



ELIMINE LOS

GÉRMENES



EN SU TRABAJO

Las enfermedades transmisibles y el lugar de trabajo

(Texto adaptado de Western NY Labor Today)

Hace frío y comienza nuevamente la temporada de la gripe, lo que trae aparejado el problema de ir a trabajar estando enfermo. Los trabajadores lo hacen por muchas razones: tal vez deban pagar un vencimiento o, tengan o no protección sindical, se preocupan por la pérdida de sus salarios o piensan que su puesto de trabajo está en peligro, o temen que sus compañeros los consideren flojos, o se sientan obligados a mantener el ánimo en alto en el lugar de trabajo.

Desafortunadamente, el lugar de trabajo puede ser una incubadora de enfermedades. A algunas enfermedades las traemos nosotros mismos al lugar de trabajo, otras llegan con las personas con las que estamos en contacto (clientes, estudiantes, pacientes, visitantes). Quizás otras se han adquirido durante un viaje y otras se contraen por la contaminación en los lugares de trabajo. A veces, ni siquiera sabemos que tenemos una infección ya que no presentamos síntomas o estos son muy leves. También es preocupante que cuando contagiamos alguna enfermedad a un compañero de trabajo, ellos pueden llevarla al hogar y transmitirla a sus familiares, incluso a niños y ancianos. Algunas personas pueden estar especialmente en riesgo de infección. Los individuos susceptibles o de alto riesgo incluyen a pacientes autoinmunes debido a que padecen una enfermedad grave, por ejemplo, cáncer, VIH (virus de inmunodeficiencia humana), trasplantes de órganos u otros trastornos autoinmunes.

El trabajo del delegado es siempre velar por cada uno de los afiliados y por todo el grupo en general. Además de las protecciones que estipula el contrato laboral respecto a licencias por enfermedad, a continuación presentamos algunos factores que se deben considerar para fomentar la idea (en el lugar de trabajo y en la comunidad) de que los empleados enfermos deben permanecer en sus hogares.

Promueva y asegure que todos conozcan la política laboral respecto de las licencias pagas en caso de ausencia por enfermedad y fomente que los trabajadores enfermos permanezcan en sus hogares;

además, defienda las políticas de licencia paga por enfermedad en su localidad, ciudad o estado. Tales políticas no tendrán fines punitivos. Los críticos de las licencias pagas argumentan que las ausencias por enfermedad podrían conducir a la pérdida de puestos de trabajo e imponer una carga de costo importante a los empleadores, especialmente a las pequeñas empresas, así como generar abusos generalizados por parte de los empleados. Sin embargo, este no fue el caso en la ciudad de Nueva York, que se convirtió en la séptima y más grande jurisdicción de los Estados Unidos que estableció la licencia paga por enfermedad cuando se promulgó la *Earned Sick Time Act* (Ley de Pago por Ausencia Laboral por Enfermedad) que entró en vigor en abril de 2014. Bajo esta ley, los trabajadores bajo contrato de empresas del sector privado de la Ciudad de Nueva York y de organizaciones sin fines de lucro, con cinco o más empleados, generan licencias pagas por enfermedad a razón de una hora por cada 30 horas trabajadas. No sustituye las mejores protecciones que tienen los trabajadores sindicalizados, pero como la mayoría de los trabajadores no están agremiados, la nueva ley amplía la licencia paga por enfermedad a casi 1,4 millones de trabajadores.

Un año y medio después de que la ley entró en vigencia, un estudio de los efectos de dicha ley ha demostrado que la gran mayoría de los empleadores fueron capaces de ajustarse fácilmente a la nueva ley y que, además, que el impacto del costo fue mínimo o inexistente. De los empleadores encuestados, el 86 por ciento expresó su apoyo a la ley de licencia paga por enfermedad.

Se debe fomentar la vacunación: La prevención mediante la vacunación está disponible para muchas enfermedades y es obligatoria para algunas ocupaciones. Los Centros para el Control de Enfermedades han formulado recomendaciones para la vacunación del público en general y, en especial, para aquellas personas consideradas de alto riesgo. El delegado puede promover las vacunaciones por temporadas y de otro tipo entre sus compañeros de trabajo,

organizando un día de vacunación en su sala de reuniones, publicando información sobre los sitios cercanos de vacunación y alentando a que la gente conozca lo que cubre el seguro de salud o si su contrato exige al empleador que pague o contribuya con el seguro de salud.

Controles de ingeniería: diseños para evitar tocar los inodoros, grifos (con hasta un 70% de ahorro de agua) y dispensadores de jabón/espuma que pueden ayudar, en gran medida, a eliminar algunos de los artefactos que se suelen tocar.

Buena técnica de lavado de manos: lavarse las manos con jabón y agua tibia durante 15-20 segundos (el tiempo suficiente para cantar dos veces “Feliz Cumpleaños”), usar una toalla desechable para secar las manos, y usar la toalla para cerrar el grifo, luego eliminar la toalla. Se recomienda, también, usar una toalla de papel para abrir la puerta del baño y luego eliminarla.

Limpiar regularmente los artefactos que se usan comúnmente: grifos, fregaderos, inodoros, manijas de puertas, rieles o barandillas de escaleras, botones del ascensor, cajero automático, teléfonos compartidos, sillas, superficies de trabajo, teclados, etc. Pero se debe tener en cuenta que algunos objetos que comúnmente manipulamos, como el papel, no pueden ser desinfectados.

Informar si encontraron vómitos y/o diarreas en el baño: se debe ordenar el cierre del baño hasta su limpieza.

Protocolo respiratorio: toser o estornudar en el codo o en la manga, en lugar de hacerlo en la mano.

En lugar de dar la mano: frote los codos o golpee los puños. Si alguien quiere estrechar su mano, dígame: “estoy resfriado (o la enfermedad que tenga), así que hoy no estoy dando la mano”.

No olvidarse de desinfectar su teléfono celular: En los estudios de los teléfonos móviles del personal de hospitales se ha encontrado una contaminación bacteriana significativa (un estudio mostró que el 98% de los teléfonos estaban contaminados) con MRSA (bacterias resistentes a varios antibióticos) y con formas patógenas de *E. coli*. Lamentablemente, estos estudios indican que sólo una minoría de las personas limpia rutinariamente sus teléfonos; incluso que pocas personas utilizan toallitas antisépticas para limpiarlos.

Su sindicato o la oficina local o estatal de administración de salud y seguridad laboral pueden informarle sobre recursos adicionales.

—Nellie J. Brown, MS, CIH, es directora del programa de salud y seguridad en el Worker Institute, Cornell University's School of Industrial and Labor Relations.

Respirar mejor

El 11 de septiembre de 2001, millones de personas vieron cómo las torres gemelas del *World Trade Center* se derrumbaban debido a un ataque terrorista. Las muestras de aire que se tomaron en las semanas y meses siguientes al ataque revelaron que la nube de polvo que cubría el Bajo Manhattan contenía altos niveles de azufre, silicio, titanio, cadmio y níquel. Muchas otras muestras también mostraron presencia de asbestos y fibras de vidrio. Esta contaminación sin precedentes, y sus angustiosos efectos, ha aumentado la conciencia pública sobre la calidad del aire que se respira, pero la mayoría de las personas en los Estados Unidos y Canadá se sorprenden al saber que la contaminación del aire en el interior de los edificios en América del Norte es, frecuentemente, peor que la contaminación exterior.

Los estudios realizados por la Agencia de Protección Ambiental de los Estados Unidos (EPA, por sus siglas en inglés) sobre la exposición de los seres humanos a los contaminantes ambientales indican que los niveles de sustancias tóxicas en el interior de los edificios pueden ser entre dos, cinco y, ocasionalmente, 100 veces superiores a los niveles de contaminación exterior. Dado que se considera que la mayoría de las personas pasan el 90 por ciento de su tiempo en ambientes interiores—lugar de trabajo, hogar o escuela existe una buena razón para que los delegados gremiales se familiaricen con las fuentes de contaminación ambiental y, asimismo, con la forma de ayudar a que sus compañeros respiren mejor.

Reconocer los síntomas

Los delegados gremiales deben familiarizarse no sólo con las fuentes de contaminación en ambientes interiores, sino también con los síntomas de enfermedades que pueden resultar de dicha exposición, ya que si un trabajador está enfermo debido al aire interior contaminado, es probable que otros trabajadores presenten los mismos problemas de salud. Entre los síntomas y enfermedades comunes vinculados a la contaminación podemos enumerar los siguientes: irritación de ojos, nariz, garganta y vías respiratorias superiores, erupciones, escalofríos, fiebre, tos, opresión en el pecho, congestión, estornudos, secreción nasal, dolores musculares, asma y neumonía.

Cuando la causa de los síntomas es difícil de rastrear, el fenómeno ha sido denominado “el síndrome del edificio enfermo” (Sick Building Syndrome) (conjunto de síntomas que provoca un inmueble sobre las personas que habitan o trabajan en él).

En el interior de los “edificios enfermos” hay dos tipos de contaminantes en juego: los productos manufacturados, tales como alfombras, lámparas, líquidos de limpieza, copiadoras y el pegamento usado en muebles de madera y, también, los contaminantes biológicos, por ejemplo, el moho, el polen y las bacterias que resultan de daños causados por el agua acumulada en techos, cielorasos, paredes, pisos y mobiliario.

Las leyes y regulaciones no son de mucha ayuda para solucionar los problemas de la calidad del aire en el interior de un edificio. No existe una ley federal de la Administración de Salud y Seguridad Ocupacional (*Occupational Safety and Health Administration, OSHA*, por sus siglas en inglés) que regule el aire en el interior de los edificios. California y Nueva Jersey son los únicos estados que sí poseen dicha norma. En Canadá, los organismos encargados han tenido un éxito limitado utilizando la “cláusula de obligaciones generales” para exigir a las patronales la implementación de medidas que aseguren un ambiente interior saludable, pero no existe una norma específica al respecto.

Ya sea respecto a un producto manufacturado o de un contaminante biológico, el enfoque general para mejorar la calidad del aire sigue siendo el mismo:

- Asegurar un suministro adecuado de aire exterior.
- Eliminar o controlar las fuentes conocidas y potenciales de contaminación química y microbiana del aire.

¿Qué pueden hacer los delegados gremiales? En primer lugar, pueden documentar los problemas vinculados a la salud y al edificio:

- Revisar el Registro de Lesiones y Enfermedades requerido por OSHA.
- Llevar a cabo un estudio de los trabajadores para determinar los síntomas comunes, cuántos trabajadores están afectados y cuándo, dónde y cómo están expuestos.
- Revisar las operaciones y los procedimientos de mantenimiento del edificio para controlar los productos químicos que se están utilizando.
- Determinar si se han instalado recientemente muebles nuevos, que pudiesen emitir formaldehído y otras toxinas.
- Realizar una inspección ocular para evaluar posibles fuentes de contaminantes, incluyendo paredes, techos y alfombras dañados por el agua que podrían generar el crecimiento de moho.
- Inspeccionar las unidades de ventilación colocadas debajo de la ventana en las aulas y los sistemas de calefacción central,

ventilación y aire acondicionado (HVAC) y verificar si los filtros de aire son reemplazados regularmente.

Se debe tener en cuenta que no se recomienda el muestreo de aire de sustancias tóxicas específicas como primer paso para resolver los problemas. Dichas pruebas son costosas y se prestan a la “interpretación”, es decir a la manipulación de la gerencia. Sin embargo, la medición de la temperatura, la humedad y el dióxido de carbono (CO₂) son a menudo muy útiles. La temperatura debe estar entre 68 y 79 grados Fahrenheit y la humedad, entre 30 y 60 por ciento. Los niveles de CO₂ por encima de 1.000 partes por millón (ppm) indican que el sistema de ventilación no proporciona suficiente aire fresco.

Posibles pasos a seguir

Después de documentar el problema, los delegados pueden sugerir diferentes pasos a seguir o acciones:

- Formar un comité de salud y seguridad para monitorear las condiciones en el lugar de trabajo.
- Establecer un lenguaje consensuado sobre salud y seguridad.
- Presentar quejas relacionadas a las condiciones inseguras de salud utilizando el lenguaje del contrato existente. Si la calidad del aire en el interior del edificio se tornase opresiva, los delegados podrían considerar la presentación de una demanda masiva, mediante la cual los impactos más amplios de la contaminación sean abordados por muchos trabajadores y no sólo se consideren los síntomas de salud de un solo trabajador.
- Exigir capacitación sobre temas de salud y seguridad.
- Si todo lo anterior fracasara, recuerde que puede usar los medios masivos de comunicación. Si se ha identificado un problema de calidad del aire y el empleador ha sido debidamente notificado, a pesar de lo cual no se ha arribado a solución alguna, considere la posibilidad de ponerse en contacto con los medios locales de noticias. Trabaje con el liderazgo sindical sobre este tema. La clave para resolver problemas es seguir insistiendo y conseguir ayuda. Los departamentos de salud y seguridad de muchos sindicatos y el Comité de Salud y Seguridad Ocupacional (COSH por sus siglas en inglés) han redactado hojas informativas, encuestas y otra información importante sobre la calidad del aire interior. El sitio web de la EPA de EE. UU provee valiosa información en www.epa.gov/iaq/index.html. El sitio del Comité de Nueva York para la Salud y Seguridad Ocupacional (NYCOSH) proporciona información en <http://nycosh.org/?s=indoor+air+quality>.

—Jim Young. El escritor es un especialista veterano abogado a temas referentes a la salud y la seguridad ocupacional.

Cómo ganaron los sindicatos las protecciones de salud y seguridad laboral: lecciones de historia

A comienzos del siglo XX, el escritor Upton Sinclair investigó las miserables condiciones de trabajo que prevalecían en toda la industria de la carne en Chicago, donde un gran número de inmigrantes europeos y un creciente número de migrantes afroamericanos trabajaban codo a codo con cuchillos, cuchillas de carnicero y hachas, a una velocidad constante. Para poner de manifiesto esta peligrosa situación, con un alto costo de lesiones y enfermedades, Sinclair publicó, en 1906, una novela realista, *The Jungle (La jungla)*. La conmocionada respuesta política fue inmediata y decisiva. El Congreso rápidamente aprobó dos importantes reformas de la legislación vigente. Pero ninguna, desafortunadamente, se refería a la seguridad laboral. En cambio, la posibilidad de que un consumidor pudiese masticar un dedo humano condujo a la promulgación de la ley *Meat Inspection Act* y *Pure Food and Drug Act*. (Ley de Inspección de la Carne y Ley de Alimentos y Medicamentos Puros). Disgustado Sinclair declaró: “Apunté al corazón del público pero solamente le pegué en el estómago”. Las personas independientes, como Upton Sinclair, por sí mismas no pudieron ejercer suficiente presión política como para forzar un cambio progresivo.

La ley federal *Occupational Safety and Health Act* (OSHA, por sus siglas en inglés) se promulgó en 1970, no en 1907. Aunque esta ley, que creaba y hacía cumplir reglas para proteger a los trabajadores norteamericanos de grandes riesgos, se promulgó debido a diferentes razones, ningún factor fue más significativo que la acción militante de la masa de afiliados a los gremios y de los líderes sindicales locales. Las patronales advirtieron alarmadas la posibilidad de que hubiese algún límite real al derecho que tenían de determinar las condiciones laborales en su propiedad. En una clásica confrontación de los derechos de propiedad frente a los derechos humanos, un espiral de conflictos que comenzaron en las minas de carbón de los Apalaches dio lugar a una reforma progresiva sin precedentes.

Hacia fines de los años sesenta, innumerables obreros que trabajaban en las minas de carbón quedaron incapacitados debido a enfermedades respiratorias incurables causadas por la exposición prolongada al polvo de las minas. Sin embargo, era prácticamente imposible ganar

las demandas presentadas para obtener una compensación laboral para aquellos trabajadores que padecían de la comúnmente conocida como “enfermedad del pulmón negro” (Neumoconiosis de los mineros del carbón). En Virginia Occidental, el principal estado productor de carbón, el resentimiento de larga data entre los miembros de *United Mine Workers of America* explotó a principios de 1969, alimentado en parte por unos pocos médicos rebeldes que no pudieron ser controlados por los operadores del carbón. Cuando las enmiendas propuestas para acrecentar la elegibilidad de compensación laboral se estancaron en la legislatura estatal estalló un levantamiento masivo. La paralización del trabajo se propagó rápidamente, involucrando a unos 40.000 mineros, lo que efectivamente produjo el cese de la producción. Repetidamente grandes manifestaciones sitiaron el capitolio estatal de Charleston; miles de manifestantes desfilaron llevando ataúdes negros y colmaron las galerías de la cámara legislativa. Después de semanas de una sostenida acción colectiva, los políticos finalmente efectuaron los cambios deseados. Fue sin duda la mayor y más importante huelga política en la historia de los Estados Unidos.

La revuelta de Virginia Occidental generó un fuerte impulso para que, a nivel nacional, se instituyera una acción correctiva. Los disturbios en la industria del carbón resonaron juntamente con la turbulencia general existente en la sociedad americana en ese momento, intensificando la ansiedad de los legisladores en Washington. Las demandas que los mineros presentaron al Congreso incluían no sólo un programa de beneficios para los trabajadores que padecían de la “enfermedad del pulmón negro”, sino también una iniciativa de prevención por la cual el gobierno federal fijaría y aplicaría límites más estrictos a la exposición al polvo de carbón, reemplazando al débil y obsoleto sistema estatal de regulación. Antes de que terminara el año, el Congreso aprobó una legislación que incorporó estas demandas. Cuando el presidente Richard Nixon rechazó firmar el proyecto de ley, las huelgas volvieron a estallar en numerosas áreas mineras. Los mineros obligaron a Nixon a que aceptara la *Federal Coal Mine Health and Safety Act* de 1969, un avance muy importante referido a esta industria tan riesgosa.

La intervención federal para la regulación de las minas de carbón abrió

el camino para reformas similares para toda la fuerza laboral. Junto con una serie de otros factores, el establecimiento de un precedente tan fuerte sobre la responsabilidad federal para asegurar condiciones laborales seguras y saludables ayudó a romper el estancamiento en el Congreso sobre esta cuestión. En 1970, la *Occupational Safety and Health Act* obligó a que los Estados Unidos proporcionen a los trabajadores un lugar de trabajo libre de peligros graves para la salud y seguridad. La ley por la que lucharon los trabajadores, y que se ganó hace casi medio siglo, aportó importantes protecciones legales.

Hechos y consejos que los delegados pueden difundir respecto de OSHA:

- OSHA ha salvado más de 75.000 vidas. La tasa de fallecimiento de los trabajadores estadounidenses que mueren en el trabajo ha disminuido a la mitad de la que era antes de 1970.

- Las normas de OSHA han reducido en gran medida graves amenazas a la salud, tales como la presencia de amianto y plomo. La aplicación de estas normas ha sido específicamente dirigida a lugares de mayor peligro, por ejemplo, las plantas de procesamiento de la carne.

- La salud y la seguridad en el lugar de trabajo siempre han dependido de la actividad de los trabajadores de todos los niveles, desde abordar los riesgos en el lugar de trabajo hasta cabildar para presionar al Congreso y al Presidente para la promulgación de mejores leyes.

- OSHA protege aproximadamente el 89% de los trabajadores estadounidenses que no poseen protección sindical. Esa protección es necesaria, aunque no suficiente: muchos trabajadores estarían más seguros si se llevaran a cabo inspecciones más exigentes, si existiesen mejores normas de seguridad para la industria y los empleadores, y otras protecciones tal como la licencia paga por enfermedad.

- En gran medida, obtener estas protecciones depende de la enérgica acción solidaria de los obreros mismos que trabajan en situaciones de alto riesgo, sería el mismo caso que si la defensa de este sistema en el clima político actual dependiese mayormente de la actividad de los trabajadores.

—Alan Derickson es Profesor Emérito de Estudios Laborales e Historia en Penn State University. Su investigación se centra en los problemas de salud en la vida de los obreros en los Estados Unidos desde el siglo XIX

Discriminación: Un tema de salud y seguridad

Pudiera parecer contrario a la lógica pensar que algo tan concreto como son los problemas de salud y seguridad laboral sean una preocupación que aqueje a toda la sociedad. Muchos investigadores destacados, activistas y otras personas interesadas en el tema piensan de una manera creativa cómo llevar a cabo las medidas de protección concertadas entre los gremios y el gobierno, a los efectos de beneficiar a los trabajadores más vulnerables. Estas son herramientas que usted, como delegado sindical, puede usar para asegurar que todos en su lugar de trabajo disfruten de condiciones seguras y saludables.

La mayoría de los convenios colectivos prohíben explícitamente la discriminación, ya que se sabe que la discriminación racial y sexual en el lugar de trabajo está en contra de la ley en los Estados Unidos y Canadá.

Sin embargo, los trabajadores de color, los inmigrantes y las personas que forman parte de la LGBTQI* enfrentan desafíos que otros no tienen. Por ejemplo, en los últimos meses, se encontraron sogas en forma de horca que colgaban en los lugares de trabajo, en Brooklyn, NY y Oakland, CA. Se sabe bien que las sogas son un símbolo de odio contra los negros, y que representan al Ku Klux Klan y al terror del linchamiento que resultó en el asesinato de casi 5.000 personas. En Brooklyn, se encontró un lazo atado en el exterior de una biblioteca, donde la mayoría de su personal es afiliada a la *American Federation of State, County and Municipal Employees* (AFSCME, por sus siglas en inglés), y otro, también en el exterior del Museo de Brooklyn, donde en la actualidad hay una exposición sobre el linchamiento mencionado.

En el Puerto de Oakland, después de que una segunda soga fuese encontrada en el curso de dos semanas en los lugares de trabajo, miembros de la *International Longshore and Warehouse Union—Local 10*, abandonaron sus tareas. Después de la huelga Derrick Muhammad, secretario-tesorero del sindicato declaró lo siguiente al periódico *East Bay Time*: “Creemos que es un problema de buena fe referido a la salud y seguridad en el trabajo, debido a la

historia de la soga y lo que significa para los negros de los Estados Unidos. “Esta ya es una ocupación peligrosa. Esto añade algo que hace que la gente se sienta incómoda, insegura y se distraiga, cuando en realidad en este momento lo que necesitamos es que nuestra gente esté enfocada en el problema lo más posible”. El sindicato está encabezando la investigación para encontrar al culpable y el empleador también hizo una declaración, condenando el acto.

Los maestros han manifestado que existe un considerable aumento de expresiones y actos hostiles, actitud que se manifiesta en las aulas, así como también el temor que sienten los estudiantes inmigrantes, principalmente musulmanes y otros alumnos vulnerables, según un informe del año pasado. Joy Bock, miembro de la Asociación de Educación de Ohio, dijo que, durante las elecciones, una estudiante—nacida en

los EE.UU. e hija de padres peruanos—estaba muy preocupada porque temía que la deportaran. “Ahora todos mis alumnos están preocupados ante la posibilidad de que ‘deporten’ a su compañera. Este no es un incidente aislado ya que, diariamente, debo calmar la ansiedad y el miedo que sienten”, señaló Bock.

Sin embargo, con el aumento de la violencia y de la división, y los actos políticos sembrados de odio que aparecen diariamente en las noticias, pero ¿qué puede hacer un delegado? Aquí presentamos cuatro ideas al respecto:

1 Prepárese: Revise su lenguaje contractual, especialmente el lenguaje sobre salud y seguridad laboral y discriminación. Asegúrese de que su empleador esté de acuerdo respecto a que los resguardos y protocolos de salud y seguridad sean accesibles para todos (por ejemplo, estén disponibles en todos los idiomas hablados por los trabajadores) y cerciórese de que usted sabe cómo actuar en caso de que ocurra un incidente, tal como una soga colocada en el lugar de trabajo.

2 Enfrente directamente todos los casos donde hayan expresiones de odio, insultos, etc. con fuertes mensajes sobre

el valor y la importancia de la solidaridad. Según un estudio nacional de 2009, “las experiencias interpersonales negativas en el lugar de trabajo, como el acoso, tienen efectos negativos sobre la salud mental, más allá de los efectos provocados por otros tipos de factores de estrés laboral”. Esto es bastante directo, pero es también alarmante señalar que el estudio descubrió que tal acoso se correlaciona con el asalto en el trabajo, y que los trabajadores latinos son los que enfrentan riesgos más altos. Nuestra publicación tiene consejos y recursos sobre el tema en <http://unionist.com/upstander>.

3 Preste mucha atención a las cuestiones de seguridad de la comunidad y participe en los esfuerzos de todo el sindicato para abordarlos. Después de la deportación de Eber García Vásquez, miembro del Local 813 de *Teamsters*, el sindicato se convirtió en un “santuario” lo que significa, según una declaración emitida por la que el sindicato se compromete a no cooperar con el Servicio de Inmigración y Control de Aduanas (ICE, por sus siglas en inglés) y a no recopilar información que pudiese ser utilizada en los procedimientos de inmigración. El sindicato también ayuda a que sus miembros conozcan sus derechos a través de *Know Your Rights*, y ofrece servicios legales los miembros inmigrantes, mediante los cuales se trata de negociar estrategias de protección para los trabajadores indocumentados en sus contratos de trabajo con los empleadores.

4 Promueva una cultura de solidaridad. Un sello distintivo de las acciones sindicales contra el racismo—desde la participación de *Painter's International Union* en la Marcha contra la Supremacía Blanca, hasta el premio Week One MVP que la Asociación de Jugadores de la NFL otorgó a Colin Kaepernick, el mariscal de campo desempleado—resultó que estas organizaciones se unieran para dar a conocer un mensaje de solidaridad acerca de la discriminación racial y la ocupación laboral. La NFLPA expresó: “Ningún hombre o mujer debería optar por elegir un trabajo que lo obligue a renunciar a sus derechos. Ningún trabajador ni ningún atleta, sea profesional o no, debería ser obligado a convertirse en un ser infrahumano cuando se trate de proteger su salud y seguridad básicas”.

—Dania Rajendra, Directora de Union Communication Services.

Algunos trabajadores enfrentan desafíos que otros no tienen.

* Lesbianas, Gays, Bisexuales, Transgéneros, Queers e Intersexo

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

Qué hacer si a un miembro se le requiere para una entrevista de investigación

Si usted o cualquier miembro es requerido para una entrevista de investigación con la gerencia o el personal de seguridad, aquí están algunas pautas que debe tener en mente:

El miembro debe preguntar si le van a hacer preguntas y si es posible que sea sujeto de medidas disciplinarias. ¿Por qué? Porque si un miembro cree que podrían aplicársele medidas disciplinarias, aún si la gerencia no está segura al respecto, él/ella tiene el derecho de pedir que un delegado del taller esté presente con ellos en la entrevista antes de responder a cualquier pregunta.

Esto se llama Derechos Weingarten. Si el delegado no está disponible, el miembro puede pedir a la gerencia que espere hasta que el delegado esté disponible (si no es una emergencia), o puede pedir que un compañero de trabajo lo acompañe como su testigo.

¿Cómo puede ayudar el delegado? El delegado puede aconsejar al miembro sobre cómo responder a las preguntas y puede evitar que la gerencia o el personal de seguridad acosen o se extralimiten durante la entrevista. El delegado puede interrumpir o corregir la información incorrecta. El delegado o el compañero de trabajo también es un testigo, lo cual es muy importante cuando hay una diferencia entre lo que la gerencia creía que se había dicho

y lo que el miembro pensaba que había revelado. Los delegados también pueden evitar que el miembro pierda los estribos y sea insubordinado/a.

¿El miembro debe escribir una declaración si la gerencia le pide que lo haga? ¡No! El miembro o el delegado deben establecer claramente que el miembro cooperará respondiendo las preguntas, pero no escribirá sus respuestas. Después de la entrevista, el miembro debe escribir lo que sucedió para sus propios registros, para que no se olviden los detalles.

¿Puede el miembro cambiar de opinión y pedir a un delegado de taller si él/ella piensa que lo necesita? ¡Sí! El miembro puede pedir que la gerencia pare la entrevista y solicitar que su delegado esté presente en ese momento.

Delegados en talleres abiertos, tengan en cuenta que de acuerdo con la ley ustedes tienen la misma obligación de representar a un miembro de la unidad que no paga cuotas como a quien las paga en su totalidad.

Esta información sólo pretende ser una guía. Para ver la información más detallada sobre este tema, consulte "The Legal Rights of Union Stewards" por Robert Schwartz, Work Rights Press.



AFL-CIO, CLC