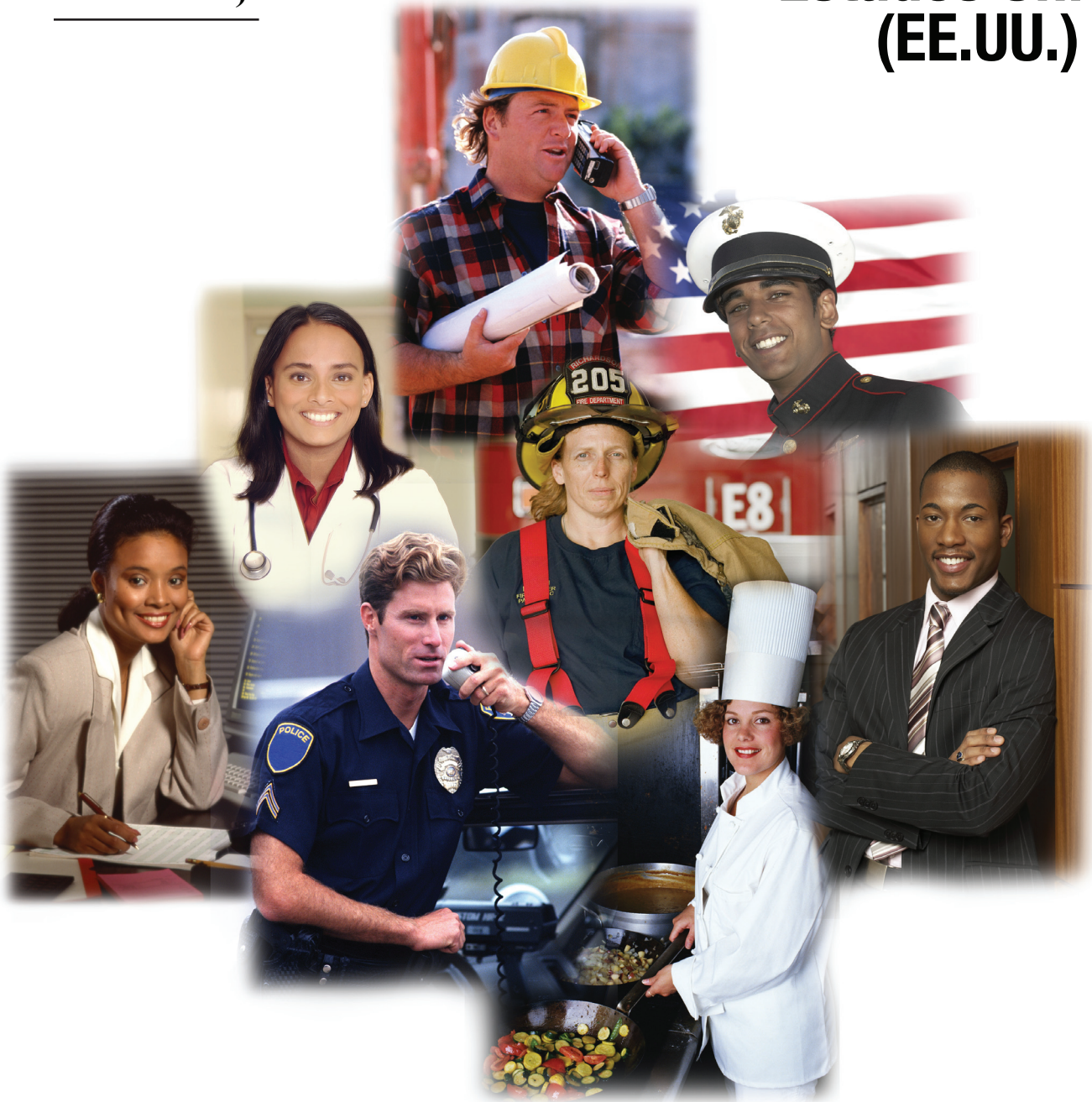


TENDENCIAS  
INTERNACIONALES  
DEL TRABAJO

# El Perfil Laboral de los Estados Unidos (EE.UU.)



Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL)

Preparado y Distribuido por el Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, Dirección de Asuntos Laborales Internacionales,  
Oficina de Relaciones Internacionales

*La traducción al español de este informe fue hecha por el  
Departamento de Estado de los Estados Unidos*

## **PREFACIO Y RECONOCIMIENTOS**

El perfil laboral de los Estados Unidos (EE.UU.) ofrece un resumen informativo de las leyes, instituciones y prácticas laborales estadounidenses y otras cuestiones afines. El perfil se distribuye a funcionarios del Gobierno de los Estados Unidos que necesitan tratar cuestiones laborales nacionales cuando representan a su país en el extranjero. El perfil también se hace llegar, a través de los funcionarios del ámbito laboral de las embajadas de los Estados Unidos en todo el mundo a instituciones e individuos en sus países anfitriones. Estos incluyen ministerios y organizaciones no gubernamentales, instituciones e individuos interesados en la legislación laboral estadounidense, así como estudiantes y académicos, para fines de investigación.

El perfil laboral se facilita todos los años a centenares de visitantes internacionales, a quienes expertos del Departamento de Trabajo de los Estados Unidos (USDOL, por sus siglas en inglés) ofrecen una orientación sobre legislación laboral, estadísticas laborales, empleo y formación para civiles, ex combatientes y discapacitados, seguridad y salud en el trabajo, normas de empleo y salarios, planes de jubilación, trabajo de menores y asuntos de mujeres trabajadoras, prácticas óptimas estadounidenses y cuestiones afines.

El perfil se basa en investigaciones de fuentes publicadas, que incluyen USDOL y la Dirección de Estadísticas Laborales (BLS, por sus siglas en inglés); estadísticas de la Dirección de Censos del Departamento de Comercio de los Estados Unidos; el Centro Nacional de Estadísticas de Salud; *El Libro de Hechos Mundial 2006-2007*; y *Empleo y Ganancias*, entre otras.

Deseo agradecer el denodado esfuerzo y la dedicación del personal de la Oficina de Asuntos Laborales Internacionales, el personal del Procurador, y todos los contactos de las agencias del USDOL que han contribuido generosamente con su tiempo y experiencia a la redacción y publicación de este documento. USDOL agradece sus observaciones sobre los temas presentados en el Perfil así como toda sugerencia sobre otros temas que desee incluir o ampliar.

Charlotte M. Ponticelli  
Subsecretaria Adjunta de  
Asuntos Laborales Internacionales  
Departamento de Trabajo de los Estados Unidos  
Washington, D.C.  
2008

# PERFIL LABORAL DE LOS ESTADOS UNIDOS 2007

## ÍNDICE

	<b>Página</b>
EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS .....	1
LOS RECURSOS HUMANOS.....	2
LA FUERZA LABORAL DE LOS ESTADOS UNIDOS.....	2
LOS SINDICATOS .....	3
LAS ORGANIZACIONES PATRONALES .....	4
LEYES Y NORMAS LABORALES DE LOS ESTADOS UNIDOS.....	5
EL DERECHO DE ASOCIACIÓN.....	5
EL DERECHO DE SINDICACIÓN Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	6
LA PROHIBICIÓN DEL TRABAJO FORZOSO U OBLIGATORIO.....	9
LAS LEYES SOBRE EL TRABAJO INFANTIL.....	9
LA DISCRIMINACIÓN EN EL EMPLEO.....	9
CONDICIONES ACEPTABLES DE TRABAJO.....	11
PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS.....	11
OTROS PROGRAMAS AFINES DEL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS.....	19
AGENCIAS DEL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS DONDE SE PUEDE SOLICITAR INFORMACIÓN.....	22
ORGANIZACIONES AJENAS AL GOBIERNO FEDERAL DONDE SE PUEDE SOLICITAR INFORMACIÓN.....	23

# **PERFIL LABORAL DE LOS ESTADOS UNIDOS 2007**

## **EL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS**

El Gobierno de los Estados Unidos está organizado bajo el principio constitucional de la separación de poderes, que establece un sistema de contrapesos y salvaguardias en el gobierno federal y entre el gobierno federal y los estados (es decir, federalismo). Dentro del gobierno federal el poder está dividido entre las ramas del poder ejecutivo, legislativo y judicial. El término "federalismo" se refiere a la separación de poderes entre el gobierno federal y los 50 estados, por medio de la cual el gobierno federal puede ejercer las facultades que le otorga expresamente la Constitución y los estados mantienen la autoridad para ejercer facultades no delegadas al gobierno federal.

- El poder ejecutivo reside en la Presidencia. El Presidente es elegido por cuatro años y sólo puede ser elegido dos veces. El Presidente es Jefe de Estado, Primer Mandatario y Comandante en Jefe de las Fuerzas Armadas. El Presidente es independiente del Congreso y sólo puede ser retirado del cargo si es condenado por el voto de dos terceras partes del Senado, a raíz de traición, soborno u otros delitos graves y menores.
- El poder legislativo reside en el Congreso, compuesto por el Senado y la Cámara de Representantes. Los cien miembros del Senado, dos por cada estado, son elegidos por seis años. Los 435 Representantes son elegidos cada dos años por distritos congresionales basados en el censo de población.
- El poder judicial reside en los tribunales federales. Existen 94 distritos judiciales, organizados en 12 circuitos regionales, cada uno de los cuales tiene un juzgado federal de apelación. Además, el tribunal de apelación del distrito federal tiene jurisdicción nacional para ver causas especiales en apelación. La Corte Suprema de los Estados Unidos, órgano judicial supremo del país, consta de un presidente y ocho magistrados nombrados con carácter vitalicio por el Presidente, con la confirmación del Senado. El Tribunal Supremo decide en última instancia en cuestiones de legislación federal y la Constitución así como en diferencias entre los estados. Cada uno de los 50 estados tiene su propio sistema judicial para dirimir casos dentro de su jurisdicción.

La actividad política se centra principalmente en dos partidos: Demócrata y Republicano. Existen también legisladores que se consideran independientes. Aunque existen partidos más pequeños, no suelen estar representados en el Congreso.

## **LOS RECURSOS HUMANOS**

### **La fuerza laboral de los Estados Unidos**

Los Estados Unidos tienen una población de más de 302 millones de habitantes. Según datos de la Dirección de Estadísticas Laborales (BLS), en 2007, la fuerza laboral civil de los Estados Unidos —el número de personas que trabajan o buscaban trabajo— ascendió a 153,1 millones y se proyecta que, para el 2016, aumenta a 164,2 millones. La fuerza laboral femenina en 2007 sumaba 71 millones. La fuerza laboral de los Estados Unidos tiene cuatro aspectos especiales: educación, alto grado de productividad, flexibilidad y movilidad. Según el informe de Indicadores Clave del Mercado de Trabajo (ICMT) de 2007, de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), los Estados Unidos son líderes mundial en cuanto a productividad, medida por producción por persona empleada por año, y ocupa el segundo lugar, después de Noruega, en cuanto a producción por hora trabajada. Según la BLS, la productividad de los negocios no agrícolas estadounidenses aumentó a una tasa anual de 2,7 por ciento de 2000 a finales de 2006. El mercado de trabajo registró el período más prolongado de crecimiento ininterrumpido del empleo en los 68 años que se han mantenido estadísticas laborales mensuales. Entre agosto de 2003 y diciembre de 2007, los Estados Unidos tuvieron 52 meses consecutivos de crecimiento del empleo, hasta alcanzar un total de más de 8 millones de empleos. La tasa nacional de desempleo se mantiene baja, alrededor de 4,9 por ciento, mientras que el ingreso disponible real per cápita ha aumentado 12,7 por ciento desde enero de 2001.

Las tasas de matriculación en las universidades aumentaron entre los nuevos graduados de enseñanza media, con 65,8 por ciento de la promoción de nivel medio en 2006 matriculados en instituciones que ofrecen programas de 2 ó 4 años de estudios en el otoño de 2006 (BLS). Las mujeres obtuvieron más de la mitad de todas las maestrías, licenciaturas y otros títulos otorgados. Esta educación adicional ha mejorado el poder adquisitivo de ingresos de la mujer. Las disparidades salariales entre hombres y mujeres se han ido reduciendo paulatinamente y, en 2007, el ingreso semanal medio de las trabajadoras a tiempo completo equivalía a 80,2 (en dólares actuales) de la paga media recibida por los hombres (BLS).

En 2007, la educación y los servicios médicos abarcaron la mayor proporción del empleo total, con un 21,0 por ciento. El comercio al por mayor y al detalle representó un promedio de 14,3 por ciento, mientras que las manufacturas fue de 11,2 por ciento. Los servicios profesionales y comerciales se mantuvieron al 10,7 por ciento, el ocio y la hostelería al 8,5 por ciento, y el ramo de la construcción al 8,1 por ciento. Las actividades financieras alcanzaron el 7,2 por ciento y el empleo en los transportes y servicios públicos representó el 5,2 por ciento. Otros servicios representaron 4,08 por ciento; la proporción del empleo total correspondiente a la administración pública fue del 4,6 por ciento; la agricultura, silvicultura y empleo similar representaron el 1,4 por ciento y la minería el 0,5 por ciento (BLS).

Las cifras de la BLS publicadas en abril de 2007 indican que, en 2006, los trabajadores nacidos en otros países representaron el 15,3 por ciento de la fuerza laboral civil de los Estados Unidos, en comparación con 14,8 por ciento en 2005. Según el informe, 23 millones de personas de 16 años de edad en adelante, o 68,6 por ciento de la población no nacida en los Estados Unidos, estaban incorporados en la fuerza laboral en 2006, mientras que más de 128 millones de los residentes nacidos en los Estados Unidos, cerca de 66 por ciento de la población, formaban parte de la fuerza laboral del país. Desde 2000, las personas nacidas en otros países han representado 47,3 por ciento del aumento neto de la fuerza laboral total, del que es responsable, en su mayor parte, la mano de obra de personas no nacidas en los Estados Unidos de origen hispano. Se prevé que continúe el rápido crecimiento de la población y la fuerza laboral hispana. Para el decenio que concluirá en 2016, se proyecta un aumento de la fuerza laboral hispana del 30 por ciento, es decir, más del triple de la tasa de crecimiento de la fuerza laboral total (BLS). Para 2016, los hispanos representarán cerca de 16 por ciento de la fuerza laboral en los Estados Unidos. La población blanca no hispana representará cerca de 65 por ciento de la fuerza laboral, lo que supone un descenso en relación con el 69 por ciento del decenio anterior. La proporción de los trabajadores afroamericanos en los Estados Unidos se espera que aumente de 11 a 12 por ciento de la fuerza laboral durante el decenio y la de los trabajadores de origen asiático, de 4 a 5 por ciento.

## **Los sindicatos**

La mayor parte de los trabajadores sindicalizados en los Estados Unidos están representados por sindicatos afiliados a una de dos organizaciones. La Organización Estadounidense del Trabajo-Congreso de Organizaciones Industriales (AFL-CIO, por sus siglas en inglés) nació de la fusión de las dos, hasta entonces separadas, organizaciones, en 1955. Actualmente está integrada por cincuenta y cinco sindicatos nacionales, organizados por oficios o industrias, y cuenta con diez millones de miembros. La Federación *Cambio Para Ganar* fue establecida por un grupo de siete sindicatos que, en 2005, se retiraron de la AFL-CIO. Cuenta con cerca de seis millones de miembros. Existe, asimismo, una serie de sindicatos nacionales independientes. El más numeroso de ellos es la Asociación Nacional de Educación (NEA, por sus siglas en inglés), que representa a los maestros de las escuelas públicas y tiene más de tres millones de miembros. La Hermandad Unida de Carpinteros y Ebanistas de los Estados Unidos, con 512.000 miembros, y La Orden Fraternal de la Policía (FOP, por sus siglas en inglés), a la que pertenecen más de 312.000 agentes de policía, son algunas de las organizaciones independientes más numerosas. En 2007, la BLS calculó que 12,1 por ciento de los trabajadores asalariados pertenecían a algún sindicato, comparado a 12,0 por ciento el año anterior. Gran parte del crecimiento en el número de miembros de los sindicatos en los últimos años se ha producido en el sector público, mientras que los sindicatos del

sector privado han visto reducidos sus miembros en términos porcentuales absolutos.

Las federaciones nacionales del trabajo no suelen participar directamente en negociaciones colectivas, sino que prestan servicios y apoyo a sus organizaciones afiliadas y llevan a cabo actividades políticas. La mayor parte de las negociaciones colectivas se llevan a cabo por sindicatos nacionales o locales.

La sindicalización y negociación colectiva para la mayor parte de los trabajadores del sector privado de los Estados Unidos se rige por la Ley Nacional de Relaciones del Trabajo promulgada en 1935. La Junta Nacional de Relaciones del Trabajo (NLRB, por sus siglas en inglés), agencia independiente que no forma parte del Departamento de Trabajo, está encargada de administrar y hacer cumplir la ley. La sindicalización y negociación colectiva en las industrias de transporte por vía aérea y ferroviaria es regida por la Ley Sobre el Trabajo en los Ferrocarriles (RLA, por sus siglas en inglés), que administra y hace cumplir la Junta Nacional de Mediación.

Los sindicatos suelen adquirir el derecho a representar a los trabajadores a través del reconocimiento voluntario del patrono o de una votación supervisada por la NLRB, en la que la mayoría de los trabajadores se pronuncia a favor de la representación sindical. Una vez que el sindicato cuenta con el apoyo de una mayoría de la unidad de negociación y es certificado en un lugar de trabajo, tiene la autoridad exclusiva de negociar las condiciones de empleo en nombre de todos los trabajadores de la unidad negociadora.

Las relaciones laborales en el sector público son regidas por leyes federales o estatales, según la identidad del gobierno patronal. Los empleados del gobierno federal tienen derecho de sindicación y negociación colectiva, pero no se les permite la huelga, están sujetos a restricciones en cuanto al alcance de sus negociaciones y su sueldo y horas de trabajo están fijados por leyes y reglamentos. En el gobierno federal, las relaciones entre el empleador y los empleados están supervisadas por la Junta Federal de Relaciones del Trabajo, que es regida por el Título VII de la Ley de Reforma del Servicio Civil de 1978, también conocida como Ley de Relaciones Entre Empleador y Empleados en el Servicio Federal.

Los sindicatos de trabajadores del sector público en los planos estatal y municipal se rigen por leyes laborales en cada uno de los 50 estados. Muchos estados toman como modelo de sus juntas y leyes a la NLRA y la NLRB, aunque en algunos estados los empleados públicos no tienen el derecho a ser representados por un sindicato ni a negociar colectivamente.

## **Las organizaciones patronales**

Entre las principales organizaciones que representan a las empresas figuran la Asociación Nacional de Fabricantes (NAM, por sus siglas en inglés), la Cámara de Comercio de los Estados Unidos y el Consejo de los Estados Unidos para las Actividades Económicas Internacionales (USCIB, por sus siglas en inglés).

NAM es un importante agente de la industria estadounidense. No participa en negociaciones colectivas. Su labor de cabildeo está organizada para dar a conocer al Congreso y al Gobierno cómo puede una ley o regulación beneficiar o perjudicar a los fabricantes y los empleos que proporcionan. En general, NAM representa los

intereses de empleadores de gran envergadura.

La Cámara de Comercio de los Estados Unidos es una organización de iniciativa y servicio que se ocupa de cuestiones relacionadas con negocios nacionales e internacionales, además de otras de carácter local y estatal. La Cámara desempeña un papel primordial en numerosas coaliciones que reúnen a otros grupos empresariales para trabajar en determinadas cuestiones. También ha establecido una Red de acción congresional, integrada por comités de acción congresional en todo el país, para movilizar el apoyo popular a leyes que están bajo la consideración del Congreso. En comparación con NAM, la Cámara suele representar los intereses de empresarios de medianas y pequeñas empresa.

El USCIB se fundó en 1945 para promover un régimen abierto de comercio, inversiones y finanzas mundiales. El Consejo representa a patronos estadounidenses ante la Organización Internacional del Trabajo. El USCIB cuenta entre sus miembros a compañías multinacionales, bufetes de abogados y asociaciones empresariales y es la filial estadounidense de la Cámara Internacional de Comercio, la Comisión Consultiva del Comercio y la Industria ante la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económicos y la Organización Internacional de Empleadores. Formula posiciones de política a través de numerosas comisiones y grupos de trabajo integrados por representantes de las empresas y facilita la ejecución de la política comercial internacional mediante la conciliación de las prácticas comerciales.

## **LEYES Y NORMAS LABORALES DE LOS ESTADOS UNIDOS**

La protección de los trabajadores es de competencia del gobierno federal y de los estados. El gobierno federal tiene jurisdicción para regular el comercio entre los estados, los cuales, a su vez, pueden establecer las condiciones aplicables al comercio dentro de sus propios territorios. Muchos estados han promulgado legislación sobre normas laborales.

La NLRA y la RLA rigen las relaciones obrero-patronales entre la mayor parte de los empleadores y las empresas del sector privado.

En la Ley de Normas Razonables de trabajo (FLSA, por sus siglas en inglés) de 1938, y sus enmiendas, se disponen restricciones en cuanto al empleo infantil, sueldo mínimo por hora y pago de horas adicionales para los empleados a los que se aplica. En la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional (OSHA, por sus siglas en inglés) de 1970 protege la seguridad y la salud de los trabajadores en el lugar de trabajo. Además, los estados promulgan sus propias leyes sobre salud y seguridad en el trabajo para suplir la legislación federal al respecto, o cuando obtienen la aprobación federal para administrar su propio programa. A través de la Ley Federal Sobre la Seguridad y Salud en las Minas de 1977 se protege la salud y seguridad de los mineros en el lugar de trabajo.

### **El derecho de asociación**

La libertad de asociación está protegida por la Primera enmienda de la Constitución de los Estados Unidos que ha sido interpretada por los tribunales en el sentido de incluir el derecho de un empleado a establecer y unirse a un sindicato. La NLRA garantiza el derecho de los empleados de organizarse, establecer y unirse o asistir a



organizaciones laborales; negociar colectivamente a través de representantes de su propia elección, y participar en otras acciones concertadas, con el fin de llevar a cabo negociaciones colectivas u otras actividades de protección o ayuda mutua. La NLRA dispone, asimismo, que la restricción o coacción de los empleados en el ejercicio de estos derechos, por parte de un empleador, constituye una práctica laboral desleal y, por tanto, una infracción de la ley.

La NLRB es un organismo federal independiente, establecido por el Congreso en 1935 para administrar y hacer cumplir la NLRA. En virtud de la ley, se garantiza el derecho de los empleados a organizarse y negociar colectivamente con sus patronos o a abstenerse de participar en dicha actividad. La ley, la cual se aplica en general a todos los patronos que participan en actividades de comercio interestatal con excepción de los transportes aéreos o ferroviarios, la agricultura y el gobierno, pone en vigencia la política laboral nacional de asegurar la libre elección y alentar las negociaciones colectivas como medio de mantener la paz industrial. A lo largo de los años, el Congreso ha enmendado la ley y la Junta y los tribunales han establecido un cuerpo de leyes derivadas.

La NLRB tiene dos funciones principales: 1) llevar a cabo votaciones secretas, en circunstancias apropiadas, con el fin de averiguar si los trabajadores desean ser representados por un sindicato en sus tratos con sus patronos y, en caso afirmativo, determinar el sindicato; y 2) evitar y remediar los actos ilegales, llamados prácticas laborales desleales, atribuibles a patronos o sindicatos. Son prácticas laborales desleales diversas acciones que impiden a los trabajadores o a los patronos el ejercicio de los derechos que les confiere la NLRA, por ejemplo, el despido o la intimidación de los trabajadores que tratan de organizar un sindicato. La institución no actúa por iniciativa propia en ninguno de estos casos, sino que se limita a tramitar las acusaciones de prácticas laborales desleales y las peticiones de elecciones presentadas por los empleados a la NLRB ante una de sus 51 oficinas regionales, subregionales o residentes.

En los sectores de los ferrocarriles y las líneas aéreas, la RLA protege la libertad de asociación y el derecho de los empleados a organizarse y ofrece un mecanismo para asegurar la resolución pacífica de diferencias en la negociación colectiva en estas industrias. Una Junta Nacional de Mediación, integrada por tres miembros nombrados por el Presidente, actúa de mediadora en los conflictos sobre salarios, horas de trabajo y condiciones de trabajo que surgen entre las empresas de transporte por ferrocarril y vía aérea y las organizaciones que representan a sus empleados; investiga conflictos sobre representación y certifica a las organizaciones de empleados como representantes de oficios o clases de empleados de los transportistas.

## **El derecho de sindicación y negociación colectiva**

Si bien el gobierno regula determinadas condiciones de empleo, como salarios mínimos, seguridad y salud en el trabajo, pensiones y prácticas de contratación, el método principal para establecer las condiciones generales de trabajo de los trabajadores sindicalizados es la negociación colectiva. Las negociaciones suelen ser descentralizadas y tener por objeto una sola fábrica, empresa o región, si bien en algunos casos pueden abarcar grandes sectores de toda una industria. Por regla general, los miembros del sindicato o sus representantes tienen la última palabra en cuanto a la ratificación de convenios colectivos negociados, ya que en la mayor parte

de las constituciones sindicales se exige que los miembros voten su aprobación antes de que puedan firmarse los convenios.

La NLRA confiere derechos de negociación colectiva a la mayor parte de los trabajadores del sector privado, con exclusión de los empleados de la industria de los transportes por ferrocarril y vía aérea, contratistas independientes, trabajadores del servicio doméstico, trabajadores agrícolas, empleados de empresas pequeñas, personal supervisor o directivo, y empleados de los gobiernos federal, estatales y locales. Con arreglo a la NLRA, constituye práctica laboral desleal la restricción o coacción por un patrono sobre sus empleados en el ejercicio de sus derechos de organizarse, establecer, unirse o asistir a organizaciones laborales, negociar colectivamente a través de representantes de su propia elección y participar en otras actividades concertadas con el fin de llevar a cabo negociaciones colectivas u otras actividades de ayuda mutua o protección de esos derechos. Asimismo, la NLRA garantiza el derecho de un representante designado o elegido por la mayoría de los empleados de una unidad de negociación apropiada, de representar con carácter exclusivo a todos los empleados de la unidad para fines de negociación colectiva.

De conformidad con la NLRA, la negociación colectiva entraña expresamente la obligación mutua del patrono y el representante de los empleados de reunirse a intervalos razonables y negociar de buena fe cuestiones referentes a salarios, horas de trabajo y otros términos y condiciones del empleo, así como la formalización de un contrato escrito en el que se incorpore cualquier acuerdo alcanzado, si así lo solicita cualquiera de las partes. Prácticamente, todos los convenios de negociación colectiva prevén el arbitraje de las reclamaciones, por el que los conflictos derivados de los términos del convenio se someten al arbitraje por una tercera parte para su resolución.

Los trabajadores pueden obtener la representación sindical mediante la organización de una mayoría de sus compañeros de trabajo para designar un sindicato que los represente. Seguidamente, pueden persuadir a su empleador a que reconozca voluntariamente el sindicato o pedir a la NLRB que organice elecciones. La NLRB celebrará elecciones si al menos 30 por ciento de los trabajadores de la empresa muestran su interés en formar parte de un sindicato. Si la mayoría de los trabajadores vota a favor del sindicato, éste obtiene el derecho de representación exclusiva. Si más de un sindicato compite por la representación exclusiva, la Junta podrá llevar a cabo elecciones en la que los trabajadores voten si desean ser representados por uno de los sindicatos que compite por la representación o no desean representación. Si un sindicato obtiene la mayoría de los votos emitidos, será certificado como representante exclusivo. Cuando ninguno obtiene una mayoría, se celebra una segunda ronda entre los competidores que hayan recibido mayor número de votos en la primera vuelta de las elecciones.

La representación exclusiva es una característica singular de la legislación laboral estadounidense. El sindicato que obtiene el título de representante exclusivo está obligado a representar a todos los trabajadores de la unidad de negociación, sean miembros del sindicato o no. El patrono, por su parte, no puede negociar con los trabajadores individualmente ni con ninguna otra organización. Otro sindicato puede impugnar el derecho del agente negociador titular, pero, generalmente, no se le permite hacerlo durante el año siguiente a la certificación por la Junta de los resultados de una elección que haya dado al titular la representación exclusiva, ni el año siguiente al período de un contrato válido de tres años o menos.

Un caso de práctica laboral desleal se incoa con arreglo a la NLRA cuando un individuo, sindicato o patrono presenta una acusación ante la oficina regional de la NLRB. La oficina regional investiga la acusación en nombre del Asesor Jurídico General de la NLRB para cerciorarse de si existe motivo razonable para creer que se ha infringido la NLRA. Si el Director regional llega a la conclusión de que la acusación tiene mérito, procurará, en primer lugar, remediar la infracción aparente alentado a las partes a llegar a un arreglo voluntario. La mayor parte de los casos se resuelve por este medio.

Cuando el caso no se resuelve, se presenta una reclamación oficial y se celebra una vista ante el Juez de Ley Administrativa (ALJ, por sus siglas en inglés).<sup>1</sup> Una vez celebrada la vista y después de que las partes han preparado escritos sobre los puntos en litigio, el juez emite un fallo que contiene conclusiones sobre los hechos y una orden recomendada. Cualquiera de las partes puede apelar el fallo judicial ante la Junta de cinco miembros nombrados por el Presidente, la cual podrá aceptar, modificar o rechazar las conclusiones y recomendaciones del juez. Si no se formulan objeciones al fallo judicial, dichos fallos y recomendaciones pasan a ser, automáticamente, la decisión y orden de la Junta. La Junta está facultada para ordenar a un patrono que reintegre en su puesto a un empleado, con o sin el pago de remuneración retroactiva, entre otros recursos.

Si una parte no cumple voluntariamente la orden de la Junta, la Oficina del Asesor Jurídico General de la NLRB presentará una petición al tribunal federal de apelaciones correspondiente. De igual modo, toda "parte agraviada" (que puede ser el demandado, la parte que presenta la acusación, o ambos) por una orden definitiva de la Junta, puede tratar de conseguir la revisión y anulación de la orden mediante la presentación de una petición al tribunal federal de apelaciones correspondiente.

La Ley del Trabajo en los Ferrocarriles (RLA, por sus siglas en inglés), que regula las relaciones laborales en las industrias del transporte por ferrocarril y vía aérea, contiene procedimientos de mediación y conciliación más complejos que los contemplados en la NLRA. La RLA también prevé el arbitraje en casos de conflictos laborales derivados de los términos de un convenio de negociación colectiva.

En el sector federal, la Ley de reforma del Servicio Civil (CSRA, por sus siglas en inglés) generalmente confiere a los empleados el derecho de negociación colectiva en cuestiones tales como normas de personal, tramitación de reclamaciones y otras condiciones de trabajo. En virtud de la CSRA se estableció la Junta Federal de Relaciones del Trabajo, encargada de organizar elecciones para la representación por sindicatos entre empleados federales, proteger los derechos de sindicación y negociación colectiva de los empleados federales, y resolver reclamaciones de prácticas laborales desleales. Las huelgas de empleados de agencias federales son ilegales y cuestiones económicas importantes, como salarios, horas de trabajo y pensiones, están excluidas de la negociación, salvo en el Servicio Postal que es regida por una ley distinta.

---

<sup>1</sup> Los Jueces de Ley Administrativa (ALJ) son empleados del poder ejecutivo de sus respectivos organismos, por lo general los organismos reguladores que incluyen entidades tales como el Departamento del Interior, el Departamento de Trabajo y la Junta Nacional de Relaciones del Trabajo. Los ALJs son especialistas en las cuestiones legales pertinentes y funcionan como tribunal de primera instancia en la resolución de controversias en cuestiones reglamentarias.

En los gobiernos estatales y locales los derechos de los empleados públicos varían. En muchos estados están en vigor leyes sobre negociación relativamente integrales, y en algunos se permite la huelga en determinadas circunstancias. En una serie de estados la legislación exige el arbitraje vinculante de conflictos que afectan a empleados públicos, en particular del cuerpo de policía y los servicios de bomberos y de saneamiento.

El Servicio Federal de Mediación y Conciliación (FMCS, por sus siglas en inglés), establecido en 1947, es una agencia independiente, encargada de mantener y promover la paz y la cooperación en las relaciones obrero-patronal. Durante más de 50 años, el FMCS ha promovido el mantenimiento de relaciones laborales sólidas y estables a través de la mediación para la resolución de conflictos derivados de la negociación de contratos entre patronos y sus empleados sindicalizados. La agencia que, además de su sede en Washington, D.C., cuenta con dos oficinas regionales y más de 70 oficinas locales, presta servicios de mediación y resolución de conflictos a la industria, agencias gubernamentales y comunidades.

### **La prohibición del trabajo forzoso u obligatorio**

Por la decimotercera enmienda de la Constitución de los Estados Unidos se prohíbe la servidumbre involuntaria, salvo como castigo de a una persona condenada por un crimen. De conformidad con la decimotercera enmienda, la legislación penal estadounidense prohíbe el trabajo y el peonaje forzosos, forma, ésta última, de servidumbre involuntaria basada en el endeudamiento real o supuesto. Además, en virtud de la Ley de Protección de las Víctimas de la Trata de 2000 y sus enmiendas posteriores, se prohíbe la trata de personas y se ofrece protección a las víctimas de este delito. Los Estados Unidos son signatarios del Convenio 105 de la OIT sobre la abolición del trabajo forzoso.

### **Las leyes sobre el trabajo infantil**

La FLSA establece la edad mínima para trabajar a los 16 años para la mayor parte de los empleos no agrícolas y en 14 para la mayor parte del trabajo agrícola. Los niños de 14 a 16 años pueden realizar trabajos no agrícolas y no peligrosos, en varios sectores no fabriles ni mineros, con limitaciones en cuanto a la hora del día y el número de horas que se les permite trabajar. Los niños de 14 a 16 años pueden realizar trabajos agrícolas no peligrosos fuera del horario escolar. Los niños de 12 a 14 años pueden realizar trabajos agrícolas no peligrosos, fuera del horario escolar, en granjas que también empleen a su padre/s, o con el permiso escrito de sus padres. Los niños de 16 y 17 años pueden realizar trabajos no peligrosos y no agrícolas, sin restricción en cuanto a número de horas. Los niños de 16 años pueden realizar todos los trabajos agrícolas, sin restricciones, con arreglo a las leyes laborales sobre el trabajo infantil. La ejecución civil de las disposiciones de la FLSA sobre el trabajo infantil es responsabilidad de la División de Salarios y Horas (WHD, por sus siglas en inglés), Administración de Normas del Empleo (ESA, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo, y su aplicación penal incumbe al Departamento de Justicia de los Estados Unidos. Los Estados Unidos han ratificado el Convenio 182 de la OIT sobre las peores formas de trabajo infantil.

### **La discriminación en el empleo**

La discriminación por parte de un empleador privado o público, por motivos de raza, color, religión, origen étnico, sexo, edad, afiliación política o discapacidad, entre

otros, está prohibida por diversas leyes federales y decretos del ejecutivo, así como una serie de leyes estatales. A continuación se presenta una lista de las principales leyes federales y decretos del ejecutivo pertinentes:

- Con arreglo al Título VII de la Ley de Derechos Civiles 1964 (Título VII), se prohíbe la discriminación en el empleo por motivos de raza, sexo, color, religión, discapacidad u origen nacional.
- Con arreglo a la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés) de 1990, se prohíbe a los empleadores con 15 o más empleados, las agencias de empleo, los sindicatos laborales y los gobiernos estatales y locales, discriminar contra individuos cualificados con discapacidades en todo aspecto del empleo.
- En virtud del Decreto del Ejecutivo 11246, enmendada por el Decreto del Ejecutivo 11375, se prohíbe a todos los contratistas y subcontratistas del gobierno, no exentos, la discriminación en el empleo, y se les exige aprobar medidas positivas para asegurar que los empleados y los solicitantes de empleo sean tratados sin consideraciones de raza, color, religión, sexo u origen nacional.
- Con arreglo a la Ley de Reforma del Servicio Civil (CSRA, por sus siglas en inglés) de 1978, se prohíbe a los empleadores federales la discriminación por motivos de raza, color, credo, origen nacional, sexo, edad, condición preferente o no preferente en el servicio civil, afiliación política, estado civil o discapacidad.
- Con arreglo a la Ley Contra la Discriminación por Edad en el Empleo (ADEA, por sus siglas en inglés) de 1967, los solicitantes de empleo y los empleados de 40 o más años de edad están protegidos contra la discriminación por motivo de edad en la contratación, el despido, los ascensos, las compensaciones o cualquier otro término, condición o privilegio del empleo.
- Con arreglo a la Ley de Igualdad Salarial de 1963, se prohíbe la discriminación por motivo de sexo en el salario o las prestaciones, cuando hombres y mujeres realizan un trabajo que requiere competencias, esfuerzo y responsabilidad sustancialmente iguales, para el mismo establecimiento y en condiciones laborales similares.
- Con arreglo a la Ley de los Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA, por sus siglas en inglés) de 1994, se prohíbe discriminar a cualquier persona por motivo de su servicio en las fuerzas militares, y se establecen los derechos de empleo y reempleo de las personas que dejan su empleo para incorporarse al servicio militar.

La Comisión Para la Igualdad de Oportunidades de Empleo (EEOC, por sus siglas en inglés) está encargada de velar por el cumplimiento del Título VII, la Ley de Igualdad Salarial, la Ley Contra la Discriminación por edad en el Empleo, el Título I y el Título V de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades, así como las secciones 501 y 505 de la Ley de Rehabilitación de 1973, por la que se prohíbe la discriminación contra empleados federales con discapacidades. EEOC también está a cargo de la supervisión y coordinación de todos los reglamentos, prácticas y políticas sobre igualdad de oportunidades de empleo en el sector federal.

La Oficina Encargada del Cumplimiento de los Contratos Federales (OFCCP, por sus siglas en inglés), de la ESA, Departamento de Trabajo de los Estados Unidos, aplica los Decretos del Ejecutivo 11246 y 11375 con respecto a los requisitos de los contratistas y subcontratistas federales en cuanto a la igualdad de oportunidades de

empleo (EEO). Aproximadamente 200.000 empleadores contratistas están sujetos a estos requisitos. Los Servicios de Empleo y Capacitación de Ex Combatientes (VETS, por sus siglas en inglés) del Departamento de Trabajo, administran la USERRA.

### **Condiciones aceptables de trabajo**

**Salarios:** En los Estados Unidos los salarios mínimos se fijan a través de leyes estatales y federales. Para los empleados protegidos en la FLSA, el salario mínimo es \$5,85, con un aumento previsto para llegar a \$6,55 en el verano de 2008 y a \$7,25 en el verano de 2009. Los estados pueden establecer a su discreción salarios mínimos más altos que los previstos por la FLSA para los empleados a los que se aplica la ley. Por ejemplo, en California, el salario mínimo es actualmente de \$7,50 por hora. Los salarios mínimos establecidos por la FLSA no pueden reducirse por convenio derivado de negociación colectiva o acuerdo individual. El salario mínimo se ajusta a intervalos irregulares por legislación, previa consulta con las partes interesadas en el proceso legislativo. La tarea de velar por el cumplimiento de las disposiciones federales respecto al salario mínimo recae sobre la WHD, o sobre los empleados a través del ejercicio de una demanda privada.

**Horas de trabajo:** En los Estados Unidos las horas de trabajo están fijadas por las normas patronales, por acuerdo individual entre patronos y empleados, o por convenio colectivo entre patronos y sindicatos. Un empleado amparado por las disposiciones de la FLSA sobre horas adicionales suele tener derecho a una remuneración no inferior al tiempo y medio (1,5) de su salario regular por todas las horas trabajadas en exceso de 40 horas a la semana. La tarea de velar por el cumplimiento de las disposiciones federales respecto al salario mínimo recae sobre la WHD, o sobre los empleados a través del ejercicio de una demanda privada.

**Vacaciones y días feriados:** En los Estados Unidos las vacaciones y los días feriados se establecen por las normas patronales, por negociación individual entre patronos y empleados o por negociación colectiva entre patronos y sindicatos. La Ley de la Ausencia Familiar y Médica (FMLA, por sus siglas en inglés) de 1993 dispone que los establecimientos que cuentan con 50 o más empleados concedan a sus empleados hasta 12 semanas de permiso no remunerado, sin pérdida del empleo, para cuidar a un recién nacido, para llevar a cabo una adopción o recibir un niño a través del régimen de guarda; para cuidar a un hijo/a, un cónyuge, al padre o la madre que padezca de un estado de salud grave; o para su propio tratamiento de un estado de salud grave. Para tener derecho a este permiso, el empleado tiene que haber trabajado para el patrono al menos 1.250 horas durante los 12 meses previos al comienzo del disfrute de la licencia contemplada en la FMLA.

## **PROGRAMAS Y ACTIVIDADES DEL DEPARTAMENTO DE TRABAJO DE LOS ESTADOS UNIDOS**

La **Administración Para el Empleo y la Capacitación (ETA, por sus siglas en inglés)** facilita capacitación para el trabajo, empleo, información sobre el mercado laboral y servicios de mantenimiento de ingresos, principalmente a través de sistemas estatales y locales de inversión en la fuerza laboral. ETA concede subvenciones por valor de más de \$10 mil millones a los estados y municipalidades, en apoyo de varios programas y servicios de empleo y capacitación.

### **Programas de la ETA:**

## **Ley de inversión en la fuerza laboral**

En 1998 el Congreso aprobó la Ley de Inversión en la Fuerza Laboral (WIA, por sus siglas en inglés) para reemplazar el fragmentado sistema federal con un sistema diseñado e impulsado localmente, que vincula efectivamente el empleo, la educación y el desarrollo económico. La Ley también estaba concebida para permitir a las comunidades y los estados establecer mecanismos de prestación de servicios que respetan las condiciones y dinámicas económicas locales y, al mismo tiempo, poner especial empeño en facilitar la adquisición de destrezas, la obtención y retención de empleo y el ingreso a los participantes en el programa.

El principal objetivo de la WIA es coordinar programas y servicios para permitir el acceso de los trabajadores a un sistema unificado de servicios de promoción de la fuerza laboral. En 2007, los estados han informado que están en funcionamiento más de 3.100 centros consolidados de capacitación profesional, integrales y afiliados. Mediante estos centros se atiende a las necesidades de empleo de los trabajadores y a las necesidades de recursos humanos de las empresas. A través de estos centros se prestan servicios de reclutamiento y selección, asistencia en la búsqueda de empleo, servicios para desarrollar sus carreras, capacitación, servicios auxiliares, servicios comerciales y prestaciones de beneficios de desempleo.

Los centros representan asimismo una asociación activa de proveedores de servicios federales, estatales y locales públicos y privados. Están supervisados por juntas locales de inversión en la fuerza laboral, presididas por empresarios locales. Estas juntas se ocupan de la planificación estratégica, la formulación de políticas y la supervisión del sistema local de inversión en la fuerza laboral y de los centros establecidos. También establecen una jerarquía de prioridades de servicios a la comunidad y organizan el sistema local para responder a las condiciones económicas cambiantes y las nuevas demandas de las empresas.

## **Las economías regionales**

En noviembre de 2005, se estableció la Iniciativa para la innovación de la fuerza laboral en el desarrollo económico regional (WIRED, por sus siglas en inglés). Con ella se promueve el establecimiento de asociaciones regionales entre importantes agentes comunitarios, entre ellos escuelas de enseñanza primaria y secundaria, instituciones educativas comunitarias, centros de educación de adultos, universidades, empleadores regionales y organizaciones comunitarias para el desarrollo de la fuerza laboral y económico, para hacer frente a las dificultades inherentes en la formación de una fuerza laboral competente y en condiciones de competir en el plano mundial. Con esta iniciativa se da un paso crítico hacia el objetivo de dotar a los individuos de los medios necesarios para el éxito, se proporciona a las empresas el capital humano requerido para el crecimiento y a la economía estadounidense el combustible para mantener su energía.

Con arreglo al programa WIRED, ETA concede subvenciones a organizaciones regionales en zonas que están atravesando una transformación económica a causa del cierre de bases militares o la regresión de una determinada industria. El programa pone especial empeño en la coordinación y participación de todas las partes interesadas: empleadores, sindicatos, organizaciones religiosas, instituciones docentes, gobiernos nacionales y locales, entre otras. El programa se basa en el

supuesto de que la disponibilidad de una fuerza laboral competente y debidamente capacitada no sólo aumentará las posibilidades de empleo, sino que atraerá nuevas inversiones a la economía regional.

### **Iniciativa de capacitación para un rápido crecimiento**

ETA administra asimismo la Iniciativa de capacitación para un rápido crecimiento, que tiene por objeto preparar a los trabajadores para que puedan beneficiarse de las nuevas y crecientes oportunidades de trabajo en industrias y sectores esenciales de la economía estadounidense en rápido crecimiento, donde existe una gran demanda de mano de obra. La iniciativa está diseñada para asegurar que la capacitación de los trabajadores y los recursos para el adelanto profesional en el sistema público de la fuerza laboral estén orientados a ayudar a los trabajadores a adquirir los destrezas y aptitudes que necesitan para conseguir trabajo y prosperar profesionalmente en estas nuevas industrias.

La iniciativa ha señalado una docena de sectores para la inversión objetiva. Se prevé que estos sectores: 1) añadan un número considerable de nuevos empleos a la economía; 2) tengan importantes repercusiones en la economía en general; 3) afecten seriamente el crecimiento de otras industrias; 4) se vean sujetos a transformaciones por tecnologías e innovaciones que requieren una clase de trabajadores dotados de nuevas aptitudes y conocimientos; o 5) sean negocios nuevos e incipientes con potencial de crecimiento. Los sectores incluyen los siguientes: atención de salud, tecnología de la información, biotecnología, tecnología geoespacial, industria automotriz, comercio minorista, manufacturas modernas, construcción, transportes, hostelería, servicios financieros y energía.

### **Subvenciones para la capacitación profesional en la comunidad**

Las subvenciones para la capacitación profesional en la comunidad responden a la necesidad de establecer una asociación entre la fuerza laboral y el sistema de educación vocacional, que mejore la capacidad de las instituciones educativas comunitarias de satisfacer las exigencias de los empleadores de hoy. Mediante las subvenciones se dota a las escuelas de recursos para contratar personal docente y adquirir el equipo y las instalaciones que necesitan para educar y capacitar a los trabajadores en el desempeño de trabajos en sectores de rápido crecimiento. Estas subvenciones se concedieron inicialmente en 2005 y tienen por objeto establecer lazos entre las instituciones educativas comunitarias, el comercio y la industria para atender mejor a la capacitación de una fuerza laboral sumamente calificada.

### **Otros programas de la ETA:**

- Seguros de desempleo: A ETA se le ha encomendado la iniciativa, dirección y prestación de asistencia a las agencias estatales de la fuerza laboral en la ejecución y administración de los programas estatales de seguros de desempleo, los programas federales de indemnización por desempleo y otros programas de indemnización por pérdida de ingresos, traslado y adaptación de los trabajadores.
- Certificación de la mano de obra de otros países: En la mayoría de los programas se permite a los patronos contratar a trabajadores de otros países, con carácter temporal o permanente, cuando no se dispone de suficientes



trabajadores estadounidenses capaces, interesados y calificados para realizar el trabajo, y no se prevé que el empleo de mano de obra de otros países tenga un efecto adverso en los salarios y condiciones laborales de los trabajadores nacionales similarmente empleados. ETA examina las solicitudes y certifica que se cumplen las condiciones legales pertinentes.

- Asistencia para la adaptación al comercio (TAA, por sus siglas en inglés): Mediante el programa de asistencia para la adaptación al comercio se presta una gran variedad de servicios de reemplazo y reorientación profesional. Los trabajadores que se consideran afectados adversamente por el comercio exterior, u otros agentes en nombre de dichos trabajadores, pueden solicitar al Departamento de Trabajo de los Estados Unidos un fallo sobre la elegibilidad. Los trabajadores certificados con derecho a solicitar asistencia para la adaptación al comercio pueden recibir servicios de reemplazo, capacitación en nuevas competencias profesionales, subsidio para la búsqueda de empleo cuando no hay empleo idóneo dentro de la zona de su desplazamiento laboral diario ordinario, subsidio por traslado cuando consigue empleo permanente fuera de su zona de desplazamiento laboral diario, y subsidio para la adaptación al comercio mientras está en período de capacitación. Los grupos de trabajadores en los que gran número de ellos tienen al menos 50 años de edad también pueden solicitar la TAA opcional para trabajadores de mayor edad (ATAA, por sus siglas en inglés), por la que se prestan otros beneficios distintos de los concedidos por la TAA. Los miembros de los grupos de trabajadores con derecho a las prestaciones de la ATAA pueden recibir, en lugar de las prestaciones de la TAA, un subsidio salarial de hasta \$10.000 durante un período de dos años, además del reemplazo.
- Aprendizajes: La Oficina de aprendizaje coordina el empleo eficaz de recursos federales, laborales y estatales para establecer un corredor expedito que conduzca directamente de la capacitación al empleo, para uso de los clientes del sistema de desarrollo de la fuerza laboral, y formula normas y planes para dar a las minorías y a las mujeres más oportunidades de participar en los programas de capacitación especializada.

**La Dirección de Estadísticas Laborales (BLS, por sus siglas en inglés)** del Departamento de Trabajo de los EE.UU. es la principal agencia federal encargada de la elaboración y el registro de datos de estadística y economía laboral. La BLS es una agencia independiente nacional de estadística que recopila, elabora, analiza y difunde datos estadísticos esenciales al público en general, al Congreso de los Estados Unidos y otros organismos federales, así como a gobiernos estatales y locales y organizaciones empresariales y laborales. La Oficina prepara datos imparciales, oportunos y precisos pertinentes a las necesidades de sus usuarios y a las condiciones económicas y sociales de los Estados Unidos, sus trabajadores, lugares de trabajo y las familias de los trabajadores. La BLS elabora y difunde mediciones económicas de empleo y desempleo, proyecciones de empleo, precios y condiciones de vida, indemnizaciones, productividad y tecnología, así como diversos índices de costos comerciales, incluidos el índice de precios al consumidor, el índice de precios al productor, el índice de costo al empleo y el índice de precios de exportación/importación estadounidense, entre otros. También elabora comparaciones estadísticas con determinados países.

Las series de datos de la BLS son componentes importantes de las Cuentas de ingreso y producto nacional del Departamento de Comercio, al igual que los cálculos de ingreso del personal del producto interno bruto. Los datos de la BLS son utilizados por la Junta de Reserva Federal en sus series de producción industrial, y por otras agencias encargadas de formular políticas, el Congreso e instituciones públicas y privadas en sus planificaciones y análisis económicos.

La **Administración de Normas del Empleo (ESA, por sus siglas en inglés)** es una agencia ejecutiva de prestación de beneficios, integrada por cuatro importantes divisiones, programas y oficinas: la División de Horas y Salarios (WHD, por sus siglas en inglés), la Oficina de Encargada del Cumplimiento de los Contratos Federales (OFCCP), la Oficina de Programas de Indemnizaciones a los Trabajadores (OWCP, por sus siglas en inglés), y la Oficina de Normas Obrero-Patronal (OLMS, por sus siglas en inglés).

- Además de velar por el cumplimiento de las disposiciones de la FLSA sobre salario mínimo, remuneración por horas extraordinarias, mantenimiento de registros y el trabajo infantil, la WHD se encarga de la ejecución de la Ley de Ausencia Familiar y Médica (FMLA), la Ley de Protección de Trabajadores Migrantes y Temporales en la Agricultura (MSPA, por sus siglas en inglés), la Ley de Protección del Empleado Contra el Uso de Detectores de Mentiras (EPPA, por sus siglas en inglés), Las normas de Saneamiento en el Campo y Vivienda del Trabajador Agrícola Migrante con arreglo a la Ley de Seguridad y Salud Ocupacional, las disposiciones sobre protección del trabajador de la Ley de protección del crédito del consumidor, y una serie de normas de empleo y protecciones del trabajador previstas en la Ley de Inmigración y Nacionalidad (INA, por sus siglas en inglés). La WHD administra y se encarga del cumplimiento de los requisitos vigentes de la Ley Davis-Bacon, la Ley de Contrato de Servicio de 1965 y otras leyes aplicables a los contratos federales en los sectores de la construcción, los bienes y servicios.
- Además de aplicar los requisitos de igualdad de oportunidades de empleo (EEO, por sus siglas en inglés) estipuladas en los Decretos del Ejecutivo 11246 y 11375 para contratistas y subcontratistas federales, la OFCCP asegura el cumplimiento de las disposiciones de la Ley de Asistencia de Readaptación de los Ex Combatientes de Vietnam (VEVRAA, por sus siglas en inglés), que requieren la acción afirmativa en el empleo de ex combatientes protegidos. La OFCCP también ayuda a asegurar el cumplimiento de algunas disposiciones de la Ley de Inmigración y nacionalidad y el Título I de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA, por sus siglas en inglés).
- La OWCP alivia la carga financiera que pesa sobre determinados trabajadores, o sus dependientes o supérstites causahabientes, por motivo de lesiones, enfermedades o muerte relacionadas con el trabajo, mediante subsidios de sustitución de salario o en efectivo, tratamiento médico, readaptación profesional y otros. La Ley de Indemnización a los Empleados Federales (FECA, por sus siglas en inglés) ofrece protección del ingreso y contra costos médicos y presta servicios de reintegración al trabajo a empleados civiles del gobierno federal y otros grupos víctimas de accidentes laborales. OWCP también administra dos programas con arreglo a leyes federales que proporcionan a empleados del sector privado

subsidios similares, pagados, en su mayor parte, por sus patronos. Por la Ley de Indemnización a Estibadores y Trabajadores Portuarios (LHWCA, por sus siglas en inglés), los patronos a los que se aplica la ley están obligados a pagar subsidios a los trabajadores contratados para determinados empleos marítimos y afines. Por la Ley de Indemnización por Neumoconiosis (BLBA, por sus siglas en inglés) se conceden indemnizaciones a los mineros nacionales de la industria del carbón totalmente discapacitados por la neumoconiosis, o a sus supérstites determinados si el minero fallece a consecuencia de dicha enfermedad. Por la Ley del Programa de Indemnización a los Empleados del Sector Energético por Enfermedades Ocupacionales (EEOICPA, por sus siglas en inglés), se conceden indemnizaciones a determinados empleados y ex empleados del Departamento de Energía, sus contratistas o subcontratistas, o a determinados supérstites de dichos individuos según lo dispuesto en la EEOICPA, como resultado de enfermedad o muerte por exposición a sustancias tóxicas en instalaciones a las que se aplica la ley. Con arreglo a la EEOICPA, también se conceden indemnizaciones a determinados beneficiarios previstos en la Sección 5 de la Ley de indemnizaciones por exposición a radiación (RECA, por sus siglas en inglés).

## **Indemnizaciones a los trabajadores**

Las leyes sobre indemnizaciones laborales tienen dos objetivos: reembolsar a los trabajadores los salarios perdidos, los gastos médicos y de rehabilitación, y limitar la responsabilidad de los patronos. Las leyes estatales estipulan ciertas condiciones para el reembolso. Algunos estados limitan la cobertura a determinadas ocupaciones o incluso tipos de lesiones. A excepción de algunos programas federales como EEOICPA y LHWCA, la indemnización a los trabajadores por accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales o muerte mientras están empleados por empresas privadas o agencias de gobiernos estatales o locales, se conceden a través de sistemas de indemnización de trabajadores establecidos por los estados individuales, no por el gobierno federal. Si bien los planes de indemnización de los trabajadores estatales varían, en general, el patrono está obligado a indemnizar, dentro de ciertos límites, a los trabajadores cuyas lesiones, enfermedades o muerte se producen como resultado y en el curso de su empleo, independientemente de que haya o no culpa. A cambio, un trabajador lesionado renuncia al derecho de demandar a su patrono por negligencia, con lo que la responsabilidad de éste se reduce considerablemente.

En el plano federal, como se ha indicado anteriormente, la OWCP administra programas de indemnización de trabajadores por los que se conceden subsidios de sustitución de salario, tratamiento médico, readaptación profesional y otros beneficios a empleados federales, estibadores y trabajadores portuarios y mineros de la industria del carbón.

La **Oficina de Normas Obrero-Patronal (OLMS, por sus siglas en inglés)** promueve la democracia y la integridad financiera en los sindicatos y protege determinados derechos de los miembros a través de la administración y ejecución de las disposiciones de la Ley de Notificación y Divulgación Obrero-patronal (LMRDA, por sus siglas en inglés) y leyes afines. Con arreglo a la LMRDA, OLMS resuelve reclamaciones de miembros del sindicato referentes a elecciones de oficiales sindicales y administración fiduciaria, administra salvaguardas legales en relación

con los fondos y bienes del sindicato, y pone a disposición del público en general informes obligatorios y otros documentos de los sindicatos. Los empleados federales están igualmente amparados por la CSRA. La División de programas obligatorios se encarga de que se promulguen las disposiciones apropiadas para proteger los derechos de los trabajadores del servicio de transportes públicos afectados, cuando se usan fondos federales para adquirir, mejorar u operar un servicio de transportes públicos. Estos requisitos legales se establecen en la sección 5333 b) del Título 49 del Código de los Estados Unidos (anteriormente sección 13(c) de la Ley Federal de Transportes Públicos).

**El Servicio de Empleo y Capacitación de Ex Combatientes (VETS, por sus siglas en inglés)** está encargado de los programas de capacitación y empleo para ex miembros y miembros en fase de licenciamiento de las Fuerzas Armadas estadounidenses, entre ellos el Programa de inversión en la fuerza laboral de ex combatientes, el Programa de reintegración de ex combatientes sin hogar, el Programa de Extensión Para Ex Combatientes Discapacitados (DVOP, por sus siglas en inglés), el Programa de Representantes Locales de Ex Combatientes en Busca de Empleo (LVER, por sus siglas en inglés) y el Programa de Asistencia en la Transición. VETS también administra la Ley de Derechos de Empleo y Reempleo de los Servicios Uniformados (USERRA) y las leyes sobre preferencia de los ex combatientes en el gobierno federal con arreglo a la Ley de Oportunidades de Empleo de los Ex Combatientes (VEOA, por sus siglas en inglés). VETS presta servicios a los ex combatientes dándoles mayores oportunidades de empleo, protegiendo sus derechos de empleo, poniendo a su disposición un sitio en la Web sobre obtención de licencias y requisitos de certificación, y atendiendo a las demandas del mercado de trabajo. El personal de VETS, destacado en todos los estados, presta servicios junto con especialistas del DVOP y LVER.

La **Administración de la Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA, por sus siglas en inglés)** administra la Ley de Seguridad y Salud Ocupacionales, que dispone que cada empleador proporcione a sus empleados un ambiente de trabajo seguro y saludable y cumpla los reglamentos de la Administración Federal de la Seguridad y Salud Ocupacionales (OSHA). De conformidad con la Ley OSH se han promulgado regulaciones que tratan extensamente de los peligros del lugar del trabajo y establecen niveles máximos de exposición a determinados productos químicos, agentes físicos y minerales. En virtud de estas regulaciones, los empleadores están obligados a facilitar a sus empleados información sobre productos químicos y otros peligros del lugar de trabajo, mantener registros de las lesiones y enfermedades ocurridas en el lugar de trabajo, y garantizar a los empleados el derecho de acceso a su historial médico y otros datos sobre seguridad en el lugar de trabajo. OSHA está encargada de asegurar el cumplimiento de la Ley OSH, para lo que lleva a cabo inspecciones de lugares de trabajo, tanto en previsión como después de un accidente. OSHA también desempeña su cometido mediante el establecimiento de relaciones con empleadores y empleados a través de programas consultivos, de asistencia técnica y de asistencia para el cumplimiento de las disposiciones legales.

OSHA y sus socios estatales cuentan con cerca de 2.400 inspectores, así como investigadores de reclamaciones de discriminación, ingenieros, médicos, educadores, redactores de normas, consultores sobre seguridad en el lugar de trabajo, y personal técnico y auxiliar adicional repartido por más de 200 oficinas en distintos puntos de los Estados Unidos.

La misión de la **Administración de la Seguridad y Salud en las Minas (MSHA, por sus siglas en inglés)** es administrar las disposiciones de la Ley Sobre la Seguridad y Salud en las Minas de 1977 (Ley de Minas), enmendada por la Ley de Mejora de las Minas y Nueva Respuesta de Emergencias de 2006 (Ley del Minero), y asegurar el cumplimiento de las normas obligatorias de seguridad y salud, como medio de eliminar riesgos y mejorar las condiciones de salud y seguridad en las minas del país. MSHA dispone de 764 empleados encargados de vigilar el cumplimiento de la ley en las minas de carbón y 298 en las minas de metales y no metales. Estos inspectores aseguran el cumplimiento de la Ley de minas en todas las actividades mineras y de elaboración de minerales en los Estados Unidos, independientemente de su tamaño, número de empleados, producto extraído o método de extracción.

La **Administración para la Seguridad de las Pensiones (EBSA, por sus siglas en inglés)** está encargada de administrar y asegurar el cumplimiento del Título I de la Ley de la Seguridad de las Pensiones de los Empleados (ERISA, por sus siglas en inglés), ley federal de los Estados Unidos por la que se rigen aproximadamente 700.000 planes de jubilación de empleados del sector privado, 2,5 millones de seguros de enfermedad del sector privado, y un número similar de otros planes de bienestar, como los seguros de vida o de invalidez. Estos planes cubren a cerca de 150 millones de trabajadores, jubilados y dependientes, e incluyen activos de \$5,6 billones. Mediante el Título I se regula la gestión de activos, información y divulgación de los planes y el proceso de resolución de reclamaciones, entre otras disposiciones. En cumplimiento de su misión, la EBSA mantiene programas sólidos y eficaces de ejecución y asistencia para el cumplimiento en sus oficinas locales y nacionales. Otras disposiciones de ERISA están administradas por el Departamento del Tesoro de los Estados Unidos y la Corporación de Garantía de las Pensiones (*Pension Benefit Guaranty Corporation*).

La **Oficina de Política del Empleo de los Discapacitados (ODEP, por sus siglas en inglés)** provee liderazgo nacional en el desarrollo de políticas de empleo de los discapacitados, e influye en el uso de políticas y prácticas de empleo de los discapacitados basadas en pruebas, establece asociaciones colaborativas y facilita datos fidedignos sobre el empleo de individuos con discapacidades. ODEP apoya asimismo el cumplimiento de los objetivos de empleo del Departamento de Trabajo, en unión del servicio de fomento de la fuerza laboral, mediante, entre otras actividades, la formación de alianzas con empleadores y agencias estatales y locales para despertar el interés en estrategias eficaces y facilitar su ejecución. ODEP lleva a cabo una amplia labor, a través de la cual asegura la activa participación y cooperación mutua de una serie de partes interesadas, entre ellas agencias de los gobiernos federal, estatales y locales, empleadores públicos y privados, instituciones docentes y de capacitación y la comunidad de los discapacitados.

La **Dirección de Asuntos Laborales Internacionales (ILAB, por sus siglas en inglés)** desempeña las funciones internacionales del Departamento de Trabajo. ILAB lleva a cabo investigaciones, publica informes sobre tendencias internacionales en los sectores laboral y de trabajo infantil, participa en la formulación de normas económicas, comerciales y laborales internacionales, sigue de cerca los acontecimientos laborales en países de importancia estratégica para los

Estados Unidos y presta asistencia técnica internacional en apoyo de los componentes laborales de los objetivos de política exterior estadounidense. ILAB es la principal agencia representante del Gobierno de los Estados Unidos ante la Organización Internacional del Trabajo (OIT, por sus siglas en inglés) y también representa al Gobierno ante la Conferencia Interamericana de Ministros de Trabajo (IACML, por sus siglas en inglés), así como los componentes laborales de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE), la Cooperación Económica para Asia y el Pacífico (APEC, por sus siglas en inglés), el Grupo de Trabajo Sobre Empleo y Cuestiones Afines Entre los Estados Unidos y la Unión Europea, las Naciones Unidas (NU), la Organización de los Estados Americanos (OEA), y otras organizaciones regionales e internacionales. Como parte importante de su cometido, la ILAB coordina con otras agencias del gobierno nacional, órganos internacionales y otros gobiernos, los esfuerzos para erradicar prácticas abusivas de trabajo infantil, trabajo forzoso y trata de seres humanos.

## **OTROS PROGRAMAS AFINES DEL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS**

### **La Seguridad Social**

La Ley de Seguridad Social de 1935 está administrada por la Administración de la Seguridad Social (SSA, por sus siglas en inglés). Las pensiones de la Seguridad Social se pueden empezar a recibir a los 62 años, pero la edad mínima para recibir el pago pleno de la jubilación será progresivamente incrementada hasta los 67 años, en el período de 2000 a 2027. Las cantidades se ajustan anualmente de conformidad con el índice del costo de vida. También se hacen pagos a los cónyuges o hijos menores o inválidos supervivientes de beneficiarios fallecidos. En 2000, se permitió a los beneficiarios de la Seguridad Social, de edad comprendida entre 65 y 69 años, continuar ganando un ingreso sin sufrir reducciones en sus beneficios de Seguridad Social. En 2004, las prestaciones representaban 38,6 por ciento del ingreso agregado de la población de más edad.

Además de los programas de pago de pensiones, la SSA administra otros dos programas que proporcionan ingreso a personas con discapacidades. El Seguro de la Seguridad Social por discapacidad se paga al interesado y a determinados miembros de su familia si el interesado está "asegurado", es decir, si ha trabajado suficiente tiempo y pagado impuestos a la Seguridad Social. El criterio para el pago de prestaciones por concepto de ingreso suplementario de la Seguridad Social (SSI, por sus siglas en inglés) es la necesidad financiera y no el trabajo previo. SSI es un programa federal para suplemento del ingreso financiado por ingresos tributarios generales (no impuestos de la Seguridad Social), por el que se conceden prestaciones a individuos de ingresos limitados, que están discapacitados, son ciegos o tienen 65 años de edad o más, para ayudarles a subvenir a sus necesidades básicas de alimentos, ropa y vivienda.

### **La Corporación de Garantía de las Pensiones**

La Corporación de Garantía de las Pensiones (PBGC, por sus siglas en inglés) protege el ingreso de cerca de 44 millones de trabajadores estadounidenses en 30.330 planes definidos de jubilación del sector privado. Un plan de jubilación definido paga, al momento de la jubilación, una pensión mensual determinada que suele basarse en una combinación de salario y años de servicio.

PBGC se estableció en virtud de la Ley de Seguridad del Ingreso de los Empleados Jubilados de 1974 para fomentar la continuación y el mantenimiento de los planes de jubilación definidos por el sector privado, proporcionar el oportuno e ininterrumpido pago de pensiones, y mantener las primas de seguros a un costo mínimo.

PBGC no está financiada por ingresos tributarios generales, sino por las primas de seguros abonadas por los empleadores que patrocinan planes de jubilación asegurados, las ganancias de sus inversiones y los fondos de los planes de jubilación que asume. PBGC paga pensiones mensuales hasta un máximo garantizado a cerca de 612.000 jubilados en 3.683 planes de jubilación que han terminado. PBGC tiene a su cargo las pensiones actuales y futuras de alrededor de 1.271.000 personas.

La pensión máxima garantizada por la PBGC se fija y ajusta anualmente. En los planes que terminan en 2007, los trabajadores que se jubilan a la edad de 65 años pueden recibir hasta \$4.125,00 al mes (\$49.500,00 al año). La garantía es menor en el caso de quienes se jubilan antes de llegar a esa edad o cuando se prevé el pago de pensión a un supérstite. La garantía aumenta para quienes se jubilan después de los 65 años.

## **El seguro de enfermedad**

Medicare es un programa de seguros de enfermedad supervisado por la Agencia de la Tercera Edad, del Departamento de Salud y Servicios Humanos de los Estados Unidos. La Agencia de la Tercera Edad ofrece seguros de enfermedad a más de 43 millones de ancianos e incapacitados. Paga la mayor parte de los gastos de hospital y servicios conexos, y desde el 1 de enero de 2006, cubre las medicinas expedidas con receta médica. Contra el pago por los jubilados de una pequeña cantidad, el seguro de enfermedad también paga parte de los recibos médicos y servicios conexos. Medicare está financiado, en parte, por los impuestos sobre nóminas abonados por los trabajadores y sus patronos y, en parte, por primas mensuales que se deducen de los cheques de la Seguridad Social

Igualmente, Medicaid está supervisado por la Agencia de la Tercera Edad del Departamento de Salud y Servicios Humanos. Se estableció en 1965, al mismo tiempo que Medicare, con arreglo al título XIX de la Ley de Seguridad Social. Es un programa federal-estatal de seguros de enfermedad, financiado conjuntamente, para determinadas personas indigentes y de bajos ingresos. Medicaid también cubre a determinados individuos con ingresos por debajo del umbral de pobreza establecido por el gobierno federal. Cubre gastos de hospital y visitas médicas, atención prenatal, visitas a la sala de emergencia, medicinas y otros tratamientos. También cubre a niños menores de seis años, de familias de bajo ingreso; mujeres embarazadas de bajos ingresos; beneficiarios del ingreso suplementario de seguridad, niños adoptados o en régimen de guarda; grupos especialmente protegidos; niños menores de 19 años, de familias de ingresos por debajo del umbral de pobreza establecido por el gobierno federal; algunos beneficiarios de Medicare y otros grupos determinados por cada estado. En 2004, cubría a 37,5 millones de personas, incluidos niños, ancianos, ciegos y discapacitados, y a personas que reúnen las condiciones para recibir pagos de mantenimiento del ingreso con asistencia federal.

En la industria privada, cerca de 80 por ciento de los empleados en régimen de jornada completa participan en programas de seguros médicos financiados en parte

por su patrono, y la misma proporción participa en programas de seguros de vida. Alrededor de 60 por ciento de los trabajadores en régimen de jornada completa participan en programas de jubilación que los patronos ayudan a pagar.



## **AGENCIAS DEL GOBIERNO DE LOS ESTADOS UNIDOS DONDE SE PUEDE SOLICITAR INFORMACIÓN**

### **Equal Employment Opportunity Commission**

Comisión para la Igualdad de Oportunidades de Empleo

1801 L Street, NW

Washington, DC 20507

Teléfono: 202-663-4900; 1-800-669-4000; dirección en la Web: [www.eeoc.gov](http://www.eeoc.gov)

### **Federal Labor Relations Authority**

Junta Federal de Relaciones de Trabajo

1400 K Street, NW

Washington, DC 20424

Teléfono: 202-218-7949; dirección en la Web: [www.flra.gov](http://www.flra.gov)

### **Federal Mediation and Conciliation Service**

Servicio Federal de Mediación y Conciliación

2100 K Street, NW

Washington, DC 20427

Teléfono: 202-606-8100; dirección en la Web: [www.fmcs.gov](http://www.fmcs.gov)

### **National Labor Relations Board**

Junta Nacional de Relaciones de Trabajo

1099 14<sup>th</sup> Street, NW

Washington, DC 20570

Teléfono: 1-866-667-6572; 202-273-1000; dirección en la Web: [www.nlr.gov](http://www.nlr.gov)

### **Pension Benefit Guaranty Corporation**

Corporación de Garantía de las Pensiones

Teléfono: 202-326-4000; dirección en la Web: [www.pbgc.gov](http://www.pbgc.gov)

### **Social Security Administration**

Administración de la Seguridad Social

6401 Security Blvd. Windsor Park Building

Baltimore, MD 21235-6401

Teléfono: 1-800-772-1213; dirección en la Web: [www.ssa.gov](http://www.ssa.gov)

### **U.S. Census Bureau**

Dirección de Censos de los EE.UU.

4600 Silver Hill Road

Washington, DC 20233-1923

Teléfono: 301-763-4636; 1-800-923-8282; dirección en la Web: [www.census.gov](http://www.census.gov)

### **U.S. Department of Commerce**

Departamento de Comercio de los EE.UU.

International Trade Administration

1401 Constitution Avenue, NW, Room 3414

Washington, DC 20230

Teléfono: 202-482-3809; 1-800-USA-TRADE; 1-800-872-87230; Dirección en la web: [www.commerce.gov](http://www.commerce.gov)

**U.S. Department of Health and Human Services**

Departamento de Salud y Servicios Humanos de los EE.UU.

200 Independence Avenue, SW

Washington, DC 20201

Teléfono: 202-395-7360; dirección en la Web: [www.hhs.gov](http://www.hhs.gov)

**U.S. Department of Labor**

Departamento de Trabajo de los EE.UU.

200 Constitution Avenue NW

Washington, DC 20210

Teléfono: 1-866-4-USA-DOL (1-866-487-2365); dirección en la Web: [www.dol.gov](http://www.dol.gov)

**Bureau of Labor Statistics (BLS)**

Dirección de Estadísticas Laborales

2 Massachusetts Avenue NE

Washington, DC 20212

Teléfono: 202-691-5200; dirección en la Web: [www.BLS.GOV](http://www.BLS.GOV)

**U.S. Department of State**

Departamento de Estado de los EE.UU.

Bureau of Democracy, Human Rights and Labor

2201 C Street NW,

Washington D.C. 20520

Teléfono: 202-647-3271; dirección en la Web: [www.state.gov](http://www.state.gov)

**United States Trade Representative**

Representante de Comercio de los EE.UU.

600 17<sup>th</sup> Street, NW

Washington, DC 20508

Teléfono: 1-888-473-8787; dirección en la Web: [www.ustr.gov](http://www.ustr.gov)

**ORGANIZACIONES AJENAS AL GOBIERNO FEDERAL  
DONDE SE PUEDE SOLICITAR INFORMACIÓN****American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations  
(AFL-CIO)**

Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de Organizaciones Industriales

815 16<sup>th</sup> St., NW

Washington, DC 20006

Teléfono: 202-637-5000; dirección en la Web: [www.aflcio.org](http://www.aflcio.org)

**Change to Win**

Cambio para Ganar

1900 L Street, NW Suite 900

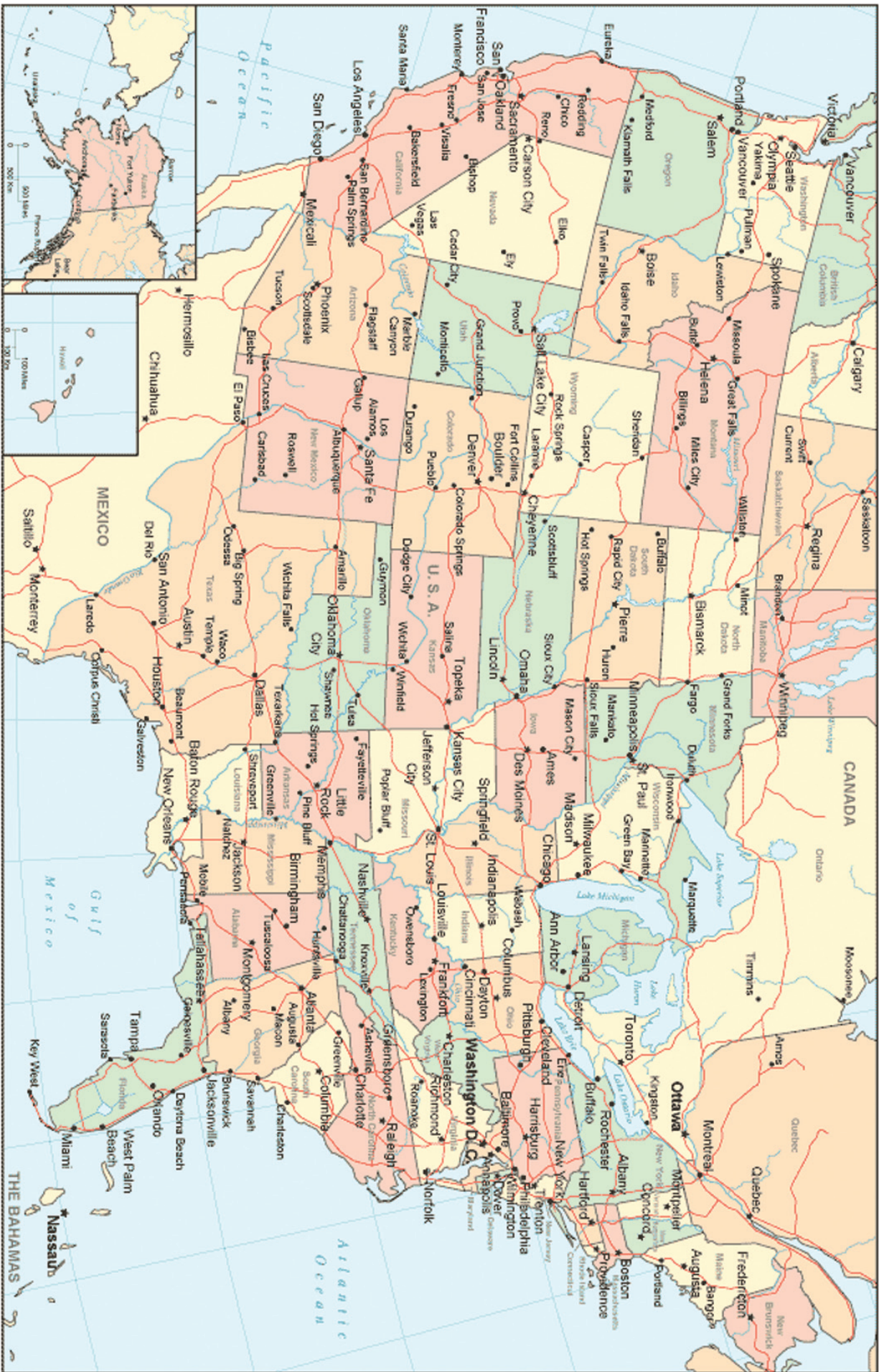
Washington, DC 20036

Teléfono: 202-721-0660; dirección en la Web: [www.changetowin.org](http://www.changetowin.org)

**U.S. Chamber of Commerce**

Departamento de Comercio de los EE.UU.

1615 H Street NW



Washington, DC 20062-2000

Teléfono: 202-659-6000; dirección en la Web: [www.uschamber.org](http://www.uschamber.org)

**U.S. Council for International Business**

Consejo de los EE.UU. para las Actividades Económicas Internacionales

1212 Avenue of the Americas

New York City, NY 10036

Teléfono: 212-354-4480; dirección en la Web: [www.uscib.org](http://www.uscib.org)