

**Los hechos acerca del
ACTA DE LIBRE ELECCIÓN DEL EMPLEADO
(EFCA)**

**Una vista general del impacto del EFCA en los
empleados, los negocios, y la economía**

Qué incluye este Juego de herramientas

El 10 de marzo de 2009, el Acta de Libre Selección del Empleado (EFCA) fue reintroducida en el Congreso de los EEUU coaspiada por 223 votos de la Casa de Representantes y 40 del Senado. La legislación es sumamente polémica, y el Congreso hasta el momento ha estado reacio a moverla. Sin embargo, hay fuerzas poderosas impulsando la legislación, y ésta permanecerá bajo consideración activa del Congreso hasta que alguna resolución sea alcanzada. Por esto, es de suprema importancia que los empleados, las compañías, quienes hacen política y el público en general se eduquen acerca del impacto que podría tener en nuestros negocios.

Adjunto hay materiales que la Asociación de Política de Recursos Humanos ha desarrollado para informar a sus miembros y al público acerca del Acta de Libre Selección del Empleado y sus provisiones. Estos materiales incluyen:

- Hojas de datos sobre los componentes claves del EFCA
- Conclusiones de Investigaciones sobre el impacto de EFCA
- Información sobre cómo EFCA puede afectar al público norteamericano

En la Asociación de Política de Recursos Humanos, estamos dedicados a proporcionar la información más reciente basada en política pública y prácticas de Recursos Humanos en los Estados Unidos y globalmente. En este momento en Estados Unidos, no hay una pieza de legislación laboral mas importante que EFCA.

Para mantenerse al tanto de los últimos cambios a la legislación, nosotros hemos lanzado www.EFCA-info.org, una red interactiva. La red proporcionará a visitantes con una visión equilibrada de EFCA y sus implicaciones, y permitirá a visitantes inscribirse para actualizaciones acerca de la legislación y otros recursos. Esperamos que encuentre esta información útil. Para comentarios o sugerencias, por favor envíe un correo electrónico a: información@EFCAInfo.Org.

EFCA Inclinaría la Legislación Laboral para Promover la Organización Sindical

El Acta Procura Reforzar el Movimiento Sindical A Través de la Certificación de Revisión de Tarjetas, Arbitraje Compulsorio de Primeros Contratos, Nuevas Penalidades Aplicables Sólo al Empleador

Utilizando el razonamiento de proteger "la libre elección del empleado", el congreso está considerando hacer el cambio más significativo en 60 años a la legislación laboral de la nación. De hecho, el Acta de Libre Selección del Empleado (EFCA) eliminaría la elección del empleado sobre la representación sindical y sustituiría el dictado del gobierno sobre sueldos y beneficios por la negociación colectiva voluntaria en lugares de trabajo recientemente sindicalizados.

Los trabajadores tradicionalmente han decidido si deben o no ser representados por un sindicato a través de un proceso federalmente supervisado de elección que funciona a través del voto privado. Este proceso asegura que los empleados escuchan a todas las partes, se les garantiza confidencialidad y protección contra coerción en el momento crítico en el que cada empleado indica su preferencia. Si una mayoría escoge al sindicato, este fungirá como su representante en la mesa de negociaciones con el patrono, intentando alcanzar un acuerdo en la negociación colectiva inicial.

Es así como el sistema ha funcionado desde el fin de la Segunda Guerra Mundial. Desde que los sindicatos prosperaron en la era de la posguerra, pocas alteraciones han sido consideradas. En todo caso, el sistema a menudo fue visto como injustamente inclinado a favor del trabajador. Sólo cuando la representación sindical comenzó a disminuir a consecuencia de una economía globalizada, el aumento en la movilidad de la fuerza laboral, la expansión de regulación gubernamental sobre el lugar de trabajo, y otros factores fue que los trabajadores comenzaron a quejarse de que el sistema no funcionaba.

Los Procedimientos Actuales Aseguran Una Elección Informada sin Coerción

Bajo los procedimientos actuales de la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB), una elección de representación sindical típicamente sucede después de que la unión ha demostrado a la NLRB que por lo menos 30 por ciento de los empleados procurando ser representados desean tener una elección. Este interés es demostrado generalmente por tarjetas de autorización sindical firmadas que típicamente indican un deseo de los empleados de ser representados por el sindicato o de tener una elección para determinar este asunto. Después de un período de campaña que típicamente dura 40 días — en cuál los empleados escuchan a todas las partes envueltas, desde el sindicato, el patrono y los colegas — se llevan a cabo unas elecciones, supervisadas por la NLRB, esta asegura que empleados emitan sus votaciones de una manera confidencial sin ninguna coerción de la gerencia ni del sindicato.

Bajo EFCA, las tarjetas de autorización sindical serían registradas o firmadas en la presencia de una de las partes interesadas, ya sea — un colega pro sindicato o un organizador externo del sindicato — sin ninguna supervisión gubernamental según descrito en el gráfico inferior. Aún donde no haya coerción, según señala el Presidente de la corte Suprema Earl Warren: "La poca confiabilidad de las tarjetas es...

inherente, según hemos notado, en ausencia del secreto y la inclinación natural de la mayoría de las personas de evitar posturas que parecen ser inconformistas y antagónicas a amigos y compañeros de trabajo". 1

¿Por qué el Acta de Libre Selección del Empleado Debe Ser Derrotada?

El Acta de Libre Selección del Empleado (EFCA) es legislación que está siendo considerada por el Congreso y que cambiaría los métodos que establecen cómo un sindicato se convertiría en representante de los empleados en un lugar de trabajo, y el proceso para determinar el contrato inicial, o convenio de negociación colectiva, entre el empleador y el sindicato.

Si EFCA fuera decretado:

- Se eliminaría el voto secreto en el proceso de elección para representación sindical, si los organizadores sindicales pueden obtener tarjetas firmadas del 50% más uno de los trabajadores.
- Se reemplazaría la negociación colectiva con arbitraje obligatorio, impuesto por un árbitro designado por el gobierno.
- Se agregarían penalidades adicionales únicamente al patrono, durante la sindicalización y el período de negociación.
- Aplicaría a pequeñas empresas, toda empresa sobre \$500.000 de renta anual sería afectada.
- Permitiría la sindicalización de departamentos individuales dentro de una empresa, en vez de tener que organizar una unidad de negocio completa, lo que hace más fácil para los sindicatos ganar reconocimiento.

EFCA es malo para los negocios y para los empleados, y debe ser derrotada. Elimina el derecho a la privacidad de los empleados, pone decisiones importantes que afectan las vidas de los trabajadores y la salud del negocio en manos del gobierno, agrega costos a pequeñas empresa y afecta la competitividad global de la industria norteamericana. Para más detalles, actualizaciones habituales o para hacer escuchar su voz, visite www.EFCA-info.org.

Sección 1

Acta de Libre Selección del Empleado:

Visión General

El Acta de Libre Selección del Empleado: Visión General

El Acta de Libre Selección del Empleado (EFCA) es legislación que está siendo considerada por el Congreso que hace (1) cambia los métodos que establecen cómo un sindicato representa a empleados en un lugar de trabajo, y (2) el proceso para determinar el contrato inicial, o acuerdo de negociación colectiva, entre el empleador y la unión.

La Provisión de "Revisión de tarjeta"

Bajo la legislación laboral actual, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB) certifica a un sindicato como el representante exclusivo de empleados si el sindicato es elegido en una elección de boleta secreta conducida por la NLRB. La elección se lleva a cabo si más del 30 por ciento de los empleados firma declaraciones que solicitan el ser representados por un sindicato, o solicitando tal elección. Después de un período de campaña que típicamente dura 40 días—en el cuál los empleados escuchan todas las partes del asunto por parte del sindicato, el empleador y los colaboradores—se lleva a cabo la elección, supervisada por la NLRB, que asegura que los empleados puedan emitir sus votos de manera confidencial sin ninguna coerción por parte de la gerencia ni del sindicato.

Asumiendo que EFCA se convierte en ley, esto es lo que sucedería.

Si el 50 por ciento de los empleados más uno firma tarjetas indicando que ellos apoyan la creación de un sindicato, esto requeriría que la NLRB certificara al sindicato como el representante oficial de los empleados. No habría elecciones con boleta secreta. El EFCA no prohibiría explícitamente sostener elecciones, pero las votaciones sólo sucederían si un sindicato o un grupo de empleados presentaran una demanda con tarjetas de autorización firmadas por menos de la mayoría de los trabajadores, esto raramente ocurre bajo la ley actual.

Adicionalmente, no hay límites de tiempo en la colección de tarjeta. Los sindicatos podrían tomarse todo el tiempo que necesiten para reunir las tarjetas firmadas de empleados y contratistas independientes hasta conseguir el 50 por ciento más estableciendo una mayoría. Una vez que una tarjeta es firmada, esta se cuenta, incluso si los empleados cambian de opinión. Los empleados nunca reciben sus tarjetas de vuelta. De hecho, a causa de la falta de límite de tiempo, es posible que algunos sindicatos ya hayan empezado a reunir tarjetas firmadas en previsión del paso de EFCA.

Aquí está un gráfico que explica todo.

Proceso actual	Verificación de Tarjeta
La unión reúne firmas de por lo menos 30% para sostener una elección	El sindicato reúne firmas de tarjetas de por lo menos 50% + 1, sin supervisión de la NLRB, y un sindicato es formado sin votación privada, sin elección)
Los empleadores y los sindicatos organizan campañas de información para presentar ambos lados	
La NLRB supervisa una elección con boleta privada	
Si la mayoría aprueba al sindicato en la elección, la NLRB certifica al sindicato	

Provisión de Arbitraje del Primer Contrato

Bajo la ley actual, una vez que un sindicato es elegido, el sindicato y el empleador negocian para alcanzar un acuerdo de negociación colectiva. El acuerdo que definirá los sueldos, los beneficios y otros asuntos críticos del lugar de trabajo, como la antigüedad, las promociones, el tiempo extraordinario, clasificaciones de trabajo, los sistemas de trámite de quejas, honorarios compulsorios del sindicato (menos en estados donde exista la ley “derecho al trabajo” [right to work]) y un gran número de otros asuntos. Se requiere por ley que ambas partes negocien de buena fe para tratar de llegar a un acuerdo. Bajo EFCA, la negociación comenzaría dentro de 10 días después de ser requerida por el sindicato. El sindicato sería el representante exclusivo en la negociación para una unidad apropiada de empleados a través del proceso de revisión de tarjeta. Si en un plazo de 90 días la unión y el empleador no pueden llegar a un acuerdo sobre los términos de un primer contrato de negociación colectiva, cualquiera de las partes podría solicitar mediación federal. Si después de 30 días de mediación, no hay acuerdo, un panel de árbitros designados por el Servicio Federal de Mediación y Conciliación escribiría el contrato.

Cuando el arbitraje del gobierno determine los términos del acuerdo, los empleados no tendrían derecho a ratificar los términos de ese acuerdo. Es decir, cualquier cosa que determine el árbitro, es lo que todos recibirán les guste o no, por injusto que sea. Los términos de estos acuerdos incluirían las decisiones del árbitro en sueldos, las horas y todos los otros asuntos relacionados con el trabajo, inclusive cómo las personas son promovidas, las descripciones de los puestos de las personas, cómo el trabajo es asignado y quien recibe tiempo extraordinario.

Proceso actual	Primer Contrato de Negociación
Se le requiere al sindicato y a la gerencia que negocien de buena fe para tratar de llegar a un acuerdo con el cual ambas partes estén conforme.	<p>El sindicato y la gerencia comienzan a negociar dentro de 10 días a partir del requerimiento del sindicato</p> <p>El sindicato y la gerencia tienen 90 días para negociar</p> <p>Si no llegan a alcanzar un acuerdo luego de 90 días, un mediador trabaja con el sindicato y la gerencia por 30 días para llegar a un acuerdo</p> <p>Si la mediación falla, el gobierno designa a un panel de árbitros para escribir el contrato que gobernará todos los asuntos relacionados al empleo en el lugar de trabajo por dos años</p>

Las Penas

Por último, EFCA previene liquidar daños de tres veces el pago atrasado si se encontrara que los empleadores hubiesen despedido ilegalmente a los empleados. Bajo la ley actual, el empleador sólo debe la paga no recibida. EFCA también impondría una pena de \$20.000 sobre en el empleador cada vez que la NLRB y/o un tribunal decidan que la infracción fue deliberada o repetitiva y la infracción ocurre ya sea mientras el sindicato procura organizar a los empleados de este empleador o mientras el empleador y la unión negocian el contrato inicial.

Bajo la legislación propuesta, Los sindicatos no encararían ninguna multa por infracciones similares. Es decir, las provisiones de pena en EFCA son completamente unilaterales.

Sección 2

¿A Quién Afecta EFCA?

¿A Quién Afecta EFCA? Las Pequeñas Empresa Están en Riesgo Mayor Grande

Hay un concepto erróneo esparcido de que el Acta de Libre Selección del Empleado (EFCA) no aplicaría a pequeñas empresa. Algunos hasta han indicado que "el mercado de la esquina probablemente no enfrentará un movimiento sindical".

Sin embargo, casi todo negocio en Estados Unidos podría potencialmente ser afectado por EFCA.

Actualmente, las pequeñas empresas son cubiertas por una exención de pequeñas empresa en la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB). La EFCA enmienda la NLRB, bajo EFCA, no hay exención para pequeñas empresas.

Aunque no hay excepción en el estatuto basado en el tamaño del negocio, la NLRB ha adoptado estándares basados en un volumen mínimo anual en dólar del negocio. Estas cantidades generalmente van de \$100.000 (edificios de oficinas, estaciones de radio o televisión) a \$500.000 (los hoteles, los restaurantes, los clubes de campo, y los casinos).

En este momento, el Sindicato Internacional de Empleados de Servicio (SEIU) esta posicionado actualmente como el sindicato de más rápido crecimiento. Esto significa que negocios tales como restaurantes, compañías de catering, los hoteles, los moteles, los franquiciados, y los detallistas son los que enfrentaran el mayor impacto si EFCA es decretado. Estos negocios son típicamente pequeños, poseídos y operados localmente. Ellos podrían encarar cargas financieras pesadas a consecuencia de procesos largos de mediación y arbitraje.

Algunas de las industrias y los negocios que serían afectados por EFCA incluyen:

- Hoteles
- Restaurantes
- Franquiciados
- Detallistas
- La industria de Catering
- Empresas de Jardinería
- Administradores de Hospital
- La industria de Telecomunicaciones
- La industria de Juego
- Agencias de Temporeros
- Contratistas Generales
- Tiendas de comestibles
- Fabricantes
- Las Líneas aéreas
- La Industria de Camiones
- La Industria de la Radio
- Cultivando la industria
- Molinos de Grano
- La industria del Teatro
- La industria de hierro
- La industria de acero
- La industria de Herrería
- La ingeniería Técnica
- La industria Eléctrica
- La industria de Albañilería
- La industria de Plomería
- Las empresas de servicio público
- Las compañías de Carpintería
- Las compañías de Seguridad
- Los conductores de entrega de Pizza
- Diseñadores Gráficos
- Las compañías de portero
- Las compañías de pintores de brocha
- Las compañías Textiles

Las pequeñas Empresas Serían Cubiertas por el Acta de Libre Selección del Empleado

Umbral Actual de la NLRB, Que No Es Cambiado Por EFCA, Cubre a la mayoría de Los Pequeños Negocios

Hay un concepto erróneo que se ha esparcido que señala que el Acta de Libre Selección del Empleado (EFCA) no aplicará a pequeña empresa, con por lo menos un comentarista concluyendo "la tienda de comestibles de la esquina probablemente no encarará un movimiento sindical." 1 Incorrecto. La realidad es que las pequeñas empresas serán cubiertas por EFCA.

Actualmente, las pequeñas empresas están cubiertas por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB). Mientras EFCA enmienda a la NLRB, lo hace sin eximir a las pequeñas empresas. Así que si usted es propietario de una empresa pequeña y quiere saber cómo EFCA le afectará, por favor lea a continuación.

Estándar Jurisdiccional Bajo Establecido en 1959

Bajo el Acta de Relaciones Laborales, la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB) tiene jurisdicción sobre conflictos laborales incluyendo elecciones, negociaciones y preguntas sobre prácticas laborales injustas. Esto aplica tanto a grandes como a pequeñas empresas. Aunque no hay excepción en el estatuto basado en el tamaño del negocio, la NLRB ha adoptado estándares jurisdiccionales que cubren a las pequeñas empresas bajo esta Acta.

Estos estándares están basados en un volumen mínimo anual en dólares del negocio (en vez de ganancias), que varían para diferentes empresas o industrias, con umbrales diferentes para más de 30 categorías de negocios. Estos generalmente van de \$100.000 (edificios de oficinas, estaciones de radio o televisión) a \$500.000 (los hoteles, los restaurantes, los clubes de campo, y los casinos).

Estos estándares no han sido ajustados para la inflación durante 50 años y, porque ellos son tan bajos, los registros de NLRB están repletos de casos que implican a pequeñas empresas. Por ejemplo, en un caso llamado Pit Stop Markets, 279 NLRB 1124 (1986), la NLRB aplicó el estándar de comercio al por menor haciendo valer la jurisdicción sobre un empleador que opera una tienda de conveniencia/gasolinera. Esta tienda promedió aproximadamente \$100.000 en ventas brutas de comestibles y \$1 millón en ventas brutas de gasolina aunque el empleador recibía meramente \$43.000 en comisiones del distribuidor de gasolina. La Junta determinó que "es al volumen de ventas brutas a las que la Junta mira para determinar jurisdicción determinante, no al margen de ganancia ni a ninguna otra medida". 2

Aún la Pequeña Tienda de Comestibles Está Cubierta por EFCA

Los estándares jurisdiccionales exigüos de la Junta no serían enmendados bajo EFCA. Al contrario de lo que reclaman algunos comentaristas, EFCA aplicaría a todos con excepción de las más pequeñas empresas inclusive a la "tiendita de comestibles de la esquina". Por ejemplo, en un caso llamado *Tonnor Brother Foods, Inc.*, 200 NLRB 409 (1972), una tienda de comestibles con un total de 20 empleados (ocho de los cuales eran estudiantes de Escuela Superior que trabajaban a tiempo parcial) fue cubierto bajo la NLRB. Esta tiendita de comestibles de la esquina encontró el umbral jurisdiccional en 1972, y el resultado sería el mismo hoy en día si EFCA fuera decretado. Más recientemente, la NLRB, en *J. Shaw Associates*, 349 NLRB 939 (2007) afirmó jurisdicción sobre una estación de Exxon y local de Blimpie con nueve de trece empleados. El resultado sería el mismo si EFCA pasara. La legislación simplemente no exime a las pequeñas empresas.

1 Tonelero de Matthew, *Dolores Laborales*, Cartera de Conde Nast, enero. 6, 2009.

En Resumen, el Impacto Negativo en el Pequeña Empresa no Puede Ser Exagerado

El hecho de que la mayoría de las pequeñas empresas serían cubiertas por EFCA no es poca cosa. Según lo indica el Profesor Richard Epstein de la Universidad de Chicago en el caso *Contra el Acta de Libre Selección del Empleado*:

Las pequeñas empresas, que como grupo son la fuente más grande de nuevos empleos en el país, a menudo opera con pequeños presupuestos, sin la ayuda de abogados a tiempo completo. Bajo EFCA, su primera exposición a sindicatos surgiría al concluir una campaña secreta, que requeriría que contrataran y adquieran pericia en asuntos contenciosos para los cuales no están preparados para lidiar a un costo que no pueden sufragar. Estos llamados a sindicalización desviarán la gerencia de las tareas esenciales de desarrollo de productos, mercadeo y ventas de las cuales sus modelos de negocio dependen.

Así que si usted es propietario de una pequeña empresa, esta ley probablemente le cubra.

Sección 3

Preguntas Hechas con Frecuencia

Revisión de tarjeta

¿Qué es una revisión de tarjeta?

La revisión de tarjeta es el término utilizado para un método de organizar empleados en un sindicato laboral. Es un concepto que se convertiría en la forma primaria en que los organizadores del sindicato reunirían a los trabajadores en un sindicato bajo la legislación llamada el Acta de Libre Selección del Empleado (EFCA). Bajo la revisión de tarjeta, una unión se formaría si una mayoría de empleados (el 50 por ciento más uno) firmaran unos formularios de autorización de sindicato o tarjetas.

¿Qué es una tarjeta de autorización?

Una tarjeta de autorización es típicamente una tarjeta tres por cinco que un organizador de sindicato le pide a los empleados firmar. La impresión en la tarjeta típicamente señala, como mínimo, "por medio de la presente designo a [NOMBRE DEL SINDICATO] como mi representante de negociación colectiva".

¿Cómo se forman actualmente los sindicatos?

Bajo la actual ley laboral la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB)) certifica a un sindicato como el representante exclusivo de empleados si es elegido por votación secreta conducida por la NLRB. Esta elección es llevada a cabo si más del 30 por ciento de los empleados firman las tarjetas solicitando la representación del sindicato o solicitan dicha elección.

Después de que un período de campaña que típicamente dura 40 días (durante el cual los empleados escuchan todas las posiciones por parte del sindicato, del empleador y los compañeros de trabajo) una elección se lleva a cabo y es supervisada por la NLRB para asegurar que empleados emiten sus votos de forma confidencial sin ninguna coerción por parte de la gerencia o el sindicato.

La ley actual también permite que el sindicato se convierta en el representante exclusivo de los empleados si es que el empleador escoge renunciar a la elección y reconoce al sindicato luego que la mayoría de los empleados ha firmado tarjetas autorizando que el sindicato sea su representante (llamado "proceso de revisión de tarjeta").

¿Cómo es que la revisión de tarjeta cambiaría la forma actual en que los empleados escogen a su representación sindical?

Bajo EFCA, si un sindicato presenta una petición ante la NLRB y presenta tarjetas de autorización firmadas por una mayoría del 50 por ciento mas 1 de los empleados, la NLRB certificará al sindicato como el representante de negociación colectiva y se le pedirá al

empleador que negocie con el sindicato sin necesidad de una elección. A diferencia del actual proceso de votación secreta, la NLRB no supervisaría directamente el proceso de firma de tarjetas ni habrá un plazo bajo EFCA para reunir las tarjetas de autorización.

EFCA no prohibiría explícitamente las elecciones, pero habría elecciones sólo si un sindicato o un grupo de empleados presentara una petición con tarjetas firmadas por menos del 50 por ciento de los trabajadores, lo cual raramente ocurre bajo la ley existente.

Proceso actual	Proceso bajo la revisión de tarjeta
El sindicato reúne firmas de por lo menos 30% para tener una elección	El sindicato reúne firmas de tarjeta de por lo menos 50% + 1, sin supervisión de la NLRB, y se forma un sindicato (sin votación privada, ni elección)
Los empleadores y los sindicatos organizan campañas informativas para presentar ambas partes	
NLRB supervisa una elección con boleta privada	
Si la mayoría aprueba al sindicato en la elección, la NLRB certifica al sindicato	

¿Por qué los sindicatos quieren implementar la revisión de tarjeta?

La respuesta más sencilla es que la revisión de tarjeta facilitaría a los organizadores de sindicato el sindicalizar trabajadores y esto le daría a los sindicatos un mayor número de miembros. Un aumento grande en la asociación también significa un aumento en los derechos de asociación, o en la recolección de fondos para los sindicatos. Los sindicatos piden reglamentación para la revisión de tarjetas porque reclaman que empleados sufren a manos de los empleadores, como consecuencia de elecciones de la NLRB. Sin embargo, los sindicatos continúan disfrutando de casi la misma tasa de victoria (típicamente, 55 al 60 por ciento, pero tan alto como 67 por ciento en la primera mitad de 2008) en elecciones secretas como las efectuadas en 1965. Esta tasa de éxito relativamente constante sugiere que la desilusión laboral con resultados de elecciones probablemente tenga mayor relación con el deseo de los empleados de ganar el derecho a ser miembros del sindicato que las acciones de los empleadores.

¿Por qué no se debería implementar la revisión de tarjetas?

Tradicionalmente, los trabajadores han decidido el importante asunto de ser o no representados por un sindicato a través de elecciones secretas supervisada por la NLRB. El proceso de votación secreta asegura una serie de protecciones para los empleados.

- Primero, los empleados escuchan todas las versiones en un ambiente de campana. Pueden reunir información proveniente de sus empleadores, compañeros o el sindicato con el fin de formar su decisión sobre cómo votar. Debido a que la revisión de tarjeta acorta drásticamente el tiempo en que una unión puede ser formada y certificada, los empleados no tendrían la oportunidad de hacer una decisión informada.
- Segundo, el proceso de boleta secreta asegura que los empleados no sean coaccionados por la gerencia o por el sindicato en el momento crítico cuando el empleado indica su preferencia. Bajo EFCA, las tarjetas de autorización serían firmadas en presencia de una de las partes interesadas (un compañero de trabajo pro sindicato o un organizador sindical externo) sin ninguna supervisión gubernamental. La revisión de tarjetas haría a empleados susceptibles a presión por parte de los organizadores sindicales o sus compañeros de trabajo.
- Por último, convocar elecciones con boleta secreta es un proceso que es piedra angular de la democracia norteamericana que ha funcionado en elecciones de la NLRB por décadas. Según la Oficina de Asuntos Nacionales, los sindicatos ganaron el 67 por ciento de las elecciones de boleta privada en los primeros seis meses de 2008. EFCA le quitaría a los empleados el derecho al voto secreto, libre de coerción e intimidación. La manera en que los empleados decidan votar ya sea a favor o en contra de formar un sindicato, debería ser un asunto personal y de nadie más, tal cual el Día de las elecciones.

Primer Arbitraje de Contrato

¿Qué es el primer arbitraje de contrato?

El Acta de Libre Selección del Empleado (EFCA) alteraría substancialmente el proceso para establecer un acuerdo de negociación colectiva en los lugares de trabajo recientemente sindicalizado. La enmienda requeriría que un panel de árbitros gubernamentales impusiera sobre las partes el primer acuerdo de negociación colectiva si no pudieran llegar a un acuerdo dentro de un periodo de 120 días.

¿Cómo son acordados los contratos actualmente?

Allí donde un sindicato haya sido reconocido por el empleador o certificado por la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB) como representante de los empleados, el Acta Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) requerirá que los empleadores y los sindicatos se comprometan de buena fe en la negociación colectiva.

Este proceso requiere que las partes negocien con el propósito de tratar de llegar a un acuerdo a menos que y hasta que lleguen a un punto muerto. Ese proceso de negociación es llamado "negociación colectiva libre" porque ninguna parte tiene que aceptar una propuesta o concesión y el gobierno no interviene en el proceso de negociación a menos que haya una infracción de la ley.

Si una de las partes fracasa en la negociación de buena fe, será procesada por la NLRB por cometer una práctica laboral injusta. Además de la perspectiva de sanciones legales, las partes son motivadas a alcanzar un acuerdo para evitar presión económica de la otra parte sea a través de una huelga o un cierre patronal. Este proceso fuerza a cada parte a priorizar asuntos importantes y encontrar maneras de lograrlos mediante canjes o compromisos. Este producto final refleja estos canjes de una manera que sólo las partes mismas pueden lograr.

¿Cómo cambiaría EFCA el proceso?

Bajo la provisión del primer arbitraje de contrato EFCA, los empleadores y los sindicatos negociarían durante 90 días, seguido por 30 días de mediación si cualquier de las partes lo solicitara. Si la mediación falla, el Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS) designaría a un árbitro gubernamental para mediar el contrato entre las partes.

La decisión del árbitro gubernamental, la cual se convierte en contrato entre el empleador y los empleados, comprometería a las partes por dos años. Así, la primera provisión de contrato de EFCA pondría bajo mandato que los paneles de arbitraje gubernamentales dicten los términos y las condiciones de empleo tales como sueldos, los beneficios, y otras condiciones de trabajo para los empleados recientemente organizados si las partes no pudieran llegar a un acuerdo dentro de 120 días.

¿Por qué el primer arbitraje de contrato EFCA no debe ser decretado?

- EFCA impone plazos no realistas para empleadores y empleados que negocien los términos de un primer contrato, el cual puede tomar muchos meses. Para los empleados, los contratos son relacionados con la capacitación y educación, las vacaciones y políticas de licencia por enfermedad, el seguro médico y otros beneficios, la capacidad de trabajar horas extraordinarias, y procesos de queja, todo un conjunto de reglas que gobernarán la relación entre empleados y empleadores durante muchos años.

Los primeros contratos son complejos y establecen el tono para los futuros contratos. Si el primer contrato es hecho muy rápidamente con el fin de cumplir con el plazo de arbitraje, podría encerrar acuerdos que perjudicarían a los empleados y a la compañía durante años.

- EFCA desalienta negociar de buena fe. Debido a que EFCA impondría automáticamente el arbitraje a pedido de cualquiera de las partes, hay un gran riesgo que las compañías y empleados enfrentarían. Antes de buscar seriamente un acuerdo, es probable que ambas partes consuman el período de 130 días posicionándose para el próximo arbitraje con propuestas improbables de ser aceptadas por la otra parte. Es decir los empleadores y los sindicatos tomarían posiciones tan extremas que sabrían que la otra parte no las aceptaría, sabiendo que un árbitro gubernamental eventualmente impondría una solución “intermedia”. Habría poco o ningún estímulo para que las partes desarrollen propuestas razonables, priorizando asuntos importantes, y comprometiéndose al toma y daca que forma parte del proceso de negociación colectiva.

- EFCA es ambiguo y deja muchas preguntas sin contestar. EFCA es ambiguo y no proporciona detalles sobre quiénes serán los árbitros gubernamentales, cómo serían escogidos, o cuáles son sus calificaciones. Los árbitros podrían no estar familiarizados con las industrias y los negocios a los cuales se les ha asignado incluso estarían determinando salarios y beneficios para empleados que tienen trabajos altamente especializados o que tienen ambientes de trabajo superiores. Finalmente, EFCA no proporciona estándares sobre cómo un árbitro tomara sus decisiones. Puesto que los contratos laborales son componentes importantes de una estrategia de negocio, la falta de familiaridad de un árbitro podría ser perjudicial para la capacidad de un negocio de ejecutar su estrategia y competir.

- EFCA causará daño económico substancial a los empleadores y a sus empleados. EFCA pondría a árbitros designados por el gobierno con poca o ninguna experiencia comercial a cargo de tomar las decisiones fundamentales que afectan los costos de la compañía y su forma de hacer negocios. Esto podría agregar costos substanciales que los competidores de la compañía no tendrían que contraer, causando así una pérdida potencial del negocio junto con los trabajos de los empleados que dependen de ese negocio.

Los sindicatos

¿Qué es un sindicato?

Los sindicatos laborales, a veces llamados sindicatos comerciales, son organizaciones que representan a empleados en un lugar de trabajo particular. Los sindicatos son formados cuando grupos de empleados procuran negociar los términos de su empleo como un grupo antes que de forma individual. Mientras que no es siempre el caso, un grupo de empleados típicamente elegirá un sindicato que también representa a otros lugares de trabajo con empleados que realizan trabajos similares (por ejemplo, las enfermeras, obreros que fabrican autos, etc.).

¿Qué hacen los sindicatos?

Los sindicatos están legalmente certificados para actuar como los representantes oficiales de los empleados ante la gerencia de una compañía, y ayudan a negociar los términos y las condiciones de empleo (lo que incluye asuntos como quejas, disputas laborales, sueldos, tiempo de vacaciones, licencia por enfermedad, horas de empleo, o condiciones laborales) en un contrato legalmente obligatorio. Los sindicatos también tienen un papel activo en la política, ejercen presión política en el Congreso para lograr legislación que establezca nuevos requisitos en el lugar de trabajo y moviliza a sus miembros para hacer campaña por candidatos que ellos apoyan.

¿Quién puede unirse a un sindicato?

La mayoría de los trabajadores en Estados Unidos tienen el derecho de unirse o formar un sindicato. Mientras hay una serie de leyes y estatutos que gobiernan a quienes puedan organizar, así como cuando y cómo una unión puede ser formada, el Acta Nacional de Relaciones de Laborales de 1935 es la legislación que aplica a la mayoría de los trabajadores norteamericanos.

Los sindicatos representan a empleados en compañías de todos los tamaños, y en varias industrias y profesiones, tanto a obreros como a empleados de cuello blanco. En Estados Unidos, hay cientos de sindicatos que representan una variedad de industrias y destrezas, incluyendo aquellas de los trabajadores de construcción, jugadores de béisbol profesionales, los pilotos, los policías, las enfermeras, los actores, los mineros y los empleados de correos.

La mayoría de los estados permiten "tiendas de sindicatos," que requiere a empleados representados pagar cuotas y tarifas sindicales durante el tiempo que estén contratados. Sin embargo, 22 estados tienen restricciones legales, llamadas leyes "con derecho al trabajo" (right-to-work laws) que prohíben el requerimiento de pagar cuotas y tarifas sindicales como condición de empleo.

¿Cómo son formados los sindicatos?

Una agencia del gobierno federal llamada la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB) supervisa la organización de sindicatos en los Estados Unidos para el sector privado y para los Empleados Postales. Además de investigar prácticas laborales injustas, uno de los deberes principales de NLRB es convocar elecciones para determinar si los empleados quieren formar un sindicato o ser representados por uno existente.

Actualmente, para ser certificado por la NLRB como el representante de los empleados en una compañía, un sindicato primero debe presentar una petición ante la NLRB que muestre el apoyo de por lo menos el 30 por ciento de los empleados que ellos desean representar. Generalmente, la unión presentará tarjetas de autorización, o formularios individuales que cada empleado firma declarando que el o ella desea ser representado por el sindicato. Casi siempre, el sindicato esperará presentar la petición hasta que más del 50 por ciento de los empleados haya firmado las tarjetas. Esto se debe a que hasta ese momento, los empleados típicamente sólo han escuchado la versión del sindicato y, después de que el proceso de elección sea provocado, ambas versiones del asunto se ventilarán.

Una vez que la NLRB ha confirmado que por lo menos el 30 por ciento de los empleados apoya la petición, organizará una elección de boleta secreta en la que todos los empleados votan sobre si ser o no representados por el sindicato. Si una mayoría de los empleados vota a favor del sindicato en esta elección, la NLRB certifica que el sindicato representara a los empleados ante la gerencia. El proceso de la elección no ocurre si el empleador accede a reconocer al sindicato basado en una mayoría de los empleados que firman las tarjetas de autorización de sindicato. En esos casos, la unión no es certificada por la NLRB pero se requiere que el empleador negocie con el sindicato y lo trate como el representante exclusivo de sus empleados.

Según la Oficina de Asuntos Nacionales, los sindicatos ganaron el 67 por ciento de las elecciones de representación de boleta privada en los primeros seis meses de 2008.

¿Cómo son organizados los sindicatos?

Los sindicatos más grandes típicamente tienen un liderazgo nacional que establecen la política y la dirección administrativa para el sindicato a nivel nacional. Estos sindicatos generalmente se dividen en "locales", o en capítulos en un estado o un ciudad.

Muchos sindicatos también se unen en federaciones nacionales, que se afilian con sus contrapartes internacionales. La mayoría de los sindicatos en Estados Unidos con una o dos federaciones, la American Federation of Labor – Congress of Industrial Organizations (la AFL-CIO) o la Change to Win Federation, aunque muchas permanecen independientes.

¿Cuanto hace que existen los sindicatos en los Estados Unidos?

Mientras los sindicatos han existido de alguna forma por cientos de años el primer sindicato nacional en los Estados Unidos, el Sindicato del Trabajo, fue creada en 1866, seguido por la American Federation of Labor (AFL), en 1886.

A mediados de 1950, aproximadamente el 36 por ciento de los trabajadores norteamericanos estaban representados por los sindicatos. Actualmente, aproximadamente 15,4 millones de norteamericanos (o el 12,4 por ciento de la fuerza laboral) son miembros de un sindicato.

Sección 4

Legislación Laboral que se Inclina

Las Negociaciones Aseguran Acuerdos Realistas que Balancean las Necesidades del Empleador y las del Empleado

Si un sindicato es elegido, el sindicato y el empleador negocian un convenio de negociación colectiva que definirá los sueldos, beneficios, y otros asuntos críticos del lugar de trabajo, tales como la antigüedad, el tiempo extraordinario, clasificaciones de trabajo, manejo de disputas, agravio, cuotas del sindicato (menos en estados "right-to-work") y una multitud de otros asuntos. Porque el empleador tiene la mejor comprensión de su modelo de negocio y necesidades competitivas, y se presume que el sindicato tiene la mejor comprensión de los deseos de los empleados, sólo las partes entre sí pueden determinar si los términos del acuerdo son prácticos.

El rol de la ley es asegurar que ellos negocien de buena fe con el objetivo de llegar a un acuerdo. Para una variedad de razones, el acuerdo no es siempre posible, especialmente cuando el sindicato en su campaña ha levantado expectativas poco realistas entre los trabajadores, así descartando que los empleados accedan por mucho menos ante las realidades económicas de la empresa.

EFCA Coloca las Decisiones Críticas del lugar de trabajo en Manos de Árbitros del Gobierno

El Acta de Libre Selección del Empleado provee para que, cuando un nuevo sindicato y un empleador han fallado en alcanzar un acuerdo de convenio de negociación colectiva dentro de un periodo de 120 días, el contrato que dicta todos términos y las condiciones de empleo en el lugar de trabajo será decidido por un panel de arbitraje designado por el Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS). Así, en vez de una negociación verdadera, las partes a menudo se posicionan a sí mismas para obtener la decisión de arbitraje más favorable.

Esto dramáticamente transformaría el rol del árbitro, de interpretar el contrato negociado por el empleador y el sindicato a literalmente escribir el contrato, tomando decisiones económicas críticas que impactan el modelo de negocios del empleador y su capacidad de permanecer competitivo. Los empleadores no recibirían el derecho de revisión, y a los empleados a los que ya se les ha negado el derecho a una elección de boleta secreta sobre representación sindical, se les negaría además el derecho a votar sobre el contrato mandado por el panel de arbitraje.

Como ha sido señalado por el anterior Presidente de la NLRB Peter Hurtgen, quien también fungió como Director del FMCS: "La negociación de un acuerdo de negociación colectiva es la búsqueda para resolver mutuamente los intereses de ambas partes. Debe ser hecho con intercambios y estableciendo un orden de prioridades por separado. Sólo las partes pueden hacer esto. No hay estándares para ser aplicados por los árbitros. No hay un conjunto de habilidad a ser utilizadas por los árbitros. Salomón simplemente no esta indisponible".

Nuevas Penalidades para Empleadores Pero No para Sindicatos

El proyecto de ley abandona el enfoque tradicional de "make whole" del NLRA agregando nuevas y aumentadas aplicaciones y penalidades en situaciones en las que empleados están siendo organizados o contratos de primera negociación se están llevando a cabo. "Make whole" significa que el empleado se coloca en la misma posición y se le paga la misma cantidad de dinero (pago retroactivo) como si el empleado nos hubiese violado la ley. El Acta de Libre Selección del Empleado proporcionaría pago retroactivo triple, multas de \$20.000 por infracción y mandatos judiciales por infracciones del empleador que ocurran durante organización del sindicato y las negociaciones del primer contrato. De manera significativa, estas provisiones sólo aplicarían a violaciones del empleador (no al sindicato) aunque las revisiones sin supervisión se prestan a tácticas coactivas del sindicato.

Forzado, no Libre Selección

A través de los 70 años de historia del NLRA, tanto la gerencia como los trabajadores han tenido quejas acerca de cómo trabaja el Acta y han propuesto cambios. Aun así, a pesar de todos sus defectos, su base es la capacidad de empleados de registrar su voto en privado, con supervisión del gobierno para asegurar la privacidad y la ausencia de coerción u otras actividades que mancharían ese voto. Mas aun, una vez la preferencia ha sido expresada, si la unión es seleccionada, se ha permitido a las partes negociar el acuerdo que decidirá condiciones mutuamente satisfactorias en el lugar de trabajo. A esto se le ha llamado negociación colectiva.

Con unas pocas provisiones, el EFCA alteraría fundamentalmente estos principios básicos contradiciendo completamente el mismo título de la legislación.