

REPRESENTANTE DE UE PRIMERA LINEA DE DEFENSA

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

Las Siete Pruebas de Causa Justa

Uno de los motivos principales por lo cual los trabajadores se unen a la unión es para obtener protección en contra de la disciplina injusta que dispensa los patrones. Los delegados deberán ser preparados para manejar todo tipo de casos disciplinarios, desde advertencias a suspensiones y despidos. Los delegados deberán ser preparados para manejar circunstancias de discriminación excesiva patronal hasta situaciones en que los miembros de la unión a veces sobrepasan los límites con la intención de meterse en problemas.

Nuestra herramienta principal contractual se puede sumarse en una frase corta, “Los empleados deberán ser disciplinados o despedidos solamente por causa justa.” En algunos contratos, se usa las palabras “por causa apropiada”. La importancia de una frase como tal es que obliga al patrón de no imponer disciplina sin razón (causa) sino su razón tiene que ser una razón “justa”. Incluso, muchos árbitros han llegado al punto de obligar a que todos los patrones cumplan con un estándar de “causa justa”, aun si el contrato no usa estas palabras.

¿Qué es el estándar de “causa justa”? En 1964, el árbitro Carroll Daugherty introdujo “Las siete pruebas de causa justa” en la forma de siete preguntas.

El abogado y educador laboral Robert M. Schwartz, autor de “Los Derechos Legales de los Delegados de la Unión” entre otras publicaciones, ha actualizado las siete pruebas de Daugherty para que mejor reflejen cómo los árbitros decidan sus casos. En preparación de su publicación “Causa Justa: La Guía Sindical para Ganar Casos Disciplinarios”, Schwartz examinó a unos 15,000 fallos disciplinarios que revelaron siete acuerdos amplios basados en los siguientes principios básicos.

1. Noticia Justa

Un patrón no puede disciplinar a un empleado por desobedecer a una regla o a un estándar cuyo naturaleza y sanción no fue conocido.

Ejemplo: Un patrón no puede disciplinar a un empleado por tomar una llamada telefónica en su celular en el trabajo si el patrón nunca ha notificado a los empleados que hacerlo no era

permitido. Sin embargo, esto no aplica a la mala conducta obvia. Algunos ejemplos incluyen el robo, la insubordinación, el pelea o el dormir en el trabajo. Los patrones pueden dar a conocer sus reglas por varias maneras: la diseminación, en el tablón de anuncios, por correo electrónico, en reuniones o clases. Las reglas de-

ben ser claras y no deben ser ambiguas o vagas, como sería el no participar en “conducta bulliciosa” o mostrar “poco juicio.”

2. Aplicación Anterior

Un empleado no puede ser castigado por desobedecer a una regla o a un estándar que el patrón no logró imponer durante un periodo prolongado.

Ejemplo: Un empleado no puede ser disciplinado por haber llegado unos minutos tarde al trabajo un día si es que el patrón no haya logrado imponer esta regla por mucho tiempo y supo de la tardanza al trabajo de otros trabajadores. La unión debe mostrar que los empleados no hicieron caso a la regla sin sanción por un periodo de tiempo prolongado y que la gerencia supo, o debería haber sido consciente de la infracción. Un patrón que no haya aplicado una regla en el pasado no puede “poner a cero” a su póliza a menos que haya notificado a los empleados que va a sancionar a todo quien lo viola en un futuro.

3. Debido Procedimiento

Un patrón debe realizar una entrevista o una audiencia con el trabajador antes de proporcionar la disciplina, y debe tomar su acción de inmediato. Ya evaluado, la disciplina no puede ser aumentada.

Ejemplo: Un patrón no puede despedir a un empleado sumariamente por supuestamente robar a algunas cosas de su área de trabajo cuando encuentra que hay cosas faltantes al hacer el inventario al final del mes. Los patrones deben entregar al empleado

(Continúa al reverso)



(Continuado desde el frente)

una noticia de los cargos en su contra al igual que la oportunidad de explicarse antes de imponer a la disciplina. Sin embargo, si la evidencia es conclusiva y la mala conducta es tan atroz que nada que podría decir el empleado podría afectar a los resultados, el patrón se puede dispensar de una entrevista. Los patrones deben tomar acción disciplinaria a tiempo oportuno. Los empleados deben recibir una declaración precisa de los cargos. Los empleados no pueden ser disciplinados dos veces por la misma mala conducta (por ejemplo, en la mayoría de los casos, un empleado no puede recibir a una advertencia y a una suspensión y luego ser dado una sanción mayor después de que la sanción haya sido impuesto.)

4. Evidencia Substantial

Los cargos deben ser probados con evidencia substancial y creíble.

Ejemplo: Un patrón no puede disciplinar a un empleado basado en un rumor. El patrón tiene la obligación de prueba con respeto a la mala conducta alegada y la sanción apropiada. Los árbitros usan tres estándares de prueba: “más allá de una duda razonable”, la cual requiere que el patrón muestra culpabilidad “con una certeza moral”; “claro y convincente”, que requiere que la evidencia sea corroborada, consistente y precisa; “predominio de evidencia”, lo cual es satisfecho si la evidencia “más probable

que no” comprueba el caso del patrón.

5. Tratamiento Igual

A menos de que una diferencia valida justifica a un castigo mayor, un patrón no puede dar un castigo considerablemente más severo en contra de uno que cometió a la misma o una ofensa significativamente parecida que el otro.

Ejemplo: Un patrón no podrá disciplinar a un empleado por tomar un descanso alargado si no disciplinó a otro empleado que también tomó un descanso alargado. El trato desigual ocurre cuando una sanción notablemente más severa es impuesta a un empleado y no al otro por la misma infracción. La unión no tiene que demostrar la razón por el tratamiento desigual.

6. Disciplina Progresiva

Al responder a la mala conducta que es un poco menor que atroz (muy serio), el patrón debe dar por lo menos un nivel de disciplina que permite al empleado la oportunidad de mejorar a su conducta.

Ejemplo: Se espera al patrón imponer la sanción menos severa para prevenir una recurrencia de la mala conducta (por ejemplo, dar al trabajador una advertencia antes de darle una suspensión), al menos que la mala conducta

es atroz. Ejemplos de conducta atroz incluyen el robo, violencia o amenazas de violencia o sabotaje. Los pasos usuales de la disciplina progresiva son: una advertencia verbal, una o más advertencias por escrito, uno o quizás dos suspensiones, y el despido.

7. Circunstancias Mitigantes y Atenuantes

La disciplina debe ser proporcional a la gravedad de la ofensa tomando en cuenta cualquier circunstancia mitigante o atenuante.

Ejemplo: Si la evidencia confirma a la culpabilidad del trabajador, el patrón es obligado hacer que “el castigo cumple con el delito”, tomando en cuenta cualquiera circunstancia mitigante, atenuante o agravante. Circunstancias mitigantes podrán incluir: duración de servicio, un record impecable o casi impecable, arrepentimiento que sea rápido, sincero e inequívoco, participación en programas de tratamiento o de consejería. Circunstancias atenuantes podrán incluir: ordenes mal comunicados, capacitación inadecuada, personal insuficiente, ambiente frenético de trabajo. Al otro lado, circunstancias agravantes podrán superar a las circunstancias mitigantes o atenuantes. Estos incluyen: un historial pobre de mala conducta, intento malicioso, agresividad, falta en decir la verdad o de cooperar, falta de aceptar responsabilidad.

Consejos para Manejar a los Casos de Disciplina y Despido

Abajo hay unos consejos básicos para los delegados cuando manejan a los casos de disciplina y despido:

☞ Usa las “siete pruebas” como una guía. ¿El patrón cumplió con las siete pruebas? Recuerda que aun si un patrón se equivoca en una de las pruebas, no quiere decir que vamos a ganar automáticamente. Sin embargo, probar que infringió una o más de las pruebas solidifica nuestras probabilidades de ganar si el caso avanza a arbitraje.

☞ Si esta presente en la reunión disciplinaria con el patrón, intenta detener a la suspensión o al despido del trabajador. Intenta lograr un periodo de reflexión si sea necesari-

o. El caso es más difícil cuando el trabajador salga de la reunión: en este entonces tenemos que luchar no solamente sobre lo que ocurrió, sino también el pago retrasado, etc.

☞ Solicita a las notas y a los records que usaron para llegar a su decisión, incluyendo cualesquiera notas o records del encargado o supervisor, aun sin son records informales. La unión tiene el derecho a ellos.

☞ Haga una investigación meticulosa del caso. NO tome la palabra del patrón por nada.

☞ En una reunión de agravio, haga que el patrón prueba a su caso primero. Haga que presente todos los hechos y no supone nada.

No deje al patrón comenzar a la reunión diciendo “OK, dime por qué no debo despedir a Joe.” Haga que el patrón tenga que justificar su despido de Joe.

☞ Hay dos partes de cada caso disciplinario. ¿El trabajador violó a una regla conocida y qué debe ser el castigo? A veces perdemos la vista de la primera parte, y luego tenemos que asegurar que la sanción encaja a la ofensa.

☞ Si el patrón rehúsa presentar a una advertencia escrita y el caso no merece ir al arbitraje, manda una declaración escrita al patrón disputando los hechos y la disciplina. Pide que se archiva esta carta en el record personal del empleado.