

Kate ANDRIAS y Brishen ROGERS, *Rebuilding worker voice in today's economy*, Roosevelt Institute (2018), 46 págs.

Autodefinido en su sitio en Internet (ubicado en <https://rooseveltinstitute.org>) como «un grupo de expertos, una red de estudiantes y socio sin ánimo de lucro de la Biblioteca y Museo Presidencial Franklin D. Roosevelt ..., centrándose en el poder público y corporativo, las relaciones sindicales y los salarios, y la economía de la desigualdad racial y de género», el Instituto Roosevelt ofrece en dicho sitio de Internet el acceso gratuito a muy diversos materiales de estudio e investigación, entre los que me animo aquí a destacar este escrito de expresivo título (esto es, «Reconstruir la voz de los trabajadores en la economía actual», con acceso directo en <https://rooseveltinstitute.org/wp-content/uploads/2020/07/RI-Rebuilding-Worker-Voice-201808.pdf>), que se presenta como un informe —aunque bien podría revestir la forma de monografía—, el cual pretende ofrecer soluciones a un problema, a un problema relativamente concreto, cuyos autores enuncian de la siguiente manera, a modo de hipótesis de partida: «El precipitado declive de los sindicatos en las últimas décadas ha tenido consecuencias devastadoras para los trabajadores norteamericanos. El trabajo precario —sin una buena remuneración, un horario estable u oportunidades decentes de promoción— define la vida de la mayoría de los estadounidenses. Los incrementos salariales ya no se corresponden con los aumentos de productividad, lo que permite a los directivos e inversores hacerse con una parte mucho mayor de los beneficios empresariales de la que era a mediados del siglo XX. La desigualdad está a niveles récord, casi tan altos como durante la Edad Dorada [tras la Guerra Civil norteamericana]». Los autores en cuestión son dos renombrados catedráticos universitarios que profesan en Facultades de Derecho norteamericanas de las consideradas de élite (ya establecida, ya emergente), con especialidad en materias que encajarían con absoluta naturalidad en nuestra Área de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, como sucede en el caso de la profesora Kate ANDRIAS (antigua ayudante jurídica de la Juez Ruth B. GINSBURG, en la Corte Suprema de los Estados Unidos), cuyo paquete docente, en la Facultad de Derecho de la Universidad neoyorquina de Columbia, incluye asignaturas como «Derecho individual del Trabajo [*Employment Law*]» o «Derecho colectivo del Trabajo [*Labor Law*]». Y

como sucede igualmente en el caso del profesor Brishen ROGERS (que trabajó durante años para el Sindicato Internacional de Empleados de Servicios), cuyo paquete docente, en la Facultad de Derecho de la Universidad washingtoniana de Georgetown, incluye igualmente dos asignaturas como las recién citadas.

Las cifras de sindicalización que alarmaban a los autores en la fecha de su informe, datada en 2018, aparecen escudriñadas y actualizadas por el Ministerio federal de Trabajo (*Department of Labor*), a través de su Oficina de Estadísticas Laborales (*Bureau of Labor Statistics*), que con toda transparencia nos indica —entre otros muchos datos de interés— que el porcentaje de trabajadores asalariados afiliados a sindicatos constituía en 2022 un 10,1 por ciento del total (esto es, algo más de catorce millones de trabajadores, del total de ciento cuarenta y un millones), habiendo caído un 0,2 desde el año precedente, significando el porcentaje más bajo desde 1983 (año en que comienzan a realizarse estas estadísticas, según informa el propio Ministerio), en que el porcentaje de afiliación sindical se elevaba al 20,1 por ciento, teniendo en cuenta que el número de trabajadores cubiertos por un convenio colectivo —que es, típicamente, un convenio colectivo de empresa de eficacia normativa general— se eleva sólo un poquito más, alcanzando un porcentaje del 11,3 por ciento (implicando algo más de dieciséis millones de trabajadores). Sobre esta base, los autores consideran apremiante que «nuestra legislación laboral debe garantizar a *todos* los trabajadores una voz en sus lugares de trabajo», a cuyo efecto proponen cuatro líneas básicas de actuación. La primera línea consistiría en «dar derechos a todos los trabajadores, en todos los sectores de la economía», supuesto que «la legislación laboral actual no cubre o no logra proteger a demasiados trabajadores», pues excluye a los ocupados en «trabajo doméstico y agrícola, así como los trabajadores calificados como autónomos». La segunda, consistiría en «proteger y promover la sindicalización en el lugar de trabajo», supuesto que «nuestra legislación laboral hace que sea demasiado difícil para los trabajadores sindicalizarse en sus propios lugares de trabajo y empresas, dejando a la gran mayoría sin voz colectiva en el trabajo», dado que «los empresarios tienen innumerables herramientas legales para resistir la sindicalización, como exigir a los trabajadores que asistan a reuniones anti-sindicales durante la jornada, mientras se excluye a los representantes sindicales de sus instalaciones» (afirmaciones hechas aun sin conocer el último giro pro-empresarial dado en esta materia por la Corte Suprema de los Estados Unidos, en el caso *Cedar*

Point Nursery v. Hassid, decidido en 2021, que poco habrá gustado a los autores). La tercera (que es la cuarta, en el orden de exposición seguido por los autores en su informe), consistiría en «proteger los derechos fundamentales de los trabajadores a la huelga, al piquete y a la participación en otras actividades concertadas», apelando a que el «Congreso debería dejar claro que a los empresarios se les permita contratar sustitutos sólo temporalmente; debería derogar las amplias restricciones sobre los boicots secundarios; y debería expandir las protecciones para los piquetes pacíficos, las huelgas y otras formas de acción colectiva».

Naturalmente, todas estas propuestas alimentan de manera muy fructuosa el debate comparatista, cuyo interés me parece especialmente subido en relación con la cuarta propuesta de los autores (que es la tercera, en el orden de exposición seguido por los propios autores en su informe), relativa a que «la legislación laboral debería incentivar la negociación [colectiva] de nivel sectorial», sobre la base —reveladora igualmente del interés comparatista para nuestros autores— de que «a diferencia de muchas otras naciones industrializadas, nuestra legislación laboral canaliza la negociación [colectiva] hacia el nivel de empresa ..., no al nivel de sectores industriales», teniendo en cuenta —siempre en opinión de los autores— que «la negociación sectorial es mucho más efectiva que la negociación empresarial para elevar salarios y reducir la desigualdad, particularmente cuando los trabajadores están desperdigados entre muchos lugares pequeños de trabajo». Ciertamente, la realidad norteamericana —de aversión legal por la negociación colectiva sectorial, firmemente asentada en la legislación mercantil anti-monopolio de finales del siglo XIX (curiosamente, no mencionada por los autores)— provoca un fuerte contraste con la del predominio europeo (no sólo en el caso de España, sino en el de los otros países más significativamente comparativos para un español, como es el caso de Alemania, Francia, Italia o Portugal) de la negociación colectiva sectorial, ya sea de eficacia normativa limitada, ya sea de eficacia normativa general. Concretando un poco más su propuesta —con la misma claridad predicable del conjunto del informe, de utilidad incuestionable—, los autores defienden que «el Congreso podría incentivar la negociación [colectiva] sectorial por dos vías distintas», de un lado, «podría empoderar al Ministerio [federal] de Trabajo ... para que fije salarios y otras condiciones mínimas de trabajo a nivel sectorial, tras la consulta con trabajadores y empresarios»; y de otro lado, «podría empoderar a las organizaciones de trabajadores para que se organicen, negocien

colectivamente y convoquen huelgas a nivel sectorial, expandiendo los derechos que existen, pero que son difíciles de ejercitar bajo la Ley ... actual».

Alberto Arufe Varela