



¡SOMOS DE AQUÍ!

## ***¿Qué es el sindicato o unión?***

El sindicato no se edifica alrededor de un líder, sino de una idea, más propiamente de una doctrina. En nuestro caso, se trata de la doctrina que tiene que ver con la lucha por los derechos de los trabajadores que representamos, que establece la búsqueda de rumbos que garanticen la libertad sindical. Esta doctrina establece la necesidad de que el sindicato se fortalezca, se organice y se convierta en un instrumento al servicio de los trabajadores y donde a cada cual se le garantice su participación democrática así como su deber de luchar en forma colectiva por el bienestar de sus hermanos de clase.

### ***¿Qué significa la democracia para la unión?***

Significa el carácter electivo de todos los organismos de dirección, de abajo a arriba incluyendo informes periódicos de la dirección a la base, implica la rendición periódica de cuentas por los organismos de base a los organismos superiores de dirección y supone la subordinación de la minoría a la mayoría y el cumplimiento de las decisiones de los organismos superiores por parte de los organismos inferiores.

### ***¿Qué es la acción colectiva?***

La acción colectiva comprende los esfuerzos individuales de los delegados y miembros que se multiplican en progresión geométrica al unirse tras un mismo fin. El trabajo en grupo rinde más que la suma aritmética de su producción individual. El trabajo en equipo logra mejor rendimiento. De ahí, que una verdadera lucha obrera exige la acción en conjunto o sea, de trabajo colectivo.

### ***¿Por qué es necesaria la disciplina organizativa?***

Acercas de la disciplina organizativa, la misma es requerida por todo trabajo de carácter colectivo. La disciplina racional es disciplina que surge del deseo individual de hacer caminar la organización en base a nuestro convencimiento; no de otra manera se puede actuar colectivamente. Para formar parte de la Unión, es necesario llenar los requisitos que fija el reglamento y contribuir, en la medida de la capacidad que se tenga a la lucha que todos realizamos. Todo miembro una vez admitido, es parte de la organización. Pero no se trata de una simple organización de miembros. Estos miembros deben estar agrupados en Capítulos, Directiva y Comités, desde la más alta dirección hasta la base de la unión. Esos organismos, a su vez, se definen como centros de trabajo. Es decir, cada uno de ellos, siguiendo los niveles de organización, actúa dentro de una determinada esfera y tiene diversas tareas que cumplir.

### ***¿Por qué es necesaria la revisión de los acuerdos?***

De nada valen los planes que no se ponen en práctica. Si los acuerdos no son seguidos por el examen de su aplicación, los capítulos se desmoralizan y los trabajadores pierden la capacidad de acción y disposición al combate. De ahí, la necesidad de mantener una estricta vigilancia sobre los acuerdos. Estos acuerdos, estos planes deben ser realistas, totalmente factibles de realización, ahí descansa la seriedad de la directiva y del capítulo.

### ***¿Qué es la crítica y la auto crítica?***

Se aprende de los propios errores. Errar es humano, como se ha señalado antes. Lo inteligente es rectificar. Lo peor es aferrarse al error, y la manera más fácil y efectiva de salvarse del error individual y colectivo es a través de la crítica. Por que nada ayuda más a nuestro desarrollo que la capacidad para auto examinarnos con sentido crítico y tener valor de expresarlo.

### ***¿Cómo es nuestra unión?***

Nuestra Unión nació y permanece como unión o sindicato independiente. Es una doble independencia. En primer lugar, nuestra unión es independiente por que rechazamos el colonialismo sindical, es decir, rechazamos las afiliaciones a uniones extranjeras porque entendemos que las decisiones que deban tomarse sobre el futuro de nuestra matrícula deben ser tomadas por nuestra matrícula y nuestro liderato. Somos independientes porque rechazamos la intromisión de los partidos políticos en aquellas decisiones que tienen que ver con nuestra práctica sindical.

Es decir, la bandera de nuestros miembros siempre será la bandera de la Unidad Laboral independientemente del partido político al que pertenezcan nuestros miembros. En ese sentido nuestras decisiones estarán basadas en las necesidades y objetivos de nuestra matrícula.

Nuestra Unión siempre será una organización de lucha, y no cabe en nuestras filas la traición al sagrado derecho de defender la libertad sindical, el progreso social y económico de nuestros miembros y del derecho de nuestro pueblo a progresar en todas las manifestaciones. Es decir, progreso cultural, económico social, etc. Nuestra unión no es una masa amorfa. Nuestra unión está constituida por capítulos en las diferentes instituciones hospitalarias. Estos capítulos a su vez, están constituidos por comités y directivas.

### ***¿Cómo es la estructura de nuestra unión?***

- I. Asamblea General. Se celebra cada dos años y allí se enmienda el Reglamento, se aprueban planes y resoluciones.
- II. Consejo General de Delegados. Está compuesto por los presidentes de capítulos de todo Puerto Rico más un delegado alterno por cada capítulo. El Consejo General de Delegados se reúne dos veces al año o cuantas veces sea necesario. El Consejo General de Delegados elige el Comité Ejecutivo de la Unión.
- III. Comité Ejecutivo. Elabora y aplica la línea de actuación de día a día. Esa línea parte de los acuerdos de la Asamblea General y de las Asambleas del Consejo General. El Comité Ejecutivo está compuesto por el Presidente, Vicepresidente, Secretario y el Director Ejecutivo.
- IV. Sobre los miembros. El sindicato es un instrumento de lucha. Sin embargo, la organización y fortalecimiento de cada capítulo es responsabilidad de los miembros del sindicato. Los trabajadores pueden ser auxiliados, representados y protegidos por el sindicato sólo en la medida en que cada uno esté dispuesto a luchar, a organizarse y a participar. Para ello, es necesario que cada miembro asuma la responsabilidad de elegir sus delegados, supervisarlos y seguir las instrucciones de los mismos prestando todo el apoyo y ayuda que éstos necesiten.

### ***Reclutamiento de nuevos miembros***

La Unidad Laboral no va a detener su lucha en los hospitales. En cada institución hospitalaria en que los empleados sean abusados o donde el patrono insista en mantenernos bajo el puñal de la miseria económica, ahí estaremos en lucha peleando donde sea y como sea.

Pero vamos a ser honrados con nosotros mismos. En Puerto Rico ninguna organización logra grandes éxitos si no tiene poder económico. Ninguna organización logra poder si no mantiene un ritmo de crecimiento en membresía. Por esa razón el reclutamiento de nuevos miembros es la responsabilidad de todos los actuales miembros. A mayor cantidad de miembros reclutados, mayor será el compromiso de los empleados con nuestra lucha y con mayor poder económico contaremos para desplegar toda clase de recursos en defensa de nuestros derechos.

La unión es como un ejército de hombres y mujeres dispuestos a ejecutar campañas a favor de su progreso social y económico. Nada nos dará el patrono si no lo convencemos de nuestras necesidades. Por eso, entre campaña y campaña tenemos la obligación de aumentar nuestras filas. Tenemos la histórica e importante responsabilidad de hacer crecer nuestra unión a lo largo y ancho de nuestra patria.

### ***¿Por qué pagamos cuotas?***

Pagamos cuotas a la unión porque si no nos costase nada, lo más probable es que la unión tampoco serviría de nada. Existen ciertas uniones con cuotas muy pequeñas. En esos casos, por lo regular el patrono se encarga de pagar los gastos corrientes de la llamada unión. No pocas veces la misma empresa proporciona una casa club que supuestamente es la unión. Y claro, quién paga la fiesta es también el que manda. Por eso llamamos uniones patronales a esas supuestas uniones.

En las uniones legítimas de enfermeros y empleados, son los propios miembros lo que corren con los gastos. Esto hace a los trabajadores dueños de la unión. Es la garantía de que la unión no se debe a los patronos, partidos políticos ni a nadie que no sean sus miembros.

Lo que los enfermeros y empleados obtienen por concepto de salarios y otros beneficios marginales depende de su fuerza organizada. Las demandas que se presentan a las empresas tienen que ser respaldadas por los recursos económicos de la unión. Es deber del delegado velar porque los enfermeros que representan estén al día en el pago de sus cuotas a la unión. Por lo regular esto se hace a través del descuento de cuotas.

### ***Sobre los piquetes***

Los piquetes constituyen uno de los medios más efectivos con los cuales cuenta la unión para presionar al patrono y educar a la membresía en el arte de la lucha contra los patronos, etc.; y a la vez protestar contra la explotación y la represión de los patronos. Por lo tanto, la actividad de piquetes debe ser planeada cuidadosamente a modo de lograr el mayor grado de efectividad. Los pasos a darse son los siguientes:

- a) Escoger cuidadosamente el lugar y la ocasión para el piquete. Los piquetes de trabajadores deben realizarse frente a Hospital.
- b) Al estudiar el lugar en que se va a dar un piquete hay que tomar en cuenta las vías de acceso al mismo modo de evitar ser acorralados.
- c) Para el piquete debe comprometerse la participación de los miembros de la unión de ese lugar y la mayor cantidad de miembros de otros capítulos. Se deben visitar los compañeros para notificarles del piquete y pedirle su participación; los que no pueden ser visitados se les debe conseguir por medio de llamadas telefónicas.
- d) La propaganda debe ser intensa y ejecutarse con la mayor anticipación posible. Se deben utilizar altoparlantes, hojas sueltas y cortos radiales entre otros. Se le debe explicar al pueblo claramente el propósito del piquete. Los medios noticiosos deben ser notificados con anterioridad al piquete, de modo que tengan oportunidad de cubrirlo.

- e) El Comité de Disciplina tiene que estar listo con el equipo necesario (en especial, cámaras fotográficas), por lo menos dos horas antes de la actividad. Los miembros del Comité deben tener instrucciones claras sobre lo que deben hacer en las distintas situaciones que puedan darse.
- f) Durante el piquete se le debe explicar al pueblo, el por qué de la actividad a través de hojas sueltas, etc., e invítársele a unirse al mismo. Las consignas a utilizarse deben haber sido escogidas de antemano por los organizadores y explicadas a la concurrencia, no se permitirán otras fuera de las que previamente se han seleccionado. El agitador, partiendo de una injusticia concreta engendrada por las contradicciones del patrono, “se esforzará por suscitar el descontento y la indignación en la masa por esta justicia irritante, dejando al propagandista la tarea de dar una explicación completa de esta contradicción”.

### ***¿Cuál es la función de boletín de la unión?***

Propugnamos como consigna práctica de nuestra labor las palabras del veterano de social democracia alemana Liebkech: “Studieren, propagandieren, organisieren”, o sea, estudiar, hacer propaganda, organizar; el punto central de esta labor puede y debe ser únicamente el boletín de la unión.

A nuestro juicio, el punto de partida para la actuación, el primer paso práctico hacia la creación de la organización deseada y, finalmente, el hilo fundamental al que podemos asirnos para desarrollar, ahondar y ensanchar incesantemente esta organización debe ser la creación de un boletín.

Si no sabemos, y mientras no sepamos coordinar nuestra influencia sobre los trabajadores y sobre el Gobierno por medio de la palabra impresa, será ridículo pensar en la coordinación de otras formas de influencia más complejas y más difíciles pero en cambio más decisivas.

El periódico organizacional. El periódico organiza porque lleva el mensaje de las luchas y los logros que la ULEES y sus miembros realizan en todo Puerto Rico. El periódico organiza porque es instrumento para establecer el contacto entre el trabajador no unionado y el reclutador o delegado. El periódico organiza porque proyecta el poder que tiene la unión para defender los derechos de los trabajadores en general.

La entrega del periódico por sí solo a un empleado puede ser el vehículo para ingresarlo a la unión. La entrega del periódico y el boletín en forma periódica puede convertir a ese nuevo unionado en un militante o activista sindical. El periódico es la voz y alma de los trabajadores de la salud. El periódico dice lo que el corazón de los trabajadores quisiera decir y que a veces calla.

### ***¿Qué es la propaganda? ¿La agitación?***

La propaganda se mueve en el terreno de las ideas, es el discurso rector de un dirigente o el documento analítico de un organismo de dirección, que luego los agitadores locales deben desmenuzar para traducir sus ideas en términos sencillos, adaptados a las condiciones locales, al sector de los trabajadores con el cual trabajan.

El propagandista lleva muchas ideas a una sola persona, o a una muy pequeña cantidad ellas; el agitador lleva sólo una idea o una pequeña cantidad de ella; pero en cambio las lleva a toda una masa de personas.

El método de agitación debe adaptarse a las condiciones individuales y locales. Hay que dejar que cada agitador elija los medios de que dispone: un agitador produce la mayor impresión por su entusiasmo y por el acierto con que aduce muchos ejemplos entre otros. A la vez que se ajusta al agitador, la agitación debe ajustarse también al público. El agitador debe hablar de modo que sea comprendido; debe partir de lo que es bien conocido por sus oyentes. Con las enfermeras hay que hablar de distinta manera que con los de mantenimiento, las secretarías etc.; de distinta manera que con los técnicos, etc.

Se propagandiza para transmitir ideas, se transmiten ideas para educar, se educa formalmente alertas a toda acción que promueva el progreso de los trabajadores. Se educa para elevar el nivel de conciencia de los trabajadores. Se educa para depurar la mente y el espíritu de los trabajadores y arrancar de sus mentes toda aquella basura ideológica como el oportunismo, el individualismo y el egoísmo que son características que los patronos depositan en los trabajadores con el propósito de mantenerlos divididos y malograr su lucha y su progreso.

### ***Las diferentes categorías de miembros en el seno de la Unidad Laboral***

**Cuadro Sindical.** Es el corazón del sindicato, conoce los fundamentos de economía, filosofía y sociología. No necesariamente debe haber asistido a universidad o colegio alguno, pero sí se entiende que ha tenido gran experiencia de trabajo en el seno de los trabajadores organizados. Es una persona sumamente desprendida y sacrificada y antepone el interés del sindicato ante su propio o cualquier otro interés. No necesariamente tiene que estar localizada en alto nivel de mando o ser el jefe del sindicato. Sin embargo, su amor por las clases oprimidas y el odio sin cuartel a los sufrimientos del pueblo trabajador lo convierten en indispensable en cualquier momento. El cuadro sindical conoce la economía, la política, la filosofía y la historia de la unión. Es capaz de organizar y echar a luchar a los trabajadores con su propio esfuerzo.

**Los líderes.** Guían el sindicato.

**Los funcionarios.** Los obreros los relevan del trabajo asalariado dentro del hospital para que utilicen todo su tiempo, energía y experiencia acumulada para servirles en calidad de protectores y negociadores. Se supone que los funcionarios sean expertos en el arte de negociar y plenos conocedores del mercado de empleo entre otros. El funcionario es pagado por los trabajadores para que utilicen todo su tiempo, voluntad y conocimiento al servicio de la lucha.

**Delegados.** Miembros que pagan cuotas y que realizan tareas para el sindicato. Han asistido a algunos seminarios, participan en las asambleas y realizan tareas para el sindicato, tales como distribución de hojas sueltas, la propaganda y la defensa de postulados entre otros. Tienen experiencia como miembro del comité negociador, son líderes de piquetes, ayudan en tareas de organización, reclutamiento y servicio. Son ases del trabajo voluntario. Sin delegados no hay unión. Son los socos de la casa. Son militantes de la unión.

**Contactos.** Pagan sus cuotas, asisten esporádicamente a seminarios y participan en piquetes pero no han llegado al grado de identificación con la lucha que ha logrado el delegado de la unión. Sin embargo, muestra su simpatía con los funcionarios de la Unidad Laboral en los hospitales y constituyen la base necesaria que debemos desarrollar como líderes y delegados. Son líderes en proceso de desarrollo. Su desarrollo depende de cómo los líderes de la Unidad y los funcionarios le den tareas educativas y compartan experiencias.

### ***El trabajo voluntario en el sindicato***

Algunos piensan que el trabajo en las uniones y sindicato se reduce a distribuir hojas sueltas, a realizar piquetes y a pasar los ratos de ocio en tertulias. Quienes piensan así, ignoran el carácter opresivo y esclavizante del trabajo asalariado. Quien piensa así, ignora las grandes necesidades que tiene el obrero sindicalizado, los sufrimientos y agotamientos psicológicos a que es sometido el obrero y los trabajadores por patronos y supervisores. Quien piensa de esa manera ignora cuán grandes son las necesidades de los obreros y las responsabilidades que las instituciones gubernamentales tienen con el trabajador y cuyo incumplimiento produce una eterna agonía en las grandes masas obreras. Quien piensa de esa manera desconoce el carácter discriminatorio de una sociedad hecha en tal forma que los ricos y poderosos siempre tienen la ventaja. Quien piensa que las funciones de los sindicatos y los sindicalistas son tan simples desconocen el carácter anti obrero que los medios de comunicación, la justicia y los diferentes gobiernos tienen. En fin, toda una gran sociedad y toda una gran maquinaria privada y estatal ha sido diseñada para esclavizar al trabajador puertorriqueño,

proclamar el derecho de ese empleado a organizar esa maquinaria sindicalmente, a la vez que bajo cuerda, esa misma maquinaria conspira para destruir las organizaciones sindicales existentes y evitar el nacimiento de otras.

Después de lo descrito, vemos cuán complejo y diverso es el campo de acción del sindicato, la unión y el sindicalista. Vemos, que dirigir un sindicato plantea la aceptación de una gran responsabilidad que no puede ser pagada con todo el dinero del mundo.

La lucha por los derechos humanos, la lucha contra el discrimen hacia la mujer, la lucha por la dignidad en el trabajo, la lucha contra aquellos en la sociedad que tratan de destruir cada conquista y cada logro y progreso alcanzado por los trabajadores de la salud, es una especie de compromiso con la conciencia. Es un compromiso con nuestra conciencia individual y con la conciencia colectiva de todos los que piensan como nosotros. Es una especie de sacerdocio. No hay dinero en el mundo con que pagar al verdadero sindicalista; porque la conciencia es ciega ante el color del dinero. El problema es que los sindicatos no pueden funcionar en base a inmensas burocracias o redes de activistas asalariados. Por eso es que surge la necesidad del trabajo voluntario.

Los sindicalistas de trabajo voluntario son la estrella en ese gran escenario de la lucha obrera. Es la mujer o el hombre que después de laborar por espacio de ocho o nueve horas en su taller u hospital, dedica cuatro o seis y hasta ocho horas adicionales durante la semana, a la realización de diversas tareas y funciones en el Sindicato. Estos ejemplares seres humanos han llegado a la comprensión de que sin el esfuerzo colectivo de ellos, el sindicato no cumplirá con sus responsabilidades y no irá a ninguna parte.

El sindicalista voluntario en vez de criticar se integra y asume posiciones de delegado de contacto y en ocasiones es capaz de ofrecer su libertad y hasta su propia vida para hacer prevalecer los derechos de los trabajadores y los objetivos del sindicato. Este voluntario ha llegado a tal nivel de comprensión que reconoce en la unidad de los trabajadores la única arma de combate y se convierte a sí mismo en un combatiente obstinado por la unidad obrera. Se convierte en educador porque sabe que la ignorancia es amiga del infortunio, mientras el conocimiento es un aliado de la unidad obrera y del poder obrero por lo que, intenta aprender, entender y educar a sus compañeros de trabajo. Los trabajadores y sindicalistas voluntarios saben que sólo la acción concertada y organizada de miles de obreros voluntarios, de miles de defensores del derecho a trabajar en paz puede hacer de los sindicatos organizaciones más eficaces en el campo de batalla donde la victoria sólo tiene un nombre: "trabajar en paz y dignamente". Sin los sindicalistas de trabajo voluntario es imposible el éxito.

### ***¿Cómo puede el delegado fortalecer la unión en su centro de trabajo?***

En todos los hospitales las enfermeras y empleados que aún no lo fueren deben hacerse miembros de la unión. También deben ingresar a la unión los nuevos empleados. Esto es importante porque la efectividad de la unión depende de su fuerza.

Hay muchos falsos argumentos en contra de la idea de obligar a los empleados a unionarse como condición para retener su empleo. Si se examina con algún cuidado esos argumentos se encontrarán que carecen de fundamento.

Una persona puede abstenerse de participar en las elecciones generales de Puerto Rico, pero por eso no lo exime de pagar contribuciones al Gobierno. Las contribuciones hay que pagarlas se esté o no de acuerdo con los funcionarios públicos. Lo mismo ocurre en el centro de trabajo en el que se está empleado. La unión protege a cada trabajador. Es lógico que los empleados protejan a la unión formando parte de ella. Velar porque así sea, es una tarea importante del delegado. El delegado debe entrevistarse con los nuevos empleados. Debe hablarles de la unión, explicarles las condiciones que prevalecían en ese centro de trabajo antes de que se firmara el convenio, etc. Debe también explicarles como funciona la unión, los derechos que posee como miembro y los beneficios que recibirá.

El delegado debe tener vivo interés en incorporar a la vida activa de la unión a todo nuevo miembro. La participación de los miembros es indispensable para que la unión sea un organismo vivo y militante. De esta manera se ingresarán continuamente nuevos empleados a la unión y ésta será cada día mas fuerte para satisfacción y beneficio a todos sus miembros.

Esos son los motivos para la organización de nuevos miembros en el sindicato. En ese sentido todo delegado debe convertirse en un activista. En ese sentido los delegados tienen una responsabilidad e importancia histórica mayor que los mismos dirigentes de la unión. Por su trabajo voluntario, por estar en primera línea de fuego y ante la mirada amenazante del patrono, se merece nuestro delegado mayor respeto, consideración y admiración. Lo sentimos así porque también fuimos delegados.

El delegado como observador. Observar no es mirar, observar es analizar cada situación que afecta al trabajador desde el punto de vista de su derecho a trabajar libremente y en paz. Observar es aplicar a la información que recibe nuestro sentido, los conocimientos que hemos adquirido en la unión. Observar es haber logrado que nuestros miembros acumulen y nos comuniquen información relevante e importante sobre el patrono y sobre nuestros miembros cuando estamos ausentes en nuestras reuniones. Los delegados debemos estar siempre atentos a toda información o suceso que nos ayude a reclutar nuevos miembros y a elevar la conciencia sindical de los trabajadores que nos rodean.

El delegado como educador. No hay nada peor que escuchar a un músico que toca de oído, y el delegado tiene la gran responsabilidad de educar a sus miembros. Por tanto, la primera responsabilidad del delegado de la ULEES es educarse para poder educar. El delegado de la Unidad Laboral debe dedicar tiempo a la lectura de leyes y reglamentos, convenios, lecturas sobre economía, el periódico, etc.

El principal problema que tienen nuestros miembros y simpatizantes es la confusión; las universidades y las escuelas no enseñan al trabajador a defenderse. La tarea de enseñarles es nuestra. Un capítulo orientado es un capítulo organizado y fuerte. El delegado debe aprender de los trabajadores, hay trabajadores que por su experiencia pueden brindarnos enseñanzas que nos ayuden a elevar el espíritu y los conocimientos de la matrícula. Una matrícula educada es una matrícula unida y fuerte. La consigna debe ser “lucha, educación, lucha”.

### ***La organización de las áreas de efervescencia sindical***

Estas áreas comprenden puntos en el hospital donde sabemos que se concentran uno o dos activistas de la unión; es el lugar donde todo empleado del hospital sabe que puede encontrar información de la unión o donde todo empleado sabe que hallará contacto con la unión y su liderato, ya sea una oficina, departamento de enfermería donde la unión haya logrado mucho poder o, sencillamente en la cafetería del hospital. En estos puntos se brinda el pan de la enseñanza a los miembros nuevos y son de gran importancia en el crecimiento y vida del capítulo. Estos puntos están localizados en gran parte de las instituciones hospitalarias del País y, aunque no los mencionamos en este artículo, nuestros delegados mencionan la duplicidad de ellos en la industria hospitalaria.

### ***¿Cómo el delegado debe dirigir la opinión de los trabajadores en su centro de trabajo?***

Para que el delegado logre hacer crecer el sindicato y reclutar nuevos miembros deberá aprender a dirigir la opinión de los empleados bajo su responsabilidad. Como todos sabemos, en el hospital la información, los rumores y las llamadas “bolitas”, echadas a rodar por los patronos, supervisores y políticos confunden a la masa obrera. Esa confusión evita o diluye el mensaje que el delegado y la unión desean que llegue al alma del trabajador. A veces vemos que la unión se ha fijado un objetivo particular y, al tratar de hacer que los trabajadores caminen hacia ese objetivo nos percatamos de que los trabajadores están pensando en otras cosas porque han escuchado el mensaje de tal político o porque el supervisor los indujo a miedo por sus rumores o amenazas.

Por eso, el delegado debe estar atento a cual es el “rumor de pasillo”, mas deberá ir aprendiendo a dirigir la opinión de la mayoría. En la medida en que el delegado logre establecer ante los trabajadores cuál es la principal controversia en cada momento histórico, en la medida en que el delegado logre retener la mayoría en opinión y en acción será más fácil lograr que la unión tenga éxito en su gestión en pro de los trabajadores.

### ***El sistema de cadena***

Para que el delegado general pueda lograr el objetivo que mencionamos es fundamental que haya establecido un sistema de cadena y eslabones. Esto lo que significa es que el delegado general deberá tener una persona en cada departamento que goce de toda la confianza de cada empleado. A través de esa persona es que el delegado va a comunicar cuál es la opinión que debe prevalecer y cuál debe ser la prioridad o la agenda de lucha en ese momento.

### ***Las reuniones***

Por lo antes dicho es que es importante que el delegado promueva el hábito de reunirse con sus contactos. Es en esas reuniones donde se explican los objetivos donde se discute y donde se planifica el reclutamiento de todos aquellos nuevos miembros. Es en esas reuniones donde se le asignan tareas a cada uno de los componentes de manera que la persona que tiene a su cargo la distribución del periódico no tenga a su vez la tarea de investigar las querellas, etc.

### ***El censo de los empleados***

Como mencionamos anteriormente, el delegado no debe tocar de oídos, el delegado en el hospital debe saber cuántos miembros tiene su hospital, cuántas personas no están unionadas, qué personas tienen liderato, qué personas tienen un nivel de seriedad a quienes se les puede dar tareas de confiabilidad, etc.

El censo de los empleados es un instrumento de trabajo formidable si hay un piquete. El delegado hace su censo y procura reclutar nuevos miembros si un empleado es afectado en un departamento no organizado; allí veremos la intervención de nuestro delegado el cual hará el censo de los compañeros de su departamento y tratará de ingresar a la mayor parte de ellos. Hacemos censo de los más activos en las reuniones, nuestra comunidad y en las fiestas en fin, en todos los lugares donde se reúnan los trabajadores. El censo es uno de los mejores instrumentos de organización y reclutamiento de miembros.

Por último, deseamos aclarar que no ha habido en la Unidad Laboral victoria alguna, no ha habido en Puerto Rico en los últimos años progreso para los trabajadores de la salud alguno en el cual la gestión y el sacrificio de nuestros delegados no haya sido importante o fundamental.

El papel del líder y de los líderes en general se coloca en su justo nivel. Establece que toda lucha requiere un liderato. Reconoce, además, que dentro de ese cuerpo de líderes, por ley natural unos se destacarán más que otros, de acuerdo con las circunstancias. Pero el principio determinante es el siguiente: Los líderes son exponentes de los más hondos sentimientos y de las más grandes aspiraciones de los miembros, y son tanto más grandes cuanto más responden sus actuaciones al desenvolvimiento histórico.

### ***La trampa ideológica***

La ideología supone un modo de pensar. Un modo de valorizar los objetos y las cosas, de valorizar y categorizar la sociedad, los trabajadores y la historia entre otros. Por ejemplo, un rico visualiza a un barco de forma diferente a como lo hace un pescador pobre; el rico ve en el barco un medio de diversión y el pescador ve un medio de obtener alimentación.

En el Puerto Rico de Hoy, los patronos mantienen una ofensiva propagandista recia y contundente. Esa ofensiva no solo se canaliza a través de lo que dicen en los medios de producción y en su lenguaje y en la forma en que verbalizamos todo en el centro de trabajo. Esa ofensiva también la canalizan en la forma en que hacen las cosas y en la forma en que proceden en cada caso, situación y oportunidad que se les presente. Es una ofensiva ideológica contundente dirigida a confundir a los trabajadores y a sus organizaciones sindicales. Es dirigida a liquidar y erradicar del corazón y la mente de los trabajadores las ideas y pensamientos que tienen que ver con la naturaleza y el ser mismo del trabajador noble. Esa ofensiva va dirigida a que los trabajadores desechen su responsabilidad histórica de participar e impulsar la lucha económica contra los patronos. Esa ofensiva ideológica va dirigida a descomponer la conciencia del trabajador como componente de una clase social independiente.

