

REPRESENTANTE DE PRIMERA LINEA DE DEFENSA

SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, RADIO Y MAQUINARIA DE AMERICA (UE) NOVIEMBRE 2018

LOS MEDIOS SOCIALES



Qué Se Debe Hacer Si Su Patrón No "Le Gusta"

Un día en el trabajo Susana Myers se le acerca y comenta que está siendo disciplinada por la gerencia por sus publicaciones en Facebook. Los publicó durante horas de no-trabajo usando su propio equipo, por ejemplo, su teléfono celular. Específicamente, publicó el siguiente mensaje en su página de Facebook:

"Michelle Willis, una compañera de trabajo, siente que no estamos ayudando a nuestros clientes lo suficiente en [la compañía]. ¡Ya casi estoy harta! Compañeros, ¿cómo se sienten?"

¿Está protegida por publicar este comentario bajo la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA por sus siglas en inglés)?

La respuesta depende en que si estaba involucrada en actividad concertada y protegida. Para estar involucrada en actividad protegida y concertada Susana necesita cumplir con dos requisitos: (1) tiene que estar involucrada en conducta con el propósito de "ayuda mutua o para protección", por ejemplo, intentando mejorar los términos y condiciones de empleo o de otra manera mejorar el estado de los empleados, y (2) Susana tiene que haber participado en actividad concertada, una actividad que involucra otros o es con la autoridad de otros empleados, y en circunstancias en donde los empleados individuales intentan iniciar o inducir o preparar para un acción en grupo, y en donde los empleados individuales llevan consigo a la atención de la gerencia "quejas realmente del grupo". Tales discusiones en Facebook son protegidos siempre y cuando tienen alguna relación con acción de un grupo en favor de los intereses de los empleados. Parecidamente, la actividad concertada también incluye a situaciones en donde los empleados discutan preocupaciones comunes entre ellos antes de desarrollar cualquier plan específico de participar en una acción como grupo.

Entonces, revisando la publicación de Myers de nuevo, veamos que sus comentarios fueron tanto concertados como protegidos. Fueron

concertados porque ella alertó a sus compañeros de trabajo que otro empleado había quejado de su trabajo y ella "casi estaba harta" con las quejas y solicitó a las perspectivas de sus compañeros de trabajo de este crítica. Los comentarios fueron protegidos porque la discusión era sobre su rendimiento del trabajo.

Supone ahora que Susana, frustrada por el maltratamiento del personal desahogó su frustración al publicar de su celular el siguiente mensaje en su página personal de Facebook:

"¡iiii! Bob es un ASQUEROSCO P——— D——— O no sabe cómo hablar con nadie!!!!!! ¡CH—— su madre y su ch—— a familia entera!!!! ¡Es un PERDEDOR NATO! ¡Manténgase con la UNION!!!!!!!"

Esta publicación fue visible a sus "amigos" de Facebook quien incluyó algunos de sus compañeros de trabajo y a otros quienes visitaron a su página personal de Facebook. El uso de vulgaridad es común en el lugar de trabajo. ¿Está protegida de disciplina o despido bajo la NLRA a resultado de esta publicación?

Probablemente la respuesta es sí dependiendo de la totalidad de las circunstancias. Hay que considerar las siguientes factores: (1) si la publicación tenía evidencia cualquiera de la hostilidad anti-uniión por parte del patrón; (2) si el patrón provocó la conducta de Susana; (3) si la conducta de Susana fue impulsiva u intencional; (4) la ubicación de la publicación de Susana en Facebook; (5) el tema de la publicación; (6) la naturaleza de la publicación; (7) si el patrón considera que el lenguaje parecida al que usó Susana es ofensivo; (8) si el patrón mantiene una regla específica prohibiendo el lenguaje en cuestión; y (9) si la disciplina que fue impuesto sobre Susana era típica por violaciones parecidas o fue desproporcionada dado su ofensa alegada. En un caso parecido, la Junta halló que un análisis objetivo de la evidencia bajo la totalidad de las circunstancias establecidas estableció que la publicación no fue tan atroz de poner los comentarios fuera de la

protección de la Ley.

Veamos otro escenario. Suponga que Susana, quien es una especialista en recuperación empleada en una residencia no-lucrativa para personas indigentes con problemas de salud mental significativos, mientras está trabajando, hace una publicación en Facebook refiriéndose a los clientes de la compañía y haciendo comentarios sobre una camisa de fuerza, atiborrándose "medicamentos" y escuchando voces. Ella no tiene ninguno "amigo" en Facebook con ninguno de sus compañeros de trabajo y ninguno de sus "amigos" que comentaron fueron compañeros de trabajo. Sin embargo un cliente anterior vio a la publicación y presentó un reclamo al patrón. ¿Esta publicación es actividad protegida y concertada?

No. La evidencia muestra que Susana, en este caso, no discutió ninguno de sus publicaciones de Facebook con ninguno de sus empleados de trabajo, ninguno de sus compañeros de trabajo respondieron a las publicaciones, y ella no estaba buscando inducir ni preparando para un acción de un grupo de empleados. La publicación en Facebook ni siquiera mencionó cualquier término o condición de empleo. Susana solamente estaba comunicando con sus amigos personales sobre lo que estaba ocurriendo durante su turno. Por lo tanto, no estaba involucrada en actividad protegida bajo la NLRA.

Suponemos que la publicación de Susana en Facebook elevó una preocupación sobre el favoritismo, estaba hablando solamente por sí misma, y no había ninguna evidencia que sus compañeras de trabajo compartieron su creencia que el favoritismo existía. En tal caso, probablemente su publicación será considerada como una "queja personal", y no como actividad protegida y concertada.

Como una regla en general, las publicaciones
(continúe al dorso)

(continúe del frente)

de Susana en Facebook serán protegidas aun si hace declaraciones intencionales, o simplemente negligentemente falsos, engañosos, o erróneos en su página. Sin embargo, si publica comentarios maliciosamente falsos que son hechos con el conocimiento de su falsedad, lo más probable es que las publicaciones en Facebook u otros medios sociales perderán la protección de la NLRA. Además, normalmente la Junta no hallará una declaración pública no protegida al menos que es “desleal flagrantemente, completamente desproporcionada con cualquier queja que los [empleados] podrán tener.” Para perder la protección de la Ley, como una acción de deslealtad, un criticismo público de un empleado de un patrón tiene que tener evidencia de un “motivo malicioso”.

Volvemos a Susana.

Supone que Susana solamente había apretado el botón “Me Gusta” en respuesta a un comentario de un empleado. ¿Está protegida? La ley actual de la Junta insinúa que un “Me Gusta” expresa aprobación solamente para la publicación específica al cual responde el empleado. Un “Me Gusta” sin comentario no expresa aprobación de mensajes anteriores de otros quienes respondieron a la misma publicación porque un empleado quien desea expresar aprobación a cualquier comentario adicional que emerge de la publicación inicial hubiera apretado “Me Gusta” a cada uno individualmente.

En resumen, cuando usa Facebook para “comentario” o “me gusta” para confrontar al patrón, se debe tomar considerar varios factores para determinar si la penalidad disciplinaria del patrón puede sobrevivir un análisis de la Junta:

- Las publicaciones deben afectar a empleados quienes buscan mejorar sus términos y condiciones de empleo, llamar la atención al maltratamiento del patrón de los empleados, o, por ejemplo, sirven como parte de una protesta continua en contra del patrón y una llamada a otros empleados de apoyar a la unión;

- Las publicaciones deben intentar iniciar o inducir o preparar a empleados a participar en una acción como grupo o para discutir sus preocupaciones antes de finalizar un plan de

participar en una acción como grupo;

- Las publicaciones no deben ser maliciosamente falsos, por ejemplo, hechos con el conocimiento de su falsedad o menosprecio imprudentes por la verdad o falsedad (como se muestra arriba, el patrón no puede disciplinar o despedir a un empleado solamente por declaraciones no intencionales o meramente negligentemente falsos, engañosos o imprecisos, durante el curso de actividad protegida.)

- El botón de “Me Gusta” debe ser usado para hacer declaraciones “sin comentarios” en respuesta a discusiones relacionados solamente a intentos de mejorar los términos y condiciones de empleo y para aquellos quienes están intentando provocar acción de la unión o de grupo cuando se une a las discusiones relacionados al trabajo de un compañero de trabajo.

También, la mayoría de los contratos colectivos provean que un patrón solamente puede disciplinar o despedir a empleados por “causa justa”. Las publicaciones de un empleado en Facebook u en otros medios sociales no son eximidas del lenguaje de “causa justa” en un contrato colectivo. De hecho, aun si los dirigentes de la unión decidan presentar una queja antes de la Junta, si es apropiada, la queja bajo el lenguaje de “causa justa” también debe ser presentado al patrón.

Si uno de sus miembros es disciplinado por uno de sus publicaciones en los medios sociales, como su delegado, trátalo como trata cualquier otra acción disciplinaria tomada por su patrón en contra de uno de sus miembros. La primera cosa que necesita hacer es investigar para ver si el patrón ha logrado el cargo de prueba del “causa justa” al tomar acción disciplinaria o si el patrón también ha cometido una práctica laboral injusta (ULP por sus siglas en ingles).

- ¿Cuál fue la publicación por lo cual su miembro fue disciplinado? Cualquier forma de comunicación de un patrón – sea hablado o escrito – que fue protegido antes de la llegada de los medios sociales, es aun protegido por la NLRA, incluyendo arrebatos públicos en contra de un supervisor usando lenguaje ofensivo. Sin embargo, una comunicación de un empleado que viola la póliza de privacidad del

patrón o que menosprecia al patrón o sus productos y es “tan desleal, imprudente, o maliciosamente falso” como para perder las protecciones de la Ley, puede resultar en acción disciplinaria. Empleados en el campo de salud tienen que estar especialmente cuidadosos al no violar a la protección de HIPPA (privacidad) de los pacientes en sus publicaciones en los medios sociales.

- ¿Cómo obtuvo el patrón la publicación en los medios sociales de su miembro? Es ilegal para un patrón amenazar, interrogar o participar en vigilancia del uso de sus empleados de los medios sociales si es que las comunicaciones de sus empleados caen bajo las protecciones de la Ley. Sin embargo, si el patrón reciba la publicación en los medios sociales de su miembro, no solicitado, de uno de los “amigos” de su miembro, el patrón no ha participado en vigilancia ilegal. Entonces es importante durante su investigación de determinar cómo el patrón obtuvo la publicación en los medios sociales para poder determinar si violó a la Ley.

- ¿Su patrón tiene una póliza sobre los medios sociales? Y si lo tiene, ¿el patrón notificó a la unión sobre la póliza? Un patrón comete un ULP si unilateralmente adopta una póliza sobre los medios sociales sin haber notificado adecuadamente a la unión representando a los empleados cubiertos por la póliza y sin haber dado a la unión una oportunidad de negociar sobre la póliza o su impacto. Además, la NLRB ha emitido un número de quejas en contra de patrones cuyas pólizas sobre los medios sociales eran demasiado amplias al punto que “los empleados podrán razonablemente interpretarlos de prohibir la conducta protegida.” Como puede ver, hay un número de maneras de confrontar a la póliza de medios sociales del patrón si es que tiene una.

Los medios sociales provean a los trabajadores otros maneras de comunicarse uno con el otro hoy día. Cientos de millones de personas, incluyendo muchos miembros con unión, usan Facebook, Twitter, YouTube y otras formas de medios sociales. Los medios sociales es otra herramienta que los trabajadores tienen en su lucha para mejorar sus salarios, beneficios y condiciones de trabajo. Va a depender de las uniones y los delegados de defender los derechos de sus miembros de continuar el uso de los medios sociales en contra de los intentos de los patrones de quitárselo.

Los Medios Sociales de UE

UE mantiene una presencia activa en dos de las plataformas más grandes de los medios sociales, Facebook y Twitter. La página de Facebook de la unión nacional se puede encontrar en [facebook.com/ueunion](https://www.facebook.com/ueunion) y en Twitter es [@ueunion](https://twitter.com/ueunion). Ambos son grandes maneras de mantenerse al tanto con las noticias más recientes de UE.

Muchos locales de UE usan sus propias páginas en Facebook para compartir información y para promover discusión entre los miembros.

Vaya a [facebook.com](https://www.facebook.com) y usa la barra de Busca para encontrar lo que es disponible. Si actualmente su local no tiene una página de Facebook, estableciendo uno es relativamente fácil.

Algunos locales de UE usan *grupos* en Facebook para compartir información y promover discusión entre los miembros. A diferencia de páginas, donde todo el contenido es público, los grupos de Facebook pueden ser “cerrados” (solamente los miembros del grupo de Facebook pueden ver su contenido) o “secreto” (solamente personas quienes hayan sido

invitados al grupo puedan encontrar el grupo mismo). Mientras esto provea un nivel de privacidad, nunca debe asumir que *cualquier* cosa publicada en los medios sociales no llegará a las manos del patrón.

Aunque la unión nacional no esta en Instagram (una plataforma de compartir fotos), el Local 203 y la Unión de Trabajadores en UNC (una sección de Local 150) tienen cuentas en Instagram y muchos miembros de la UE comparten fotos de las actividades de la UE usando el hashtag [#ueunion](https://www.instagram.com/ueunion).