

# REPRESENTANTE DE UE

## PRIMERA LINEA DE DEFENSA

SINDICATO DE TRABAJADORES UNIDOS DE LA INDUSTRIA ELÉCTRICA, RADIO Y MAQUINARIA DE AMÉRICA (UE) • NOVIEMBRE 2022

### Cómo Ganar las Quejas usando las Prácticas Establecidas

Una herramienta poderosa que tiene cada delegado sindical es el uso y el entendimiento de las prácticas establecidas. Los delegados sindicales necesitan saber qué es lo que constituye una práctica establecida válida y cuáles son las prácticas establecidas que se tienen en el trabajo. Es importante que todos los delegados tengan conocimiento de las prácticas establecidas para que las puedan defender de cualquier ataque de la administración.

#### Definición de las prácticas establecidas

Las prácticas establecidas son algo que se ha puesto en práctica frecuentemente por mucho tiempo y que el sindicato y la administración conocen y que ambas partes aceptan. Una práctica que cumpla con las normas por ser “auténtica” se considera como parte del contrato. Puesto que es parte del contrato se puede presentar una queja si la administración quebranta alguna práctica establecida. En la mayoría de los casos la administración no puede por sí sola eliminar una práctica establecida sin que primero tenga que negociarlo con el sindicato. En algunos casos, la administración debe de esperar hasta que llegue el momento de negociar el contrato para poder cambiar una práctica establecida.

Revise su contrato para verificar si hay alguna disposición que limite la presentación de quejas sobre las prácticas establecidas.

La prueba para determinar si una práctica establecida es válida es la siguiente:

#### □ DEBE DE HABER EXISTIDO DURANTE UN TIEMPO RAZONABLEMENTE PROLONGADO

Mientras más tiempo haya existido una práctica establecida más peso tiene. Estamos hablando de años, no de meses ni se-

manas. Muchos árbitros piensan que se debe tener una práctica establecida de 3 a 5 años y debe “pasar de un contrato a otro,” es decir, tiene que haber estado en efecto durante la vigencia de por lo menos 2 contratos.

#### □ LA PRÁCTICA TIENE QUE APLICARSE EN REPETIDAS OCASIONES

Para que una práctica sea válida se tiene que poner en efecto muchas veces, mientras más veces mejor. También se debe poner en práctica sistemáticamente a través de los años. Una práctica que se haya utilizado cinco veces hace cuatro años y no se ha repetido no tiene en realidad una base muy sólida para considerarse algo establecido. Se puede hacer una excepción con alguna práctica que se utilice específicamente durante los feriados. Por ejemplo, si cada año durante los últimos siete años la administración les ha permitido a los empleados trabajar sólo medio día el día de vísperas de Navidad, sin que se les imponga una sanción, esto podría considerarse como una práctica establecida.

#### □ DEBE DE SER CLARA Y SISTEMÁTICA

Cualquier práctica establecida que se ponga en efecto debe de ser clara y sistemática. Todas las partes deben saber exactamente lo que está pasando y cuando ocurre repetidas veces, básicamente se debe de hacer de la misma forma cada vez.

**Ejemplo:** la administración siempre le ha permitido a los empleados aceptar llamadas telefónicas. El sindicato puede documentar que esto se ha permitido más de 100 veces durante los últimos cinco años. La administración dice que ellos pueden probar que en



SIEMPRE PENSE QUE PAGARÍA CARO MI PASADO

UE STEWARD *By Mike*

tres ocasiones se les negó a los empleados el derecho de aceptar llamadas. En este caso es bastante claro que se ha establecido una pauta que favorece al sindicato. El negar el derecho en tres ocasiones no interrumpe lo que tradicionalmente se ha venido haciendo en forma regular.

#### □ TIENE QUE SER DEL CONOCIMIENTO TANTO DE LA ADMINISTRACIÓN COMO DEL SINDICATO

Aunque las prácticas establecidas no tienen que “negociarse,” tienen que ser del conocimiento de ambas partes. Por parte de la administración no es suficiente que lo sepa el mayordomo, sino también los administradores superiores.

**Ejemplo:** Durante varios años los empleados salen de trabajar más temprano los días viernes y el mayordomo lo sabe. Conforme a la “Norma General para Ausencias,” los empleados deberían de recibir un punto como castigo por salir temprano, pero el mayordomo nunca les da puntos el día viernes. La administración se entera de esto y decide darles una advertencia a los empleados por salir temprano del trabajo. El sindicato podría argumentar que nadie debería recibir una advertencia por irse temprano del trabajo debido a que la administración no le informó al sindicato que quería cambiar la práctica de no disciplinar a los em-

(Continúa al reverso)

(Continuado desde el frente)

pleados por salir temprano los viernes. Sin embargo, ya que los altos administradores no tenían conocimiento de esta práctica, sería difícil argumentar que a los empleados se les permita seguir saliendo temprano los viernes, sin que se les imponga una disciplina.

#### ❑ TANTO LA ADMINISTRACIÓN COMO EL SINDICATO LO DEBEN DE ACEPTAR

No es suficiente que sea del conocimiento de ambas partes, sino que también tiene que ser aceptada por ellas. El hecho frecuente de que

se ponga algo en práctica con regularidad y durante un largo período de tiempo indica que ambas partes están de acuerdo. Una práctica que sea aceptada mutua y abiertamente logra reconocimiento con mayor facilidad al ser comparada con una práctica que no sea aceptada. Cuando la administración reconoce legalmente una práctica establecida al responder a una queja, su estado “legal” es mucho más seguro.

**Ejemplo:** Durante muchos años se les ha permitido a los empleados que formen una fila junto al reloj marcador después de que haya sonado el primer timbre, que indica que

quedan cinco minutos para terminar la jornada laboral. Viene un jefe nuevo y dice que nadie se puede formar en fila hasta que suene el timbre que indica la hora de salida. El sindicato tiene bases para argumentar que se había establecido la práctica. La administración no puede decir que no sabía que los empleados se formaban en fila después de que sonara el primer timbre. En este caso, el hecho de que la administración nunca hizo nada para terminar con esta práctica es una indicación de su aceptación.

## Diferentes Tipos de Prácticas Establecidas

Hay tres categorías de prácticas establecidas. La “práctica establecida que se aclara en el contrato” es el argumento más fuerte, y la “práctica establecida que es incompatible con el contrato” es el argumento más débil.

**Prácticas establecidas que se aclaran en el contrato:** Estas prácticas constan en el contrato cuando en la redacción del texto no se ha definido con precisión. La práctica define el significado del texto.

**EJEMPLO:** El texto del contrato dice, “La empresa permitirá que los delegados sindicales se ausenten por un período razonable de su trabajo para asistir a una reunión sindical”. La frase general es “razonable”. Durante muchos años la empresa ha permitido que los delegados asistan a las reuniones sindicales mensuales y a la reunión de Concilio del Distrito o Región. Cada dos años se permite que un delegado sindical y los dirigentes asistan a la Convención Nacional del Sindicato. Esta práctica establecida aclara qué es lo que significa el término “razonable”.

Esta es la práctica establecida más sólida, debido a que se apoya en el texto del contrato negociado. En la mayoría de los casos el empleador tiene que negociar para tratar de cambiar una práctica establecida, y no se puede cambiar a menos que el sindicato esté de acuerdo.

**Prácticas establecidas de forma independiente:** Esta es una práctica que no está en el texto del contrato. Estos son “beneficios” que frecuentemente los empleados dan por

sentados y no se han incluido en el contrato.

**EJEMPLO:** Siempre han existido máquinas vendedoras en la cafetería. La administración no puede decidir que va a quitarlas de la cafetería.

La administración puede eliminar de forma unilateral las prácticas establecidas por las siguientes razones:

- Si la administración puede probar que las condiciones originales por las cuales se estableció una práctica en particular han cambiado considerablemente.
- Si la administración puede probar que los empleados abusan constantemente de la práctica establecida.
- Si la administración notifica al sindicato durante las negociaciones del contrato que tiene la intención de eliminar cierta práctica en el próximo contrato.

Aún en los casos en que “cambien las condiciones” o se “abuse” de una práctica establecida, el patrón debe de negociar con el sindicato antes de eliminar una práctica establecida.

La mayoría de los árbitros no conceden la misma validez a una práctica establecida que a los “métodos de trabajo”.

**EJEMPLO:** La administración quiere que los empleados manejen tres máquinas en lugar de dos, y afirma que con la nueva tecnología es más fácil operar las máquinas. Es probable que el sindicato no pueda afirmar que conforme a la práctica establecida los empleados operan solamente dos máquinas. Sin embargo, en la mayoría de los casos, el sindicato puede

exigir que la administración negocie el cambio en las condiciones de trabajo.

**Prácticas establecidas que son incompatibles con el contrato:** En este caso es claro que existe un conflicto con la práctica establecida debido a la forma que se ha redactado el contrato. Este caso es más difícil de probar. La mayoría de los árbitros tienden a pensar que el contrato debe regir. Al tratarse de este tipo de práctica, el árbitro posiblemente considere las prácticas establecidas que se hayan implementado durante mucho tiempo, con mucha frecuencia y que claramente son incompatibles con el contrato y que obviamente eran del conocimiento de ambas partes. En este caso el árbitro posiblemente decida a favor de la práctica establecida.

**EJEMPLO:** El patrón nunca les ha castigado con “puntos” a los representantes sindicales cuando asisten a las convenciones sindicales, aunque no exista una disposición al respecto en la norma general de ausencias, que forma parte del contrato. Esto se ha hecho durante varios años. El sindicato le informa a la administración quienes asistirán a la convención. En este caso aunque la práctica establecida es incompatible con el contrato probablemente se considere una práctica válida.

El patrón tiene que notificar al sindicato de su intención de eliminar una práctica establecida y debe de negociar con el sindicato si el sindicato así lo desea. Después de negociar el patrón puede eliminar la práctica establecida.