

REPRESENTANTE DE UE

PRIMERA LINEA DE DEFENSA

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

La responsabilidad del Sindicato como "Representante exclusivo"

El deber de representación justa

Asuntos

- El deber de representación justa (DFR, por sus siglas en inglés) es la obligación legal de representar, de manera equitativa y en buena fe, a todos los empleados en una unidad de negociación, independientemente de su condición o no de afiliación.
- Esta obligación legal resulta del estado exclusivo de representación que tiene las uniones bajo el Acto Nacional de Relaciones Labores en el sector privado y bajo las leyes de negociaciones colectivas en el sector público.
- La obligación requiere tres cosas por parte de la unión: hay que servir a los intereses de todos los miembros sin hostilidad o discriminación; hay que ejercer discreción con buena fe y honestidad, y la unión no debe actuar de manera arbitrario.
- Si se siguen los principios básicos de UE en manejar las quejas laborales, es poco probable enfrentar alegatos por "falta de representación".



Imaginemos este escenario. Ralph piensa que tiene un problema y se dirige a su delegada. "No me pagaron el día festivo del viernes pasado", dice.

"¿Sabes por qué no?" pregunta Joan, la delegada.

"El jefe dice que es porque no trabajé el día previo al día festivo", contesta Ralph.

"¿Y es cierto?"

"Sí, pero tuve mis razones para hacerlo. Mi jefe está tratando de fastidiarme, y quería darle una lección. Por eso no vine a trabajar el jueves."

"Pero sabes que según el contrato hay que trabajar el día antes y después del día festivo. No nos gusta, pero así es", dice Joan.

"Pues mi jefe es un idiota y lo puedo comprobar. Quiero presentar una queja" insiste Ralph.

¿Cómo debería reaccionar la delegada?

En UE gran parte de nuestro trabajo como delegados consiste en proteger los logros que hemos obtenido y seguir luchando para mejorar nuestros salarios, horas y condiciones de trabajo y defender a los trabajadores en contra de la injusticia de la administración. Nosotros también sabemos que algunas veces tenemos que defender a trabajadores que no nos caen bien o que no les caen bien a los demás, porque defender un principio es más importante que nuestra opinión personal de una persona.

A través de los años, la Junta Nacional de Relaciones Laborales ha desarrollado un principio legal llamado "Deber de Representación Imparcial".

Este principio legal simplemente indica que un sindicato debe representar a todos los trabajadores por igual y sin prejuicio. Un sindicato no puede negarse a representar a un trabajador debido a su edad, raza, credo, nacionalidad, sexo, religión, ideología política, posición sindical o personalidad. Se puede entablar una demanda en contra del sindicato si éste no representa debidamente al empleado a causa de prejuicio u hostilidad.

Una representación deficiente incluye el no investigar adecuadamente una queja, el negarse a procesar la misma, e inclusive en algunos casos el no arbitrar la queja. La obligación de representar a todos los trabajadores, es especialmente estricto en los casos en los cuales un empleado no agremiado o un empleado antisindical presenta una queja. No se puede permitir que interfieran ni los sentimientos

(continúe al dorso)

(continúe del frente)

personales ni los de los afiliados en el proceso del agravio de una persona.

La clave para determinar si el sindicato no ha cumplido con la obligación de representación es cuando el sindicato intencionalmente no representa debidamente a una persona debido a prejuicio u hostilidad en contra de dicha persona. No se considera como una “falta de representación”, si en realidad sólo se ha cometido un error sin querer. Si se siguen los principios básicos de UE para tramitar los quejas, no se tendrá ningún problema con ningún caso por falta de representación.

Ejemplo: Un sindicato pierde un caso porque no presentó la queja al siguiente nivel antes de que venciera el plazo. El agraviado presenta una queja alegando que el sindicato violó la regla de representación justa por dejar que este se venciera. En este caso, normalmente la unión no sería culpable de una DFR a menos que puede ser probado que la unión no alcanzo el tiempo limite porque por alguna razón había perjudicado o actuado de manera hostil en contra de la persona con la queja.

¿Qué deberíamos de hacer?

A continuación tenemos algunas reglas básicas:

Procesamiento Adecuado de las Quejas—

- Escuche las quejas de los empleados.
- Investigue lo sucedido, no acepte lo que dice el jefe como un hecho.
- Se tiene que proseguir con el primer paso del proceso de agravios, cuando el empleado así lo requiera, aún si ustedes no están seguros si el caso lo amerita.
- Mantenga todas las notas de la investigación.
- Hable con el comité de quejas o con el delegado principal acerca de la queja en cuestión. Se debe de tomar una decisión colectiva para continuar con el próximo paso de quejas.
- Mantenga plenamente informado al empleado o a los empleados implicados en la queja sobre los logros obtenidos con respecto a la misma. Si se tiene que llegar a un acuerdo para resolver el asunto, asegúrese de explicar la razón de tal decisión para que no quede ninguna duda.
- Nunca permita comentarios prejuiciosos acerca del agraviado en un debate sobre cómo proceder o si se debe tramitar dicha queja.
- Si en una reunión sindical se somete a debate la decisión de resolver una queja a través de un arbitraje, asegúrese de que el debate se base únicamente en el mérito de la misma. Si alguno de los oficiales está involucrado personalmente, debe excluirse del voto.
- La persona que presida la reunión sindical debe de mantener la disciplina y declarar fuera de orden a la persona que discuta en forma despectiva. El acta de la reunión debe de indicar claramente que dicha discusión se declaró fuera de orden. Si los afiliados sindicales votan en contra de presentar el caso en un arbitraje debido a que la persona que presentó la queja está en contra del sindicato, se puede presentar una demanda en contra del sindicato y muy probablemente el sindicato perdería en

dicha demanda. Si el caso requiere de pago retroactivo, el sindicato puede que sea responsable de pagar el salario retroactivo de ese empleado.

Lo que no debemos hacer

- Si el agravio carece de mérito, no se tiene la obligación de continuar media vez se haya llevado a cabo el primer paso. Asegúrese de que se le explique el motivo al empleado. Si es necesario, varios delegados le pueden explicar las razones que llevaron a tomar esta decisión.
- Un delegado no tiene que machacar insistentemente sobre una queja que sea cuestionable o que carezca de mérito. Presente el caso del empleado en forma directa y clara, si es que se le pide que lo presente.
- A veces un empleado ha sufrido una injusticia, pero no se puede alegar una violación específica del contrato. Asegúrese de que la persona entienda que usted está de acuerdo en que se ha cometido una injusticia, pero que no se puede ganar el caso, ya que no ha habido un quebrantamiento del contrato.
- No se tiene ninguna obligación de seguir el proceso de algo que “no constituya una queja” hasta la etapa final. Si el comité decide no llevar a cabo el proceso de quejas, asegúrese de que se haya completado la investigación y de que todos los hechos estén en orden.
- No se tiene la obligación de llevar todos los casos a la etapa de arbitraje ni de someter a voto cada queja. Mientras que el asunto se haya tratado basándose en el mérito de cada caso, no habrá ningún problema.

El papel del UE en la lucha contra la discriminación o el acoso

Como parte del UE, siempre hemos pensado que la función del sindicato es oponerse a cualquier tipo de discriminación o acoso que sufra un empleado debido a su raza, nacionalidad o preferencia sexual. “El daño que sufra una persona nos afecta a todos”. Si un empleado solicita la ayuda de un delegado o de un funcionario sindical en relación a una queja por acoso o discriminación, dicho asunto debe tratarse con seriedad. Debe de investigarse el incidente y si

es necesario se deben tomar medidas al respecto. Si el acoso proviene de otro empleado, debe de tratarse con la misma seriedad como si el causante fuera parte de la administración. El no ayudar a un empleado que sea víctima de acoso es incorrecto y se considera como un quebrantamiento del deber de representación imparcial.

Seguir las normas básicas del UE es la solución: “En todo momento se debe de luchar enérgicamente para mejorar nuestras condiciones”. Esta parte del preámbulo de la Constitución del UE lo dice todo. El proceso de arbitraje y el sindicato se establecieron para mejorar las condiciones de los trabajadores y al tener esto en mente no tendremos que preocuparnos acerca de quejas por no representar debidamente a los afiliados.

El mayor reto que puede tener un delegado es el de representar a un empleado antisindical. Pero el representar a éstos empleados en forma efectiva, es el mejor instrumento de reclutación que puede tener el sindicato.

A final de cuentas, ¿qué debe hacer Joan?

Joan platica con los demás delegados y ninguno cree que Ralph tiene un caso sólido. Sin embargo, existen algunos factores que complican la situación. Uno de los delegados señala que la empresa insistió durante las últimas negociaciones que los empleados trabajaran los días antes y después de un día festivo, precisamente porque algunos, como Ralph, siempre tomaban estos días libres. Otro delegado menciona que el jefe de Ralph es un prepotente y a lo mejor ha estado tratando de hostigarlo.

Joan toma la decisión de investigar el posible hostigamiento más a fondo. Decide dejar que Ralph presente su caso al primer nivel del procedimiento de quejas. Intentará asegurar de que se enfrente la actitud de su jefe. Los delegados están de acuerdo que Ralph no tiene posibilidades de recuperar el pago del día festivo, así que no buscarán seguir con esa queja más allá del primer nivel. Sin embargo, insistirán en la cuestión del hostigamiento. También informarán a Ralph que la manera adecuada de enfrentar el hostigamiento es a través del procedimiento de quejas.

El Abogado General de la Junta Nacional de Relaciones Laborales anuncia una póliza que hará más difícil el hacer cumplir reclamos por la violación a la Obligación de Representación Justa

El 14 de septiembre de 2018, la Oficina del Abogado General de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB por sus siglas en inglés), emitió un Memorandum ICG 18-09, explicando la posición del Abogado General con respecto a ciertos casos alegando violaciones por parte de la unión de la **Obligación de Representación Justa** (DFR por sus siglas en inglés) bajo la Sección 8(b) (1) (A) de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA por sus siglas en inglés). El Abogado General elevó el listón de hacer cumplir estos casos, así que es extremadamente importante que los locales y delegados de la UE también eleven el listón al tratar las quejas de sus miembros y en su trabajo de representación para poder evitar una violación a la **Obligación de Representación Justa**.