

## RELACIONES LABORALES

### EE.UU

#### LAS RELACIONES LABORALES EN ESTADOS UNIDOS

---

##### **Introducción**

La protección de los trabajadores es competencia del gobierno federal y de cada Estado. El interés público de las relaciones laborales y el reconocimiento de la función federal de la mediación se remontan a principios del siglo XX. Varias leyes federales rigen las relaciones trabajadores-patronales entre la mayor parte de los empleadores y las empresas del sector privado. Cabe destacar:

- la *Ley sobre el Trabajo en los Ferrocarriles ("Railway Labor Act") de 1926*, que estableció la Junta Nacional de Mediación ("National Mediation Board") con jurisdicción en el sector del ferrocarril y con la misión de prevenir interrupciones en el comercio a través del ferrocarril. La ley permite a los sindicatos del ferrocarril a organizarse y a la negociación colectiva. En 1934 la Ley se enmendó para incluir a las líneas aéreas.
- la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo ("National Labor Relations Act" –NLRA- o también llamada "Wagner Act") de 1935, que garantiza a los empleados el derecho a organizarse y, si fuera necesario, la supervisión gubernamental de sus elecciones de representantes. También incluye el derecho a la negociación colectiva y establece prohibiciones contra la interferencia del empleador o prácticas laborales ilícitas. Para aplicar esta Ley se creó la Junta Nacional de Relaciones Laborales ("National Labor Relations Board-NLBR-").
- la Ley de Relaciones Laborales ("Labor-Management Relations Act" o "Taft-Hartley Act") de 1947, que crea el Servicio Federal de Mediación y Conciliación.

Hay que señalar que, de acuerdo con la Oficina de Estadísticas Laborales, en 2008 sólo el 12,4% de los trabajadores asalariados pertenecían a algún sindicato (es decir, 16.098.000 trabajadores), si bien ha habido un ligero aumento, ya que en el 2006 era el 12%. Gran parte del crecimiento en el número de miembros de los sindicatos en los últimos años se ha producido en el sector público, mientras que los sindicatos del sector privado han visto reducidos sus miembros en términos porcentuales absolutos. Señala el Wall Street Journal que los sindicatos actualmente representan sólo el 8% de los empleados del sector privado.

Hay diferentes opiniones según los expertos para explicar el declive de los sindicatos en este país: para unos se debe al declive de los sindicatos en el sector industrial, otros lo atribuyen al clima hostil tanto desde el punto de vista legal como institucional, otros señalan las nuevas formas de trabajo y una percepción

social de escasa eficacia, y otros consideran que las propias características de la economía, muy competitiva y globalizada, no favorece la organización de sindicatos. Lo cierto es que desde 1950 el declive sindical es un hecho en Estados Unidos, y los sindicatos están intentando resurgir en el sector público y en el de servicios.

De hecho, en abril de este año se formó el Comité Nacional de Coordinación Laboral ("National Labor Coordinating Committee"), formado por los 12 sindicatos más grandes del país y dos federaciones sindicales, creando una nueva federación con 16 millones de miembros. Esta nueva federación, significaba para el Washington Post el deseo de una mayor coordinación para conseguir una mayor fuerza sindical, sumándose a las dos organizaciones sindicales más importantes del país, la AFL-CIO (que agrupa 57 sindicatos con 11,5 millones de afiliados) y "Change to Win" (compuesta por 5 sindicatos con 5,5 millones de trabajadores).

Si bien el gobierno regula determinadas condiciones de empleo, como salarios mínimos, seguridad y salud en el trabajo, pensiones y prácticas de contratación, el método principal para establecer las condiciones generales de trabajo de los trabajadores sindicalizados es la negociación colectiva.

Así pues, la sindicalización y negociación colectiva para la mayor parte de los trabajadores del sector privado se rige por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo (National Labor Relations Act -NLRA-), promulgada en 1935. La Junta Federal de Relaciones del Trabajo, agencia independiente que no forma parte del Departamento de Trabajo, está encargada de administrar y hacer cumplir esa Ley, a la que, a través de los años, el Congreso ha añadido enmiendas. Por su parte, la Junta y tribunales han desarrollado un cuerpo legislativo acercándose a un estatuto.

La sindicalización y negociación colectiva en las industrias del transporte por vía aérea y ferroviaria es regida por la Ley sobre el Trabajo en los Ferrocarriles ("Railway Labor Act" -RLA-) que administra y hace cumplir la Junta Nacional de Mediación.

Las relaciones laborales en el sector público son regidas por leyes federales o estatales, según se trate de empleado federal o estatal.

Los empleados del gobierno federal tienen derecho de sindicación y negociación colectiva, pero no se les permite la huelga, están sujetos a restricciones en cuanto al alcance de sus negociaciones y su sueldo y horas de trabajo están fijadas por leyes y reglamentos. En la administración federal, las relaciones entre el empleador y los empleados están supervisadas por la Junta Nacional de Relaciones Laborales.

Los empleados estatales y municipales se rigen por leyes laborales de cada uno de los 50 Estados, basadas en las federales.

## La resolución alternativa de disputas

La resolución alternativa de disputas, que puede ser voluntaria u obligatoria, resuelve disputas a través de métodos diferentes al litigio. Esos métodos son el establecimiento de negociaciones, la mediación, la conciliación, el arbitraje y los “minitrials” (“minijuicios”). Mediación y conciliación son competencia de agencias federales y estatales.

Si bien la resolución alternativa de disputas ha sido adoptada lentamente por los empleadores, aquellos que la han utilizado señalan que un aspecto positivo ha sido que hay menos cambios de personal, y, por tanto, no se pierde la inversión realizada en formación del trabajador.

Algunas leyes federales, como la Ley de Personas con discapacidad de 1990 y la Ley de Derechos Civiles de 1991, contienen provisiones animando al uso de la resolución alternativa de disputas hasta donde sea apropiado y hasta donde lo autorice la ley. La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo adoptó la resolución alternativa de disputas en 1995.

- La mediación consiste en la involucración de una tercera parte neutral que asiste a las partes que disputan para lograr un acuerdo mutuo satisfactorio. Aunque es una alternativa al litigio, no necesariamente lo reemplaza porque cada parte puede retirarse en cualquier momento y puede no aceptar el resultado.
- Las sesiones de mediación pueden ser voluntariamente acordadas antes o después de que surja la disputa, o pueden ser debidas conforme a un acuerdo de mediación (usualmente hecho antes de que se origine la disputa) o por orden judicial.
- El arbitraje es un procedimiento no legal en los que una tercera parte neutral, actuando bajo la autorización de ambas partes en disputa, tras escuchar a cada una, toma una decisión final vinculante, a diferencia de la mediación, pues la solución de compromiso del mediador no es vinculante. La revisión judicial de un arbitraje está limitada.

La labor de arbitraje está ceñida en las disputas surgidas existiendo acuerdos de negociación colectiva.

Generalmente un árbitro es seleccionado para un caso o para un grupo de casos específicos después que se ha establecido claramente que una queja o grupo de quejas deben ser sometidas al arbitraje. Es deber de los árbitros determinar las disputas de acuerdo con las provisiones del convenio y la decisión debe estar autorizada por el convenio. Un tribunal puede revisar la decisión del árbitro solamente si hay una manifiesta disconformidad sobre la decisión del árbitro, que no se apoye en los principios del contrato y de la ley.

Un creciente número de empleadores está requiriendo, como condición para el empleo, que los solicitantes de trabajo y los trabajadores renuncien a su derecho de presentar quejas por discriminación ante un tribunal

y acuerden resolver disputas a través de arbitraje vinculante. Estos acuerdos pueden figurar en el contrato de empleo o bien pueden incluirse en el manual del empleado o en la solicitud (la aplicación) para el empleo. El uso de estos acuerdos no se limita a unas industrias en particular, sino que también pueden encontrarse en otros sectores, como el bursátil, comercio al por menor, sanidad, medios de comunicación, servicios de seguridad, y hostelería.

Por otra parte, hay que señalar que los convenios colectivos contienen típicamente una cláusula de acuerdo de arbitraje que permite a las partes establecer por arbitraje cualquier disputa que se origine entre ellos en el futuro. Esto es conocido como “arbitraje voluntario”.

La mayoría de los acuerdos de negociaciones colectivas contemplan procedimientos para el tratamiento de las quejas. Estos procedimientos generalmente establecen que los problemas no resueltos en un primer “step” (paso), será considerado por personas o por un grupos de más alta autoridad en un segundo o tercer nivel. El contrato puede o no establecer un arbitraje vinculante como último paso, pero la mayoría de las quejas se resuelven sin recurrir al arbitraje. Ahora bien, si el arbitraje se contempla como último paso en el proceso de queja, bajo el convenio y a requerimiento de cada parte, ese paso es obligatorio.

Cuando una queja se basa en el descontento del empleado, el sindicato lo representa en el procedimiento de queja y en los controles del proceso de la queja. Pero si bien el sindicato tiene el deber de representar al empleado en ese proceso, en cambio no tiene la obligación de llevarla ante un arbitraje si no hay posibilidades de que el caso prospere o tenga éxito.

En el caso de arbitraje obligatorio, como último paso del procedimiento, el acuerdo especificará si el mismo árbitro será utilizado en todos los arbitrajes bajo el convenio colectivo o si un especial árbitro será utilizado cuando la necesidad surja. A veces se recurre a una junta en vez de a un solo árbitro.

El uso de métodos como huelgas u otros medios para resolver una queja antes de que se utilicen los procedimientos de queja estipulados en el convenio pueden violar los términos de dicho convenio.

### **Organismos federales de mediación laboral**

#### Servicio Federal de Mediación y Conciliación (“Federal Mediation and Conciliation Service”)

El Servicio Federal de Mediación y Conciliación (“Federal Mediation and Conciliation Service”), es una agencia del gobierno federal que no depende de ningún Departamento. Fue creada por la “Labor Management Relations Act” de 1947(conocida también por la “Taft-Hartley Act”), reemplazando al Servicio de Conciliación de los Estados Unidos que operaba dentro del Departamento de Trabajo y que había sido creado en 1918.

Su función originaria es prevenir interrupciones del comercio interestatal causadas por conflictos en las relaciones laborales mediante la aportación de mediadores para ayudar a la resolución de las disensiones entre empresa y sindicato. En caso de que la disputa no se resuelva o que no se alcance acuerdo en la negociación del convenio colectivo a pesar de la intervención del mediador federal, este Servicio Federal de Mediación y Conciliación puede, por solicitud de ambas partes, seleccionar un árbitro. Los árbitros no están en la plantilla de del organismo, sino que son profesionales independientes y neutrales, especializados en el tema. Cabe señalar que si se creó para prevenir y resolver conflictos laborales dentro del país, su trabajo se ha extendido bajo la dirección del Congreso, desde la segunda mitad del siglo XX, hacia también la prevención y resolución de conflictos fuera de Estados Unidos.

Así pues, este Servicio proporciona tanto mediación como conciliación y arbitraje, si bien la mayoría de sus intervenciones se desarrollan como mediación, que es voluntaria y no vinculante de una resolución de disputa. Los mediadores deben ser neutrales, deben tener un mínimo de siete años de experiencia, y han de mantener una estricta confidencialidad de las posiciones de ambas partes (so pena de ser cesados en sus funciones). Emplea a más 200 mediadores, en más de 70 oficinas regionales.

Si el mediador intenta facilitar el acuerdo y coordina las discusiones, y puede hacer sugerencias como un activo participante para alcanzar un acuerdo voluntario, el conciliador no participa en ninguna reunión entre las partes, sino que presenta la posición de cada parte en reuniones separadas. También el conciliador puede sugerir soluciones sobre todo cuando las negociaciones hubieran llegado a un punto muerto.

En cuanto al arbitraje, entendido como un informal método de adjudicación, en donde cada parte presenta su punto de vista y el árbitro decide cuál prevalece, a petición conjunta de un sindicato y de un empleador, este Servicio ayuda a seleccionar árbitros a partir de una lista de ciudadanos.

Otra función del Servicio son las técnicas de mediación preventiva una vez que se ha logrado el acuerdo. Estas técnicas incluyen la organización de comités de gestión laboral o participación en ellos, formación, a través de conferencias y seminarios, en técnicas de gestión laboral. También realiza la facilitación del diálogo entre muchas partes, y la construcción del proceso de consenso, sistemas de gestión de conflictos, buenas prácticas en relaciones laborales, etc.

Desde el 2002 ha desarrollado una tecnología en su página web no sólo para que los documentos electrónicos de los mediadores sean accesibles a través de ella, sino también para el proceso de mediación on line.

Como agencia independiente somete su presupuesto e Informes al Congreso, y su Director es designado por el Presidente y confirmado por el Senado. Precisamente, el abogado laborista y mediador George H. Cohen, fue confirmado por el Senado el pasado 5 de octubre tomando posesión de su puesto el día 8 de octubre.

### Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board-NLBR-)

Esta agencia federal independiente fue creada por el Congreso en 1935 para la aplicación de la Ley Nacional de Relaciones Laborales. Tiene 51 oficinas regionales o subregionales o residentes, tiene dos funciones principales:

- llevar a cabo elecciones de voto secreto para determinar si los empleados desean o no desean ser representados por un sindicato, una vez que al menos un 30% de los empleados de una empresa haya manifestado su deseo de estar representados colectivamente por un sindicato o por un grupo, y si la mayoría de los empleados elige estar representados, la Junta debe certificar que el sindicato o grupo negociará colectivamente con el empleador en nombre de los empleados de esa empresa.
- prevenir y remediar prácticas laborales ilícitas sean cometidas por las empresas o por los sindicatos (prácticas laborales ilícitas son las que impiden a los trabajadores o a los patronos el ejercicio de los derechos que les confiere la NLRA, por ejemplo, el despido o la intimidación de los trabajadores que tratan de organizar un sindicato).

La Junta no actúa por iniciativa propia, sino que tramita las peticiones de elecciones presentadas por los empleados y las acusaciones de prácticas laborales ilícitas.

Cada Oficina regional tiene un Director que es responsable de una inicial determinación de los casos presentados en su área geográfica.

Este organismo se estructura de la siguiente manera: una Junta de 5 miembros y una Oficina del Consejero General. Los miembros de ambos órganos son designados por el Presidente y confirmados por el Senado. El mandato de los miembros de la Junta es por cinco años (si bien el término de un miembro expira cada año), el del Consejero General es de cuatro años.

La Junta es un órgano quasi-judicial que decide sobre temas laborales de expedientes administrativos, mientras que el Consejero General investiga lleva la acusación en los casos de prácticas laborales ilícitas.

Según los procedimientos de la Junta, después de estudiar una queja de práctica laboral ilícita, el Consejero General puede pedir autorización de la Junta para solicitar un mandamiento judicial. La Junta vota sobre esa petición, y si la mayoría de los votos autoriza la solicitud de mandamiento judicial, el Consejero General, a través del staff regional, presenta el caso ante el correspondiente tribunal de distrito federal.

El 20 de enero de 2009 el Presidente Barack Obama designó a Wilma B. Liebman, un miembro de la Junta, como su Presidente (Chairman). Wilma Liebman ha sido miembro de la Junta desde 1997, siendo designada por Clinton. Ahora está en su tercer mandato, que expira el 27 de agosto del 2011.

El actual Consejero General es Ronald Meisburg, que fue confirmado por el Senado el 4 de agosto del 2006 por cuatro años.

Así pues, la Presidenta de la Junta ha sido designada por Obama, y el Abogado General por el Presidente Bush.

Como había tres vacantes en la Junta, el Presidente Obama nominó en abril a un abogado y profesor de derecho, Craig Becker, de la Unión del Servicio de Empleados Internacionales, para una de esas tres vacantes. No parece que los empresarios estén contentos con esa nominación, ya que según informa "The Economist", enviaron una carta al Congreso protestando por los puntos de vista de Becker que a su juicio podrían poner en peligro el delicado equilibrio en la actual legislación laboral. El resultado ha sido que el 21 de octubre el senador republicano John McCain, ha bloqueado su nominación solicitando que comparezca ante el Comité del Senado antes de la votación para su confirmación. Seguramente, señala "The Economist", las decisiones de Becker serían menos radicales de lo que se piensa, sin embargo, su presencia podría impulsar la organización de sindicatos. El mismo medio recuerda que los designados por el Presidente Bush votaron siempre contra los trabajadores.

Por su parte, la Cámara de Comercio considera que los miembros designados por el Presidente Obama podrían revertir más de 50 decisiones de la Administración Bush.

#### Junta Nacional de Mediación ("National Mediation Board")

Nacida en 1926, para la aplicación de la Ley del Trabajo del Ferrocarril, realiza tareas de mediación y arbitraje entre las empresas y los trabajadores de aerolíneas y ferrocarril. Compuesta por tres personas, la Casa Blanca designó a principios de este año a Linda Puchala, líder del sindicato de azafatas de vuelo, y a Harry Hoglander, líder del sindicato de pilotos, y ambos han sido confirmados por el Senado. El New York Times señala que precisamente ha sido tras estos nombramientos cuando esta Junta ha iniciado los pasos a favor de facilitar la sindicalización de los trabajadores del ferrocarril y de las compañías aéreas.

#### **La sindicalización del trabajador**

Y es que parece que el actual Presidente es considerado como el más favorable a los sindicatos desde Jimmy Carter, debido a los tres Decretos Ejecutivos firmados el 30 de enero en apoyo el movimiento sindical y que fueron vistos como un mensaje a las empresas para que no tuvieran un comportamiento antisindical. El Presidente declaró entonces que no se puede tener una clase media fuerte sin un fuerte movimiento sindical:

- El primer Decreto exige a las empresas contratistas federales con contratos por valor de más de 100.000\$ que informen de manera equilibrada a sus empleados sobre el derecho a sindicarse o no.

Bajo la Presidencia de Bush las empresas informaban a sus empleados que tenían derecho a no afiliarse a un sindicato.

- El segundo Decreto exige que, cuando una agencia federal cambie de contratista, la nueva empresa contratada ofrezca los trabajos primero a los trabajadores de la anterior empresa. Esto aplica a los contratistas que prestan sus servicios a los edificios federales (por ejemplo, empresas de mantenimiento, seguridad, etc.). Esto fue norma bajo Clinton pero Bush la invalidó.
- El tercer Decreto impide que las empresas contratistas sean reembolsadas por el dinero que se gastaron en menoscabar el ejercicio de los trabajadores en sindicarse.

Por otra parte, según la legislación vigente sobre relaciones laborales (National Labor Relations Act), los trabajadores de una unidad de negociación (que suele coincidir con un sólo lugar de trabajo) pueden obtener la representación de un único sindicato para las negociaciones con la empresa de dos modos:

- El primero de ellos es una votación secreta que se puede solicitar mediante el apoyo por escrito del 30% de los trabajadores. Dicha votación está supervisada por un organismo federal, la Junta Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board-NLBR-). Si la mayoría de los empleados elige estar representados, la Junta debe certificar que el sindicato o grupo negociará colectivamente con el empleador en nombre de los empleados de esa empresa. Ahora bien, antes de llegar a producirse la votación, durante el proceso de recogida de firmas, el empleador, con algún pretexto, puede proceder al despido de los trabajadores que patrocinan la recogida de firmas, según han denunciado los sindicatos.
- El segundo sistema es mucho más simple, pues basta con que el 50% más uno de los trabajadores de la unidad de negociación apoyen a un sindicato mediante la firma de unas tarjetas al efecto (de ahí que el procedimiento se denomine "card-check"). El problema es que el segundo sistema debe ser aceptado de antemano por la empresa, que normalmente no lo acepta.

El sindicato que obtiene el título de representante exclusivo está obligado a representar a todos los trabajadores de la unidad de negociación, sean miembros del sindicato o no. El patrono, por su parte, no puede negociar con los trabajadores individualmente ni con ninguna otra organización. Otro sindicato puede impugnar el derecho del agente negociador titular, pero, generalmente, no se le permite hacerlo durante el año siguiente a la certificación por la Junta Nacional de Relaciones Laborales de los resultados de una elección que haya dado al titular la representación exclusiva, ni el año siguiente al período de un contrato válido de tres años o menos.

Desde los años 70, los sindicatos se han marcado el objetivo de simplificar el sistema de obtención de la representación, de mejorar las posibilidades de firmar un convenio y de evitar despidos de trabajadores que promocionen la sindicación de la empresa. Parecía que este objetivo los sindicatos iban a conseguirlo



este año, al haberse presentado una proposición de ley (“Employee Free Choice Act” , también llamada, “Card Check”), pero está atascada en el Senado.

La proposición tras ser aprobada por la Cámara de Representantes en marzo, pronto encontró en el Senado oposición no sólo del partido republicano, sino falta de apoyo en el propio partido demócrata, y su principal medida –que se pudiera obtener la representación mediante el sistema de firmas de tarjetas sin que la empresa pueda oponerse– ha sido modificada. En su forma actual, caso de que se desbloquee en el Senado, la proposición haría más equilibrado el sistema de votación secreta limitando el periodo de tiempo que puede transcurrir desde que se consigue el apoyo del 30% de los trabajadores hasta que se lleva a cabo la votación, reduciendo así el potencial de intimidación por parte de la empresa. Asimismo, la medida garantizaría acceso a miembros del sindicato si la empresa convoca a los trabajadores en horas de trabajo para hablarles sobre la sindicación.

Por otra parte, dado que un 44% de los casos nunca se llega a alcanzar en la negociación el logro del convenio colectivo, la proposición de ley, tal y como está redactada actualmente:

- Permitiría a las partes de la negociación del primer convenio, si no han alcanzado un acuerdo en los 90 primeros días, solicitar la mediación federal del Servicio Federal de Mediación y Conciliación (“Federal Mediation and Conciliation Service”). En caso de que fracasara la mediación en un plazo de 30 días, el mismo organismo seleccionaría una persona para llevar a cabo una función de arbitraje y su decisión sería vinculante.
- Triplicaría los salarios adeudados a recibir por los trabajadores despedidos u objeto de discriminación como consecuencia de sus actividades pro-sindicación. Asimismo, establece multas de hasta 20.000 dólares por cada infracción a las empresas que hayan vulnerado los derechos de los trabajadores durante la campaña de sindicación o las negociaciones del primer convenio. El organismo federal encargado de este tema sería la Junta Nacional de Relaciones Laborales (“National Labor Relations Board”).

La proposición de ley necesita 60 votos para ser aprobada por el Senado, y la mayoría de los demócratas quieren mantener el voto secreto y a la vez hacer más fácil la sindicación. Tal como está la situación ahora, no se incluiría el objetivo más importante de los sindicatos que era conseguir la representación de los trabajadores de una empresa mediante la firma de más de la mitad de ellos eliminando la votación secreta.

Por otra parte, la Junta de Mediación Nacional quiere facilitar a los trabajadores del ferrocarril y de las aerolíneas su sindicación bajo la “Railway Labor Act” proponiendo los mismos requisitos que tienen los trabajadores bajo la “National Labor Relations Act”, tal y como se lo han solicitado treinta sindicatos. De los más de 570.000 trabajadores de esos sectores, más de dos tercios están ya sindicados. Según esa Ley del Trabajo del Ferrocarril los trabajadores que no votan si se crea o no un sindicato o han votado en blanco son contabilizados como votos negativos. Esto significa que un sindicato no puede ser aprobado sin

la total mayoría de todos los empleados que voten sí, a diferencia de lo establecido en la "National Labor Relations Act" que un sindicato puede ser creado con la mayoría de los votos que están a favor de la negociación colectiva, y no cuentan los votos en blanco. La compañías aéreas y de ferrocarril se han opuesto fuertemente a esta propuesta que la Junta de Mediación Nacional ha anunciado el lunes 2 de noviembre, quedando un período abierto de 60 días para comentarios.

## **Conclusiones**

Para el New York Times la prioridad en material laboral, sería conseguir la "Employee Free Choice Act", facilitando a los sindicatos organizar a los trabajadores en más empresas, y conseguir convenios colectivos a través de arbitrajes vinculantes.

Los sindicatos apoyan a la Casa Blanca en la reforma sanitaria, y desde el comienzo el Presidente Obama ha dado señales de apoyo a los sindicatos, incluso gravando las importaciones de neumáticos de China a petición de los sindicatos. Pero el objetivo sindical, es decir, "la Employee Free Choice Act", no parece que se logre tan rápidamente y tal y como deseaban los sindicatos.

Señala "The Economist" que por mucho que se legisle a favor de los sindicatos, las características de la economía global que supone una globalización del trabajo no supondrá más que un ligero aumento de la sindicalización en Estados Unidos.