

# EL SINDICALISMO EN LOS ESTADOS UNIDOS: SUS CARACTERISTICAS, DESARROLLO Y PROBLEMAS ACTUALES

por

*RICHARD PERELMAN*

## I) INTRODUCCION.

Esta breve examinación del sindicalismo norteamericano no es una historia de los obreros sindicalizados en los Estados Unidos sino un estudio de las fuerzas y acontecimientos que han influido en su composición, dirección y objetivos. Como resultado de estas influencias, el sindicalismo norteamericano ha adquirido un carácter único.

Muchas de las características que le han dado al movimiento su carácter tan distinto se encuentran en sus orígenes. En la próxima sección describimos los orígenes del movimiento laboral moderno. Empezamos a principios de este siglo, omitiendo los períodos anteriores del sindicalismo fragmentado que no ha contribuido nada, o muy poco, a la forma actual del movimiento. En esta sección tratamos el movimiento sindicalista sólo hasta 1920, debido a que este período tiene todos los elementos que han influido en el estado actual de los sindicatos.

Sección III describe los problemas que los sindicatos confrontaron en los años 20 y que explican la decadencia del número de miembros durante esa década. En Sección IV discutimos el período de gran expansión de los sindicatos, los años 30 y 40, la época de Roosevelt. La inactividad y el lento decaimiento del período de 1945 a 1980 están estudiados en la siguiente sección. La próxima sección (VI) explica las fuerzas que han acelerado la decadencia en los años 80. En Sección VII, una brece conclusión discute el futuro del sindicalismo en los Estados Unidos.

Antes de empezar esta examinación, será útil presentar las estadísticas de la extensión de sindicalización en la clase obrera norteamericana. Tabla 1 presenta estas estadísticas.

TABLA 1

NUMERO DE MIEMBROS DE LOS SINDICATOS COMO  
 PORCENTAJE DE LA CLASE OBRERA DE LOS  
 ESTADOS UNIDOS  
 (AÑOS SELECTOS, 1900-1990)

Año	Número total de afiliados (millones)	% de la clase obrera
1900	0,8	2,7
1910	2,1	5,7
1915	2,6	6,4
1920	5,0	12,1
1930	3,6	7,4
1935	3,7	6,7
1937	5,8	12,9
1945	12,5	21,9
1955	17,0	24,7
1960	18,1	23,6
1970	20,7	22,6
1980	22,6	20,9
1985	20,3	18,0
1990	17,6	14,8

FUENTES: Ministerio de Comercio de los Estados Unidos, *Historical Statistics of the United States: Colonial Times to 1970* y para información más reciente, Ministerio de Labor de los Estados Unidos, *Employment and Earnings*.

Esta tabla presenta una descripción gráfica de las variaciones en el número de afiliados del sindicato norteamericano. En las siguientes secciones intentamos clarificar la variabilidad del movimiento.

## II) LOS PRIMEROS AÑOS, 1900 A 1920.

La estructura y los objetivos del movimiento sindicalista norteamericano tienen sus orígenes al principio del presente siglo con la formación de la Confederación Norteamericana del Trabajo (CNT) (1). Este gremio del grupo de sindicatos fue la organización laboral dominante, con aproximadamente el 80% de los obreros sindicalizados en el país durante estos primeros años de importante expansión. (El grupo más grande fuera de

(1) En inglés, American Federation of Labor (AFL).

la CNT consistía de obreros ferroviarios que han operado independientemente hasta el presente. Pero por supuesto este grupo tenía mucho más importancia en 1900 que en 1990).

El lento crecimiento de obreros sindicalizados de una pequeña parte de la clase obrera en 1900 a 6.4% de todos los obreros en 1915 representaba el desarrollo típico de una nueva organización que, más tarde, estaría fuertemente establecida. El rápido crecimiento de casi el doble de la clase obrera de 1915 a 1920 refleja el favorable clima político hacia el sindicalismo del Partido Demócrata y, de más importancia, el desarrollo de la industria norteamericana durante y después de la primera guerra mundial.

Aparte del crecimiento y desarrollo como una institución norteamericana, los primeros años del movimiento sindicalista nos ayudan a entender las características sobresalientes que han dominado al sindicalismo norteamericano desde sus orígenes hasta el presente. En resumen, los elementos básicos del sindicalismo norteamericano que examinamos son: A) Es no-político. B) Interés exclusivo por el bienestar económico de los miembros. C) El control está en el nivel inferior, no en el nivel superior de la organización. D) Es confrontacional con la gerencia.

A) *Característica no-política.* — Antes del establecimiento de la CNT había una característica socialista en unos movimientos que no perduraron mucho tiempo. Notable de este grupo eran los Obreros Industriales del Mundo (OIM) y unos sindicatos mineros, pero nunca ha habido ningún Partido Laboral Norteamericano de importancia, y la CNT evitó involucramiento político. Una anécdota que demuestra esta actitud es la respuesta a la pregunta “¿Qué quieren los sindicatos?” de su fundador y primer presidente Samuel Gompers. Contestó en una palabra, “Más”. Apenas es un grito para revolución. Cuando le preguntaron el objetivo de la CNT como institución, Gompers respondió “Aceptabilidad” — no un grito de cambio radical.

También notamos el día reservado para rendir homenaje al obrero norteamericano, el Día del Trabajador. Aunque esta fecha se ha fijado recientemente sigue el ejemplo no-político de los sindicatos norteamericanos desde sus principios. Otros países celebran el primero de mayo como día de honor para el obrero, con todo el significado socialista de esta fecha. El Día del Trabajador norteamericano es el primer lunes de setiembre, simbolizando la vuelta a producción total después del lento verano, e implícitamente diciendo que (con la fiesta del lunes) lo que quiere el obrero norteamericano más que cambio social es un fin de semana de tres días.

B) *Bienestar económico de los afiliados.* — Como consecuencia natural de la falta de interés político (los obreros sindicalizados sí intentan elegir a los “amigos” y derrotar a los “enemigos”, pero esto no se considera participación política total) a los sindicatos les interesa sólo el bienestar económico de sus miembros, asumiendo una actitud hacia los salarios, los beneficios, las horas de trabajo, seguridad de trabajo, y condiciones de

trabajo. Es decir, el interés principal de los sindicatos es el acuerdo sobre la negociación colectiva con la gerencia. Nunca se verá una huelga sobre la política exterior, los precios, el desarrollo de energía nuclear, etc., en los Estados Unidos. Los obreros dejan estos asuntos para los políticos.

C) *El control en el nivel inferior.* — El mismo nombre del primer grupo principal de sindicatos, la Confederación Norteamericana del Trabajo, implica una falta de control en el nivel superior. “Confederación” sugiere una organización en la cual los miembros guardan su propio control organizacional.

Hasta el presente, la organización materna, sea la CNT, o más tarde el Congreso de Organizaciones Industriales (COI) (2) —y la palabra “Congreso” no implica falta de control en el nivel superior— o mucho más tarde, la combinada CNT-COI — no toma parte en el proceso de negociación.

Su trabajo se limita a representar al obrero, ejercer influencia política en los asuntos laborales y ayudar económicamente y con información a establecer sindicatos individuales. Hasta el sindicato nacional (individual), sea del tipo gremio (como la CNT), como carpinteros, o del tipo industrial (como la COI), tal como los trabajadores de autos, tiene poca autoridad sobre el trabajo importante de los sindicatos, la negociación colectiva.

Entonces, ¿quién tiene el poder? Lo tiene el nivel inferior, la planta individual, que maneja la negociación colectiva con la gerencia. De hecho, cuando hay más que un sindicato en la planta —y a menudo hay distintas unidades para negociaciones para diferentes plantas de la misma empresa— puede ser que un sindicato no acepte las condiciones de la gerencia mientras que la planta de otro las acepta, resultando en confusión y hasta una huelga parcial inefectiva.

Uno de los resultados de la situación de control en el nivel inferior del sindicalismo norteamericano es que nunca ha habido una huelga general en los Estados Unidos por una simple razón. Nadie tiene la autoridad de declarar una huelga general. El sindicalismo norteamericano no tiene solidaridad ni un sentido de comunidad.

D) *Confrontación con la gerencia.* — El objetivo del sindicalismo norteamericano, “Más” como lo dijo Samuel Gompers, explica claramente la naturaleza confrontacional con la gerencia. Se puede preguntar, ¿más de qué? Mientras el objetivo económico de los sindicatos es conseguir más dinero, el fondo económico es pequeño, limitado a la economía de la empresa con que negocia. Así que, en las negociaciones sobre el contrato, el sindicato local y la gerencia de la empresa se confrontan uno a uno; la gerencia espera para conceder lo mínimo en sueldo, beneficios, etc.,

---

(2) En inglés, Congress of Industrial Organizations (CIO).

requerido para mantener la productividad, y los sindicatos quieren conseguir lo máximo, manteniendo máxima seguridad de trabajo.

No hay ningún grupo gubernamental más grande que fije sueldos (legislación sobre el salario mínimo tiene poca importancia para los obreros sindicalizados). Entonces como la empresa tiene la responsabilidad de las negociaciones, la gerencia siempre ha resistido y ha intentado reprimir el poder de los sindicatos. Después de considerable expansión del movimiento en los primeros años, la gerencia con la ayuda de un Gobierno nacional muy favorable tenía éxito en reducir el tamaño y el poder de los sindicatos. Nótese, en la Tabla 1, que el número de miembros bajó del 12.1% en 1920 al 7.4% en 1930.

### III) LOS AÑOS 20 Y LA DECADENCIA DEL SINDICALISMO.

La decadencia del sindicalismo en los años 20 no fue resultado de factores fortuitos, ni de la demora natural que sigue a una expansión rápida, ni de la reducción de industrialización —la industria norteamericana creció rápidamente durante esta década, ni de una economía débil— producción nunca ha sido mayor y la tasa de desempleo nunca ha sido más baja durante tanto tiempo. Más bien resultó de un esfuerzo intencional y exitoso contra los sindicatos por el gobierno y la ley, lo cual permitió prácticas contrarias a los sindicatos por parte de la gerencia.

A) *El gobierno en los años 20.* — Después de la primera guerra mundial, hubo una fuerte reacción en el país contra el internacionalismo, los controles y las regulaciones, y restricciones contra libre determinación. Esta era la postura del Partido Republicano que dominaba durante la década. De hecho, hubo tres presidentes republicanos desde 1920 hasta 1932.

En el campo internacional esta actitud resultó en aislacionismo y el rechazo de la Liga de las Naciones, aunque Woodrow Wilson, el previo presidente demócrata tenía una parte importante en su establecimiento. Este retiro del resto del mundo causó una actitud nacional muy anti-extranjera que resultó en leyes de inmigración más estrictas e, importante para el movimiento sindicalista, muchos de cuyos líderes eran inmigrantes, antipatía contra los mismos extranjeros.

La actitud negativa hacia los sindicatos se extendió por todo el sistema político hasta el nivel local, donde se manifestó en una actitud permisiva hacia los esfuerzos de las empresas de evitar el sindicalismo por medio de intimidación y hasta violencia contra los organizadores de los sindicatos. Todo esto se hizo para apoyar el sistema de libre empresa y librar las empresas de controles, regulaciones e intromisiones en las decisiones de la gerencia.

B) *Oposición a través del sistema legal y judicial.* — Aunque el Contrato "Yellow Dog" se permitía por muchos años, se aplicó más vigorosamente durante los años 20. Bajo sus provisiones una empresa requería que un nuevo empleado firmara una declaración afirmando que no se afilia-

ría con ningún sindicato mientras trabajaba para esa empresa. El contrato no se empleaba para poder despedir a obreros individualmente —en los años 20 no había restricciones sobre la despedida de los obreros—. Más bien se empleaba para impedir que un sindicato organizara a los empleados de una empresa. Si se intentara, después de saber que los empleados habían firmado este contrato, se le acusó al sindicato con incitar a los obreros a romper el contrato. Los tribunales durante los años 20 fallarían en contra del sindicato e impondría grandes multas frenando sus actividades de organización.

El Tribunal Supremo propagó este ambiente anti-sindicalista durante estos años. Un decreto antimonopolio de 1914 del gobierno pro-sindicalista de Wilson específicamente excluyó a los sindicatos de cargos de “restricción de comercio” en “la búsqueda pacífica de sus objetivos económicos” y una huelga si limita el comercio. Pero el Tribunal en los años 20 determinó que el acto de vigilar por piquetes, una parte esencial de una huelga, no era pacifista.

C) *Prácticas anti-sindicalistas por parte de la gerencia.* — Animada por un gobierno y una judicatura favorables, la gerencia adoptó una fuerte postura contra los sindicatos. Durante negociaciones, a menudo sólo presentaba sus ofertas de salario, horas, etc., y en efecto, le decía al sindicato que las aceptara o que se declarara en huelga. En suma, “negociaciones” nunca existan.

Más enfáticamente la gerencia simplemente no reconoca la existencia del sindicato —una práctica que se declaró ilegal en los años 30— y no negociara con él de ninguna forma. Con esta fuerte posición, no es sorprendente que el sindicalismo en los años 20 sufriera reducción en el número de afiliados e importancia.

#### IV) LA ERA DE ROOSEVELT, 1933-1945: LOS DIAS GLORIOSOS DEL MOVIMIENTO SINDICALISTA.

A) *El gobierno y la ley.* — Antes de la elección de Roosevelt en 1932 el Congreso demócrata de 1930-1932, que tomó el poder como reacción política al comienzo de la Gran Depresión, pasó el Decreto “Norris-Laguardía”. Esta legislación aprobó órdenes jurídicas contra actividades sindicalistas y como resultado invalidó el Contrato “Yellow Dog”.

La legislación pro-sindicalista más importante, el Decreto Nacional de Relaciones Laborales (DNRL), que los líderes sindicalistas llaman la “Magna Carta” laboral, pasó en 1935. Sus provisiones fundamentales les concedieron a los sindicatos (del sector privado) el derecho de negociaciones colectivas. Con este paso, la gerencia ya no pudo ignorar la existencia de un sindicato establecido rehusando a negociar. Además, el decreto enumeró “los términos y condiciones” sobre los cuales tuvieron que ponerse de acuerdo; es decir, la gerencia no podía limitar negociaciones a asuntos triviales, mientras rehusaba a negociar salario, horas, etc.

El Decreto también estableció la Junta Nacional de Relaciones Laborales (JNRL), que verificaba negociaciones "de buena fe", lo que impidió que la gerencia adoptara una actitud de "tómelo o déjelo" en las negociaciones. Es decir, la gerencia tenía que negociar honestamente sobre asuntos importantes. También, la JNRL supervisó elecciones para decidir si querían el sindicato o no. La gerencia ya no pudo impedir la sindicalización de una empresa, si los obreros querían ser representados por un sindicato, a través de amenazas ni promesas. (El Decreto de Norris-La Guardia ya había declarado ilegal el Contrato "Yellow Dog" como forma de evitar la formación de un sindicato).

En efecto, el Gobierno de Roosevelt, a través del Congreso, había ayudado muchísimo la expansión y la influencia del movimiento sindicalista, lo que la oposición hasta el año 1920 había retrasado. Y los sindicatos sí crecieron. Dentro del mismo movimiento, había un ímpetu de atraer a más afiliados, organizando a los obreros menos calificados; antes de mediados de los años 30, los sindicatos incluían sólo los obreros calificados del gremio.

B) *El desarrollo del COI.* — A pesar de la oposición de la CNT respecto a quién se debe afiliarse con qué sindicato, el Congreso de Organización Industrial (COI) se fundó. El sindicato principal del grupo era los Obreros Automovilistas Unidos (OAU). En un solo año, 1937, el número de afiliados casi dobló, y después crecía continuamente el número de miembros de la CNT y el nuevo COI durante el Gobierno de Roosevelt.

Antes de seguir la historia del sindicalismo, vale la pena notar que debido a la fundación del COI, el movimiento sindicalista empezó a abrazar al verdadero obrero, lo que llamamos el proletariado, y se apartó del énfasis tradicional del obrero calificado. Aun continuaba la filosofía conservadora del sindicalismo. Seguía siendo no-político, interesado casi exclusivamente en los beneficios que podía conseguir para los afiliados con el control en el nivel inferior —el grupo de negociación colectiva local.

#### V) 1945-1980. EXPANSION LENTA, ESTABILIDAD Y LENTO DECAIMIENTO.

Durante este período, el gobierno adoptó una actitud más o menos neutra hacia los sindicatos. Inmediatamente después de la segunda guerra mundial hubo un ambiente de reacción y conservatismo típico de años pos-guerra. El Decreto Taft-Hartley se pasó pero sus provisiones se imponían muy poco durante este largo tiempo.

Por ejemplo, los sindicatos anularon el período de espera de 60 días antes de declararse en huelga, anunciando la huelga 60 días antes de la fecha del contrato, y renunciándola si se llegaba a un acuerdo. Se invocaba muy poco la espera de 80 días para una huelga que ponía en peligro la salud y seguridad del país. El taller agremiado, en el cual un obrero tenía que ser afiliado del sindicato, se prohibió. Pero muchas empresas

seguían empleando a obreros por mediación de locales de empleo sindicales. Los Estados tenían la oportunidad de prohibir el taller sindicalizado, el cual permitía el empleo de obreros no-sindicalizados, pero que requería afiliación al sindicato dentro de poco tiempo de empleo. Sin embargo, pocos Estados industrializados pasaron tales leyes. Se implementó Taft-Hartley durante los años 80 pero se trata este período en la siguiente sección.

Los cambios demográficos de los afiliados del sindicato durante el extendido período de 1945 a 1980, su tamaño y composición, fueron determinados principalmente por los cambios inherentes en el cambio continuo de las ocupaciones del mercado laboral y también por el comienzo de sindicatos para los empleados públicos.

A) *Cambios en el mercado industrial.* — Desde la segunda guerra mundial en los Estados Unidos los trabajos han cambiado de los que producen mercancías a los que proveen un servicio. Este fenómeno ha causado una incidencia mayor en el número de trabajos de tipo obrero y una disminución del tipo profesional.

Este cambio ocupacional ha limitado la expansión de los sindicatos durante los años que inmediatamente seguían la segunda guerra mundial y han contribuido al decaimiento en el número de afiliados del sindicato.

Tabla 2 representa las estadísticas sobre los cambios de la composición industrial y Tabla 3, los cambios ocupacionales.

TABLA 2

CAMBIOS EN LA COMPOSICION INDUSTRIAL DE EMPLEO  
EN LOS ESTADOS UNIDOS, 1945-1991  
(AÑOS SELECTOS)

Año	Empleos que producen mercancías (3)	Empleos que proveen servicios (4)
1919	47,5%	52,6%
1930	40,7%	59,3%
1940	40,9%	59,1%
1950	40,9%	59,1%
1960	37,7%	62,3%
1970	33,2%	66,8%
1980	28,4%	71,6%
1985	25,6%	74,4%
1991	23,4%	76,6%

(3) Incluye manufactura, minas, y construcción.

(4) Incluye transportes, comercio, finanzas, seguros, inmuebles, servicios y gobiernos.

La baja en el número de empleos que producen mercancías representada en Tabla 2, aunque sustancial no demuestra adecuadamente la gravedad de este cambio laboral porque no tiene en cuenta el crecimiento en los empleos que proveen un servicio ni de los empleados oficinistas dentro del sector que produce mercancías.

TABLA 3

CAMBIOS EN LA COMPOSICION OCUPACIONAL DEL EMPLEO.  
EN LOS ESTADOS UNIDOS, 1945-1990  
(AÑOS SELECTOS)

Año	Gerencia	Profesional	Oficinista	Obrero manual
1900	9,3%	6,8%	17,8%	66,1%
1910	9,5%	6,8%	21,1%	62,6%
1920	9,1%	7,4%	23,8%	59,7%
1930	9,4%	8,6%	26,5%	55,5%
1940	8,8%	9,1%	28,3%	53,8%
1950	9,8%	9,7%	30,0%	50,5%
1960	8,9%	11,4%	31,4%	48,3%
1970	8,4%	14,9%	37,3%	39,4%
1980	11,2%	16,1%	40,7%	31,7%
1990	13,1%	18,1%	42,4%	26,4%

FUENTES: *Historical Statistics of the United States, Colonial Times to 1970* y *Employment and Earnings*.

Tabla 3 demuestra dramáticamente la decadencia de trabajos industriales y el crecimiento de empleos profesionales. En efecto, refleja el aumento en el nivel educacional del obrero norteamericano. Pero para el sindicalismo, este desplazamiento ha contribuido mucho al decaimiento en el número de obreros sindicalizados. Por cierto la tercera parte de los trabajadores que tienen empleos en el gerencia o profesionales no son buenos candidatos para la sindicalización; los gerentes porque son los con quienes los sindicatos tienen que competir, y los profesionales porque muchas veces trabajan por su propia cuenta y, en todo caso, no acuden a los sindicatos como medio para mejorar sus condiciones de trabajo.

De hecho, los oficinistas en los Estados Unidos, en general, con la excepción de los trabajadores gubernamentales, no se han identificado con los sindicatos. Todos estos factores han reducido el número de obreros interesados en sindicalización desde la segunda guerra mundial.

B) *Sindicalización de los trabajadores gubernamentales*. — Una razón por el porcentaje relativamente bajo de obreros sindicalizados en los

Estados Unidos, comparado con otros países industrializados, hasta durante los días gloriosos, es su empleo limitado en el gobierno. No hay industrias nacionalizadas (con la excepción del sistema postal) y diferente de otros países, las industrias de transporte y comunicación son empresas privadas.

Además, mientras en otros países los trabajadores gubernamentales normalmente son sindicalizados, ha sido un fenómeno reciente en los Estados Unidos. Dos factores explican el tardío desarrollo de los sindicatos entre los trabajadores del sector público. Primero, las leyes laborales que protegen los sindicatos y que les conceden derechos de negociar sólo corresponden al sector privado. Segundo, la mayoría de los trabajadores públicos son profesionales (white-collar) (incluso, profesionales y gerentes), y en el pasado han demostrado la misma aversión a la sindicalización que otros trabajadores profesionales.

Pero el sindicalismo entre los trabajadores públicos, al nivel federal, recibió mucha ayuda del mandato ejecutivo de 1962 del Presidente Kennedy, el cual les concedió a los trabajadores públicos el derecho de negociar colectivamente, un derecho que el DNRL les había concedido a los trabajadores privados hace más de 25 años. La mayoría de los gobiernos estatales y locales individualmente seguía el mando federal dándoles a sus trabajadores el mismo derecho.

Aunque los sindicatos de empleados públicos no tienen el derecho de declararse en huelga y tienen otras limitaciones a su poder de negociar, comparado con los sindicatos de empleados privados, tal como el derecho de negociar "en buena fe", se han expandido bastante desde los años 60. Aproximadamente el 40% de los trabajadores gubernamentales es afiliado a algún sindicato, más que 3 veces el porcentaje de los trabajadores privados y comprenden casi el 30% de todos los afiliados sindicalistas. Esta expansión ocurrió a pesar de obstáculos legales y una actitud negativa por parte del público hacia los impuestos para subvencionar los salarios y aumentos de los trabajadores, y la aversión de largo tiempo por parte de los oficinistas a la sindicalización.

El ímpetu tras la expansión del sindicalismo entre los empleados públicos no nació de adelantos legales, ni de un cambio en la opinión pública, sino de las ganancias económicas posibles. Estas ganancias se realizaron después de la sindicalización de los trabajadores postales, maestros, oficinistas, y por todas las ocupaciones y sindicatos de los trabajadores públicos.

## VI) LOS AÑOS 80: EL DECAIMIENTO RECIENTE DEL SINDICALISMO.

A pesar de la expansión en sindicalismo entre los trabajadores públicos, el número de afiliados empezó a bajar a principios de los años 80, principalmente debido a los cambios del tipo de ocupaciones de los obre-

ros (menos del tipo que produce mercancías, más del tipo que provee servicios). Pero la aceleración en la baja de afiliados no se puede atribuir a una tendencia que había operado por muchos años.

Mas bien, la pérdida de afiliados sindicalistas durante esta década resultó principalmente de la implementación intencional de pólizas anti-sindicalistas durante la década cuyos resultados eran similares, si no idénticos, a los de los años 20. Discutimos 5 ejemplos del clima anti-sindicalista durante los años 80 y notamos su influencia negativa en el sindicalismo. Son: A) La huelga de los Controladores del Tránsito Aéreo, B) Negociaciones concesivas, C) Ampliación del concepto de la "huelga ilegal", D) El empleo de trabajadores sustitutos, y E) El nuevo tema de cooperación entre el obrero y la gerencia.

A) *La huelga de los controladores del tránsito aéreo.* — Poco después de que Ronald Reagan llegó a la presidencia, los controladores del tránsito aéreo, empleados federales, amenazaron ir de huelga después de que las negociaciones sobre su salario se desintegraron. El Presidente le advirtió al sindicato que las huelgas contra el gobierno federal eran ilegales.

El sindicato se declaró en huelga de todas formas confiando que la huelga sería de poca duración porque los controladores eran esenciales y comprendían una parte muy pequeña en el costo total del gobierno. Además, suponían que, como en el pasado, el Gobierno permitiría una huelga corta de un sindicato federal.

Pero no fue así. Se declaró la huelga ilegal, el sindicato ya no se reconoció como la unidad de negociar, los huelguistas fueron reemplazados por trabajadores militares, y hasta hoy, 10 años más tarde, no se ha re-empleado a ninguno.

Después del ejemplo de esta incidencia el Gobierno se declaró fuertemente en contra de los sindicatos.

B) *Negociaciones concesivas: "Concesiones".* — Durante la recesión económica de 1981-1983, los sindicatos que habían conseguido contratos aceptables tenían un dilema; los tiempos eran difíciles económicamente, las ganancias habían bajado y hasta había habido pérdidas económicas, y había posibilidad de reducciones de trabajos si las condiciones de los contratos se cumplían. Bajo estas condiciones muchos sindicatos consintieron a reducciones en los términos contratados, de salario o beneficios. Estas concesiones constituyeron una reacción realista a las condiciones económicas.

Pero desde principios de 1984, al mejorar la economía hasta el presente, las empresas frecuentemente demandan concesiones aunque no hay ninguna necesidad por tales concesiones. La presión ejercida sobre los sindicatos viene de las amenazas de la gerencia de trasladar las operaciones a otras regiones (no-sindicalizadas) del país. Aunque una provisión del contrato requiere que la empresa no traslade sus operaciones,

las empresas confían en que la JNRL de los años 80, dispuesta favorablemente (hacia la gerencia), haga una distinción, aunque no la haya, entre trasladar operaciones y trasladar la empresa. ¿Pero que pasaría si los sindicatos se negaran a negociar colectivamente? Tienen que hacerlo. Una provisión de Taft-Hartley requiere que los sindicatos negocien con la gerencia. (Nótese como el Decreto Taft-Hartley cambió el Decreto Nacional de Relaciones Laborales por completo. Después de muchos años de lucha, bajo el DNRL los sindicatos ganaron el derecho de negociar colectivamente; poco más que una década más tarde la gerencia ganó el "derecho" de hacer que los sindicatos negociaran con ella (gerencia), aunque las negociaciones eran sobre "concesiones".

Pero la JNRL de los años 80 le concedió a la gerencia otros medios más efectivos de conseguir ventaja sobre los sindicatos; a través de una nueva interpretación sobre la legalidad de huelga.

C) *Ampliación del concepto de una huelga ilegal.* — El Decreto de Taft-Hartley había precisado las condiciones bajo las cuales se podía declarar una huelga. Para las huelgas que resultaron de disputas contractuales, se estableció el período de espera de 60 días antes mencionado. Además, después de estar en vigor un contrato, una de sus provisiones permitidas fue una cláusula de "no huelga". Es decir, el sindicato podía comprometerse a no declararse en huelga durante el período del contrato sobre la implementación de los términos contractuales.

Pero por muchos años después de que el Derecho de Taft-Hartley fue ley, la gerencia no negociaría para incluir la cláusula de "no-huelga" en el contrato porque la JNRL favorable a los sindicatos normalmente decidía que una huelga, con la cláusula de "no huelga" en vigor, se permitiera porque tal paro era simplemente una reacción a una previa violación contractual por parte de la gerencia. Con las concesiones mutuas de negociaciones, las empresas no querían concederles provisiones a los sindicatos para ganar esta cláusula de "no huelga" porque realísticamente no se podía implementar. Así que fue durante los años 80 que estas cláusulas fueron frecuentemente incluidas en los contratos porque la gerencia creía que la JNRL estaría a favor de su posición sobre la ilegalidad de los huelgas resultadas de la implementación de contratos.

En todo caso, se limitaron las restricciones sobre las huelgas. Habían sido reconocidas, por lo menos en el sector privado, como un elemento necesario para el poder de los sindicatos de negociar. El derecho de negociar colectivamente tendría poca importancia si los sindicatos tuvieran que escoger entre aceptar los términos de la gerencia o quejarse de ellos la situación si no pudieran declarar una huelga.

Como antes mencionado, el período de 60 días antes de ir de huelga no llegó a ser un obstáculo muy grande a las huelgas sobre provisiones contractuales.

Pero en los años 80, el concepto de lo que se consideraba ilegal se ampliaba bastante. Las decisiones de la JNRL ahora declaran una huelga ile-

gal si los mismos huelguistas cometen ilegalidades. Por supuesto, en el pasado a los huelguistas no se les permitió acciones de violencia ni intimidación contra los trabajadores que no honraron la huelga, y se les sancionó según la ley si dañaran propiedad de la empresa durante una huelga. También se les prohibió impedir a los clientes u otras empresas de comerciar con una empresa en huelga. Pero, a menos que el sindicato instigara o tolerara tales acciones, la huelga en sí no se consideraba ilegal. En los años 80 era usual declarar una huelga ilegal por las acciones ilegales de los huelguistas, sin considerar el papel del sindicato en la ilegalidad. De hecho, bajo estas condiciones legales, como regla general los sindicatos tenían mucho cuidado con evitar todo tipo de incentivo a acciones ilegales.

Ahora los sindicatos tuvieron que hacer más que evitar el fomento de acciones ilegales. Tenían que asegurar que ninguno de los huelguistas cometieran tales ofensas, y los afiliados individuos tenían que tener mucho cuidado con su comportamiento durante una huelga, para que no se considerara la huelga en sí ilegal.

Esta limitación no implica que a los obreros se les permitiera libertad de acción contra no-huelguistas, la gerencia o posibles clientes para que la huelga fuera eficaz, ni que los sindicatos apoyaran tal actividad. Nunca se permitieron estas acciones. Pero ahora los sindicatos tienen que saber que cualquier acción en defensa de una huelga, hasta presentar su posición a través de piquetes, puede ser considerada ilegal. Después de todo, una huelga es una forma de lucha industrial, si no guerra, y limitar el poder del sindicato de utilizar un arma eficazmente limita su poder de negociar.

D) *Trabajadores sustitutos: los "rompehuelgas" modernos.* — Una decisión del Tribunal Supremo respecto a producción durante una huelga mitigó el poder de la huelga para los sindicatos, porque permitió que los trabajadores fueran reemplazados. El Tribunal no llegó a aprobar el empleo de trabajadores, como sustitutos temporales, los rompehuelgas tradicionales. Este nombre, aunque respectivo, es muy descriptivo. La única utilidad de estos trabajadores es debilitar la eficacia de una huelga que intenta parar la producción, y así, obligar que la empresa llegue a un acuerdo con el sindicato.

Pero la decisión del Tribunal sí permite el empleo de trabajadores que son sustitutos permanentes de los huelguistas. Emplearían a estos sustitutos con el objetivo a la larga de reemplazar a los trabajadores que siguen de huelga después de resolver las disputas de la huelga. Entonces, no se les puede considerar rompehuelgas. Esta situación, de emplear a sustitutos, sí aumenta el costo de la huelga para los obreros sindicalizados.

A veces se razona que las condiciones de huelga no producen un clima adecuado para emplear a trabajadores sustitutos. Tiene que haber trabajadores disponibles con las habilidades necesarias para hacer el trabajo de

los huelguistas; arreglos de producción con trabajadores no calificados, como es el caso de rompehuelgas tradicionales, no sirven a la larga. Pero, el razonamiento sigue, normalmente se declaran las huelgas durante épocas buenas, cuando la tasa del desempleo es baja y se dispone de pocos trabajadores adecuados.

Hay dos razones contrarias a este argumento. Primero, en el caso de las negociaciones concesivas, a veces los sindicatos declaran una huelga en vez de acceder a una concesión aun cuando la situación económica no es buena. Segundo, y de más importancia, siempre hay trabajadores que quieren los trabajos de los huelguistas, aun cuando, en épocas buenas, tienen otro empleo. Esto pasa porque el objetivo del sindicato es aumentar salarios y beneficios de sus afiliados sobre el nivel del mercado. Entonces el trabajo de un huelguista es de mucha demanda debido a su base económica.

Otra consideración es, ¿cuántos trabajadores hay que quieren ponerse en esta situación? Ahora es más fácil. Hay poco miedo de la represalia de los obreros sindicalizados, dada la ampliación del concepto de la huelga ilegal. Y la actitud del público siempre ha sido, en el mejor de los casos, neutra hacia las huelgas, y está claramente en contra cuando afectan la disponibilidad de mercancías o servicios.

Un caso pertinente del poder de los trabajadores sustitutos de anular una huelga y tener consecuencias calamitosas a la larga para los huelguistas es la huelga de los conductores de autobús de la compañía Greyhound, ya en el tercer año. La huelga resultó debido a la cuestión de concesiones y poco después de que empezó, la empresa empleó a conductores sustitutos. Hubo una fuerte reacción negativa de los huelguistas, algunas amenazas e interrupción del servicio. La empresa declaró la huelga ilegal y advirtió que reclamaría a la JNRL.

Actividades del sindicato contra las operaciones cesaron. El servicio ha vuelto a estar normalizado. Los clientes han vuelto y el volumen del negocio ha llegado al nivel de antes de la huelga. Casi nadie sabe que la huelga sigue; anuncios del aniversario de la huelga ya son tradicionales. Como los trabajadores sustitutos no tienen derechos laborales, la gerencia podría reemplazar a los "huelguistas". ¿Lo harán?

E) *Cooperación entre el obrero y la gerencia: una sutil estrategia anti-sindicalista.* — Para los sindicatos es muy difícil expresar resistencia abierta contra el nuevo tema, iniciado por la gerencia, de cooperación entre los obreros y la gerencia. ¿Cómo se puede oponer un programa que pretende reducir conflictos, resolver diferencias, evitar luchas costosas entre el obrero y la gerencia, y crear un espíritu de unidad entre los dos en el trabajo?

El único problema que los sindicatos tienen con estos programas, que incluyen reuniones entre los obreros y la gerencia para resolver diferencias individuales y escuchar sugerencias para mejorar las condiciones del trabajo, es que existen entre el obrero y la gerencia, no entre la gerencia

y el representante del obrero, el sindicato. Desde el punto de vista del sindicato los programas niegan o circunvierten la relación, que es una de confrontación entre los sindicatos y la gerencia.

Los dos (gerencia y obreros) querrán más productividad y más ganancias que compartir, pero es indisputable que bajo el sistema norteamericano de sindicalización, los dos lados se confrontan porque cada uno quiere un poco más. No hay una autoridad más alta tomando las decisiones; no hay ninguna autoridad gubernamental decidiendo salario, horas, etc. En los Estados Unidos estas decisiones resultan de un acuerdo mutuo, muchas veces después de luchar, entre el sindicato individuo y la gerencia de la empresa.

El clima es confrontacional. En pasar por alto al sindicato con estos programas y reuniones de cooperación, la gerencia intenta prevenir que los afiliados adopten una posición confrontacional. ¿Cómo se puede demandarles mucho a los amigables compañeros de trabajo, algunos de los cuales están en una posición de autoridad, pero que se reúnen con Ud. durante su tiempo libre y muchas veces durante el tiempo de trabajo del obrero, para discutir problemas individuales? ¿Se podría declararse en huelga contra un grupo tan sincero?

El DNRL específicamente prohíbe "sindicatos internos", los controlados por la empresa. Antes del Decreto, una estrategia empleada por la gerencia cuando la intimidación o no-negociación eran inapropiadas, era reconocer y hasta negociar con un sindicato que la gerencia ayudó a establecer o financiar. El Decreto de Taft-Hartley no quitó esta prohibición, pero los programas de cooperación entre el obrero y la gerencia tienen el mismo objetivo —mitigar la autoridad y, por consiguiente, el poder de los sindicatos—.

## VII) EL FUTURO DEL SINDICALISMO NORTEAMERICANO.

Superficialmente el futuro del sindicalismo norteamericano tiene una perspectiva sombría. Con menos del 15% de todos los obreros, el número de afiliados es una definitiva minoría. No vamos a empezar con pronósticos económicos, pero ofreceremos tres razones por las cuales creemos que el movimiento tiene la posibilidad de vitalidad renovada. Son: fenómenos de "núcleo duro", las características peculiares del sindicalismo norteamericano y el escenario político norteamericano.

A) *El "núcleo duro" — los sindicatos actuales.* — Bajo ataque del gobierno, de los tribunales y de la gerencia, muchos sindicatos se han desintegrado y el número total de miembros ha disminuído. Ha sido cuestión de la "supervivencia del más apto", y los supervivientes son muy aptos. ¿Cuáles quedan? Los OAU, los trabajadores electricistas, los conductores profesionales (teamsters), etc., y en el sector público, los maestros, la policía, los trabajadores postales, etc. —en suma, los con grandes finanzas y amplias reservas para huelgas— o sea, poder económico. Y, co-

mo sabemos, eso es lo importante para el sindicalismo norteamericano. Es improbable que estos sindicatos se rindan bajo la presión del gobierno y la gerencia.

B) *Las características únicas del sindicalismo norteamericano, otra vez.* — Sí, el número de miembros ha bajado. Pero el control está en el nivel inferior y el interés está limitado a las condiciones económicas de los miembros de la unidad de negociaciones. Los sindicatos no quieren formar un partido político y por eso tienen poco interés en la reducción del número total de afiliados.

Se puede preguntar, con menos miembros, ¿tendrán menos influencia en elegir a los "amigos" y en derrotar a los "enemigos"? Para contestar esta pregunta, notamos los cabildeos de los granjeros. Los granjeros ahora comprenden menos que el 3% de los obreros, pero ningún político sugeriría ninguna legislación que se pudiera interpretar como en contra del interés económico de los granjeros.

Lo que afirmamos es que los sindicatos actuales están seguros económicamente en su confrontación con la gerencia, y no pierde su eficacia en esta lucha sólo porque el número total de afiliados norteamericanos comprende un porcentaje reducido y bastante pequeño de todos los obreros.

Pero, ¿es que el movimiento sindicalista va a abrazar sólo un fragmento, aunque sea influyente, de la población obrera total? Depende del futuro político nacional.

C) *El futuro norteamericano político.* — Cuando George Bush termine su presidencia en 1992 (¿será la última?) habremos tenido 12 años de presidentes republicanos. ¿No parece una repetición? Hemos vuelto a los años 20, con las mismas pólizas anti-sindicalistas, con prácticas diferentes.

Pero desde el punto de vista del movimiento sindicalista, hay alguna mejora. El sindicalismo ya se reconoce como una institución norteamericana. Los sindicatos tienen el derecho de negociar colectivamente en el sector privado y en la mayoría del sector público. Nadie cree que los sindicatos amenazan nuestro sistema económico.

Estos sindicatos están establecidos. ¿Crecerá el número de afiliados? ¿Habrá, después de 12 años, otro Roosevelt? ¿Quién sabe?