



Derechos de los trabajadores: Un reto mundial

Ley de Opción Libre de los Empleados y oportunidades que ofrece

Reforma de la legislación laboral en EE.UU vital para la recuperación económica mundial

La brecha entre trabajo y riqueza y la parte correspondiente de los ingresos en disminución atribuida a los trabajadores están en el centro mismo de la crisis económica mundial actual.

Por más de tres decenios, la política económica mundial ha esperado conseguir la desregulación de los mercados financieros y ha sido perjudicial para la capacidad de los trabajadores de obtener una participa-

ción equitativa en los beneficios del crecimiento económico. La campaña global destinada a debilitar a los sindicatos y a reducir la cobertura de la negociación colectiva, al mismo tiempo que se daba poder a las empresas financieras globales, comenzó en Estados Unidos.

La economía mundial llegó a depender de los consumidores estadounidenses. Simultáneamente los trabajadores estadounidenses perdieron la capacidad de conseguir salarios decentes, con el resultado de una economía mundial impulsada por un consumo desequilibrado



I N D I C E

Reforma de la legislación laboral en EE.UU vital para la recuperación económica mundial

Lo que pueden hacer

¿Es difícil para los trabajadores estadounidenses formar un sindicato?

Modelo de relaciones profesionales de EE.UU – ¿puede exportarse?

Densidad sindical a la baja: Tendencia global

La oportunidad que se nos presenta

Los grandes negocios gran obstáculo a la opción libre de los empleados

financiado por deudas y asolada por una serie recrudesciente de burbujas de activos financieros destructores.

Un primer paso importante para reconstruir la economía mundial es restablecer cierto equilibrio en el mercado laboral de Estados Unidos.

Promulgar la Ley de Opción Libre de los Empleados y aumentar la densidad sindical y la cobertura de la negociación colectiva en Estados Unidos y en el mundo entero es absolutamente esencial para alcanzar este objetivo.

Esto es un asunto global y les exhortamos a que unan sus voces a las de los sindicalistas americanos. Los Sindicatos globales – la CSI, las Federaciones Sindicales Internacionales y la TUAC-CSC/OCDE – se han reunido para apoyar el esfuerzo de nuestros colegas estadounidenses para obtener este cambio importante. Les invitamos a que también ustedes hagan de esto una de sus prioridades.

Lo que pueden hacer

Si bien al principio este tema puede parecer complejo, las cuestiones fundamentales son sencillas. ¿Van a tener los trabajadores americanos una oportunidad como es debido de formar sus propios sindicatos, sin ser víctimas de intimidación brutal, incluyendo, muy a menudo, el despido? Además de examinar estas cuestiones en sus órganos rectores y entre sus miembros, les agradeceríamos que hagan todo lo posible para emprender las acciones siguientes.

Contacten a su Gobierno

La Administración Obama apoya los cambios a la ley que ayudarán a

proteger los derechos de los trabajadores y que acercarán más a Estados Unidos a las normas internacionales del trabajo universalmente aplicables, especialmente los derechos protegidos en los Convenios de la OIT 87 y 98, ninguno de los cuales han ratificado. Debe instarse a los gobiernos a que comuniquen su apoyo a la Administración de Estados Unidos con respecto a este asunto tan importante.

Desearíamos organizar visitas simultáneas de delegaciones sindicales a Embajadas de Estados Unidos para presentar nuestras inquietudes colectivas y nuestro apoyo a los esfuerzos de los sindicatos y la Administración de Estados Unidos con miras a la reforma de la legislación laboral. El calendario de estas visitas dependerá de la programación de la Ley de Opción Libre de los



Empleados en el orden del día legislativo. Les informaremos así que conozcamos las fechas.

Contacten a sus empleadores

Tenemos entendido que los empleadores estadounidenses malinforman a los empleadores de otros países sobre la Ley de Opción Libre de los Empleados. El movimiento sindical aclarará las cosas. Les solicitamos que:

- Se pongan en contacto con sus organizaciones de empleadores homólogas y les digan la verdad

sobre la Ley de Opción Libre de los Empleados y que examinen con ellas los aspectos importantes de esta legislación.

- Comuníquense con empresas individuales en su país, especialmente con las que tengan inversiones en Estados Unidos o en empresas estadounidenses con actividades en su país. Sería sumamente conveniente que influyesen en las empresas para que adopten una posición razonable o para que, por lo menos, no contribuyan a la campaña de oposición. Donde las empresas estén involucradas en esta movilización antisindical, les instamos a que velen por que se dé a conocer su actividad escandalosa.

Contacten a aliados en la sociedad civil, incluyendo a los partidos políticos

En Estados Unidos, la Ley de Opción Libre de los Empleados cuenta con el apoyo de una amplia coalición de otros grupos activos en la sociedad civil y en la política. Estos incluyen organizaciones de defensa de los derechos humanos, grupos ecológicos y de derechos civiles e iglesias. Es una importante manera de demostrar que la preocupación por los derechos humanos y por la justicia social no se limita a los sindicatos. Les invitamos a que se dirijan a grupos de la sociedad civil y a otros aliados, con el fin de explicar los aspectos relacionados con la Ley de Opción Libre de los Empleados y de alistarlos en esfuerzos comunes y/o coordinados para influir en los gobiernos y en los empleadores.

Contacten a fondos de pensiones con inversiones en empresas estadounidenses

Algunas empresas estadounidenses

participan activamente en campañas contra la Ley de Opción Libre de los Empleados. Inversores en empresas estadounidenses están preocupados por estas acciones, que ponen en peligro sus compromisos de inversión responsable. Muchos fondos de pensiones se encuentran entre los concernidos.

El Foro de las Naciones Unidas “PRI (Principios para la Inversión Responsable – PRI por su sigla inglesa) Engagement Clearinghouse” ha iniciado un “Programa de compromiso de los inversores para apoyar la Ley de Opción Libre de los Empleados” mediante discusiones colaborativas entre signatarios los PRI.

Los inversores signatarios de los PRI han elaborado un plan de acción para incitar a los inversores a que apoyen la Ley de Opción Libre de los Empleados al comprometerse con empresas estadounidenses a respaldarla mediante cartas y otras actividades.

Les invitamos a ponerse en contacto con los fondos de pensiones de sus miembros sindicales y con los fondos de los empleados sindicales para que se inscriban al UN PRI y se adhieran a la iniciativa “clearinghouse”.

¿Es difícil para los trabajadores estadounidenses formar un sindicato?

Para los trabajadores de Estados



Unidos los derechos de adherirse a un sindicato y de negociar colectivamente, derechos fundamentales plasmados en las normas internacionales del trabajo y aceptados por la comunidad mundial, han estado sometidos a ataques cada vez más virulentos durante los últimos tres decenios. Esta tendencia está ilustrada por las cifras siguientes:

En 2005, **en Estados Unidos 30.000 trabajadores** fueron ilícitamente despedidos por apoyar a un sindicato.



Casi la mitad (49%) de los empleadores en Estados Unidos amenazan ilícitamente con el cierre de un lugar de trabajo cuando sus empleados tratan de reunirse para formar un sindicato.

En Estados Unidos 82% de los empleadores contratan a consultores “rompesindicatos” a alto costo para combatir campañas de organización en sindicatos.

51% de los empleadores coaccionan a los trabajadores mediante soborno y favoritismo para que se opongan a los sindicatos.

91% de los empleadores obligan a los empleados a participar en reuniones intimidantes de uno a uno con sus supervisores como parte de sus campañas antisindicales.

En cuatro de cada diez casos, los trabajadores que solicitan una elección sindical jamás tienen la oportunidad de votar en el sistema actual dominado por la empresa.

La posición agresiva y, a menudo, ilegal de los empleadores a la negociación colectiva es corriente en Estados Unidos. Más de un año después de votar por la representación sindical, uno de cada tres trabajadores no podrá sacar provecho de la negociación de los convenios colectivos iniciales.

Todo esto se suma a un sistema en el que prevalece el temor en lugar de la justicia. Y, desgraciadamente, la denegación de los derechos fundamentales de los trabajadores forma uno de los elementos principales del **modelo de negocios de Estados Unidos**. Según este modelo, las posibilidades están a favor del empleador y el respeto de los derechos humanos universales queda subordinado a estrategias de negocios “deshonestos”.

Modelo de relaciones profesionales de EE.UU – ¿puede exportarse?

El modelo de negocios/relaciones profesionales de Estados Unidos se ha transformado en un “producto de exportación” peligroso, en la medida en que a través del mundo muchas empresas tratan de copiar estas tácticas donde es posible. El mal comportamiento – comenzado por los empleadores de Estados Unidos - puede afectar a otros países.

Los resultados de este modelo pueden verificarse en la crisis económica mundial actual. El in-



greso familiar del trabajador estadounidense medio es notablemente inferior al del año 2000. Las grandes empresas americanas pagan más y más a sus Presidentes Ejecutivos. Hoy en día estos “ganan” 344 veces más que el trabajador estadounidense medio.

La disparidad de riqueza en Estados Unidos debilita el poder adquisitivo de los trabajadores americanos, estimula el consumo financiado por deudas y socava los cimientos de una economía mundial más fuerte.

A nivel mundial, los sindicalistas sufren las consecuencias del desmoronamiento de un modelo económico alimentado por la deuda y la avaricia. Además, varios gobiernos del mundo han pasado a ser hostiles a la negociación colectiva y la densidad sindical está disminuyendo.

Los sindicatos del mundo entero enfrentan los mismos retos, es decir la globalización, el neoliberalismo, la reestructuración económica y la oposición de los empleadores.

Densidad sindical a la baja: Tendencia global

En Estados Unidos la densidad sindical actual, así como la cobertura de negociación colectiva, es de aproximadamente 12%, organizándose a menos trabajadores. Sin embargo, el valor de ser parte de un sindicato no ha perdido su atractivo para los americanos. Más de la mitad de los trabajadores no sindicalizados de Estados Unidos han dicho que se afiliarían a un sindicato si se les diese la oportunidad.

Esta tendencia se iguala en medida cada vez mayor a través del mundo. Mientras que numerosos países han logrado conservar altos niveles de cobertura de negociación colectiva, algunos son víctimas de emplead-

res antisindicales. Ahora bien, hay muy pocas democracias industriales, si es que las hay, donde es posible, como lo es en Estados Unidos, generar sistemáticamente temor para aplastar a los trabajadores que tratan de organizar sindicatos.

La oportunidad que se nos presenta

El cambio de Administración con la elección de Presidente Obama y una mayoría superior y más “pro-laboral” en la Cámara de Representantes y en el Senado significa que tenemos ahora la mejor oportunidad desde hace muchos decenios de reformar la legislación laboral estadounidense.



Considerando la crisis económica mundial actual, que comenzó en Estados Unidos, y la sólida consigna a favor del cambio que los votantes expresaron en la elección de noviembre de 2008, el Presidente Barack Obama y el nuevo Congreso están ante el reto de promulgar políticas conducentes a una economía que funcione para todos.

Un componente decisivo para estimular la economía y reforzar a la clase media es la aprobación de la **Ley de Opción Libre de los Empleados**, que restablecería el derecho de los trabajadores estadounidenses de formar sindicatos y de negociar con sus empleadores por una vida mejor.

La Ley de Opción Libre de los Empleados animará a los empleados y a los empleadores a mantener una relación de respeto mutuo en la que compartirán responsabilidad y éxito. Acercaría notablemente a Estados Unidos a la conformidad con los principios de los convenios 87 y 98 de la Organización Internacional del Trabajo, adoptados en 1948 y 1949 respectivamente, pero aún no ratificados por este país.

Enunciado de manera sencilla el proyecto de ley expresa que:

Cuando una mayoría de trabajadores decide formar un sindicato, estos estarán en medida de hacerlo sin ser víctimas de intimidación o de acoso.

La negociación ya no será una forma de destrucción de sindicatos porque habrá mediación y arbitraje para alcanzar el primer convenio colectivo, y que

Se impondrán multas rigurosas para ayudar a controlar el caos de las empresas.

Aunque la Ley de Opción Libre de los Empleados se ha ganado apoyo entre los legisladores y los defensores de los derechos de los trabajadores, el apoyo global también es decisivo.

Los grandes negocios gran obstáculo a la opción libre de los empleados

Mientras que a través de Estados Unidos los sindicatos movilizan a sus miembros para obrar por la aprobación de este proyecto de ley, hay una oposición masiva, bien organizada y financiada por las empresas.

Las ocho cámaras profesionales siguientes se encontraban entre algunos de los principales partici-



pantes activos en el cabildeo contra la Ley de Opción Libre de los Empleados en 2008: U.S. Chamber of Commerce, National Association of Manufacturers, National Restaurant Association, Food Marketing Institute, Financial Services Roundtable, Business Roundtable, Retail Industry Leaders Association, y American Hotel and Lodging Association. Han empleado decenas de millones de dólares en iniciativas antisindicales. Al colaborar con conservadores anti-laborales prominentes y cabildear para oponerse a la legislación favorable a los trabajadores, siguen impulsando agresivamente la oposición a la Ley de Opción Libre de los Empleados.

Además de distorsionar la propia legislación y de atacar la verdadera razón de ser de los sindicatos y del progreso social, sostienen que la Ley de Opción Libre de los Empleados, al facilitar a los trabajadores el ejercicio de sus derechos de organizar y de negociar, generaría costos inaceptables para una economía en crisis. En otras palabras, el precio del comportamiento irresponsable de los bancos y de otras empresas

deberá pagarse con otra dilación del reconocimiento de los derechos humanos fundamentales de los trabajadores.

De hecho, la Ley de Opción Libre de los Empleados ofrece a los trabajadores la opción de formar su sindicato cuando una mayoría de ellos manifiesta interés en hacerlo, de por sí un requisito fuerte según estándares internacionales. También ofrece a estos trabajadores la opción de organizar una elección por voto secreto. En otros términos, organizar es la **opción de los trabajadores**, en lugar de la decisión del empleador.

Pueden encontrar información adicional sobre todo lo relacionado con la reforma de la ley en <http://www.americanrightsatwork.org/>.

Agradecimientos:

Consejo Global Unions
Confederación Sindical Internacional (CSI)
American Rights at Work
AFL-CIO
Change to Win (Cambiar para ganar)
Las afiliadas de UNI de Estados Unidos con agradecimientos especiales a Larry Cohen, Joe Hansen, Christy Hoffman, Jim Sauber, Scott Shumaker y Alan Spaulding

UNI movilizaría a sus 20 millones de miembros en una campaña de solidaridad mundial para apoyar la labor de sus sindicatos miembros estadounidenses, que han sido parte de un movimiento de la base de trabajadores, sindicatos, comunitario, religioso, medioambiental y progresista que apoya el proyecto de ley.

UNI cree que disponer de una ley que proteja el derecho de sindicación de los trabajadores en Estados Unidos es vital para la obtención del reconocimiento sindical y del derecho de negociación a nivel mundial. Las empresas americanas han estado exportando sus prácticas laborales abusivas a todos los países en los que tienen negocios y las empresas extranjeras han adoptado con entusiasmo estas prácticas cuando cruzan la frontera de Estados Unidos. Es evidente que sin legislación que proteja a los trabajadores, las multinacionales los tratarán de la peor manera posible.

UNI/3/2009/00113-Sp

UNI global union

8-10 Av. Reverdil
1260 Nyon
Switzerland

Tel: + 41 22 365 2100

Fax: + 41 22 365 2121

contact@uniglobalunion.org

www.uniglobalunion.org