

## **Establecer estándares no es suficiente:**

### ***Juntas de Estándares Labores Deben Facilitar La Organización de Trabajadores y Cumplimiento Fuerte***

*Brian Elliott y Janice Fine*

6.6.23

Mientras la meta de las juntas de estándares laborales es elevar los estándares de los salarios y las condiciones del trabajo en sectores de bajo ingreso y alta explotación, para realizar los derechos, deben incorporar mecanismos poderosos que faciliten la organización y el cumplimiento. Establecer estándares sin herramientas integradas para la aplicación a través del cumplimiento y la organización de trabajadores solo recrea el statu quo. Al fin y al cabo, hemos tenido salarios mínimos, salarios predominantes, y políticas de salud y seguridad por décadas, pero muchos trabajadores siguen experimentando robo de salario, violaciones de la salud y la seguridad, y jornadas de trabajo explotadoras.

Los modelos existentes del cumplimiento basado en quejas son inadecuados porque muchos trabajadores no saben sus derechos, e incluso cuando los saben, tienen mucho miedo justificado de represalias de sus empleadores. Los estándares establecidos por las juntas no serán diferentes, a menos que la legislación empodere a las organizaciones de justicia para comunicarse directamente con trabajadores en las comunidades y en los trabajos. Hablando con trabajadores sobre sus derechos puede ser el inicio de una conversación de organización que empodere a los trabajadores para participar en hacer cumplir los estándares y el inicio de acción colectiva.

## **La junta debe comenzar con el personal y los recursos necesarios para aplicar sus estándares.**

Con demasiada frecuencia posponemos conversaciones del cumplimiento porque nos enfocaremos en aprobar las leyes: decimos, “regresaremos y resolveremos más tarde.” Pero si las juntas de estándares laborales realmente van a mejorar los estándares de trabajo más allá del statu quo, hay unos requisitos necesarios para incluir al inicio.

- La junta, en coordinación con la agencia estatal o federal de aplicación de derechos laborales<sup>1</sup>, debe tener autoridad amplia para investigar condiciones del trabajo y del mercado en sectores relevantes, y proactivamente investigar el cumplimiento de empleadores individuales, incluso con acceso de trabajadores, registros de los empleadores, y datos oficiales
- La junta, juntos con la agencia estatal o federal de aplicación de derechos laborales, debe tener la autoridad para establecer un equipo de aplicación estratégico compuesto de representantes de la junta, la agencia, y organizaciones que colaboran en aplicación, y crear un proceso de triaje para priorizar las quejas más impactante
- La junta, en coordinación con la agencia estatal o federal de aplicación de derechos laborales, debe tener la autoridad para proactivamente investigar el cumplimiento de empleadoras individuales, incluyendo acceso a los trabajadores, registros de empleadoras, y datos del gobierno. La agencia estatal o federal de aplicación de derechos laborales, juntos con la junta debe tener los fondos necesarios para apoyar [co-cumplimiento](#), incluso requerir las que empresas en sectores con altas tasas de violaciones contribuyan a un fondo del cumplimiento según una fórmula establecido. La legislación para crear la

---

<sup>1</sup> No recomendamos establecer dos organismos de aplicación que probablemente competirán por recursos. Hemos intentado, en cambio, proveer un marco por el cual la junta y la agencia trabajarían juntas. Cuando sea necesario, sugerimos crear la infraestructura para conectar la junta y la agencia existente de aplicación que podría involucrar uno o más personal de tiempo completo que trabajan para unir la junta y la agencia, y/o financiación adicional de la agencia para investigadores en la agencia que enfoquen en ese sector y actuar sobre referencias de la junta y socios relevantes de aplicación. (Véase, por ejemplo, la división de cuidado pagado en NYC.)

Junta debe incluir fuertes sanciones para disuadir violaciones y asegurar que los trabajadores afectados tengan justicia.

- La legislación que crea la junta debe tener una definición clara de represalias por participar en actividades de la junta. La junta debe tener una definición clara de represalia [por participar en actividades de la junta o defender derechos de](#) estándares establecidos, “presunción refutable,” y multas aumentadas por represalias. La ley debe permitir un derecho privado de acción por las violaciones.

### **El gobierno no puede hacer el cumplimiento solo**

Los departamentos locales y del estado simplemente no tienen los recursos para ser una verdadera presencia en sectores explotadores. Ni tienen la confianza de los trabajadores que más los necesitan. Muchos trabajadores inmigrantes tienen miedo del gobierno, y por eso es poco probable que avisen a las agencias sobre los problemas de las empresas, *a menos que* lo hagan mediante organizaciones confiadas. Entonces, co-cumplimiento, o el cumplimiento que colabora activamente con organizaciones de justicia para trabajadores, no es algo “extra.” Es esencial.

- La agencia estatal o federal de aplicación de derechos laborales en colaboración con la junta debe priorizar fondos para co-cumplimiento de organizaciones de trabajadores, de la comunidad, y de asistencia legal (obviamente excluyendo organizaciones de empleadores) para hacer entrenamiento proactivo, vigilancia del cumplimiento, y apoyo para investigaciones.
- El estatuto que establece la junta debe asegurar que la junta o los representantes de la junta (incluyendo organizaciones que participen) tienen acceso a los trabajadores durante el trabajo, en el lugar de trabajo, virtualmente, y en otros lugares, para involucrar a los trabajadores en el proceso de establecer estándares con la junta, para hacer entrenamientos de conoce-sus-derechos, y para conectar a los trabajadores con organizaciones con las que puede defender sus derechos. Los empleados deben ser excluidos de estos entrenamientos.

- La ley debe permitir la información de contacto del empleador para los que asisten a los entrenamientos, para que las organizaciones de trabajadores pueden hacer seguimiento sobre el cumplimiento por su empleador y mejorar los entrenamientos.
- El empleador no debe interferir ni entorpecer que las organizaciones pidan nombres y información de contacto de los empleados que asisten a entrenamientos de Conocen Sus Derechos. Cuando sea posible políticamente y legalmente, la ley debe permitir provisión de información de contacto del empleador para los que asisten los entrenamientos para que las organizaciones de trabajadores puedan hacer seguimiento sobre la aplicación de las leyes, y proveer recursos adicionales. Alternativamente, los empleadores pueden ser requeridos trimestralmente a compartir información del contacto de los trabajadores al departamento.
- La ley debe incluir mecanismos de membresía y descuento por nómina que faciliten que los trabajadores se unan con las organizaciones.

### **Los procesos de la junta deben facilitar la organización de trabajadores**

Este trabajo debe ser hecho no solo *para* los trabajadores sino *por* los trabajadores en sectores relevantes, que deben incluir los que el Estandar de Derecho Justo (Fair Labor Standard) o Acto Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Act) no cobran, incluyendo los trabajadores domésticos y agrícolas. Las organizaciones pueden usar el establecimiento de la junta y sus procesos de establecer estándares y hacer cumplir para educar al público sobre problemas y organizar una base más profunda de trabajadores en el sector. Sin embargo, las organizaciones deben tener una base de trabajadores en el sector antes del establecimiento de la junta para exitosamente aprobar la legislación y asegurar el nombramiento de líderes fuertes de trabajadores, buenos empleadores, y todas partes interesadas. Las organizaciones NUNCA deben acordar abstenerse de la organización a cambio de acceso al trabajo. Todos los siguientes pasos proveen oportunidades construir un base poderoso de trabajadores para mejorar las condiciones en sus trabajos.

- Pasar legislación pertinente e requiere que trabajadores-líderes son parte de la junta, con un estipendio y interpretacion y traduccion adecuado
- Activar el establecimiento de una junta de estándares laborales en un sector, a través de una petición de trabajadores o reconocimiento de una elevada tasa de violaciones o bajos sueldos o informes de
- Certificación de la junta de organizaciones de trabajadores para hacer alcance a los trabajadores en el sector para que entiendan la oportunidad y hablar de cuáles estándares quieren ver
- Audiencias públicas y procesos de comentarios que son robusto, accesible a los trabajadores mientras la junta investiga condiciones laborales en el sector para determinar cuáles estándares son requeridos
- La junta proveería orientación sobre el currículo de entrenamiento e implementación de continua, regular entrenamientos de Conoce Sus Derechos por organizaciones certificados de trabajadores
- Entrenamientos de seguimiento del cumplimiento usando listas de trabajadores de los empleadores
- Análisis regular de estándares establecidos y condiciones de trabajo en el sector

### **La junta debe ser diseñada para tener éxito**

Es importante reconocer que algunos ciudades y estados enfrentan muchos más límites que otros y que el alcance de cualquier junta será limitado por el organismo gubernamental que lo creó y leyes estatales preemptivos. Entonces hay que empezar con una comprensión de cuáles estándares la junta está permitida establecer, en cuáles sectores, y cuáles herramientas tienen para hacer cumplir. Cuando sea posible, las juntas deben trabajar por más que salarios e incluir protecciones de horas extras, calendarios y proporciones de personal, salud y seguridad, clasificaciones de trabajos, derechos de consumidoras y clientes, beneficios de salud, etc. También tenemos herramientas, como acuerdos de conciliación, para ir más allá que la autoridad legal y requiere acciones adicionales de empleadores que violan los

estándares que la junta está permitido establecer, permitiéndonos pensar más ampliamente y creativamente sobre los poderes de la junta.

- En casos en que la la ley existente requiere que la junta sea “consultiva” al organismo gubernamental que lo establece, la legislación pendiente debe establecer procesos que limitan cuanto y cuando el organismo gubernamental puede responder a recomendaciones de la junta, incluso un límite o prohibición de cambios de recomendaciones, y una línea de tiempo por actuar.
- La ley debe establecer un proceso en que las agencias locales de aplicación puedan aceptar asignaciones de violaciones de estándares de la junta, de conformidad con el proceso y protocolos de triaje de la agencia. Cuando la ley existente no permiten a un organismo gubernamental directamente establecer estándares, las actividades de la junta debe ser diseñado para invitar que del público y los trabajadores presione el nivel del gobierno que puede establecer los estándares necesarios, incluso procesos públicos más robustos, informes, y un compromiso del gobierno presionar los que pueden establecer los estándares
- La junta debe incluir empleadores para evitar marginación en el proceso, incluso buenos empleadores que puede legitimar la perspectiva del empleador mientras comparten el compromiso de elevar los estándares de otros empleadores
- El proceso de nominación y nombramiento debe estipular criterios específicos para nominadoras y cualificaciones para participantes que aseguran representación fuerte de trabajadores de bajo salario, organizaciones de justicia labora, y buenas empleadoras, y que prevenien la captura por intereses hostiles. La junta debe incluir trabajadores y empleadores, por igual, y partes interesadas del gobierno y/o la comunidad que no exceda un tercio de la junta, y ningún grupo (trabajadores, empleadores, ni otros partes interesadas) debe tener poder de veto por las decisiones de la junta
- La junta no debe tener la habilidad bajar los estándares, incluso los establecidos por otra ley o establecido por la junta anteriormente