores jóvenes como para los veteranos.

Promueva la Relación entre Todos

La AFL-CIO, a nivel nacional y en la mayoría de los estados y regiones, ha creado grupos para ayudar a que los trabajadores jóvenes se conecten entre sí y con el movimiento laboral. El Congreso del Trabajo de Canadá mantiene una cumbre de jóvenes trabajadores. Averigüe si su sindicato local o internacional tiene un grupo similar y propicie la comunicación entre sus afiliados. Si este grupo ya existiese, averigüe qué apoyo necesitan para funcionar de manera más eficaz. Si no lo hubiese, hable con sus líderes locales para que se aseguren de que los afiliados más jóvenes tengan un espacio en el que puedan expresarse y aprender. De ese modo, su sindicato será más fuerte.

Muchas personas del movimiento obrero están reconociendo la necesidad de una mayor participación de los afiliados más jóvenes. Los delegados, la imagen del sindicato para la mayoría, están a la vanguardia de estos cambios generacionales. Este primer artículo, de una serie que tratará el tema de la cooperación entre generaciones, está dirigido a los delegados sindicales mayores de 35 años. El próximo artículo será para los delegados menores de 35 años. El autor agradecerá la contribución de los lectores de todas las edades, que nos envíen sus mejores experiencias de trabajo, comunicándose por e-mail con david.unger@cuny.edu.

—David Unger. Es escritor y profesor de estudios laborales y organización laboral y participa en el Comité de Trabajadores Jóvenes del Consejo Central del Trabajo de la ciudad de Nueva York.

¿Tiene algún caso de arbitraje que valga la pena compartir? Si lo tiene, envíe un informe completo sobre el caso, o una copia de la decisión, a UCS Steward Update, 36 W. Main St., Suite 440, Rochester, NY 14614. Incluya el nombre, dirección y número de teléfono de una persona a la cual se podría contactar.

Se Confunde el Período de Prueba con Otra Denominación. . .

Se empleó a una empleada administrativa durante 16 meses, habiendo trabajado 32 horas a la semana en uno de los tres puestos de oficina en el departamento de agua y alcantarillado de un pueblo antes de ser contratada como empleada a tiempo completo en mayo de 2015. Seis semanas más tarde, fue despedida por el nuevo alcalde, a pesar de que el historial de la empleada era impecable. El nuevo alcalde dijo que no era necesario dar una razón de “justa causa” ya que la empleada, según el alcalde, estaba todavía trabajando durante su período probatorio. No es así, argumentó el árbitro, al dictaminar que la empleada había completado su período de prueba de 90 días desempeñándose exitosamente en tareas administrativas como empleada temporal. El convenio laboral estipulaba que cualquier trabajador - a tiempo completo o a tiempo parcial - que hubiese trabajado en una unidad de negociación estaba cubierto bajo los términos contractuales del convenio. Por lo tanto, el árbitro exigió que se fundamentase la “justa causa” pero ante el incumplimiento de ese requisito, el árbitro dictaminó el regreso de la empleada a su puesto y que además se le pagase todos sus beneficios y salarios retroactivos. (*Operating Engineers Local 5201 y Village of Cahokia, Illinois. George L. Fitzsimmons, árbitro; 1 de abril de 2016.*)

Circunstancias Atenuantes Eximen a un Trabajador Lesionado que Mintió

Un trabajador con diez años de servicio fue restituido a su puesto de trabajo después de haber sido despedido por mentir acerca de las circunstancias de su propia lesión en el lugar de trabajo. Sin embargo se sostuvo el despido de un compañero de trabajo que también mintió en un incidente, y el despido se confirmó en gran parte debido a que había sido sancionado anteriormente por falta de honradez en el trabajo. El primer trabajador entró en una máquina de gran tamaño sin antes haberla apagado, como debería haberlo hecho, y a consecuencia del descuido el trabajador fue aplastado parcialmente cuando la máquina comenzó a moverse sufriendo lesiones en sus costillas y en la médula. Su compañero de trabajo acudió al lugar del accidente, apagó la máquina y alteró la máquina de modo que parecería que el trabajador hubiera podido apagarla. El árbitro dijo que la empresa no pudo demostrar que el trabajador lesionado se desmayó, quedando confundido en cuanto al momento cuando su compañero trató de alterar la máquina para apagarla y esa situación lo llevó a mentir. El árbitro señaló que lo poco que el trabajador dijo después de haber sufrido las lesiones podrían atribuirse a su estado mental a consecuencia del accidente. El árbitro ordenó que se restituyera al trabajador lesionado, pero que se le aplicara una suspensión de tres semanas. (*Teamsters Local 853 y Cargill, Inc. Katherine J. Thomson, árbitro; 3 de enero de 2016.*)

El Convenio Prohíbe a la Política de la Compañía sobre la Forma de Pagar las Horas Extra

Una empresa contrataba servicios de que se conoce como promedios ponderados, pero un árbitro al estudiar el caso dictaminó que esa práctica había violado el convenio sindical que cubría el pago de guardias de seguridad. A los guardias se le pagaban cada día según dos tarifas diferentes: la tarifa regular de \$ 20.10 la hora y otra tarifa de salario mínimo para viajes y tiempo para poner en marcha los vehículos. Cuando había horas extra después de haber trabajado 40 horas en una semana, a cada guardia se le pagaba una tarifa calculada promediando la combinación de las horas trabajadas durante la semana entre esas dos tarifas. El árbitro ordenó a la empresa a que pagara horas extra a razón de un cálculo lineal por todos los salarios completos que los empleados no recibieron y que tales pagos deberían hacerse a partir de la fecha en que se firmó el convenio laboral vigente. El árbitro añadió que el convenio era explícito y sin ambigüedades, ya que los pagos por tiempo extra debían basarse en la tarifa de “tiempo lineal” de \$ 20.10 (\$ 30.15 por hora y media). (*International Union of Security, Police and Fire Professionals Local 261 and Paragon Systems, Inc. Daniel F. Jennings, árbitro; 6 de junio de 2016.*)

—Ken Germanson. El escritor es un periodista veterano especializado en asuntos laborales.

Nota: Recuerde que las decisiones citadas aquí se extraen de la interpretación del lenguaje de convenios específicos. Cada queja debe pesarse según su propio mérito y en su propio contexto. El Redactor.

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

Manténganse Informados: Inscríbanse para Recibir Alertas de Texto de la OPEIU

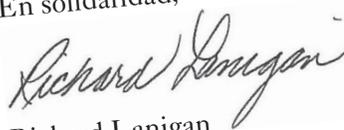
La OPEIU siempre está buscando innovadoras y nuevas formas para mantenerse en contacto con usted y sus compañeros, miembros del sindicato, y se complace en anunciar que ahora también podrán recibir los mensajes de texto de la OPEIU en sus teléfonos móviles. Los miembros ahora pueden inscribirse para recibir información acerca de su sindicato, y sobre los temas que son de mayor importancia para ellos y sus familias. Hay dos formas muy fáciles de registrarse:

Envíen un texto a la OPEIU marcando el 97779*

o
Visiten la página, www.opeiu.org y haga un clic en el botón indicando "Regístrense Para Recibir Alertas Móviles de la OPEIU"

Aliente a sus miembros para que se inscriban hoy mismo.

En solidaridad,



Richard Lanigan
Presidente

**Al proporcionar su número de teléfono celular, usted entiende que la OPEIU les puede enviar en base periódica, llamadas automatizadas y/o mensajes de texto a través de su teléfono celular. La OPEIU nunca le cobrará por las alertas, pero su portador podría aplicarle las tarifas por los mensajes y los datos. En cualquier momento usted puede marcar el 97779 para enviar el texto de "AYUDA" para solicitar mayor información, o el texto "PARE" para dejar de recibir los mensajes de alerta.*



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 2016 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, editora y responsable de la publicación.

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