

Los derechos del delegado sindical

Los delegados sindicales de la UE tienen derechos especiales ante la ley y el contrato sindical. Brindan protección concreta para los miembros y delegados... pero hay que conocerlos antes de usarlos!



Los delegados sindicales de la UE tienen derechos especiales ante la ley y el contrato sindical. Brindan protección concreta para los miembros y delegados...pero hay que conocerlos antes de usarlos!

Como delegado de la UE usted fue elegido para proteger los derechos de los miembros de la UE y para defender el contrato. Nuestro estilo es militante y agresivo. Es la mejor defensa contra los patrones que buscan socavar los triunfos que se alcanzan con enorme dificultad. Para ser efectivo, es importante conocer las herramientas y protecciones que tenemos como delegados.

La mayoría de nosotros conocemos nuestras herramientas: el contrato, el proceso de agravios, procedimiento de quejas, la Junta Laboral, y la más importante, la unidad y organización entre los trabajadores. Sin embargo conocemos menos las protecciones que tenemos bajo la ley, el Acta Nacional de Relaciones Laborales (NLRA por sus siglas en inglés) que se aplica para la mayoría de los trabajadores en el sector

privado. La mayoría de los trabajadores del sector público tienen protección bajo leyes federales o estatales. Hable con su representante de la UE acerca de esas leyes.

LA LEY DE LA IGUALDAD

Probablemente la protección más importante se llama “La Ley de la Igualdad.” Esta ley reconoce que es probable que su tarea como delegado va a implicar confrontaciones con la gerencia – confrontaciones que podrían resultar en disciplina bajo las reglas normales de la relación patrón-empleado.

La “Ley de la Igualdad” le da protección como “igual conforme a la ley” con el patrón. Pero, *sólo* entra en vigor cuando usted está haciendo su trabajo como *delegado*, no cuando está actuando como un empleado *individual*. Usted actúa como un delegado oficialmente cuando investiga y argumenta casos de quejas, cuando pide información, y defiende a los miembros de la UE.

Usted puede estar en desacuerdo abiertamente y argumentar vigorosamente con el patrón durante

reuniones sobre quejas; cuestionar la autoridad del patrón; y exigir ciertas acciones por parte de la gerencia, todo sin arriesgar cualquier acción disciplinaria.

Sin embargo hay algunos límites sobre lo que puede hacer. Amenazar con violencia o actuar con violencia es prohibido, al igual que las groserías, los insultos, y los ataques personales. Si su contrato prohíbe ciertas acciones, esas tampoco están protegidas. Para prevenir que los supervisores reclamen que está “excediendo el límite”, es prudente tener otro delegado o miembro de la UE con usted durante las reuniones con la gerencia.

NINGUNA REPRESALIA

Al patrón no se le permite usar disciplina, sea real o amenazas, o cualquier otro tipo de intimidación para disuadirle de hacer su trabajo de delegado. Por ejemplo, no puede ser negado oportunidades de trabajo de tiempo extra,

(Continúa al reverso)

(Continuado desde el frente)

promociones, transferencias de empleo, derechos de antigüedad o cualquier otro beneficio al cual tiene derecho por haber hecho un trabajo sindical agresivo. Tampoco puede el patrón asignarle los trabajos menos deseables o supervisarle más atentamente que a los demás trabajadores.

ESTÁNDARES IGUALES

Algunos supervisores intentan hacer que los delegados cumplan con estándares más altos que los demás. “Usted, sobre todos los demás, debería conocer las reglas,” dirán cuando alguna regla ha sido violada. Esto también es ilegal. No lo pueden señalar y aplicar una sanción disciplinaria inusual para “usarlo como ejemplo” o porque hubiera “sabido de antemano”. La única excepción: cuando no lleva a cabo las responsabilidades contractuales que se requieren de líderes de la unión que han sido elegidos a sus cargos.

QUÉ HACER

Si el patrón viola estas reglas, el sindicato probablemente debe radicar una queja bajo el contrato y también meter un cargo por Prácticas Laborales Injustas (ULP por sus siglas en inglés) ante la Junta Laboral (NLRB). El tiempo límite de presentar un cargo de ULP es seis meses desde la violación de las reglas. Hable con su representante de la UE antes de meter cargos por Prácticas Laborales Injustas.

ORGANIZACIÓN EN EL LUGAR DE TRABAJO

Como es el caso en la mayoría de las quejas, frecuentemente una estrategia de organización en el lugar de trabajo es mucho más efectivo que lidiar con la NLRB—especialmente porque la Junta Laboral con frecuencia responde con una lentitud frustrante. Sin embargo si piensa que se debe presentar una queja hable con el representante de la UE y con los oficiales locales sobre cual es la mejor manera de proceder.

LOS DERECHOS DE LOS DELEGADOS SINDICALES

No deje que el patrón lo engañe! Como delegado de la UE usted fue elegido para representar a sus miembros – un trabajo que a la mayoría de los jefes les gustaría impedirle. Aquí hay una breve lista de algunos de sus derechos y obligaciones.

1. Usted tiene el DERECHO de quejarse ante un trato injusto –así lo haya visto o alguien le dice que ocurrió. Los jefes le pueden acusar de “solicitar quejas” pero no se deje engañar. Es su deber motivar a los trabajadores para se quejen sobre asuntos legítimos o usted presenta la queja por ellos.
2. Usted tiene el DERECHO de investigar esas quejas, incluyendo entrevistar a quien se queja y testigos. La mayoría de los contratos de la UE brindan tiempo para investigar durante horas de trabajo. Cuando no es así hay una práctica clara que permite investigar y cada queja se debe investigar de forma exhaustiva, así sea durante sus propias horas.
3. Usted tiene el DERECHO de pedir la información necesaria de la gerencia para procesar una queja. Estas peticiones deben ir por escrito y la gerencia está obligada a responder.
4. Usted tiene el DERECHO de estar presente en cualquier reunión entre el patrón y un empleado que pueda tener consecuencias disciplinarias. En estas reuniones usted tiene el DERECHO de tomar notas. Usted también puede impedir que un jefe intimide o abuse de un trabajador, y preguntar al supervisor que aclare las preguntas que no sean claras para el miembro sindical.
5. Usted tiene el DERECHO de estar presente cada vez que se presente un ajuste sobre una

queja o se llegue a un acuerdo. Así el trabajador haya presentado esa queja por si solo el patrón no puede ignorar al sindicato cuando responda.

6. Usted tiene el DERECHO de igualdad ante su jefe cuando representa al sindicato. Usted puede alzar la voz, enojarse, ser enérgico y decir lo que piensa durante una queja para discutir una queja. Este es el “Principio de la Igualdad” que dice que usted y el patrón son iguales al discutir una queja.
7. Usted tiene el DERECHO de organizar y motivar a sus compañeros de trabajadores para que tomen acciones en apoyo de un problema o una queja, siempre y cuando que esas conversaciones no ocurran durante horas de trabajo y no interfieran con su trabajo o el trabajo de sus compañeros de trabajo. El patrón no puede impedir que usted motive a las personas a usar calcomanías, firmar peticiones, cargar avisos o ejecutar acciones similares cuando están en un descanso o durante el tiempo de almuerzo. Claro que las calcomanías, los botones y las gorras se pueden usar a toda hora salvo que exista un código de vestido.

Todos estos derechos están garantizados por ley, pero dependen de que los usemos de manera efectiva. Cuando usted lo hace los trabajadores ven que sus derechos también tienen protección.

El Sistema de los Delegados Sindicales

Estos son sus derechos y funcionan mejor cuando una red entera de delegados los usan. En la UE este es el Sistema de los Delegados Sindicales. En el mejor de los casos este sistema debe incluir un delegado en cada departamento durante cada turno. Estos delegados informan al Delegado Jefe, o Delegado de Área o Edificio. Este sistema es lo que asegura la efectividad sindical en el lugar mismo de trabajo.

Los delegados son los ojos y oídos del sindicato en cada lugar de trabajo. Nada mejor que un sistema de delegados efectivo, sin importar las buenas intenciones del representante de la UE y sin importar que bueno es el departamento legal

del sindicato. En muchos casos el delegado es la principal conexión que los miembros tienen con el sindicato.

Los mejores delegados no solo radican una queja formal o un agravio al tener un problema. Los delegados son comunicadores, tanto para los líderes como la base sindical. Los delegados están para hacer cumplir el contrato, aun cuando algo no amerite una queja formal. Los delegados deben mantener la unidad de los trabajadores en su área y estar atentos a los esfuerzos del patrón para buscar favoritos o crear divisiones. Por esto decimos que los delegados son la primera línea de defensa.