



El dilema del

TRABAJO GRATUITO

Fondo Comunitario

**REGALANDO
TRABAJO A CAMBIO
DE UN PASE GRATIS**



ARREBATO DE GENEROSIDAD O DESAFIO COLECTIVO

El dilema del trabajo gratuito

La atracción moral que ejerce sobre los trabajadores el hecho de donar generosamente su tiempo y esfuerzo sin recibir ningún tipo de remuneración crea una situación que al delegado le resulta muy difícil de corregir. Pero, considerando que es un comportamiento que socava el contrato laboral, no puede ignorarse.

Muchos empleados cuyos trabajos requieren continuidad, marcarán su salida a la hora correspondiente, pero permanecerán tiempo extra, o llegarán más temprano para comunicarse con la persona que estuvo trabajando antes o después de ellos. A través de los años, esos pocos minutos suman enormes beneficios para el empleador y significan pérdidas para los trabajadores. Y no se trata sólo de tiempo; a menudo los trabajadores asumen una carga de trabajo adicional, trabajan con más intensidad o fuera de su categoría.

Una cosa es cuando el empleador obliga a los empleados a trabajar de forma gratuita. Pero, ¿qué sucede cuando los trabajadores piensan que están haciendo lo correcto? Los empleados de todas las industrias donan su tiempo para demostrar que se sienten orgullosos del trabajo que realizan: clasificar un documento más, podar un arbusto más, tomar una llamada más. Cuando esta es la cultura, el delegado se enfrenta a un desafío de tres niveles.

Nivel 1: Enfrente el auto-sacrificio

Tratar de cambiar el comportamiento de un individuo no servirá de nada si en el lugar de trabajo todos tienen una cultura de sacrificio “por el bien común”. Por lo tanto, lo primero que tiene que hacer el delegado es asegurarse de que comprendan que el auto-sacrificio se entiende como un problema colectivo y no como una elección personal.

Nivel 2: Saque la cuenta

A continuación, el delegado tiene que encontrar una manera de mostrar a los empleados exactamente cuánto se beneficia el empleador a causa de sus impulsos generosos. Es mejor que los afiliados mismos obtengan esos datos. Para los empleados que se sienten orgullosos de lo que están haciendo, la noticia puede ser impactante.

Usted podría lograr que un afiliado voluntario lleve el registro del momento o situación en la que los trabajadores estén

llevando a cabo tareas que no son realmente parte de su trabajo. Este proyecto debe ejecutarse con suficiente transparencia para que los afiliados no sientan que se los está espiando. Si el empleador se percata de esta situación, no se puede hacer nada. Hace unos años, un grupo de profesores interinos (*sessionals* en Canadá o sea profesores contratados por un plazo fijo) realizó una conferencia en la que los participantes asignaron una determinada cantidad en dólares al tiempo que donaban a su universidad. Para cada uno de ellos esa cantidad se elevaba a miles de dólares, lo que constituyó un llamado de atención, noticia que se publicó en la prensa.

Nivel 3: Descubra, en primer lugar, por qué el trabajo gratuito parece necesario

Trabajar gratuitamente es solo la superficie del problema. El tercer desafío para el delegado y los voluntarios es averiguar por qué la tarea no se cumple sin el trabajo gratuito. ¿Hay simplemente demasiado que hacer? ¿Ha cambiado la verdadera carga de trabajo debido a alguna modificación de las leyes o reglamentos que deberían haberse resuelto con nuevas contrataciones que no se hicieron? ¿Están los trabajadores suplantando a empleados que fueron despedidos o se jubilaron, y no fueron reemplazados? ¿Están tratando de hacer dos tareas al mismo tiempo, como, por ejemplo, entrenar a alguien mientras continúan haciendo su propio trabajo? ¿Se les pide que trabajen en tareas por encima de su categoría o capacidad porque no hay nadie en esa clasificación? ¿O se refiere más a la cuestión de no tener suficiente personal para cubrir las tareas, después de haber incluido, en la jornada laboral normal, el tiempo de transición, el tiempo de preparación o el tiempo de presentación de informes?

Las respuestas a estos temas parecen apuntar a la falta de personal. Si en el trabajo se trata con el público y resulta que no se lo atiende bien, dicho público podría transformarse en un aliado.

Manténgase firme en su objetivo de encontrar una solución colectiva para el problema colectivo

A veces este proceso conduce a la presentación de quejas individuales, pero

manténgase firme en su objetivo para encontrar una solución colectiva para el problema colectivo. Hay muchos ejemplos de soluciones en los convenios, desde la designación de sustitutos para realizar el trabajo de limpieza o programar turnos superpuestos.

La inacción tiene consecuencias

Una vez que la gente se ha interiorizado del problema, no se detenga. Permitir que una situación determinada, que ha sido evidenciada, continúe, puede instaurar una práctica pasada que resultaría difícil erradicar. La siguiente experiencia de los trabajadores en una escuela primaria proporciona otra razón para que el sindicato actúe rápidamente para poner en evidencia el tema del “trabajo gratuito”.

Los recortes presupuestarios provocaron el despido de las mujeres que trabajaban como *lunch ladies*, para servir y supervisar a los niños en la cafetería. Sin compensación, estas mujeres también habían trabajado en dicha escuela, supervisando a los niños en el patio de recreo después del almuerzo y, con frecuencia, también lo hacían durante el recreo de la tarde. El despido de esas empleadas al privatizarse los servicios de alimentación costó emocionalmente a la escuela sobrellevar la ruptura de la relación personal entre esas mujeres y los niños, relación que, en algunos casos, tenía muchos años de duración. Desafortunadamente, el trabajo gratuito realizado por estas mujeres se dio a conocer después de que se las despidió.

Si el trabajo de estas mujeres hubiese sido reconocido y valorado y, posiblemente, convertido en una cuestión salarial en el convenio, la lucha para impedir la privatización podría haber encontrado aliados adicionales entre los padres de los niños y los maestros.

—Helena Worthen y Joe Berry. Los autores son educadores laborales experimentados.



Asistencia a afiliados con problemas legales

Como delegado sindical, ocasionalmente será llamado a representar a un afiliado que ha tenido algún tipo de dificultades con la policía o con los tribunales. A menudo esto significa comparecer ante la corte, citas con abogados y circunstancias vinculadas al hogar, y por tanto esto causa ausencias en el lugar de trabajo y posibles medidas disciplinarias.

Con frecuencia ocurren situaciones como las siguientes:

Anoche un afiliado fue detenido por manejar bajo la influencia de alcohol o drogas. A las 6 de la mañana le llama desde la cárcel para decirle que no podrá llegar a trabajar a su turno de trabajo, que no puede pagar la fianza, su asistencia al trabajo ya está en el límite, y le pregunta si el sindicato le puede ayudar.

Una afiliada que es blanco de violencia doméstica debe ausentarse inesperadamente unas horas de su trabajo para ir a la corte para obtener una orden de protección y tomar otras medidas para protegerse a sí misma y a sus hijos, y recibir tratamiento médico. Debido a todo esto, la empleada pierde varios turnos de trabajo, resulta siendo disciplinada y le solicita que le ayude.

¿Qué debe hacer y qué no debe hacer para responder a estos problemas?

Lo que no debe hacer

Dado que los delegados tienden a ayudar, su primer impulso será intervenir en nombre de su afiliado. Sin embargo...

- No lo tome como algo personal: Mantenga su enfoque ya que usted es el representante gremial de su afiliado *en su trabajo*. No se involucre en los procedimientos legales. Esto se dificulta cuando un afiliado se encuentra en una situación difícil y le pide ayuda, pero es importante que usted no sobrepase su papel de representante sindical. No pague la fianza ni participe en los procedimientos judiciales. Concéntrese en ayudar al afiliado para que tenga acceso a los recursos disponibles que le ayudarán a mantener su puesto de trabajo.

- No pida detalles: Si su afiliado está enfrentando cargos criminales, la mayoría de las veces es mejor no preguntar: “¿Qué pasó?”. Deje esas preguntas al abogado.

- Evite los chismes: Esto es fácil de recordar, pero también es fácil de olvidar. No es asunto suyo discutir los problemas de los

afiliados. Por ejemplo, un afiliado faltó a su turno porque estaba en la cárcel, pero ahora está de regreso a su trabajo. Se trata del turno de trabajo de ese afiliado y no se trata de su turno, para el caso que deba explicar la ausencia de ese afiliado. Si al ayudar a uno de sus afiliados se entera de una situación de violencia doméstica, no debe compartir esa información con alguien que no necesita saberlo.

Entonces, ¿qué puede hacer?

Conozca su convenio y otros recursos

Por supuesto que su primer recurso será consultar su convenio colectivo. ¿Qué establece el convenio sobre los permisos para tomar licencias? ¿Se pueden usar tales permisos específicamente en la situación de su afiliado? También investigue si las leyes federales, estatales o provinciales también pueden proporcionar protecciones para los trabajadores que necesitan ausentarse de su trabajo.

Adicción y abuso de sustancias:

Tanto en los Estados Unidos como en Canadá, la adicción y el abuso de drogas se consideran condiciones incapacitantes en muchas circunstancias. Aunque los detalles varíen, muchas leyes exigen que los empleadores se adapten razonablemente a las discapacidades de los empleados. En el caso de abuso de drogas, adicciones y enfermedades mentales, la acomodación razonable puede significar que se otorgue un permiso de trabajo, amparado legalmente, para permitir que el empleado busque tratamiento y rehabilitación. Su convenio puede incluir disposiciones sobre licencias, de manera que un afiliado con un problema de adicción puede solicitar licencia por incapacidad o rehabilitación para poder proteger su puesto por un período de tiempo.

Violencia doméstica: Con bastante frecuencia los estados están aprobando leyes para proteger los empleos de las personas que son blanco de violencia doméstica. El estado puede requerir a los empleadores que otorguen licencias que permitan obtener seguridad a las víctimas y a sus niños, comparecer ante la corte, presentarse a citas para tratar asuntos legales y otras para atención médica. Revise su convenio para obtener disposiciones que reflejen estas leyes, o considere incluir tales protecciones en su próxima reunión de negociaciones.

Asistencia al empleado: Si su afiliado no califica para tomar una licencia, ¿qué sucede con otros tipos de asistencia? Muchos lugares de trabajo y sindicatos tienen un Programa de Asistencia al Empleado. Este programa confidencial provee a los empleados apoyo y ayuda para problemas no relacionados con el trabajo. Si este fuera el caso, busque la información pertinente.

Documentos: Los requisitos de documentación pueden ser complicados. Usted puede ayudar a sus afiliados a conseguir la documentación que necesitan para obtener el tiempo de licencia disponible. La mayoría de los empleadores requerirán un aviso anticipado de licencia, salvo que se trate de una emergencia. Esté alerta en situaciones donde un empleado es tratado más rigurosamente que otro con respecto a estos asuntos y esté preparado para desafiar el trato desigual.

Los planes de servicios legales pueden cubrir algunos de los gastos legales que su afiliado puede enfrentar. Si un plan de este tipo está disponible para sus afiliados, tenga a mano el número de teléfono para que pueda proporcionarlo en el caso que lo necesiten.

Como delegado, puede ayudar a los afiliados que están atravesando situaciones personales difíciles para que mantengan sus puestos con tan solo saber qué tipo de asistencia está disponible. Estudie su convenio y verifique las normas que existen en su estado o provincia. Pueden haber más recursos de los que usted conoce.

Algunos recursos útiles:

- www.legalmomentum.org para recursos legales estatales sobre violencia doméstica y derechos en el lugar de trabajo.
- <http://canadianlabour.ca/issues-research/domestic-violence-work/report> Informe del Congreso Laboral Canadiense sobre el tratamiento de los efectos de la violencia doméstica en el lugar de trabajo.
- www.eeoc.gov Oficina federal de los Estados Unidos que hace cumplir las leyes sobre los permisos por discapacidad.
- www.escd.gc.ca/en/jobs/workplace/index.page para las leyes laborales en Canadá.

—Cindy Lapoff. La escritora es una abogada especializada en derecho laboral que trabaja en Trevett Cristo, P.C. en Rochester, New York.

Muy bien, señores delegados, ¿están listos para un Curso Avanzado sobre Derechos Exigibles para Radicar Demandas?

Los acuerdos de negociación colectiva son básicos, pero no siempre cuentan toda la historia. A veces, contienen más de lo que está escrito en blanco y negro y, otras veces, suele ocurrir que, aunque algún tema esté claramente establecido en el convenio, no se puede utilizar dicho convenio para hacerlo cumplir.

La mayor parte de lo que está formulado en un convenio gremial es una serie de reglas que estipulan lo que usted *puede* hacer y lo que *no puede* hacer. En su mayoría son reglas que determinan el comportamiento del empleador, pero algunas dictan lo que los afiliados gremiales y el sindicato mismo pueden o no pueden hacer. Un delegado gremial experto deberá estar al tanto de los derechos que no están especificados en el acuerdo de negociación colectiva, pero que, sin embargo, forman parte de sus derechos contractuales.

Una categoría se basa en la definición de “demanda” que aparece en su convenio. Sobre todo, si especifica algo referido a “una violación de una disposición de este acuerdo”, o palabras similares. Si eso es lo que tiene, por supuesto, que su primer recurso será tratar de encontrar algún párrafo en el convenio que pueda alegarse como una violación. Pero a veces la definición de “demanda” abarca más que eso. Las partes pueden haber negociado, por ejemplo, “una demanda es cualquier violación de un término de este Acuerdo, *“o cualquier otro tema de preocupación o descontento”*”. (Algunas veces la definición será bastante amplia, pero deberá especificar que la preocupación o descontento debe referirse a las condiciones laborales). Si usted tiene la suerte de que tales expresiones estén especificadas en el convenio, entonces su punto de partida estará basado en que cualquier problema sobre el lugar de trabajo puede ser motivo de una demanda exigible.

Pero, a menudo, hay otros lugares donde usted puede encontrar derechos sujetos a un procedimiento de demanda.

La mayoría de los lugares de trabajo tienen un manual del empleado, con reglas que se ocupan de todo, desde políticas de licencia hasta las referidas al estacionamiento y los beneficios adicionales. O existirán políticas de personal que se aplican a todos los empleados de ese empleador (no sólo a aquellos cubiertos por el convenio gremial). Y si usted está en el sector público, tiene suerte porque en ese sector existen cúmulos de regulaciones que explican detalladamente todos los aspectos de las obligaciones laborales de los empleados. Algunas reglas se aplican a una unidad de trabajo en particular e incluyen: regulaciones correspondientes a su particular obligación con la agencia, regulaciones que cubren a todos los empleados de esa agencia y regulaciones aplicables a todos los empleados públicos de su ciudad o del gobierno estatal o federal.

Una vez que haya descubierto lo que estas reglas y regulaciones significan, el siguiente paso es averiguar si su procedimiento de demanda puede hacerlas cumplir. Para responder a esta pregunta, el primer paso es buscar la respuesta en el mismo convenio. Incluso si la definición de “demanda” en su convenio no es tan amplia como tendría que ser, puede encontrar una disposición en otra parte de su convenio que “incorpora por referencia” otras fuentes que se refieran a derechos en los lugares de trabajo. Por ejemplo, su convenio podría decir, que el empleador y los empleados estarán obligados por “todas las políticas de personal” o por “todas las regulaciones aplicables de la agencia”. Si ese es el caso, entonces un árbitro no estará limitado a dictaminar sobre lo que está específicamente estipulado en el convenio laboral. Más bien, usted puede argumentar que el empleador ha violado el convenio de negociación colectiva al no cumplir con una disposición del manual del empleado o una regulación de la agencia.

El mismo concepto se aplica a los estatutos. Su convenio puede indirectamente otorgarle una cantidad de otros derechos derivados de una ley referida a su lugar de trabajo. Esto podría consistir en un conjunto de derechos que tienen todos los empleados en general, como, por ejemplo, protección contra la discriminación, políticas salariales y horarios laborales. O podría ser un estatuto que regule las condiciones laborales en todos los lugares de trabajo, tales como temas de salud y de seguridad ocupacional. O podrían ser reglas que rijan los planes de pensiones o la cobertura de atención médica requerida, o cualquier otro aspecto de la

vida de los trabajadores. El primer paso es identificar esas leyes. El segundo paso es averiguar si puede usar su procedimiento de demanda para hacer valer esos derechos, ya sea porque su definición de “demanda” es lo suficientemente amplia, o porque su convenio “incorpora por referencia” las disposiciones de esos estatutos.

Expresado todo lo anterior, debe tenerse en cuenta que una calle puede tener dos sentidos. Usted puede encontrar que, a pesar de que su convenio contiene un derecho u obligación que no se ha cumplido, podría no lograr ninguna mitigación bajo el procedimiento de demanda establecido en el convenio. En algunos casos, un convenio especificará que un asunto en su totalidad (tal como el pago por mérito) forma parte de los derechos de la gerencia de la empresa, o que, simplemente, no está sujeto al procedimiento de demanda. O pueden existir disposiciones contractuales que pueden estar sujetas a demandas, pero que no son arbitrables. Si este es el caso, es posible que todavía pueda usar los términos del convenio para esclarecer un problema y presionar al empleador para que haga lo correcto. Pero usted debe ser consciente de tales limitaciones.

—Michael Maurer. El autor es abogado especializado en temas laborales y autor de *The Union Member's Complete Guide*.

Su convenio puede otorgar indirectamente otros derechos.

¿Cuál es la definición de “demanda” en su convenio?

Casos difíciles

Ser un delegado sindical es una experiencia interesante y educativa. Gran parte de su trabajo consiste en actuar como defensor público, trabajador social y consejero. Todos esos roles no los hace como un *aficionado* sin calificaciones, sino como un *aficionado* mal pagado. Sin embargo, algunas de las situaciones y personas de las que usted es responsable pueden resultar tan desafiantes como los que enfrentan los profesionales.

La mayoría de la gente con las que está tratando son personas relativamente bien equilibradas y entienden la diferencia entre sus problemas personales y los del trabajo. Sin embargo, como sucede en cualquier grupo de gente, habrá algunas personas que son difíciles... y problemáticas. Y si usted no está informado y es sumamente cuidadoso, pueden consumir su tiempo y energía.

El cumplimiento de sus obligaciones con el sindicato, con sus compañeros de trabajo y con las reglas del convenio radica en seguir este sencillo principio: atienda los problemas de sus afiliados, pero no los convierta en su problema. Por supuesto, es más fácil decir que hacer, pero afortunadamente su situación no es exclusiva. Se han realizado numerosos estudios acerca de la forma de relacionarse eficazmente con clientes, empleados, compañeros de trabajo, jefes y pacientes difíciles. Pero no se ha estudiado suficientemente la manera de relacionarse con los compañeros sindicalistas, por lo tanto le proporcionaremos algunas recomendaciones que podrían ser de utilidad en su lugar de trabajo.

■ **Compostura.** Cuando deba enfrentar a un trabajador enojado, irracional o acusatorio, recuerde que usted debe mantener la calma. Si la pierde, no podrá ayudar a nadie. Es comprensible que las personas irrazonables produzcan respuestas igualmente irrazonables, pero usted no debe participar de ello. Su juicio dependerá de saber mantener una respuesta equilibrada.

■ **Separación.** No se involucre con el trabajador o la situación. A pesar de que ellos pueden constituir un problema, es necesario que mantenga su objetividad y, de esta manera, estará capacitado para reconocer si existe realmente un problema laboral y luego poder abordarlo.

■ **Sincronización.** Si el afiliado está molesto, evalúe si puede ayudarlo dejando, simplemente, que exponga su problema en



ese momento, o si convendría que esa persona regrese más tarde, después de haber recuperado la calma. Si usted considera que podría manejar mejor la situación en otro momento (no demasiado distante), trate de posponer la reunión para entonces.

■ **Respuesta inicial.** Si los afiliados insisten en contar, o repetir, una queja que a usted le parece dudosa, no les dé la razón. Muchos de nosotros nos sentiríamos inclinados a aceptar su punto de vista con la esperanza de que sigan su camino y se olviden de la cuestión, pero esa actitud sólo sirve para reforzar sus posiciones. Más bien, simplemente agradézcales sus puntos de vista e infórmeles que debe realizar algunas investigaciones adicionales para poder evaluar adecuadamente la situación.

■ **Expectativas.** En demasiados casos, los afiliados pretenden que usted comience una discusión con otros trabajadores, situación que no estaría incluida en sus deberes como delegado. O bien, podrían requerir cambios que el sindicato y, algunas veces, la gerencia del empleador, no pueden realizar. Es por esta razón que, en la conversación inicial, debe informarles acerca de lo que se puede o no se puede conseguir. Sugiera otras vías que podrían ser más apropiadas para resolver ese problema. Por otra parte, a menudo usted puede sentir que sus problemas son de tal importancia que usted no los podrá manejar. Una vez que haya escuchado con atención las declaraciones de sus afiliados recién podrá realizar un juicio inicial. Luego pídale que expongan sus ideas acerca de la forma en que ellos abordarían el problema.

■ **Limitaciones.** A menudo es más seguro que, desde el principio, informe a los afiliados acerca de sus propias limitaciones. Según un autor sobre el tema, siempre ayuda añadir “según mi experiencia limitada” al final de cualquier declaración sobre la que no esté seguro e, incluso, a veces, cuando *esté* seguro.

■ **Documentación.** Aunque pueda tomarle tiempo, documente todas las

conversaciones, incluidas las llamadas telefónicas, mensajes de texto o correos electrónicos, que recibe de los afiliados. Después de cada reunión, envíeles una confirmación de lo que oyó, lo más detallada posible dentro del sentido común. Ante la posibilidad de que haya un caso detrás de toda la emoción negativa, usted tendrá una buena base para iniciar un procedimiento.

■ **Suficiente.** Muchas personas realmente no están buscando una solución. En cambio, intencionalmente o no, están realmente tratando de encontrar un lugar para expresar su frustración. Si ese fuese el caso, trate de mantener la situación dentro de los límites razonables. Permita que esas personas exterioricen lo que piensan durante algunos minutos, y luego conduzca la conversación hacia el tema de la resolución de los problemas. Si se niegan, o si realmente no hubiese ningún problema sindical que resolver, entonces, por el bienestar de todos y el de usted mismo, debe dar por finalizada la conversación con mucho tacto. Establecer un límite de tiempo sirve como un freno, no sólo para los afiliados difíciles, sino para todos.

■ **Humor.** Tenga presente que el humor puede ayudarlo a tomar distancia y a bajar los decibeles de una discusión acalorada. El humor no significa que usted no sea una persona seria, pero puede transmitir el mensaje de que la situación no justifica una gestión de crisis. Tenga cuidado de que el humor sea apropiado y que sirva para desactivar la tensión, en lugar de interrumpir o insultar.

Si usted sigue estas sugerencias o utiliza otras tácticas, sus primeros intentos pueden resultar insuficientes. La comunicación interpersonal exitosa requiere práctica, así que no se desaliente... al menos no por mucho tiempo. Y sobre todo, mantenga su cordura.

—Alec Dubro. El autor es veterano independiente, ex presidente de la National Writers Union y ex director de comunicaciones de la International Labor Communications Association.

¿Tiene algún caso de arbitraje que valga la pena compartir? Si lo tiene, envíe un informe completo sobre el caso, o una copia de la decisión, a UCS Steward Update, 36 W. Main St., Suite 440, Rochester, NY 14614. Incluya el nombre, dirección y número de teléfono de una persona a la cual se podría contactar.

El empleador fue demasiado lejos al cambiar las reglas de trabajo

Un empleador violó el convenio sindical cuando estableció un nuevo conjunto de reglas de trabajo que incluía poner fin a los procedimientos de “despidos progresivos” y permitir despidos a quienes delinquen por primera vez. Un árbitro rechazó el argumento de la compañía de que por una sentencia anterior de arbitraje se le otorgaba el derecho de reescribir las reglas de trabajo que invalidara el convenio laboral. En lugar de ello, el árbitro dijo que las reglas de trabajo estaban sujetas a cumplir con las normas de “justa causa” para casos de disciplina. Al señalar que la empresa no estableció un argumento “razonable” para los cambios, el árbitro ordenó que la compañía cesara y desistiera de implementar las reglas de trabajo y que reescribiera las reglas que cumplieran con los requisitos del convenio laboral. (*Amalgamated Transit Union Local 1070 e Indianapolis Public Transport Corp.; Langdon D. Bell, árbitro, 5 de octubre de 2016*).

No siempre se necesita el certificado médico como prueba

Un árbitro restituyó a su puesto a un trabajador que había sido despedido por no haber presentado un certificado médico correcto por los dos días consecutivos de su ausencia por enfermedad. La compañía se negó a aceptar el certificado médico ya que en el mismo no se indicaba las fechas

de la enfermedad. El árbitro dijo que fue suficiente el testimonio del compañero que vivía con el empleado inculcado que declaró que su compañero había estado enfermo y, por ello, esa declaración debería aceptarse como prueba. El árbitro citó varios otros casos de arbitraje en los que se utilizaron distintos métodos como justificativos médicos para probar una enfermedad legítima. Al reintegrarse a su trabajo, al trabajador se le restituyeron los beneficios y se le pagaron los salarios adeudados. (*United Mine Workers Local 2300 y Cumberland Coal Resources LP; Christopher E. Miles, árbitro, 15 de junio de 2016*).

El despido del camionero que dañó el parabrisas fue demasiado severo

Ante la frustración por el mal funcionamiento del sistema GPS, un camionero estrelló su mano contra el parabrisas de su camión, produciendo una grieta en el parabrisas. A causa de este incidente, el camionero no pudo hacer su última parada del día, regresó a su trabajo, sin marcar la hora de salida y sin reportar el daño. A causa del incidente se despidió al trabajador por haber dañado intencionalmente el camión, por no acatar órdenes y no haber reportado el problema. Un árbitro determinó que el despido fue demasiado severo y redujo la acción disciplinaria a una suspensión de un día mientras restauraba la antigüedad completa al empleado. El árbitro señaló que el conductor era un empleado con muchos

años de servicio y con un historial intachable, además no había ninguna evidencia por la cual se demostrara que su acción fue deliberada y que el empleador no le había dado al conductor la oportunidad de explicar sus acciones. (*Teamsters Local 397 y Arthur F. Schultz Co. Louis V. Imundo Jr., árbitro, 15 de julio de 2016*).

La política sobre ausentismo tiene sus limitaciones

Una empresa estableció una regla de disciplina progresiva para el ausentismo mediante la acumulación de puntos de las ausencias lo que podría dar lugar a suspensiones y a eventuales despidos. Un trabajador frente a una situación en la que una ausencia más significaría su despido, se encontró varado en su camino al trabajo cuando su coche se rompió por el calentamiento excesivo de un catalizador. El empleado llamó para informar que no podía ir a trabajar ese día y por esa razón se le despidió. Un árbitro revocó el despido hecho por el empleador señalando que la política de ausentismo impuesta unilateralmente no podía emplearse por violar el requisito de la “causa justa” del convenio laboral. Señaló además que la compañía no pudo investigar completamente la excusa del empleado que podría haber sido verificada entrevistando a otro trabajador que viajaba con el perjudicado. El trabajador fue reintegrado a su puesto y se le pagaron los salarios adeudados. (*Teamsters Local 24M y Technocap LLC; John M. Felice, árbitro, 15 de septiembre de 2016*).

—Ken Germanson. El escritor es un periodista veterano, especializado en temas laborales.

Nota: Recuerde que las decisiones citadas aquí se extraen de la interpretación del lenguaje de convenios específicos. Cada queja debe pesarse según su propio mérito y en su propio contexto. El Redactor.