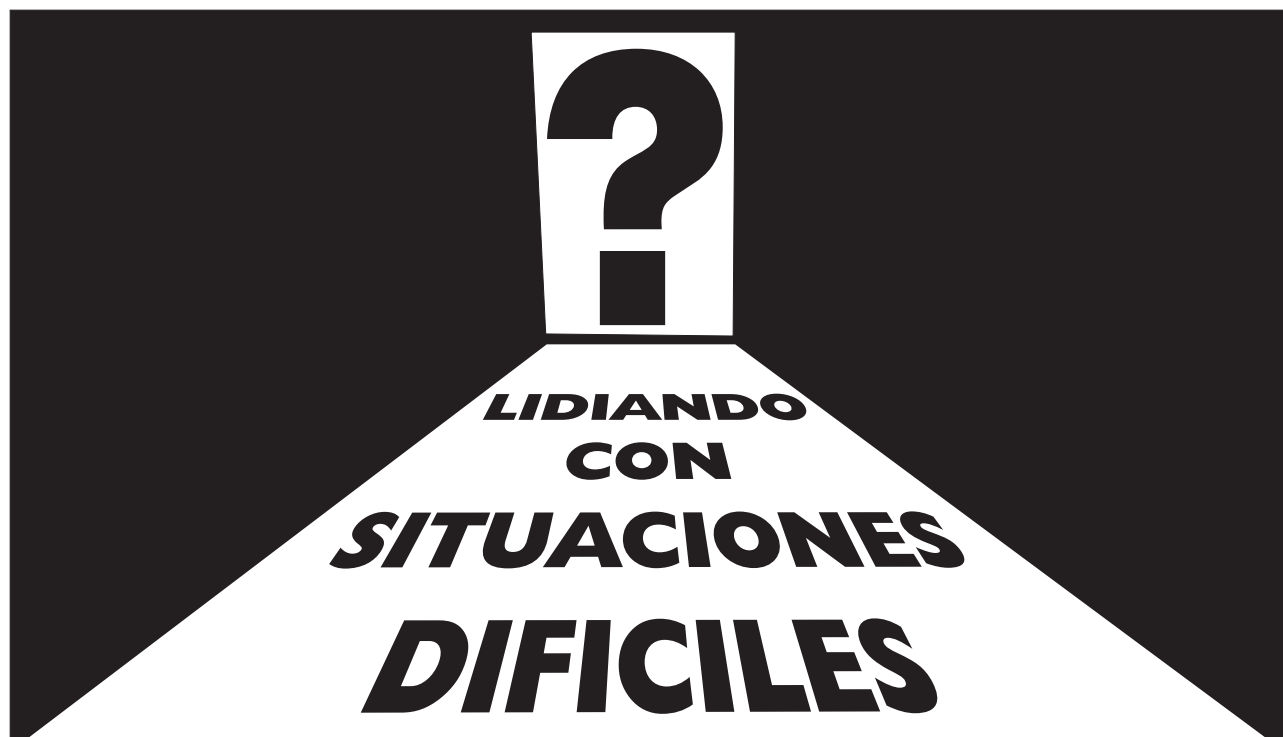


# REPRESENTANTE DE UE PRIMERA LINEA DE DEFENSA

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



La siguiente situación es algo común. Un miembro del sindicato se acerca a un delegado y tienen la siguiente conversación:

-Quiero presentar una queja.-

-Bueno, dime qué ha pasado.-

-Pues, la semana pasada Pedro solicitó un puesto de trabajo en otro departamento. Quedó vacante la maquina que él maneja, y yo quiero trabajar en esa maquina.-

-¿Quién está trabajando en la maquina ahora?-

-El jefe se la dio a Samuel, pero yo tengo más antigüedad que él.-

-Pues, el problema consiste en lo siguiente – responde el delegado. –El contrato no dice que el trabajador tiene el derecho de escoger la maquina en la que quiera trabajar. La antigüedad sólo aplica cuando se solicita un trabajo en otro departamento o turno de trabajo o un puesto superior, pero no cuando se trata de escoger la maquina en la que se quiere trabajar.-

-No me importa. Quiero presentar una queja.-

-Escúchame. Podemos hablar con el mayordomo, a ver si lo convencemos. Lo hemos hecho en el pasado. A veces esto da resultados.-

-No, quiero presentar un queja inmediatamente.-

¿Qué opciones tiene el delegado?

*El miembro del sindicato tiene el derecho de presentar un queja aunque no tenga la razón*

Esta es la regla que se debe seguir como norma. El trabajador tiene el derecho de presentar una queja aunque el delegado considere que no tiene razón. Esto por lo general significa que el trabajador tiene el derecho de presentar su queja verbalmente ante el representante de la empresa, conforme al primer paso del procedimiento de quejas. El delegado debe estar presente para representar al trabajador y asegurarse de proteger los intereses del sindicato.

Esto es especialmente cierto cuando el caso posiblemente no “tenga bases legales” sólidas pero sea “correcta desde el punto de vista moral.” “Bases legales sólidas” significa aquellos casos en los que el sindicato no puede comprobar que se ha violado el contrato, una practica establecida, o una ley. “Correcta desde el punto de vista moral” se refiere a aquellas situaciones en las que los trabajadores consideran que se debe asignar el trabajador con mayor antigüedad a trabajar en la maquina y el sindicato ha tratado de conseguir esta concesión en las negociaciones, pero no lo ha logrado. En el ejemplo que dimos anteriormente, el trabajador tiene la razón porque lo justo es que se le dé la oportunidad de trabajar en la maquina que quedó vacante, pero el delegado no puede ganar la queja si dice que se ha violado el contrato.

Sin embargo, el trabajador no tiene el derecho absoluto de presentar una queja ni de ser representado por el sindicato.

Si la persona quiere presentar una queja contra un compañero de trabajo en lugar de hacerlo contra el patrón, eso sería incorrecto y el sindicato no se vería obligado a proseguir la queja.

Si la persona quiere presentar una queja que perjudicaría a otros trabajadores, el sindicato no tiene que apoyar la queja. Por ejemplo, si un trabajador no quiere que se respete la antigüedad y quiere presentar una queja para que se otorguen aumentos salariales conforme a los méritos que haga cada trabajador, el sindicato podría negarse a presentar esta queja porque obviamente violaría el contrato y perjudicaría a la mayoría de los miembros del sindicato.

Cuando el delegado se enfrenta a una situación como esta, debe consultar con el jefe de delegados o comité del sindicato para ver si debe proseguir con la queja o abandonarla.

*¿Cómo debe comportarse el delegado en la reunión de quejas cuando la queja no tiene bases legales pero es justa?*

El delegado debe asegurarse de que el

*(continúe al dorso)*

*(continúe del frente)*

trabajador tenga la oportunidad de presentar su punto de vista y de que la empresa lo trate con respeto. Si se le pide que intervenga, el delegado debe presentar el caso sencilla y correctamente. Cuando el delegado sabe que el sindicato no tiene bases legales, él o ella puede tratar de convencer al patrón que acceda a la petición del sindicato. Muchas veces el sindicato logra cambiar las condiciones de trabajo antes de que estos cambios queden plasmados en el contrato de trabajo. El delegado, sin embargo, no tiene que esmerarse, especialmente si la queja del trabajador no solo no tiene bases legales sino que además carece de justificación moral. El delegado tiene que mantener su credibilidad con los otros miembros y con el empleador.

*¿Hasta qué punto tiene el sindicato que proseguir una queja que tiene pocos méritos?*

Todo depende de la situación. Habrá que preguntarse que espera lograr el sindicato con proseguir una queja que no puede ganar. En el ejemplo que dimos sobre el trabajador que quería trabajar en una cierta maquina, el sindicato posiblemente quiera continuar con la queja por las diferentes etapas del procedimiento de quejas simplemente para dejar sentada su posición ante el patrón. En el caso de una queja sin bases legales pero moralmente correcta, el sindicato podrá continuar con la queja para no dejar que el empleador se olvide del asunto. **No se debe llevar esta queja hasta el arbitraje.** Diremos más sobre esto más adelante.

*A continuación una situación diferente.*

Se abre una vacante. El contrato dice que los solicitantes con más antigüedad tienen derecho a la vacante si todos los solicitantes tienen las mismas habilidades y capacidad. El sindicato ha logrado mediante arduas luchas que el empleador siempre seleccione al solicitante con mayor antigüedad. En este caso, se le concede la vacante a dicho solicitante. Un empleado nuevo que solicitó la vacante quiere presentar una queja, diciendo que él está más capacitado por la vacante. Este empleado se reúne con su supervisor (el primer paso del procedimiento de quejas) sin que esté presente un delegado y el supervisor dice que si se prosigue con la queja, él concederá la plaza al nuevo empleado.

*¿Está obligado el delegado a presentar esa queja por escrito? ¿Qué debe hacer el sindicato?*

El comité del sindicato debe reunirse inmediatamente con el delegado del departamento para tratar la situación.

- El comité debe revisar todos los hechos, asegurándose de que todo lo hecho por el

empleador sea compatible con el contrato y las prácticas laborales establecidas.

- El comité debe tratar el asunto y determinar si la queja es legítima.
- El secretario del sindicato debe levantar un acta de la reunión, prestando atención a las pruebas objetivas que use el comité para fundamentar su decisión.
- No se debe discutir sobre las personalidades de las partes involucradas. **La decisión de proseguir o abandonar la queja debe tomarse sólo con base en los méritos del caso.** No se debe permitir la discusión sobre la personalidad del trabajador o si es o no el favorito del jefe.

En este caso, el comité decidió que la queja no tenía validez y que continuar con ella perjudicaría a los miembros del sindicato. Se negaron a someter la queja a la siguiente etapa del procedimiento de quejas.

*El contrato de trabajo y el procedimiento de quejas les pertenecen al sindicato, no al trabajador en lo individual.*

El contrato de trabajo existe para proteger a los trabajadores en forma colectiva. Protege a cada trabajador en lo individual pero el contrato es un documento que es obligatorio para el empleador y los trabajadores en conjunto (o sea, el sindicato). Debido a este hecho, cada trabajador en lo individual no tiene el derecho de someter ningún asunto al arbitraje. Si fuera así, el sindicato quedaría en la bancarrota y todos los favoritos del empleador someterían quejas al arbitraje para perjudicar al sindicato. De hecho, el Partido Republicano propuso una ley en una ocasión en el Congreso para obligar a los sindicatos a someter todas las quejas al arbitraje a petición de cualquier miembro del sindicato, aunque el sindicato no tuviera posibilidades de ganar el caso. Su meta por supuesto era llevar a los sindicatos a la ruina económica.

*La protección de los derechos de los miembros*

## **Casos difíciles de disciplina**

Aún cuando el empleado sea culpable de la conducta de la que se le acusa, es posible que el sindicato pueda defenderlo con éxito si no se ha seguido el debido procedimiento o si el castigo es demasiado severo. Los siguientes son algunas cuestiones que se deben considerar::

*¿Cuáles son las pruebas que tiene el empleador?*

En los casos de disciplina el empleador tiene la carga de la prueba. Este debe comprobar que se impuso la medida disciplinaria por motivos justificables. Si el empleador no parece tener pruebas, no trate de comprobar que el trabajador es inocente. Se supone que es inocente hasta que se compruebe lo contrario.

*¿Siguió el empleador el debido procedimiento cuando impuso la medida disciplinaria?*

¿Admitió el trabajador que había obrado mal o fue interrogado por los administradores sin tener presente al delegado?

¿Llevó a cabo una investigación el empleador antes de tomar la medida disciplinaria, o se ha disciplinado al empleado con otros motivos? ¿Se llevó a cabo una investigación imparcial?

*¿Existe una regla claramente definida que aplica a la conducta del empleado?*

La medida disciplinaria debe ser correctiva no punitiva. Se deben imponer castigos cada vez más severos antes de despedir al empleado: reprimendas verbales, reprimendas escritas, suspensión, despido.

*¿Es adecuado el castigo al delito?*

- ¿Acaso el empleador está imponiendo un castigo demasiado severo para el tipo de infracción?
- ¿Ha seguido el empleador el principio de la disciplina progresiva? ¿Se le amonestó al empleado?
- ¿Es necesario imponer este castigo para que el empleado corrija su comportamiento?
- ¿Se tiene la costumbre de imponer un castigo menor por infracciones similares?
- ¿Acaso hay algún motivo por el cual se puede disculpar al empleado por su conducta aunque sea parcialmente y se pueda reducir el castigo?