

Mediador

El Employee Free Choice Act (EFCA) marcaría un gran cambio en la ley del trabajo con respecto al uso de mediadores del trabajo y negociaciones colectivas. Bajo la actual práctica, el empleador y el sindicato acuerdan un trato de negociación colectiva y generalmente los empleados ratifican el acuerdo con un voto mayoritario. Como parte del proceso de reclamo en el acuerdo de negociación colectiva, la mediación se usa generalmente para resolver las disputas que puedan surgir entre las partes. Sin embargo, EFCA impondría una mediación interesada y requeriría un panel de mediadores del Federal Mediation and Conciliation Service (FMCS) para escribir el respectivo acuerdo e imponerlo a sus empleados, trabajo y administración.

El Procedimiento de Mediación de EFCA

Acorde al EFCA, una vez que el sindicato ha denominado al representante de la negociación colectiva, el empleador se debe reunir con el sindicato durante los primeros 10 días desde la petición del sindicato y hacer un “razonable esfuerzo para concluir y firmar el trato de negociación colectiva”. Debido a que los acuerdos de negociación colectiva son a menudo acuerdos complejos que afectan los intereses económicos de los empleados y empleadores a largo plazo, las negociaciones generalmente duran meses o incluso pueden pasar el año. Con el EFCA, este proceso es acelerado de forma irreal.

Si no se llegara a un acuerdo dentro de 90 días, cada una de las partes puede pedir mediación al FMCS. Si dicha mediación no logra el acuerdo dentro de 30 días, el FMCS traspasará el asunto a “una junta mediadora establecida según las regulaciones prescritas en el FMCS”. Posteriormente un “panel de mediación presentaría la decisión para terminar la disputa”. Esta “decisión amarraría a las partes por un periodo de dos años”, a menos que las partes estuvieran de acuerdo en enmendar el “contrato”. En otras palabras, se necesitaría al panel del FMCS para escribir los términos del primer acuerdo de la negociación colectiva, lo que determinaría los términos y las condiciones de trabajo para los empleados en la unidad de negociación.

La negociación colectiva se vería perjudicada e impedida

El corto plazo y la imposición automática de mediación que plantea el EFCA ante la petición de alguna de las partes, dificultarían la negociación colectiva. Las partes, en vez de buscar un acuerdo, probablemente preferirían posicionarse para la posterior mediación con propuestas poco probable de ser aceptadas por la otra parte.

La mediación obligatoria del EFCA también obstaculizaría la relación de la negociación desde el principio y la importancia de la negociación del primer contrato no puede ser exagerada en el desarrollo de la relación de negociación entre las partes. La negociación colectiva del primer acuerdo es la negociación más importante y establece el tono que predominará la relación entre el sindicato y el empleador para los próximos años. Interponiendo un tercer actor a través del panel de mediación para imponer los términos que las partes debieran negociar obstaculizará el desarrollo de la relación de negociación con el que las partes debieran contar para lograr relaciones de trabajo prósperas.

La mediación del primer contrato no sería voluntaria

Una de las características de la mediación del sector privado es que las partes voluntariamente acuerdan dejar su conflicto a disposición de una tercera parte neutral, y también concuerdan en los temas que podrían ser tratados por el mediador. Hasta la mediación interesada, donde un mediador efectivamente escribe los términos del trato, está basada en un acuerdo voluntario entre las partes. Por contraste, EFCA impone una mediación obligatoria de interés sin proveer ningún límite en los temas sobre los que los mediadores tomarán decisiones. Como resultado, es extremadamente probable que al menos uno de los stakeholders, si no todos, terminen descontentos con el contrato impuesto.

EFCA no dispone de estándares legales

No hay estándares ni principios rectores en la legislación para guiar a los mediadores en la redacción de los primeros contratos. La guía sobre los poderes y la discreción del mediador, y sobre las reglas y los procedimientos están totalmente ausentes del lenguaje legislativo. Incluso, EFCA ni siquiera provee el criterio por el cual los mediadores serían elegidos o considerados en tener la suficiente habilidad en un área o industria en particular como para redactar el acuerdo de negociación colectiva. De hecho, EFCA simplemente dispone que el Director del FMCS establezca las regulaciones.

Sin derecho a la apelación

EFCA dispone que las “decisiones mediadas” (es decir, los contratos) queden “atadas” entre las partes por dos años. La legislación no provee a ninguna de las partes la posibilidad de apelar la “decisión” del panel. Inclusive, es incierto si actualmente existe alguna base jurisdiccional para una apelación que se pueda aplicar a las mediaciones del primer contrato, ya que el procedimiento de apelación según el Federal Arbitration Act no se aplica ni a los contratos laborales ni a la sección 301 del Labor Management Relations Act, el cual es la forma tradicional para apelar la decisión del mediador del trabajo, lo que requiere en primera instancia la existencia de un contrato entre el sindicato y el empleador.

Mediadores hablan sobre una mediación de interés forzosa

JAMS Paper

Cómo las provisiones del primer contrato forzoso según el Employee Free Choice Act desestabilizaría la negociación colectiva.

Negociando el primer contrato del trabajo