

Empleado

El Employee Free Choice Act (EFCA) eliminaría al empleado la elección por una representación sindical y por los mandatos gubernamentales sustitutos sobre salarios y beneficios para la negociación colectiva voluntaria en los nuevos lugares de trabajo sindicalizados.

Eliminando la elección del empleado

Bajo la actual ley laboral, la U.S. National Labor Relations Board (NLRB) certifica un sindicato como el representante exclusivo de los empleados si el sindicato es electo en una votación secreta conducida por el NLRB. La elección se realiza si más del 30% de los empleados firman declaraciones pidiendo la representación de un sindicato o también una elección. Luego del periodo de campaña, que generalmente toma 40 días —durante el cual los empleados escuchan todos los lados del asunto de parte del sindicato, el empleador y los compañeros de trabajo— se realiza la elección, supervisada por el NLRB, el cual asegura que los empleados voten de forma confidencial sin coerción por parte de la administración y de los sindicatos.

En el caso de que EFCA se convirtiera en ley, esto sucedería:

Si el 50% de los empleados más uno firmaran las tarjetas indicando que apoyan la creación de un sindicato, eso requeriría la certificación del NLRB al sindicato como el representante oficial de los empleados. No habría votación secreta. EFCA no prohibiría explícitamente las elecciones, pero los votos sólo tendrían lugar en el caso de que el sindicato o un grupo de empleados hicieran una petición con las tarjetas de autorización firmadas por menos de la mayoría de los trabajadores, lo que rara vez ocurre bajo la actual ley.

Adicionalmente, no hay límites de tiempo en la recolección de tarjetas. Los sindicatos podrían recolectar las tarjetas firmadas por empleados y contratistas independientes por el tiempo necesario que tome para conseguir una mayoría del 50% más uno. Una vez que una tarjeta es firmada, se cuenta, a pesar de que los empleados hayan cambiado de opinión. Los empleados nunca obtienen sus tarjetas de vuelta. De hecho, por la falta de este límite de tiempo, es posible que algunos sindicatos ya hayan empezado a coleccionar tarjetas firmadas en anticipación a la aprobación del EFCA.

El mandato gubernamental sobre salarios y beneficios

Bajo la actual ley, una vez que un sindicato es electo, el sindicato y el empleador negocian para alcanzar un acuerdo colectivo de negociación. El acuerdo definirá los salarios, beneficios y otros asuntos críticos del lugar de trabajo como antigüedad, ascensos, horas extra, clasificaciones de trabajo, procedimientos conciliatorios, cuota obligatoria para la agencia de sindicato (excepto en los estados “right-to-work”) y muchos otros temas.

Ambas partes están requeridas por ley a negociar en buena fe para llegar a un acuerdo.

Bajo EFCA, la negociación comenzaría dentro de los primeros 10 días desde la petición del sindicato. El sindicato serviría como el representante exclusivo de la negociación para una unidad apropiada de empleados a través del proceso de “tarjeta check”.

Si el sindicato y el empleador no logran un acuerdo en cuanto a los términos de una primera negociación colectiva dentro de 90 días, cada parte podría pedir la mediación federal. Si luego de 30 días de mediación no hay acuerdo, un panel de mediadores designados por el Federal Mediation & Conciliation Service redactaría el contrato.

En donde la mediación gubernamental determine los términos del acuerdo, los empleados no tendrán el derecho de ratificar los términos de ese acuerdo. En otras palabras, lo que fuera que redactase el mediador, es definitivo independientemente de si les gusta o no a las partes y sin importar cuán injusto sea. Los términos de estos acuerdos incluirían las decisiones de los mediadores con respecto al salario, horas y otros asuntos relacionados al trabajo, incluyendo cómo la gente asciende, cuáles son las descripciones del empleo, cómo se asigna el trabajo y a quién le toca trabajar horas extras.

Por qué EFCA no debiera pasar:

Los trabajadores tradicionalmente han decidido ser representados por un sindicato a través de un proceso de elección supervisado por el NLRB. El proceso electoral secreto asegura una serie de protecciones para los empleados.

- Primero, **los empleados escuchan todos los lados en un escenario de campaña.** Pueden recolectar información de parte de sus empleadores, compañeros de trabajo y del sindicato para informarse y votar. Debido a que la “tarjeta check” reduce drásticamente el plazo en que un sindicato puede ser formado y certificado, los empleados no tendrían la oportunidad de tomar una decisión informada.
- Segundo, **el proceso de votación secreto asegura que los empleados no sean coaccionados por la administración o el sindicato** en el momento crítico en que el empleado indica su preferencia. Bajo EFCA, las tarjetas de autorización serían firmadas en presencia de una parte interesada—un compañero de trabajo pro-sindicato o un organizador externo del sindicato— sin supervisión gubernamental. La “tarjeta check” haría a los empleados más susceptibles de ser presionados por organizadores de sindicato o sus pares.
- Finalmente, **el proceso de elecciones secretas es una piedra angular para la democracia de Estados Unidos** y ha funcionado por décadas en NLRB. Según el departamento de Asuntos Nacionales, los sindicatos ganaron 67% de elecciones privadas de representación en los primeros seis meses de 2008. EFCA usurparía a los empleados el derecho a votaciones secretas, libres de coerción o intimidación. Los votos de los empleados, ya sea a favor o en contra de la formación de un sindicato, debiera ser un asunto personal y de nadie más—tal como el Día Electoral.