

REPRESENTANTE DE UE PRIMERA LINEA DE DEFENSA

SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, RADIO Y MAQUINARIA DE AMERICA (UE) FEBRERO 2017

Usando la Cláusula de Reconocimiento



El viernes, el Gerente de la Fábrica, Cotton Mather, se acercó al Representante de la Unión, Sam Bellemy, y le dijo, “Sam, solamente quería informarle que a partir del lunes, no se permitirán radios en la fábrica.” “¿De que se trata esto?” preguntó Sam. “Yo pensé que ya habíamos arreglado todos los problemas en cuanto a los radios; ¿alguien ha tocado lo suyo demasiado fuerte?” “Solo es que los patrones superiores sienten que distraen demasiado, que la gente necesita pagar mas atención a su trabajo,” dijo Cotton. Sam pensó un momento, “Pues supongo que tendremos que presentar una queja.” “De ninguna manera,” dijo Cotton, “No hay nada en el contrato sobre los radios, y la cláusula sobre los derechos de la gerencia dice que tenemos el derecho de dirigir a la fábrica.”

Anne Bonney, la Delegada Principal de la Unión, había escuchado rumores que la compañía iba a subcontratar el trabajo del departamento de cuentas a una compañía en Irlanda. El lunes ella y los demás miembros del Comité de la Unión fueron llamados a la oficina del Administrador del Departamento. “¿Qué pasa?” ella preguntó a George Rahkam, el gerente. “Tengo algo de malas noticias. En tres meses todas las cuentas se harán en Irlanda,” dijo George. “¿Vas a sentar y negociar con la Unión en cuanto a esto?” preguntó Anne. “No tenemos que hacerlo,” dijo George, “La cláusula de los derechos de la gerencia dice que tenemos el derecho de dirigir al negocio y no tienes nada en el contrato que dice que no podemos subcontratar al trabajo.”

No hay ningún contrato sindical escrito que cubre todas las situaciones que podrán ocurrir. Hay algunos que lo intentan, pero usualmente son incomprensibles a mero mortales. Por lo tanto hay dos cláusulas en la mayoría de los contratos que son bastante generales. Una es la cláusula de los “Derechos de la Gerencia,” que afirma algunos de los derechos en general que tiene la gerencia. La

otra es la cláusula de “Reconocimiento” que afirma los derechos de la Unión y la obligación de la gerencia de tratarse con la Unión.

Por la mayor parte, la cláusula de Reconocimiento se encuentra al principio del contrato y se lee algo como esto:

El patrón reconoce a la Unión como el único y exclusivo agente para negociaciones con el propósito de establecer salarios, horas, y condiciones de empleo.

¿De Dónde Proceden los Derechos de la Unión?

La razón por la cual este lenguaje es tan común, es porque la cláusula de reconocimiento solamente repite lo que el Acta Nacional de Relaciones Laborales (NLRA por sus siglas en ingles) dice en la Sección 8(d) [la gran parte de las leyes laborales estatales que tienen que ver con los empleados del sector público también tienen lenguaje parecido]:

Por los propósitos del Acta, negociar colectivamente es el funcionamiento de la obligación mutua del patrón y del representante de los empleados de reunirse en horas razonables y conferir en buena fe con respeto a salarios, horas y otros términos y condiciones de empleo...

¡Presentando Quejas es una Forma de Negociaciones!

Entonces, el patrón tiene el deber de negociar con la unión y esto se encuentra en la gran mayoría de nuestros contratos y bajo la ley — y presentando quejas es una forma de negociaciones — cuando surgen problemas no resueltos en cuanto a salario,

horas y condiciones de trabajo.

Ver de Nuevo el Problema de Tocar el Radio

Esto es un ejemplo perfecto. El derecho de escuchar al radio no esta en el contrato, pero Sam va a presentar una queja bajo la cláusula de reconocimiento y también puede notar que el patrón ha violado la Sección 8(d) de la NLRA [o la ley apropiada por su estado]. El patrón esta obligado a negociar con la Unión en cuanto a condiciones de empleo. Eliminar los radios cambia las condiciones de empleo y por lo tanto el patrón tiene la obligación de negociar con la unión antes de hacer cualquier cambio.

Subcontratación del Trabajo

La importancia de la cláusula de reconocimiento en cuanto a la subcontratación fue clara en un caso de arbitraje que ganó UE Local 715. La compañía había anunciado que iba a subcontratar el trabajo de los chóferes de carga y rehusó negociar con la unión sobre este asunto. Cuando presentó la queja, uno de los artículos que citó la unión fue la cláusula de reconocimiento. Al adjudicar una victoria a favor de la unión, el árbitro dijo que “El contrato y leyes de caso bajo el Acta Nacional de Relaciones Laborales requiere que los partidos negocian colectivamente siempre que la subcontratación causará la eliminación de empleos de miembros en la unidad de negociaciones.”

Derechos “Específicos” de la Gerencia y Derechos en “General” de la Gerencia

Aunque la cláusula de los derechos de la

(continúe al dorso)

(continúe del frente)

gerencia dice que el patrón tiene el derecho de dirigir al lugar de trabajo, éste es un derecho en general y no significa que podrán cambiar cualquier condición de trabajo que quieran cuando quieran. Las cláusulas de los derechos de la gerencia alistan cosas específicas, como “la gerencia tiene el derecho de fijar las horas que comienzan el trabajo.” Esto significa que la unión no podrá quejarse sobre las horas de comienzo que establece la gerencia, a menos que otra sección del contrato se dirige al mismo asunto. Una cláusula de los derechos de la gerencia podrá decir “la gerencia tiene el derecho de determinar que métodos se usa en la producción” SIN EMBARGO tendrá que negociar con la unión sobre todos los cambios a las condiciones del trabajo de los trabajadores. Esto podría incluir niveles de pago, cantidad de trabajo, condiciones de empleo (por ejemplo, nuevo equipo que es ruidoso, sucio, etc.) si es que personas serán desplazados por la nueva maquinaria. Entonces aunque el gerente tienen un derecho específico que se le otorga en la cláusula de derechos de la gerencia, aun puede ser que tendrá que negociar sobre como el uso de ese derecho tendrá un impacto para los trabajadores.

Restricciones sobre Nuestro Derecho de Negociar y Quejar

Hay algunas restricciones sobre nuestro poder de hacer que el patrón negocia sobre condiciones de empleo. Aunque no hay ninguna base en la ley en si misma o en el debate en el Congreso que estableció la NLRA, la Corte Suprema ha puesto algunas restricciones en cuanto a nuestros derechos. Como se podría esperar, estas restricciones favorecen a los patronos. El Corte decidió que deberá haber asuntos obligatorios y asuntos voluntarios de negociar.

Nunca acepta la palabra de los patronos cuando dicen que no tienen que negociar sobre algún asunto. Averigua con la Unión primero. Porque aun si la unión ha “cedido” su derecho de negociar o quejarse de un asunto, la compañía podría ser obligada negociar sobre el efecto de tal cambio.

La lista de asuntos voluntarios para negociar es bastante pequeña pero cubre unos temas importantes. Por ejemplo, es voluntario que un patrón negocia sobre su decisión de cerrar fábricas o eliminar parte de su negocio. Debe, sin embargo, negociar sobre los “efectos” que tiene esta decisión sobre los trabajadores. Esto es un ejemplo de una situación donde negociaríamos sobre pago de indemnización, etc. Una decisión de cerrar una fábrica que es basada solamente en el querer de la compañía pagar salarios mas bajos podrá mover este asunto a la categoría de asuntos “obligatorios por negociar.” Otros asuntos “voluntarios” son la selección de supervisores, pruebas antes de ser empleado, anuncios, los salarios de los gerentes, etc.

Es Nuestro Deber

Rápidamente la mayoría de los delegados se den cuenta que habrá muchas luchas sobre lo que significa la Cláusula de Reconocimiento y la Cláusula

de los Derechos de la Gerencia. Siempre debemos intentar usar la Cláusula de Reconocimiento y la Sección 8(d) de la NLRA para demandar el mayor número de derechos para los trabajadores y para la unión; “demandar lo nuestro.”

Siempre debemos intentar hacer que la gerencia negocia sobre cualquier cambio que propone, sin importar lo que dice la Cláusula de los Derechos de la Gerencia. No ganaremos cada uno, pero al defender nuestros derechos y tener el apoyo de la membresía con nosotros, podremos “entrenar” a la gerencia a negociar sobre la mayor parte de las condiciones de trabajo.

Haciendo que la gerencia cumple con su obligación de negociar con la unión es un asunto importante. Los Delegados deberán tomar el tiempo de explicar a los miembros por qué vale la pena luchar por el respeto a la Cláusula de Reconocimiento. Botones, calcomanías, y otros signos visibles son unas maneras útiles de acordar a la gerencia que los miembros no aguantaran el pisoteo de sus derechos.

Asuntos que el Patrón Tiene el Deber de Discutir

Aquí hay una lista de algunos asuntos que la gerencia tiene el deber de discutir con la Unión al menos que la Unión haya cedido su derecho a negociar o quejar de ellos *en lo específico* (al llegar a un acuerdo previamente sobre otro asunto):

- Reglas de ausencia
- Derechos de limpieza
- Procedimientos de disciplina
- Códigos de vestir
- Pruebas para drogas/alcohol
- Eliminación de puestos

- Privilegios de Empleados (tales como el derecho de escuchar el radio, recibir llamadas telefónicas, fumar, etc.)
- Plan de compra del empleado
- Sistemas de evaluación
- Horas de comida, café gratis
- Estándares de arreglo
- Pólizas de “trabajo ligero”
- Descansos por razones económicas
- Nuevos puestos
- Reglas de estacionamiento
- Procedimientos de pagar cheques
- Cuotas de producción
- Premios por seguridad
- Reglas de fumar
- Decisiones de subcontratación
- Reglas de tardanza
- Privilegios del delegado y oficial de la Unión (tales como ausencias pagados, acceso a la planta, tiempo libre, etc.)
- Pólizas de vacaciones
- Carga de trabajo
- Reglas de trabajo

En *The Legal Rights of Unión Stewards/Los Derechos Legales de los Delegados de la Unión*, autor Robert Schwartz tiene la siguiente recomendación:

“Una unión que esta preocupada que su cláusula de derechos de la gerencia podrá ser interpretada como si estuviera cediendo sus derechos a negociar, deberá intentar obtener nuevo lenguaje en su contrato, tal vez añadiendo una frase que afirma que la unión no esta cediendo sus derechos de negociar. Si esto no es posible, considera la sumisión de una carta a la gerencia durante las negociaciones del contrato que declara que la unión no ve a la existente cláusula de los derechos de la gerencia como una renuncia de sus derechos de negociar bajo la NLRA.”

El Delegado Informado

Procedimientos de Negociación

- El dueño deberá dar noticia a la unión del cambio propuesto ANTES de que anuncia cualquier nueva póliza.
- Si la unión quiere negociar, debes meter una petición de negociar pronto.
- Se prohíbe al dueño implementar el cambio mientras están ocurriendo las negociaciones.
- El patrón deberá proveer la información pertinente pedido por la unión y deberá conducir las negociaciones en buena fe, con la intención de llegar a un acuerdo.
- Las negociaciones deberán continuar hasta que se llega a un acuerdo o los partidos llegan a un atolladero (un estancamiento después de que se agotan las negociaciones). Si los partidos llegan a un atolladero, el dueño puede implementar el cambio propuesto sin el consentimiento de la unión. El dueño no puede declarar un atolladero si ha fallado en su deber de proveer la información pertinente pedido a la unión.

Petición por Negociaciones

A: Cotton Mather
De: Sam Bellemy, Presidente de la Unión
Asunto: Petición por Negociaciones
Fecha: 14 de febrero de 2017

Por la presente la unión pide el comienzo de negociaciones con respeto a la propuesta de la compañía de eliminar los radios. Favor de avisar a la unión cuando la compañía podrá negociar el cambio propuesto. Como sepan, la ley laboral prohíbe la implementación de cualquier póliza hasta que se cumple con el proceso de negociaciones.