

# REPRESENTANTE DE UE PRIMERA LINEA DE DEFENSA

SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, RADIO Y MAQUINARIA DE AMERICA (UE) • ABRIL 2021

## La Insubordinación

Ella Bloor estaba teniendo un día difícil en la cocina de la cooperativa. Todos los burritos del desayuno se habían vendidos temprano y tenía que hacer más. Esto le hacía tarde en meter al horno a las galletas famosas de la cooperativa. El supervisor de envío y recepción le acercó y le dijo “Mueva a la entrega del helado al almacén de congelación.” “Ni hablar,” dijo Ella. “Tengo que asegurar que no se queman las galletas. Además nuestro contrato dice que no tengo que trabajar fuera de mi departamento.” “Le estoy diciendo, ve allá y mueva a la entrega del helado,” gritó el supervisor. “Si no lo haga, ¡te despidió por insubordinación!”

Sally, la Delegada del departamento, fue a la oficina del gerente. “Tenemos que hablar de su supervisor Ralph. Esta amenazando a Ella con despido si no trabaja fuera de su departamento.” Benito, el gerente del turno le contestó, “Yo le mande decir a Ella que se mueva su culo y que recibe a la entrega. No tengo tiempo de hablar sobre esto ahora—ven a verme mañana.” “De ninguna manera,” dijo Sally. “Vamos a hablar sobre esto ahora mismo.” “¿Ay sí?” gruñó Benito, “Sal de aquí o hare que le despidan por insubordinación también.”

Al patrón le encanta el poder. La habilidad de amenazar a los trabajadores con castigo por ser insubordinados es una herramienta que muchos gerentes usan para ejecutar su poder.

Para muchos trabajadores de la unión, la idea entera de ser castigado por “insubordinación” resulta insultante y discriminatorio. Este es un tema donde el prejuicio de clase es claro en la ley laboral. La gerencia es considerado superior a los trabajadores y los trabajadores son considerados inferiores a la gerencia. Es degradante y abiertamente perjudicado en contra de la clase trabajadora pero tenemos que confrontarlo. Más sobre esto después.

### ¿Qué es la insubordinación?

Así es como un documento patronal describe a la insubordinación:

*La insubordinación es un rechazo intencionado e inexcusable de obedecer a un orden razonable que relacione a la función del trabajo de un empleado.*

*Los empleados no pueden decidir por si mismos cuales instrucciones van a seguir y cuales no.*

Así es como la mayoría de los árbitros de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB por sus siglas en ingles) definen a la insubordinación. SIN EMBARGO hay muchos niveles de insubordinación y frecuentemente el comportamiento de la gerencia tiene un impacto sobre si las acciones del empleado son consideradas como insubordinación o no.

### Como Investigar a una Acusación Patronal de Insubordinación

Hay dos pruebas básicas de insubordinación. (1) **¿El trabajador fue dado un orden directo y claro de hacer algo?** (2) **¿El trabajador supo claramente las consecuencias de rechazar al orden directo?**

Usualmente esto quiere decir que el gerente que da el orden directo tiene que decir al trabajador que es lo que va a ocurrir si rechaza al orden. Esto no quiere decir que el patrón puede dar un orden directo al trabajador con una amenaza de castigo de inmediato o que no tiene que escuchar a las objeciones del trabajador. Los empleados tienen el derecho de cuestionar y discutir un orden dado por su patrón.

No es insubordinación si el gerente manda que un trabajador haga algo y el trabajador responde con preguntas o con sus razones sobre por qué no debe hacer lo que el patrón le pide.



No es insubordinación si el trabajador pide tener un Delegado presente para explicar a la gerencia como el orden viola al contrato de la unión.

No es insubordinación si un trabajador rechaza responder al orden directo si al seguirlo la vida del trabajador o las vidas de otros trabajadores estarán en peligro. Sin embargo, la amenaza de daño físico tiene que ser real y de inmediato.

Usualmente no es insubordinación si el gerente que da el orden no es el supervisor regular del trabajador o parte de su “cadena de mando” que el trabajador sigue con regularidad. En lugar de rechazar al orden de la gerencia, el trabajador debe insistir en localizar a su supervisor regular y hacer que él o ella determine qué es lo que el trabajador debe hacer.

Puede convertirse en insubordinación si el trabajador rehúsa constantemente hacer lo que el patrón quiere después de haber sido directamente mandando hacerlo.

Puede ser insubordinación si el trabajador no argumenta con la gerencia pero nunca cumple con lo que le mando hacer.

¿Qué debe hacer un trabajador si cumplir con el orden de la gerencia causa daño a una

(Continúa al reverso)

*(Continuado desde el frente)*

maquina o resulta en un producto o servicio inferior? El trabajador debe señalar a la gerencia cuáles serian los resultados negativos de su orden y pedir tener un testigo que escuche al trabajador cuando advierte a la gerencia de estos posibles daños. Si el trabajador lo hace así, en general no puede ser disciplinado por el daño resultante o por los productos/servicios inferiores.

Si un trabajador es acusado de insubordinación, el Delegado debe llevar a cabo una investigación de los eventos entorno a la situación. A veces los trabajadores acusados de insubordinación por haber contra argumentado con el patrón son exonerados cuando una investigación revela que la gerencia les hostigó. Sin embargo, en algunos de estos casos los trabajadores aun son disciplinados por haber usado obscenidades.

“La jerga de un lugar de trabajo,” tal como el hablar groserías o el uso de malas palabras no es un motivo automático de insubordinación. En este caso hay muchas factoras por considerar. ¿Cuánto hablar con palabrotas ocurre en base regular? ¿Los gerentes también hablan de esta manera? ¿Los gerentes y los trabajadores usan palabrotas cuando hablan uno con el otro? Aunque este lenguaje puede ser parte de la vida cotidiana del lugar de trabajo, puede resultar que un trabajador recibe un cargo de insubor-

dinación si él o ella usa una cantidad excesiva de palabrotas en contra de un supervisor después de que él le mando hacer algo.

En otro ejemplo de prejuicio de clase con la insubordinación, los árbitros revisan si la insubordinación tomo lugar en frente de otros trabajadores. Por el hecho de que crean que la gerencia es el “amo,” tienden a fallar más severamente en contra del trabajador si se burla o se desobedece al “amo” en frente de los demás “sirvientes.” En algunos casos los árbitros han fallado en contra de los trabajadores cuando los trabajadores hallan jactado con otros sobre como insultaron al patrón en privado.

### **Los Delegados y la Insubordinación**

En relación a la insubordinación, los Delegados tienen un estado especial. La NLRB ha fallado que “cuando los delegados están involucrados en las actividades de representación, son considerados como iguales a la gerencia.” Esto quiere decir que cuando los Delegados están tratando con la gerencia como un Delegado (y no como un individuo), pueden entrar en desacuerdo sólido con un patrón. Los Delegados tienen el derecho de vigorosamente seguir una discusión con la gerencia.

Sin embargo, los Delegados deben tomar nota de la decisión de la NLRB de General

Motors de julio de 2020. Esta nueva decisión “reconoce al derecho de los empleadores de mantener orden y respeto.” Además dice, “Los empleadores tienen la razón en esperar que los empleados participen en toda [actividad concertada] con un mínimo de civilidad.” Hasta que se anula esta decisión, los Delegados deberán tomar caución en usar lenguaje crudo en reuniones con la gerencia.

### **¿Qué tal Ella y Sally?**

La situación con Ella es un caso clásico de un patrón que hostiga a un trabajador, pero Ella necesita tomar caución. Ella fue dado un orden directo y fue dicho lo que podría pasar si lo rechazara. Por el otro lado, Ella tiene el derecho de argumentar su caso y claramente su patrón se adelantó cuando le amenazó de inmediato.

Sally esta en su derecho quedarse en la oficina del gerente y seguir argumentando el caso. Ella esta en una situación de agravo o queja y por lo tanto, Benito no puede solamente despedirla y negarla la discusión de la situación. Su amenaza en contra de Sally es también una violación de la NLRA porque como Delegada, no puede ser amenazada por hacer su deber de representar a los trabajadores. Probablemente también es una violación del contrato en la parte que dice que no habrá discriminación en contra de la Unión.

## **El Delegado Inteligente**

### **“Obedecer Ahora — Quejar Después”**

Aquí hay otro fallo ostensiblemente pre-juiciado en contra de clase que la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB por sus siglas en ingles) emitió casi justamente después de la aprobación de la Ley Nacional de Relaciones Laborales en 1936. No hay nada en la ley ni en el debate en el Congreso que dicta que la gerencia es superior a los trabajadores ni que los ordenes de los patrones deben toman preferencia sobre los acuerdos laborales. Sin embargo, esto es lo que esta regla, del cual estamos demasiado familiarizados, establece:

Se espera que los trabajadores obedezcan a los patrones y más tarde presentan a una queja laboral, aun si lo que la gerencia pide es ilegal bajo el contrato.

¿Cómo ocurrió? Los miembros de la

NLRB tomaron precedentes legales anteriores en lugar de lo que decía la nueva ley actual cuando hicieron este fallo. En sus mentes, la relación amo-sirviente entre los patrones y los trabajadores era claramente establecido en este país.

El concepto de la insubordinación nos lleva al espectro horrendo de la esclavitud y la opresión. Aquí es lo que decía la ley de Virginia “Una Ley Concerniente Sirvientas y Esclavos” en 1705:

*...todo sirviente debe, fiel y obediente-mente, durante todo su tiempo de su servicio, cumplir con todos los mandos justos y legales de sus amos o dueños. Y si cualquier sirviente resiste a su amo, o señora o supervisor, o ofrece violencia a cualquiera de ellos, tal sirviente debe, por cada ofensa, ser decretado servir a tal amo o dueño por un año entero*

*adicional después de que se vence su tiempo de contrato, costumbre, o orden formal del corte.*

La ley estipuló este tipo de castigo, además de la paliza, para sirvientes ingleses pobres o trabajadores irlandeses. Los esclavos Africanos que desobedecieron a sus amos podrían haber sido asesinados y sus amos, por esta ley, era absueltos de todos los cargos.

Fue este tipo de “ley” que ayudó establecer de que manera los patrones podrían tratar a sus trabajadores hoy día. Sin embargo, un sistema fuerte de delegados, que haga cumplir un buen contrato de la unión, es la manera en que los trabajadores pueden ganar alguna medida de tratamiento justo en el lugar de trabajo.

**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](http://www.ueunion.org/es)