



ESTUDIO DE CASO #1: UNA ESCUELA SINDICALIZADA

Los maestros de la escuela secundaria Kelvyn Park en Chicago han transformado su escuela en una institución en donde todos los empleados sienten que el sindicato es fuerte. Los miembros no tienen miedo de hablar y el liderazgo se comparte.

“El sindicato está presente —dijo Jerry Skinner, un delegado sindical de muchos años— tenemos una historia de la que todo el mundo está consciente”. Esa historia incluye la participación del 100% durante la huelga del 2012 y enfrentamientos con directores escolares conflictivos.

El personal nuevo aprende todo acerca del sindicato inmediatamente, porque los miembros han transformado su comedor en un salón de reuniones sindicales. Los boletines informativos más recientes del sindicato y las copias de *Labor Notes* están disponibles. Los artículos de periódico acerca de las actividades sindicales en



Chicago Teachers Union

Kelvyn Park han sido ampliados y convertidos en carteles para decorar las paredes, junto con las memorias de la huelga.

Los miembros también tienen una lista de correos electrónicos, coordinada por delegados, por medio de la cual todos los miembros reciben información y pueden responder a las noticias más recientes de las actividades organizativas.

MÁS PERSONAS QUE RESUELVEN PROBLEMAS

Durante los últimos años los delegados sindicales han mantenido la norma de “uno y se acabó”. “Una vez que usted concluye sus tres años como delegado principal, usted cede el puesto”, dijo Skinner. Esto atrae nueva gente a posiciones de delegados.

“En lugar de buscar a ‘la persona adecuada’ para el puesto —dijo Skinner— vemos que la gente surge de acuerdo a la ocasión. La gente verá que posee las destrezas y capacidades que no creía que tenía”.

Esto sucede en parte porque ellos reciben muchas consejos. Los delegados anteriores aún siguen contribuyendo y hoy es igual de probable que los maestros busquen ayuda de los delegados previos como de los actuales.

Los líderes de Kelvyn Park hacen encuestas para descubrir los asuntos más urgentes y han hecho buen uso de las peticiones. Mientras enfrentaban a una directora escolar conflictiva en el 2010, más del 90% de las maestras titulares firmaron una petición que la saltó y le llegó directamente a la supervisora de ella.

Durante una reunión subsiguiente con el representante de la jefa, 65 maestros estaban preparados para describir los problemas específicos, inclusive todas las

SECRETOS DE UN ORGANIZADOR EXITOSO

formas en las cuales la directora estaba fallándoles a los estudiantes. Los dos delegados, dijo Skinner, “no lo hubiéramos podido haber hecho nosotros solos.

“No hubiéramos podido vencer sus argumentos. Necesitábamos que los maestros de educación especial estuvieran presentes. Necesitábamos que los maestros de ciencia estuvieran presentes. Todos los maestros contribuían con su especialización individual. Cuando un funcionario intentaba argumentar que la escuela tenía un presupuesto adecuado en una área de instrucción, una maestra de alfabetización decía: ‘No, ese es un presupuesto diferente’.

“Ese fue un momento de cambio para nuestra escuela en el cual se demostró la experiencia y especialización de todo el personal, no solamente las de un par de líderes, y se lo demostramos a los jefes y a nosotros mismos”, dijo Skinner.

Finalmente, la escuela Kelvyn Park obtuvo una nueva directora. Previamente a contratarla, su jefe discutió la nominación con una líder de las maestras, para verificar si ella trabajaba bien con el personal.

ALIANZAS CON LOS PADRES Y ESTUDIANTES

Los miembros del sindicato reforzaron su presencia en el lugar de trabajo al aliarse con los padres de familia y los estudiantes. Todas las escuelas públicas de Chicago tienen un consejo escolar local (que incluye a padres de familia, estudiantes, miembros de la comunidad, maestros y la directora) que se reúne mensualmente para supervisar el funcionamiento de la escuela.

Los miembros activos del sindicato se postularon para puestos del consejo escolar local y ganaron. Otros miembros asistieron frecuentemente a las reuniones para mantener informado al consejo acerca de sus

puntos de vista, las quejas, encuestas y peticiones.

Como resultado, el consejo se ha convertido en una entidad que se atreve demandar más recursos y tener una escuela con más seguridad. En el 2010, 150 estudiantes hicieron un paro al medio día para demandar más maestros. Ese mismo año dos padres de familia y sus hijas fueron a una reunión de la junta directiva escolar para denunciar a la directora por recortar fondos para los programas extracurriculares. El resultado fue que les devolvieran el dinero.

Al mantener su escuela bien organizada y por haber estado vigilando lo que sucedía, en años recientes los maestros han obtenido lo siguiente:

- Recuperaron \$300,000 que la directora intentó devolverle a la junta educativa.
- Restauraron todo el financiamiento para el programa atlético.
- Recobraron el derecho a que los maestros hicieran tantas fotocopias como necesitaran.
- Volvieron a contratar a un decano con experiencia para lidiar con la disciplina.
- Protegieron los trabajos de dos maestras de educación física y una maestra de arte.
- Presionaron a la directora a volver a hacer las evaluaciones de varios maestros veteranos y activistas quienes fueron acusados de tener bajo desempeño.

“La administración lo va a ignorar si puede hacerlo —dijo Skinner— pero si usted siempre demuestra que no le intimida enfrentarse al director o a su jefe, puede lograr mucho. Hemos creado una cultura en donde esa es la norma”.