



Feliz día de San Valentín

El amor en el lugar de trabajo



KONOPACKI
©2018

Así que elegí a la **UNIÓN**

Amor al estilo sindical

A medida que se acerca el Día de San Valentín, tengo el deber, poco romántico, de prevenirlos respecto de los romances en sus lugares de trabajo. Aunque siempre el amor implica un poco de peligro y complicación, el amor en el lugar de trabajo a menudo se puede comparar a “caminar sobre un campo minado” de regulaciones y leyes laborales, reglas sindicales y temas de género, así como de modales y sentimientos.

Debido a que la mayoría de nosotros pasamos, aproximadamente, un tercio de nuestras vidas en el trabajo, no es sorprendente que allí, en ese entorno, florezcan los romances. Las estadísticas no son precisas, pero parece que la mitad de nosotros hemos salido con algún compañero de trabajo, al menos una vez. Aún más impresionante: Según la mayoría de las encuestas, alrededor del 30 por ciento de todas las relaciones comienzan en el trabajo. No parece haber ninguna encuesta que nos informe si este hecho sucede en lugares de trabajo sindicalizados o no, pero no existen razones para pensar que deban existir muchas diferencias al respecto.

Me dirijo a los lectores con la autoridad que me da la experiencia: Hace veintiocho años, comencé una relación sentimental en la oficina sindical en la que ambos trabajábamos. La tormenta que se desató finalizó cuando ambos dejamos el trabajo. No obstante, el resultado final fue positivo: Aún seguimos casados.

Aunque usted también puede tener un final feliz, no siempre el resultado es positivo. Por lo tanto, conviene saber que hay reglas y obligaciones que debe cumplir. Asimismo, debe conocer que el sindicato puede ayudarle en caso de que por ese motivo tuviera dificultades en el lugar de trabajo.

Debemos estar informados sobre las reglas de la empresa, las leyes civiles, los temas de acoso y los reglamentos sindicales.

REGLAS DE LA EMPRESA

Estas políticas pueden ser estrictas, pero la mayoría de las veces son vagas; su cumplimiento es fortuito; y, de todos modos, los trabajadores tienden a encontrar la manera de eludir la mayoría de las reglas. Después de todo, ¿en qué otra área de la vida aceptaríamos reglas que determinen con quién podemos salir o a quién amar?

Por lo general, los tribunales han decidido que los empleadores pueden prohibir un vínculo amoroso entre sus empleados, salvo ciertas excepciones.

En el *HR Daily Advisor*, un boletín de recursos humanos, se señaló lo siguiente:

- Algunos empleadores solo prohíben las relaciones amorosas cuando una de las partes tiene autoridad sobre la otra, minimizando, de este modo, los riesgos sin necesidad de prohibir específicamente una relación.
- Otra política por la que algunos empleadores optan es prohibir directamente que las parejas trabajen juntas, en el mismo departamento.
- Otros empleadores buscan solamente desalentar las citas, no prohibirlas. “Sin embargo, el problema es que a falta de una prohibición específica, ¿qué resultados obtiene realmente esa política? (Respuesta: no muchos)”
- Y algunos empleadores simplemente requieren que la pareja revele su relación, pero, al mismo tiempo, exigen que ambos firmen una declaración por la cual se comprometen a actuar de una manera profesional.

Independientemente de lo que usted piense, su responsabilidad es averiguar cuáles son las reglas en su lugar de trabajo.

LEYES

Los empleadores tienden a elaborar reglas que les garanticen la menor cantidad de fricciones en el lugar de trabajo. Ellos prevén rupturas graves (las que sin duda se producen) con el resultado de que uno o ambos empleados quieran abandonar el departamento o la empresa donde trabajan. Esta situación puede costar al empleador el dinero invertido en capacitación y lo que le costará reemplazar los trabajadores que dejan de trabajar en su empresa.

Sin embargo, algunos tribunales han decidido que las reglas estrictas en contra de las citas sentimentales han excedido las normas sobre la privacidad personal. Estas se refieren especialmente a las acciones de los adultos fuera del lugar de trabajo.

En los EE. UU., probablemente las decisiones más claras provienen de la Corte Suprema de California, donde los principios de privacidad constitucional se aplican tanto a los empleadores privados como al gobierno. Sin embargo, este principio no especifica claramente a los empleadores cuál es el límite, ni tampoco señala pautas precisas para los trabajadores. Las protecciones en Canadá son similares aunque, como ocurre generalmente, son más justas para los trabajadores. La mayoría de las relaciones sentimentales son permitidas, pero está prohibido que

los superiores programen citas con sus subordinados.

Sin embargo hay un área en la que existen reglas que considera el favoritismo real y posible que puede resultar de las relaciones sentimentales en el lugar donde trabajan. Se han presentado reclamos por parte de trabajadores que han observado que se otorgan favores, especialmente a mujeres, debido a relaciones románticas con supervisores o gerentes. Sin embargo, habitualmente, es el demandante quien debe probar que existe un problema “generalizado”.

AMOR, ACOSO Y SINDICATOS

A menos que haya estado ignorando las noticias y los medios de comunicación durante los últimos meses, usted ya sabe que el acoso sexual por parte de hombres que ejercen el poder es una preocupación grave. Y claramente debe serlo.

Lo que puede ser un avance romántico para un trabajador puede resultar que la otra persona lo considere un acoso. Aunque los trabajadores de igual estatus pueden, y lo hacen, acosar a otros, la situación se vuelve particularmente perturbadora cuando se da entre un supervisor y un subordinado. Mientras que los casos publicitados pueden provocar indignación, muy pocas personas ven esto como un problema laboral que ocurre en un determinado lugar de trabajo.

Recientemente la escritora Judith Levine exploró este tema en un artículo titulado *#ThemToo*. Ella escribió: “A medida que las mujeres adquieren más derechos, estos derechos y el poder de las instituciones que las representan como trabajadoras se ven progresivamente superados por las prerrogativas de los empleadores y las corporaciones. ¿Cuál es el resultado? Que cada mujer debe luchar por ella misma, lo que significa que sólo unas pocas mujeres prevalecen”.

Esto significa que en donde existen sindicatos, se debería tratar este importante problema en primera línea. Nos toca a nosotros como delegados, como sindicalistas y como seres humanos decentes hacer lo siguiente: a) Dar un buen ejemplo, y b) Cuando observemos un comportamiento de acoso, denunciarlo (A tal efecto, podemos seguir el consejo útil de cómo hacerlo como delegado, en la última edición de esta publicación y en línea en www.unionist.com.) Y eso es acoso, aunque provenga de sindicalistas y, sobre todo, de funcionarios. .

Como dijera Levine: “Sí, tanto las mujeres como los hombres tienen que hablar en contra del acoso sexual. Pero sólo hay una forma de acabar con esto: no con twitters, sino organizándonos.

Les deseo que tengan un feliz día de San Valentín.

—Alec Dubro es un veterano comunicador laboral que reside en Washington, DC.

UN CASO DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA DE LOS ESTADOS UNIDOS: UNA AMENAZA PARA LOS TRABAJADORES Y LAS COMUNIDADES

Los sindicatos están muy nerviosos respecto de las conversaciones sobre el caso de la Corte Suprema *Janus vs. AFSCME*. A pesar de que sabemos que todo este revuelo podría parecer irónico y burocrático, al examinar el caso vemos que en ese litigio, *Janus* es un empleado del estado, respaldado por grupos antisindicales, contra un sindicato de trabajadores públicos, caso que representa una amenaza para numerosísimos estadounidenses.

En el mencionado caso se litiga el problema referido a que si los sindicatos deben cobrar las cuotas sindicales a los trabajadores que gozan de beneficios, tales como salarios justos, condiciones de trabajo seguras y viajes gratis. Si no cobrasen esas cuotas, los gremios estarían menos capacitados para proteger a los trabajadores, incluyendo maestros, oficiales de policía, bomberos, custodios, conductores de autobuses, trabajadores de cafetería, profesores universitarios y empleados municipales; todos los cuales son servidores públicos. Así que no solo se trata del tema de las cuotas sindicales, sino que se trata de todas las personas que trabajan en el sector público.

Muchas de esas personas son negras. De hecho, cerca del 20 por ciento de la población negra trabaja en el sector público.

Si nos preocupamos por las personas de color, también deberíamos preocuparnos por *Janus*. Si nos preocupamos por los sueldos y salarios en un distrito escolar público, también deberíamos preocuparnos por *Janus*. Y si nos importa la educación de calidad, deberíamos con más razón preocuparnos por *Janus*.

En este litigio se trata de no dejar expresar a permitir a que los trabajadores del sector público puedan expresarse, o sea que se trata de silenciar sus voces. También se intenta despojarlos de un salario justo y, en consecuencia, quitarles la oportunidad de lograr el sueño americano.

Si la Corte Suprema dictamina en contra de la AFSCME (Federación Americana de Empleados Estatales, Municipales y de Condados), serán las personas de color quienes,

probablemente, las que reciban la peor parte del golpe. Los servidores negros que trabajan en el sector público.

Si la Corte Suprema falla en contra de la AFSCME, las personas más afectadas serán, probablemente, los negros.

Para muchas personas de color, el sector público ha sido el lugar de trabajo más seguro contra la discriminación racial. Y para muchos de nosotros, y para nuestros padres y familiares, el trabajo en el sector público también ha sido un vehículo de movilidad social. Nos ha dado la oportunidad de tener un seguro médico de calidad, una pensión y algo de dinero adicional para inscribir a nuestros hijos en actividades que les permitan desarrollarse en forma integral. Con la pérdida de este caso judicial nos despojaría a nosotros, a nuestra familia y amigos de un vehículo para avanzar socialmente.

Además, si se aumentaran los salarios de los empleados gubernamentales, también se incrementarían los salarios de toda la gente de color. Ya hemos superado los años de la recesión, pero la riqueza de la población negra no ha retornado ni tampoco se observan incrementos económicos como sucede en otras comunidades. Una importante razón acerca de este hecho ha sido la actitud agresiva contra los trabajadores del sector público. Nuestros amigos, que trabajan en estados en donde existe la ley llamada el "derecho al trabajo", lo saben muy bien.

Puede que usted haya escuchado el aforismo "Una marea alta levanta todos los barcos por igual". De igual manera un incremento sindical aumenta los salarios de todos los empleados.

Por esta razón, trabajadores sin sindicatos también deberían preocuparse por *Janus*.

De igual manera deberíamos preocuparnos porque si perdemos este juicio la educación pública se verá fuertemente perjudicada. Los sindicatos de maestros trabajan para asegurar que quienes educan a nuestros hijos tengan la formación adecuada y necesaria, porque cuando los requisitos para ser maestros son demasiado laxos, tenemos maestros mal preparados al frente de las aulas. Los contratos negociados de manera justa

con los sindicatos y las juntas escolares no son sólo para ofrecer protección a los maestros, sino también a todos los estudiantes.

No podemos proclamar que la educación es el camino para salir de la pobreza y luego poner frente a nuestros estudiantes a maestros que no estén adecuadamente preparados.

En última instancia, la pérdida del caso *Janus*, quitaría a los maestros fuerza para discutir en las negociaciones colectivas, y permitiría que los maestros menos calificados y con salarios más bajos queden al frente de las aulas. Ya hemos visto esa película antes, y sabemos que no tiene un final feliz ni para nosotros ni para nuestros hijos.

La pérdida del caso *Janus*, quitaría a los maestros la fuerza que necesitan para discutir en las negociaciones colectivas, y permitiría que maestros menos calificados y con salarios más bajos sean los que estén a cargo de la enseñanza de nuestros estudiantes.

La *American Federation of Teachers* (AFT, por sus siglas en inglés) no sólo representa a los maestros, sino también a paraprofesionales, conductores de autobuses, trabajadores de cafetería y conserjes. Asimismo la AFT representa a profesores y personal de universidades públicas, trabajadores estatales y municipales, y trabajadores de salud pública, tales como enfermeras, técnicos de laboratorio, consejeros sobre el abuso de sustancias y trabajadores sociales. La AFT apoya a todos estos trabajadores y, por extensión, apoya y promueve a innumerables personas de color en sus lugares de trabajo.

Para todas esas personas, el sindicato debe permanecer fuerte, especialmente frente a *Janus*. Pase lo que pase, nuestra voz colectiva debe seguir resonando.

—Marietta English es la presidenta del Sindicato de Maestros de Baltimore y de AFT-Maryland, y vicepresidenta de AFT.

Reimpreso con el permiso de la Federación Americana de Maestros.

Para más información y análisis sobre el caso *Janus*, visite www.unionist.com/janus

Enfoques alternativos sobre disciplina

A veces un trabajador es tan culpable de los cargos que se le imputan, que hasta el mejor delegado sindical del mundo no puede probar lo contrario. Pero, a pesar de todo, es posible ayudar al trabajador si el delegado posee buenas habilidades de negociación, por ejemplo, si el empleado en cuestión tiene un historial laboral impecable y el empleador es razonable. Hay dos métodos que valen la pena probar: a uno se le llama “el limbo” y al otro “el despido condicional”.

VIVIR EN EL LIMBO

El método del limbo es eficaz cuando se trata de advertencias verbales o escritas que se efectuaron por primera vez en el momento en que el empleado no tenía antecedentes previos de conducta o comportamiento incorrectos y, además, posee una buena foja de servicios. Este método también se puede utilizar en otras situaciones.

En primer lugar, el sindicato y el empleador estarán de acuerdo en que el propósito de la medida disciplinaria fue “alertar” al trabajador para que cambiara su comportamiento, en lugar de perjudicarlo o castigarlo permanentemente.

A continuación, se redactará un acuerdo en donde se exprese que la medida disciplinaria será temporalmente eliminada de la foja de servicios y del registro del trabajador afiliado, bajo las siguientes condiciones:

1 En un registro especial del empleador, se archivará toda la documentación y la medida disciplinaria referida al problema. Esa documentación permanecerá archivada durante un período que no exceda los límites normales del contrato respecto de la disciplina activa, o alguna otra fecha acordada. Al mismo tiempo, todas las referencias que se relacionen con el tema de la disciplina serán eliminadas de todos los registros del trabajador.

2 En caso de que se llegue a la fecha pactada y el trabajador no haya incurrido en ninguna repetición de mala conducta o comportamiento incorrecto, la medida disciplinaria “expirará por muerte natural” en el expediente especial del empleador y se eliminará toda la documentación del caso.

Se considerará que la documentación sobre dicho caso de disciplina no formó parte de la foja de servicios del empleado o que el caso nunca ocurrió.

3 Pero, si antes de la fecha de caducidad, el trabajador imputado reincidiera en su mal comportamiento, la medida disciplinaria original se reincorporará nuevamente al archivo especial del empleador, aunque ambas partes acordarán en que dicha medida disciplinaria no será causal de un reclamo. El empleador puede proceder a aplicar una medida disciplinaria en caso de repetición del comportamiento incorrecto, pero aceptando que el sindicato pueda plantear una queja.

La idea básica de este método del limbo es que no es productivo discutir si una advertencia verbal o escrita es o no la adecuada o si cambiaría el comportamiento o la conducta de un empleado, porque, simplemente, ni el trabajador ni el empleador pueden predecir el futuro- solamente el trabajador puede determinar lo que hará en el futuro. El uso de la alternativa del limbo puede resultar en una reorientación positiva del tradicional “juego de la culpa y la vergüenza” al posibilitar que el afiliado controle sus acciones futuras, aprovechando la oportunidad de corregir el pasado. Pero, especialmente, el empleador puede, de este modo, motivar a un empleado para que llegue a ser potencialmente valioso a largo plazo.

DESPIDO CONDICIONAL O SUSPENSIÓN

El otro método, que se utiliza en casos de despidos, es la suspensión condicional. No cambia la pérdida del empleo del trabajador, pero sí proporciona una alternativa para un posible regreso del afiliado a su trabajo. A pesar que se puede utilizar en diferentes circunstancias, se ha usado principalmente en casos de abuso de sustancias y de delitos cometidos fuera del lugar de trabajo.

EN PRIMER LUGAR, CONSIDEREMOS EL CARGO DELICTIVO FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO.

En tales situaciones, ambas partes pueden perder mucho tiempo en el proceso del reclamo ya que implica tramitar el caso ante un tribunal penal e intentar predecir el resultado del juicio. Sin embargo, en

circunstancias de un despido condicional, el afiliado, aunque hubiese sido despedido temporalmente, puede ser restituido en caso de que se cumplan las siguientes condiciones: Si se suspende el proceso del reclamo dado que las partes han acordado que el resultado de los cargos penales originales resolverán la querrela de la siguiente manera: (1) los cargos originales de arresto se retirarán o absolverán, lo que resultaría en la restitución del trabajador a su empleo con el 100 por ciento de su salario, o (2), si se encontrase culpable al afiliado de los cargos penales originales, o si el afiliado aceptase un acuerdo de declaración de culpabilidad. En tal caso el sindicato puede retirar la queja o no presentarla.

En los casos de abuso de sustancias, las condiciones para la restitución del trabajador pueden ser las siguientes:

- El afiliado puede ser restablecido en su empleo, después de demostrar tres cosas: que ha completado y mantenido su rehabilitación con éxito y durante un largo plazo; que ha conservado exitosamente el empleo con otro empleador, durante un tiempo prolongado; y que la buena conducta del afiliado sea avalada por consejeros y otros sistemas de apoyo.
- Después de resultar elegible para el empleo, el afiliado tendrá la posibilidad de solicitar dicho empleo y el empleador se compromete a considerar la solicitud sin ningún prejuicio.
- Si el afiliado es seleccionado para un puesto de trabajo, el trabajador quedará sujeto a un período probatorio, por un plazo mayor de lo que el contrato permite normalmente. Este tema deberá ser acordado de antemano por las partes y debe indicarse expresamente en el despido condicional.
- Si el trabajador ha cumplido sus obligaciones satisfactoriamente durante el período de prueba, debe ser restituido a su puesto y recibirá su salario completo, como si nunca hubiese sido despedido, y se eliminará dicho caso de su foja de servicios. Esta es la manera en que el empleador puede restituir con confianza, a un trabajador entrenado y veterano.

En resumen, la próxima vez que pareciera que el empresario tiene todas las cartas en la mano, el delegado puede considerar alguno de estos enfoques y ayudar a sus compañeros de trabajo que se encuentran en problemas y, asimismo, ayudar a que los empleadores encuentren motivos suficientes para mantener en sus puestos de trabajo a los empleados calificados que cometieron errores, pero que probaron que fueron capaces de reparar sus faltas.

En resumen, la próxima vez que pareciera que el empresario tiene todas las cartas en la mano, el delegado puede considerar alguno de estos enfoques y ayudar a sus compañeros de trabajo que se encuentran en problemas y, asimismo, ayudar a que los empleadores encuentren motivos suficientes para mantener en sus puestos de trabajo a los empleados calificados que cometieron errores, pero que probaron que fueron capaces de reparar sus faltas.

—Bob Oberstein. Fue profesor de la Universidad de Ottawa, Phoenix, Arizona, donde enseñó arbitraje, derecho laboral y otros temas afines. También se ha desempeñado como árbitro, mediador e investigador de casos.

RESPUESTAS A ALGUNAS DE LAS PREGUNTAS MÁS FRECUENTES DE UN DELEGADO NUEVO: “¿Y QUÉ PASA SI...?”

Los usuarios de Internet están familiarizados con el término en inglés “FAQ”, que en español significa Preguntas Frecuentes. Esas preguntas se refieren a un servicio, un producto, una manera de manejar una tarea de equipo, los delegados sindicales—especialmente los nuevos—tienen un montón de preguntas frecuentes y, sobre todo, cuando se trata de cómo manejar demandas. Esas preguntas suelen comenzar con la vieja y conocida pregunta “¿Y qué pasa si ...?” Este artículo ofrece diez clásicas preguntas clásicas y tal vez las respuestas pueden ayudarle a que su vida sea un poco más fácil.

“¿Y QUÉ PASA SI...?”

...el demandante revela un hecho durante la reunión de la demanda del cual yo no sabía nada?

Pida a que la reunión entre en receso y trate de averiguar de qué se trata. El llevar a cabo previas entrevistas exhaustivas, puede ayudar para evitar que suceda esto, pero en algún momento esto le puede ocurrir a cualquier delegado. Antes de entrar a la reunión sobre una demanda, reúname con el trabajador y pregúntele: “¿Hay algo más que debo saber?”

...no puede hacer una investigación a fondo dentro de los límites de tiempo para determinar si un reclamo es una demanda?

Presente la demanda y luego continúe con su investigación. El sindicato puede retirar en cualquier momento el reclamo si usted encuentra que no debe llevarse a cabo.

...si se equivocó durante el primer paso?

Tendrá otra oportunidad cuando llegue al segundo paso y tendrá tiempo para discutir el caso con otros delegados o con personal del gremio para que le ayuden a hacer un mejor trabajo.

...se violaron los derechos de un trabajador, pero el perjudicado no quiere presentar una demanda?

Hoy el miedo es un sentimiento muy real en el lugar de trabajo y un delegado necesita asegurar a los miembros que el sindicato—sus compañeros de trabajo—los apoyará. Pero recuerde que “un

ataque contra uno es un ataque contra todos” y que tenemos la responsabilidad de asegurarnos que el convenio se cumpla y que no se violen los derechos de los trabajadores. Si es necesaria la presentación de una demanda, pero un miembro no está dispuesto a presentar la queja, la misma puede ser presentada como un “reclamo sindical”. Dejar pasar las violaciones sin ningún tipo de acción sindical debilita al sindicato y eso envalentona al empleador a individualizar a otros trabajadores temerosos.

...un trabajador está violando el convenio o hace algo que lo lleve a meterse en problemas?

Considere la posibilidad de hablar en privado con el trabajador o pídale a un amigo del trabajador que averigüe con él sobre el problema. Su papel no es ser un “agente de policía”, sino más bien la de un dirigente sindical que teme que el trabajador vaya a ser disciplinado y, como consecuencia, se debilite el gremio.

...la queja de un trabajador no fuera una demanda válida?

En primer lugar, asegúrese de que no es una demanda. Recuerde que las demandas válidas pueden incluir injusticias que no son violaciones al convenio. Si en realidad el reclamo no es válido, deberá dar explicaciones sinceras al agraviado, pero podría suceder que, de todas maneras, sería mejor luchar. A menudo es mejor que el jefe diga “no” que sea el gremio el que lo diga. Hay algunas demandas—denuncias sobre otros trabajadores, reclamos que si se ganaran se perjudicaría a todos los afiliados, o pueden surgir afirmaciones particularmente escandalosas que no deben ser combatidas. Hablar honestamente con la gente si hubiera personas que están simplemente equivocadas es parte del trabajo del delegado. Esto rara vez sucede, pero si existen dudas, ¡se debe asumir que nuestra gente es buena y el jefe es el malo!

...el empleador entrevista y disciplina a un trabajador sin la presencia de un delegado?

En 1975, en base a una decisión de la Corte Suprema de EE.UU. el trabajador

tiene derecho a solicitar a tener representación sindical si el trabajador razonablemente cree que a consecuencia de una reunión con su empleador su caso puede terminar en una acción disciplinaria. Esta protección se conoce como “Los Derechos Weingarten” y la misma protección se aplica en Canadá. Sin embargo, corresponde al trabajador solicitar la presencia de un delegado o de un funcionario sindical: el empleador no tiene ninguna obligación de informar al trabajador sobre sus derechos. Es importante que le explique a los trabajadores que representan, acerca de este derecho. Los funcionarios del gremio pueden ofrecer más información.

... un trabajador no afiliado al gremio le solicita a que usted maneje su demanda?

Deberá manejar esa demanda como si manejara las demandas de un afiliado gremial. Bajo la ley, el sindicato debe representar a todos los miembros de la unidad de negociación de una manera justa, sin discriminaciones ni hostilidades. Esto se conoce como el “Derecho de Representación Justa.” Esto le da al delegado la oportunidad de demostrar el sindicalismo en acción y, por ello, ese empleado podría reconsiderar su posible afiliación al gremio.

...existe una disposición en el convenio sobre la programación y eso puede desencadenar un montón de quejas? Usted investiga, pero no parece que se trate de una violación del convenio y que, en este caso, el empleador tiene razón.

Con antelación infórmele al jefe que esto es un problema y trate de encontrar algunas maneras para hacerle saber al jefe las razones por las cuales no les gusta a los afiliados. Pareciera que algunos miembros quisieran resolver el problema. Si hubiera algún elemento de trato injusto es posible que se pueda resolver el problema aplicando la cláusula de reconocimiento sindical del convenio. Aún mejor, sería encontrar maneras de utilizar el poder colectivo de sus compañeros de trabajo para resolver el reclamo.

—Se agradece a Steward Handbook de United Electrical, Radio & Machine Workers of America de donde se adoptó el material utilizado en este artículo.

CÓMO HACER QUE OPEIU FORME PARTE DE TODAS LAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN EN LA VIDA LABORAL DEL EMPLEADO

¡Recuérdale a sus compañeros de trabajo el porqué ser miembro de OPEIU es una pequeña inversión con un gran impacto!

Si está recibiendo este boletín, usted ya sabe que ser miembro de la unión es una buena decisión. Nuestro reto es hacer que otros se unan para ser más grandes, más fuertes y para lograr más en favor de los miembros y la comunidad. En estos tiempos eso no es fácil. ¡Pero hay algunas cosas que usted puede hacer para iniciar la plática, educar a las personas y mostrar su orgullo!

✓ TARJETAS DE PRESENTACIÓN.

Todos los delegados y miembros de los comités de comunicación y de alcance deben tener tarjetas de presentación con sus nombres e información de contacto. En la parte posterior imprima el texto de los Derechos Weingarten para que todos conozcan su derecho a la representación. Esto también aplica a las personas que no forman parte de la unión.

✓ TABLEROS DE ANUNCIOS.

La mayoría de los miembros de OPEIU tienen el derecho de publicar en los tableros de anuncios del lugar de

trabajo donde están contratados. Ponga un bonito letrero de "OPEIU" con letras grandes, o aún mejor, incluya el logotipo de OPEIU, e indique la información de contacto de la unión. Manténgalo actualizado con anuncios sobre las reuniones, actividades y textos importantes del contrato (como el lenguaje del tiempo extra y la programación, los beneficios negociados por la unión, etc.). Si es un tablero de anuncios comunitarios, a usted se le permite usarlo para asuntos de la unión. ¡Si alguien puede poner un aviso de venta de un auto, usted puede anunciar la unión!

✓ BOTONES, CAMISETAS Y GORRAS.

¡Muestre sus colores! En general, si el código de vestimenta o la práctica le permite usar parafernalia de un equipo deportivo, usted puede usar artículos de la unión. Obtenga una chaqueta o suéter de la unión para mantenerlo en su silla de trabajo, ordene botones de la Internacional para la solapa, consiga cordeles para tarjetas

de identificación con el nombre de la local.

✓ **REDES SOCIALES.** Aprenda cómo hacer una página de Facebook, Twitter, Instagram y otras cuentas de redes sociales para publicar fotografías y actividades de los miembros y líderes de la unión local. Manténgala actualizada mostrando la participación diaria en reuniones, actividades laborales, trabajo caritativo, etc.

✓ ACTIVIDADES COMUNITARIAS.

Participe como unión en las actividades comunitarias locales tales como asuntos de justicia social, organizaciones para personas de bajos recursos, bancos de alimentos, etc. Pídales a los miembros que ya participan en estas actividades que usen sus prendas de la unión cuando lo hagan.

Por último, pídale a otras personas que se involucren en estas actividades. Es una inversión pequeña para hacer crecer nuestra unión.



AFL-CIO, CLC