



Miércoles 17 de junio de 2020 | Publicación 18

La NLRB emitió una “Denuncia Consolidada” en contra de ASARCO: ¿Qué significa esto y qué sigue?

El 15 de junio, el Director Regional de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés) emitió una “Denuncia Consolidada” en contra de la Compañía, alegando que la Compañía violó la Ley Nacional de Relaciones Laborales durante sus negociaciones con los Sindicatos para un nuevo Contrato Colectivo, en sus tratos con los empleados antes de la huelga, y en su trato con los sindicatos uniones y los empleados huelguistas desde que comenzó la huelga.

Esto es una victoria significativa para el Sindicato y la membresía. La emisión de una “Denuncia Consolidada” pone el peso y los recursos de la NLRB detrás de nuestras alegaciones de que la Compañía falló en negociar de buena fe con los Sindicatos, y que los huelguistas están participando de una huelga por Prácticas Laborales Injustas (ULP, por sus siglas en inglés). Nada de esto hubiese sido posible sin la solidaridad de nuestros miembros, el apoyo de nuestras familias, nuestras comunidades y nuestro Sindicato.

Esta “Denuncia Consolidada” es el resultado de la investigación que el Director Regional realizó sobre nuestros cargos de Prácticas Laborales Injustas (ULP) en contra de la Compañía. Durante esta investigación, el Sindicato presentó evidencia documental extensa para apoyar estos cargos, incluyendo minutas de las negociaciones, propuestas de contratos y pedidos de información. El Sindicato también le presentó a la NLRB testimonio referente a las negociaciones, y la mala conducta de la Compañía previo a la huelga y desde que la huelga comenzó. El trabajo de los miembros de Comité Negociador encargados de tomar notas –

Greg Romero, Rubén Gonzales y el representante de la IUOE Tim Davies – fue crítico para esta presentación. El Sindicato también dependió enormemente de información provista por el liderazgo y delegados de nuestro Sindicato Local y delegados en relación a los eventos que ocurrieron inmediatamente antes y desde que la huelga comenzó en octubre. El éxito de nuestras numerosas querellas sobre prácticas laborales injustas está basado en el excelente trabajo de los líderes de nuestro Sindicato Local e Internacional y el personal de apoyo.

Pregunta: ¿Cuál es el proceso legal ahora y cuáles serán los próximos pasos?

Ahora habrá un juicio ante un Juez de Ley Administrativa en la oficina del NLRB en Phoenix, Arizona. La fecha para este juicio no ha sido establecida. Durante este juicio, la NLRB y el Sindicato presentarán evidencia que apoye los alegatos de la “Denuncia Consolidada.” La Compañía puede presentar su evidencia en respuesta a estas alegaciones. Después de que el juicio termine, la NLRB, la Compañía y el Sindicato someterán sus argumentos por escrito al juez.

Una vez el juez evalúe la evidencia presentada en el juicio y considere los argumentos legales en los informes, el juez emitirá una decisión sobre los alegatos incluidos en la “Denuncia Consolidada”. Esta decisión incluirá recomendaciones remediales, si logramos comprobar nuestro caso exitosamente en el juicio. Cualquier parte que esté en desacuerdo con la decisión del juez, puede apelar en la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) en Washington D.C.

En este momento, la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) puede afirmar, desestimar o devolverle el caso al juez para acciones adicionales. Si la Junta afirma la decisión del juez, entonces emitirá una Orden final para remediar la mala conducta de la Compañía. Si una parte no está satisfecha con la decisión de la Junta y la Orden, puede apelar en una Corte Federal de Apelaciones.

Nuestros próximos pasos son prepararnos agresivamente para el juicio en la NLRB.

Pregunta: ¿Cuál es la pena a la que se estaría enfrentando la Compañía?

Si las alegaciones en la “Denuncia Consolidada” son probadas en un juicio, afirmadas por la NLRB, y, de ser necesario, ejecutadas por una Corte Federal de Apelaciones, a la Compañía se le requerirá, entre otras cosas:

- ☐ Negociar con los Sindicatos de buena fe, en un intento por alcanzar un Convenio Colectivo;
- ☐ Rescindir, previa solicitud, cualquier término nuevo en las condiciones de empleo que fuera implementado ilegalmente por la Compañía; y
- ☐ Eliminar la Política de Asistencia vinculada al Bono por Precio de Cobre de la Compañía.

Pregunta: ¿Esto le requiere a la compañía regresar a la mesa de negociaciones y negociar de buena fe?

La Compañía puede regresar a la mesa y negociar de buena fe en cualquier momento, pero se ha negado a hacerlo. Los Sindicatos están listos y dispuestos a continuar negociando por un Contrato Colectivo justo y equitativo.

Si los Sindicatos tienen éxito en el juicio, y el remedio recomendado por el juez es confirmado por la NLRB, y de ser necesario, por una Corte Federal de Apelaciones, se le ordenará a la Compañía regresar a la mesa de negociaciones y negociar de buena fe con las Uniones. Esta Orden también le requerirá a la Compañía devolver las condiciones de empleo a lo que eran antes de que la Compañía implementara su oferta “última, mejor y final” el 2 de diciembre de 2019. Esto permitiría que las negociaciones continúen en un terreno de juego más parejo.

Pregunta: ¿Qué significa esto para los trabajadores de reemplazo? ¿Me devolverán mi trabajo ahora?

Los huelguistas en huelga por prácticas laborales injustas (ULP) no pueden ser reemplazados permanentemente una vez que termine la huelga y los huelguistas de prácticas laborales injustas ofrecen Volver a trabajar

incondicionalmente. Sin embargo, la Compañía no tiene que despedir a los trabajadores de reemplazo a menos y hasta que nosotros decidamos terminar nuestra huelga y hacer una oferta incondicional de volver al trabajo.

Según la ley actual, si una empresa se niega a devolver a los huelguistas de prácticas laborales injustas a trabajar al final de una huelga y, en su lugar, intenta retener a los trabajadores de reemplazo, esa empresa será responsable del pago y la reincorporación de los trabajadores. Bajo Según la ley actual, si la Compañía se niega a permitir el regreso de los huelguistas y, en su lugar, intenta retener a los trabajadores de reemplazo, la Compañía será responsable del pago retroactivo y la reinstalación de los huelguistas que la Compañía alegó habían sido reemplazados permanentemente durante la huelga por prácticas laborales injustas.

Si fuéramos a terminar la huelga y hacer una oferta incondicional de regreso al empleo, deberíamos regresar a las mismas condiciones de empleo que existían antes de que la Compañía implementara su “última, mejor y final” oferta. Pero, lo más probable es que la Compañía continúe implementando su oferta “última, mejor y final” que fue rechazada, mientras el caso está siendo litigado en la NLRB. Si ganamos nuestro alegato de que las partes no habían llegado a un punto muerto cuando la Compañía implementó su “última, mejor y final” oferta el 2 de diciembre de 2019, entonces a la Compañía se le ordenará a hacer “enteros” a sus empleados por cualquier cambio en sus condiciones laborales, como tener que pagar primas de seguros más altas, deducibles más caros y copagos más altos.

Pregunta: ¿Ahora somos elegibles para desempleo?

No. Según las leyes de Arizona y Texas, no somos elegibles para el pago de desempleo mientras estamos en huelga, aunque sea una huelga por prácticas laborales injustas (ULP). Si terminamos la huelga y hacemos una oferta incondicional para volver a trabajar, pero la Compañía se niega a aceptarnos de vuelta diciendo que hemos sido reemplazados permanentemente o que no hay trabajo disponible, entonces entonces seremos tratados como empleados despedidos y tendremos derecho al pago de desempleo bajo las leyes de Arizona y Texas.

Pregunta: ¿Escucharemos más información sobre los próximos pasos de parte de los abogados y el liderazgo en una reunión con todos los huelguistas?

El Sindicato está trabajando para comunicarse con la membresía de la mejor manera posible, mientras continuamos protegiendo la salud y seguridad de nuestros miembros. Sujeto a las restricciones por COVID-19, estamos evaluando cuándo y cómo celebrar reuniones con la membresía. Mientras tanto, si tiene alguna pregunta relacionada a estos asuntos, por favor contacta a los oficiales y representantes de su Sindicato Local.

Pregunta: ¿Bloquea esto cualquier esfuerzo de descertificación después de un año?

Es la posición del Sindicato que la emisión de esta “Denuncia Consolidada” debería bloquear el procesamiento de cualquier petición de descertificación que pueda presentarse . Y, si finalmente tenemos éxito en probar estos alegatos y obtener una Orden de la Junta, el Sindicato también sostiene que la mala conducta de la Compañía fue de tal naturaleza y severidad que no debería realizar ningunas elecciones de descertificación.

El 15 de junio, el Director Regional de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB, por sus siglas en inglés) emitió una “Denuncia Consolidada” en contra de la Compañía, alegando que la Compañía violó la Ley Nacional de Relaciones Laborales durante sus negociaciones con los Sindicatos para un nuevo Contrato Colectivo, en sus tratos con los empleados antes de la huelga, y en su trato con los sindicatos uniones y los empleados huelguistas desde que comenzó la huelga.

Esto es una victoria significativa para el Sindicato y la membresía. La emisión de una “Denuncia Consolidada” pone el peso y los recursos de la NLRB detrás de nuestras alegaciones de que la Compañía falló en negociar de buena fe con los Sindicatos, y que los huelguistas están participando de una huelga por Prácticas Laborales Injustas (ULP, por sus siglas en inglés). Nada de esto hubiese sido posible sin la solidaridad de nuestros miembros, el apoyo de nuestras familias, nuestras comunidades y nuestro Sindicato.

Esta “Denuncia Consolidada” es el resultado de la investigación que el Director Regional realizó sobre nuestros cargos de Prácticas Laborales Injustas (ULP) en contra de la Compañía. Durante esta investigación, el Sindicato presentó evidencia documental extensa para apoyar estos cargos, incluyendo minutas de las negociaciones, propuestas de contratos y pedidos de información. El Sindicato también le presentó a la NLRB testimonio referente a las negociaciones, y la mala conducta de la Compañía previo a la huelga y desde que la huelga comenzó. El trabajo de los miembros de Comité Negociador encargados de tomar notas – Greg Romero, Rubén Gonzales y el representante de la IUOE Tim Davies – fue crítico para esta presentación. El Sindicato también dependió enormemente de información provista por el liderazgo y delegados de nuestro Sindicato Local y delegados en relación a los eventos que ocurrieron inmediatamente antes y desde que la huelga comenzó en octubre. El éxito de nuestras numerosas

querellas sobre prácticas laborales injustas está basado en el excelente trabajo de los líderes de nuestro Sindicato Local e Internacional y el personal de apoyo.

Pregunta: ¿Cuál es el proceso legal ahora y cuáles serán los próximos pasos?

Ahora habrá un juicio ante un Juez de Ley Administrativa en la oficina del NLRB en Phoenix, Arizona. La fecha para este juicio no ha sido establecida. Durante este juicio, la NLRB y el Sindicato presentarán evidencia que apoye los alegatos de la “Denuncia Consolidada.” La Compañía puede presentar su evidencia en respuesta a estas alegaciones. Después de que el juicio termine, la NLRB, la Compañía y el Sindicato someterán sus argumentos por escrito al juez.

Una vez el juez evalúe la evidencia presentada en el juicio y considere los argumentos legales en los informes, el juez emitirá una decisión sobre los alegatos incluidos en la “Denuncia Consolidada”. Esta decisión incluirá recomendaciones remediales, si logramos comprobar nuestro caso exitosamente en el juicio. Cualquier parte que esté en desacuerdo con la decisión del juez, puede apelar en la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) en Washington D.C.

En este momento, la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) puede afirmar, desestimar o devolverle el caso al juez para acciones adicionales. Si la Junta afirma la decisión del juez, entonces emitirá una Orden final para remediar la mala conducta de la Compañía. Si una parte no está satisfecha con la decisión de la Junta y la Orden, puede apelar en una Corte Federal de Apelaciones.

Nuestros próximos pasos son prepararnos agresivamente para el juicio en la NLRB.

Pregunta: ¿Cuál es la pena a la que se estaría enfrentando la Compañía?

Si las alegaciones en la “Denuncia Consolidada” son probadas en un juicio, afirmadas por la NLRB, y, de ser necesario, ejecutadas por una Corte Federal de Apelaciones, a la Compañía se le requerirá, entre otras cosas:

- ☐ Negociar con los Sindicatos de buena fe, en un intento por alcanzar un Convenio Colectivo;
- ☐ Rescindir, previa solicitud, cualquier término nuevo en las condiciones de empleo que fuera implementado ilegalmente por la Compañía; y
- ☐ Eliminar la Política de Asistencia vinculada al Bono por Precio de Cobre de la Compañía.

Pregunta: ¿Esto le requiere a la compañía regresar a la mesa de negociaciones y negociar de buena fe?

La Compañía puede regresar a la mesa y negociar de buena fe en cualquier momento, pero se ha negado a hacerlo. Los Sindicatos están listos y dispuestos a continuar negociando por un Contrato Colectivo justo y equitativo.

Si los Sindicatos tienen éxito en el juicio, y el remedio recomendado por el juez es confirmado por la NLRB, y de ser necesario, por una Corte Federal de Apelaciones, se le ordenará a la Compañía regresar a la mesa de negociaciones y negociar de buena fe con las Uniones. Esta Orden también le requerirá a la Compañía devolver las condiciones de empleo a lo que eran antes de que la Compañía implementara su oferta “última, mejor y final” el 2 de diciembre de 2019. Esto permitiría que las negociaciones continúen en un terreno de juego más parejo.

Pregunta: ¿Qué significa esto para los trabajadores de reemplazo? ¿Me devolverán mi trabajo ahora?

Los huelguistas en huelga por prácticas laborales injustas (ULP) no pueden ser reemplazados permanentemente una vez que termine la huelga y los huelguistas de prácticas laborales injustas ofrecen Volver a trabajar

incondicionalmente. Sin embargo, la Compañía no tiene que despedir a los trabajadores de reemplazo a menos y hasta que nosotros decidamos terminar nuestra huelga y hacer una oferta incondicional de regreso al empleo. Bajo la ley actual, si la Compañía se reúsa a permitir el regreso de los huelguistas y, en su lugar, intenta retener a los trabajadores de reemplazo, la Compañía estará sujeta a paga retroactiva y reinstalación de los huelguistas que la Compañía alegó habían sido reemplazados permanentemente durante la huelga por prácticas laborales injustas.

Si fuéramos a terminar la huelga y hacer una oferta incondicional de regreso al empleo, debemos poder regresar a las mismas condiciones de empleo que estaban previo a que la Compañía implementara su “última, mejor y final” oferta. Pero, lo más probable es que la Compañía continúe implementando su “última, mejor y final” oferta que fue rechazada, mientras el caso está siendo litigado en la NLRB. Si ganamos nuestro alegato de que las partes no habían llegado a un *impasse* cuando la Compañía implementó su “última, mejor y final” oferta el 2 de diciembre de 2019, entonces a la Compañía se le ordenará a “completar” a sus empleados por cualquier cambio en sus condiciones laborales, como tener que pagar una prima de seguros más alta, deducibles más caros y copagos más altos.

Pregunta: ¿Ahora somos elegibles para desempleo?

No. Bajo las leyes de Arizona y Texas, no somos elegibles para paga por desempleo mientras estamos en huelga, aunque sea una huelga por prácticas laborales injustas (ULP). Si terminamos la huelga y hacemos una oferta incondicional de regreso al empleo, pero la Compañía rechaza aceptarnos de vuelta diciendo que hemos sido reemplazados permanentemente o no hay trabajo disponible, entonces nos tratarían como empleados cesanteados y tendríamos derecho a paga por desempleo bajo las leyes de Arizona y Texas.

Pregunta: ¿Escucharemos más información sobre los próximos pasos de parte de los abogados y el liderazgo en una reunión con todos los huelguistas?

La Unión está trabajando en comunicarse con la membresía como mejor sea posible, mientras continuamos protegiendo la salud y seguridad de nuestros miembros. Sujeto a las restricciones por COVID-19, estamos evaluando cuándo y cómo tener una reunión con la membresía. Mientras tanto, si tienes alguna pregunta relacionada a estos asuntos, por favor contacta a los oficiales y representantes de tu Unión Local.

Pregunta: ¿Bloquea esto cualquier esfuerzo de descertificación después de un año?

Es la posición de la Unión que la emisión de esta “Denuncia Consolidada” debe bloquear el procesamiento de cualquier petición de descertificación que

haya sido radicada. Y, si finalmente somos exitosos en probar estos alegatos y obtener una Orden de la Junta, la Unión también mantiene que la mala conducta de la Compañía fue de tal naturaleza y severidad que unas elecciones de descertificación no deben llevarse a cabo.

