

La Ley de libre opción del empleado en Estados Unidos

Más del 77 por ciento de los americanos son partidarios de leyes consistentes que ofrezcan a los empleados la libertad de optar por tener, o no, un sindicato en el lugar de trabajo sin que haya injerencia corporativa. La posibilidad de las trabajadoras y trabajadores de escoger por sí mismos es el paso clave para la reconstrucción de la clase media estadounidense, al permitir la afiliación sindical que aporta mejores salarios y beneficios y una voz en el trabajo.

¿Por qué necesita Estados Unidos una nueva legislación federal?

El actual sistema de legislación laboral no funciona para los trabajadores de EEUU. La Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), que rige la formación de sindicatos y las prácticas de negociación colectiva en la mayor parte del sector privado de EEUU, exige la autorización de la mayoría (al menos el 50 por ciento más uno) de los trabajadores del grupo de negociación para que el sindicato pueda tener derechos legales de negociar un convenio colectivo con la empresa. Si no se logra establecer esta mayoría, el sindicato carecerá de existencia legal a efectos de la negociación colectiva.

Incluso si el 50 por ciento más uno de los trabajadores acceden, firmando libremente tarjetas de autorización, a que el sindicato les represente a efectos de la negociación colectiva, la lucha raramente termina ahí. Mediante las tarjetas de autorización, la empresa puede reconocer legalmente al sindicato a efectos de la de negociación colectiva, pero también puede denegar legalmente el reconocimiento y la negociación colectiva, forzando una elección de representación dirigida por el Consejo Nacional de Relaciones Laborales (NLRB).

Las empresas niegan a los trabajadores y trabajadoras la libertad de optar por tener o no un sindicato de las siguientes maneras:

- en el 25 por ciento de las campañas de sindicalización organizadas por los sindicatos, se despiden empleados a causa de sus inclinaciones y actividades pro-sindicales;
- un 78 por ciento de las empresas exige que los supervisores transmitan mensajes antisindicales durante las campañas de sindicalización;
- incluso si los trabajadores logran formar un sindicato, el 44 por ciento de las veces no logran alcanzar un acuerdo colectivo por parte de la empresa debido a retrasos, tácticas evasivas y otras formas de negociaciones de mala fe.

¿Qué puede hacer la Ley de libre opción del empleado?

Según investigaciones fidedignas y exhaustivas, bastante más del 50 por ciento de los trabajadores no sindicalizados de Estados Unidos se afiliarían a un sindicato pero no pueden a causa de las intimidaciones y represalias por parte de su empresa.

La Ley de libre opción del empleado lograría romper este círculo vicioso al:

- *Eliminar las barreras que impiden a los trabajadores y trabajadoras formar sindicatos a efectos de la negociación colectiva.*

La ley estipula que una vez que la mayoría de los empleados haya firmado autorizaciones en las que se designa al sindicato como representante para la negociación colectiva, el sindicato estará acreditado por el NLRB sin necesidad de llevar a cabo una elección. No obstante, contrariamente a la actual propaganda corporativa contra la Ley de libre opción del empleado que alega falsamente que ésta terminará eliminando las denominadas elecciones democráticas de voto secreto, puede llevarse a cabo una elección dirigida por el NLRB si un tercio de los empleados lo desea. La diferencia está en que son los trabajadores los que deciden si se va a llevar a cabo, o no, una elección— no la empresa.

- *Garantizar a los trabajadores un convenio colectivo una vez se haya formado un sindicato.*

La ley estipula que en caso de que una empresa y un sindicato recién formado no logren negociar un primer convenio en un plazo de 90 días, cualquiera de las partes puede exigir una mediación por parte del Servicio Federal de Mediación y Conciliación. Si después de 30 días de mediación no se ha llegado a ningún acuerdo, la disputa será referida a arbitraje obligatorio, lo cual evitará las tentaciones por parte del empleador de provocar retrasos, evasivas o negociaciones de mala fe.

- *Reforzar las multas contra empresas que no cumplan la ley durante la organización de campañas y las primeras negociaciones de convenios.*
 - Multas civiles — Multas de hasta USD20.000 por cada violación, para empresas que hayan violado intencionada o repetidamente los derechos de los trabajadores durante una campaña de sindicalización o en el curso de las primeras negociaciones de convenios.
 - Atrasos triples — Si un empleado es despedido por actividades sindicales durante una campaña de sindicalización o durante las primeras negociaciones de convenios, la empresa tendrá que abonarle el triple de los atrasos que le deba.
 - Aplicación obligatoria y equitativa de desagravios por mandato judicial — Se exige que el NLRB solicite mandatos judiciales por parte del tribunal federal contra empresas si existe una causa razonable para pensar que han despedido o discriminado a empleados en base a prácticas antisindicales.