




IWGB

**MANUAL DE
MEMBRESÍA**

PRIMERA EDICIÓN

2023

Tu Manual de Membresía

Este manual es un recurso para que lxs nuevxs miembrxs conozcan cómo funciona el Sindicato IWGB y el tipo de sindicato que estamos construyendo juntxs.

Cada sección del manual presentará diferentes partes del sindicato IWGB. En la primera sección, el Secretario General te da la bienvenida. Las siguientes secciones presentan al IWGB como sindicato, así como por qué necesitamos un sindicato en el trabajo. A continuación, el manual explica qué puedes hacer si tienes un problema en el trabajo. Se explica qué significa organizarse en el trabajo y cómo utilizar los derechos legales para resolver los problemas. La última sección detalla las estructuras del sindicato y cómo lxs miembrxs pueden tomar decisiones juntxs.

El manual abarca una serie de temas e ideas, pero no lo cubre todo. Queremos que sea un punto de partida para que lxs miembrxs comprendan el sindicato y empiecen a organizarse en su lugar de trabajo, así como algo a lo que puedan recurrir si tienen preguntas. Al final del manual encontrarás enlaces útiles para obtener más información. Si tienes más preguntas, ponte en contacto con tus representantes y oficiales electxs.

Participar en el sindicato es la mejor manera de aprender más. Participando en las campañas y en tu rama podemos construir juntxs un sindicato que gane un futuro mejor.



Bienvenida del Secretario General del Sindicato IWGB

Hola, me llamo Henry Chango López. Soy el Secretario General del sindicato IWGB. Antes de ser elegido para este cargo, era limpiador subcontratado en la Universidad de Londres. He participado en muchas campañas en mi propio lugar de trabajo y en todo el sindicato, defendiendo los derechos de lxs trabajadorxs y ayudando a lxs trabajadorxs inmigrantes y mal pagadxs a conseguir justicia en todos los lugares de trabajo.

Me gustaría darte la bienvenida al Sindicato IWGB. Juntxs podemos garantizar la protección de tu lugar de trabajo. Más que eso, podemos garantizar que puedas mejorar tus condiciones de trabajo y las de tus compañerxs.

Es un placer tenerte como miembro del Sindicato IWGB. Como todxs sabemos, hoy en día nos enfrentamos a muchos problemas en el trabajo. Por eso es tan importante organizarnos en nuestros sitios de trabajo, porque nos da el poder colectivo necesario para transformar nuestros lugares de trabajo a mejor. Es algo que hemos hecho juntxs en muchos lugares de trabajo, ganando campañas y mejorando las condiciones laborales, pero también consiguiendo el respeto y la dignidad que merecen lxs trabajadorxs.

Ahora que eres miembrx, hay muchas formas de participar en el Sindicato IWGB. Somos un sindicato de organización, no sólo un servicio. Estamos aquí para apoyarte y darte las herramientas que necesitas para proteger tu trabajo, pero también para mejorar tus condiciones. Puedes participar en el sindicato de muchas maneras. Celebramos reuniones mensuales en las ramas, donde lxs miembrxs se reúnen para decidir sobre las campañas y lo que quieres hacer.

Puedes convertirte en representante para ayudar a otrxs miembrxs a mejorar las condiciones en sus lugares de trabajo. Convocamos asambleas generales anuales de las ramas y de todo el sindicato en las que lxs miembrxs pueden presentarse a las elecciones. Podemos ofrecerte formación y apoyo para que participes en el sindicato.

Al afiliarte al Sindicato IWGB has dado el primer paso para cambiar tu trabajo. Te invitamos a participar en el sindicato, en nuestras campañas y actividades. Empieza por leer esta guía. Ponte en contacto si tienes preguntas. Pero lo que realmente tienes que hacer es hablar con tus compañerxs, organizar tu lugar de trabajo, y salir a las calles. Espero estar pronto a tu lado en una protesta o en un piquete mientras tú y tus compañerxs luchan por el cambio en su lugar de trabajo.

Solidaridad,

Henry Chango Lopez

Secretario General del Sindicato WGB





FAIR PAY NOW
HASTA LA VICTORIA SIEMPRE

**NOT MANAGERS
IN SOURCE**

**UCLES
£110 million
SURPLUS**

**UCL
IN
HOUSE**

**SHAME
ON
UCL**

**BRING US
INHOUSE**

**END
OFF
SOURCING
NOW!**



THIS INSCRIPTION IS PLACED HERE TO PERPETUATE THE
MEMORY OF THE MEMBERS OF THE COLLEGE AND OF
THE MEDICAL SCHOOL WHO DIED IN THE SERVICE
OF THEIR COUNTRY DURING THE YEARS 1914-1919

**WE
DESERVE
DIRECT
EMPLOY-
MENT
NOT UCL**

Contenido

1. Una introducción al Sindicato IWGB	8
• <i>¿Qué es un sindicato?</i>	9
• <i>Los principios del Sindicato IWGB</i>	11
• <i>Porque necesitamos un sindicato</i>	14
2. Así que tienes un problema en el trabajo...	16
• <i>Casos prácticos</i>	17
• <i>Formas de resolver problemas laborales</i>	36
• <i>¿Qué implica organizarse en el trabajo?</i>	41
3. Resolver problemas utilizando sus derechos legales	48
• <i>¿Cómo sé qué derechos tengo como trabajador?</i>	52
• <i>Otros pasos importantes</i>	54
4. Las estructuras del sindicato IWGB	56
• <i>Tu sitio de trabajo</i>	57
• <i>Tu rama</i>	58
• <i>Tu sindicato</i>	59
• <i>¿Quién forma parte del IWGB?</i>	61
5. Construir un sindicato fuerte	62
• <i>Cómo es un sindicato fuerte en el lugar de trabajo</i>	62
• <i>Cómo es una rama fuerte del Sindicato IWGB</i>	64
• <i>Su papel como miembrx del IWGB</i>	65
6. Convertirse en representante de lugar de trabajo o de zona	66
7. Enlaces útiles	68

1. Una introducción al Sindicato IWGB

El Sindicato Independiente de Trabajadores de Gran Bretaña (IWGB) es un sindicato de base dirigido por sus miembros. Luchamos por unos medios de vida decentes, un trato justo, dignidad y respeto para los trabajadorxs.

Limpiadorxs inmigrantes latinoamericanxs fundaron el Sindicato IWGB en 2012 para luchar por mejores condiciones laborales, tras la falta de apoyo de los sindicatos tradicionales a los que pertenecían. En los últimos diez años, hemos crecido para incluir a trabajadorxs de muchos sectores, entre ellos: limpiadorxs, guardias de seguridad y porteros en universidades, hostelería, hospitales, hoteles y oficinas, repartidorxs, conductorxs de alquiler privado, cuidadorxs de acogida, trabajadorxs del videojuego, trabajadorxs de organizaciones benéficas, instructorxs de ciclismo y muchos más.

Contrariamente a lo que a muchos de nosotrxs nos han dicho en el pasado, a través del Sindicato IWGB hemos demostrado que los trabajadores precarixs pueden organizarse y conseguir cambios en el trabajo, aunque a menudo nos enfrentemos a más barreras para organizarnos que otrxs trabajadorxs.

Nuestra historia nos ha enseñado que cuando nos unimos y luchamos, podemos ganar. En el Sindicato IWGB, los miembros se organizan y hacen campaña para mejorar sus condiciones de trabajo y no paramos hasta conseguirlo: ¡hasta la victoria siempre!



¿Qué es un sindicato?

Un sindicato es un grupo de trabajadorxs que se unen en equipo para presionar a su empresa para que les ofrezca mejores condiciones laborales y salariales.

Los empleadores tienen mucho poder sobre lxs trabajadorxs y Un sindicato es un grupo de trabajadorxs que se unen en equipo para presionar a su empresa para que les ofrezca mejores condiciones laborales y salariales.

Los empleadores tienen mucho poder sobre lxs trabajadorxs y puede resultarles difícil defenderse por sí solxs. Al unirnos, apoyarnos mutuamente, formar nuestra propia organización y emprender acciones colectivas, lxs trabajadorxs tenemos mucho más poder del que podríamos tener cada unx por nuestra cuenta.

Todxs lxs trabajadorxs tienen derecho a afiliarse a un sindicato. En Gran Bretaña, un sindicato debe ser independiente de las empresas, los jefes y el gobierno. Tenemos derecho a hacer campaña y a organizar acciones colectivas como huelgas. Lxs miembrxs de un sindicato gozan de protección legal contra el trato injusto por parte de su empleador debido a su afiliación sindical y a su participación en las actividades que ésta conlleva.

El sindicato IWGB está dirigido por y para sus miembrxs. La organización se financia con las cuotas de lxs miembrxs. Cada miembrx tiene voz y voto en las actividades del sindicato.

Hay muchos sindicatos en el Reino Unido y pueden adoptar enfoques muy diferentes. Algunos funcionan como un seguro: pagas cada mes y, si tienes problemas, alguien te ayuda. Sin embargo, esto significa

confiar únicamente en nuestros derechos legales, que a menudo no son lo suficientemente fuertes como para protegernos, sobre todo en el caso de lxs trabajadorxs precarixs. Si el sindicato sólo funciona como un seguro, puede llegar a ser demasiado débil para defender a lxs miembrxs.

Tenemos que defendernos si queremos dignidad y respeto en el trabajo. Sólo podemos conseguir mejoras en nuestros salarios y condiciones si nos unimos colectivamente y nos defendemos. Como miembrx, tienes que participar activamente si quieres ver cambios en tu lugar de trabajo.

El Sindicato IWGB se centra en luchar por el cambio y ganar. Queremos apoyarnos mutuamente para construir el poder necesario para lograrlo. Nuestro sindicato es para lxs trabajadorxs que quieren organizarse. Las personas mejor situadas para transformar sus lugares de trabajo e industrias son aquellas que, como tú, ya trabajan en ellos. El sindicato no puede hacerlo por ti. Pero lxs compañerxs miembrxs, lxs oficiales y el personal pueden ofrecerte apoyo y asesoramiento para que te organices en el trabajo y cambies tu sector y tu vida a mejor.



Los principios del Sindicato IWGB

El Sindicato IWGB tiene tres principios fundamentales: tomar acción, construir el poder de lxs trabajadorxs y que la solidaridad importa.

Tomar acción:

Lxs trabajadorxs ganan emprendiendo acciones colectivas. Muchxs de nuestrxs miembrxs no tienen acuerdos de reconocimiento sindical en sus sitios de trabajo ni empleadores dispuestos a escucharles. Por eso tenemos que encontrar nuestros propios medios para que los empleadores nos escuchen y acepten nuestras demandas.

Adoptamos un enfoque creativo para hacer campaña con el fin de presionar a las empresas para que cambien las cosas, lo que a menudo implica peticiones, protestas, huelgas, acciones disruptivas y la búsqueda de apalancamiento siempre que podemos. Basamos nuestras estrategias en modelos de eficacia probada que hemos desarrollado a lo largo de los años en distintos sectores y en evaluaciones lúcidas de lo que hará que los jefes y los responsables de la toma de decisiones nos escuchen.

No creemos que la acción colectiva sea un último recurso. La acción es lo que hace posible las victorias. La acción también construye organización, poder y crea un sentido de comunidad.

No debemos esperar a que las mejoras caigan del cielo o que alguien venga a salvarnos: debemos elaborar nuestros propios planes para mejorar nuestras condiciones y llevarlos adelante nosotrxs mismxs.

Construir el poder de lxs trabajadorxs:

En nuestra sociedad lxs trabajadorxs tienen muy poco poder, mientras que los jefes y los muy ricos pueden decidir la mayoría de las cosas. Nuestro sindicato existe para que sus miembrxs puedan luchar por recuperar el poder sobre su vida laboral. Para ello es fundamental construir una organización que capacite a nuestrxs miembrxs para organizarse y luchar, y que mantenga ese poder a lo largo del tiempo. La democracia nos permite hacerlo.

Nuestro sindicato es una organización democrática. Nuestras estructuras son abiertas y animamos a todxs lxs miembrxs a participar. Nuestras estructuras también son claras y responsables para que lxs miembrxs puedan desempeñar un papel significativo en la toma de decisiones sobre temas complejos.

Cada rama de nuestro sindicato es independiente, pero también forma parte del sindicato más amplio, al que debe rendir cuentas. Nuestrxs oficiales son personas que han acumulado experiencia y se han formado a través de las luchas, y son responsables ante lxs miembrxs.

La democracia en los sindicatos conlleva responsabilidad. Lxs miembrxs que votan a favor de algo también deben estar dispuestxs a respaldar su voto con acciones. Somos un sindicato inclusivo y aspiramos a una participación masiva.

El personal está para apoyar a lxs miembrxs y lxs oficiales electxs para dirigir nuestro sindicato. Ningún miembrx de nuestro personal (ni lxs oficiales remuneradxs) percibe grandes salarios y todxs lxs miembrxs del personal reciben la misma remuneración (el salario mínimo vital de Londres, o London Living Wage + 3 libras/hora).

La solidaridad importa:

Compartimos nuestras luchas, nos apoyamos mutuamente y aprendemos unxs de otrxs. Cuando lxs miembrxs de un sitio de trabajo o de una rama luchan, lxs miembrxs de todo el sindicato les apoyan. Nuestra comunidad se construye a través de la lucha y se centra en la acción conjunta.

Nuestra afiliación es diversa. Hablamos diferentes idiomas, tenemos muchas nacionalidades, trabajamos en diferentes sectores y cooperamos en todo el sindicato. Sabemos que los empleadores utilizan las barreras migratorias y lingüísticas para explotar y dividir aún más a lxs trabajadorxs. Si desmantelamos esas barreras y rechazamos la división, podremos construir un movimiento que tienda puentes entre las comunidades y sea más fuerte y capaz de vencer.

Estamos orgullosxs de ser un sindicato bilingüe inglés/español y estamos comprometidos con la justicia lingüística y con el apoyo a lxs miembrxs que hablan otros idiomas para que participen lo más plenamente posible siempre que podamos.



Porque necesitamos un sindicato

Hoy en día nos enfrentamos a muchos retos en el trabajo. A menudo está mal pagado, es inseguro y conlleva malas condiciones. Podemos tener jefes que nos acosan, o poca influencia sobre cómo hacemos nuestro trabajo. A menudo estamos sobrecargadxs de trabajo y se nos pide que hagamos más tareas de las que tenemos tiempo de hacer. Muchxs miembrxs del Sindicato IWGB trabajan en empleos precarios o en la economía colaborativa, donde se nos niegan muchos de los derechos y condiciones que merecemos. Lxs miembrxs del Sindicato IWGB también están formadxs por muchxs trabajadorxs migrantes, a muchxs de lxs cuales se les niegan los derechos de otrxs trabajadorxs.

Todos estos problemas a los que nos enfrentamos son el resultado de decisiones tomadas por nuestros jefes. El patrón gana más dinero cuando estamos mal pagadxs. Tienen menos costes cuando nuestro trabajo es precario. Ahorran dinero cuando nos cargan con más tareas por el mismo salario. Es más barato y más rentable para ellos cuando nuestras condiciones son peores. Si no hacemos nada al respecto, nuestro trabajo nunca mejorará. Podemos hacer pequeños cambios a título individual, pero no podemos cambiar seriamente la organización de nuestro trabajo por nuestra cuenta.

Los sindicatos son una forma de que lxs trabajadorxs se unan colectivamente para cambiar las cosas. En lugar de pedir algo a título individual, crear un sindicato nos permite negociar como grupo con nuestros jefes. Significa que podemos emprender acciones eficaces cuando no satisfacen nuestras demandas. Somos más fuertes cuando lo hacemos juntxs.

Cuanto más seamos, más fuertes seremos. Cada acción que

emprendemos y cada lucha que ganamos demuestra a las empresas de todo el mundo el poder que tenemos y les recuerda que deben respetarnos a todxs.

Empezamos luchando por mejoras en los sitios y zonas de trabajo. También queremos unir a lxs trabajadorxs de distintos sitios de trabajo y de todo el país para hacer cambios más grandes que nos afecten a todxs. Por ejemplo, queremos acabar con la subcontratación y el trabajo precario en el Reino Unido.

Creemos que todxs lxs trabajadorxs deben ser respetadxs y tener voz colectiva sobre sus condiciones. Aunque lxs trabajadorxs gozan de algunas protecciones legales en el Reino Unido, éstas no son suficientes. Como sindicato, luchamos por defender las protecciones que ofrece la ley, así como por conseguir mejoras y nuevos derechos.



2. Así que tienes un problema en el trabajo...

¿Cómo puede ayudarte el sindicato a resolverlo?

Lxs miembrxs del Sindicato IWGB trabajan en diversos sectores y se enfrentan a muchos problemas diferentes en el trabajo. Podemos superar muchos de estos problemas organizándonos y luchando.

He aquí algunos ejemplos de problemas a los que se han enfrentado lxs miembrxs y cómo los han resuelto.



Fredy, kitchen porter en un restaurante, al que no pagaron correctamente su salario:

“Trabajo en este restaurante desde hace 3 años. El encargado suele pagarme mal. Hace unos meses me pagó muy mal. Me debía 250 libras”.

“Tengo a mi familia en Londres a la que debo cuidar y un alquiler que pagar. Mi casero me pone problemas a menudo por pagar tarde el alquiler. Mi jefe lo sabe, pero sabe que no hablo inglés, así que cree que puede liarme”.

“Tenía el número de teléfono de uno de los oficiales del sindicato por haber asistido a un taller en la iglesia de mi zona sobre el estatus de asentado tras el Brexit. Me puse en contacto con él para pedirle ayuda. Me puso en contacto con otro miembro del sindicato que está ayudando a otros miembros con sus casos.”

“El miembro me ayudó a escribir un correo electrónico a mi jefe para intentar resolver el problema. Cuando mi jefe no respondió, el miembro del sindicato escribió a mi jefe en mi nombre y le amenazó con que el sindicato tomaría medidas, incluidas acciones legales y protestas, si no se pagaban los salarios íntegramente de inmediato. El manager me pagó los salarios que me faltaban muy rápidamente después de eso”.



Abdirahman, conductor privado en Londres para empresas como Uber y Bolt, que se enfrentaba a una investigación de TfL (Transporte para Londres) sobre su licencia:

“Cuando eres conductor de Uber es muy habitual recibir quejas de los pasajeros. A menudo los pasajeros se quejan para que Uber les devuelva el dinero. A veces el pasajero está molesto por el tráfico y por llegar tarde”.

“Un día me llamaron de Uber y me pidieron que explicara lo que había pasado con una queja de un pasajero. Me dieron muy poca información sobre la queja o el viaje específico, así que me resultó difícil responder adecuadamente. Ese mismo día me desactivaron la cuenta”.

“Intenté durante un tiempo ponerme en contacto con Uber, pero no me hicieron caso ni reabrieron mi cuenta. Seis meses después recibí una carta de Transporte para Londres (TfL) en la que me decían que Uber les había informado de mi desactivación y que iban a investigarme y quizá a retirarme la licencia de conductor de alquiler privado. Me daban siete días para responder”.

“La carta de TfL contenía páginas de quejas de pasajeros de Uber. Eran cosas sin importancia, como retrasos por culpa del tráfico. Había algunas quejas falsas que eran más graves. Un pasajero me acusó de ser agresivo con ellos. Ese no soy yo”.

“Estaba muy preocupado por esta investigación. Seguía trabajando para Bolt aunque Uber me había desactivado. Si TfL me quitaba la licencia no podría trabajar”.

“Me puse en contacto con uno de los representantes sindicales que conocía, que me puso en contacto con David, del equipo legal. David y yo hablamos por teléfono y repasamos una por una todas las reclamaciones. Luego David escribió una carta para mí a TfL respondiendo a todas las quejas”.

“Afortunadamente, la carta de David funcionó. Unos meses después, TfL me contestó y me dijo que estaban satisfechos de que siguiera teniendo licencia de conductor”.



Fardusa, que trabaja en administración en una organización benéfica y sufría acoso por parte de su jefe:

“Mi jefa empezó a pedirme que hiciera un trabajo que no me correspondía y a gritarme delante de otros miembros del personal. Me hablaba de forma diferente a los demás. Era intimidación y acoso”.



“Yo seguía ocultándolo todo. Todos los días me agobiaba, lloraba mucho, era una pesadilla y no mejoraba, y me preguntaba: ¿tengo que hacer este trabajo? ¿Debería dejarlo? Pero tengo responsabilidades, tengo hijos que alimentar”.

“Decidí que tenía que hablar. Un compañero me aconsejó que me afiliara al sindicato. Me puse en contacto y dije esto es lo que estoy pasando. Uno de mis compañeros, que es representante sindical, aceptó ayudarme”.

“Me ayudó mucho. Asistió a las reuniones que tuve con los directivos. Me orientó. Estaba tan disgustada que me dedicó su tiempo a escucharme, me enseñó cómo hacer las cosas”.

“El asunto ya se ha resuelto. Después de una entrevista con mi colega presente, el empleador me escribió en 10 días diciendo que estaban satisfechos con las pruebas y destituyeron a mi jefe. Ahora es increíble, me encanta lo que hago, estoy mucho mejor”.



Susanna, limpiadora en un hotel, sufría acoso sexual por parte de un supervisor:

“Un día, cuando iba de mi trabajo en el hotel a otro, recibí unos mensajes de mi supervisor en el hotel. Me decía cosas sexuales que me parecían muy inapropiadas”.

“Me sentí muy incómoda y asustada porque tenía que volver al trabajo al día siguiente y verle. Él establece los turnos cada semana, así que me preocupaba que no me diera las horas que necesitaba si no le respondía. También me preocupaba que pudiera hacer algo peor si estábamos solos en el trabajo”.

“Al principio me limité a ignorar sus mensajes, pero siguió enviándome más mensajes y también me hizo algunos comentarios en el trabajo. Hace unos meses recibí un correo electrónico del sindicato en el que se hablaba de acoso sexual en el trabajo. En el



correo había algunos nombres de personas con las que contactar, así que decidí ponerme en contacto con una de ellas.”

“La persona con la que hablé era un representante del sindicato y resultó que nuestras casas no están muy lejos la una de la otra. Quedamos para hablar de lo que me estaba pasando y me ayudó a decidir qué quería hacer al respecto”.

“Se puso en contacto con el equipo legal del sindicato y juntos me ayudaron a reunir pruebas de lo que estaba ocurriendo y a escribir a los responsables del hotel para plantear una queja sobre este asunto. Mi representante también accedió a ayudarme a hablar con algunas de las demás limpiadoras que trabajan en el hotel para pedirles su apoyo.”

“Los responsables tardaron en responder, pero al final organizaron una reunión. La reunión fue estresante y no me gustó nada, pero me sentí muy apoyada por el representante del sindicato y por mis compañeras.”

“Unas semanas después, los del hotel me escribieron para decirme que iban a trasladar al supervisor a otro lugar. Me enfadé porque parecía que no les importaba que lo hiciera. Pero al menos ya no tenía que trabajar con él”.

“Desde entonces, mis compañeros y yo nos hemos reunido con el representante del sindicato y hemos hablado de iniciar una campaña para presionar a mis jefes para que pongan en marcha una nueva política contra el acoso sexual que ayude a afrontar mejor este tipo de situaciones.”

Lorenzo, trabajador de hostelería en una universidad, que tenía problemas de salud y seguridad en el trabajo:

“Desde que volvimos al trabajo después de Covid, el subcontratista para el que trabajamos ha estado haciendo un montón de cambios e ir a trabajar ha sido cada vez más desagradable. Nos enviaban los turnos la noche anterior con menos de 24 horas de antelación y seguían haciéndonos entregar pesadas cajas de comida y cubiertos en edificios donde teníamos que subir escaleras sin ascensor.”

“Tengo la espalda mal por llevar cargas pesadas en el trabajo y ya no podía más. Hablé con mis compañeros de trabajo y todos estaban cabreados por los turnos. Otros compañeros dijeron que en su equipo tampoco había personal suficiente, lo que significaba que tenían que trabajar demasiado.”

“Me reuní con uno de los organizadores del sindicato y me recomendó que nos uniéramos y presentáramos juntos una queja colectiva sobre todos estos problemas.

“Mis compañeros y yo nos reunimos un día en un parque cercano al trabajo y pusimos por escrito todos nuestros problemas. Lo pasamos a máquina y lo imprimimos, y en los días siguientes algunos de nosotros conseguimos que todo el mundo lo firmara”.

“Decidimos ir en grupo a entregar la carta a nuestra directora para que supiera que íbamos en serio. Fuimos durante un descanso y nos juntamos en el despacho de la directora. Pedimos una reunión formal con la directora para tratar el tema, con la presencia de nuestros representantes sindicales. Aceptaron”.

“También decidimos dar a conocer los problemas en las redes sociales para presionar a la universidad para que dijera al subcontratista que solucionara las cosas. Uno de los empleados de otro departamento de la universidad era el oficial de comunicación de nuestra rama y se reunió con algunos de nosotros para ayudarnos a redactar el informe y también para que contáramos nuestras historias y sacáramos algunas fotos para las redes sociales. Publicó todo esto en las redes sociales el mismo día que entregamos la carta”.

“Antes incluso de que tuviéramos la reunión formal con la directora, ella empezó a resolver los problemas. Nos dimos cuenta de que quería que todo esto desapareciera rápidamente y de que la universidad también la estaba presionando.”





£2.90
IS NOT
ENOUGH
iwGB

DEER
PAY US NOW
BE
WE HOU PATE
LATER
iwGB
Deliverance
Ricky Barrett

NOSAS
VIDAS VALEN
MAS QUE O
LUCRO DA
LIVERPOOL

OUR PAY NOW
VICTORIA SIEMPRE

Ana Thais, repartidora de comida para llevar en Dalston en Londres:

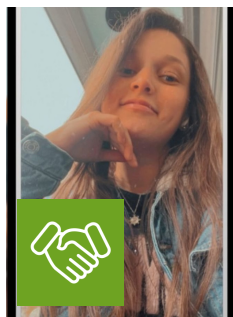
“Teníamos problemas con la policía local y los agentes de aparcamiento de nuestra zona porque nos ponían multas sin comprobar si teníamos un pedido que recoger o cuánto tiempo podíamos aparcar allí”.

“Esto nos presionaba a los repartidores para que dejáramos de aparcar cerca de los restaurantes o incluso para que dejáramos nuestras bicis mientras buscábamos refugio cuando llovía o hacía demasiado frío”.

“No necesitábamos lujos, sólo queríamos un aparcamiento justo donde poder trabajar sin tener que preocuparnos por las multas”.

“Decidimos unirnos para intentar solucionar este problema. Tuvimos algunas reuniones con el ayuntamiento, pero no nos confirmaron si iban a solucionar el problema”.

“Así que hicimos una petición apoyada por algunos vecinos. Luego hicimos algunas caravanas de repartidores por la zona y celebramos una manifestación en el ayuntamiento de Hackney para que escucharan nuestras necesidades”.



“Después de tanto luchar y mostrar nuestra realidad al ayuntamiento y a los vecinos, el ayuntamiento ha conseguido que una organización local nos ofrezca un aparcamiento justo y seguro cerca de los restaurantes y una zona de espera que está en construcción”.

Luul, repartidor de comida a domicilio en Sheffield, que tuvo problemas con un restaurante:

“Durante la pandemia, el KFC local nos pedía que esperáramos fuera en la ventana para recoger los pedidos debido a las normas del Covid. Pero después del Covid se nos fue de las manos. Nos pedían que esperáramos fuera durante un tiempo innecesario aunque nuestros pedidos estuvieran listos dentro”.

“Después de que desaparecieran las normas Covid, no tenía sentido pedirnos que esperáramos fuera en la ventana, sobre todo cuando hacía muy mal tiempo. Pedíamos entrar pero nos ignoraban”.



“También había problemas con los retrasos en los pedidos. A veces el pedido ni siquiera estaba en el sistema y teníamos que cancelarlo después de haber esperado ya 10-15 minutos. Fue intencionadamente humillante. Se volvió muy personal y se aprovecharon de las normas.”

“La mayoría de los repartidores estaban muy molestos con el personal y dijimos vamos a unirnos e intentar luchar. Empezamos organizando una petición. Recogí más de 50 firmas para una carta que les entregamos”.

“Pero incluso después de ver la carta no estaban dispuestos a cambiar, así que les boicoteamos. Elegimos específicamente hacer huelga un viernes porque era un día de mucho trabajo y eso significaba que perderían más dinero. Fue muy eficaz. Protestamos fuera por turnos y todo el mundo estaba contento de cancelar pedidos y boicotear. Todo el mundo estaba dispuesto”.

“Cerramos totalmente el restaurante ese viernes y poco después el gerente accedió a hacer los cambios que habíamos pedido. Ahora es fantástico, está genial. Nos permiten esperar dentro. No tardan mucho en preparar la comida, ya que antes daban prioridad al cliente que estaba en la tienda, no daban el mismo trato a todos”.

“La gente debería defenderse. Las personas no pueden hacer todo el trabajo por sí solas, sólo fue efectivo porque todos los repartidores quisieron participar en el boicot.”

Elena, limpiadora en una universidad, que cobraba demasiado poco y no recibía la baja por enfermedad de la empresa:

“Durante muchos años, a mí y a mis compañeros de la universidad sólo nos pagaban el salario mínimo y no nos pagaban la baja por enfermedad cuando estábamos enfermos. El personal contratado directamente en la universidad recibía un trato totalmente diferente”.

“Decidimos que ya estábamos hartos y que queríamos que nos pagaran más y que nos pagaran la baja por enfermedad. Ya habíamos resuelto algunos problemas en el trabajo con la ayuda del sindicato, así que sabíamos que podíamos conseguirlo si estábamos unidos.”

“Lo primero que nos aconsejaron los representantes sindicales fue hablar con todos nuestros compañeros que aún no estaban afiliados al sindicato y conseguir que se afiliaran para que tuviéramos mayoría. Tardamos unos meses en conseguirlo y tuvimos que hablar varias veces con algunos compañeros para convencerlos”.

“Una vez que tuvimos la mayoría, nos reunimos todos para discutir qué queríamos cambiar y qué haríamos al respecto. Acordamos centrarnos en la mejora salarial y el pago de enfermedad. Todos acordamos que protestaríamos y haríamos huelga si era necesario y un grupo de nosotros levantó la mano para desempeñar un papel importante en la organización de estas cosas.”

“Durante las semanas siguientes nos reunimos muchas veces para planificar las cosas y prepararnos. Luego enviamos una carta



a los directivos diciendo lo que queríamos que se cambiara y preguntando si se reunirían con nosotros para discutirlo y con un plazo para responder.”

“El día que vencía el plazo, los directivos aún no habían respondido. Organizamos una reunión de todos los miembros para ese día, para estar preparados para actuar de inmediato si no nos escuchaban. Acordamos organizar una protesta la semana siguiente y empezar a preparar la huelga”.

“Durante los meses siguientes organizamos varias protestas, repartimos miles de hojas volantes entre los estudiantes, pegamos carteles por toda la universidad, hablamos con los periódicos y los medios de comunicación y nos pusimos en huelga.”

“Al día siguiente de nuestra primera huelga, los directivos anunciaron que iban a mejorar el salario y las condiciones de todos los trabajadores de limpieza de la universidad. No mencionaron a nuestro sindicato ni nuestra campaña, pero sabíamos que la campaña había funcionado”.

Jacqueline, cuidadora de acogida en Glasgow, que cobraba demasiado poco:

“Llevaba más de 10 años sin que me subieran el sueldo y el ayuntamiento no nos escuchaba como individuos. Nunca les interesó. Si alguna vez sacabas el tema del dinero, actuaban como si era problema tuyo y no de los demás cuidadorxs de acogida también”.

“No podía creer que todos los demás trabajadores del ayuntamiento fueran tratados como trabajadores, pero a los cuidadores de acogida nos trataban de forma completamente diferente. Cada cosa que planteábamos era: ‘son autónomos’, ‘no tienen derechos laborales’, ‘no tienen protección’. Parecíamos caer en una zona realmente gris”.



“Después de que nos ignoraran durante demasiado tiempo, un grupo de trabajadores decidimos reunirnos e iniciar una campaña con nuestro sindicato. El plan de la campaña era presionar al ayuntamiento hasta que tuvieran que escucharnos”.

“Empezamos a repartir hojas volantes en las casas de los votantes de las zonas donde el concejal no era partidario de darnos mejores sueldos. Hablamos con la gente sobre cómo se dejaba de lado a los niños que se criaban en hogares de acogida. Una concejala que formaba parte de la junta que fija nuestro sueldo perdió su escaño en las siguientes elecciones”.

“Entonces tuvimos una reunión con todos los diferentes partidos políticos y les hicimos comprometerse a una cumbre a la que estarían invitados todos los cuidadores. El ayuntamiento de Glasgow decidió no hacerlo en colaboración con nosotros, así que nos presentamos, lo interrumpimos y dijimos lo que queríamos que se escuchara. Finalmente conseguimos que el líder del SNP en Glasgow admitiera que lo que se nos da es lamentablemente inadecuado”.

“Como resultado, conseguimos un aumento del 10% en nuestra tarifa de acogida, lo que es enorme comparado con lo que veníamos recibiendo. Pero estamos esperando a que se apruebe el presupuesto y nos decepcionaría mucho que no pusieran algo más. Ahora han admitido que no tenía sentido ignorarnos durante tanto tiempo y que deberíamos recibir aumentos anuales, y tenemos a muchos concejales que nos apoyan.”

“Hemos tenido que reunirnos todos y presionar para que se nos escuche y tendremos que presionar más para conseguir todo lo que queremos. Todos tenemos las mismas historias, todas tenemos las mismas quejas, pero nos desestimaban uno por uno. Es la unidad lo que nos ha funcionado”.

A la hora de abordar un problema es importante hacerse estas preguntas:

¿Este problema me afecta sólo a mí o afecta también a otras personas de mi lugar de trabajo?

Cuando un problema afecta a más de una persona, suele ser más rápido y eficaz abordarlo en grupo que cada uno por su cuenta. Si crees que tu problema puede afectar a otras personas, pregunta a tu alrededor y comprueba si es así.

¿Puedo hacer uso de mis derechos legales para resolver este problema o, en este caso, mis derechos legales no son suficientes?

Lamentablemente, es relativamente frecuente que las empresas vulneren los derechos que nos asisten. Por ejemplo, si tu empleador no te paga la cantidad correcta por el trabajo que has realizado, esto sería lo que se denomina una “deducción ilegal del salario”. Cuando una empresa ha infringido la ley, puede ser eficaz utilizar esos derechos legales para presionar para que se resuelva tu problema.

Por desgracia, hay muchos problemas comunes a los que nos enfrentamos que deberían ser ilegales pero no lo son. Por ejemplo, si tu empresa tarda meses en responder a tu petición de vacaciones, no es ilegal, aunque sea injusto. Este tipo de problemas requieren una acción colectiva para resolverlos.

Si no estás seguro de cuáles son tus derechos legales, puedes ponerte en contacto con uno de tus representantes sindicales o con la oficina del sindicato para que te asesoren.

¿Cuál es la mejor manera de abordar este problema? Si mi problema está cubierto por mis derechos legales, ¿es ese definitivamente el mejor camino a seguir?

Cuando se trata de un problema protegido por la ley, a veces lo más rápido y eficaz es recurrir a los procedimientos formales, como presentar una queja formal o enviar una carta judicial.

A veces esto puede llevar demasiado tiempo o el proceso formal puede ser una búsqueda inútil. En ese caso, quizá sea mejor que hables con tus compañerxs y representantes y planees una acción colectiva para presionar a tu empresa.

A veces puedes seguir ambos planteamientos a la vez.

¿Cuánto le costará a mi empleador darme lo que quiero? Y, por tanto, ¿cuánta presión hay que ejercer para resolver la cuestión?

Algunos de los problemas que experimentas deberían ser bastante fáciles de resolver para tu empleador. Por ejemplo, subsanar un error en el pago de tu salario: a menos que estén en quiebra, deberían ser capaces de hacerlo y no debería hacer falta demasiada presión para resolverlo.

Algunos problemas pueden ser más costosos de resolver. Por ejemplo, los salarios bajos en toda tu plantilla. Para resolver este tipo de problema normalmente será necesario que la empresa crea que se va a enfrentar a problemas importantes si no lo soluciona. Esto significa ser capaz de amenazar de forma creíble con una acción colectiva que les golpee donde más les duele, y estar preparadx y listx para cumplir sus amenazas si es necesario.

El sindicato puede resolver los problemas de tres formas principales:



Utilizar tus derechos legales para resolver un problema individualmente o en grupo

Ejemplos de problemas que podrías resolver de esta manera:

- Tu salario no se ha pagado correctamente.
- Tu contrato debe actualizarse porque no refleja tus horas.
- Se está investigando tu aptitud para obtener la licencia de conductor privado de alquiler.
- Te han convocado a una reunión disciplinaria.

Cómo los resolvemos:

Los ejemplos anteriores son todos aquellos en los que tienes derechos legales que te protegen.

Puede que te afecte a ti o a un grupo de personas.

Por lo general, deberías poder resolver el problema haciendo valer sus derechos legales y recurriendo a procesos formales, como enviar un correo electrónico, que alguien escriba una representación en tu nombre, plantear una queja, asistir a una reunión formal, acudir al tribunal de empleo, etc.

Generalmente llamamos a este tipo de cuestiones “casos” o “asistencia legal”.

Sin embargo, en algunas situaciones es posible que no pueda resolver el problema únicamente a través del proceso formal. Por ejemplo, a veces el nivel de las pruebas exigidas es excesivamente alto y no puede probar tu caso, otras veces las empresas no respetan

la ley o simplemente tardan mucho en seguir el proceso. En estas situaciones, puede ser mejor presionar mediante una acción colectiva. Esto es algo que debe evaluarse en cada caso.

Primer paso:

Habla con unx representante de tu rama sindical, que te ayudará directamente o te pondrá en contacto con uno de nuestros asistentes legales o con otrxs miembrxs del sindicato para que te ayuden a sacar adelante el asunto.

En general, es una buena idea intentar averiguar si otrxs compañerxs están experimentando los mismos problemas, ya que si es así, es posible que puedan unirse, lo que hará que su caso sea más fuerte.





Utilizar la acción colectiva para presionar a la empresa para que resuelva un problema

Ejemplos de problemas que podrías resolver de esta manera:

- Un grupo de ustedes no ha cobrado los salarios que les debían el mes pasado.
- Un restaurante en el que recoges entregas no te permite acceder a los aseos.
- En tu lugar de trabajo hay un problema de salud y seguridad que les afecta a ti y a tus compañerxs.

Cómo los resolvemos:

Por lo general, se trata de cuestiones que pueden ser difíciles de resolver por sí solas, pero que a menudo pueden solucionarse fácilmente como grupo mediante algunas acciones colectivas rápidas para presionar a la empresa o a la persona responsable de la toma de decisiones.

También pueden existir o no derechos legales. En cualquier caso, tú y tus compañerxs han considerado que deben presionar a la empresa mediante campañas y acciones, ya que esto es clave para una resolución rápida.

Primer paso:

Tú y tus compañerxs deben hablar con su representante en el lugar de trabajo, con el comité de su rama sindical o con lx organizadorx de su rama para concertar una reunión y empezar a elaborar un plan.



Una campaña sostenida de acción colectiva para lograr grandes cambios

Ejemplos de problemas que podrías resolver de esta manera:

- Tu salario es inferior al que deseas.
- No recibes una paga por enfermedad decente.
- Tu empresa tiene una política de baja por maternidad terrible.
- El ayuntamiento está intentando cambiar la plaza de aparcamiento frente a un restaurante en el que recoges entregas.

Cómo los resolvemos:

Por lo general, se trata de cuestiones en las que será necesario ejercer mucha presión para que el empleador o el responsable de la toma de decisiones resuelvan el problema.

Con tus compañerxs deben organizarse y planificar una campaña proactiva para cambiar las cosas, con el apoyo de su rama y del sindicato en general.

Es posible que la empresa ceda inmediatamente después de que le amenaces. Pero es probable que tengas que emprender acciones contundentes, como protestas, huelgas y acciones directas, y tendrás que estar preparado para mantenerlas de forma continuada para ganar.

Primer paso:

Tú y tus compañerxs deben hablar con el comité y/o lx organizadorx de su rama sindical para organizar una reunión y empezar a elaborar un plan.



¿Qué implica organizarse en el trabajo?

“Organizar” es el proceso de crear un sindicato en su lugar de trabajo, para que tu y tus compañerxs puedan desarrollar la capacidad de emprender acciones colectivas y conseguir mejoras.

Este proceso puede variar en función de dónde trabajes, del tamaño de la empresa y de cómo esté estructurado tu lugar de trabajo. Pero aquí tienes algunos primeros pasos típicos:

- Hablar con tus compañerxs y escucharlx
- Encontrar aliados y formar un equipo
- Generar recursos, competencias y apoyo
- Mapear el lugar de trabajo y tus compañerxs
- Investigar a la empresa
- Mantener conversaciones con tantxs compañerxs de trabajo como sea posible, reclutarlx para que se afilien al sindicato y sentar las bases para pasar a la acción.
- Identificar los temas que preocupan a tus compañerxs y elegir un tema por el que quieras luchar para cambiarlo.
- Organizar reuniones para ponerse de acuerdo sobre la mejor manera de resolver el problema y acordar un plan de acción.
- Implicar a todos lxs compañerxs que necesites y actuar juntxs.

Intensificar las acciones si es necesario hasta conseguir la victoria.

Lo más importante es ponerse en marcha y hablar con algunxs compañerxs. Una vez que hayas dado el primer paso y reunido a unas cuantas personas, habla con unx de los representantes de tu rama o con unx de lxs organizadorxs del sindicato para que te asesoren y te formen sobre cómo llevar las cosas adelante.

¿En qué consiste una campaña?

Abordar un problema importante en tu lugar de trabajo normalmente requerirá una preparación minuciosa. Tendrás que planificar una campaña que incluya una serie de acciones colectivas que ejerzan una presión cada vez mayor sobre la empresa a medida que avanzas.

Normalmente, antes de iniciar una campaña, intentamos que la mayoría de lxs trabajadorxs de un sitio de trabajo o de una zona se afilien al sindicato, porque somos más fuertes cuando estamos unidxs. Dicho esto, no dejamos que esto nos frene. A veces, una minoría comprometida es capaz de lograr grandes cambios con las tácticas adecuadas.

Una vez que tengas la fuerza suficiente para empezar a actuar, puedes empezar por elaborar un plan de campaña. Estos son los pasos típicos de una campaña:

Preparación:

- Empezar a hacer un mapeo de tu lugar de trabajo
- Investiga quién toma las decisiones
- Elabora un plan de organización

Construir la base:

- Empezar a crear un equipo de compañerxs de trabajo dispuestxs a ayudar en la organización sindical
- Mantener conversaciones individuales con lxs compañerxs para conocer sus preocupaciones, educarles y organizarles
- Identificar los temas que preocupan a lxs compañerxs
- Identificar a lxs compañerxs influyentes y comprometidxs
- Organizar pequeñas reuniones con lxs compañerxs

Creación de un comité organizador:

- Recluta a compañerxs de trabajo influyentes y haz que se unan a un comité organizador, junto con tu equipo de personas entusiastas
- Programar reuniones periódicas del comité organizador y formar a lxs miembrxs para que organicen
- Continúe con las reuniones individuales, el mapeo, el reclutamiento, la identificación de problemas y la identificación de compañerxs influyentes

Preparándose para hacer pública la campaña:

- Organiza una gran reunión (o varias) con todxs tus compañerxs de trabajo para preparar el lanzamiento de la campaña
- Acuerda un plan para ganar la campaña
- Elige representantes de campaña que estén facultadxs para tomar decisiones cuando se necesiten decisiones rápidas
- Recluta más voluntarixs para el comité organizador y fórmalos
- Realice algunas 'pruebas de estructura' para evaluar su organización y la disposición de lxs compañerxs a actuar
- Preparar a lxs compañerxs para respuestas potencialmente hostiles por parte de la empresa.

Pasar a la acción y escalar:

- Lanzar la campaña pública
- Empezar acciones iniciales, por ejemplo, peticiones, manifestaciones, huelgas, acciones directas
- Trate de implicar a lxs compañerxs no comprometidxs.
- Intensifique las acciones y aumente la presión
- Si completas todas las acciones de tu plan inicial y aún no has ganado, tómate un breve descanso para reagruparse y elaborar la siguiente fase de acciones
- Mantenga la presión hasta que haya ganado. Si la empresa ofrece negociar, la presión debe continuar hasta que se cierre el trato

Victoria:

- Ganar la campaña!
- Comunique la victoria
- Involucre a lxs compañerxs de trabajo no comprometidxs y reclútelxs para que su sindicato siga fortaleciéndose
- Transforma tu comité organizador y otras estructuras de campaña en estructuras sindicales permanentes en tu lugar de trabajo, como un comité de representantes en el lugar de trabajo y reuniones periódicas de miembrxs
- ¡Fiesta!

La mayoría de las campañas exitosas del Sindicato IWGB implican acciones disruptivas como protestas y huelgas. Las tácticas que utilizamos en el Sindicato IWGB dependen del tipo de empleador o responsable sobre el que intentamos influir. Pero nuestra experiencia nos ha demostrado que siempre tenemos que estar preparadxs para actuar y presionar con el fin de ganar.

Ejemplos de las distintas tácticas que utilizamos:

Distribución masiva de hojas volantes

Las hojas volantes son un medio importante de hacer llegar la información a la gente. Podemos hacer hojas volantes con poca antelación y responder a lo que está ocurriendo. Puede ser una forma útil de presionar a una empresa informando a otrxs trabajadorxs o al público de algo malo que está ocurriendo. Podemos repartir hojas volantes en el lugar de trabajo o fuera de él si nos dirigimos a



otrxs trabajadorxs o al público. Si el empleador es un ayuntamiento, podemos repartir hojas volantes puerta a puerta en los domicilios de los votantes del ayuntamiento. El objetivo de esta táctica es dar a conocer algo. Para ello queremos implicar a muchxs miembrxs y simpatizantes.



"I've served the UCL Provost many meals at his house. Now I'm being made redundant."

Read Mbela Papy's story below.

@UCL: STOP the redundancies!



En algunos sectores, nuestros jefes pueden depender de las redes sociales como parte de su negocio. Avergonzar a las empresas en las redes sociales puede dañar su reputación. Esto puede repercutir en la empresa. Las campañas pueden incluir publicaciones en las redes sociales sobre la empresa, o animar a lxs simpatizantes a avergonzarla. Esto suele ser más eficaz cuando son lxs miembrxs quienes lo hacen, ya sea contando su historia por escrito o en un vídeo, o incluyendo una foto de un grupo de miembrxs juntxs.

Marcha hacia el jefe

Una "marcha hacia el jefe" es un tipo específico de protesta. Organizamos una manifestación que se dirige directamente al jefe o a los directivos y les presentamos nuestras demandas. Se trata de enfrentarnos a ellos con un problema y exigirles una respuesta inmediata.

Exponer abusos en las redes sociales

En algunos sectores, nuestros jefes pueden depender de las redes sociales como parte de su negocio. Avergonzar a las empresas en las redes sociales puede dañar su reputación. Esto puede repercutir





Protestas / manifestaciones

Una protesta es una manifestación pública y pacífica de un grupo de miembros y simpatizantes. Puede consistir en reunirse en un lugar estratégico, por ejemplo, frente a las oficinas de la dirección. También puede consistir en una marcha, por ejemplo, por el lugar de trabajo.

Utilizamos las protestas para ejercer presión y mostrar apoyo a nuestras campañas. A veces las utilizamos para interrumpir actos y operaciones. En cualquier caso, deben ser ruidosas y animadas. Inventamos cánticos y llevamos nuestras propias pancartas y carteles con lemas para la protesta. La protesta pacífica es un derecho protegido de todo trabajador.

Huelga

Una huelga es una acción colectiva en la que dejamos de trabajar. Las huelgas pueden adoptar muchas formas. Puede ser una o muchas, hacer huelga hasta que los jefes cumplan nuestras exigencias o abandonar el trabajo por condiciones inseguras. Estamos legalmente protegidos contra el despido por hacer huelga cuando la organizamos mediante una votación con el sindicato. Hacer huelga es un derecho



de todo trabajador lo cual está protegido por la ley. Cuando hacemos huelga, normalmente tenemos que organizar otras actividades para que sea efectiva, como “piquetes” para animar a lxs compañerxs a no ir a trabajar.

Acción directa creativa

Dependiendo del tipo de trabajo que hagamos, también puede haber otras opciones de acción creativa. Puede haber un punto débil de nuestros empleadores o algo que podamos perturbar. Por ejemplo, el lanzamiento de una campaña publicitaria, una jornada de puertas abiertas o una cena para recaudar fondos. Esto significa pensar en la organización de nuestro trabajo y en lo que es importante para nuestros jefes. Podemos reflexionar juntos sobre las posibilidades de acciones creativas y campañas.

Cuando tú y tus compañerxs hayan organizado su lugar de trabajo y estén listxs para preparar una campaña, habla con unx representante de la rama o con un organizador del sindicato para recibir apoyo y formación.



3. Resolver problemas utilizando sus derechos legales

Como hemos dicho, algunos problemas pueden resolverse rápida y eficazmente haciendo uso de sus derechos legales.

Con la información adecuada, a menudo serás capaz de resolver los problemas por ti mismo. El Sindicato IWGB dispone de varias guías para lxs miembrxs que pueden ayudarles en este sentido y muchas de nuestras ramas también organizan sesiones de formación sobre derechos legales de vez en cuando. Como miembrx, es importante que sea proactivx a la hora de conocer sus derechos, ya que esto puede ayudarle a evitar muchos problemas y a resolver otros por sí mismx.

Si no eres capaz de resolver un problema por tí mismx, el Sindicato IWGB está ahí para ayudarte. El primer paso para obtener ayuda es ponerte en contacto con uno de lxs representantes de tu lugar de trabajo o rama. Ellxs podrán aconsejarte sobre la mejor manera de avanzar. Al final de este manual encontrará información sobre cómo ponerte en contacto con tus representantes.

La mayoría de los problemas que requieren apoyo serán resueltos directamente por lxs representantes. En caso necesario, lxs representantes pueden solicitar el apoyo del personal legal del Sindicato IWGB. Normalmente, esto sólo ocurrirá en situaciones más complicadas, por ejemplo, cuando sea necesario llevar el asunto a los tribunales. A veces, cuando lxs representantes tienen dificultades, el departamento legal de IWGB también puede ayudar con problemas más sencillos.

Asistencia legal

Cuando unx de tus representantes o unx de lxs asistentes legales del sindicato te ayuda con un problema, lo llamamos “asistencia legal” (casework). La asistencia legal a través del trabajo de casos es el proceso de proporcionar representación o apoyo jurídico a unx miembrx con un problema en el trabajo.

Esta asistencia legal se basa en exigir soluciones de acuerdo con los derechos legales de lxs trabajadorxs y las responsabilidades y obligaciones de las empresas, contratistas, autoridades responsables de la concesión de licencias, etcétera. Esto puede implicar escribir correos electrónicos y cartas a las empresas, acompañar a lxs miembrxs a determinadas reuniones y escalar el caso legalmente si es necesario. A veces también puede implicar coordinarse con representantes y compañerxs para organizar acciones colectivas como protestas para presionar al jefe.

¿Cómo se gestionan los casos en el Sindicato IWGB?

Lxs miembrxs de las distintas ramas se enfrentan a una serie de problemas diferentes. Cada rama del Sindicato IWGB tiene su propio enfoque a la hora de gestionar los casos. Pero los protocolos básicos explicados anteriormente son los mismos en cuanto a con quién hablar y cómo obtener ayuda.

La mayoría de las ramas del Sindicato IWGB cuentan con un equipo de asistencia legal compuesto por representantes y otrxs voluntarixs que se ocupan de los casos. Estxs voluntarixs han sido formadxs por el sindicato para ayudar eficazmente a sus compañerxs y cuentan con el apoyo del departamento legal. Algunas ramas también cuentan con representantes en lugares de trabajo específicos que pueden ayudar con los casos. Al organizar tu lugar de trabajo, es importante

que algunxs de ustedes asuman esta responsabilidad y ayuden a sus compañerxs con los problemas.

El departamento legal del Sindicato IWGB está dividido en dos equipos de asistentes legales que ayudan a lxs miembrxs de diferentes ramas. Además de ocuparse de los casos de lxs miembrxs, el departamento legal también proporciona asesoramiento jurídico para las campañas sindicales y emprende litigios estratégicos en los tribunales para mejorar la protección de lxs trabajadorxs.

Acceso a la asistencia legal y al asesoramiento jurídico en el sindicato:

Póngase en contacto con unx representante de tu lugar de trabajo o con unx oficial de tu rama sindical. Lxs oficiales electxs de su rama son su primer punto de contacto para cualquier problema, pregunta o preocupación. Es probable que puedan ayudarle directamente o gestionar el caso dentro de la rama. Si no, transmitirán su caso al equipo pertinente del departamento legal del Sindicato IWGB. Algunas rama disponen de un formulario que lxs miembrxs pueden rellenar con los detalles de su caso para agilizar los trámites.

Alternativamente, puede llamar a la oficina del Sindicato IWGB a nuestras líneas en inglés o español, que encontrará en la sección “Contacto” de este folleto.

¿Qué ocurre después de ponerme en contacto?

Tras ponerse en contacto con el sindicato para plantear un asunto, un representante o un asistente del departamento legal se pondrá en contacto contigo para evaluar el problema, abrir un caso, asesorarte y facilitarte las políticas y condiciones pertinentes en materia de representación.

Es importante ponerte en contacto lo antes posible cuando te enfrentes a un problema en el trabajo para el que necesites apoyo legal, o si crees que podría surgir un problema, ya que a menudo hay plazos y fechas límite externas que podrían afectar a su caso. Por ejemplo, muchos casos deben iniciarse en un plazo de 90 días desde que se produjo el incidente.

Si tu caso requiere el apoyo del personal legal del Sindicato IWGB, debe saber que el plazo actual del departamento legal para ponerte en contacto con lxs miembrxs y abrir un nuevo caso es de 10 días laborables tras la presentación inicial del caso (aunque esto puede hacerse con mayor rapidez en función de la urgencia del caso). A menudo, lxs representantes y oficiales de las ramas pueden ponerse en contacto con lxs miembrxs con mayor rapidez.

El Sindicato IWGB no puede representar o tramitar las reclamaciones legales de lxs miembrxs durante los dos primeros meses de afiliación y no puede tramitar casos anteriores a tu afiliación al sindicato. Esta norma se aplica porque el sindicato tiene recursos limitados y no puede permitirse asumir un gran volumen de casos de miembrxs recién afiliadxs. No obstante, debe ponerse en contacto con tu rama para solicitar ayuda a lxs representantes o compañerxs afiliadxs, ya que pueden asesorarte o emprender otras acciones. Es muy importante afiliarse al sindicato antes de tener problemas para poder ayudarte.

Sabemos que juntxs somos más fuertes. Por eso, si tienes un problema, es importante que veas si otrxs compañerxs tienen problemas similares y que se lo comuniques a lxs representantes.

Lo más probable es que los problemas individuales en el trabajo tengan raíces estructurales más amplias y, la mayoría de las veces, sean compartidos en todo el lugar de trabajo. Identificar los problemas comunes es un buen punto de partida para una campaña que puede mejorar las condiciones de todxs.

¿Cómo sé qué derechos tengo como trabajador?

Lxs oficiales de tu rama y el departamento legal pueden proporcionarte información y recursos sobre tus derechos y protecciones legales.

Dos puntos de partida importantes para entender tus derechos en el trabajo son conocer tu “estatus laboral” según la legislación británica -es decir, qué tipo de trabajador estás clasificado- y tener acceso a tu contrato laboral, convenio o documento similar que recoge tus condiciones de trabajo o servicio. Intente obtener esta información. Si tienes problemas, póngase en contacto con tus representantes para que le asesoren.



Get the
INNEWTV

Samsung
Galaxy S23 Series
on Vodafone EVO

Vodafone EVO

Save v
Trac
Guar

Get
Ultimate

WE ARE
NOT THE
DIRT.
WE CLEAN

UK CEO
AHMED
ESSAM
YOU SEE US
EVERY DAY.
WE WANT
SICK PAY

OW
MPRE

Vodafone exploits
outsourced workers

Otros pasos importantes que hay que dar cuando se tienes un problema en el trabajo

Aparte de ponerte en contacto con lxs oficiales de su rama, hay algunas prácticas útiles que puedes seguir por tu parte para asegurarte de que estás reuniendo la información adecuada con la que impugnar a tu empresa.

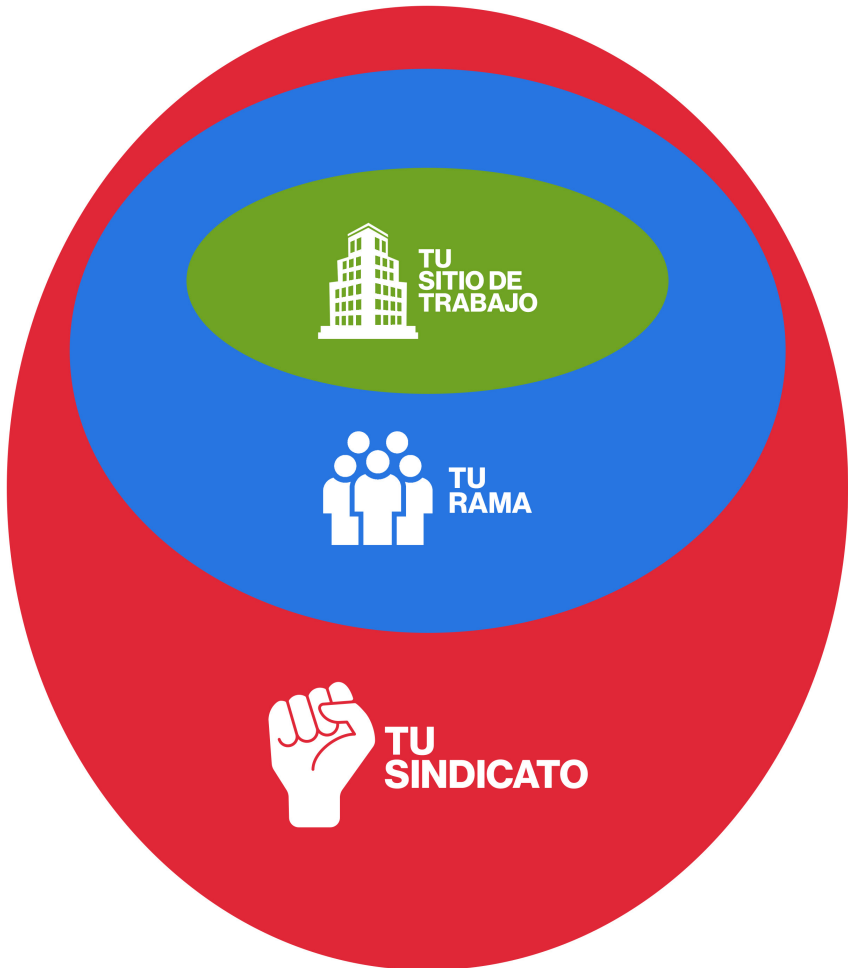
- Toma nota de los malos tratos u otros problemas: si crees que estás sufriendo discriminación, intimidación o acoso en el trabajo, anota los incidentes con el mayor detalle posible, incluyendo hora y fechas.
- Guarda todos los documentos y comunicaciones de tu empleador, como nóminas, cartas en papel, correos electrónicos y, lo más importante, tu contrato de trabajo.
- No te sientas obligadx a firmar ningún documento en el momento: si inesperadamente te piden que firmes algo, estás en tu derecho de pedir tiempo para leer y considerar el documento, especialmente si tienes dificultades con la barrera del idioma. Llévate a casa una foto o copia del documento. Puedes ponerte en contacto con el sindicato para que te asesoren. Ten cuidado al hacer fotos de documentos que contengan nombres y datos de otras personas, ya que puede suponer una violación de la protección de datos.
- Conoce tu derecho a estar acompañadx en las reuniones: tu contrato, el manual de empleo o las condiciones de trabajo pueden proporcionar información sobre la posibilidad de llevar a alguien a una reunión con tu jefe, RRHH o la dirección. Lxs empleadxs tienen derecho a la presencia de unx representante sindical en las audiencias disciplinarias y de queja formal (grievance). Si te

pones en contacto con el sindicato a tiempo, podemos aplazar una audiencia para garantizar tu presencia y la de tu representante. Tienes derecho a aplazar una audiencia disciplinaria y de queja formal y proponer una fecha alternativa en los 5 días laborables siguientes a la audiencia original.

- Lleva un registro de tus turnos y horas trabajadas: tomar nota personalmente de tu ritmo de trabajo, sobre todo si tu horario varía o sueles hacer horas extra, es útil como prueba en casos relacionados con el salario, las horas extra y las vacaciones.
- Un correo electrónico, un intercambio de mensajes de texto o las actas de una reunión son mucho mejores pruebas de conversaciones importantes que una llamada telefónica. Si tu jefe o supervisor quiere hablar verbalmente contigo de algo importante, anota por escrito lo que te han dicho, qué día y a qué hora, y quién más estaba allí. También puedes enviarles un correo electrónico o un mensaje de seguimiento lo antes posible después de la conversación, confirmando los detalles de lo que se habló. Puede ser importante disponer de esta información más adelante.
- Si te lesionas en el trabajo o sufres algún trastorno médico o mental (por ejemplo, ansiedad), acude a tu médico de cabecera (GP) o busca atención médica, aunque no te parezca grave. Será útil disponer de documentación si se convierte en un problema.
- ¡Habla con tus compañerxs!

4. Las estructuras del sindicato IWGB

El Sindicato IWGB es un sindicato democrático dirigido por sus miembros. Como miembro del Sindicato IWGB, puedes construir el sindicato en tu lugar de trabajo o área y participar en las actividades sindicales con los demás miembros de tu rama, y también tienes voz en el funcionamiento del sindicato en su conjunto.



Tu sitio de trabajo

El objetivo del sindicato es ayudarte a parar los abusos y conseguir mejoras en tu lugar de trabajo o área de trabajo mediante la creación de poder colectivo entre tú y tus compañerxs, así como aumentar el poder de lxs miembrxs en la sociedad. Tú y otros miembrxs de tu lugar de trabajo podéis decidir colectivamente qué quieren cambiar en su lugar de trabajo y cómo hacerlo.

Cuando te organices en tu lugar de trabajo, contarás con el apoyo de lxs representantes de tu rama y de lxs organizadorxs y asistentes legales del sindicato. Una vez que cuentes con un grupo de miembrxs en tu lugar de trabajo, debes crear un comité organizador formado por todxs aquellxs que deseen participar en la construcción del sindicato y elegir a algunxs representantes en el lugar de trabajo. A partir de ahí, puedes empezar a actuar para conseguir cambios en tu lugar de trabajo.

Muchxs miembrxs del Sindicato IWGB no tienen un lugar de trabajo típico, por ejemplo, lxs conductores y repartidorxs trabajan en la calle y lxs cuidadorxs de acogida trabajan en su propia casa. El sindicato te ayudará a ponerte en contacto con otrxs miembrxs en tu misma situación y a organizarse en grupos adecuados a los retos a los que se enfrentan. Por ejemplo, nuestrxs cuidadorxs de acogida suelen organizarse en grupos por autoridades locales, ya que éstas son las responsables de fijar los salarios y las condiciones de lxs cuidadorxs de acogida.

Tu rama

Todo afiliado al sindicato es miembro de una rama sindical. Su rama opera en todo tu sector y te pone en contacto con miembros de distintos lugares de trabajo. El sindicato cuenta actualmente con doce ramas.

Participar en tu rama es una de las mejores maneras de participar activamente en el sindicato. Las reuniones de las ramas son un espacio estupendo para conocer a otros miembros, compartir información actualizada, debatir planes, aprender más y participar.

Tu rama puede ser una fuente de apoyo cuando construyas el sindicato en tu lugar de trabajo. Somos más poderosos cuando apoyamos las luchas de los demás. Las ramas también organizan campañas sobre cuestiones que afectan a los trabajadorxs de todo el sector. Por ejemplo, la rama de instructorxs de ciclismo ha organizado grandes campañas contra los recortes presupuestarios del Gobierno.

Las ramas también son fundamentales para la democracia del sindicato. Las ramas toman decisiones formales votando mociones en las reuniones. Cualquier miembro puede presentar una moción en la reunión de tu rama. Una moción es una manera formal de redactar una idea o propuesta para que los miembros la debatan y voten. Al final de este manual encontrarás un modelo de moción.

En la mayoría de las ramas, las reuniones son mensuales, aunque en algunas se celebran cada quince días y en otras cada tres meses. Las reuniones de las ramas están abiertas a todos los miembros y todos tienen los mismos derechos en la reunión.

Cada rama tiene su propia constitución y celebra una Asamblea

General Anual (AGA) a la que pueden asistir todos lxs miembrxs de la rama. En ella se eligen los cargos y comités de la rama. Los comités de las ramas están formados por unx Presidentx, unx Vicepresidentx, unx Secretarix, unx Tesorerx, unx Oficial de Mujeres y Personas No Binarias y unx Oficial de Personas de Minorías Étnicas. La mayoría de las ramas también tienen otros cargos, como unx Oficial de Comunicación, representantes de determinados lugares de trabajo o responsables regionales. El comité es responsable de la organización y administración de la rama entre las reuniones de la misma y está ahí para ayudar a lxs miembrxs a organizarse, actuar y participar. Lxs distintxs oficiales de la rama tienen distintas responsabilidades; por ejemplo, lx tesorxerx es responsable de supervisar las finanzas de la rama.

Tu sindicato

Las distintas ramas forman parte de un gran sindicato. Cada una de ellas tiene voz y voto en el funcionamiento del sindicato en su conjunto. Las ramas comparten muchos recursos y se apoyan mutuamente en sus campañas.

El sindicato en su conjunto también se une para emprender acciones sobre cuestiones importantes que afectan a todas nuestras ramas, como las campañas para mejorar los derechos de los trabajadores migrantes o los derechos en la economía colaborativa.

El órgano decisorio supremo del sindicato es la Asamblea General Anual (AGA). A la AGA de todo el sindicato asisten lxs delegadxs de cada rama que han sido elegidxs en las AGA de las ramas, así como todos los que forman parte del Comité Ejecutivo del sindicato.

El Comité Ejecutivo (CE) es responsable de la organización y administración del sindicato entre las AGA y se reúne al menos una vez al mes. Cada rama está representada en el CE por su Presidentx, así como por otrxs oficiales en el caso de las ramas más grandes, como su Secretarix e incluso otrx miembrx del comité.

También hay ocho oficiales del sindicato central en el CE. Son elegidxs cada año por todos lxs miembrxs. Los cargos del sindicato central son los siguientes: Secretarix General, Presidentx, Vicepresidentx, Tesorerx, Oficial de apoyo a las ramas, Oficial de mujeres y miembros no binarios y dos Oficiales de Minoría Étnica, uno de los cuales está reservado a una mujer o a unx miembrx no binarix.

El Sindicato IWGB también cuenta con un equipo de personal especializado que presta apoyo a lxs miembrxs y oficiales en materia de organización, casos, comunicaciones y operaciones. El sindicato aplica una estructura salarial plana en la que todo el personal recibe la misma retribución por hora.

Parte del personal es contratado por las ramas y parte por el sindicato en su conjunto. El Secretario General es responsable de la gestión de todo el personal empleado por el sindicato. El Secretario General es responsable ante lxs miembrxs del sindicato a través de las elecciones anuales, la AGA y el CE.

Puedes encontrar el reglamento completo del sindicato y la constitución de tu rama en la página web del Sindicato IWGB.



¿Quién forma parte del IWGB?

El Sindicato IWGB se compone de miembros como tú en ramas. En la actualidad contamos con 12 ramas en distintos sectores:



5. Construir un sindicato fuerte

Todxs lxs miembrxs del Sindicato IWGB deben desempeñar un papel activo en el sindicato. Tu participación es esencial para resolver los problemas y conseguir mejoras en tu lugar de trabajo.

Apoyarse mutuamente para resolver problemas, organizarse juntxs y hacer campaña para conseguir cambios en el trabajo son los fundamentos del sindicato IWGB. Así es como se implican la mayoría de lxs miembrxs.

Pero para defender lo que hemos ganado y seguir consiguiendo mejoras necesitamos construir un sindicato fuerte para nosotrxs mismxs. Eso empieza en tu lugar de trabajo y también incluye la coordinación con lxs trabajadorxs de otros lugares de trabajo a través de tu rama y del sindicato en general.

Cada miembrx debe saber cómo es un sindicato fuerte y qué papel desempeña en su construcción.

Cómo es un sindicato fuerte en el lugar de trabajo

El sindicato es visible para lxs miembrxs y la dirección todos los días

- Visitas presenciales. Lxs representantes y lxs miembrxs activxs se pasean por el lugar de trabajo con regularidad. Se relacionan con todxs lxs miembrxs.
- Cobertura total. Hay unx representante o miembrx activx en cada turno y en cada departamento. La lista está anotada, se actualiza periódicamente y está ampliamente disponible.
- Reuniones animadas. Las reuniones de lxs miembrxs en el lugar

de trabajo son periódicas y están muy concurridas.

- El reclutamiento es la norma. Nuestro objetivo es implicar a la gran mayoría de lxs trabajadorxs en el sindicato y cada miembrx asume la responsabilidad de reclutar a otrxs.
- Se afilia nuevo personal. Lxs representantes sindicales y lxs miembrxs están constantemente a la búsqueda de nuevo personal y se esfuerzan por conseguir su contratación.
- Buena comunicación. Lxs representantes en el lugar de trabajo elaboran y distribuyen periódicamente boletines informativos y folletos.

Defendemos nuestros derechos, establecemos normas y las hacemos cumplir

- Conocemos nuestros derechos. Lxs miembrxs están informadx y buscan información, formación y asesoramiento.
- Establecemos normas. Debatimos colectivamente los problemas a los que nos enfrentamos, acordamos normas y políticas que consideramos correctas y luchamos para hacerlas realidad.
- La acción colectiva es la norma. Lxs miembrxs se movilizan y recurren a la acción colectiva para resolver los problemas cotidianos. No confiamos en que otrxs hagan las cosas por nosotrxs, ni en los derechos legales como única línea de defensa.
- Lo hacen lxs representantxs. Lxs representantes están formadx y facultadx para resolver problemas al más bajo nivel, lo que incluye presentar quejas y representar a lxs miembrxs.
- El jefe lo sabe. Los directivos saben que tienen que seguir la línea o recibirán represalias.

Lxs miembrxs son los dueños del sindicato

- Confianza. Lxs miembrxs sienten que su sindicato es fuerte y puede resolver los problemas.
- Fácil acceso. A través de lxs representantes, lxs miembrxs tienen acceso inmediato a recursos para resolver sus problemas, sin

tener que buscar al personal del sindicato.

- Participación. Lxs miembrxs participan en el sindicato en el lugar de trabajo y también en las actividades y campañas de todo el sindicato.
- Orgullo. Lxs miembrxs se sienten orgullosxs de pertenecer al sindicato.
- Democracia. Lxs miembrxs entienden cómo se toman las decisiones y cómo pueden conseguir que se hagan las cosas.

Cómo es una rama fuerte del Sindicato IWGB

- Animamos a lxs trabajadorxs de otros sitios de trabajo del sector a que se unan a nosotrxs.
- Animamos y apoyamos a lxs miembrxs para que empiecen a organizarse en sus sitios de trabajo, apoyen a sus compañerxs en sus problemas, hagan campaña y construyan sindicatos fuertes en el lugar de trabajo.
- Celebramos reuniones periódicas de la rama, muy animadas y concurridas.
- Compartimos información sobre lo que ocurre en nuestros sitios de trabajo y campañas. Y conservamos y registramos la experiencia de campañas anteriores para transmitirla a lxs miembrxs que preparan nuevas campañas.
- Nos apoyamos mutuamente en todos los lugares de trabajo de la rama y en otras ramas, y desarrollamos la capacidad de lxs miembrxs para coordinarse en todos los sitios de trabajo como base para futuras campañas conjuntas.

- Recaudamos fondos y reunimos recursos para apoyar campañas y otras actividades, como la creación de fondos de huelga.
- Se cubren los puestos de comité de las ramas y se realiza un trabajo administrativo coherente. Lxs miembrxs desempeñan un papel activo en los equipos que apoyan esta labor.

Su papel como miembrx del IWGB

Tu participación es esencial. Como miembrx se espera que:

- Te mantengas al día e informad@
- Asistas regularmente a las reuniones sindicales, expreses tu opinión y participes
- Reclutes a tus compañerxs para que se afilien al sindicato
- Apoyes a tus compañerxs y trabajes codo con codo con ellxs
- Participes activamente en las campañas que se lleven a cabo en su lugar de trabajo
- Participes en las actividades sindicales
- Apoyes a lxs miembrxs de otros sitios de trabajo

También puedes unirse a un equipo que trabaje en algunas tareas con otrxs miembrxs, como un comité organizador en tu lugar de trabajo, un equipo de asistencia legal en tu rama o ayudar a organizar una fiesta para recaudar fondos para tu rama. También puedes dar un paso adelante y convertirte en representante en el lugar de trabajo o en oficial de la rama.



6. Convertirse en representante de lugar de trabajo o de zona

En este manual ya se ha facilitado alguna información sobre el papel de lxs representantes de rama. Esta rama se centra en lxs representantes en el lugar de trabajo y de área.

Lxs representantes de lugar de trabajo o de área del Sindicato IWGB son miembrxs que se comprometen a asumir responsabilidades específicas de forma regular. He aquí algunos ejemplos de responsabilidades típicas:

- Organizar reuniones periódicas para lxs miembrxs de su lugar de trabajo o zona.
- Mantenerse en contacto regular con lxs miembrxs para ser un punto de contacto en caso de problemas y mantenerlxs informadxs.
- Representar a lxs compañerxs en reuniones con la dirección sobre cuestiones colectivas.
- Representar a lxs compañerxs en las reuniones disciplinarias o de queja formal (grievance).
- Asesorar a lxs compañerxs sobre sus derechos y sobre cómo abordar los problemas a lxs que se enfrentan.
- Movilizar a lxs trabajadorxs para que participen en actividades y campañas.
- Afiliar a lxs trabajadorxs al sindicato e iniciar a nuevxs miembrxs en el sindicato.

Lxs miembrxs de tu lugar de trabajo o área deben establecer claramente qué responsabilidades quieren que asuman lxs representantes cuando lxs elijan.

Todxs lxs representantes del Sindicato IWGB son elegidxs por sus compañerxs de trabajo y otrxs miembrxs. Normalmente lxs representantes son elegidxs por un periodo máximo de un año. Lxs representantes de lugar de trabajo o de área del Sindicato IWGB pueden ser elegidxs en una reunión de todxs lxs miembrxs de tu lugar de trabajo o área. También pueden ser elegidxs en una reunión más reducida por lxs compañerxs de su edificio o turno.

Lxs representantes desempeñan un papel vital en el funcionamiento del sindicato. Nuestro objetivo como sindicato es tener al menos unx representante por cada diez miembrxs del sindicato; de este modo podemos garantizar que somos una organización fuerte y que todxs nuestrxs miembrxs están comprometidxs. También significa que la carga de trabajo de lxs representantes se reparte y no es excesiva para nadie. Si te apetece ser representante, habla con tus compañerxs de trabajo y pregúntales si te apoyarían para ser su representante. A continuación, ponte en contacto con tu rama para organizar los aspectos prácticos.



7. Enlaces útiles

- **El sitio web del Sindicato IWGB**

<https://iwgb.org.uk/>

(El sitio web está disponible en español, puede explorar sus páginas en español haciendo clic en la bandera española en la parte arriba de la derecha)

- **Las constituciones del Sindicato IWGB y sus ramas:**

<https://iwgb.link/rule-book>

- **Contactar con un representante**

<https://iwgb.link/rep>

- **Tus derechos en el trabajo**

<https://iwgb.link/rights-at-work>

- **Manual del departamento jurídico**

<https://iwgb.link/legal-handbook>

- **ACAS - The Advisory, Conciliation and Arbitration Service (El Servicio de Asesoría, Conciliación y Arbitraje)**

<https://iwgb.link/acas>

- **Historia de los sindicatos en el Reino Unido (contenido originalmente en inglés)**

<https://iwgb.link/tu-history>

Impresión cortesía de

The Lipman-Miliband Trust

“Hasta la victoria,
siempre”

The logo for IWGB, featuring a white star above the letter 'i', followed by the letters 'W', 'G', and 'B' in a bold, sans-serif font.