



TEMAS DE ECONOMIA DE SOBREMESA

¿Qué es la ley del ‘derecho a trabajar’?

Veinticuatro estados tienen leyes de ‘derecho a trabajar’. Los trabajadores en estos Estados tienen el derecho de aceptar trabajo sin tener que pagarle una cuota al sindicato.

Lo contrario al Derecho al Trabajo es una afiliación sindical compulsoria, o un Estado con ‘Sindicato requerido’.

Cuando existe un sindicato en un lugar de trabajo en alguno de estos Estados, el empleado individualmente no tiene el poder de negociación de su propio salario, beneficios y muy a menudo de promociones con el lugar de trabajo. En vez, es el sindicato quien toma ese poder y cobra una cuota mandatoria que se deduce del pago de salario del empleado.

Esta cuota mandatoria se llaman ‘cuotas sindicales’.

Los líderes sindicales y sus seguidores piensan que las cuotas sindicales forzadas son justas y necesarias ya que los empleos en lugares de trabajo con sindicatos gozan de beneficios, salarios y condiciones de trabajo que los jefes del sindicato negociaron con el empleador. Los sindicatos discuten que todos ganan gracias a los resultados de las negociaciones forzadas del sindicato, así que todos deben estar forzados a pagar las cuotas sindicales.

Las cuotas sindicales forzadas son un estándar en 26 Estados que no tienen ley del “Derecho a trabajar”.

¿Proveen los sindicatos de un servicio valioso que justifiquen quitarle sus derechos al individuo para negarse a él?

Datos del gobierno muestran que solo el 11% de todos los trabajadores y solo el 7% de los trabajadores de la iniciativa privada pertenecen a un sindicato. La mayoría de los americanos negocian sus propios sueldos, beneficios y promociones con sus empleadores, y no se les exige que cesen su derecho y cuotas sindicales a un líder sindical.

Aunado a los pagos forzados de cuotas sindicales, el empleado sindicalizado también cesa sus derechos a ser reconocido y recompensado por sus meritos individuales, logros y ética de trabajo. Un empleador en un ambiente de sindicato forzado no puede dar a un empleado talentoso o muy trabajador aumentos de sueldo o promociones si esos son en contra de las reglas del contrato, y los ‘derechos’ de otros empleados.

Todos los trabajadores deberían tener este derecho básico a ser recompensados por sus meritos propios. Los sindicatos que hacen un buen trabajo de proveer estos servicios para sus agremiados deberían de tener ningún problema en que sus agremiados pagaran sus cuotas por este servicio.

Pero nadie debería ser forzado a pagar cuotas sindicales si no se está proveyendo un servicio que lo justifique.