



El rincón de los delegados sindicales

Boletín mensual para delegados sindicales

Hacer las preguntas correctas

Estar informado da poder

En la edición de septiembre de 2021 del Rincón de los delegados sindicales hablamos sobre el derecho que tiene el sindicato de contar con información amplia, y poder ejercer este derecho es fundamental para la representación exitosa de nuestros miembros. Los delegados sindicales y miembros del comité de agravios pueden recurrir a estas solicitudes de información para investigar, preparar y decidir si desean proceder con un agravio o retirarlo.

En su papel de delegado sindical y como parte de su necesidad de investigar un problema, usted tiene derecho a tener acceso a prácticamente todo lo que esté relacionado con temas obligatorios que se abordan en la negociación, como "salarios, horarios y otros términos y condiciones de empleo". Solo tendremos restringido el acceso a los estados financieros de la empresa y tal vez podríamos revisarlos bajo ciertas condiciones.

En esta edición analizamos más a fondo de qué forma las solicitudes de información representan herramientas valiosas en la investigación de agravios y cómo puede ejercer sus derechos.

Acérquese a su presidente o representante de personal de la sección de su sindicato si se enfrenta con una situación en la que el empleador se rehúsa a darle información, ya que esto puede ser una causal de un delito de práctica laboral injusta.

Esté bien informado

No olvide que, en el caso de agravios sobre horas extra, el sindicato tiene la responsabilidad de probar, por lo que la información es crítica para demostrar que la administración infringió el acuerdo de negociación colectiva (CBA, por sus siglas en inglés). Podrá enterarse de algunos de estos datos preguntando a los miembros, pero el empleador es quien tiene la mayor parte de la documentación que necesita.

- ¿Quién trabajó?
- Una lista de los empleados que debieron haber trabajado.
- ¿Cuánto tiempo se trabajó?
- ¿Cuándo se realizó el trabajo?
- ¿Qué les debe el empleador a los empleados que no fueron considerados para trabajar las horas extra?

Estas preguntas pueden formar parte de una solicitud de información como sigue:

Para: Larry Brown, Director de Recursos Humanos
De: Sue Wheeler, Delegada sindical
Fecha: 5 de marzo de 2022
Asunto: Investigación sobre desvío de horas extra

El sindicato solicita la siguiente información para iniciar la investigación sobre un posible agravio:

- Una lista de todos los empleados que trabajaron en el tercer turno del martes 22 de febrero.
- La lista de rotación de horas extra para la semana del domingo 20 al 26 de febrero.
- Tarjetas de asistencia de todos los empleados que trabajaron el martes 22 de febrero.
- Las horas extra que trabajaron los empleados, incluyendo sus números de identificación.

Esta solicitud se realiza de conformidad con el derecho que tiene el sindicato de recibir información según la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Le pedimos que proporcione estos registros antes del sábado 19 de marzo. Si alguna parte de esta solicitud es rechazada o si algún material no está disponible, indíquelo por escrito y proporcione los datos faltantes antes de la fecha arriba incluida, misma que la Sección 1234F aceptará sin perjuicio del hecho que tiene derecho sobre todos los documentos y la información que se busca a través de esta solicitud. Esta carta se envía sin perjuicio al derecho de la Sección 1234F de USW a presentar otras solicitudes.

Lidiar con la disciplina

Los empleadores tienen la responsabilidad de probar demostrando que tienen una causa justa para disciplinar a los trabajadores. En estos casos, los delegados y encargados de los agravios deben usar las solicitudes de información para investigar el problema y evaluar si un agravio está justificado o no. Estos son algunos datos que puede solicitar para la investigación de agravios disciplinarios:

- Una copia del expediente del empleado. Aquí se incluirá si el empleador ha disciplinado con anterioridad al empleado y si se aplicó disciplina progresiva. Dependiendo de su CBA, también se podrá borrar la disciplina del archivo de un empleado después de un tiempo determinado sin incurrir en otras medidas disciplinarias.
- Copias de reglas, políticas o publicaciones correspondientes.
- Nombres de todos los testigos y copias de sus declaraciones escritas, en audio o video.
- Copias de todos los documentos, informes, fotografías, video y cualquier otra prueba que el empleador haya reunido durante su investigación.
- Una lista de todos los hechos y las circunstancias a los que recurrió el empleador para decidir disciplinar al trabajador.
- Una lista de todos los miembros de la unidad de negociación que han sido disciplinados en los cinco años anteriores como resultado de infracciones similares, incluyendo aquellos que ya no trabajan para la empresa.

Las solicitudes de información representan una de sus mejores herramientas para el manejo de agravios. Acérquese al presidente o representante de personal de la sección de su sindicato para saber cómo usarlas.

Ruben Garza – “Yo fui el indicado”



Ruben Garza, Director del Distrito 13 por retirarse

En 1960, Ruben Garza tenía solo cuatro años cuando el camión en donde viajaba con su familia se averió en un camino rural al sureste de Lubbock, Texas. Durante tres semanas, la familia Garza tuvo que acampar a un lado del camino junto con otras tres familias agrícolas mexicano-estadounidenses de inmigrantes que viajaban con ellos. Cuando llegaron las refacciones para reparar el camión, el padre de Ruben ya había encontrado trabajo en una granja local y la familia se estableció en el pequeño pueblo agrícola de Rotan.

“Ahí es cuando empezamos a aprender inglés”, recuerda Garza. “Antes solo hablábamos español. Llevaban a los niños afroamericanos en camión a Hamlin, Texas a la escuela secundaria. Ahí nos decían ‘frijoleros’, pero nos consideraban ‘blancos,’ y nos dejaban asistir a la escuela de los ‘blancos’”.

“Éramos trabajadores inmigrantes que cosechábamos algodón en la parte oeste de Texas; cortábamos el algodón con una azada. Mi papa y mi abuelo araban la tierra, plantaban el algodón y luego sacaban las hierbas con una azada: ‘la limpia’. Cuando mis hermanos y yo cumplimos 11 años, comenzamos a trabajar. Yo era algo pequeño para mi edad y mi papá me dio la azada e hizo que le mostrara al jefe que podía cortar el algodón. El hombre dijo: ‘Está bien’, y me contrataron”.

Después de graduarse de la escuela secundaria en donde fue capitán de los equipos de fútbol y baloncesto, Garza trabajó su último verano en el campo. En un año consiguió un trabajo en el sindicato de National Gypsum Company. Ahí se convirtió en miembro del sindicato y poco tiempo después se hizo delegado sindical.

Ruben recuerda la primera vez que presentó una solicitud de información a la empresa: *“Freddy, uno de los trabajadores, fue despedido por inasistencia. Pedí que me mostraran los registros. Los revisamos, tarjeta por tarjeta, y probé que otros*

trabajadores tenían más inasistencias que Freddy. Me gustaba lo que estábamos haciendo con el sindicato. Tuve mentores excelentes. Tenían buena dicción y sabían cómo avergonzar a la empresa. Se siente muy bien ganar”.

En 1989, National Gypsum despidió a Garza como resultado de su actividad con el sindicato, e inmediatamente trató de luchar para recuperar su empleo. Tardó dos años, pero Garza lo logró. Boyd Young, el entonces vicepresidente regional de UPIU, se percató del buen trabajo que había hecho este nuevo presidente de la sección del sindicato al establecer su procedimiento de arbitraje. En 1996, Garza fue contratado por UPIU como su primer representante de personal bilingüe.

Cuando los trabajadores del acero se fusionaron con PACE en 2005, Garza se convirtió en representante de personal de USW y en noviembre de 2013 fue electo como Director del Distrito 13 de USW, teniendo a su cargo a más de 50,000 miembros de USW en Texas, Luisiana, Oklahoma y Arkansas.

Además de dirigir huelgas y casos de arbitraje con éxito, Garza ha estado al frente de negociaciones de contratos para secciones de las industrias atómica, del petróleo, oleoductos, química, del papel y acero. Ha logrado mejoras para el sindicato no solo en relación con sueldos y beneficios, sino en salud, seguridad y protección del medio ambiente.

Nunca se ha olvidado de gente como Eluterio, el tío de su esposa, que lo motivó para que participara activamente en el sindicato. *“Algo estaba faltando. Se estaban esforzando, pero no estaban suficientemente preparados y sabían que necesitaban que uno de los suyos fuera líder del sindicato. Yo fui el indicado”.*

El año pasado Ruben Garza anunció que se retiraría en 2022 y Larry Burchfield tomará su lugar como Director del Distrito 13.