

### Proceso legal en el lugar de trabajo: causa justa

Sarah Jones, trabajadora del área de mantenimiento, fue despedida recientemente porque cometió una infracción de bloqueo y etiquetado. Se le había pedido que revisara una banda que estaba fallando en el área de inspección. Jones dejó encendida la banda para determinar cuáles eran los rollos que no estaban funcionando bien desde la parte inferior. Durante el proceso, la manga de Jones se atascó sin querer entre los rollos y como resultado se lastimó gravemente la mano. La administración la envió al hospital. Una vez que fue dada de alta, Jones regresó a trabajar, pero fue despedida de inmediato.

Como delegado sindical, debe realizar una investigación sobre el agravio para poder establecer si el despido de Jones fue demasiado severo y convencer a la administración que la reincorpore imponiéndole medidas disciplinarias menos fuertes.

En la mayoría de los casos, si no hay un sindicato, un empleador puede disciplinar o despedir a un empleado por cualquier motivo o sin que haya uno, excepto que exista una clasificación protegida. A esto se le llama “empleo por voluntad”. Las reglas cambian por completo cuando hay un sindicato y un acuerdo de negociación colectiva. En un lugar de trabajo donde un sindicato tiene presencia, **la administración tiene la responsabilidad de demostrar que disciplinaron en forma injusta a un empleado.** La redacción de muchos contratos contiene lenguaje que requiere que el empleador discipline con “causa justa” “razón justificada” “por motivo justificado” “con causa”, etc. Como delegado sindical, es recomendable que cite este tipo de lenguaje al escribir sobre un agravio relacionado con una medida disciplinaria o un despido. Si su contrato no incluye este lenguaje, muchos (pero no todos) árbitros “supondrán” una limitante de causa justa cuando un empleador imponga medidas disciplinarias a los empleados. En cualquier caso, debe comprender qué significa la “causa justa”.

#### ¿Qué es la causa justa?

**Causa justa** es una norma que la administración debe acatar al disciplinar o despedir a un empleado. Considérela como una versión del proceso legal en el lugar de trabajo... un empleador debe seguir procedimientos específicos al disciplinar a un empleado para justificar su curso de acción.

Con frecuencia a estos procedimientos se les conoce como “pasos” o “pruebas”. Estos pasos no forman parte explícitamente de un acuerdo de negociación colectiva, pero son argumentados y aplicados por los árbitros. Algunos árbitros aplican menos pruebas que las que la administración debe cumplir para justificar sus medidas disciplinarias, mientras que algunos árbitros aplican todavía más. Sin embargo, esta es una lista de verificación en la que se indican los pasos que debe revisar un delegado sindical para

establecer si la administración actuó con causa justa:

1. **Aviso.** ¿Se informó al empleado sobre la regla, así como la medida disciplinaria que se impondría al no cumplir con esta regla?
2. **Aplicación previa.** ¿El empleador ha aplicado la regla en forma similar?
3. **Investigación.** ¿Se realizó una investigación? ¿El empleado que fue disciplinado fue entrevistado? ¿Se hizo en forma oportuna? ¿Sucedió antes de imponer la medida disciplinaria formal?
4. **Prueba.** ¿Hubo pruebas convincentes de que el empleado es culpable de haber cometido la supuesta infracción?
5. **Igualdad de trato.** ¿Otros empleados con un historial disciplinario y años de antigüedad parecidos cometieron la misma infracción y no fueron disciplinados o las medidas disciplinarias fueron menos graves?
6. **Disciplina progresiva:** ¿Se requirió o permitió en el contrato que las medidas disciplinarias fueran menores? ¿La sanción fue demasiado severa en relación con la infracción?
7. **Circunstancias atenuantes.** ¿El empleado garantizó una segunda oportunidad? ¿Cuenta con un servicio/ antigüedad prolongados con la empresa? ¿Su historial disciplinario es relativamente limpio? ¿Es un empleado sobresaliente? ¿La administración tuvo que ver de alguna forma en que el empleado no cumpliera con la regla?

En función de la naturaleza de la infracción y la gravedad de la medida disciplinaria, algunos árbitros podrán establecer que no hubo causa justa ya que el empleador no cumplió con realizar alguna de estas pruebas. Otros podrán defender algunas medidas disciplinarias a pesar que el empleador no haya cumplido con una o más de las pruebas anteriores. Sin embargo, mientras más pruebas fallidas pueda identificar el investigador de los agravios, son mayores las posibilidades de demostrar que el empleador no actuó con causa justa.

Usted descubre lo siguiente durante el transcurso de su investigación del accidente de Jones y su despido posterior:

- ▶ Jones conocía la regla sobre apagar la banda, pero no pensó que se aplicara. Pocas veces se ha considerado como un riesgo bajo en el área de inspección.
- ▶ Nunca se preguntó a Jones el motivo por el que se colocó debajo de la banda cuando esta estaba en movimiento ni la administración le hizo ninguna pregunta antes de comunicarle que estaba despedida.
- ▶ Otros han infringido esta regla, pero no han sido despedidos. La administración intentó justificar este tratamiento desigual porque la infracción de Jones resultó en una lesión.
- ▶ Jones tiene 20 años de antigüedad y relativamente ningún historial disciplinario.



Continúa de la página 1.

Debido a todas las pruebas de causa justa fallidas del empleador, sus argumentos son suficientemente convincentes para presentar un caso a la administración y argumentar que se impongan medidas disciplinarias menores a Jones y que esta sea reincorporada. Si la administración se niega, ya cuenta con bases sólidas para presentar el caso ante los árbitros.

## Entendiendo las prácticas en el pasado

En la edición de mayo de 2021 del [Rincón de los delegados sindicales](#), hablamos sobre los distintos tipos de agravios. Las distintas categorías de agravios incluyen infracciones al acuerdo de negociación colectiva (CBA), leyes pertinentes, derechos de la administración, causa justa y las prácticas en el pasado, que son el tema de este artículo.

El principio de las prácticas pasadas es la idea de que los CBA representan acuerdos vivos. Ni el sindicato ni la administración pueden capturar cada situación que se pueda presentar durante la vigencia de un CBA. El principio de las prácticas pasadas se afianzó en las relaciones laborales a través de la declaración hecha por el Tribunal supremo de EE. UU: *“la fuente del derecho del árbitro laboral no se limita a las disposiciones expresas del contrato, como el derecho común industrial. . . las prácticas pasadas de la industria. . . son parte del acuerdo de negociación colectiva en forma equitativa, aunque no se exprese en este”*.

### Definición de práctica pasada

En palabras simples, por lo general la práctica pasada es una **práctica consolidada frecuente** que tanto el sindicato como la administración **aceptan y conocen**. Mientras más tiempo existe una práctica (en particular si se conserva durante la vigencia de varios acuerdos), es más probable que la defienda un árbitro. Es común que una práctica derivada de una supervisión descuidada desconocida por los niveles más altos de la administración, no cumpla con estas normas generalmente aceptadas.

Además, una práctica debe ser **clara y congruente**, lo que significa que indica un patrón dominante en su aplicación cuando existe una práctica. Por consiguiente, una práctica pasada debe ser fácil de explicar, clara en su razón de existir y fácil de mostrar en la forma y el momento que se aplique.

Como se señala arriba, se considera que una práctica pasada de buena fe es parte de un contrato. Por lo tanto, no se puede suprimir una práctica pasada establecida sin que primero se negocie con el sindicato y el sindicato no puede presentar agravios si esta práctica es infringida.

### Tipos de práctica pasada

Existen tres categorías distintas de práctica pasada: aclaratoria de contrato, independiente y contradictoria al contrato. La última es la más débil y difícil de probar. Analicémosla.

#### 1. Práctica pasada contradictoria al contrato

Por lo general, estas prácticas existen cuando el lenguaje contractual es confuso o no específico. Las prácticas aclaratorias definen al lenguaje no específico y son el tipo de práctica más fuerte porque respaldan al lenguaje negociado y este es apoyado por las prácticas. Es por ello que las prácticas aclaratorias requieren que la administración negocie con el sindicato en caso que deseen cambiar o suprimir la práctica, y en la mayoría de las situaciones no podría hacerlo si el sindicato no está de acuerdo.

#### 2. Práctica pasada independiente

Esta práctica no es contemplada en el CBA y por lo general se considera como un “beneficio” con el que los trabajadores esperan contar o dan por hecho. Se trata de una forma menor de práctica pasada y la administración podrá dar por terminado con ella por cualquiera de los siguientes motivos: un cambio importante en las condiciones originales que iniciaron la práctica, un abuso continuo de la práctica por parte del empleado o si durante las negociaciones del contrato la empresa comunica al sindicato que concluirán la práctica en el siguiente contrato. El empleador **debe** negociar con el sindicato antes de poner fin a la práctica bajo las situaciones de “cambio en las condiciones” y “abuso”.

#### 3. Práctica pasada contradictoria al contrato

Como su nombre lo dice, estas prácticas contradicen el lenguaje contractual y son las más difíciles de probar. Es generalmente aceptado que predominará el lenguaje claro e inequívoco. Por consiguiente, la mayoría de los árbitros requerirá un estricto apego a las normas antes mencionadas: **consolidadas, repetidas con frecuencia y claramente conocidas por ambas partes** antes que defiendan la práctica. Por lo tanto, si existe una práctica pasada contradictoria y la administración busca cambiarla o darla por terminada, esto se debe negociar con el sindicato. El empleador podrá concluir la práctica después de la negociación.

**En conclusión**, un delegado o representante sindical debe investigar a fondo si la práctica cumple con las normas señaladas en este artículo al establecer la existencia de una práctica pasada, y debe consultar al líder de la sección de su sindicato y al representante del personal de USW si tiene alguna duda para que lo oriente sobre cómo actuar.