

REPRESENTANTE DE UE PRIMERA LINEA DE DEFENSA

SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, RADIO Y MAQUINARIA DE AMERICA (UE) • MARZO 2022

Puntos Básicos sobre la Señoría o la Antigüedad

Una mañana, Hank, un empleado del tercer turno quien estaba muy baja en la lista de señoría, se acercó a Joe, el delegado principal de la unión.

“Oye Joe”, dijo Hank.

“Tengo una pregunta”.

“¿Qué pasa?” Respondió Joe.

“Pues como sabes, todos están hablando de los descansos”.

“Estas cosas se ocurren de vez en cuando pero no hemos oído nada definitivo aun”, dijo Joe.

Hank continuó, “Pues estaba preguntando a mi supervisor de ello y me contestó de que si dependía de él, no me descansaría, pero de acuerdo a las reglas de la unión, yo sería el primero de ir. No me parece justo; soy un buen trabajador y necesito el trabajo”.

“Mira, nosotros no somos los que están programando los descansos, es la compañía; solamente estamos intentando que a todos los tratan por igual” le contestó Joe.

¿Por qué tenemos sistemas de señoría?

Los sistemas de señoría comenzaron porque los trabajadores querían resolver al problema patronal de favoritismo y discriminación. Es una creencia central de las uniones que todos los trabajadores deben ser tratados de manera equitativo y justo.

El control total del patrón es lo que impulsó a muchos trabajadores a organizarse en uniones. Piensa como sería el lugar de trabajo si solamente el patrón pudiera determinar lo siguiente:

- Quién trabaja cada día;

- A quien se le asigne cual trabajo;
- Cuánto se paga a cada trabajador;
- Quién recibe el tiempo extra;
- Quién es descansado;
- Quién regresa a trabajar después de un descanso;
- Cuántos días de vacaciones debe recibir un trabajador;
- Cuándo puede tomar sus vacaciones?

Si solamente el patrón lo decide, siempre resulta en un sistema de favoritismo y discriminación. Un trabajador se opone al otro cuando intenta pedir favores adulando al patrón con el objetivo de lograr un aumento de salario o tiempo libre.

Un método de limitar al control patronal sobre todos los aspectos de la vida de los trabajadores era determinar quién recibía a que por un método que media a todos por igual y que no pudo ser mal interpretado por el patrón. Esta “cosa” fue cuántos años de servicio un trabajador tenía con un empleador. Esta medida de “años de servicio” es la base de los sistemas de señoría.

Uno de los beneficios de la “señoría” es que clarifica cuándo los empleados deben recibir aumentos a salario para que alcancen al nivel más alto del pago por puesto.

A diferencia, bajo un sistema de “pago por mérito”, los trabajadores reciben aumentos a sus salarios solamente cuando el patrón determina que lo merecen. Esto afecta en particular a los empleados nuevos cuyos salarios de inicio son menores a los niveles del pago normal.

Bajo un plan gobernado por la señoría, el pago de un empleado es aumentado por una escala de acuerdo al tiempo de servicio que

tienen con un empleador. Los aumentos al sueldo son automáticos dependiendo de la señoría de los trabajadores.

Los sistemas de señoría son el resultado de las negociaciones

La mayoría de los sistemas de señoría son resultados de la negociación entre la unión y el empleador y también reflejan de lo que existía antes que los trabajadores se organizaron.

En UE, al igual que cada otra unión, hay muchas variaciones en los sistemas de señoría. Sin embargo, todos existen porque hubo injusticias en el lugar de trabajo. Todos de ellos son intentos de eliminar a la capacidad del patrón de jugar favoritos o discriminar.

En el pasado, no todos los sistemas de señoría prevenían a la discriminación

En UE, la meta principal de un sistema de señoría es de prevenir al favoritismo y a la discriminación. En algunas uniones, esto no siempre funcionó.

Cuando las uniones en la industria del acero primero se organizaron, había discriminación desenfrenada en la contratación de empleados en muchas empresas. Los trabajadores Africanos-Americanos solamente fueron contratados para los trabajos más inferiores en las acerías. El sistema de señoría que fue negociado era basado únicamente en la señoría por departamento y no por el tiempo que tenía un trabajador con la empresa. Cuando los puestos mejor pagados y más seguros se abrieron, solamente las personas de estos departamentos pudieron conseguirlos. De esta manera, aun si tenían

(Continúa al reverso)

(Continuado desde el frente)

más señoría que el trabajador que consiguió el puesto, los trabajadores Africanos-Americanos fueron excluidos de los mejores y más seguros puestos en la acería. Al final, era la acción de los cortes federales en las 70s que pararon y cambiaron a este sistema de señoría porque en lugar de eliminar a la discriminación, estos sistemas anteriores permitían a la permanencia de la discriminación.

Un sistema puro de señoría, que solamente mide a los años de servicio de un trabajador, podría ser algo como lo siguiente:

“La señoría se debe basarse en el tiempo de servicio de un empleado iniciando en su fecha de contratación. En todos los casos de descansos, reinstalación, transferencias permanentes, promociones y preferencias de turno, el tiempo de servicio debe gobernar”.

Entonces en este caso, si el empleador tuviera que descansar a algunos empleados, el empleado con la menor señoría en el lugar de trabajo sería descansado. Si aun hubiera la necesidad de cumplir con el trabajo que hacia el trabajador con la menor señoría, habrá la necesidad de establecer un sistema de transferencia de empleados para que este trabajo se podría realizar.

Los empleadores tienden a oponerse a un sistema como esta porque implica la movida de trabajadores de un puesto a otro y esto implica la necesidad de capacitación. Los empleadores tienen interés en hacer dinero y para la mayoría, esto toma más prioridad que la justicia.

Muchos sistemas de señoría tienen lenguaje que modifica al sistema al añadir lenguaje que responde a algunas de las preocupaciones del empleador. Por ejemplo:

“La señoría debe ser basada en el tiempo de servicio del empleado desde su fecha de contratación. En todos los casos de descansos, reinstalación, transferencias permanentes, promociones, preferencias de turno, el tiempo de servicio debe gobernar, dado que el empleado tiene la capacidad de aprender a ejecutar el trabajo dentro de un tiempo razonable”.

Este lenguaje cambia a la idea que la señoría es el único factor en la decisión de quien recibe cual puesto al añadir a otro factor, la capacidad del empleado de aprender a ejecutar el trabajo dentro de un tiempo razonable.

Esta contestó a la objeción del patrón: “Yo se que Pete ha trabajado aquí por siempre, pero parece no poder aprender a cualquier otro trabajo más do lo que ha hecho por los últimos 30 años. ¿Por qué tengo que permitirle pedir por un puesto que todos sabemos que no puede hacer”?

Ahora el debate se convierte en si Pete puede aprender al nuevo trabajo. El problema es que la capacidad de una persona de aprender a un trabajo no se puede medir como lo puede hacer con el tiempo de servicio de un empleado.

Esta situación resulta en quejas y la cuestión de si el empleado esta aprendiendo al trabajo dentro de un periodo de tiempo razonable.

Una buena parte del trabajo de un delegado de la UE en una circunstancia en donde los empleados supuestamente deberían recibir capacitación en el trabajo es de asegurar que los empleados realmente reciben a tal capacitación para que puedan ejercer a sus derechos de señoría.

¿La señoría solamente proteja a empleados con más señoría?

Esta era la idea que tuvo Hank; que la señoría solamente protegía al trabajador con más años de servicio y que a él le perjudicaba.

Los delegados de UE tienen que explicar a los recién contratados quienes no tienen familiaridad con la idea de señoría (y quienes probablemente tampoco tienen familiaridad con las uniones y los contratos de la unión) de lo que se trata y sobre la protección que les da.

Ya que un empleado ha acabado su periodo probatorio (basado en su tiempo trabajando en el lugar de trabajo) no puede ser despedido sin razón a diferencia de un lugar de trabajo sin unión donde pueden despedir a un trabajador cuando sea.

Basado en el hecho de que un empleado haya logrado su señoría, son elegibles por todo

tipo de beneficios tales como son las vacaciones, días festivos, tiempo por enfermedad y seguro por enfermedad y accidentes. En un lugar de trabajo sin unión, un empleador puede dar días extras de vacaciones a algunas personas y no a los otros.

Todos estos beneficios que fueron negociados por la Unión ahora son disponible al empleado que ya tiene señoría y no pueden ser eliminados aleatoriamente por el patrón.

Estos beneficios incluyen el derecho a reinstalación si un empleado es despedido. En un lugar de trabajo sin unión, el patrón no tiene ninguna obligación de reinstalar a empleados que hayan sido descansados. En un lugar de trabajo con unión, la señoría de un empleado les da derechos de reinstalación. En muchos lugares de trabajo, lo más señoría que un trabajador tiene, más derecho a reinstalación tiene.

Continúa la conversación

“Ve lo así, Hank”, dijo Joe. “¿Recuerdas cuando tu supervisor estaba enojado contigo por tomar unos días”?

“Pues estaba equivocado”, dijo Hank. “Yo no estaba jugando el tonto, mi hijo se enfermó seriamente y tuve que quedarse en casa una semana para cuidarle”.

“Precisamente”, contestó Joe. “Estuvo equivocado pero si hubiera salido con el suyo, te hubiera puesto en un trabajo peor. De hecho, salió diciendo que estabas acabado”.

“¿Sabes porque no pudo despedirte?” preguntó Joe. “Ándale, cuéntame”, suspiró Joe.

“Porque la unión había negociado un sistema de señoría y tu tuviste lo suficiente tiempo para ser protegido por la unión. Le dijimos que lo dejará en paz porque no se vería bien cambiar al puesto de un buen trabajador quien solamente estaba haciendo lo correcto en cuidar a su hijo enfermo”.

“Y una ultima cosa”, dijo Joe mientras se paraba para regresar al trabajo, “recuérdate de esto cuando llega tu aumento de pago que te pone al tope de tu nivel el próximo mes; fue el sistema de señoría que negociamos que dice que después de un año un empleado recibe el nivel más alto de pago”.

UNITED ELECTRICAL, RADIO AND MACHINE WORKERS OF AMERICA (UE)

Departamento de educación • 4 Smithfield Street • Pittsburgh, PA 15222 • 412-471-8919 • www.ueunion.org/es