

REPRESENTANTE DE UE PRIMERA LINEA DE DEFENSA

SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, RADIO Y MAQUINARIA DE AMERICA (UE) MARZO 2019

CUANDO SE ACABA EL TIEMPO



Perder la fecha límite para presentar una queja

Louis Lang busca a su Delegado y dice, “José, estaba revisando mis talones y acabo de darme cuenta que no me pagaron mi tiempo extra.”

“Fue el pago de la semana pasada el que estuvo corto?” le pregunta José.

“No, fue el de hace como tres semanas. Sé que el contrato dice que tenemos que presentar una queja dentro de 5 días, pero no chequé mi pago en ese momento. ¿Todavía puedo presentar la queja?”

Hester Prim dice a su delegado, “No es justo que a Michelle le dieron el puesto de ajustador de reclamos. Tiene menos tiempo que yo”.

Beatriz le pregunta, “¿Aplicaste para el puesto? No recuerdo haber visto tu nombre”.

“Sí lo hice, pero cuando le dieron el

puesto a ella les dije que no lo quería, pero ya cambié de opinión. Quiero presentar una queja”.

Beatriz la delegada dice, “Lo investigaré, pero ya pasó más de un mes desde que se asignó el puesto”.

Pedro Postergón, el delegado del segundo turno, corre al Delegado Principal durante el cambio de turnos. “¿Se acuerda de esa queja acerca de los job rates que iba al segundo paso? Pues, he estado ocupadísimo con mis hijos y se me pasó presentarla”.

“¿Cuándo se tenía que presentar?”

“Ayer. ¿Cree que la empresa se negará a aceptarla? La gente estará bien enojada con el sindicato si perdemos esta”.

¿Cuándo se tiene que presentar una queja de primer paso?

Muchos contratos de UE contienen

lenjuage que dice que el sindicato tiene que presentar una queja tan pronto como sepa que existe una. Algunos contratos ponen un límite para el primer paso, “El sindicato tiene que presentar una queja en un plazo de 10 días después de enterrarse que existe una queja”. Claro, hay contratos que no tienen límite de tiempo para presentar una queja de primer paso.

Por sentido común, se debe presentar una queja de primer paso en cuanto el SINDICATO se dé cuenta de que existe una. Esto no es lo mismo que decir que se tiene que presentar una queja en cuanto un EMPLEADO sepa que existe tal.

Con decir el SINDICATO, se refiere a un delegado o un oficial sindical, o sea alguien más familiarizado con el contrato que la mayoría de los empleados. Así que en muchos casos, la cuenta regresiva no empieza hasta que se pueda comprobar que el SINDICATO estaba consciente del problema.

¿Esto quiere decir que **Hester Prim** tiene un buen caso, aún si ya ha pasado un

(continúe al dorso)

(continúe del frente)

mes desde que se asignó el puesto? No necesariamente. Mucho dependerá de cómo casos similares, si ha habido tales, se hayan manejado en el pasado. En este caso, fue muy claro que no le asignaron el puesto a pesar de que ella tenía más antigüedad que los demás aplicantes.

El otro punto en su contra es la cantidad de tiempo que ha pasado. Si hubiera decidido cambiar de opinión acerca de presentar una queja uno o dos días después de no ser asignada al puesto, sería diferente. En este caso, a menos que haya muchas prácticas anteriores en casos similares, el tiempo está en contra de Hester Prim y ella no tiene una queja precedente.

¿Qué pasa con **Louie Lang**? Tres semanas han pasado desde que quedó corto su pago. ¿El tiempo está en su contra también?

Esta situación es diferente por varias razones. Louie estaba dispuesto a presentar una queja en cuanto supo que el problema existía. Claro, algún jefe grosero podría decir que Louie hubiera checado su pago inmediatamente después de recibirlo, que en la mayoría de los casos es cierto. SIN EMBARGO, esto no debe ser motivo para que esta queja sea negada. Louie está fácilmente dentro del plazo de cinco días para presentar una queja una vez que se dió cuenta del problema.

La segunda razón por la cual Louie ganará, es que esta queja se trata del pago ordinario y se aplican reglas diferentes a los pagos. A menos que el patrón argumente que Louie no trabajó el tiempo extra, se le tiene que pagar el tiempo trabajado. Esto viene cubierto no sólo por el contrato sino también por leyes estatales.

En un taller de UE el sindicato descubrió que el patrón había estado calculando mal el pago de los trabajadores de nuevo ingreso. Esto ya tenía un año de estar sucediendo antes de que el sindicato descubiera el problema. El patrón no podía argumentar que la fecha límite había pasado porque el sindicato procedió en cuanto se enteró del caso.

Aquí viene el caso difícil, **Pedro Postergón** a quien se le olvidó presentar una queja al próximo paso. Esta es una situación irritante para muchos Delegados. Si el Sindicato falla al no mover una queja al próximo paso, a menudo esta es considerada como “muerta”, PERO si el patrón falla al no contestar una queja dentro del plazo, se va al próximo paso. Esto en absoluto parece justo.

En esta situación le conviene a Pedro presentar la queja de inmediato. Mucho

dependerá de la práctica anterior existente acerca de extender las fechas límites para presentar quejas al próximo nivel. Si la práctica anterior existente es que el patrón tiene que “aceptar” extender la fecha límite, entonces Pedro podría estar en problemas porque no hay acuerdo para extender la fecha límite para esta queja. Aun si la práctica acerca de extender las fechas límites es muy variable y ni el patrón ni el Sindicato la sigue, Pedro podría tener problemas si el patrón decide negar la queja. Los árbitros pueden ser muy especiales acerca de este asunto. No entienden porque el sindicato no puede seguir los plazos estipulados en el contrato.

Si esta es una queja que importa mucho a los miembros, entonces la mejor defensa de Pedro será hacer saber al jefe que habrán problemas con los miembros si el patrón decide jugar “juegos técnicos” con el sindicato y negar la queja. Claro, los miembros tienen que estar dispuestos a actuar.

La verdadera solución a este problema es no faltar las fechas límites para presentar quejas.

Acuerdos de última oportunidad

Cuando el delegado del primer turno, Jack Bellemy fue llamado a la oficina, preguntó que sucedía. El Jefe dijo, “Lo único que le puede decir es que otra vez Juan Teporocho fue encontrado ebrio en el trabajo”. Jack gimió para sus adentros, “¡Otra vez!” Cuando llegó a la oficina, el Administrador de Personal fue firme. “Juan está despedido. Ya conoce sus antecedentes. Tiene el peor récord de asistencia de la empresa, ya había sido mandado a casa por estar ebrio dos veces este año y se niega a buscar ayuda. Por eso será despedido”.

Jack utilizó todos los argumentos comunes. Juan normalmente había sido buen trabajador. Tenía 20 años de servicio y problemas familiares. Era demasiado orgulloso para buscar ayuda. Después de una hora de intercambio de opiniones, el jefe hizo su última oferta. “Le daremos una última oportunidad a Juan. Tiene que buscar ayuda, está suspendido por una semana y tiene que afirmar que si se le despide no puede presentar más quejas. Esta es su última oportunidad”.

La mayoría de los Delegados de UE encontrará esta situación en su carrera como delegado u oficial sindical. La pregunta es, ¿deben los delegados emplear argumentos

de última oportunidad, y qué tan a menudo?

Causa Justa

Los delegados deben empezar por recordar que la disciplina y sobre todo los despidos sólo son válidos si existe “causa justa”. En breve, esto quiere decir que el patrón tiene que haber seguido todos los procedimientos, producido pruebas que el empleado violó un reglamento, impuesto un castigo no más severo que la falta cometida y tratado a todos los empleados de manera equitativa. El patrón necesita tener un motivo válido para tomar medidas disciplinarias y la disciplina tiene que ser justa y precedente.

El hecho es que a veces al Delegado se le agotan los argumentos y a un empleado como Juan Teporocho se le acaban las oportunidades. Es un hecho que el alcoholismo es una enfermedad y debe ser manejado como enfermedad. Es considerado como tal bajo el Acto de Americanos con Discapacidad (Americans with Disabilities Act, ADA por sus siglas en inglés), pero el punto clave es que un trabajador tiene que reconocer que tiene un problema y ser dispuesto a buscar ayuda. Si un trabajador se niega a buscar ayuda para el alcoholismo, entonces se vuelve más difícil que reclame protección bajo el ADA. La mayoría de los árbitros estarán de acuerdo que los trabajadores aquejados de alcoholismo se merecen varias oportunidades de recuperarse. Sin embargo, en algún momento el árbitro dirá que ya es suficiente. En el caso de Juan Teporocho, es posible que el delegado no tenga más opción que hacer un “acuerdo de última oportunidad” y esperar lo mejor.

“Tips” acerca de los acuerdos de última oportunidad

- Estos no deben ser usados excepto en casos excepcionales.
- Los delegados deben tener cuidado con los patrones que quieran hacer de cada caso un “acuerdo de última oportunidad”. Recuerden que debe prevalecer la “causa justa”.
- El despido bajo un acuerdo de “última oportunidad” debe ser desencadenado si el empleado comete una falta similar, no por cualquier infracción que cometa. Por ejemplo: Juan Teporocho puede ser despedido bajo su acuerdo de última oportunidad si otra vez llega ebrio al trabajo o sigue ausentándose excesivamente. No debe ser despedido por producir partes malas. Eso debe ser manejado con el procedimiento de quejas.