



El rincón de los delegados sindicales

Boletín mensual para delegados sindicales

¿Qué contiene su contrato de negociación colectiva?

Como miembro del sindicato, cuenta con el privilegio excepcional de trabajar conforme a un contrato de negociación colectiva (CBA, por sus siglas en inglés) y como delegados sindicales tenemos el reto de abogar por este contrato y darle validez.

Conocer sus orígenes puede ayudarlo a entender de qué forma se complementan todas las partes que lo conforman. La mayoría de los CBA comparten características determinadas (por ejemplo, todos incluyen procedimientos relacionados con los agravios y cláusulas en las que se reconoce al sindicato), pero también tienen sus diferencias. Los miembros de USW trabajan en todos los sectores de la economía; en cada industria, el sindicato y la administración negocian sus prioridades con base en la situación financiera del empleador, las necesidades de la membresía y su poder relativo.

En la mayor parte de los casos, su CBA comprende las siguientes tres áreas: salarios, horas de trabajo y condiciones de trabajo, a las que se conoce como **temas obligatorios en la negociación**. El alcance de estos temas es amplio y debe haber una negociación si alguna de las partes hace una propuesta en la que estén implicados. Esto no significa que las partes tienen que llegar a un acuerdo sobre un punto, pero sí tienen que participar en negociaciones de buena fe al respecto.

En ocasiones, los CBA incluyen **temas de negociación tolerantes**. Estos temas no forman parte de los salarios, las horas y condiciones de trabajo y por lo general están relacionados con la naturaleza del negocio o los asuntos internos del sindicato (por ejemplo, cómo está compuesto el comité de negociación del sindicato o la forma en que el empleador selecciona a sus supervisores). Una de las partes puede presentar propuestas sobre estos temas, pero la otra parte se puede negar a negociar por temor a que se le acuse de una práctica laboral desleal (ULP, por sus siglas en inglés).

Los distintos derechos en su CBA

El CBA entre USW y su empleador establece un conjunto de derechos para los trabajadores en su unidad de negociación. Sin un sindicato y un CBA, su empleador podría hacer lo que quisiera. Estas ganancias son disputadas y su responsabilidad como delegado sindical es verificar que el empleador cumpla con sus obligaciones. En un CBA existen tres categorías de derechos:

- **Derechos económicos:** ¿Cuáles son las disposiciones contenidas en su CBA que cubren la remuneración o las prestaciones que el empleador

paga a los trabajadores? Esto incluye salarios, seguro de salud, horas extra y diferencias por razones de tipo de turno, vacaciones o cualquier otro tiempo que le es remunerado a los trabajadores.

- **Derechos de los trabajadores:** Se trata de una variedad extensa de temas que afectan las condiciones de trabajo. ¿Su CBA aborda la seguridad y la salud? ¿Y las medidas disciplinarias y el despido? ¿Cómo se definen los periodos para comer y descansar o los ceses y las recontrataciones en su CBA?
- **Derechos del sindicato:** ¿Qué derechos tiene el sindicato en el CBA? ¿Los delegados sindicales manejan los agravios durante horas de trabajo o tienen que hacerlo una vez que termina su jornada laboral? ¿El sindicato tiene tiempo de reunirse con los nuevos empleados? ¿Los miembros tienen acceso a un permiso sindical? ¿Y a los tableros de anuncios para el sindicato?

La mayor parte de los asuntos que maneja como delegado sindical tendrán que ver con **derechos económicos y derechos de los trabajadores**. Sin embargo, sus derechos sindicales son relevantes para la función que desempeña como representante del sindicato. Nuestro sindicato tiene la función principal de negociar buenos salarios, prestaciones y condiciones de trabajo; nuestros derechos sindicales nos ayudan a abogar por ellos y aumentarlos.

Una buena manera de conocer el contexto de su CBA es hablando con el presidente de la sección de su sindicato, los miembros del Comité de agravios o el representante del personal. En cada sección del sindicato hay trabajadores con muchos años de experiencia. Hable con delegados sindicales anteriores y activistas de toda la vida, ¡y obtendrá mucha información valiosa en cuestión de segundos!

Derechos Weingarten: El derecho a ser representado por el sindicato

Un miembro de la administración comienza a hacer preguntas a un compañero de trabajo sobre un asunto que sucedió el día anterior. ¿Qué debe hacer? ¿Qué puede hacer usted como su delegado sindical? En primer lugar, recuerde que un miembro tiene derecho a ser representado por el sindicato si existe la posibilidad de que las preguntas causen una medida disciplinaria.

Ahora hablemos un poco más sobre lo que significan los derechos *Weingarten* para los miembros y los delegados sindicales que los representan y cómo hacer valer estos derechos... Nuestros derechos *Weingarten* se originan de una decisión tomada por el Tribunal supremo en 1975 en la que se establece que los trabajadores sindicalizados tienen derecho a ser representados por el sindicato cuando son interrogados por la administración. De acuerdo con *Weingarten*, los trabajadores pueden rehusarse a responder a un miembro de la administración, si consideran que el interrogatorio podría resultar en una medida disciplinaria, hasta que no esté presente un delegado sindical u otro representante, pero el miembro tiene que solicitar dicha representación. Aquí es donde usted hace una labor de guía.

¿Qué significa Weingarten para los delegados sindicales como guías?

Haga un esfuerzo para que cada miembro de su área, turno, etc. tenga conocimiento sobre los derechos *Weingarten*. Puede hacerlo hablando individualmente con cada uno. Pida a su sección que pida tarjetas de *Weingarten* y distribúyalas a cada miembro. Esta conversación no solo asegura que el miembro conozca sus derechos, sino que también ayuda a establecer su papel de líder. En algunos CBA se especifica que la administración informe a los miembros sobre sus derechos *Weingarten*, pero con frecuencia este no es el caso. A su vez, es bueno comunicar a los miembros que las conversaciones casuales entre un trabajador y un miembro de la administración pueden originar una situación en la que deben pedir que sean representados si el gerente comienza a hacer preguntas.

Principalmente, los miembros deben saber que pueden invocar a sus derechos *Weingarten* simplemente diciendo lo siguiente: “*Quisiera invocar a mi derecho de que un representante del sindicato esté presente*”.

¿De qué forma los delegados sindicales representan a los miembros que invocaron a sus derechos Weingarten?

Como representante sindical, una vez que un miembro invoca a sus derechos *Weingarten*, usted desempeña la **misma función que la administración** y tiene derecho a:

1. Hable en privado con el miembro, y haga énfasis en esto. Escuche los argumentos del miembro y tenga una estrategia en mente cuando regrese a la reunión.
2. Durante esta plática, puede aconsejar al miembro sobre cómo va a responder a las preguntas de la administración.
3. Pregunte a la administración el motivo por el que está cuestionando al miembro.
4. Solicite documentos e información relacionada con la serie de preguntas.
5. Documente la entrevista: **tome notas durante la reunión y después de esta.**
6. Evite la intimidación y las especulaciones con el fin de hacer que el trabajador se incrimine solo.

Recuerde que los derechos *Weingarten* son un arma poderosa que tenemos para proteger a nuestros miembros y prevenir los interrogatorios a puerta cerrada. Asegúrese de que sus miembros sepan que los está respaldando y que siempre deben solicitar a un representante sindical cuando crean que una conversación con la administración puede originar una medida disciplinaria. Comuníquese con el presidente de la sección de su sindicato o representante del personal de USW si tiene preguntas sobre los derechos *Weingarten*.