

Descuento en derechos

La violación del derecho de los trabajadores estadounidenses a la libertad de asociación por parte de Wal-Mart

El derecho de los trabajadores a sindicalizarse se encuentra claramente establecido en la legislación internacional sobre derechos humanos. En su calidad de Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y como parte de varios e importantes instrumentos internacionales, los Estados Unidos se encuentra legalmente comprometido a velar por este derecho fundamental. En la práctica, sin embargo, esto no ocurre.

De acuerdo con el derecho internacional, los empleadores no pueden iniciar campañas antisindicales agresivas y coercitivas que interfieran con la sindicalización de los trabajadores ni tomar represalias contra los trabajadores por apoyar a un sindicato. El derecho internacional estipula que los países deben prohibir dicha conducta, sancionar a los infractores con penas significativas y disuasivas, y asegurar el cumplimiento de dichas prohibiciones. La legislación y práctica laboral de los Estados Unidos no cumple con las normas internacionales. Las leyes estadounidenses permiten a los empleadores desplegar un sinnúmero de estrategias que interfieren con la sindicalización de los trabajadores y prevén penas tan leves que no consiguen disuadir a los empleadores de infringir la ley. Las Tiendas Wal-Mart, Inc. (Wal-Mart) se aprovechan ampliamente de esta situación.

Wal-Mart representa un caso ejemplar de las falencias de la legislación laboral estadounidense. Wal-Mart es la compañía más grande del mundo, con alrededor de 351,14 billones de dólares en ingresos y 11,3 billones de dólares en utilidades en el año fiscal que concluyó en enero de 2007. Es el empleador privado más grande de los Estados Unidos, con más de 1,3 millones de trabajadores y cerca de 4.000 tiendas en todo el país. Ninguno de dichos trabajadores forma parte de un sindicato. No se trata de un hecho fortuito. Wal-Mart emplea una estrategia sofisticada y multifacética para impedir la actividad sindical en sus tiendas de los Estados Unidos y, cuando esta estrategia falla, sofoca cualquier intento de organización sindical dondequiera que surja.

La conducta de Wal-Mart es especialmente preocupante dada su condición de influyente líder de mercado. Por definición, el trato que Wal-Mart brinda a sus trabajadores tiene un significativo impacto en los Estados Unidos y en el exterior.

Nuestra investigación demuestra que Wal-Mart interfiere agresivamente con el derecho de los trabajadores a sindicalizarse. Consideramos que este hecho es un motivo de preocupación en sí mismo, independientemente del posicionamiento que cada uno tenga en el debate actual acerca de si Wal-Mart resulta beneficioso para las comunidades locales y, más ampliamente, para los Estados Unidos en su conjunto.

Wal-Mart no es la única compañía norteamericana empeñada en combatir la formación de sindicatos valiéndose de los incentivos establecidos en las inequitativas leyes laborales de los Estados Unidos que, decididamente, inclinan la balanza a favor de las iniciativas antisindicales. Tampoco es la única que viola las débiles leyes laborales norteamericanas y obtiene provecho de la aplicación ineficaz de la legislación laboral. Wal-Mart, sin embargo, sobresale por la magnitud y agresividad de su aparato y acciones antisindicales.

Wal-Mart ha desarrollado una amplia batería de sofisticadas instituciones y prácticas corporativas destinadas a frustrar la actividad sindical. Lleva adelante su agenda antisindical de manera incansable, a menudo desde el primer día en que contrata un nuevo empleado. La compañía emplea una multiplicidad de tácticas, incluidas algunas que las autoridades norteamericanas en materia de legislación laboral consideran ilegales, que corroen—y a menudo devastan—el derecho de los trabajadores a sindicalizarse.

Metodología

Muchas personas creen que la sindicalización de los trabajadores, las negociaciones colectivas, y las huelgas no constituyen sino disputas entre los sindicatos y la gerencia y que no tienen importancia desde la perspectiva de los derechos humanos. Human Rights Watch, sin embargo, considera que la elección de los trabajadores a hacer uso de estos instrumentos representa un ejercicio de derechos básicos y una decisión de actores individuales y autónomos, con independencia de los intereses institucionales de los sindicatos y los empleadores.

En esta línea, entre 2004 e inicios de 2007, Human Rights Watch entrevistó a cuarenta y un trabajadores y gerentes actuales y retirados de Wal-Mart, se reunió con abogados laborales y organizadores sindicales, analizó casos contra Wal-Mart donde se acusaba a la compañía de violar la legislación del trabajo y las leyes laborales estadounidenses y examinó innumerables publicaciones vinculadas a las condiciones laborales en la empresa. Los cuarenta y un trabajadores y gerentes actuales y retirados de Wal-Mart con quienes Human Rights Watch se entrevistó se encontraban trabajando en las instalaciones de Wal-Mart durante o luego de campañas de organización sindical. Aunque constituyen una pequeña fracción del total de la fuerza de trabajo de Wal-Mart en los Estados Unidos, representan a aquellas personas que han experimentado en carne propia la estrategia agresiva de la compañía para desbaratar la sindicalización de los trabajadores. Algunos de ellos apoyaban al sindicato; otros se oponían; y otros mantenían una posición de ambivalencia. Sin embargo, cada uno de ellos compartió importantes revelaciones y puntos de vista en relación a las condiciones laborales en las tiendas de Wal-Mart y a la respuesta de la compañía a los intentos de los trabajadores de ejercer su derecho a la libertad de asociación.

Human Rights Watch también contactó a Wal-Mart por escrito en tres ocasiones para obtener las impresiones de la compañía sobre los asuntos que examinamos en el presente informe y para solicitar entrevistas con la empresa para conocer directamente sus

opiniones. Wal-Mart se negó reiteradamente a reunirse con nosotros y sólo brindó respuestas muy limitadas por escrito y por vía telefónica.

Cómo impide Wal-Mart la organización sindical

Wal-Mart emplea una variedad de tácticas antisindicales para vulnerar el derecho de los trabajadores estadounidenses a la libertad de asociación, reconocido en el derecho internacional.

Tácticas avaladas por la legislación estadounidense

Valiéndose de tácticas antisindicales que en gran medida se ajustan a la legislación estadounidense, Wal-Mart a menudo comienza creando un ambiente hostil a la formación de sindicatos desde el momento en que los trabajadores y los gerentes son contratados. La compañía utiliza sesiones de capacitación, videos y otros medios para adoctrinar a sus empleados con la idea de que los sindicatos son perjudiciales para ellos y para la compañía. Wal-Mart brinda a los gerentes instrucciones explícitas acerca de cómo evitar la formación de sindicatos, muchas de las cuales forman parte de la “Caja de Herramientas Gerenciales,” una guía explicativa para los gerentes sobre “cómo permanecer libres de sindicatos en el caso de que los líderes sindicales elijan su establecimiento como el próximo blanco.”

A los gerentes de las tiendas se les exige que llamen a la Línea Sindical de Wal-Mart cuando los trabajadores ignoran las advertencias de la compañía e intentan organizarse. A través de esta línea, los gerentes informan a la oficina central de la compañía sobre la situación y reciben asesoramiento de especialistas en relaciones laborales y abogados sobre cómo frustrar los esfuerzos de sindicalización. Cada llamada es debidamente sintetizada y registrada en una base de datos centralizada, comúnmente denominada “Sistema de Soluciones,” la que permite a Wal-Mart mantenerse al tanto de las actividades sindicales en sus tiendas de todo el país.

Se averiguó que Wal-Mart generalmente responde en pocos días a los intentos de sindicalización de sus trabajadores, enviando desde su oficina central miembros de su Equipo de Relaciones Laborales, un equipo especializado de respuesta rápida que intenta sofocar los incipientes esfuerzos de sindicalización. Los miembros del Equipo de Relaciones Laborales y los gerentes de la tienda en cuestión llevan a cabo reuniones, con grupos pequeños y grandes, instando expresamente a los trabajadores a concurrir a las mismas, en las que les advierten sobre las consecuencias negativas de formar un sindicato. Como resultado de las tácticas empleadas por Wal-Mart, a los partidarios y a los representantes sindicales se les niega una oportunidad significativa de dar respuesta a los temores de los trabajadores. En la mayoría de los casos los trabajadores y los gerentes sólo escuchan la versión de Wal-Mart sobre los hechos, la que se ve fortalecida por el desequilibrio inherente a la relación laboral.

Por ejemplo, Wal-Mart ha dicho a sus trabajadores que:

- Cuando los salarios y beneficios de los empleados se someten a negociación colectiva, los trabajadores pueden fácilmente terminar muy perjudicados;
- Las cuotas y otras contribuciones sindicales son excesivamente onerosas;
- Con la Política de Puertas Abiertas de la compañía, los trabajadores ya disponen de un medio para hacer llegar sus inquietudes a los niveles más altos de la gerencia y, por lo tanto, no necesitan pagarles a “terceros” para que hablen por ellos; y
- Wal-Mart reemplazará de manera permanente a los trabajadores que adhieran a huelgas en apoyo a reclamos económicos, tales como mayores salarios y beneficios, una práctica que es legal en los Estados Unidos pero que contraviene los estándares internacionales.

Una serie de videos dramatizan el mensaje antisindical mostrando el ejemplo de un piquete que se vuelve violento, caracterizando así a los sindicatos como organizaciones anticuadas y presentando a sus representantes como personas agresivas y acosadoras que intentan tomar venganza contra sus empleadores.

El efecto acumulativo de estas tácticas lleva a crear un clima de miedo e intimidación en las tiendas de Wal-Mart en los Estados Unidos. Hemos descubierto que muchos trabajadores tienen miedo de sufrir represalias, incluso de ser despedidos, si se manifiestan o incluso si prestan oídos a ideas pro-sindicales cuando existen iniciativas de sindicalización en marcha. En gran medida privados del derecho internacionalmente reconocido a recibir mensajes contrarios a la caracterización incesante, incisiva y negativa que Wal-Mart hace de los sindicatos, muchos trabajadores también temen sufrir severas consecuencias si votan a favor de la sindicalización.

Según Ángela Steinbrecher, una trabajadora y miembro del comité organizador de la tienda de Wal-Mart en Greeley, Colorado, donde la compañía frustró los esfuerzos de sindicalización empleando tácticas avaladas por la legislación estadounidense, “Hay mucho miedo entre los asociados. . . Temen perder sus trabajos. No se lo dicen. Nadie sale a decir que si uno vota a favor de la sindicalización se lo va a despedir, pero ese es el miedo que todos tienen.”

Tácticas que contravienen la legislación estadounidense

Wal-Mart también ha empleado un arsenal de tácticas que violan la legislación estadounidense y el derecho de los trabajadores a asociarse libremente que se encuentra internacionalmente protegido. De acuerdo con las investigaciones de Human Rights Watch y con las decisiones de la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB), estas tácticas van

desde restricciones en la difusión y discusión de ideas pro-sindicales hasta el despido de los partidarios más destacados de la sindicalización, en los casos más extremos.

Aun cuando se ajuste por su tamaño, Wal-Mart sobresale por el número de transgresiones que comete contra la legislación laboral estadounidense. De los casos denunciados entre enero de 2000 y julio de 2005 ante la JNRL, que es la responsable de asegurar la aplicación de la legislación laboral estadounidense, quince fallos que señalan que Wal-Mart violó la ley aún se mantienen vigentes y no han sido denegados; sólo cuatro fallos similares se encuentran aún vigentes contra Albertsons, Costco, Kmart, Kroger, Home Depot, Sears y Target en conjunto. Hacia inicios de 2006, el total de ingresos de estas siete compañías combinadas era un 7 por ciento mayor que el de Wal-Mart y el total de la fuerza de trabajo aproximadamente un 26 por ciento mayor. Si bien la disparidad entre los casos registrados contra Wal-Mart ante las autoridades estadounidenses sobre legislación laboral a comienzos del siglo veintiuno y la de sus competidores es en parte atribuible a los esfuerzos desproporcionados por parte de los trabajadores de Wal-Mart para organizarse durante dicho período, esta disparidad también puede atribuirse a las agresivas tácticas antisindicales aplicadas por Wal-Mart en respuesta a dicha actividad.

Derrotando la sindicalización en Aiken, Carolina del Sur

Los trabajadores de la tienda de Wal-Mart en Aiken, Carolina del Sur, manifestaron a Human Rights Watch que creen que la campaña de sindicalización llevada a cabo en el año 2001 en su tienda fracasó debido al clima de temor e intimidación generado por la dura respuesta de la compañía, en la que un juez de la JNRL identificó cuatro violaciones a la legislación laboral estadounidense. “Cris Davis” (seudónimo), un trabajador de la tienda que brindó su testimonio bajo condición de anonimato, explicó:

Creo que la sindicalización fracasó porque muchos de ellos tenían miedo de tomar la iniciativa; temían por sus trabajos. Esa es exactamente la razón por la que no firmé. . . . Nunca fui a ninguna reunión sindical. Sentía temor. . . . Algunas mujeres, otras asociadas, decían que si Wal-Mart se enteraba de [mi vinculación con] el sindicato, me despedirían.

Restricciones discriminatorias en el acceso a información pro-sindical

Tanto los fallos de la JNRL como nuestras propias investigaciones han demostrado que Wal-Mart ha aplicado de manera selectiva las políticas de la compañía a los efectos de limitar el acceso a la información sobre los beneficios vinculados a la formación de sindicatos. Wal-Mart les ha prohibido a los representantes sindicales repartir volantes fuera de sus tiendas e incluso ha llamado a la policía para asegurar el cumplimiento de esta medida, mientras que, al mismo tiempo, les permitió a representantes de organizaciones no sindicales tener

acceso. La compañía ha confiscado material de difusión sindical que llegó a manos de los trabajadores o a mesas en sus salas de descanso y prohibió a los empleados distribuir panfletos a favor de la sindicalización, en tanto que permitió la circulación de información no sindical. Los gerentes de Wal-Mart han prohibido las discusiones del sindicato e incluso el diálogo entre colegas sobre los salarios y las condiciones laborales, al tiempo que permitieron que se discutieran asuntos no sindicales.

Amenazas de graves consecuencias en caso de que los trabajadores se organicen

Wal-Mart ha amenazado a sus trabajadores con severas consecuencias en caso de que formen un sindicato, incluyendo la pérdida de beneficios tales como los aumentos salariales.

Amenazas antisindicales ilegales en los manuales de beneficios para los empleados

Cuando los manuales de beneficios para los empleados de Wal-Mart de los años 2000 y 2001 establecían que “no son elegibles para recibir cobertura los asociados excluidos contractualmente y otros representados sindicalmente,” un juez de derecho laboral de los Estados Unidos concluyó:

¿Qué otro propósito podría haber tenido esta cláusula sino el de amenazar a los empleados, quienes naturalmente no eran expertos en las sutilezas de las relaciones laborales, con una pérdida de beneficios por ejercer sus . . . derechos? . . . Estoy convencido de que [Wal-Mart] escogió deliberadamente este lenguaje específico para garantizar, en la medida de lo posible, que sus empleados temieran perder sus beneficios y, de este modo, continuaran rechazando la representación sindical.

Respuestas a las inquietudes de los trabajadores para socavar la actividad sindical

En medio de campañas de organización sindical, Wal-Mart ha brindado una inesperada respuesta a demandas que había ignorado previamente y ha generado mejoras en el ámbito laboral con el propósito de socavar dichas campañas. Si bien las mejoras en las condiciones laborales representan un hecho deseable, las leyes de los Estados Unidos prohíben a los empleadores recurrir a este tipo de prácticas para enviar un mensaje antisindical. El riesgo consiste en que este tipo de respuestas a las iniciativas de sindicalización conllevan el mensaje implícito que, en caso de formarse un sindicato en contra de los deseos del empleador, éste tomará represalias retirando los beneficios que recientemente ha otorgado y haciendo que estos u otros beneficios similares sean más difíciles de obtener en el futuro. Joshua Streckeisen, un ex-empleado de la tienda de Wal-Mart en New Castle, Pennsylvania, comentó, “Pensaron que si estábamos satisfechos, abandonaríamos . . . el sindicato. Pensaron que harían desaparecer los problemas.”

Traslado de trabajadores para diluir el apoyo sindical

Para sofocar aún más la formación de sindicatos en sus tiendas, Wal-Mart ha manipulado la asignación de personal a las unidades de negociación con el fin de asegurar un voto en contra del sindicato. En uno de los casos estudiados, la JNRL descubrió que la compañía había trasladado ilegalmente fuera de la unidad de negociación a los partidarios del sindicato y había introducido opositores. Los cambios de personal generan otro obstáculo para la formación de sindicatos al diluir el apoyo al sindicato, por un lado, y al negarles a los trabajadores pro-sindicales la oportunidad de votar en una elección sindical, por el otro. Las autoridades en materia de legislación laboral de los Estados Unidos sostuvieron que en una tienda de Wal-Mart en New Castle, Pennsylvania, un miembro del Equipo de Relaciones Laborales de la compañía ordenó a gerentes de la tienda que identificaran a dos trabajadores en sus áreas que “apoyaran a [Wal-Mart] 100 por ciento y que intentaran persuadirlos para que se cambiaran a la sección de neumáticos y lubricantes ya que [Wal-Mart] no quería al sindicato en esa sección.” Las autoridades descubrieron que los gerentes llevaron a cabo precisamente lo que se les había ordenado, violando de esta manera la ley.

Vigilancia y espionaje de la actividad sindical

Wal-Mart ha empleado técnicas ilegales para obtener información sobre actividades sindicales al tiempo que presionaba a los trabajadores para que dejaran de organizarse. La compañía ha interrogado de manera coercitiva a los trabajadores acerca de sus simpatías sindicales y las de sus compañeros a través de interrogatorios directos y hostiles, y ha enviado a gerentes a escuchar las conversaciones entre los empleados en una unidad de negociación propuesta. Ex-trabajadores y gerentes de una tienda de Wal-Mart en Kingman, Arizona, manifestaron a Human Rights Watch que Wal-Mart también ha monitoreado las actividades sindicales ajustando las cámaras de seguridad para enfocarse en aquellas áreas donde las actividades de organización sindical son más intensas, aunque la JNRL nunca se ocupó de estos alegatos en dicho caso.

Despidos y disciplinamiento antisindical

Wal-Mart también ha aplicado selectivamente las políticas de la compañía en contra de los trabajadores pro-sindicales, al tiempo que ha pasado por alto las infracciones cometidas por los trabajadores antisindicales. En aquellos casos en que Wal-Mart no ha sido capaz de detectar este tipo de violaciones a sus políticas, a veces las ha inventado y las ha utilizado como un pretexto para librar a una tienda de simpatizantes claves de un sindicato, como en el caso de Brad Jones, un líder sindical con un excelente desempeño en la tienda de Wal-Mart en Kingman, Arizona. Cuando los gerentes y los especialistas en prevención de riesgos que observaban a Jones fueron incapaces de hallar motivaciones legítimas para la finalización de su contrato, la compañía optó por despedirlo valiéndose de un pretexto tan inverosímil que las autoridades en materia de legislación laboral determinaron que el despido de Jones se había basado, de manera ilegal, en un “claro pretexto” que sólo podía haber sido motivado por un espíritu antisindical.

Vigilancia de la actividad sindical y represalias contra los partidarios sindicales

Terry Daly, un ex-trabajador en prevención de riesgos de la tienda de Wal-Mart en Kingman, Arizona, encargado de prevenir el hurto, explicó a Human Rights Watch que durante la campaña de sindicalización en su tienda:

En prevención de riesgos debíamos monitorear cualquier actividad que pensáramos que podía estar organizada . . . y colocar cámaras en ciertas áreas. Me dijeron que teníamos que hacer mejores tomas con las cámaras, reposicionándolas para monitorear un área mejor para poder observar cualquier actividad que pudiera resultar inusual.

Asimismo, añadió que, en particular, debían concentrarse en el líder sindical Brad Jones. “[Teníamos que] observar las cámaras e informar lo que habíamos visto. Teníamos que encontrar una razón para despedir a Brad.” Además, Daly agregó, “Mi jefe directo básicamente nos dijo que si escuchamos que alguien está involucrado en alguna actividad sindical, debemos tomar sus nombres, averiguar quiénes son y sacarlos de allí—cualquier cosa que se pueda averiguar.”

Rechazo de la negociación colectiva

Wal-Mart ha sido tan exitoso en desbaratar los intentos de los trabajadores de formar sindicatos que Human Rights Watch sólo ha descubierto un único caso desde la creación de Wal-Mart en 1962 en que los trabajadores de una tienda de los Estados Unidos pudieron organizarse. Los carniceros de la tienda de Wal-Mart en Jacksonville, Texas, formaron un sindicato en febrero de 2000. De acuerdo con la JNRL, Wal-Mart respondió mediante el rechazo ilegal a entrar en una negociación colectiva con el gremio y mediante la retención ilegal de información que el gremio necesitaba para poder negociar efectivamente. Seguidamente Wal-Mart cerró la sección de carnicería. Aunque las autoridades laborales de los Estados Unidos dictaminaron que el cierre fue legal, éste tuvo el efecto de dispersar a los trabajadores en diferentes sectores de la tienda y de destruir el sindicato.

Un fondo del Gobierno Noruego retira sus inversiones de Wal-Mart

En noviembre de 2005, el Consejo de Ética del multimillonario Fondo de Pensiones-Global del Gobierno Noruego, que incluye todos los ingresos petroleros del Estado más las ganancias sobre las inversiones del fondo, aconsejó retirar las inversiones de Wal-Mart a fin de evitar un “riesgo inaceptable” de complicidad con serias violaciones a los derechos humanos. El Consejo señaló:

Lo que convierte a éste en un caso especial es la suma total de las violaciones de estándares, tanto en las operaciones de negocios de la propia compañía como en su cadena de suministros. . . . Dado que Wal-Mart es una compañía tan grande, esta práctica acarrea consecuencias para un gran número de personas.

En junio de 2006, Noruega adoptó la recomendación del Consejo, basándose en parte en las presuntas violaciones a los derechos de los trabajadores en las tiendas de Wal-Mart y en toda la cadena de suministros de la compañía, incluidas “medidas para obstruir activamente la sindicalización” en sus operaciones estadounidenses.

Leyes laborales débiles en los Estados Unidos

Las leyes laborales estadounidenses no cumplen con los estándares internacionales. Permiten una gran variedad de acciones por parte de los empleadores que viola el derecho de los trabajadores a sindicalizarse y no incluyen “sanciones suficientemente disuasivas contra los actos de injerencia de los empleadores contra los trabajadores y las organizaciones de trabajadores,” tal como lo requiere el derecho internacional.

- En violación de los estándares internacionales, los empleadores pueden exigir la asistencia obligatoria de los trabajadores a reuniones antisindicales durante su jornada de trabajo sin permitirles un acceso similar a información que apoye las iniciativas de sindicalización. Los empleadores incluso pueden impedir que los empleados reciban información de representantes sindicales en cualquier sitio que sea propiedad de la compañía, incluso en áreas de acceso público como las playas de estacionamiento.
- Los empleadores pueden rechazar las demandas de los trabajadores para que se reconozca un sindicato en base al “formulario de autorización sindical”—tarjetas de autorización sindical firmadas por la mayoría de los trabajadores en la unidad de negociación propuesta—y, en cambio, forzar una elección de la JNRL. Los empleadores como Wal-Mart utilizan el período previo a las elecciones para lanzar sus duras campañas antisindicales, al tiempo que niegan oportunidades para expresar puntos de vista opuestos. El resultado es un clima de trabajo tan duro y coercitivo que a los trabajadores se les niega efectivamente el derecho a elegir libremente si desean o no organizarse.
- En violación de los estándares internacionales, los empleadores pueden reemplazar de manera permanente a los trabajadores que adhieran a huelgas económicas y emplear esta táctica legal de manera ofensiva cuando se organizan campañas de sindicalización y de entrenamiento laboral a fin de intimidar a los trabajadores para que rechacen la formación de sindicatos.

- En violación de los estándares internacionales, los empleadores que vulneran la legislación laboral estadounidense sólo enfrentan consecuencias económicas nominales puesto que la legislación estadounidense no estipula multas ni sanciones punitivas.
- En violación de los estándares internacionales, que requieren que “dentro del contexto de aplicación de [la legislación laboral estadounidense], los trabajadores y empleadores . . . sean tratados de manera totalmente igualitaria,” la JNRL *está obligada* a solicitar un amparo judicial cuando un caso presenta evidencia de conducta sindical ilegal seria, pero *no está obligada* a hacerlo cuando la evidencia concierne a una seria irregularidad por parte del empleador. Además, en la práctica la agencia raramente solicita un amparo judicial para detener las violaciones cometidas por los empleadores.

“Pat Quinn” (seudónimo), una empleada de la tienda de Wal-Mart en Aiken, Carolina del Sur, conversando con Human Rights Watch bajo condición de anonimato, manifestó haber experimentado la legislación y la práctica laboral estadounidense en carne propia y expresó su frustración al señalar que:

Cuando fuimos a juicio, sentíamos que estábamos arriesgando mucho—nuestros empleos, nuestras reputaciones, todo en riesgo—a la gente no le gusta este tipo de cosas, pero todo lo que uno intenta es defenderse a sí mismo. Y sentí que ellos [Wal-Mart] sólo recibieron un castigo leve. . . . Sentí que el sistema nos defraudó.

Los retrasos endémicos en su aplicación comprometen aún más la eficacia de la débil legislación laboral estadounidense. De acuerdo con el informe anual de la JNRL para el año fiscal 2005, el tiempo promedio en que un cargo por una práctica laboral injusta permanece en suspenso antes de que una oficina regional de la JNRL emita una queja es de noventa y cinco días, aproximadamente tres meses; entre la presentación del cargo y una resolución por parte del juez de derecho administrativo de la JNRL, 348 días, casi un año; y entre la presentación del cargo y la decisión de la Junta, 1.232, casi tres años y medio. Dicha decisión puede ser apelada en una corte de apelaciones de los Estados Unidos y, eventualmente, ante la Corte Suprema de Justicia, provocando una demora adicional de años.

Bajo estas condiciones, en las que los empleadores afrontan consecuencias mínimas por violar la legislación laboral estadounidense; en las que los trabajadores escuchan casi exclusivamente argumentos antisindicales, reforzado por el desequilibrio inherente a las relaciones laborales; y en las que el temor de los trabajadores de verse reemplazados de manera permanente si ejercen su derecho a la huelga es real y abrumador, las elecciones

sindicales no son ni libres ni justas. Los trabajadores no tienen el derecho a decidir por sí mismos, sin coerción, si desean organizarse o no.

El Acta para la Elección Libre del Empleado, sancionada por la Cámara de Representantes de los Estados Unidos el 1 de marzo de 2007 y que se encuentra pendiente de aprobación en el Senado, representa un avance importante. De ser promulgada, dicha ley incrementaría las penas por violación de la legislación laboral y significaría un gran avance hacia la solución de otras deficiencias legales que facilitan la violación del derecho de los trabajadores estadounidenses a asociarse libremente.

Condiciones laborales en Wal-Mart

Privados del derecho a la libertad de asociación, a los trabajadores de Wal-Mart se les niega el acceso a una herramienta que el derecho internacional reconoce como un medio importante para hacer frente a una multiplicidad de problemáticas laborales.

En diferentes demandas civiles a lo largo del país, los trabajadores de Wal-Mart han acusado a la compañía de violar la legislación estadounidense sobre el salario y la jornada laboral y sobre la discriminación laboral. Wal-Mart niega haber llevado a cabo cualquier actividad ilegal.

- **Violaciones al salario y a la jornada laboral:** Desde el año 2000 se han entablado cincuenta y siete demandas colectivas que alegan que Wal-Mart violó la legislación en materia de salario y jornada laboral al forzar a sus empleados a trabajar “fuera de horario,” no pagarles sus horas extra y negarles sus tiempos de comida y descanso. En los tres casos que han llegado a juicio por jurado desde el año 2000, los jurados han fallado en contra de la compañía.
- **Discriminación sexual:** La mayor demanda colectiva por discriminación laboral en la historia de los Estados Unidos, que involucra a un conjunto de aproximadamente 1,5 millones de mujeres, alega que la compañía discriminó intencionalmente a sus trabajadoras en lo que respecta a ascensos, paga, asignación de tareas y capacitación. La Corte de Apelaciones del Noveno Circuito de los Estados Unidos dio curso a la acción de clase. Wal-Mart planea apelar.
- **Discriminación por discapacidad:** Hacia fines de junio de 2001, la Comisión para la Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos había presentado dieciséis demandas contra Wal-Mart por discriminar contra empleados y postulantes discapacitados, la mayor cantidad de demandas presentadas contra cualquier compañía desde que las leyes estadounidenses contra la discriminación por discapacidad entraron en vigor en 1992. Hacia septiembre de 2005, el número se había incrementado a diecinueve. Tres de los casos finalizaron con fallos contra la compañía; un caso fue desestimado; catorce fueron resueltos a través de acuerdos de parte decretados por la corte; y uno se encuentra aún pendiente.

Los trabajadores de Wal-Mart también expresaron a Human Rights Watch su frustración personal con las condiciones laborales vigentes en la compañía, incluyendo la percepción de inestabilidad de los empleados de mayor antigüedad en sus puestos de trabajo, los salarios bajos y los altos costos de los seguros de salud.

- **Eliminación de empleados de mayor antigüedad:** La evidencia suministrada por diferentes fuentes sugiere que Wal-Mart puede haber adoptado una estrategia para dejar cesantes a los empleados de mayor antigüedad, tanto jóvenes como viejos, cuyos salarios son superiores a los de los trabajadores recientemente contratados, a los efectos de reducir los costos del pago de haberes. Un memorando interno preparado en el otoño de 2005 y dirigido a la junta directiva de la compañía señala que “el incremento en el costo de los beneficios es inaceptable . . . y se origina en problemas fundamentales y persistentes (por ejemplo: el envejecimiento de la fuerza de trabajo, la creciente permanencia en planta).” El memorando indica que, “dado el impacto de la antigüedad sobre los salarios y los beneficios, el costo de un Asociado con 7 años de antigüedad es aproximadamente 55 por ciento mayor que el costo de un Asociado con 1 año de antigüedad, aunque no existe diferencia en su productividad.” Wal-Mart niega haber implementado esta política de eliminación de los empleados que presentan mayor antigüedad.
- **Salarios bajos:** Los empleados actuales y los ex-empleados de Wal-Mart informaron a Human Rights Watch sobre las dificultades que enfrentan para vivir con los sueldos que paga la compañía. Sin embargo, no existe disponibilidad de información específica, confiable y exhaustiva sobre los salarios de los trabajadores de Wal-Mart. De acuerdo con la compañía, desde comienzos de 2007, el “salario promedio por tiempo completo por hora es de 10,51 dólares.” Pero este promedio incluye los salarios comparativamente más elevados de los gerentes que trabajan por hora y excluye los salarios comparativamente más bajos de los trabajadores de jornada parcial, que constituyen cerca del 25 por ciento de la fuerza de trabajo por hora en Wal-Mart. Como resultado, el salario promedio por hora de los trabajadores que ocupan puestos no gerenciales en Wal-Mart probablemente sea bastante menor a los 10,51 dólares. Asimismo, probablemente también sea significativamente menor a los promedios observados en su rama de actividad, de acuerdo con las cifras suministradas por la Oficina de Estadísticas Laborales (OEL) de los Estados Unidos, que *incluyen* los salarios de los trabajadores de jornada parcial y *excluyen* los de los supervisores. Aunque la comparación entre el salario promedio publicado por Wal-Mart y los datos de la OEL se encuentre probablemente sesgada a favor de Wal-Mart, el salario promedio por hora para los trabajadores de jornada completa de la compañía aún parece ser algo inferior a los promedios correspondientes a su rama de actividad. Al comparar los datos de la OEL disponibles hasta octubre de 2006—las cifras relevantes más recientes de la OEL públicamente disponibles—con el salario promedio por hora reportado por Wal-Mart en 2006 de 10,11 dólares, se pone de manifiesto que el promedio de Wal-Mart era inferior al promedio de 10,24 dólares observado en las tiendas de descuentos, al promedio de

10,55 dólares en los almacenes y supercentros, y al promedio de 11,12 dólares en los supermercados y las tiendas de comestibles de todo el país.

- **Costos elevados de los seguros de salud de los empleados:** Los trabajadores manifestaron a Human Rights Watch que son incapaces de pagar el seguro de salud ofrecido por la compañía, aun cuando Wal-Mart dice ofrecer “beneficios de salud accesibles.” Dado que el plan de la compañía se centra en la cobertura catastrófica, los trabajadores asegurados deben afrontar ellos mismos una porción significativa de los costos de salud preventiva diaria. Desde el otoño de 2006, cerca del 62 por ciento de los empleados elegibles decidieron inscribirse, un índice de inscripción bastante inferior al promedio nacional para la industria minorista, el que equivale al 75 por ciento. Los gastos de Wal-Mart en salud también son significativamente inferiores a los promedios para su rama de actividad. En 2005 Wal-Mart pagó aproximadamente el 64 por ciento de las primas de seguro de los empleados y gastó un promedio de 3.620 dólares, como máximo, por cada empleado cubierto por todos los planes de beneficios combinados de la compañía, incluyendo el seguro de salud, el seguro dental y el seguro de vida, así como la pensión por discapacidad de por vida, por discapacidad temporaria y por muerte. Por el contrario, en 2002 el sector minorista de los Estados Unidos gastó un promedio de 4.834 dólares por la cobertura de cada empleado en el área de salud únicamente y en 2005 pagó un promedio del 77 por ciento de las primas de seguro de salud por cobertura médica individual y del 70 por ciento por cobertura del núcleo familiar.

La lucha de una trabajadora por sobrevivir con los salarios bajos y los elevados costos del seguro de salud

“Rebecca Stewart” (seudónimo), una trabajadora de alrededor de veinte años de edad de tiempo completo en la tienda de Wal-Mart en Aiken, Carolina del Sur, dialogó con Human Rights Watch bajo condición de anonimato y explicó, “Es muy difícil arreglarse con este dinero, se lo garantizo.” Stewart tiene dos hijos y dos empleos porque, asegura, “Apenas traigo a casa 425 dólares cada dos semanas de mi empleo en Wal-Mart.” En junio de 2005, Stewart señaló a Human Rights Watch que ganaba 7,67 dólares por hora. Listó sus gastos mensuales para Human Rights Watch, excluyendo la comida, otras compras, la indumentaria y gastos extras, y todos ellos representaban un total de 1.160 dólares—más de 300 dólares por encima de su salario mensual en Wal-Mart. Stewart añadió que si bien tiene el seguro de salud de Wal-Mart, su pareja no tiene seguro alguno y sus hijos están cubiertos por Medicaid, el seguro médico estatal. Explicó que, “En este momento, con lo que gano, realmente no podría afrontar ninguna otra retención.”

Recomendaciones

Wal-Mart afirma que “el respeto por el individuo es uno de los valores centrales que nos ha convertido en la compañía que somos hoy.” La violación por parte de Wal-Mart del derecho de los trabajadores a sindicalizarse contradice claramente este supuesto valor central. Wal-Mart debería modificar drásticamente su enfoque sobre la libertad de asociación y hacer del respeto a este derecho fundamental un componente de la “transformación” que recientemente ha emprendido—llamada “Wal-Mart a la Cabeza”; uno de los cinco pilares de tal nueva estrategia consiste en “Transformarse en un lugar de trabajo aún mejor.” Las débiles leyes laborales de los Estados Unidos también deben ser reformadas a fin de eliminar las deficiencias que, en parte, explican la conducta antisindical coercitiva de Wal-Mart y con el propósito de disuadir a otros empleadores de imitar el enfoque de Wal-Mart en lo que respecta al derecho de los trabajadores a sindicalizarse.

Al Gobierno de los Estados Unidos

- Ratificar el Convenio 87 de la OIT sobre la Libertad Sindical y la Protección del Derecho de Sindicación y el Convenio 98 de la OIT sobre el Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva.

Al Congreso de los Estados Unidos

- Promulgar el Acta para la Elección Libre del Empleado a los efectos de:
 - Ayudar a restaurar el proceso de selección democrática del sindicato al exigirles a los empleadores el reconocimiento de los sindicatos basándose en los formularios de autorización sindical, contando con adecuadas garantías que aseguren que dichos formularios hayan sido firmados libremente;
 - Aumentar las sanciones por violar las leyes laborales de los Estados Unidos; y
 - Exigir la JNRL que solicite amparos a las cortes federales contra cualquier empleador acusado de actividades antisindicales ilegales que “interfieran significativamente con, restrinjan o coercionen a los empleados” en el ejercicio de su derecho a sindicalizarse.
- Prohibir a los empleadores la contratación de reemplazos permanentes durante todas las huelgas laborales.
- Garantizar el derecho de los trabajadores a escuchar y recibir información sobre los beneficios, no sólo los riesgos, de formar parte de un sindicato al exigirles a los empleadores que:
 - Apliquen un principio de acceso proporcionado cuando llevan a cabo reuniones antisindicales con una audiencia cautiva, permitiéndoles a los trabajadores recibir información de parte de representantes sindicales bajo condiciones similares;

- Permitir a los organizadores y promotores sindicales reunirse con y suministrar información a los trabajadores en áreas y durante horarios no laborales.

A la Junta Nacional de Relaciones Laborales

- Solicitar amparos de las cortes federales con mayor frecuencia en respuesta a acusaciones serias de conducta ilegal por parte de los empleadores, en especial en el caso de infractores recurrentes tales como Wal-Mart que sistemáticamente intentan mantener a los sindicatos fuera de sus tiendas en los Estados Unidos y menoscabar el derecho de sindicalización de los trabajadores.
- Crear un grupo de trabajo nacional sobre Wal-Mart que se ocupe de dar seguimiento al patrón de conducta de la compañía en todo el país.

A Wal-Mart

- Poner fin de manera inmediata a todas las tácticas, avaladas o no por la legislación de los Estados Unidos, que cercenen el derecho de los trabajadores a la libertad de asociación.
- Ir mas allá de los requisitos establecidos en la legislación de los Estados Unidos y en el derecho internacional para convertirse en un líder en su rama de actividad en materia de derechos laborales, comprometiéndose a mantenerse neutral en la formación de sindicatos. Si Wal-Mart verdaderamente pretende estar “a la cabeza” y transformarse en un mejor lugar de trabajo, tal como proclaman sus materiales de relaciones públicas, deberá respetar el derecho de los trabajadores individuales y abandonar las tácticas duras contra la sindicalización de los trabajadores.
- Aceptar las demandas de los trabajadores para que se reconozca un sindicato en base a los formularios de autorización sindical luego de demostrar que la mayoría de los trabajadores en una unidad de negociación apropiada han firmado los formularios libremente.
- Concederles a los organizadores sindicales el acceso a las áreas no laborales de las tiendas a fin de que presenten sus puntos de vista a los trabajadores durante horarios específicos dentro de las horas no laborables.
- Comprometerse a utilizar solamente trabajadores suplentes de manera temporaria para continuar operando durante una huelga económica y comunicar dicho compromiso a los trabajadores a través de los canales de comunicación de la compañía.

Para acceder gratuitamente al texto completo de *Descuento en Derechos: La violación del derecho de los trabajadores estadounidenses a la libertad de asociación por parte de Wal-Mart*, por favor visitar el sitio web de Human

Rights Watch en:

<http://hrw.org/reports/2007/us0507/>.

En nuestro sitio web también podrá acceder a materiales adicionales sobre el tema, incluyendo fotos y declaraciones de trabajadores retirados de Wal-Mart.