

6TH UNI GLOBAL UNION
WORLD CONGRESS 2023



UNI
global
union

**RISING
TOGETHER**

PHILADELPHIA

SINDICATOS EN ESTADOS UNIDOS: RETOS Y OPORTUNIDADES

#UNIRisingTogether

SINDICATOS EN ESTADOS UNIDOS: RETOS Y OPORTUNIDADES

*Informe para el 6° Congreso Mundial de
UNI Global Union*

Agosto 2023

David Madland

El presente informe hace balance de la situación actual de los sindicatos y del poder de las y los trabajadores en Estados Unidos. En 2023 corren a la vez los mejores y los peores tiempos para el movimiento laboral estadounidense: la aprobación y el interés de los trabajadores por los sindicatos han alcanzado máximos nunca vistos en muchas décadas, pero la densidad sindical en el sector privado se acerca a mínimos históricos. Sigue siendo una incógnita si el apoyo público generalizado y las medidas alentadoras de la clase política se traducirán en éxitos sobre el terreno en la sindicalización y la capacitación de los trabajadores.

Aun cuando el apoyo público a los sindicatos es amplio y muchos

trabajadores y trabajadoras se presentan a sus primeras elecciones sindicales, el derecho laboral estadounidense básicamente sigue teniendo fallas, lo que dificulta mucho más de lo necesario la formación de un sindicato y la negociación colectiva. Los empleadores tienen un gran margen de maniobra para resistirse a los esfuerzos de sindicalización, ya que las protecciones laborales nacionales son insuficientes. Los Estados también están limitados en su capacidad de ir más allá para proteger el derecho de sindicación, y muchos están tomando medidas para debilitar a los sindicatos del sector privado.

Con todo, las y los trabajadores siguen organizándose en sindicatos, y algunos políticos han tomado medidas para ayudar a superar estos obstáculos. El Presidente Biden ha procurado aplicar políticas a nivel federal que faciliten la sindicación y el Congreso ha estudiado medidas que modernizarían la legislación laboral en todo el país y algunos estados han tomado medidas alentadoras para proteger la sindicalización de las

personas trabajadoras. Queda por ver si estos esfuerzos tendrán éxito y permitirán restablecer de forma duradera la voz de las y los trabajadores en Estados Unidos.

TENDENCIAS DE LA DENSIDAD Y LA COBERTURA SINDICALES EN ESTADOS UNIDOS

La población activa estadounidense ascendía a 158 millones de personas en 2022, con una proporción cada vez mayor empleada en los servicios. El sector servicios ha crecido significativamente en los últimos años y hoy emplea a 109 millones de trabajadoras y trabajadores. El sector público emplea a más de 21 millones de trabajadores, y la construcción y la industria manufacturera, bastiones tradicionales del trabajo sindicalizado en Estados Unidos, emplean a 11,8 y 15,2 millones de trabajadores, respectivamente. Los trabajadores sin titulación universitaria constituyen el 61.7% de la población activa. Los trabajadores a tiempo parcial, que se enfrentan a obstáculos adicionales para organizarse, sumaban 26 millones en 2022. Aunque muchos trabajadores

perdieron su empleo durante la pandemia Covid-19, el mercado laboral se ha recuperado en gran medida y se mantiene fuerte hasta 2023.

La densidad sindical y, por tanto, la cobertura de la negociación colectiva se encuentra hoy en su nivel mínimo desde principios de los años 30 y la densidad en el sector privado es la más baja desde hace más de 100 años. En 2022, los sindicatos representaban alrededor del 10,1% de los trabajadores del mercado laboral de Estados Unidos, incluido el 6,0% de los trabajadores del sector privado y el 33,2% de los del sector público.

Esto supone un fuerte descenso desde el máximo de densidad sindical alcanzado en 1954, cuando el 34,8% de los trabajadores asalariados estaban afiliados a sindicatos, y es el resultado de un descenso constante durante décadas. La cobertura ha disminuido en todos los sectores importantes de la economía: sólo el transporte, las comunicaciones y los servicios públicos con un 17,9% y la construcción con un 12,6% superan la tasa nacional de afiliación, y la industria

manufacturera (7,9%), el comercio minorista (4,2%), y otros servicios (9,6%) están por debajo.

El porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios colectivos suele acercarse bastante a la tasa de afiliación: en 2022, la tasa de cobertura era del 11,3% (frente a una tasa de afiliación del 10,1%). A diferencia del resto del mundo, la afiliación sindical en Estados Unidos está casi siempre vinculada a una relación de negociación colectiva: no existe el derecho del sindicato a representar a un trabajador sin un convenio colectivo, a menudo llamado "contrato sindical." Además, la inmensa mayoría de las y los trabajadores cubiertos por un convenio colectivo tienen que pagar cotizaciones al sindicato. Las principales excepciones se encuentran en los Estados parte del "derecho al trabajo", donde el pago de cotizaciones es totalmente voluntario.

Los sindicatos del sector privado registraron un marcado crecimiento tras la aprobación de la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) en 1935 y a lo

largo de la Segunda Guerra Mundial, y alcanzaron un máximo de algo más de un tercio de las y los trabajadores a mediados de la década de 1940, manteniendo esa elevada tasa hasta mediados de la década de 1950. La densidad sindical en el sector privado comenzó a disminuir lentamente a finales de los años 1950 y 1960 y, a continuación, fue disminuyendo mucho más rápidamente en los años 1970 y hasta la fecha. La densidad del sector privado es ahora inferior a la que había antes de la aprobación de la NLRA, que proporcionó algunas de las primeras protecciones legales para la actividad sindical.

La densidad sindical en el sector público aumentó en las décadas de 1960 y 1970 cuando estos trabajadores y trabajadoras obtuvieron el derecho a sindicarse y a negociar colectivamente. Tras un período inicial de aumento, la densidad se mantuvo constante en torno al 37% durante décadas, pero ha disminuido algo en los últimos años, hasta el 33%, ya que varios Estados han restringido la negociación en el sector público, como se explica más adelante.

Dentro de estas tendencias generales de declive del sector privado y estabilidad del sector público, hay variaciones considerables según los estados. Aquellos con una densidad sindical en especial baja generalmente son parte del “derecho al trabajo” y también limitan la negociación colectiva en el sector público. En estos Estados es poco habitual que la densidad del sector privado se acerque siquiera a la media nacional.

LOS SINDICATOS Y PROTECCIÓN SOCIAL EN ESTADOS UNIDOS

Los sindicatos desempeñan un papel clave a la hora de brindar protección social a sus miembros, ya que Estados Unidos cuenta con una protección social muy limitada a nivel nacional, con poco más incluso en los estados progresistas. De los programas federales de protección social estadounidenses, el más destacado y de mayor alcance es la Seguridad Social, que ofrece prestaciones en efectivo a todos los estadounidenses en situación de invalidez y de jubilación. Medicare y Medicaid, respectivamente, ofrecen seguro médico a

las personas mayores y a las personas con discapacidades o con ingresos inferiores a determinados niveles. Fuera de estos programas, los planes de jubilación y los seguros de enfermedad suelen obtenerse a través de los empleadores, por lo que el acceso a estas prestaciones depende de las condiciones de empleo y, sobre todo, de la afiliación a un sindicato que pueda negociarlas eficazmente.

Asimismo, las protecciones laborales federales que se aplican a todos los trabajadores y trabajadoras estadounidenses son escasas y frágiles. En la actualidad, la Ley de Normas Laborales Justas (FLSA, por sus siglas en inglés) establece normas a escala nacional sobre el horario y el pago de horas extraordinarias, así como un salario mínimo (que es bastante bajo, lo que ha llevado a muchos estados a promulgar sus propios mínimos, más elevados), pero no normas relativas a las bajas remuneradas o las vacaciones. Aunque existen pocos requisitos legales, casi el 80% de las y los trabajadores estadounidenses reciben algún tipo de baja médica remunerada y

aproximadamente el mismo porcentaje recibe días de vacaciones pagadas. Aun así, estas prestaciones pueden ser bastante limitadas: los trabajadores del sector privado reciben una media de sólo siete días de baja por enfermedad pagados al año, las y los trabajadores con ingresos más bajos tienen muchas menos probabilidades de disfrutar de estas prestaciones. El acceso a otros tipos de permisos retribuidos puede ser aún más restringido. Por ejemplo, solo uno de cada cinco trabajadores del sector privado tiene acceso a un permiso familiar retribuido para cuidar de un hijo recién nacido o de un familiar.

La FLSA tampoco vincula el salario mínimo a la inflación o al coste de la vida. En consecuencia, el salario mínimo federal debe ser incrementado por el Congreso, y aunque lo hizo gradualmente a lo largo de las décadas transcurridas desde su aprobación, el último aumento del salario mínimo federal se adoptó hace más de quince años, en 2007, elevando el salario a 7,25 dólares por hora a partir de 2009. La FLSA también sanciona la utilización de

mano de obra infantil.

Muchos estados y ciudades han aprobado salarios mínimos más elevados y varios han creado programas de permisos retribuidos, creando un conjunto desigual e incompleto de protecciones en el lugar de trabajo.

Otra característica del modelo laboral estadounidense es que el empleo se considera “a voluntad”, lo que significa que cualquiera de las partes puede poner fin a la relación laboral si así lo decide, y hacerlo sin preaviso obligatorio. No hay restricciones contra el despido abusivo, a menos que implique discriminación por razón de un estatus protegido, como el sexo o la raza. Se entiende que los trabajadores pueden ser despedidos "por cualquier motivo" al margen de estas protecciones limitadas. No existe ningún tribunal laboral que se ocupe de los litigios ordinarios por cuestiones de disciplina. De hecho, sólo los trabajadores mejor remunerados tienen un contrato de trabajo individual.

El movimiento sindical estadounidense desempeña un papel decisivo para colmar las lagunas de estas protecciones. Prácticamente todos los convenios colectivos contienen una disposición que limita los despidos y la disciplina a los casos por "causa justa". El "contrato sindical" es ejecutable mediante arbitraje vinculante, y el contrato protege los derechos individuales de cada trabajador y trabajadora cubierto. Especialmente en su momento de mayor fuerza, a mediados del siglo XX, los sindicatos negociaron prestaciones y protecciones de calidad para sus trabajadoras y trabajadores, incluido el derecho a días de baja por enfermedad, vacaciones pagadas, seguro médico y pensiones, lo que condujo a lo que muchos consideran la edad de oro de la prosperidad compartida entre capital y trabajo y estas ventajas se extendieron también a los trabajadores no sindicados, aunque lejos de ser generales.

Existen abundantes estudios que demuestran que en Estados Unidos los sindicatos logran que se aumenten los salarios y las prestaciones de sus

miembros y que, cuando tienen suficiente densidad consiguen incrementar las retribuciones de las y los trabajadores no sindicados. La investigación también concluye que los sindicatos tienen un impacto considerable en la reducción de la desigualdad económica general, reducen la remuneración de los ejecutivos, aumentan el salario de los y las trabajadores con ingresos medios y bajos y presionan para que se adopten políticas públicas más igualitarias.

La investigación apunta a que el declive de los sindicatos ha sido un factor significativo en el aumento de la desigualdad económica en las últimas décadas. Según una evaluación especializada, aproximadamente un tercio del aumento de la desigualdad salarial entre los hombres se debe al declive de los sindicatos. desigualdad salarial entre hombres se debe al ocaso de los sindicatos.

BASE JURÍDICA DE LOS SINDICATOS EN ESTADOS UNIDOS

Para la mayoría de los trabajadores del sector privado, la Ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA) federal de 1935 establece la base jurídica para la acción colectiva de los trabajadores, incluida la afiliación a un sindicato, la negociación colectiva y la huelga. Antes de la aprobación de la NLRA y de varias leyes precursoras a principios del siglo XX, los sindicatos solían considerarse una restricción ilegal al comercio.

La estructura jurídica establecida por la NLRA difiere de la de la mayoría de los demás países en varios aspectos. Según la NLRA, si una mayoría de trabajadores apoya a un sindicato en su lugar de trabajo, lo que se demuestra votando en unas elecciones, o si el empresario está de acuerdo mediante una muestra de tarjetas firmadas, el sindicato se convierte en el agente exclusivo de negociación para todos las y los trabajadores de ese grupo. Los empleadores no están obligados a negociar colectivamente con un sindicato si no se alcanza la mayoría. De hecho, a

menos que el sindicato pueda demostrar que cuenta con el apoyo de la mayoría de las y los trabajadores, la negociación no está permitida, aunque el empleador esté dispuesto a hacerlo. Si el sindicato logra el apoyo de la mayoría, debe representar a todos los trabajadores y trabajadoras por igual, incluso a los que no pagan cotizaciones (como en un estado parte del "derecho al trabajo").

Las empresas disponen de un amplio margen de maniobra para actuar contra los sindicatos sin infringir la legislación laboral federal.

Por ejemplo, las empresas pueden incitar legalmente a los trabajadores a votar en contra del sindicato pronosticando que la sindicación forzará el cierre de la empresa o el despido de trabajadores, a menudo en forma de reuniones de "público cautivo" a las que las y los trabajadores están obligados a asistir. Los organizadores sindicales tienen restringido el acceso al lugar de trabajo, mientras que los empleadores, naturalmente, no.

Si los empleadores infringen la legislación

laboral, las sanciones son tan leves que con frecuencia se consideran un coste aceptable de la actividad empresarial. Aunque despedir a un organizador puede infringir la legislación laboral federal, la sentencia suele tardar años, y como mucho se exigirá al empleador que ofrezca a ese empleado la readmisión y los salarios atrasados menos los ingresos que el trabajador o la trabajadora haya percibido mientras tanto, sin más sanciones económicas. Se acusa a los empleadores de infringir la ley en casi el 42% de las elecciones sindicales.

Incluso en los casos en que los sindicatos logran establecer un apoyo mayoritario y obtienen la "certificación", puede resultar muy difícil lograr el primer convenio colectivo. A pesar de que la ley exige que el empresario "negocie de buena fe", solo alrededor de la mitad de los sindicatos certificados consiguen concluir un primer convenio y el resto acaban siendo "descertificados."

La estructura de la NLRA tiende a conducir a la negociación empresarial. La NLRA no prevé la extensión de los contratos

sindicales a otros empleadores, ni tampoco ha dado lugar con frecuencia al nivel de densidad sindical necesario para obligar a un grupo de empleadores a negociar conjuntamente. Además, la NLRA erige barreras a algunos tipos de negociación multiempresarial: normalmente, los sindicatos deben obtener el voto mayoritario de los empleados de cada empresa con la que quieren negociar y cada grupo de trabajadores que forman un sindicato en empresas distintas constituye una unidad de negociación independiente que no puede combinarse salvo con el permiso del empleador.

Sin embargo, los estados pueden legalmente aprobar leyes relacionadas con el "derecho al trabajo", que prohíben a las y los trabajadores no sindicados pagar cotizaciones al sindicato, aunque el sindicato sigue estando obligado a representar a las personas no afiliadas. Hoy en día, veintiséis estados cuentan con leyes sobre el derecho al trabajo. Mientras que los estados del sur lideraron la aprobación de estas leyes en las décadas de 1940 y 1950, en los últimos años se ha producido una renovación en su

aprobación, aunque en 2023 Michigan se convirtió en el primer estado en décadas en derogar su ley de derecho al trabajo.

La NLRA excluye a varios tipos de trabajadores y trabajadoras del sector privado, incluidos los de algunos sectores históricamente desempeñados por afroamericanos y otras minorías, como la agricultura y el trabajo doméstico, así como los contratistas independientes. y los supervisores. Algunos Estados han concedido derechos sindicales a trabajadores y trabajadoras del sector privado no cubiertos.

Las y los trabajadores del sector público están cubiertos por una serie de leyes diferentes que generalmente siguen el marco de la NLRA: los empleados federales por el Estatuto de Relaciones Laborales y Administrativas del Servicio Federal, y los empleados de los gobiernos estatales y locales por diversas leyes estatales. Los derechos de los trabajadores del sector público varían mucho según el estado, ya que algunos imponen restricciones significativas a la negociación y otras actividades colectivas, y antes de

2018, los estados también determinaban si los sindicatos del sector público podían o no cobrar un derecho de representación (cotización)

En 2018, sin embargo, el panorama de la sindicalización en el sector público cambió drásticamente con la sentencia del Tribunal Supremo en el caso *Janus contra AFSCME*, que efectivamente hizo que toda la sindicalización en el sector público fuera derecho al trabajo, al declarar inconstitucional una ley estatal en Illinois que anteriormente había permitido a los sindicatos cobrar cotizaciones a los trabajadores del sector público no sindicalizados. Desde 2018, la densidad sindical en el sector público ha caído en 0,7 puntos porcentuales y la decisión puede haber ampliado la brecha salarial entre las y los trabajadores del sector público y del privado.

En pocas palabras, según la estructura de la NLRA, los sindicatos son los representantes exclusivos en la negociación de un grupo de trabajadores y trabajadoras si la mayoría de ellos quiere un sindicato, la mayor parte de la

negociación tiene lugar a nivel de empresa o más abajo, y los estados tienen poca capacidad de actuación excepto para aprobar leyes de derecho al trabajo, y cuando se trata de trabajadores y trabajadoras sin cobertura.

LA SITUACIÓN ACTUAL DE LOS SINDICATOS Y LO QUE DEPARA EL FUTURO

El movimiento sindical ha alcanzado cotas de apoyo popular e interés tanto por parte de las y los trabajadores como de los líderes políticos, pero se enfrentan a una serie de obstáculos para invertir la tendencia a la baja de la densidad y cobertura sindicales y lograr un apoyo duradero. No obstante, los trabajadores y los legisladores están estudiando una serie de vías para reforzar el poder de los trabajadores.

En la actualidad, el apoyo público a los sindicatos se encuentra en su nivel más alto desde 1965, con un 71% de estadounidenses que expresan su aprobación a los sindicatos. Las encuestas también indican que casi la mitad de las y los trabajadores se afiliarían a un sindicato

si pudieran. Estos niveles de apoyo son especialmente altos entre las y los jóvenes trabajadores y los miembros de la Generación Z, cuyo apoyo a los sindicatos trasciende las divisiones ideológicas y de clase, e incluso supera el apoyo de las generaciones mayores a su edad.

Este resurgimiento del interés público por los sindicatos marca una ruptura con el pasado reciente, en el que la aprobación de los sindicatos disminuyó tras la crisis financiera de 2007 y la Gran Recesión que le siguió.

Este aumento del apoyo público a los sindicatos también parece traducirse en acciones colectivas. En Estados Unidos se registraron 417 huelgas registradas en 2022, y los paros laborales aumentando aproximadamente un 52% a partir de 2021. Aunque baja en comparación con los niveles históricos, la tendencia en los últimos años ha sido positiva, con un pico en 2018 que incluyó el mayor número de trabajadoras y trabajadores en huelga desde 1986. El NLRB informó de un aumento del 53% de las solicitudes de elecciones sindicales en su ejercicio 2022 (el número más alto desde 2016). Esto

incluye en particular campañas de sindicalización a gran escala en empleadores como Starbucks, Amazon y universidades públicas y privadas.

En general, las empresas estadounidenses siguen oponiéndose a la mano de obra, aunque ha habido algunas excepciones notables. Muchas de las empresas más grandes de Estados Unidos siguen participando en actividades antisindicales, según las conclusiones de la NLRB, entre ellas [Starbucks](#), [Google](#) y [Amazon](#), y en los últimos años las empresas han desarrollado una serie de nuevos enfoques laborales que disminuyen el poder de las y los trabajadores, como la contratación de trabajadores "de bolos" que funcionan como empleados, pero están clasificados como contratistas (que no disfrutan de los mismos beneficios y protecciones que los empleados) y la fisuración de los lugares de trabajo, donde capas de franquiciados o subcontratistas dividen a las y los trabajadores que realizan el mismo trabajo en entidades jurídicas separadas.

Sin embargo, algunas empresas han adoptado una postura más neutral o

incluso conciliadora respecto a la sindicalización de las y los trabajadores. Tanto los acuerdos de neutralidad como el reconocimiento voluntario, por el que las empresas se comprometen a no participar en la represión sindical durante una campaña de sindicalización, o a reconocer al sindicato y comenzar la negociación sin una elección supervisada por la NLRB- se han vuelto algo más corrientes, y empresas tan grandes como Microsoft y Ford han llegado a acuerdos con los sindicatos para llevar a cabo campañas de sindicalización y de negociación en apariencia menos hostiles.

Estos ejemplos siguen siendo excepciones a la regla de la hostilidad empresarial a la sindicación, pero apuntan a un cambio en la aritmética de algunos consejos de administración sobre si las campañas antisindicales merecen la pena para los accionistas.

Igualmente, excepcional es el apoyo que el movimiento sindical ha recibido de la administración Biden. El Presidente Biden ha renovado en repetidas ocasiones su promesa de ser el "Presidente más

favorable a los sindicatos al frente de la Administración más favorable a los sindicatos de la historia de Estados Unidos". Su administración ha adoptado un enfoque que abarca a todo el gobierno para reforzar el poder de los trabajadores, tanto en palabras como en hechos.

Si bien la reforma de la legislación laboral federal exigiría una ley del Congreso, el Presidente Biden y los funcionarios que ha nombrado al frente de los organismos federales disponen de una serie de herramientas para configurar la aplicación práctica de la legislación vigente. Esto ha dado lugar a medidas concretas de apoyo a los derechos sindicales en toda la administración federal por parte de los funcionarios designados por Biden.

La creación del Grupo de Trabajo de la Casa Blanca sobre Sindicalización y Capacitación de las y los Trabajadores dio lugar a un informe en el que se detallan casi 70 recomendaciones específicas para que los organismos federales protejan mejor la sindicalización, que la administración está poniendo en práctica. La NLRB, que supervisa las elecciones

sindicales y resuelve muchos conflictos laborales, ha impulsado una serie de políticas favorables a los trabajadores y ha conseguido su primer aumento de financiación en casi una década, lo que le ha proporcionado más recursos para perseguir las infracciones a la legislación laboral federal.

La NLRB también ha extendido sus esfuerzos en favor de las y los trabajadores a otras ramas del gobierno, incluyendo el Departamento de Trabajo, el Departamento de Justicia, y el Departamento de Seguridad Nacional, como parte de un empeño por alinear los esfuerzos de los organismos federales para proteger la sindicalización de las y los trabajadores.

La administración también ha hecho de los sindicatos una parte central de su planteamiento de política industrial. El gobierno de Biden ha aprobado un amplio programa de política industrial destinado a invertir en infraestructuras y fabricación al tiempo que combate el cambio climático, con la intención declarada de crear buenos empleos sindicales mediante la

construcción de infraestructuras e instalaciones de fabricación.

Aunque los planes originales de Biden para la política industrial incluían características más explícitamente favorables a los sindicatos, como el endurecimiento de las sanciones por infracciones de la legislación laboral federal, el programa promulgado como ley por el Congreso sigue teniendo varias características beneficiosas para los sindicatos y la administración Biden está intentando sacar el máximo partido de estas disposiciones.

La administración ya se ha comprometido en varias ocasiones a crear empleos favorables a los sindicatos. En muchos casos, los organismos federales encargados de la aplicación han orientado sus subvenciones, préstamos e incentivos fiscales hacia los beneficiarios que crearán empleos que permitan a los trabajadores la libre elección de afiliarse a un sindicato. Estos esfuerzos incluyen la selección de beneficiarios de financiación que acepten convenios colectivos previos a la contratación con sindicatos de

trabajadores en proyectos que contribuyan a fomentar una mano de obra bien cualificada, así como la adopción de medidas eficaces para garantizar que las empresas cumplan las normas de calidad laboral exigidas en las tres leyes y animar a los beneficiarios a ir más allá de los requisitos mínimos.

No obstante, la aplicación del programa de política industrial está aún en pañales, y existe el riesgo de que los programas creen muchos empleos, pero pocas oportunidades de afiliarse a sindicatos.

El intento infructuoso de la administración de implantar rasgos más explícitamente favorables a los sindicatos en su programa de política industrial demuestra cuán difícil será reformar la legislación laboral. La legislación laboral federal sigue siendo débil y se va debilitando cada vez más a medida que el Tribunal Supremo sigue socavando los derechos de los trabajadores mediante sentencias que, por ejemplo, permiten a un empleador demandar por los daños sufridos durante una huelga.

Existen vías posibles para que el movimiento sindical supere algunos de estos obstáculos. El Congreso ha estudiado y, en algunos casos, una de sus cámaras ha llegado a aprobar, varios proyectos de ley que modernizarían la legislación laboral federal. Ley de Protección del Derecho de Sindicalización (PRO) es posiblemente la más importante, ya que mejoraría la protección jurídica de los trabajadores sindicalizados y permitiría al gobierno imponer sanciones efectivas en caso de infracción. Para las y los trabajadores del sector público, la Ley de Libertad de Negociación de los Servicios Públicos establecería una base jurídica nacional para la negociación colectiva de las y los empleados del sector público. También se han presentado otras medidas, como la eliminación de la posibilidad de que las empresas de la evasión sindical.

Otros estados también avanzan en una dirección prometedora. Connecticut prohibió la práctica de las “reuniones con público cautivo”, táctica antisindical por la que los empresarios obligan a sus trabajadores a asistir a reuniones

obligatorias en las que se les presenta material antisindical, aunque debido a la fuerte protección de la libertad de expresión que se concede a las empresas, la ley ha sido impugnada ante los tribunales. Varios Estados también están recuperando la práctica casi centenaria de reunir juntas de trabajadores en las que participan representantes de los empleadores y de los trabajadores para establecer normas de ámbito estatal para un sector, como ocurre en el sector de la comida rápida en California.

CONCLUSIÓN

Mientras que en las últimas décadas en la mayoría de los países del mundo los sindicatos han perdido miembros o densidad, la afiliación a los sindicatos estadounidenses es especialmente baja. Además, la estructura de la legislación sindical y de negociación colectiva de Estados Unidos hace que, cuando los sindicatos tienen un bajo nivel de afiliación, su capacidad para influir en el mercado laboral sea limitada. En parte debido a estas debilidades, los sindicatos estadounidenses han estado experimentado con una serie de estrategias y tácticas para aumentar su número de miembros y conseguir una mayor influencia en el mercado laboral. Estos esfuerzos han cosechado algunos éxitos, pero ninguno ha logrado invertir las tendencias básicas de disminución de la membresía y de la influencia.

Sin embargo, a pesar de que en muchos sentidos es la peor coyuntura para el movimiento laboral, los sindicatos han despertado un renovado interés y un

mayor apoyo público en los últimos años, lo que se ha traducido en éxitos de sindicalización sobre el terreno, así como en una mayor consideración de la reforma de la legislación laboral que permitiría poner fin a la disminución de la densidad sindical.

Queda por saber si los obstáculos a los que se enfrenta el mundo laboral podrán superarse y si el interés creciente por los sindicatos podrá convertirse en un aumento sostenible del número de miembros.

David Madland es Investigador y Director Estratégico del American Worker Project en el Center for American Progress. Es autor de “Hollowed Out” y de “Re-union.”



8-10 Avenue Reverdil
1260 Nyon, Switzerland
+41 22 365 2100
contact@uniglobalunion.org
www.uniglobalunion.org

#UNIRisingTogether