

Cambios al panorama legal

Leanna la representante sindical de la Sede 1886 estaba entregando botones a los miembros del sindicato del segundo turno y pidiendo que los usaran al día siguiente para el primer día de negociaciones del contrato laboral. “El supervisor del turno me dijo que no se nos permite usar esos botones en el trabajo. Y no quiero problemas,” le contestó Peter.

Leanna respondió estar segura que esto no era cierto y que hablaría con el supervisor. Ella se acercó al supervisor para confrontarlo.

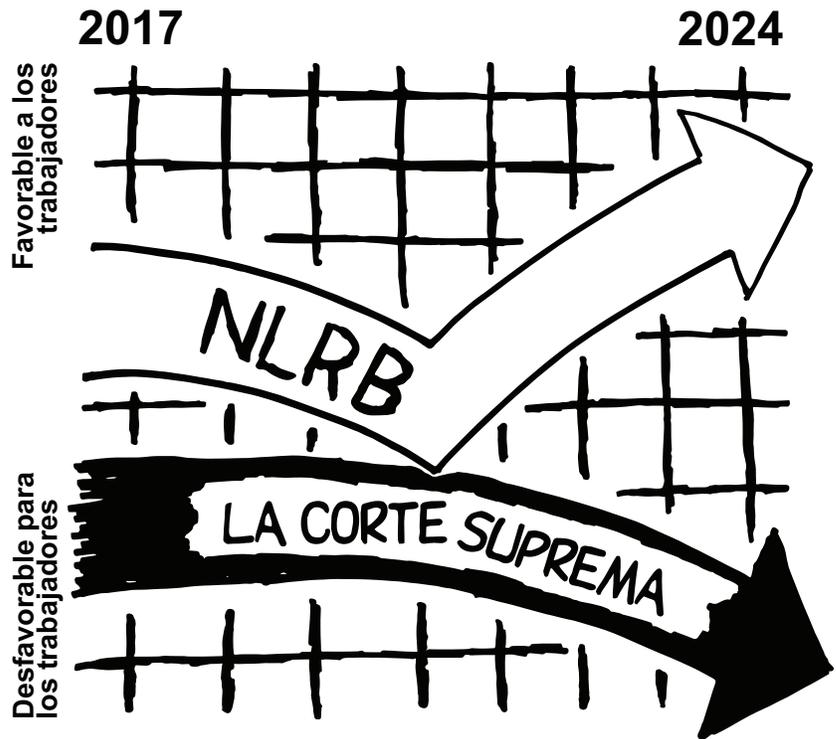
El supervisor Harrison contestó, “Mire la Junta Laboral dijo que no tenemos que dejarles usar el botón en el lugar de trabajo, de manera que no se permiten. Y si usted habla mas de este asunto la voy a reportar!”

Leanna sorprendida porque esto iba contra su educación como representante llamó al representante jefe Alberto a la hora del almuerzo para pedir clarificación.

“Harrison no tiene idea, como suele ocurrir”. La Junta Laboral ya echó atrás esas decisiones! dijo Alberto. Leanna estaba aún un poco confundida.

~ ~ ~

Los miembros de la UE saben que las leyes laborales de EEUU funcionan contra los trabajadores - algunas personas las llaman leyes patronales. La mejor manera de ganar lo que los trabajadores necesitan es organizar de manera colectiva y presionar al patrón. Pero aun es importante saber cuando podemos usar la ley en nuestro favor. Los representantes deben entender los cambios en los derechos laborales para que puedan hablar con sus miembros si surge alguna dificultad.



La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB por sus siglas en inglés)

La aplicación de las leyes laborales cambia. Especialmente cuando los funcionarios políticos toman las decisiones finales. Este es el caso de la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRA por sus siglas en inglés) que cubre a la mayoría (pero no todas) las empresas privadas de EEUU. Esta ley la administra la NLRB. Desde la presidencia de Ronald Reagan la simpatía por el trabajador o por el patrón de los cinco miembros de la NLRB depende de si el presidente es Demócrata o Republicano.

Al organizar una nueva sede, negociar un contrato, o protestar al patrón la mayoría de las sedes de empresas privadas dependen de la Sección 7 de la

NLRA, que garantiza al empleado “el derecho a organizarse, a formar, a unirse o asistir a una organización laboral, a negociar de manera colectiva a través de representantes que ellos escogen, y unirse a otras actividades con el propósito de negociar de forma colectiva o asegurar otra ayuda mutua o protección”. La NLRB con mayoría Demócrata toma decisiones que protegen a los trabajadores, aun que no sean las mejores, mientras la NLRB con mayoría Republicana toma decisiones que otorgan nuevos derechos a los patrones y son claramente hostiles a los intereses de los trabajadores.

El perfil partidario de la NLRB quedó al desnudo durante la presidencia de Donald

(Continúa al reverso)

(Continuado desde el frente)

Trump. En 2017 Trump nombró a Peter Robb como Consul General del la NLRB, quien controla la investigación y enjuiciamiento de acusaciones de prácticas laborales injustas (ULP por sus siglas en inglés) así como el procesamiento de las peticiones de elecciones sindicales. Robb era un abogado de derecha que de manera infame aconsejó en 1981 al presidente Ronald Reagan de despedir a los controladores de tráfico aéreo.

Bajo la dirección de Robb el presupuesto de la NLRB se redujo de manera drástica, y ello dejó un equipo de trabajo bastante reducido y contriuyó a un retraso masivo en los casos de la ULP que persiste hasta el día de hoy. Robb también activó restricciones extremas a los derechos de los trabajadores para organizar y participar en actividades conjuntas que gozaban de protección. Entre otras decisiones a favor del patrón la NLRB de Trump redujo la habilidad de los trabajadores de usar botones y camisetas que promovieran el sindicato así como usar su correo electrónico de trabajo para mensajes sindicales. Al mismo tiempo hicieron mas fácil que los patrones hicieran cambios unilaterales a los términos y las condiciones laborales sin negociación alguna y a disciplinar a los empleados por su comportamiento cuando fungían como representantes sindicales o estaban en una protesta laboral. La NLRB de Trump también emitió una regla para hacer mas lento el proceso de las elecciones sindicales.

Desde que el presidente Joe Biden nombró a Jennifer Abruzzo como Consejero General de la NLRB se ha visto un cambio a estas sentencias. Abruzzo era abogada del sindicato Trabajadores del Sector de las Comunicaciones de América (la CWA, por sus siglas en inglés), y ha trabajado para deshacer el daño de la NLRB de Trump y crear nuevas reglas que sean mas afines a los trabajadores.

Bajo la dirección de Abruzzo la NLRB ha reafirmado los derechos de los trabajadores para desplegar sus símbolos sindicales como botones, camisetas, y declaró ilegal los intentos de los patrones para restringir esos derechos. Además eliminaron una regla de la era Trump que permitía disciplinar a los representantes y huelguistas, y volvieron a dificultar la habilidad de los patrones de hacer cambios unilaterales a las reglas de trabajo durante las negociaciones de los primeros contratos o una vez los contratos habían expirado.

Aquí hay otras reglas favorables a los trabajadores que llegan con la NLRB de Biden:

- Las víctimas de las ULP pueden incluir una amplia cantidad de costos financieros para “devolver su integridad”, como gastos médicos que pagó el trabajador, deudas de tarjeta de crédito, junto a todos los salarios y beneficios estándar.
- Los contratistas tienen el derecho a participar en actividades concertadas protegidas en el lugar de trabajo.
- Ahora bajo la NLRB es ilegal que los patrones requieran que los trabajadores renuncien a sus derechos como parte de acuerdos de ruptura.
- Los patrones no pueden de forma unilateral detener la verificación de los pagos de los miembros del sindicato después de que expire un acuerdo colectivo de negociación.
- Hay una nueva medida para decidir si una regla patronal tiene un efecto negativo contra los derechos de los trabajadores bajo la NLRB. Esto significa que ya no se puede aplicar una regla si se puede determinar de manera razonable que dicha regla intenta disuadir a los trabajadores de tomar acción colectiva o ejercer otros derechos protegidos. (Los patrones aun tienen el derecho y la obligación de intentar probar que una regla defiende un interés empresarial legítimo y sustancial.)
- Los trabajadores que buscan organizar un sindicato por primera vez ahora tienen nuevos derechos para negociar un contrato en menos tiempo. Si los trabajadores tienen un apoyo mayoritario en su unidad de negociación y exigen reconocimiento del patrón, éste solo tiene dos semanas para reconocer el sindicato o presentar una petición para una elección sindical. Si el patrón comete cualquier práctica laboral injusta que demore las elecciones dicha petición será eliminada, y en vez de organizar una nueva votación la NLRB ordenará al patrón reconocer y negociar con el sindicato!

Para Leanna la representante sindical de la sede 1886 el jefe representante está en lo cierto: el supervisor quiere usar reglas que ya han cambiado. Los trabajadores tienen todo el derecho a usar sus botones para apoyar las negociaciones del contrato, y Leanna como representante sindical no puede ser

disciplinada por hablar del tema.

La Corte Suprema

Los jueces de nombramiento político también tienen influencia sobre la aplicación de las leyes laborales y los representantes sindicales deben conocer algunos de estos cambios. Trump nombró jueces derechistas Neil Gorsuch, Bret Kavanaugh y Amy Coney Barrett a la corte de nueve miembros, creando así una mayoría conservadora de 6 a 3 que ha deshecho protecciones para trabajadores, mujeres, y grupos con poca representación. Biden nombró a la juez Ketanji Brown Jackson quien tiene un historial pro-sindical como la primer mujer afro-americana a la Corte Suprema. Sin embargo una persona no supera a tres y la corte sigue tomando decisiones que hacen daño a los movimientos laborales y progresistas.

Desde el 2018 las decisiones de la corte han:

- Prohibido a los sindicatos recolectar honorarios de participación justa de trabajadores del sector público que no quieren unirse al sindicato, convirtiendo a todo el sector público en “derecho a trabajar”.
- Permitido que los patrones obliguen a trabajadores individuales renunciar a su derecho de entablar demandas colectivas para enfrentar violaciones laborales (pero los sindicatos aun pueden negociar esto).
- Reafirmado el derecho patronal a demandar un sindicato en huelga por destrucción de propiedad y así abrieron la puerta a la disminución a futuro de mas derechos (aunque los patrones no pueden demandar a los sindicatos por pérdidas durante una huelga).
- Hecho mas difícil para la NLRB obtener un mandato para detener flagrantes prácticas laborales injustas.
- Debilitado alguna autoridad administrativa de la agencia lo que allana el camino para desafiar a la NLRB a nivel constitucional.

Una base sindical fuerte y unida es la mejor defensa ante cualquier tipo de cambios al panorama legal. Una base sindical que actúa con solidaridad para exigirle al patrón lo que necesitamos gana mucho mas de lo que jamás vamos a lograr a través de las cortes o las reglas federales.