

## **NEGOCIACION COLECTIVA**

### **EE.UU.**

#### **PANORAMA DE LA ACTIVIDAD SINDICAL**

---

##### **Antecedentes.**

Una de las características recientes de los mercados de trabajo en los países más desarrollados está siendo el descenso de la afiliación sindical. Con unas pocas excepciones, tales como el sector hotelero, éste es el panorama en los Estados Unidos: la proporción de trabajadores americanos sindicados ha caído de un 20% en 1980, a un 13% en 2005 y la mitad de ellos están empleados en el sector público, donde la acción sindical se enfrenta de una manera extrema a las dificultades derivadas de una economía cada vez más abierta y globalizada.

La necesidad de reducir costes por parte de las empresas hace difícil para los sindicatos negociar aumentos salariales o mantener condiciones de trabajo –fundamentalmente en lo que se refiere a cobertura sanitaria o previsión complementaria- sin poner en peligro la viabilidad económica de las empresas, que tienen que competir contra rivales que no están sindicados, frecuentemente debido a que están radicados en el extranjero. A ello se añade en ocasiones incluso la actuación de los poderes públicos, al menos si atendemos a las declaraciones de las propias fuerzas sindicales, que consideran como verdaderas agresiones algunas decisiones políticas o legales, tales como la decisión del 3 de octubre del *National Labor Relations Board* que interpreta la aplicación de la ley laboral en los Estados Unidos.

Hace más de 20 años que el Congreso de los Estados Unidos estableció la legislación básica laboral, para permitir y promover que los trabajadores pudieran sindicarse y negociar colectivamente las condiciones de trabajo con sus empleadores. Más que ningún otro presidente desde la implantación de la Ley, la Administración Bush ha sido beligerante para reducir los mandatos legislativos a su más restrictiva interpretación.

##### **National Labor Relations Board**

Recientemente tres de los miembros del Consejo (Board) de Relaciones Laborales votaron en contra de los dos miembros nombrados por el antiguo presidente Bill Clinton, en un fallo en donde trabajadores relativamente recién contratados pueden ser definidos como supervisores, y por tanto tener un derecho restringido o nulo a afiliarse a un sindicato. Esta decisión como se explica más adelante tuvo que ver con el caso de las enfermeras “encargadas” que pueden asignar a algunos colegas el cuidado de un determinado paciente, pero que no tienen el poder de promocionar,

disciplinar o influenciar los salarios de dichos colegas. Según los jueces del Board opuestos a este dictamen, esta definición minimalista del concepto de supervisión puede privar a enteras categorías de trabajadores del derecho de poderse afiliarse a un sindicato, como por ejemplo los profesores de universidad que dicen lo que tienen que hacer a sus ayudantes.

Poniendo de relieve lo anteriormente expuesto, una arcana disposición dentro de la Ley, explicando lo que significa ser un supervisor, el National Labor Relations Board, quitó el derecho de poder sindicarse o afiliarse a un sindicato a millones de trabajadores. Puede considerarse como el ataque más importante a los derechos de los trabajadores desde la promulgación de la Taft-Hartley Act de 1947, pero que es consistente con otras acciones de la Administración Bush, según la AFLCIO.

Con anterioridad, la NLRB había restringido el derecho a sindicarse a los estudiantes ayudantes universitarios empleados, a los trabajadores temporales y a los discapacitados y Bush abolió la negociación colectiva para los funcionarios federales del Homeland Security and the Transportation Security Administration (Y trató de hacer lo mismo con los empleados del Departamento de Defensa). A esto se añade el hecho de que las tácticas antisindicales de los empleadores gocen de completa inmunidad, y lo que explica que cada vez hay menos trabajadores sindicados, cuando 57 millones de americanos han manifestado en repetidas encuestas que se afiliarían a un sindicato de tener la oportunidad de hacerlo.

En las más recientes decisiones de la NLRB, sobre el estatus de los supervisores, que llevan por nombre, casos del "Kentucky River", debido al nombre dado por el Tribunal Supremo a un caso sobre la misma materia, la NLRB dictaminó que trabajadores como las "charge nurses" (Enfermeras encargadas, incluso ocasionalmente) en un hospital, que dan instrucciones para desarrollar tareas sencillas a otros trabajadores, son calificadas como supervisores y por tanto no tienen el derecho a afiliarse a un sindicato. En 1947 a los capataces se le prohibió este derecho, pero otras categorías inferiores (De menor supervisión) se les dejaban el derecho de afiliarse a un sindicato.

### **Implicación del nombramiento de los jueces de la NLRB**

La nueva definición de la NLRB, cuyos jueces fueron nombrados por la Administración Bush, sobre la expansión del concepto de supervisor en sectores tales como el cuidado de la Salud, manufactura, pasando por la construcción, excluirá a 8 millones de trabajadores que ejerciten la mas leve supervisión, del derecho a la afiliación sindical, según el Economic Policy Institute. Los jueces de la NLRB opuestos (En minoría) a esta decisión argumentaron que como resultado de esta decisión, la mayoría de las personas con una profesión, que supone casi una cuarta parte de los ocupados, en teoría, se les podría negar el derecho a sindicarse.

No es completamente seguro quien será afectado por esta decisión dadas las variables existentes. Los empleadores pueden escoger el momento más favorable para argüir el caso y definir a quienes

de los trabajadores se les puede calificar de supervisores y dicha definición está sujeta a interpretación. Ello garantiza una litigación y demoras interminables, haciendo que el procedimiento de la elección de la NLRB, se convierta en una mayor barrera de lo que actualmente es, para entablar negociaciones colectivas.

Los sindicatos ya frustrados con los procedimientos onerosos y tortuosos del NLRB, actualmente llevan a cabo las cuatro quintas partes de la sindicación de las empresas, presionando directamente a las mismas para el reconocimiento del sindicato, cuando una mayoría de los trabajadores suscriben documentos como el Card Check para pertenecer al sindicato.

Una de las prioridades legislativas de los sindicatos, la promulgación de la Employee Free Choice Act que garantiza a los trabajadores el derecho de usar este procedimiento del Card check, tiene a su favor 216 miembros patrocinadores en la Cámara de Representantes y 45 en el Senado del Congreso de los Estados Unidos.

Además de perjudicar los derechos de los trabajadores, la decisión de la NLRB está fuera de lugar o desconectada con la realidad actual del lugar de trabajo, en donde los técnicos y profesionales están sin representación sindical, incluso si tienen una mayor discreción a la hora de actuar que los trabajadores en una cadena de ensamblaje y en donde el empresario trata de clasificar trabajo relativamente rutinario, como de supervisión, todo ello para aumentar el control de sus trabajadores. El abogado de la AFLCIO Craig Becker especula que la gran cadena Wal-Mart podría crear equipos de “asociados” (Léase dependientes), que harían rotar la responsabilidad de determinar la persona que decide qué productos debe colocar en cada estante, lo cual en potencia convertiría a todos los trabajadores en directivos, bajo la nueva definición de la NLRB. Artimañas como esas incrementarían en gran manera el número de trabajadores excluidos del derecho de poder afiliarse a un sindicato.

Esta decisión hace que el entorno legal se haga cada vez más difícil para la afiliación de los trabajadores a un sindicato. En otros casos recientes, el NLRB ha hecho más estricta la definición de los trabajadores que pueden afiliarse a un sindicato al excluir a los estudiantes graduados que trabajan como profesores ayudantes y a los trabajadores incapacitados cuyos contratos de trabajo son de rehabilitación. En las industrias en donde la afiliación a un sindicato no está sujeta a discusión, los empleadores pueden sin embargo poner obstáculos a la formación de sindicatos al despedir a los trabajadores a favor de los mismos y aunque esto es ilegal, las sanciones son mínimas y tardías en su imposición, para que puedan servir de disuasión. La mayoría del Consejo de la NLRB dictaminó también que los trabajadores podrían ser considerados supervisores de serles asignadas tareas de supervisión entre el 10 y 15% del tiempo de trabajo total y al mismo tiempo ser responsables, si dicho subordinado no hace bien su trabajo.

Los críticos de los sindicatos alegan que los mismos pueden ser un obstáculo a las innovaciones tecnológicas o introducir lentitud en la innovación en general, pero en una era de desigualdad tan

manifiesta, la disminución de la fuerza sindical tiene sus desventajas: la caída actual en la sindicación explica el 15% del incremento en la desigualdad salarial entre los trabajadores durante los últimos 25 años, según David Card de la Universidad de California en Berkeley. En resumen, si bien los costes y beneficios de los sindicatos varían de sector a sector, es una razón más por la que los trabajadores deben de ser libres, es decir sin cortapisas, para decidir si quieren afiliarse o no, a un sindicato.

Según algunas fuentes, los sindicatos son todavía la fuerza principal que impulsa la justicia económica. De hecho, el 15% del incremento de la desigualdad salarial entre los trabajadores masculinos durante los 25 años pasados se debe a la menor sindicación. La decisión de la NLRB tiene también implicaciones políticas. Más trabajadores sindicados significan más votos para candidatos progresistas, generalmente del Partido Demócrata.

### **Reacción sindical**

Los sindicatos piensan luchar en las negociaciones colectivas, en las campañas para la sindicación, en los tribunales y en la promulgación de nuevas leyes para disminuir o eliminar la exclusión de los supervisores de la negociación colectiva. Es una lucha no solamente crucial para los sindicatos sino para todo el movimiento progresista, según el periódico La Nación, de corte liberal.

Mientras que el debate nacional se centra en el incremento de la desigualdad en los ingresos de los trabajadores y la presión que ello conlleva en la clase media, Paul Krugman, un prominente comentarista de corte liberal, ha manifestado que las políticas gubernamentales y no las fuerzas de mercado son las que tienen la culpa de este estado de cosas. Entre las políticas que deben de cambiarse, son las que promueven el clima antisindical existente.

El contraataque de los sindicatos se centra en la llamada Employee Free Choice Act , proyecto legislativo que es el objetivo primordial de la AFLCIO y el grupo llamado "Change to Win" , un grupo de sindicatos que rompió filas con la gran federación AFLCIO hace un año. Ambas organizaciones han prometido apoyar solamente a aquellos congresistas a favor del proyecto de ley y luchar en contra de aquellos que se opongan al mismo. Las elecciones del 7 de noviembre han mejorado enormemente las posibilidades de promulgación de la Ley, y especialmente, si un Demócrata accede a la Casa Blanca en el 2008.

Esta ley castigaría fuertemente a los empresarios que hostigan a los trabajadores por querer formar o afiliarse a un sindicato. Esta proposición de Ley establece el arbitraje por una tercera parte en el caso de que empresarios y trabajadores no pueden llegar a un acuerdo. Y lo que es más importante, haría que no fuese obligatoria la votación secreta como un prerrequisito para el reconocimiento de un sindicato. Bajo la Wagner Act de 1935, que dio a los trabajadores el derecho a la negociación

colectiva, los empleadores no tienen que reconocer a un sindicato a menos de que una mayoría de los trabajadores vote a favor de uno, en votación secreta.

Si bien la votación secreta es uno de los pilares de la democracia, los sindicatos argumentan que no protegen al trabajador y permiten al empleador el posponer el voto e intimidar a los trabajadores antes de llevarlas a cabo. En su lugar, en la nueva normativa, los trabajadores quieren el reconocimiento del sindicato en base al "Card Check", en donde los empleadores tienen que aceptar un sindicato cuando una mayoría de esos trabajadores firman una tarjeta expresando su deseo de pertenecer al sindicato, y todo ello con las consiguientes campañas de presión a los empleadores para que se permita la sindicación de los trabajadores de la empresa. Estas campañas, con la consiguiente publicidad, están siendo cada vez más comunes, particularmente en la industria de servicios, como la hotelera y cuidados de salud, en donde los sindicatos creen ver un crecimiento en el futuro. Algunos sindicatos han tenido grandes éxitos con el nuevo método.

Cingular Wireless, una empresa de teléfonos móviles ha alcanzado un acuerdo con el sindicato de trabajadores de comunicaciones. Muchos hoteles de la cadena Hilton y Starwood han pactado con el sindicato UNITE HERE, que representa a los trabajadores de hoteles. Los líderes sindicales estiman que el 70% de los nuevos miembros reclutados recientemente, han sido el resultado de las campañas del nuevo sistema "Card check" .

El contraataque de los sindicatos está basado en dos premisas, una, que los derechos legales fortalecidos podrán poner coto a la pérdida de afiliados y que el mayor número de sindicatos beneficiará a la clase trabajadora. Si bien ambas presunciones pueden ser debatidas, el cambio al nuevo sistema puede parar el lento pero seguro declinar de los sindicatos en los Estados Unidos pero nadie cree que pueda ser el comienzo de un renacimiento y la caída de la fuerza de los sindicatos explica solamente en parte, la desigualdad y estancamiento de los salarios.

Los economistas difieren en si las dificultades de los sindicatos están causadas por los cada vez mayores obstáculos y oposición empresarial, los cambios estructurales en la economía o al hecho de que los trabajadores no quieren afiliarse a un sindicato. El principal defensor de la tesis de que se debe a la oposición del empleador, es Richard Freeman de la Universidad de Harvard, lo cual explica una cuarta parte y media del decline de la afiliación. Señala, que según las encuestas, entre un 30 y un 50% de los trabajadores no sindicalizados se afiliarían a un sindicato si se les diera la oportunidad de hacerlo, y también, que toda una industria de consultores se ha creado para asesorar a las empresas en la manera de cómo manipular las votaciones sindicales, especialmente si el nuevo método reduce la habilidad de los empresarios de denegar a los sindicatos una alternativa para crecer.

La evidencia procedente de Canadá, donde la reforma legal fue en una diferente dirección, sugiere que las mismas han producido alguna diferencia. Chris Riddell de la Universidad de Queen en Kingston, Ontario, piensa que el cambio del sistema "Card check" a elecciones obligatorias en

muchas de las provincias, pueden haber contribuido al descenso de la población sindicada, en un 5%. Por extensión, el cambio al sistema "Card check" en los Estados Unidos, puede suponer el aumento de la tasa sindical, en un 5%, otros factores manteniéndose constantes.

Pero el resto de los factores no son iguales en la ecuación. A pesar de diferentes regímenes legales, en las décadas recientes, la tasa sindical ha disminuido en la mayoría de los países ricos y en algunos países pobres, a menudo en estos últimos, con una regresión mayor. Ello sugiere o parece deducirse que los cambios económicos estructurales han jugado un papel, juntamente con las políticas específicas contrarias a los sindicatos.

Gracias a la globalización e innovación tecnológica, menos trabajadores están empleados en la industria pesada donde los sindicatos solían ser fuertes. Larry Katz de la Universidad de Harvard piensa que estos cambios explican hasta un tercio del descenso de los miembros de los sindicatos en los Estados Unidos. Sin importar la profesión, los americanos que trabajan en el sector privado son menos propensos a afiliarse a un sindicato que hace una generación. La tasa de sindicación, no solamente ha disminuido en el sector manufacturero, sino en la industria de servicios, tales como las del entretenimiento, al por menor, y finanzas. La tasa de sindicación en la manufactura cayó un 40% entre 1984 y 2001. El porcentaje en la industria al por menor cayó en la misma cifra.

Henry Farber de Princeton University, razona que esto, puede ser debido a que los sindicatos están siendo menos atractivos para los trabajadores. Debido a la alta competencia, los sindicatos no siempre pueden proteger a sus miembros de la pérdida del puesto de trabajo, como los trabajadores del automóvil en Detroit bien conocen. Los departamentos de recursos humanos de la actualidad permiten a los empresarios duplicar muchas de las funciones tradicionales de los sindicatos, tales como la resolución de quejas de los trabajadores. En resumen, la reforma legal puede que compense en alguna manera el descenso de la sindicación, pero no una recuperación muy importante.

En cuanto a la premisa de que una mayor sindicación ayudaría a los trabajadores americanos, la respuesta es de que ayudaría a algunos, pero pagando un precio alto por ello. Los sindicatos históricamente han mitigado la desigualdad. Las escalas salariales en las empresas sindicadas tienden a ser más uniformes y equilibradas que en las que no están sindicadas. David Card, un economista de la Universidad de California, Berkeley, razona que cerca del 15% del incremento de las diferencias salariales entre los hombres, desde los 1980s, aunque ninguno de los incrementos entre las mujeres, puede ser explicado por el descenso en la sindicación. Estos efectos estaban concentrados en los años 1980s. Hoy en día el crecimiento en la desigualdad salarial se debe a las altísimas remuneraciones en la cúspide de la escala salarial. Otras causas radican en los cambios estructurales (Globalización y cambio tecnológico) que también han debilitado a los sindicatos.

Todo esto sugiere que el sistema Card check es una prioridad para el Partido Demócrata, hoy en el Congreso. Después de todo, cada vez que se consiguen salarios más altos para sus miembros

sindicados, que en las empresas no sindicadas, este dinero tiene que salir de algún sitio. Si viene de los beneficios, las inversiones y el crecimiento económico futuro pueden sufrir. Si la empresa pasa los incrementos de los costes a sus clientes, el resultado puede no ser la redistribución de la riqueza que los Demócratas quisieran tener.