

que éstos se comprometían a no afiliarse, los despidos y la utilización de listas negras, hasta la formación de comités de empresa. El éxito alcanzado por esta estrategia convirtió a la sindicalización de los trabajadores en una condición excepcional.

Una diferencia sustancial con los sindicatos europeos es que los estadounidenses a través del sistema de negociación descentralizada, lograron en muchas ocasiones una intervención mayor en la organización del proceso de trabajo.

Ante la ausencia de sindicatos, los empleadores estadounidenses pueden manejar con toda libertad las relaciones con sus trabajadores pudiendo a su vez modificar por completo las condiciones de trabajo de forma unilateral, lo que les garantiza una flexibilidad sin más límites que los que les marca las fuerzas del mercado. Los empleadores tienen el derecho a no reconocer ni negociar con un sindicato que no tenga el apoyo de más del 50% de los trabajadores.

Aunque están prohibidas por la ley las conductas patronales antisindicales, como la coerción y la intimidación de quienes intentan formar un sindicato, las garantías no son suficientes.

La **Ley Wagner** dio a los empresarios un papel decisivo para evitar la formación de sindicatos y convirtió a éstos en una anomalía del sistema de relaciones laborales, predominantemente individualistas. Con las presiones competitivas de los ochenta las dificultades para formar sindicatos aumentaron.

El sindicalismo estadounidense es de tipo voluntario.

### **La negociación colectiva descentralizada**

Prohibición de que el empleador negocie directamente con los trabajadores o cambie unilateralmente las condiciones de trabajo. Sin embargo, no hay reglas relativas a la duración de los contratos ni existen mecanismos orientados a obligar a las partes a llegar a un acuerdo. Tampoco el gobierno federal tiene autoridad para forzarlos, ya que los procedimientos de mediación, conciliación o arbitraje son voluntarios.

Cuando se negocia con una asociación de empleadores, las negociaciones pueden incluir varias empresas. Aunque la Ley Wagner no estableció como obligatoria la negociación descentralizada a nivel de la empresa, este rasgo del sistema estadounidense se deriva del procedimiento de certificación cuya base es la empresa.

El carácter descentralizado de la negociación colectiva en el sistema estadounidense llevó, sin embargo, a una mayor rigidez en la reglamentación del trabajo que la que se dio en algunos países de Europa, como el caso de Alemania.

### **El derecho de huelga como libertad individual**

Legalmente se garantiza el derecho de huelga de los trabajadores, pero también el derecho de los empleadores de no suspender las labores y continuarlas con supervisores, o con trabajadores que no la respaldaron o trabajadores de reemplazo. Se trata en consecuencia de una regulación típicamente liberal, que considera el derecho a la huelga como una consecuencia inevitable de la libertad de trabajo.

El costo de su ejercicio puede llegar a ser tan alto para los trabajadores como la pérdida del empleo. El derecho del empleador a utilizar trabajadores de reemplazo, anula el efecto principal de esa medida de fuerza. La ley contempla la posibilidad de que en los contratos colectivos se establezca el compromiso de no realizar huelgas durante su vigencia. También pueden incluirse cláusulas en donde el empleador se compromete a aceptar un arbitraje en caso de conflicto. Aunque la ley no prohíbe las huelgas durante la vigencia de los contratos, si las cláusulas están pactadas y se estalla una huelga, los sindicatos pueden ser condenados a pagar "daños y perjuicios".

### **La representación en la empresa: un sustituto de los sindicatos**

La ley Wagner prohíbe desde su formulación original que en aquellas empresas con representación sindical se instalen comités o grupos de trabajo integrados por empresarios y trabajadores, argumentando que este hecho atentaría contra la fuerza colectiva de los trabajadores.

### **Estándares laborales básicos: flexibilidad y dualización**

El bajo perfil de la regulación de los derechos individuales es uno de los indicadores más contundentes acerca del carácter liberal y altamente flexible del modo estadounidense, lo que constituye uno de los rasgos más contrastantes respecto de los modelos europeos y latinoamericanos. Solo los trabajadores protegidos por contratos colectivos que exigen causa justificada y establecen procedimientos de arbitraje tienen algún grado de protección contra la discrecionalidad patronal.

Las condiciones de trabajo se fijan por lo general en los contratos colectivos e individuales de trabajo. Sin embargo, las regulaciones mínimas contenidas en la legislación estadounidense son muy limitadas, por lo



que se produce una marcada diferenciación entre quienes están protegidos por los contratos colectivos y quienes están fuera de estos.

En materia de jornadas, el patrón queda obligado a pagar horas extras (50% más del pago normal) después de las 40 horas semanales.

**Los problemas del modelo estadounidense radican en el hecho de que, al dejar en manos de los empleadores la facultad de determinar las condiciones de trabajo y desalentar la sindicalización, no fomenta la cooperación entre los actores sino más bien la confrontación y a exclusión, por lo que se ha advertido que una reforma institucional profunda es necesaria para impulsar en ese país un modelo de ganancias mutuas. Esta debería colocar en el centro aquellos aspectos de la regulación en lo que se sustenta su carácter excluyente y no cooperativo: el bajo perfil de los estándares laborales básicos; las dificultades del proceso de certificación; las restricciones en materia de derecho de huelga y la ausencia de espacios institucionalizados de cooperación en la empresa y en la formulación e implementación de políticas públicas.**

## **Canadá**

La mayor descentralización en Canadá lleva a que sus 10 provincias tengan sus respectivos estatutos laborales y una mayor influencia en los mercados laborales locales. Los estándares laborales son más altos; existe un mayor compromiso de las autoridades laborales y del gobierno frente al derecho, a la organización y a la contratación colectiva; la presencia de un partido socialdemócrata fuerte y un sindicalismo que evolucionó aumentando sus recursos de poder económicos y políticos, generan un mayor equilibrio frente al capital que el que existe en Estados Unidos. En Canadá al igual que en los Estados Unidos, la mayoría de los trabajadores no puede influir en la determinación de sus condiciones de trabajo.

### **Derechos colectivos y estrategias de los actores**

La legislación federal y provincial garantiza la libertad de asociación y organización de los individuos. Siguiendo las pautas de la Ley Wagner, se prohíben las "prácticas laborales discriminatorias", entre las que se encuentran los despidos por actividades sindicales o la injerencia en el proceso de sindicalización.

Entre las ventajas de la legislación canadiense se encuentran las siguientes: los sindicatos pueden obtener la certificación presentando las pruebas de que se cuenta con el apoyo de los trabajadores, sin necesidad de recurrir a la votación. Las autoridades laborales realizan una estricta supervisión para evitar presiones y penalizan fuertemente las actividades patronales antisindicales; lo cual facilita la formación de sindicatos y la negociación colectiva.

Ningún sindicato tiene el derecho de pedir al empleador que separe a un trabajador por no afiliarse o renunciar al mismo, lo que garantiza la libertad de asociación negativa y el carácter voluntario del proceso de afiliación.

Al igual que en Estados Unidos los empleadores están obligados a negociar de buena fe con los sindicatos. En la mayor parte de las provincias y en la jurisdicción federal se ha provisto el arbitraje para la firma del primer contrato colectivo cuando el sindicato y la empresa no sean capaces de lograr un acuerdo por sí mismos.

En Canadá los acuerdos cubren a más del 40% de la fuerza remunerada, lo que equivale a más del doble del alcance en Estados Unidos y muestra la mayor fortaleza del sindicalismo Canadiense frente a aquel.

En materia de derecho de huelga los trabajadores canadienses tienen mayor protección que los estadounidenses, aunque su ejercicio está más reglamentado. Las huelgas son legales cuando los trabajadores buscan la negociación de un contrato colectivo o su revisión, pero no pueden estallarse durante su vigencia. Los conflictos que surjan deberán ser sometidos al arbitraje.

La legislación, la jurisprudencia y las prácticas canadienses prohíben los reemplazos permanentes de los huelguistas, lo que marca una diferencia importante con la legislación estadounidense.

### **Estándares laborales básicos**

Existen ciertas exigencias que los protegen en cierta forma –inexistentes en la legislación estadounidense– como la obligación de notificar previamente al trabajador con un tiempo "razonable", que varía según la antigüedad de este. En ciertas circunstancias la falta de aviso se considera equivalente al despido injustificado y da lugar a una indemnización. Algunas categorías de trabajadores están excluidas de este beneficio, como los trabajadores agrícolas, domésticos, profesionales y personal directivo o administrativo.



internas y paritarias) ha evolucionado hacia la exclusión y la unilateralidad.

Los sindicatos, obligados a sostener estrategias principalmente defensivas, se ven además afectados por la caída de la sindicalización y la descentralización de las negociaciones. Paralelamente, se observa una disminución de beneficios y del salario indirecto, la proliferación de formas precarias de contratación, la ruptura de los escalafones por antigüedad y su reemplazo por la calificación y el conocimiento, jornadas laborales flexibles y recorte de horas extras, aumento de la discrecionalidad empresarial y reajustes a través de diversos mecanismos.

**Modelo Mexicano:** obligación a sindicalizarse y permanecer sindicalizado para acceder a un trabajo (cláusula de protección). Los sindicatos son funcionales al gobierno, dependientes de las centrales

#### **d) Principales tendencias del cambio institucional.**

A lo largo del mundo capitalista se registraron durante las últimas dos décadas tendencias convergentes hacia la eliminación de algunos de los obstáculos institucionales que afectaban el funcionamiento del libre mercado. En el ámbito laboral, resultaron afectadas principalmente las reglas relativas a la contratación y despidos de los trabajadores, a las condiciones de trabajo propiamente dichas y al poder de los sindicatos para representar los intereses de los trabajadores frente al capital y negociar de manera centralizada. En esta evolución, el modelo laboral Estadounidense sirvió como parámetro de una regulación flexible y al alto grado de flexibilidad de su mercado laboral. En cada país, el énfasis fue puesto en distintas salidas: algunos privilegiaron formas de flexibilización externa (contrataciones temporales, reducción de costos de despido, subcontratación, etc.) mientras otros aumentaron la flexibilidad interna (reducción de jornadas y horarios flexibles, movilidad en los puestos de trabajo y calificación polivalente), si bien estas no fueron modalidades excluyentes.

Dentro de Europa, España se ubicaría en el 1º grupo (predominio de la flexibilidad externa) y Alemania en el predominio de la flexibilidad interna.

Hay que señalar también que el peso de los factores políticos en las reformas laborales fue mayor en los países que vivieron dictaduras y retornaron a la democracia, como ocurrió en Brasil, Argentina, Venezuela, Chile, Paraguay y Uruguay. En Brasil durante el gobierno militar se aumentó la flexibilidad laboral para traer inversiones y se restringieron los poderes sindicales; al regreso de la democracia se adoptó una nueva constitución que restauró libertades sindicales y políticas seriamente vulneradas.

En general, **los principales impactos en las regulaciones laborales provinieron de los cambios en la política económica y en la organización del trabajo en las empresas.**

Desde la perspectiva de los procesos de integración regional los logros no son promisorios, pero las diferencias sustanciales entre las distintas experiencias hacen necesaria una revisión de las características de las regulaciones laborales resultantes de una desigual disputa entre las fuerzas del capital y de los sindicatos.

#### **a) UNION EUROPEA**

La Unión Europea establece instituciones supranacionales y puede promulgar en determinadas materias leyes que obligan a los estados miembros a reemplazar aquellas leyes internas que resulten incompatibles. Si bien tiene estructuras que le otorgan la capacidad de promover el desarrollo por la vía alta, esta evolución no está plenamente garantizada. La dimensión social de la Unión Europea comprende 3 aristas: a) Legislación que establece reglas comunes para los países miembros; los fondos destinados a la retribución de los países ricos hacia los más pobres con el propósito de reducir las asimetrías y las perspectivas de desarrollo de un movimiento sindical europeo. La mayoría de los avances logrados por la Unión Europea se concentraron en los temas de la seguridad e higiene en el trabajo y se encuentran en vías de promulgación otras relativas a los derechos de los trabajadores eventuales y de medio tiempo

#### **b) MERCOSUR**

Esta forma superior de integración supone también la libre circulación de la mano de obra, lo que favorecerá la eliminación gradual de algunas de las diferencias en materia laboral. Se acordó en Noviembre de 1998 la "Declaración Sociolaboral" del MERCOSUR, que se convirtió en un mecanismo de armonización de los estándares laborales (derechos individuales y colectivos).

#### **c) TLCAN-ACLAN**



El surgimiento del modelo de regulación argentino vinculado al nacimiento y consolidación del gobierno peronista en los cuarenta. De esta fase provienen los rasgos distintivos del mismo: reconocimiento estatal de los actores, poderes sindicales institucionalizados, negociación centralizada, fuerte protección de los derechos individuales e intervención estatal en la resolución de conflictos. Otros rasgos que se desarrollarían con posterioridad son la importancia de las obras sociales administradas por los sindicatos, el predominio de determinadas categorías profesionales y la relación entre los salarios y las variables macroeconómicas, tales como la inflación y el crecimiento del PIB. Aunque el sindicalismo estuvo fuertemente controlado por el gobierno, al igual que en Brasil no existe afiliación obligatoria. Sin embargo, los beneficios derivados de la agremiación han incentivado la sindicalización de los trabajadores.

Durante las dictaduras se establecieron fuertes restricciones al crecimiento de los salarios y se intervino de manera directa en el control de los sindicatos, a la par que se limitó seriamente el ejercicio de los derechos colectivos. La inestabilidad de los vínculos entre las dirigencias sindicales y los respectivos gobiernos impidió que se consolidaran en la Argentina formas institucionalizadas de subordinación.

La legislación laboral argentina, una de las más protectoras del trabajo en el continente, sufrió importantes reformas flexibilizadoras, a partir de la promulgación de la ley de empleo (1991).

Las reformas flexibilizadoras de los noventa tuvieron un serio impacto sobre el mercado laboral, al crear una fuerte heterogeneidad y segmentación del mismo, en la que perdieron más los trabajadores menos calificados y los de más bajo salario.

La diversa posición de los sindicatos frente a la reforma laboral flexibilizadora adoptada durante el gobierno peronista (1989-1999) provocó una significativa división sindical.

### **Los derechos colectivos y estrategias de los actores**

El modelo argentino impone un régimen de sindicato único fuertemente centralizado y con capacidades de negociación colectiva a nivel de rama sustentada en el previo reconocimiento gubernamental de la personería gremial (a diferencia de los modelos mexicano y brasileño de negociación descentralizada). Las restringidas reformas de 1988, con supuestas intenciones democratizadoras, establecieron tres tipos organizativos: sindicatos de una misma actividad o afines (verticales), sindicatos de oficio, categorías o profesión (horizontales) y sindicatos de empresa.

La personería gremial se otorga a la organización más representativa, de acuerdo con el mayor número de afiliados cotizantes en relación con la cantidad promedio de los trabajadores que se intenta representar, en los seis meses previos a la presentación de la solicitud. El sindicato debe tener una antigüedad de por lo menos seis meses y afiliarse a más del 20% de los trabajadores. La importancia de obtener o no la personería gremial se puede mostrar a la luz de las facultades que implica: defender los intereses individuales y colectivos de los trabajadores; intervenir en la negociación colectiva; obtener la recaudación automática de las cuotas sindicales por el empleador (sólo contribuyen los sindicalizados) y el monto varía entre el 1 y 3% del salario).

Aunque tanto los sindicatos inscritos como los que obtuvieron personería gremial tienen derecho a ejercer la huelga, para ser legal ésta debe estar precedida de un procedimiento de conciliación obligatoria en el que solo tienen legitimación activa los sindicatos con personería.

Hay una fuerte semejanza entre este modelo y los de México y Brasil en tanto el control sindical queda, en los tres, a cargo del Estado mientras que en los Estados Unidos y Canadá el peso radica más en la capacidad patronal para desalentar la sindicalización.

### **Estándares Laborales y Flexibilidad: la dualización como alternativa**

Al igual que en Brasil y México, el modelo de regulación argentino tuvo un alto nivel de protección derivado de la ley, diversos decretos y reformas legales han aumentado la flexibilidad en sus diversas dimensiones: Volumen del empleo (a través de permitir los contratos temporales, las llamadas "modalidades promovidas" y los contratos de aprendizajes); salarial (para vincular los salarios con la productividad); espacio de negociación (trasladándolos del sector o rama a la empresa) y aumento de la heterogeneidad de condiciones de contratación y trabajo según el tamaño de las empresas. Además de estas formas legales de flexibilización, que provocaron dispersión salarial y pérdida de prestaciones y beneficios, el mercado de trabajo experimentó otras que llevaron a una fuerte segmentación de las condiciones de los trabajadores sindicalizados protegidos por convenios.

Este modelo, tradicionalmente incluyente y con una fuerte participación de los sindicatos en las políticas de recursos humanos y en la gestión interna de las empresas (a través de los delegados, comisiones



salarios, en tanto que los trabajadores menos calificados y sin oportunidades de promoción tienen altas tasas de rotación y los empresarios solo se preocupan de aprovecharlos al máximo sin interesarse en intervenir en su entrenamiento.

### **Los derechos colectivos y estrategias de los actores**

La legislación laboral de Brasil establece una estructura sindical paralela para los trabajadores y los patrones determinando para ambos el sistema de sindicato único para una categoría profesional (en el caso de los trabajadores) o una misma actividad económica (para los patrones).

Hasta 1988 existían fuertes restricciones legales que prohibían, por ejemplo, que los trabajadores o empleados de diferentes categorías estuvieran en un mismo sindicato, lo que propició la coexistencia de sindicatos por rama y por oficio, generando una multiplicidad de representaciones en el interior de la empresa, lo que obstaculizaba la unidad de los trabajadores y debilitaba a las organizaciones.

Si bien los patrones no pueden reemplazar a los huelguistas (a menos que se trate de una huelga que haya sido declarada "abusiva") ni existe una duración máxima para la suspensión de labores, los trabajadores no tienen derecho al pago de los salarios caídos y pueden volver al trabajo, renunciando al sindicato.

**Modelo** en crisis, caracterizado como "híbrido" por ofrecer un margen más amplio de libertad sindical y autonomía al eliminar las facultades estatales para intervenir en la vida sindical, paralelamente a la conservación de las viejas reglas del juego que sostienen a la tradicional estructura corporativa. Se mantiene el principio de unidad obligatoria (monopolio de representación definido por ley), la estructuración de una organización sindical confederativa y vertical conforme a categorías profesionales y regiones geográficas municipales y la intervención obligatoria de los tribunales laborales en la resolución de los conflictos colectivos de trabajo.

La negociación colectiva puede asumir dos formas: el convenio colectivo de trabajo, firmado entre el sindicato y el empleador, y el acuerdo colectivo de trabajo negociado entre una o varias empresas. Tienen validez para todos los trabajadores de una categoría profesional o económica, en una zona geográfica y cubren a todos los trabajadores. Dada la estructura sindical, la mayoría de las negociaciones se realiza en la empresa, lo que da lugar a un sistema sumamente descentralizado a nivel geográfico, por categoría profesional y por empresa.

El viejo marco jurídico dificulta la acción colectiva que sigue caracterizándose por la fragmentación de la representación, la automatización de las negociaciones colectiva y la actuación asistencial y burocratizada de los sindicatos.

Al igual que en México, la defensa de la vieja legislación corporativa es una bandera del sindicalismo tradicional que se resiste a asumir la necesidad de una redefinición.

### **Altos estándares y flexibilidad laboral**

El régimen de contratación establece la coexistencia de contratos individuales y contratos colectivos de trabajo.

La legislación laboral brasileña ha permitido un alto grado de flexibilidad en el mercado de trabajo como resultado de los siguientes factores:

- a) La mayoría de las prestaciones están calculadas como proporción del salario.
- b) Las relaciones de empleo son flexibles por los relativamente bajos costos de despido.
- c) El Fondo de Garantía por Tiempo de Servicio incentiva las relaciones de corto plazo ya que los trabajadores reciben al terminar la relación el seguro de desempleo.
- d) El seguro de desempleo crea incentivos para la proliferación de relaciones de trabajos informales.
- e) La ausencia de regulaciones laborales en materia de productividad, capacitación y codeterminación en decisiones estratégicas deja un margen muy amplio para la discrecionalidad patronal.

### **La justicia laboral**

#### **El componente central del modelo brasileño es el sistema de justicia del trabajo.**

Dada la fuerte regulación legal contractual de los estándares laborales mínimos y el papel central asignado a los tribunales laborales, el margen para la negociación individual y colectiva entre el trabajo y el capital es muy estrecho. Anualmente se presentan millones de demandas laborales, que tardan años en resolverse y expresan el carácter conflictivo de las relaciones laborales.

### **Argentina**



Un despido es ilegal si viola los derechos humanos del trabajador, si es causado por el embarazo de la trabajadora, por participar en actividades sindicales, en procesos de resolución de conflictos o por el ejercicio de derechos legalmente establecidos. En los contratos colectivos suele establecerse disposiciones para aumentar la estabilidad laboral, así como el costo del despido.

Los trabajadores domésticos, del campo, vendedores a comisión, de la construcción, menores de edad y los discapacitados quedan fuera de la protección del salario mínimo.

**Limitaciones del modelo Canadiense:** la ausencia de representación de los trabajadores en la empresa.

### **El Modelo Corporativo- Estadista de la Protección a la exclusión**

**México, Brasil y Argentina** tienen modelos de regulación laboral heredados de arreglos políticos sustentados en el intercambio entre el estado y los sindicatos, a partir del reconocimiento de la existencia de la desigualdad y la confrontación entre las clases sociales y de la posibilidad de su conciliación a través de la tutela legal y la intervención gubernamental.

Estos modelos proporcionan las bases institucionales para la configuración de regímenes sindicales de tipo corporativo-estadistas, que establecen un fuerte control del proceso organizativo y reivindicativo a cambio del reconocimiento de reglas protectoras de los intereses de los trabajadores.

En los tres países el Estado asume el papel central en los sistemas de relaciones laborales (con mayores facultades de intervención en Brasil que en los otros dos) actuando como árbitro final en los conflictos laborales, estableciendo una regulación minuciosa de las condiciones de trabajo y otorgando el "monopolio de la representación" de las organizaciones sindicales. Sin embargo, varía la naturaleza del sindicalismo en los tres países: voluntaria en Brasil y Argentina, obligatoria en México.

Los mercados laborales reflejan en las dos últimas décadas no solo un alto grado de flexibilidad, sino una gran compatibilidad con las estrategias empresariales de bajos costos laborales y la creciente exclusión de los trabajadores de los beneficios del desarrollo.

En los 3 casos hay una ausencia de formas institucionalizadas de participación de los trabajadores en la gestión de cambio tecnológico y organizativo de las empresas. Este factor explica la menor capacidad de los trabajadores en el continente americano –frente a sus pares europeos– para defender sus intereses en un contexto de profundas transformaciones a nivel macro y micro-económico.

México pudo conservar intacto el orden laboral tutelar, a la par que se redujeron los salarios y se perdieron los avances de más de cinco décadas en la contratación colectiva, con una muy baja conflictividad laboral. Este es, un caso de "Flexibilidad Corporativa".

En Argentina y Brasil se observa una falta de transparencia en el sistema de representación y los márgenes de discrecionalidad en la aplicación de la legalidad son más estrechos que en México; quizás esto explique por qué en ambos países existe un mercado de trabajo en "negro".

### **Brasil**

La regulación del mercado de trabajo y la relación Estado-Sindicatos tuvo su origen en los años 30 y 40. La subordinación de los sindicatos al gobierno quedaba en Brasil garantizada legalmente, al reconocerse al Estado la capacidad de intervenir en la vida sindical. En el terreno de la negociación colectiva, descentralizada a nivel de la empresa, su contenido resultaba por lo general intrascendente por diversas razones: el alto grado de dispersión de la negociación a cargo de los sindicatos y la amplia protección legal.

Los sindicatos debían cumplir como órganos de colaboración del poder público. En Brasil los trabajadores siempre tuvieron el derecho de entrar y salir libremente de los sindicatos, sin temor a ningún tipo de sanciones.

El déficit del modelo brasileño se presenta en tres ámbitos: En primer lugar, el sistema de negociación colectiva no ha podido institucionalizarse como opción reguladora de las condiciones de trabajo más allá del ámbito de la empresa. En segundo lugar, el establecimiento de relaciones verdaderamente democráticas y cooperativas exigiría una menor intervención de la justicia del trabajo, hay "autoritarismo patronal, la unilateralidad de las decisiones, la desconfianza mutua y el estímulo de los conflictos judiciales de carácter individual".

Finalmente, otro inconveniente es que alienta estrategias que atentan a la vía de alta productividad y altos