

REPRESENTANTE DE UE

PRIMERA LINEA DE DEFENSA

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

Cambios al contrato durante su vigencia



Nuestro patrón parece creer que tiene el derecho de cambiar el contrato cuando se le antoje. Justo la semana pasada, anunciaron que iban a implementar nuevas reglas de trabajo, incluyendo normas sobre las ausencias y pruebas para detectar drogas. ¿Cómo es posible que se salgan con la suya?

¿No hubieran tratado esto en las negociaciones?

¿Parece que la administración cree que puede cambiar el contrato cuando sea conveniente?

He aquí lo que hay que hacer cuando el patrón quiere hacer cambios importantes al margen de las negociaciones.

No parece justo que la administración pueda tratar de hacer cambios importantes al margen de las negociaciones. No hace mucho, un patrón habría tenido que esperarse hasta las negociaciones contractuales, pero hace mucho que no contamos con un “gobierno pro trabajador” y la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB por sus siglas en inglés) sigue dándoles cada vez más libertad a las empresas.

¿Qué debe hacer el sindicato cuando el patrón anuncia una nueva norma o cambios a las normas o prácticas ya establecidas?

Hay cinco puntos acerca de los cuales el sindicato tiene que estar preparado para actuar:

1. El Sindicato debe inmediatamente presentarle al patrón una PETICION DE NEGOCIAR por escrito.

Es posible que el sindicato pueda presentar una queja referente al cambio de las prácticas o normas ya establecidas, PERO el presentar una queja no constituye una petición de negociar. La petición escrita de negociar también debe señalarle al patrón que no se puede hacer NINGUN cambio hasta que haya negociado

con el sindicato.

La petición escrita puede ser sencilla:

Estimado Sr. Fanfarrón,

El Sindicato solicita negociar con respecto a los planes anunciados por la empresa para implementar una nueva norma sobre las ausencias. Favor de avisarnos cuando estará disponible para negociar. El Sindicato también desea recordarle que no se puede modificar la norma actual hasta que se termine de negociar.

2. De ser posible, presente una queja.

Si la nueva norma o regla de la empresa es distinta a la anterior, el sindicato también puede presentar una queja porque la empresa cambió un procedimiento establecido. ¿Sólo se está tratando de morder dos veces la misma manzana? Tal vez, pero en algunos casos se puede hacer huelga por quejas sin resolución, o se puede negociar el asunto. No debemos apurarnos a recurrir al arbitraje, sobre todo si creemos que un árbitro dirá que el patrón tenía el derecho de hacer nuevas reglas de trabajo. Sin embargo, a veces podríamos tener un buen caso.

3. El Sindicato debe proporcionarle al patrón una petición escrita de cualquier información que podría ser útil para el Sindicato durante las negociaciones.

La NLRB dice que la administración tiene que otorgar al sindicato toda la información necesaria para tomar decisiones adecuadas.

¿Qué tipo de información? Pida todo lo que podría utilizar la administración para justificar su posición.

Si el patrón quiere una nueva norma sobre las ausencias, hay que exigir todos los records de ausencias.

Pida revisar los motivos por los cuales faltaron los empleados. Si las ausencias son legítimas, esto debilita el argumento del patrón. Si habla de un grupo de personas que “siempre faltan”, exija saber quiénes son. Revise sus records. ¿Son amigos de algún jefe, así que nunca son disciplinados por sus ausencias?

Si el patrón quiere una nueva norma sobre hacer pruebas para detectar consumo de drogas, Ud. puede exigir saber cuántos incidentes de “abuso de drogas” han habido. A lo mejor no podrá ver los nombres de todos los que han estado involucrados en un programa de asistencia al empleado, pero tiene el derecho de saber el número de éstos, además de los motivos. Si el patrón argumenta que sólo quiere una norma para hacer pruebas para detectar consumo de drogas, pero no puede comprobar que existe un problema, entonces hay más motivos para formular una norma que no afectará a ningún trabajador. Además, el sindicato tiene el derecho de saber a qué laboratorio serían mandadas las muestras.

- ¿Ha sido certificado este laboratorio?
- ¿Alguna vez ha cometido errores?
- ¿Alguna vez ha sido citado por procedimientos incorrectos?
- ¿Qué garantías ofrece el laboratorio acerca de mantener la confiabilidad de las pruebas (o sea, no mezclar diferentes muestras)?

Toda esta información es importante porque el sindicato tiene el derecho de saber si el patrón tiene “razones” para desear hacer cambios, o si sólo está haciendo esto para hostigar a los trabajadores.

El no proveer toda información razonable de parte del patrón es una práctica laboral injusta.

4. Llegue preparado con propuestas sobre lo que el Sindicato desee.

Si el patrón quiere abrir negociaciones, entonces

(continúe al dorso)

(continúe del frente)

el sindicato debe llegar preparado para proponer lo que los miembros deseen. Si el patrón dice que las pruebas para detectar drogas son necesarias por razones de seguridad, el sindicato debe tener una propuesta sobre la seguridad de los empleados. Esta podría incluir el despedir a ciertos jefes que causan estrés, más iluminación en el estacionamiento, más descansos, reparar equipo, contratar a más empleados para que haya menos tiempo extra o menos carga de trabajo. **NO TENGA MIEDO DE NEGOCIAR POR LO QUE QUEREMOS Y HACER QUE EL PATRÓN NEGOCIE SERIAMENTE.**

5. De ser necesario, movilice a los miembros para luchar.

Aunque tal vez el sindicato no pueda hacer huelga durante la vigencia de un contrato, los miembros siempre pueden emprender acciones coordinadas. Pueden actuar **COLECTIVAMENTE** para informar a la administración como se sienten, y recordar al patrón que las relaciones a futuro se verán afectadas si él trata de hacer cambios sin negociar. La acción coordinada no tiene porque violar el contrato. Los miembros de UE siempre han sido inventivos cuando se trata de mostrar su antipatía por las políticas de la administración. No deje de consultar con un Organizador de UE antes de tomar acción. Al igual que los miembros emprenden acción durante las negociaciones del contrato, deben estar preparados para tomar acción cuando se trata de negociaciones durante la vigencia del contrato.

¿Sobre qué asuntos está obligada la administración a negociar?

La NLRB, en sus fallos, ha indicado los asuntos sobre los cuales el patrón está obligado a negociar (asuntos obligatorios) y los asuntos sobre los cuales no está obligado a negociar (asuntos opcionales), pero puede hacerlo si quiere o si podemos procurar que lo haga. En la mayoría de los casos, la NLRB dice que un cambio tiene que tener un efecto significativo sobre los empleados, para que se aplique la regla de las negociaciones. Por ejemplo, cambiar la hora del almuerzo por cinco minutos quizás no sería considerado significativo, pero cambiar la hora de inicio de la jornada por una hora, sí.

¿Debe el Sindicato negociar sobre las reglas de trabajo y las normas sobre las ausencias?

Por muchos años, el sindicato tenía como política decir que no, el sindicato no reconoce las reglas de trabajo de la empresa o las normas sobre las ausencias. Lo que reconocemos es que cualquier disciplina tiene que apegarse a la cláusula de disciplina del contrato. El sindicato consideraba los méritos de cada caso y obligaba al patrón a cumplir con la sección del contrato sobre "causa justificable".

La situación es más complicada hoy en día porque la NLRB y los tribunales han ido menoscabando los derechos sindicales. Ahora, la

NLRB dice que el patrón debe negociar con el sindicato sobre las reglas de trabajo y normas sobre las ausencias, pero después de hacer eso, la administración **TIENE EL DERECHO** de implementar las reglas negociadas o, si se llega a un punto muerto, sus propias reglas.

Muchos árbitros ahora consideran que las reglas de trabajo y normas escritas son válidas y se puede hacer que se cumplan.

¿Qué debemos hacer? Cada situación es distinta, pero en la mayoría de los casos, lo que más conviene es que el sindicato movilice a los miembros y luche por obtener las mejores reglas o normas posibles. Esto no quiere decir que el sindicato esté de acuerdo con las reglas o normas. El sindicato está cumpliendo con sus obligaciones al tratar de proteger a los miembros del trato injusto.

El sindicato debe afirmar, en la petición inicial de negociar y en cada reunión, que sin reparar en las reglas o normas de ausencia que finalmente se implementen, la parte del contrato sobre los "motivos justificables" sigue en vigor y tiene prioridad sobre las reglas. Maneje esto igual que las negociaciones

del contrato y tomése el tiempo de movilizar a los miembros para luchar por las demandas.

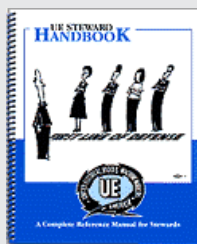
Algunos tips acerca de negociar:

- Haga que el patrón negocie – Acuérdesse que el patrón no puede implementar una nueva norma, a menos que haya negociado en buena fe con el sindicato. Nos conviene hacerlo negociar en buena fe, así que dedíquese el tiempo necesario. No deje que el patrón sólo finja que está negociando.

- No le dé a la empresa un pretexto para implementar nuevas normas. A veces nos sentimos tentados a sólo decirle al patrón que se vaya al demonio, y salirnos de la reunión. Esto le daría a la administración una oportunidad de declarar que se ha llegado a un punto muerto, para después implementar los cambios que ellos quieren. Siempre esté dispuesto a negociar.

- Mientras estamos negociando, podemos trabajar para involucrar a los miembros para que expresen su inconformidad con la nueva norma y su apoyo a las propuestas del sindicato.

Paquete Completo para el Delegado de UE



Manual para el Delegado de UE

Escrito especialmente para los delegados de la UE y lleno de información (¡98 páginas en total!) Esta es una guía completa y manual de referencia que cubre casi todo lo que necesita saber un delegado.

Herramientas, Derechos & Reglas- Un capítulo cubre todas las "herramientas" que un delegado necesita en el trabajo, desde derechos legales a protecciones para los miembros.

Ganando Quejas - Las 60 mas años de UE de dedicación a defender los derechos de los miembros en el trabajo estan en esta guía de paso-a-paso en la lucha por y el como ganar quejas.

¡Organizando para Ganar! - Nuestra unión de base depende de miembros que son unidos y listas para confrontar la injusticia y tratamiento injusto del patrón. Aquí es como mantener su lugar de trabajo organizado y en buena forma.

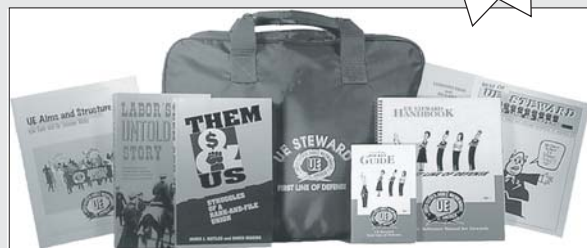
Referencia – Dos secciones especiales provean aun más información. Primero esta "Leyes que Nos Ayudan" y segundo, el especial "Diccionario para Delegados."



Guía de Bolsillo para el Delegado de UE

Una guía para usar en el trabajo. Cabe dentro de su bolsillo y cubre la información que necesita al momento. Y ¡una breve vista a la parte inferior de cada página le dirige a donde encontrar más información en la Guía! Uno se refiere al otro, así ambos libros fueron diseñados para ser usados juntos.

solo \$15



Cada Paquete Contiene:

- Manual para el Delegado de UE
- Guía de Bolsillo para el Delegado de UE
- "Lo Mejor de" El Delegado de UE
- Estructura y Metas de UE
- Ofertas para copias *gratis* de: *Ellos y Nosotros La Historia Desconocida del Movimiento Obrero*
- Botón del Delegado
- Bolsa para Delegado

UNITED ELECTRICAL, RADIO AND MACHINE WORKERS OF AMERICA (UE)

Education Dept. • One Gateway Center • Pittsburgh, PA 15222 • 412-471-8919 • www.ueunion.org