

Límites de los esquemas de participación laboral

El autor presenta un análisis de los límites de los esquemas de participación laboral en Estados Unidos. Cuestiona dichos esquemas de participación o involucramiento de los trabajadores en los procesos laborales de los cuales forman parte, a raíz de la consolidación del programa neoliberal, que ha implicado profundas reformas en los niveles macro y micro-económicos con el objetivo de liberar al capital de los constreñimientos a la "libre" empresa.

En este sentido, la práctica legal norteamericana privilegia los derechos individuales por encima de los colectivos, por ejemplo, mediante la desindicalización, que tiene como efecto minar las bases del poder del trabajo organizado, acelerando la declinación de los sindicatos, los cuales han sido incapaces de proporcionar a los trabajadores una protección alternativa.

MARCO AUGUSTO
GÓMEZ SOLÓRZANO

Introducción

Los esquemas japoneses de organización del *régimen de relaciones laborales* implantados en lo esencial en el transcurso de la posguerra se han convertido en un importante modelo a seguir por el resto del mundo. Al menos desde 1982, la emulación de esta experiencia se ha convertido en el objetivo central que se proponen abiertamente empresarios y gobiernos de los dos hemisferios. El móvil inmediato que ha impulsado el ánimo reformador de empresarios y gobiernos ha sido elevar la competitividad de las empresas median-



te la optimización de los diversos procesos empresariales. El método ha consistido esencialmente en lo que antaño se conocía por *racionalización* y que hoy, por su desprestigio ante los trabajadores y de acuerdo con el momento y el estilo de convencimiento requerido, se le bautiza con los nombres de reestructuración, modernización, *flexibilización* y, más recientemente, con los de *participación* e *involucramiento*.

Si al inicio de este más reciente movimiento reformador de las relaciones laborales se invocaban como causal la *necesidad* de responder a la volatilidad de los mercados, la *inevitabilidad* tecnológica o la *ineluctabilidad* de la globalización, la dura resistencia que le han opuesto los trabajadores de todo el mundo y los estragos que la reforma manifiestamente ha producido en sus filas, en todos los países, obligan a “dorar la píldora”, presentando el cambio de régimen laboral como algo que forma parte del propio proyecto autogestionario de los trabajadores. Al sufrir desengaño tras desengaño, por último se recurre al intento de convencer al trabajador que es del interés *¡del capital!* que el trabajo reconquiste el poder perdido en la esfera de la producción.

La experiencia internacional muestra irrefutablemente que allí donde el trabajo ha perdido poder en el *conjunto* de la sociedad (poder político y social), cuya muestra más contundente lo constituye el triunfo del programa neoliberal en toda la línea, en los niveles macro y micro, dicho poder no es recuperable en esferas aisladas, y *mucho menos* en el de la producción. Esta pérdida del poder *social* del trabajo -conquista de épocas pasadas-, ante su nueva *subordinación* al capital, se alza como un límite a cualquier esquema “participativo”.

Los esquemas de participación

Los esquemas de *participación* o *involucramiento* de los trabajadores en los procesos laborales forman parte del nuevo ambiente creado a raíz de la consolidación del programa neoliberal que ha implicado profundas reformas en los niveles *macro* y *micro*-econó-

micos con el objetivo de liberar al capital de los constreñimientos a la “*libre*” empresa.

En la visión neoliberal, dichos constreñimientos provenían esencialmente de dos fuentes. De un lado, la *regulación* estatal que impedía el libre movimiento del capital, tanto en la esfera del mercado interno como en la esfera del mercado mundial y, del otro lado, conectado con lo anterior, de las *corporaciones* civiles que trababan el desenvolvimiento sin restricciones de la *sociedad civil*, o sea, de la sociedad cuya interrelación se da entre individuos plenos, esencialmente libres y autónomos.

La *des-regulación* económica y social, el renacimiento de la *sociedad civil*, es producto de la *privatización* de las relaciones de producción social, lo que significa, desde el punto de vista de los trabajadores, disolver las estructuras *colectivas* del trabajo, tanto las que provienen de la legislación estatal -protección al trabajo, seguridad social, educación- como de la organización autónoma de los trabajadores -bilateralidad en la contratación colectiva, sindicalismo autónomo. En lugar de la autonomía *colectiva* de los trabajadores, es decir, de su autonomía como un colectivo, las reformas neoliberales tienen por objeto instaurar la autonomía *individual* de los trabajadores.

La reforma neoliberal pretende, a su vez, garantizar la plena autonomía del capital, garantizar la libre acumulación del capital ante cualquier restricción de carácter macro o micro-económico.

Puesto que la dinámica de la acumulación del capital libre de todo constreñimiento, o, *más bien*, favorecida por un Estado ahora completamente subordinado exclusivamente a ella, lleva inexorablemente a la concentración y centralización del capital, hoy en escala planetaria, el mundo que se abre paso a esta nueva realidad, la *sociedad civil* que emerge, como resultado de las reformas neoliberales consiste, de un lado, de un pequeño puño de individuos *autónomos* -los propietarios *efectivos* del capital- que concentran en sus manos el enorme poder social y económico que hoy brinda la capacidad productiva social y, del otro lado, de la gran masa de





trabajadores *atomizados* cuyo poder social se reduce, en el mejor de los casos, a su capacidad de ganarse la vida diaria.

De acuerdo con la *ideología* neoliberal, el renacimiento de la *sociedad civil* consiste en la des-*incorporación* de las relaciones sociales: el triunfo, finalmente, del *individualismo* en todo el ámbito social, tanto en las relaciones de intercambio en que los individuos intercambian libremente sus propiedades -dentro del espíritu *mercantilista* más puro-, como en las relaciones de producción, en que cada individuo aporta a la sociedad el esfuerzo óptimo y obtiene de ella la recompensa correspondiente a dicho esfuerzo. En la *sociedad civil*, siempre de acuerdo con los neoliberales, desaparecen las clases sociales - en su visión, más bien un engendro de la regulación estatal- desaparece la *bilateralidad*, la oposición entre corporaciones autónomas; en este caso, la corporación *capital* y la corporación *trabajo*; desaparece el conflicto entre las clases; desaparece la *lucha de clases*. En vez de las clases aparecen los individuos autónomos; en vez de la contraposición entre las clases, aparecen los *agentes* o *actores* sociales que forjan sus trayectorias de vida de acuerdo con estrategias de optimización individuales cuyo resultado interactivo puede llevar a chocar entre sí -una especie de *guerra de todos contra todos*- o a colaborar, siempre que el bien común sea resultado del óptimo beneficio para el individuo *egoísta*.

Los esquemas de *colaboración* o *involucramiento* se inscriben dentro de esta última perspectiva. Se trata de implantar, con la ayuda del Estado y mediante reformas legislativas, las condiciones que hagan efectivos los supuestos en que están sustentadas las teorías de la *negociación*, del *contractualismo*, de la *elección racional*, etcétera, en la esfera de las relaciones de producción (o la, también denominada, esfera de relaciones industriales). Los dos supuestos centrales en que se sustenta el conjunto de relaciones sociales, siempre de acuerdo con esta perspectiva de análisis, son los siguientes:

a) *individualismo metodológico*, que parte de que el objeto de estudio es la interacción entre individuos egoístas, *en su egoísmo*;



b) *maximización de la utilidad*, que asume que el móvil del individuo egoísta es el más puro oportunismo.

De estos supuestos se deriva que para que un grupo de individuos, una colectividad o la misma sociedad, produzca un bien común, hace falta que en el desempeño de su esfuerzo el individuo obtenga una utilidad óptima, en condiciones de competencia-colaboración con otros individuos, el llamado *óptimo de Pareto*. En el régimen de relaciones industriales, las unidades productivas, las empresas, los centros de trabajo son modelados de acuerdo con estos supuestos. Los individuos trabajadores tienen primero que ser liberados de toda restricción *corporativa* de carácter “extra-económico”: leyes que reglamentan las condiciones laborales al interior del lugar de trabajo; organismos -sindicatos, corporaciones, gremios, etcétera- que impiden la *libre elección* de los individuos; habiéndose liberado a los individuos, se les considera en condiciones para emprender.

Sindicatos y participación

Con la puesta en marcha de la *Comisión sobre el Futuro de las Relaciones Obrero/Patronales*¹ por la administración Clinton, se ha despertado el interés oficial por el impacto que pudieran surtir en la vida económica de Estados Unidos, tanto los sindicatos como los esquemas de *participación*. Los partidarios de los sindicatos se muestran escépticos frente a las intenciones de la Comisión de preparar el terreno para las grandes reformas que reforzarían los esquemas *participativos*, cuyo resultado sería debilitar simultáneamente a los sindicatos. Por su parte, el sector empresarial duda de los alcances y del éxito de la Comisión, aunque presiona por la des-sindicalización de la economía.

La Comisión, creada por los Secretarios de Trabajo, Robert Reich,² y de Comercio, Ron Brown, de la administración Clinton, está dirigida por John Dunlop, el “mediador laboral más destacado

1. Rosthein, R. *New Bargain or No Bargain? Employment Involvement schemes are fine- But first we need unions* American Prospect 14 (Summer) 1983, pág. 32

2. Autor de *El trabajo de las Naciones. Hacia el Capitalismo del Siglo XXI* ergara Editor S.A., Buenos Aires 1993.



de la nación”, y la integran William Usury, antiguo Secretario del Trabajo republicano, el anterior presidente del sindicato automotriz (y miembro del cuerpo directivo de la Chrysler) Douglas Fraser y algunos de los académicos más destacados en relaciones industriales, como Richard Freeman, William Gould, Thomas Kochan, Paula Voos y Ray Marshall. El profesor Paul Weiler de la Escuela de Derecho de Harvard es el asesor de la Comisión.

En el debate sobre el papel de los sindicatos y del “*involucramiento*” de los trabajadores en la gestión de las empresas se presentan esencialmente dos posturas. La primera intenta demostrar, a través de investigaciones incontrovertibles, que el creciente debilitamiento de los trabajadores y la declinación de los sindicatos perpetúan las fallas estructurales de la economía norteamericana. La otra, manifestada por los *neoliberales* “librecambistas”, sostiene, al revés, que la declinación en la densidad de la sindicalización de Estados Unidos tenderá a fortalecer el crecimiento económico porque, en la medida en que bajen los salarios “monopólicos” en el sector sindicalizado de la economía, necesariamente se crearán más puestos de trabajo y las ganancias del capital se reinvertirán. Al verse libre de las restricciones impuestas por el sistema de contratación colectiva, el capital podrá penetrar libremente en los nuevos mercados de productos. Y advierten que los países en los que los sindicatos sigan obteniendo “rentas” antieconómicas (por el supuesto “monopolio salarial”) tenderán que perder en la lucha competitiva.

Varios investigadores han intentado reunir pruebas que refutan esta última postura. Se muestra que si bien en 1970, tanto Estados Unidos, Alemania Occidental, Canadá como Japón tenían la misma densidad de sindicalización -entre 330 y 35%-, hacia 1988 dicha densidad se había incrementado en 1% en Alemania Occidental y 4% en Canadá, mientras que en Estados Unidos *había bajado 24%*. En el transcurso del mismo periodo, el PNB per cápita creció un promedio de 2.2% en Alemania Occidental, 2.7% en Canadá y 3.3% en Japón, pero sólo 1.9% en Estados Unidos. En otras palabras, Estados Unidos vivió las dos cosas, la des-sindicalización de la estructura productiva y una des-aceleración del crecimiento.

Por otra parte, desde 1984 Freeman Y Medoff intentaron demostrar que la existencia del sindicato tiene el efecto de elevar tanto los salarios de los trabajadores como las ganancias del capital, en la medida en que, al mismo tiempo, eleva la productividad. Este resultado de investigaciones anteriores es un desmentido a la retórica de la campaña presidencial de Clinton que urgía cambios en los sindicatos, sosteniendo que las “reglas restrictivas de trabajo” (los impedimentos que los sindicatos han logrado oponer -y cuya conquista al interior de las empresas es lo que justifica su existencia- al despido arbitrario de trabajadores y a la “flexibilidad” administrativa) volvían más ineficientes a las empresas.

Los autores citados señalan lo contrario, argumentando que los altos salarios conquistados por los trabajadores organizados tienden a favorecer la inversión en equipo y tecnología. La forma *contractual* de los acuerdos entre el trabajo y el capital -de reglas fijas claramente establecidas- tiende a reducir la rotación del personal por la seguridad que se genera en el empleo y por el respeto a las reglas de antigüedad. Se vuelve menos atractivo para los trabajadores estar cambiando de trabajo bajo condiciones en que las pensiones y la forma progresiva de los salarios están garantizadas y las reglas del juego son transparentes y racionales.

En otra serie de investigaciones estadísticas, en 1978 Medroff y Brown descubrieron que el *valor agregado por empleado en la producción* del sector sindicalizado rebasaba con más del 20% el generado en el sector no-sindicalizado. Maryellen Kelley de la Universidad Carnegie Mellon demostró que en la industria metalmecánica norteamericana, en las empresas del sector sindicalizado, el *tiempo promedio gastado por trabajador por unidad de producto* era de 33% menor que en las empresas del sector no-sindicalizado.

En 1987, Eaton y Voos afirmaban: “El sector sindicalizado le lleva la delantera al sector no sindicalizado en cuanto al número de innovaciones por puesto de trabajo, lo que contribuye a mejorar la eficiencia de la empresa”. Por su parte, Lura D’ Andrea Tyson, que encabeza actualmente el Consejo de Asesores Económicos de la



Presidencia, se expresaba así de la *participación* de los trabajadores: “Ésta por lo general conduce a mejoras *pequeñas de corta duración* de la eficiencia de la empresa y *a veces* conduce a mejoras duraderas”, aunque esto sólo se da si los trabajadores disponen de una verdadera autoridad para tomar decisiones. Cuando la “cohesión de los trabajadores” se consolida por métodos que “estrechan el abanico salarial” y cuando los empleados disfrutaban de “derechos individuales garantizados, los trabajadores sindicalizados alcanzan tasas de productividad más elevadas y tasas de rotación de personal más bajas que sus similares en otros sectores.

Aun el secretario del Trabajo de Carter, Ray Marshall, era consciente de que había que “sustituir a los trabajadores peor pagados por capital (maquinaria y equipo)”. Y aunque se contara con amplios programas de educación y capacitación, lograr alcanzar altas tasas de productividad sería imposible sin una mayor densidad de sindicalización. Es bien sabido que los trabajadores temen que todo mejoramiento de la eficiencia sin garantías negociadas legalmente con los sindicatos conduzca a la reducción del personal. Aquel mismo decía: “*La historia de los esquemas de involucramiento de los empleados y los programas de mejoramiento de la calidad de vida han demostrado que no pueden funcionar si los propios trabajadores no disponen de una fuente independiente de poder*” (el principio de *bilateralidad*).

Los economistas institucionales han argumentado el hecho adicional que la sindicalización tiene el efecto de elevar la productividad, fundamentalmente porque las empresas que cuentan con organizaciones sindicales autónomas consiguen ejecutar mejor la disciplina de trabajo. Los empleados tampoco se atreven a plantear innovaciones que pongan en entredicho las formas tradicionales de hacer las cosas, si no cuentan de antemano con la protección de los contratos colectivos ante capataces y gerentes intermedios que se sienten amenazados por las innovaciones.

Curiosamente, las iniciativas a favor de la “*participación*” o del “*involucramiento*” cobraron gran auge precisamente en el clima que se inició en los años 1980, “de desconfianza, de una mayor hostilidad

y de un aumento de los litigios laborales que hoy perdura en las relaciones obrero-patronales”. Robert Reich, actual Secretario del Trabajo de Clinton.

Los esquemas participativos se presentan en momentos en que los sindicatos se encuentran más debilitados (Estados Unidos tiene la menor densidad de sindicalización -para 1993 estaban organizados en sindicatos el 16% de los empleados totales del país, 12% en el sector privado- de los países industrializados salvo Francia que, sin embargo, tiene la ventaja de que sus sindicatos negocian a nombre de toda una industria, y no de manera descentralizada como en Estados Unidos). Coincide, además, con el momento en que el país experimenta el mayor crecimiento de la desigualdad de todos los países industrializados, desde 1980, junto con la mayor declinación de los ingresos del sector menos remunerado de los trabajadores (el sector generalmente no-sindicalizado) y con el momento en que los empresarios se sienten más omnipotentes que nunca “debido a que el Consejo Nacional de Relaciones Laborales (National Labor Relations Board) y los tribunales han manifestado intenciones claras de *hacerse de la vista gorda* ante la mayor parte de las innovaciones *participativas*”. En vista de lo anterior, se sospecha que el papel que van a desempeñar los esquemas de *involucramiento* será el de completar la des-sindicalización de la estructura económica del país y de intentar sustituir la demostrada capacidad del sindicalismo, de elevar la productividad mediante métodos de “*colaboración*” más aceptables para los empresarios. La pregunta que se hacen los estudiosos norteamericanos es si esto último se podrá lograr.

Cuando fue adoptada en 1935, la Ley Nacional de Relaciones laborales (National Labor Relations Act) o Ley Wagner tenía como objeto impedir que las empresas constituyeran sindicatos patronales (es decir, sindicatos de trabajadores dominados por la gerencia de las empresas). De acuerdo con su patrocinador, Rober Wagner, “el mayor obstáculo a la negociación colectiva lo constituyen los sindicatos dominados por los patrones, que han proliferado con rapidez asombrosa. Sólo aquellos representantes de los trabajadores que no



se encuentran en una condición sumisa frente a la gerencia con la que tienen que negociar podrán actuar libremente a favor de los intereses de sus representados”. Por esta razón, la legislación laboral prohíbe expresamente que las empresas controlen o apoyen cualquier tipo de organización que represente a los empleados y en el que los trabajadores participen para tratar con la parte legal de la empresa lo relacionado con *salarios*, *honorarios* u otras *condiciones de trabajo*. De igual manera, ni la gerencia ni los supervisores pueden ser representados por sindicatos.

Sin embargo, en el marco de la legislación imperante, una buena parte de las prácticas contemporáneas en materia de relaciones laborales en Estados Unidos tiene al menos de primera vista un carácter ilegal. Éste es el caso del sonado esquema organizativo de la planta *Saturno*, efectuado en estrecha colaboración entre el sindicato de la industria automotriz (el *United Auto Workers*) y la *General Motors*. En *Saturno* no sólo se da el caso de que la empresa selecciona a los miembros que formarán parte del cuerpo de “*consejeros de las unidades modulares de trabajo*” de los empleados que, aunque simultáneamente son miembros del sindicato, sin embargo, ejercen autoridad sobre sus compañeros de trabajo, sino que también se presentan situaciones en que representantes sindicales evalúan, tanto a candidatos a puestos en la producción como a candidatos a puestos de gerencia.

La ley prohíbe otras prácticas comunes hoy en día, como es el caso de los programas de propiedad para los empleados en las acciones de la empresa, o el hecho de que funcionarios sindicales representen los intereses de los trabajadores ocupando posiciones en los cuerpos directivos de las empresas sindicalizadas, o la práctica común de los sindicatos que se apoderan de empresas en proceso de quiebra. La Ley Warren está claramente orientada a impedir la formación de *equipos de trabajo* u otras variantes de *involucramiento* de los empleados, tales como los “*círculos de calidad*”, sobre todo en los casos en que los empleados mismos pueden decidir sobre ritmos de trabajo, condiciones de contratación o disciplina en el trabajo. Son innumerables los casos en que se viola no sólo el espíritu, sino la letra

de la ley, aunque dado el ambiente de tolerancia que impera en el sistema legal norteamericano, sólo los casos de violación flagrante al derecho de los sindicatos son enjuiciados por la Oficina Nacional de Relaciones Laborales (*National Labor Relations Board*).

Inclusive hay partidarios de los esquemas de *involucramiento* que, sin embargo, están de acuerdo en que los sindicatos son indispensables como formas autónomas de organización de los trabajadores. Por ejemplo, Kochan, Weiler y Freeman están proponiendo formas de *participación de los trabajadores* que sean “menos amenazadoras que una sindicalización plena”. Sugieren que se implante alguna variante de los “*consejos laborales*” europeos, un tipo de estructura en que se exige que la empresa establezca organismos de trabajadores con los que la gerencia pueda realizar “consultas” relacionadas con el personal y las estrategias empresariales. Para muchos el sistema alemán de “codeterminación” resulta atractivo, porque bajo el esquema de “*consejos laborales*” se promueve una colaboración entre no adversarios.

En todo caso, se acepta que la propuesta de *consejos laborales* puede promover el crecimiento de la productividad, siempre que se cumpla con las siguientes condiciones:

- que se garanticen condiciones seguras de empleo para los trabajadores;

- que se genere confianza en que los frutos económicos del esfuerzo del trabajador serán repartidos por igual entre las partes;

- que se aseguren elecciones libres para la integración de los *consejos laborales* y que no sean simplemente designados por la empresa (bilateralidad);

- que establezcan garantías de acceso a la información financiera y a los planes de la empresa;

- que se asegure un pago al tiempo que los miembros dedican a los *consejos laborales*;

- que los *consejos laborales* tengan la posibilidad de poner en ejecución los reglamentos de salud y seguridad en el empleo y de codeterminar el uso de los fondos que la empresa dedica a la capacitación.



Se considera que sin el cumplimiento de estos requisitos, los *consejos laborales* no serían más que asociaciones de empleados subordinadas a la empresa diseñadas para proyectar una imagen de *participación*, pero carente de realidad. Es evidente, sin embargo, que si los *consejos laborales* llegasen a gozar de las garantías señaladas, los empresarios estarían tan vehementemente en su contra, como lo están ahora del sistema de contratación colectiva. Por eso se sospecha que detrás de las diversas propuestas de *involucramiento y participación*, como los mencionados *consejos laborales*, *círculos de calidad*, *equipos de trabajo*, y los esquemas de *codeterminación*, en realidad se esconde el anhelo empresarial de implantar un modelo laboral *no-adversarial* -no bilateral, no de un conflicto fundamental de intereses entre las partes- sancionado por el Estado que rebasara el estorboso sistema sindical, para alcanzar nuevas formas de colaboracionismo obrero-patronal.

Muchos consideran que el marco jurídico de la Ley Wagner ya es obsoleto. En la práctica, tanto los tribunales como la Oficina Nacional de Relaciones Laborales ya lo descartaron. También los sindicatos, por su parte, han entrado al juego de los *consejos laborales*, como en los casos de *General Motors*, *Ford*, *Xerox*, *ATT* y otros. En el caso de la empresa *Inland Steel*, que sirve de norma para toda la industria, el sindicato firmó un contrato en el que se abandona el sistema de tabulación y las reglas de normatividad de los puestos (el principio de antigüedad y los criterios de contratación, funciones y movilidad, o sea todo lo que constituye el llamado sistema “rígido” o de “control de puestos”) a cambio de la promesa de garantizar el empleo a largo plazo y un lugar para el sindicato en el cuerpo directivo de la empresa.

Muchos reformadores en Estados Unidos quisieran promover la defensa de los sindicatos: unos, procurando simplemente que la ley se cumpla y tratando de dotar con mayores poderes a los organismos encargados de combatir a los transgresores. Otros desearían efectuar reformas a la propia Ley Wagner que facilitarían la sindicalización de las empresas, que ampliarían la capacidad negociadora de los sindicatos con su contraparte y que permitieran el

castigo apropiado a las empresas que entorpezcan la acción sindical. Sin embargo, el ambiente no es el más propicio. El antagonismo de los patrones hacia los sindicatos no deja de crecer, estimulado por la indiferencia de la Ley; los propios trabajadores -sobre todo en el sector privado de la manufactura- pierden fe en sindicatos incapaces de defenderlos y, en el terreno político, aun los reformadores demócratas se encuentran divididos entre la alternativa de sostener la defensa de los sindicatos u optar por la promoción de los esquemas de *participación*. Después que el propio Clinton se definió como un “nuevo demócrata” y que convocara a los sindicatos a abandonar las “viejas” rigideces, la propia Comisión establecida por la administración demócrata para fijar la política a seguir en este terreno se limitó a proponer como estrategia “mejorar la educación y capacitación de la fuerza de trabajo”, en lugar de luchar por fortalecer las “instituciones de regulación salarial”.

Respecto a la actitud del sector empresarial, se afirma que los patrones se encuentran muy irritados por la nueva regulación estatal y por la conflictividad local que apareció como consecuencia de la des-sindicalización. Consideran un estorbo la nueva regulación sobre la “igualdad en el empleo” y la que establece la supervisión gubernamental de las condiciones de seguridad y salud en el empleo, de los incapacitados, del tiempo libre para el cuidado de los hijos o de los ancianos, del cumplimiento de la notificación previa de 60 días para efectuar despidos. No obstante, el empresario prefiere pagar los costos de la regulación oficial a tener que aguantar al sindicato y la contratación colectiva; después de todo, es muy rara la vez en que un caso de despido injustificado presentado ante los juzgados el trabajador prevalezca sobre la empresa, a pesar de la proclamación de los nuevos “derechos individuales de los trabajadores”.

Los Derechos Individuales de los Trabajadores

Katherine Van Wezel Stone³ señala otra en apariencia paradoja de la administración Reagan-Bush: el que aparezca, por un lado, como

3. Van Wezel Stone, K. *The Feeble Strength of Orte. Swing the Boss Seems Smart, But the Company Has Home court*



la época en que se desplegó el *anti-sindicalismo* más agresivo posible y en que se dismanteló el sistema de contratación colectiva en vigor desde el *New Deal* y, por el otro lado, la época en que se otorgaran “los derechos laborales individuales”, que consisten en: el derecho a no ser despedido, a no estar sujeto a pruebas por el uso de drogas o a pruebas de mentiras, a no ser difamado en las referencias para conseguir empleo, a ser protegido en su intimidad, a poder expresarse libre y públicamente en el empleo, a ser notificado a tiempo por cierres de empresa, a verse libre del hostigamiento sexual y de la discriminación racial o sexual.

¿Cómo puede explicarse la existencia simultánea de estas dos tendencias contrapuestas: una que favorece la extensión de los derechos individuales de los trabajadores y otra que dismantela sus derechos colectivos?

Al preguntarse por el origen de la propuesta de estos *nuevos derechos individuales en el lugar del trabajo*, se señala como fuente primaria una visión libertaria estrecha sobre lo que constituyen los derechos de los trabajadores, en la que se hace hincapié en la *privacia* y la *autonomía* del trabajador; una ideología *civilista* que se fue reforzando por una serie de hechos. El primero fue que para responder a las protestas locales de los trabajadores y las comunidades ante los cierres masivos de empresas fue surgiendo un gran movimiento por el respeto a los derechos de los trabajadores. El segundo hechos significativo fue el proceso en que se gestó un movimiento por la innovación judicial del derecho consuetudinario norteamericano, que amplió los derechos contra el despido, a raíz de que los tribunales empezaron a ventilar casos cada vez más numerosos de despidos de la alta gerencia provocados por las reestructuraciones de las empresas.

A primera vista los *nuevos derechos laborales individuales* podrían servir de complemento al sistema de contratación colectiva. Podrían constituir un fundamento del derecho público, de garantías básicas para los trabajadores, a partir del cual los sindicatos, en el marco del sistema de negociación colectiva, podrían negociar acuer-

dos privados de mayor protección. Desgraciadamente, el surgimiento de estos nuevos derechos individuales no ha surtido ese efecto. Ha ocurrido todo lo contrario. No sólo se han socavado los derechos colectivos de los trabajadores, sino que se ha demostrado una y otra vez la fragilidad del trabajador individual ante los tribunales.

La gran reestructuración de la práctica legal norteamericana en materia laboral, que privilegia los derechos individuales por encima de los colectivos y confiere prioridad a la regulación por los estados de la Unión sobre la regulación Federal, ha tenido como efecto minar las bases del poder del trabajo organizado, acelerando la declinación de los sindicatos, al mismo tiempo que ha sido incapaz de proporcionar a los trabajadores una protección alternativa. El sistema de derechos individuales es a menudo ilusorio en el caso de los trabajadores de *cuello azul* y de los trabajadores de *cuello blanco* de más bajo nivel. Resulta, por ejemplo, muy difícil que un abogado esté dispuesto a defender un caso de despido injustificado tratándose de un trabajador de *cuello azul*; por su carácter individual, estos derechos son difíciles de poner en ejecución, discriminan a favor de los estratos medios y altos de los cuadros gerenciales y son de carácter efímero, estando sujetos a verse desechados en el momento del menor cambio conservador en la orientación de los vientos políticos.

El sistema estadounidense de protección al trabajo tiene un doble carácter. Está, por un lado, la esfera *civil* de los derechos de contratación colectiva en la que el juicio por incumplimiento de contrato se decide en una instancia de arbitraje *privado* y no en un tribunal y no cuenta con el recurso de la revisión judicial. En el arbitraje privado no se tiene que rendir cuentas ante ningún órgano público. Esto tiene como consecuencia que, en el caso del trabajador sindicalizado, (es en tanto sujeto sindicalizado que los conflictos se manejan en esta instancia) las disputas se deciden “de una manera atomizada e invisible, por un tribunal (privado) no sujeto a responder ante ningún órgano político”. Las desventajas del trabajador sindicalizado frente a su contraparte bajo este sistema de arbitraje privado son notorias.





La otra esfera es la esfera *pública* de los tribunales públicos del poder judicial. En esta esfera los trabajadores gozan de las garantías del derecho público, el caso está sujeto a revisión por los órganos judiciales superiores y existe el recurso de apelación. Sin embargo, en el caso de la legislación laboral, su jurisdicción se encuentra al nivel de la legislación de los estados, que es la instancia que ha asumido de manera inmediata la protección de los *derechos individuales de los trabajadores en el lugar de empleo*. En esta instancia, la ley garantiza los derechos de los trabajadores como individuos privados, aislados, atomizados y no sus derechos colectivos (que son cubiertos por el derecho civil, privado). Sin embargo, dada esta separación entre las garantías públicas y privadas de los trabajadores y la manera especial de interpretación de la ley que caracterizan al sistema en Estados Unidos, “es casi imposible que un trabajador sindicalizado de *cuello azul* pueda ejercer sus derechos públicos bajo la ley estatal”.

Bajo una doctrina especial desarrollada a partir de la Ley de Relaciones Obrero Patronales de 1947, se ha ido estableciendo mediante práctica jurídica que un trabajador sindicalizado no puede ejercer un derecho laboral cuyo origen sea la jurisdicción estatal (es decir, si ese derecho fue promulgado por uno de los estados de la Unión), si ese mismo derecho coincide con un acuerdo derivado de la contratación colectiva. Es decir, no puede sobreponerse un derecho a otro. Con base en esta doctrina, todo lo que un tribunal público de orientación conservadora tiene que hacer es mostrar que la demanda interpuesta a su jurisdicción no es más que un intento *de facto* de ejecutar un acuerdo del contrato colectivo. En el estudio de cientos de casos en que los trabajadores *sindicalizados* intentan hacer valer sus *derechos individuales* se ha puesto en evidencia este mecanismo sencillo por parte de los jueces conservadores, de exhibir la existencia de una conexión entre el motivo de la demanda y la materia cubierta por el contrato colectivo, para desechar la competencia del tribunal en el caso. Inclusive, se menciona que en 1991 un Tribunal Federal de apelaciones llegó al grado de proponer un principio general que vuelve automático el uso de dicho mecanismo de

interpretación, asentándose que “sería desechado por la Corte cualquier reclamación relacionada con las condiciones laborales cuya materia simultáneamente esté cubierta por un contrato colectivo, si el objeto de la reclamación tiene lugar en un lugar de trabajo sindicalizado”. Con esta interpretación quedan fuera de la jurisdicción de la legislación laboral estatal casi todos los aspectos de la relación laboral en el ámbito de trabajo sindicalizado.

Este mecanismo de interpretación judicial que establece la incompatibilidad entre dos derechos en el caso de los trabajadores ha ido evolucionando de acuerdo con la visión conservadora de los jueces. Según esta visión, el lugar de trabajo sindicalizado es comparable a una “democracia autosuficiente y autónoma”, que cuenta con su propio “poder ejecutivo” -la gerencia-, su propio “poder legislativo” -la negociación colectiva- y su propio “poder judicial” -el sistema privado de arbitraje-: el “modelo perfecto de democracia de Montesquieu”. En este modelo de democracia, los sindicatos y los patrones “maximizan sus preferencias conjuntas” mediante la negociación privada. Los jueces, indiferentes a los desequilibrios reales de poder en el lugar de trabajo, creen que los procedimientos y los términos de esta negociación privada son superiores a cualquier tipo de procedimiento o término de la negociación impuesta “desde fuera” por el Estado. Creen que el mecanismo de ejecución de los términos del acuerdo -el arbitraje privado- es óptimo y, por tanto, se han convertido en los defensores más consecuentes del ámbito de trabajo “de la intromisión por parte de las fuentes externas de la ley”. La “*esfera civil*” es concebida como ajena a la “*esfera pública*” y hay que mantener esa separación: el derecho público que salvaguarda el derecho de los trabajadores en tanto sujetos individuales no debe intervenir en materia del derecho civil de la negociación privada que salvaguarda los derechos de los trabajadores en tanto sujetos colectivos.

De este modo, el sistema jurídico laboral norteamericano ha desempeñado un papel clave en la desintegración sindical. El dilema de tener que escoger a qué aspecto del derecho acogerse, las claras desventajas del sector sindicalizado en cualquiera de los dos casos,



el hecho de que “los trabajadores no perciben que pertenecer a un sindicato juegue un papel significativo en cuanto a conseguir mejoras en los salarios, en sus prestaciones, en la seguridad en el empleo o en cuanto a otras condiciones laborales” (como la garantía de sus derechos), todo ello ha contribuido al descenso más marcado de la sindicalización en la historia del país.

Conclusiones

La reestructuración productiva en Estados Unidos es esencialmente una reestructuración de fuerza laboral. Bajo sus efectos se ha producido la más grande transformación del empleo en su historia moderna. Desde 1980 se ven perfilarse tres tendencias claras:

-El incremento permanente de los niveles de desempleo, subempleo y empleo parcial y la formación de un sector crónico de desempleados marginados e “informales”. Durante los últimos 20 años, la tasa de desempleo no ha bajado significativamente del 5% como promedio anual.⁴

Tasas de “marginación” del trabajo en Estados Unidos

| | 1973 | 1979 | 1989 | 1991 |
|-----------------------------------|-------------|-------------|-------------|-------------|
| Tasa de desempleo | 4.9 | 5.8 | 5.3 | 6.7 |
| Tasa de subempleo | 8.2 | 9.7 | 9.8 | 12.0 |
| Empleo parcial como % de total | 16.6 | 17.6 | 18.1 | 18.9 |

-Un cambio de la estructura ocupacional hacia el sector *servicios en sentido estricto*.⁵

4. Mishel y Bernstein, *The State of Working America. 1992-1993* Economic Policy Institute, New York, 1993, Pág. 216.

5. El sector de *servicios en sentido estricto* incluye a empleados de bancos, aseguradoras y casas de bolsa y a los empleados del comercio al mayoreo y al menudeo, sin incluir empleados de gobierno.

Composición sectorial de la fuerza de trabajo
(1980, 1993) ⁶

| | 1980 | 1993 |
|---------------------------------------------|-------------|-------------|
| Servicios | 31.0 | 40.0 |
| Transporte, comunicaciones, servicios Púbs. | 6.0 | |
| Manufactura | 27.0 | 20.0 |
| Minería y construcción | 8.0 | 6.0 |
| Comercio (mayoreo y menudeo) | 27.0 | 28.0 |

Mientras que en 1980 el 58% de la fuerza de trabajo del sector privado se ocupaba en el sector de *servicios en sentido estricto* y el 42% restante se ocupaba en el sector *productivo*, para 1993 la producción pasaba a 68% y 32% respectivamente en esos mismos años.

-Un cambio estructural en que el empleo se transfiere de los puestos de trabajo de alto contenido en capital en las grandes empresas, con empleados calificados de altos salarios, a los puestos de trabajo con alto contenido de trabajo, ocupando a empleados de baja calificación y bajos salarios, en las empresas más pequeñas.

En el período 1980-1993, la fuerza de trabajo del sector privado no-agrícola creció de 90 millones de trabajadores a 110 millones, es decir, por una cantidad de 20 millones de trabajadores (aproximadamente). Al mismo tiempo, el número de empleados ocupados por las 500 empresas más grandes de Estados Unidos -que constituyen los empleados mejor remunerados y de mayor calificación- disminuyó en ese mismo periodo de aproximadamente 22.6 millones a 20.3 millones de trabajadores, una pérdida neta de unos 2.3 millones de empleos. En tanto que en 1980, los trabajadores de las grandes corporaciones sumaban el 29.5% del total de la fuerza de trabajo norteamericana, en 1993 sólo alcanzaban el 18.5%. Ante el incremento de la fuerza laboral total, no sólo se dejaron de crear empleos

6. FORBES, 25 de abril de 1994, Pág. 243



en el sector gran-corporativo de la economía, sino que hubo una transferencia neta de empleos al sector pequeño-empresarial.

A partir de 1991, en que se anunciaba el fin de la recesión en Estados Unidos, las grandes *reestructuraciones* continuaron con más fuerza que nunca. Entre marzo de 1991 y finales de 1993 las grandes corporaciones cancelaron en territorio nacional de Estados Unidos 1.8 millones de puestos de trabajo. Algunos ejemplos:

| Compañía | Núm. de empleos perdidos⁷ |
|-----------------------------|---------------------------------------------|
| IBM (computadoras) | 85,000 |
| ATT (telecomunicaciones) | 83,500 |
| General Motors (autos) | 74,000 |
| Sears (comercial) | 50,000 |
| GTE (telecomunicaciones) | 32,100 |
| Boeing (construcc. aviones) | 30,000 |

La razón que se ha adelantado para explicar la necesidad de las reestructuraciones laborales es que hay que aumentar la productividad de las empresas y de la nación para hacer frente a la competencia internacional, pero en los siguientes términos:

“es necesario producir más con la misma o con una menor cantidad de empleados”.

Las grandes empresas consiguieron beneficios muy elevados, debido al “impulso constante e incesante de la industria de Estados Unidos de elevar la productividad, mejorar la calidad y fortalecer la competitividad. Las reestructuraciones han tenido un alcance mucho mayor en Estados Unidos que en Europa o Japón, y la tradición

7. ibidem

empresarial norteamericana ha producido empresas y mercados mucho más flexibles”.⁸

Las empresas centran sus inversiones en los esquemas “flexibles” de mejoramiento de la productividad. La empresa Caterpillar, por ejemplo, invirtió 1.8 millones de dólares en esquemas “productivistas”, como en sus “unidades autónomas de negocios”, que lograron bajar el tiempo de trabajo dedicado a convertir una parte en un producto terminado, de 26 a 6 días. La empresa por otra parte “obligó al Sindicato de la Industria Automotriz (UAW) a aceptar un sistema salarial de dos niveles que redujo el salario de una parte de los trabajadores de la compañía a la mitad del que recibe la otra”.⁹

Desde 1983 se viene anunciando la Revolución en los métodos de trabajo que ha sacudido a la estructura industrial de Estados Unidos: el paso de los métodos “rígidos” a los métodos “flexibles”. Desde entonces se decía que “se trata de efectuar la misma cantidad de trabajo con menos gente o más trabajo con la misma cantidad de gente”.¹⁰ Ya entonces se anunciaron los criterios de las nuevas reglas de trabajo “flexible”.¹¹

-hacer disminuir el tamaño de los grupos de trabajo, ampliar las tareas del grupo para que cada trabajador realice una parte adicional y eliminar los trabajadores que llegaran a sobrar;

-hacer que los trabajadores profesionales o especializados desempeñen las funciones de hasta 7 otras especialidades; hacer que los trabajadores calificados realicen las tareas de los ayudantes y reparadores; procurar que los operadores manejen más de una máquina;

-anular el principio de antigüedad frente a los despidos, elección de turnos y otros movimientos de personal;

-instituir “equipos de trabajo” que fomenten la competencia -aunada al espíritu de grupo- entre los trabajadores en todos los

8. Ibidem, Pags. 210-211

9. Ibidem, pág. 216

10. Business Week, mayo 16, 1983, pag. 106

11. Ibidem, 1983, pág. 100



niveles: entre individuos, entre grupos, entre plantas y divisiones y de la empresa frente a las empresas rivales;

-sustituir el sistema de “reglas claras” de los acuerdos plasmados en los contratos colectivos por los “equipos de participación obrero-patronal” que negocian paso a paso los cambios en las condiciones laborales.

Se delineaban ya desde entonces dos tipos de cambios esenciales en las “reglas de trabajo”: los que dejan prácticamente intacta la organización del trabajo existente pero que intentan volverla más “eficiente” y el que altera por completo el sistema laboral, introduciendo alguno de los esquemas más populares en “mercado”, los *equipos de trabajo, círculos de calidad, esquemas de co-determinación, involucramiento, pago por conocimiento*, etcétera. Desde entonces se llamaba a los trabajadores y a los sindicatos a realizar una revolución en sus actitudes, se les pedía que efectuaran una revolución en la moral de trabajo, que permitiera la introducción voluntaria de todos estos métodos, para no tener que obligarlos a aceptarlos.

Un poco más de diez años después que empezara a difundirse esta mitología autogestionaria en el seno de los trabajadores norteamericanos y ya tenemos los primeros efectos sobre el trabajo: una mayor descomposición, una posición más debilitada, tanto al interior de la planta como en el seno de la sociedad, mayor inseguridad como trabajadores y como individuos, jornadas más intensas, más desgastantes, más enajenantes y más largas, menos tiempo libre, más miseria y mayor marginación.¹²

Por otra parte, tampoco se logró con los métodos descritos antes forjar el mecanismo seguro que garantizara una elevada productividad del trabajo. Al revés, el único mecanismo capaz de asegurar una permanente elevación de la productividad del trabajo es la realización de cuantiosas inversiones en procesos intensivos en capital, y fue precisamente este mecanismo el que desalentó al descubrir los empresarios que era mucho menos costoso y menos

12. Es cuantiosa la literatura que describe cómo ha empeorado la condición del trabajo en Estados Unidos. Como muestra consúltese el trabajo internacional citado más arriba *The State of Working, America* 1992-1993. Existe también el del periodo 1990-1991.

riesgoso recurrir al mecanismo “vicioso” de bajos salarios y jornadas más intensas, burlando el “cerco” del sindicalismo y de la economía “regulada”, con la motivación inmediata de elevar las ganancias. Los propietarios del capital contaron a su favor con una circunstancia que les facilitó esta vía: la incapacidad de los trabajadores para oponer una resistencia apropiada. A ello ha contribuido grandemente la difusión de la mitología *participativa* y *autonomista* que ha desarticulado los instrumentos de defensa de los trabajadores, dejándoles presa fácil de la demagogia libertaria y humanista de los empresarios y sus ideólogos neoliberales. ☹

