

El Principio FUNDAMENTAL de
las Relaciones LABORALES
y el Derecho DEL TRABAJO^(*)

Bruce E. KAUFMAN
Profesor de Georgia State University,
Atlanta, Estados Unidos de América

SUMARIO: Relaciones laborales y derecho del trabajo:
Diferentes definiciones y concepciones. Principio
fundamental de RLDL. Economía y derecho ortodoxos.
Relaciones laborales y derecho del trabajo. Análisis y
crítica de la doctrina del Commodity. Conclusión.

Los campos de las relaciones laborales y del derecho del trabajo se encuentran estrechamente relacionados entre sí y profesores como Luis Aparicio Valdez trabajan fácilmente en ambos. Las relaciones laborales tienen que ver con las relaciones de empleo y, de manera particular, con la forma en que las sociedades estructuran y utilizan éstas últimas para promover mayor eficiencia, equidad y bienestar humano. Para este propósito se emplean diferentes herramientas, pero definitivamente el derecho laboral es un elemento fundamental. En efecto, es imposible imaginar la forma del sistema de relaciones laborales de un país sin primero especificar el régimen de fondo de su derecho laboral.

Tanto las relaciones laborales como el derecho del trabajo (RL y DL, o RLDL) se iniciaron hacia fines del siglo 19 en los países industrializados de Europa y América del Norte (Kaufman, 2004; Birk, 2002). A partir de entonces se expandieron rápidamente a otras regiones del mundo, como es el caso de Latinoamérica. La enseñanza del derecho, en particular, tiene una importante historia de larga data en los países de Latinoamérica (Aparicio-Valdez, 2003). Por lo tanto, no es de sorprender que en estos países se haya desarrollado rápidamente un área especializada de derecho laboral a principios del siglo veinte, en gran medida a la par del crecimiento de una economía de mercado y de la fuerza laboral asalariada.

Una historia de larga data, sin embargo, no es garantía de una supervivencia permanente. Esto no sólo es cierto para los países a nivel individual sino también para los campos profesionales de estudio y práctica, tales como RL y DL. En las últimas décadas, tanto las RL como el DL han hecho frente a desafíos constantes y al ataque de defensores de economías neoclásicas, derecho y economía al estilo de Chicago, y neoliberalismo. Desde estas perspectivas, todas las leyes, reglas y regulaciones de RLDL

obstruyen el funcionamiento de mercados laborales competitivos y crean una ineficiencia sustancial en la forma de crecimiento laboral estancado, numerosas rigideces e inflexibilidades que debilitan la productividad, altos índices de desempleo y un creciente sector informal y de economía subterránea. La solución que se recomienda es básicamente desregular los mercados laborales y las relaciones laborales y, en el proceso, marginalizar efectivamente las RL y el DL. La crítica neoclásica/neoliberal ha sido sumamente fuerte y ha ganado muchos adherentes, particularmente en el gobierno estadounidense y entre grupos tales como el Banco Mundial y el Fondo Monetario Internacional. Como resultado, en los últimos años tanto las RL como el DL han perdido considerable influencia y estatus académico - al punto que ahora leemos acerca de la "crisis" de las relaciones laborales y la "muerte" del derecho laboral (Kochan, 1998; Hepple, 1996).

Los defensores de las RL y del DL deben refutar eficazmente la crítica neoclásica/neoliberal o arriesgarse a ver disminuir el número de miembros e influencia de sus campos. La pregunta es: ¿cómo hacerlo? Sugiero que el lugar correcto para comenzar es retornar a las raíces de RL y DL y aplicar un pensamiento renovado a esta pregunta fundamental: ¿cuál es la idea o principio fundamental que un siglo atrás impulsó a los reformadores progresistas a crear los campos de las relaciones industriales y del derecho laboral? A continuación es necesario formular una segunda pregunta fundamental: ¿tiene aún relevancia esta idea o principio fundamental en las economías y sociedades del siglo veinte de hoy y si fuese así, cómo? Si los defensores de RL y DL pueden dar respuestas convincentes a estas dos preguntas, entonces lo más seguro es que estén parados en suelo firme para presentar sus argumentos a favor nuevamente en los mundos académicos y políticos no sólo para defender la relevancia sino también la necesidad absoluta de las RL y del DL.

En este capítulo, presento un breve resumen de mi respuesta a la primera de estas dos preguntas. Mis pensamientos acerca de estos temas están en deuda con el Profesor Aparicio Valdez debido a que son una consecuencia natural de mi libro del año 2004, *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas and the IIRA*. Este libro fue encargado y apoyado financieramente por la International Industrial Relations Association (IIRA), originalmente durante la presidencia del Profesor Manfred Weiss y posteriormente del Profesor Aparicio Valdez cuando éste fue presidente de la asociación.

1. RELACIONES LABORALES Y DERECHO DEL TRABAJO: DIFERENTES DEFINICIONES Y CONCEPCIONES

Antes de describir el principio fundamental de las relaciones

laborales y del derecho del trabajo, debemos dejar muy en claro qué representan las RL y el DL. Existe cierta divergencia de opinión en ambos, particularmente con respecto al primero.

¿Qué comprende el campo del derecho laboral? Diferentes personas dan diferentes respuestas (Deakin y Wilkinson, 2005). Para algunos, el DL se define mejor si incluye específicamente a la regulación legal de los aspectos *colectivos* del trabajo. Esta versión de DL incluye temas tales como sindicatos, negociación colectiva, asociaciones de empleados y los estándares de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y las directivas de la Unión Europea (UE). Definen, además, un campo complementario de derecho *laboral* e incluyen en éste la regulación legal de los aspectos *individuales o no sindicalizados* del trabajo, como la discriminación y despido injustificado.

Otros estudiosos adoptan una perspectiva diferente. Efectúan una diferenciación básica entre el derecho que se relaciona con la regulación *protectora* del trabajo frente al derecho que provee cierta forma de *seguro social* para el trabajo. Observemos, por ejemplo, el nombre de esta conocida asociación: International Society for Labour and Social Security Law (ISLSS). De acuerdo con esta diferenciación, el dominio del derecho laboral incluye todas aquellas regulaciones legales, como salario mínimo, leyes relacionadas con el trabajo infantil y la negociación colectiva, que en cierta forma protegen (y defienden) términos y condiciones de empleo, mientras que la ley de seguro social, que se relaciona con esquemas de accidentes, salud, retiro y seguro de desempleo, ocupan un dominio independiente del derecho relacionado con el empleo.

Los estudiosos emplean también diferentes definiciones y concepciones de relaciones industriales (Kaufman, 2008). Algo que todas tienen en común es el énfasis que ponen en las relaciones entre empleadores y empleados y las formas en que las sociedades regulan y estructuran esta relación. Sin embargo, las opiniones divergen. En lo que respecta al derecho laboral, algunos estudiosos definen las RL específicamente de forma que incluyan sólo (o principalmente) los aspectos colectivos de las relaciones empleador-empleado. De acuerdo con esta visión, las relaciones laborales abarcan el estudio de sindicatos, negociación colectiva, los aspectos colectivos del derecho laboral, y políticas laborales gubernamentales asociadas. No es de sorprender, desde esta posición ventajosa que el derecho laboral y las relaciones laborales se superpongan sustancialmente y, en efecto, en algunos países de Europa y Latinoamérica son vistas como muy cercanas una a la otra o incluso como lo mismo.

Un punto de vista diferente define las relaciones laborales más ampliamente e incluye todas las relaciones laborales, sean colectivas o individuales o de los sectores formales o informales. Desde esta perspectiva, las RL pueden verse como un régimen de

regulación, pero en un sentido más amplio que simplemente una regulación legal. La regulación del empleo en este modelo incluye no sólo el derecho laboral y el seguro social proteccionistas sino también las prácticas de gestión de recursos humanos de los empleadores, las políticas macroeconómicas del estado y las tradiciones culturales y normas sociales. Dicho esto, las relaciones laborales se convierten en una ciencia social de base más ancha que incluye al derecho laboral (definido amplia o específicamente) como una parte de ésta.

Diferentes personas tendrán diferentes opiniones acerca de cuáles de estas conceptualizaciones alternativas de las RL y del DL son más precisas y útiles. La razón por las que las planteo es simple pero poderosa. Y ésta es que para identificar y desarrollar mejor el principio fundamental de las relaciones industriales y del derecho laboral es necesario que primero especifiquemos de qué versión de los dos campos estamos hablando. El principio fundamental para una versión más específica de ILRR (¿libertad de asociación? ¿democracia industrial? Podría ser diferente que la versión general de RIDL (¿derechos humanos? ¿salario mínimo?).

Mi opción es definir tanto las RI como el DL en un sentido más amplio. Adopto esta posición en parte debido a que otorga a las relaciones industriales y al derecho laboral mayor alcance y profundidad del asunto y, de esta manera, les confiere mayor capacidad de supervivencia e importancia a nivel académico. Sin embargo, y más importante aún, es que la definición general tiene otras dos razones fundamentales. La primera es histórica - es decir, cuando tanto las RI como el DL se iniciaron un siglo atrás se concibieron típicamente en un sentido general (particularmente en América del Norte) para incluir todos los aspectos de la relación laboral. Creo que para la integridad intelectual de estos dos campos es importante mantener esta continuidad con su pasado. La segunda es que la definición general es la más fructífera para aislar lo que sostengo es el principio fundamental de ambos campos. Y es éste tema que voy a tratar ahora.

2. PRINCIPIO FUNDAMENTAL DE RL DL

Para identificar el principio fundamental de las relaciones laborales y del derecho laboral, una propuesta es retroceder en la historia y determinar qué idea o problema fue el más importante en el trayecto hacia la creación de cada campo.

Un buen lugar para comenzar la investigación es la fundación de la Organización Internacional del Trabajo en 1919, debido a que la OIT se encuentra fuertemente relacionada tanto con las RL como con el DL. La OIT surgió a raíz del Tratado de París que terminó formalmente con la Primera Guerra Mundial. Los líderes mundiales se reunieron ese año para terminar dos tipos de conflictos

armados. El primero fue un conflicto militar entre naciones; el segundo fue un conflicto armado industrial entre las clases productoras de capital y mano de obra.

A partir de la década de 1870, los principales países industriales del mundo comenzaron a experimentar una creciente contienda laboral, intensificando la polarización de clases, la aparición de sindicatos militantes, y el surgimiento de movimientos políticos radicales dedicados a la demolición del capitalismo. Estos desarrollos se hicieron conocidos como el *Problema Laboral*. El Problema Laboral se intensificó en forma gradual hasta culminar en los últimos años de la Primera Guerra Mundial, marcado por un rápido crecimiento de huelgas y afiliaciones a sindicatos y el surgimiento de la revolución bolchevique en Rusia. Los líderes mundiales estaban convencidos de que era necesario adoptar reformas importantes en las relaciones empleador-empleado para dejar fuera los conflictos de masas en la industria y los movimientos revolucionarios en política, lo que los llevó a crear la OIT. La OIT tenía por finalidad restablecer la paz trabajador-gerencia a través de la práctica de las *relaciones laborales y del derecho laboral*.

Para que las RL y el DL tuviesen éxito en el restablecimiento de la paz industrial, los fundadores de la OIT primero tenían que determinar cuál era el factor más importante que daba origen a todo el conflicto y violencia que se experimentaba en el lugar de trabajo. ¿Qué factor identificaron? Creo que la respuesta claramente está en la Constitución de la OIT. Enumera nueve principios que sientan las base de sus actividades (Kaufman, 2004). El primero de estos principios indica: "El trabajo no debe verse como un commodity o un artículo de comercio".

¿Cuál es el significado de esta afirmación? El significado es que los fundadores de la OIT culpan al Problema Laboral de la forma en que las sociedades industriales de ese momento estructuraban y utilizaban la relación laboral. Es decir, las sociedades seguían los preceptos del pensamiento ortodoxo económico y legal, que predijeron que la eficiencia y armonía nacionales en el mundo laboral se promueven al permitir el *libre comercio* y la *libertad de contrato* en todas las relaciones económicas, incluyendo la compra, venta y aprovechamiento del trabajo. La OIT, y los académicos y políticos que la respaldaban, adujeron que estas doctrinas eran incorrectas y, si se seguían a carta cabal, no conducían a la eficiencia y armonía sino a ineficiencias y conflictos considerables e incluso a la posible destrucción del capitalismo democrático.

La razón por la que el libre comercio y la libertad de contrato en el trabajo conduce a resultados ineficientes e injustos a nivel social es que las teorías detrás de estas doctrina se derivan del supuesto de que el trabajo es un *commodity*. Es decir, la doctrina de los commodities sostiene que el trabajo no es, en un sentido

sustantivo, diferente del trigo, carbón o acero y su aprovechamiento más efectivo se logra cuando los compradores y vendedores de trabajo tienen total libertad para negociar en mercados competitivos.

Para continuar con el desarrollo de mi argumentación, es útil dividirla en tres pasos. El primero es demostrar el compromiso de los economistas y estudiosos legales ortodoxos de principios del siglo veinte con una percepción del trabajo como un commodity; la segunda es demostrar la oposición a esta doctrina por parte de los primeros defensores de RLDL, y la tercera es explicar la naturaleza de su oposición y, de manera particular, por qué pensaron que la doctrina del trabajo como commodity conduce directamente al gran y cada vez mayor Problema Laboral.

2.1 Economía y Derecho Ortodoxos

El compromiso de la economía y el derecho ortodoxos de finales del siglo diecinueve con una concepción del trabajo como un commodity, mercados laborales libres y libertad de contrato se encuentra bien ilustrado mediante varios ejemplos. Pensemos primero en Alfred Marshall, un fundador de la economía neoclásica. En sus *Principles of Economics*, Marshall propone la teoría ortodoxa del trabajo como un commodity. Por ejemplo, él (1920: 526) asevera: "El valor normal de todo, ya sea una especie particular de trabajo o capital o cualquier otra cosa, se encuentra, como la piedra angular de un arco, que se mantiene en equilibrio entre las presiones antagónicas de sus dos lados opuestos; las fuerzas de la presión de la demanda por un lado, y las de la oferta por el otro". Cuando aplica esta teoría al trabajo, señala (p. 336) "el hábito de algunos economistas...de tratar el trabajo simplemente como un commodity y ver el mercado laboral como igual a cualquier otro mercado" y concluye que esta práctica es teóricamente benigna debido a que "las diferentes entre los dos no son fundamentales desde el punto de vista teórico..."

Otro ejemplo de hace un siglo es *The Distribution of Wealth* (1899) de J.B. Clark. Clark, el exponente de la teoría de la productividad marginal de pagos al factor, indica (p. 82): "Utilicemos términos comerciales, y hablemos de un 'mercado para el trabajo'...y la acción de la oferta y la demanda...y digamos que, de alguna manera, ponen un precio a los hombres, como lo hacen con los commodities. Queda mucho por decir en lo que respecta a la precisión de tales términos en esta conexión; pero no existe mayor peligro que, al utilizar de esta manera los términos del estudio preliminar, tengamos un resultado incorrecto". El "resultado correcto" de asumir que el trabajo es un commodity regulado por las leyes naturales de la competencia es que la "libre competencia tiende a asignar al trabajo lo que el trabajo crea, a los

capitalistas lo que el capital crea, y a los *empresarios* lo que la función de coordinación crea" (p. 3). Se llega a esta conclusión "eliminando sin remordimientos toda fricción que vicia la acción del derecho económico puro" (p. 71).

Un tercer ejemplo llega de la mano no de la economía sino del derecho. El estado de Pensilvania en los Estados Unidos promulgó una ley que indicaba que las compañías tenían que pagar a los trabajadores salarios en efectivo y no vales de papel emitidos por la compañía. En 1886, la Corte Suprema del estado anuló el estatuto como un compendio inconstitucional del libre comercio y de la libertad de contrato. Señaló (citado en Lehrer, 1987: 49):

"La ley constituye una infracción semejante del derecho del empleador y del empleado; más que un intento insultante de poner al trabajador bajo un tutelaje legislativo que no sólo degrada su humanidad, sino que atenta contra sus derechos como ciudadano estadounidense. Podría vender su trabajo por lo que crea que es mejor, ya sea dinero o bienes, de la misma manera que su empleador podría vender hierro o carbón."

2.2 Relaciones Laborales y Derecho Laboral

Las relaciones laborales y el derecho del trabajo surgieron a finales del siglo 19 como una reacción contra la teoría del trabajo como un commodity y las doctrinas de libre comercio y libertad de contrato que la siguieron. Los fundadores de RLDL creían que estas doctrinas contenían un elemento importante de percepción y validez, transformándolas tal vez en "medias verdades". En este sentido, John Commons - un cofundador académico tanto del campo de relaciones industriales como del campo estadounidense del derecho laboral - indica que la "teoría del trabajo como un commodity...no es falsa, es incompleta" (Commons, 1919: 17). Pero el grado de "calidad de incompleto" introducido en la economía y el derecho ortodoxos por la doctrina del trabajo como commodity, pensaron, es suficientemente importante como para tornarse bastante engañoso e incluso peligroso como una herramienta científica y una guía política con respecto a comprender y mejorar los mercados y las relaciones empleador-empleado.

La condena de la teoría del trabajo como commodity está presente entre todas las comunidades de usuarios relacionadas con las relaciones laborales y el derecho del trabajo progresivo de principios del siglo veinte. El economista Richard Ely, por ejemplo, fue un fuerte crítico de la economía ortodoxa; Ely también fue uno de los fundadores de la American Association for Labour Legislation (AALL, establecida en 1905). Con respecto a la teoría del trabajo como commodity, él (Ely, 1886: 99) declara que "la máquina que genera servicios para el hombre es por si misma un commodity, y es el único medio para alcanzar un fin, mientras que

el trabajador que se desprende del trabajo ya no es más un commodity en países civilizados, sino un fin en sí mismo, ya que el hombre es el comienzo y culminación de toda vida económica”.

De igual manera, Sidney y Beatrice Webb (1897: 842) de Inglaterra - también cofundadores del campo de las relaciones industriales - argumentan a favor de los sindicatos y el derecho laboral en este tipo de observación: “El capitalismo es muy afecto a declarar que el trabajo es un commodity, y el convenio salarial una negociación de compra y venta como cualquier otra. Sin embargo ... ¿por qué se espera que el obrero salude a su empleador, y lo llame 'señor' sin reciprocidad, cuando el empleador es igual a él en lo que respecta a igualdad de personas ...de quién compra su materia prima o efectúa las demás negociaciones inherentes a su negocio?”

Como es de esperar, otro grupo temprano que deseaba reemplazar la teoría del trabajo como un commodity por una concepción humana fue el de los sindicalistas. Un líder laboral inglés dijo: “no obstante todas las enseñanzas de economistas políticos, todas las doctrinas de oferta y demanda, ellos [la Federación de Mineros] afirmaron que había una doctrina mayor que invalidaba a todas éstas, y ésta era la doctrina de la humanidad” (citado en Webbs, 1897, p. 589). De igual manera, la American Federation of Labour declaró la Ley Clayton de 1914 “Carta Magna del Trabajo” cuando los sindicatos lograron insertar una cláusula que afirmaba que “el trabajo de un ser humano no es un commodity o un artículo de comercio”.

Algo más sorprendente tal vez es que los empresarios progresistas condenaron también la teoría del trabajo como commodity y buscaron reemplazar por una teoría humana. En efecto, hombres de negocios como John D. Rockefeller Jr. en EE.UU. y Montague Burton en el Reino Unido, aportaron el financiamiento necesario para institucionalizar primero las relaciones industriales en universidades estadounidenses y británicas. Rockefeller buscó también promover las relaciones industriales a través de una serie de otros medios, entre los que se incluyen el establecimiento de departamentos de relaciones laborales a cargo de profesionales (gerencia de recursos humanos) en corporaciones de negocios y apoyo financiero para la OIT y la AALL. En efecto, la participación y contribuciones de Rockefeller fueron tan importantes que lo he identificado como un cofundador del campo (Kaufman, 2004).

Dos ejemplos de la literatura histórica ilustran la posición crítica que adoptó de la gente de negocios progresista con respecto a la teoría del trabajo como un commodity. Uno de los primeros documentos publicados que utilizan el término relaciones industriales en el título fue *Report on Industrial Relations* (Informe acerca de las Relaciones Laborales), publicado por la Merchants Association of New York (1919). Enumera (p. 6), “tres

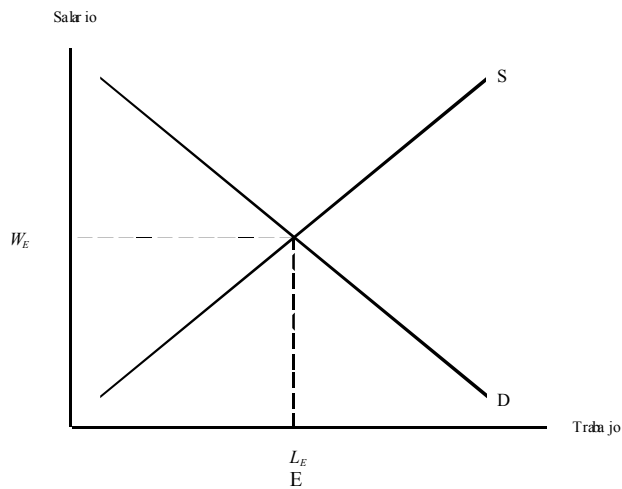
características de nuestro sistema laboral que no son compatibles con relaciones laborales satisfactorias” y cita como una de ellas: “La ley de la oferta y demanda como el factor determinante para fijar salarios y condiciones laborales”. El informe continúa, “Muchos de los resultados de esta ley económica son injustos y perjudiciales para los intereses tanto de empleadores como de empleados, y son socialmente indeseables”. En la misma línea, un empleador británico indicó, “la mayoría de los trabajos y fábricas siguen siendo conducidos en función de los principios de *laissez faire* de la escuela manchesteriana. La doctrina de esta escuela lleva a pagar al trabajador el menor salario posible, y en no incluir cláusulas, salvo las legalmente necesarias, con respecto a su bienestar social o físico. Bajo estas condiciones laborales, la relación usual entre empleadores y empleados es antagónica” (Kershaw, 1903: 334).

2.3 Análisis y Crítica de la Doctrina del Commodity

La línea divisora, sostengo, entre la economía y el derecho ortodoxos de principios del siglo veinte y sus disciplinarios oponentes de los campos de las relaciones laborales y del derecho laboral radical en la doctrina del trabajo como commodity. El primer grupo cree que esta doctrina es una “primera aproximación” razonable a la ciencia y política de las relaciones laborales, mientras que el segundo grupo cree que se equivoca radicalmente y con frecuencia conduce a una ciencia engañosa y una política perniciosa.

Figura 1

Determinación del Salario/Empleo en un Mercado Competitivo



Consideremos los dos casos con ayuda de un diagrama. El modelo que ha utilizado la economía estándar durante más de un siglo para ilustrar las virtudes del libre comercio y de la libertad de contrato en el trabajo es el diagrama de demanda/oferta. Este modelo, que se describe en la Figura 1, asume que el trabajo es un commodity, de acuerdo con la declaración de Addison y Hirsch (1997: 127), "El modelo competitivo estándar considera que los mercados laborales no son fundamentalmente diferentes en calidad que el producto u otros mercados". Los empleadores tienen una demanda de trabajo (D_L), los trabajadores proveen una oferta de trabajo (S_L), y la interacción de ambos en mercados laborales competitivos produce un nivel de salario (W_E) y de empleo (L_E) en equilibrio. Este mercado resultante tiene, de acuerdo con sus defensores, una serie de virtudes: los recursos económicos se utilizan en forma eficiente, los costos se minimizan, los consumidores obtienen la gama más amplia y barata de bienes y servicios, el mercado laboral es altamente flexible y adaptable, los trabajadores reciben un salario igual al valor de su contribución a la producción, y las fuerzas competitivas aseguran que las empresas otorguen a los trabajadores condiciones laborales y trato razonables. La libertad de contrato en este modelo promueve la eficiencia y el bienestar humano, de acuerdo con el teorema fundamental de la economía ortodoxa de que "ambos lados ganan con la negociación".

Estas conclusiones conducen, a su vez, a una posición política que es muy escéptica y crítica de cualquier tipo de intervención o regulación institucional en los mercados laborales. Dispositivos tales como sindicatos, leyes laborales proteccionistas y programas de seguridad social obstruyen e impiden la operación de las fuerzas del mercado y distorsionan la estructura salarial de forma

que reducen la productividad e incrementan el desempleo. Los mercados libres, libertad de contrato y "todos los lados ganan con la negociación" conducen inevitablemente a una política laboral de *laissez-faire* - tal como se evidencia en la decisión de la Suprema Corte antes citada - y en tiempos modernos a su cuasi equivalente, el neoliberalismo.

Ahora para el lado de RLDL del debate. Tal como se indicó anteriormente, el punto fundamental de desacuerdo que tiene RLDL con el lado ortodoxo es con respecto a la teoría del trabajo como un commodity. En particular, RLDL niega que en muchas situaciones no es ni científicamente exacto ni productivo hacer que la política laboral modele el trabajo como un commodity. Mas bien, RLDL mantiene como su *principio básico fundamental* que para ciencia y política buenas es crucial modelar el trabajo como incorporado en *seres humanos con una vida real* (Kaufman, 2007a).

Este principio básico es crucial por dos razones. La primera es que sienta las bases para cuestionar e incluso desacreditar las doctrinas de libre comercio y libertad de contrato del lado ortodoxo. La segunda es que la doctrina de "trabajo humano" de RLDL provee una base lógica con respecto tanto al análisis científico como a la prescripción ética para restringir la competencia en mercados laborales y utilizar diversas formas de regulación (que de acuerdo con una interpretación amplia incluye GRRHH, política macroeconómica, etc.) para mejorar tanto la eficiencia como la justicia.

Con respecto a desacreditar el lado ortodoxo de la economía y el derecho, anteriormente señalé que el dispositivo analítico central utilizado para demostrar la eficiencia de los mercados laborales libres y la libertad de contrato, así como las virtudes de la política de *laissez-faire*, es el diagrama de oferta/demanda (y sus elaboraciones matemáticas, como la teoría del equilibrio general walrasiano). Este diagrama se basa en un modelo de mercado laboral perfectamente competitivo, junto con los supuestos auxiliares del modelo de agentes perfectamente racionales y omniscientes, información perfecta, movilidad sin costo y contratos laborales totalmente delineados y ejecutados. Estos supuestos, tal como he explicado con mayor detalle en otro lugar (Kaufman, 2007b), crean una condición de *costo de transacción cero* - lo que equivale a decir que tiene lugar con un costo cero. Dado el supuesto de costo de transacción cero, entonces no es de sorprender que el modelo competitivo pronostique que tratar el trabajo como un commodity conduce a resultados eficientes y equitativos. La razón es que el modelo por la *fuerza del supuesto* crea un "mundo perfecto" (o, menos literalmente, una primera aproximación) en la cual no existen fricciones o desajustes que vayan de la mano con un mundo poblado por gerentes y trabajadores humanos e imperfectos.

El principio básico de RLDL de que "el trabajo es inherente a

los seres humanos" es fundamental debido a que destruye la coherencia lógica del modelo competitivo ortodoxo. La razón es que con seres humanos con una vida real, los agentes económicos (gerentes y trabajadores) han circunscrito la racionalidad, información imperfecta, movilidad costosa, y operan con contratos laborales incompletos y ejecutados sólo parcialmente. En los mercados laborales basados en RLDL, por lo tanto, la negociación tiene lugar con un *costo de transacción positivo* - en la medida en que los mercados laborales con demanda/oferta *externas* son reemplazados parcial o totalmente por mercados laborales *internos* ubicados dentro de empresas y operados por orden de la gerencia y la administración (por ejemplo, gerencia de recursos humanos). Como resultado, los mercados laborales no son perfectamente competitivos sino imperfectamente competitivos. Una implicación es que ya no es posible obtener como resultado el modelo de demanda/oferta de la Figura 1, dado que este modelo existe únicamente en un estado de competencia perfecta (Kaufman, 2007b). Sin este modelo, a su vez, las doctrinas de libre comercio y libertad de contrato pierden su sólida justificación teórica.

En el lugar de la competencia perfecta, RLDL emplea modelos de competencia imperfecta en mercados laborales externos y administración gerencial del trabajo en mercados laborales internos, todo sobre la base del principio de "trabajo humano" y de costo de transacción positivo. Estos tipos de modelos muestran que con frecuencia los trabajadores hacen frente a una posición de poder desigual en la determinación de salarios en mercados laborales externos y en el diseño y administración de prácticas de gobierno de la fuerza laboral en mercados laborales internos. El resultado en mercados externos es enfermedades tales como salarios por debajo de los competitivos, largas horas, trabajo infantil y altos índices de accidentes en el lugar de trabajo y enfermedades; en los mercados laborales internos surgen otras enfermedades, tales como disciplina férrea, despido injustificado y toma de decisiones autoritarias. En general, cuando los mercados laborales son propensos a un costo de transacción sustancial, el "campo de juego" entre el empleador y el trabajador individual con frecuencia se inclina ventajosamente hacia el empleador. El libre comercio y la libertad de contrato, en esta situación desequilibrada y sesgada, podría ser superficialmente eficiente y justa pero en realidad conduce a prácticas y resultados laborales de explotación, injusticia e inhumanidad. No es ninguna sorpresa que, entonces, una teoría de trabajo como commodity un sistema de mercados laborales no regulados haya conducido hace un siglo a un gran y creciente Problema Laboral, a pesar de las predicciones de economistas y jueces ortodoxos.

El principio básico de que "el trabajo es humano" no sólo desacredita las doctrinas ortodoxas de libre comercio y libertad de contrato - por lo menos en forma sólida - sino que también ayuda a construir una justificación científica y ética para las

intervenciones institucionales en mercados laborales, como negociación colectiva, derecho laboral, gestión de recursos humanos y estabilización macroeconómica del gobierno. Todos éstos no sólo son innecesarios en el mundo de la competencia perfecta sino que también reducen la productividad y el bienestar. Sin embargo, cuando se utiliza un modelo más realista construido sobre la base de trabajo humano y costo de transacción positivo, emergen diferentes predicciones y conclusiones.

En particular, si los mercados laborales externo e interno son imperfectamente competitivos y en general dominados por los empleadores, emergen fundamentos tanto económicos como sociales para estos tipos de instituciones. Los sindicatos, por ejemplo, equilibran la determinación de salarios y hacen posible la democracia institucional en las empresas. El derecho laboral sirve el mismo propósito, pero también corrige otras fallas del mercado. Una ley de salario mínimo, por ejemplo, puede ayudar a contrarrestar el poder del empleador; una ley de horas máximas ayuda a evitar el trabajo en exceso; y una ley de trabajo infantil ayuda a evitar la explotación de los recursos humanos futuros del país. De manera similar, los programas de seguridad social ganan legitimidad debido a que contrarrestan las imperfecciones del mercado y, de esta manera, incrementan potencialmente la eficiencia y la justicia. El seguro de desempleo, por ejemplo, promueve el empleo total macroeconómico al contrarrestar la externalidad negativa (el multiplicador keynesiano) que ocurre cuando la gente es despedida y deja de gastar debido a un shock negativo que ocurre en otro lugar de la economía, y de manera similar los seguros para ancianos trasladan el costo de retiro de individuos, familias y comunidades a las empresas y consumidores que se han beneficiado del trabajo y que, por lo tanto, deben pagar por esto.

3. CONCLUSIÓN

En este capítulo propongo dos argumentos. El primero es que los campos de las relaciones laborales y del derecho del trabajo se basan en el mismo principio básico: que el trabajo no es un commodity sino más bien que se incorpora a los seres humanos vivos. Las propuestas de economía neoclásica y de política liberal se basan en el supuesto contrario - que los mercados laborales son bastante similares a otros tipos de mercados y que modelar el trabajo como un commodity, en la mayoría de los casos, no marca una diferencia sustancialmente importante con respecto a la ciencia o a la política.

El segundo argumento propuesto en el presente documento es que adopta una concepción humana del trabajo sí significa una gran diferencia en la ciencia y política del trabajo. En particular, la

defensa neoclásica/neoliberal del libre comercio, libertad de contrato y desregulación de los mercados laborales se basa en un modelo de mercado laboral perfectamente competitivo. Este modelo se encuentra representado, a su vez, en el conocido diagrama de oferta/demanda. Tal como me he esforzado en indicar, la coherencia lógica de este modelo se desmorona cuando se introduce un modelo de seres humanos con vida real. La razón es que seres humanos con vida real surge una necesidad de costo de transacción positivo, lo que hace a los mercados laborales inherentemente imperfectos. Y, con mercados laborales imperfectos, la teoría demuestra que tanto las relaciones industriales como el derecho laboral pueden mejorar *la eficiencia y la justicia*.

Al punto que, por lo tanto, las sociedades valoran tanto la eficiencia como la justicia, la naturaleza humana del trabajo provee un fundamento poderoso no sólo para la existencia sino también para la utilidad social de las relaciones industriales y del derecho laboral. Sin embargo, debemos reconocer que la perspectiva ortodoxa captura también una parte de la verdad, por lo que se requiere un equilibrio entre competencia y regulación en los mercados laborales y en las relaciones laborales.

BIBLIOGRAFÍA:

- Addison, John, and Barry Hirsch (1997), 'The Economic Effects of Employment Regulation: What are the Limits?' en B. Kaufman (ed.), *Government Regulation of the Employment Relationship*. Madison: Industrial Relations Research Association, pp. 125-78.
- Aparicio-Valdez, L. (2003). "Modernization of Labour Law and Industrial Relations in Latin America." En R. Blanpain and M. Weiss (eds.), *Changing Industrial Relations and Modernization in Labour Law: Liber Amicorum in Honour of Professor Marco Biagi*. Nueva York: Kluwer Law International.
- Birk, R. (2002). "Labour Law Scholarship in France, Germany and Italy: Some Remarks on a Difficult Question," *Comparative Labour Law & Policy Journal*, 23 (3), 679-700.
- Clark, J. (1899). *The Distribution of Wealth*. New York: Macmillan.
- Commons, J. (1919). *Industrial Goodwill*. New York: McGraw-Hill.
- Deakin, S., and F. Wilkinson. (2005). *The Law of the Labour Market*. New York: Oxford University Press.
- Ely, R. (1886). *The Labour Movement in America*. New York: Thomas Crowell.
- Hepple, B. (1996). "The Future of Labour Law," *Comparative Labour Law & Policy Review*, 17 (4), 626-47.
- Kaufman, B. (2004). *The Global Evolution of Industrial Relations: Events, Ideas, and the IIRA*. Ginebra: Organización Internacional del Trabajo.
- _____. (2007a). "The Core Principle and Fundamental Theorem of Industrial Relations," *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* 23 (1): 5-34.
- _____. (2007b). "The Impossibility of a Perfectly Competitive Labour Market." *Cambridge Journal of Economics* 31 (5): 775-88.
- _____. (2008). "Paradigms in Industrial Relations: Original, Modern, and Versions In-Between," *British Journal of Industrial Relations*, 46 (2): 314-39.

Kershaw, J. (1903). "Methods of Bringing Employers and Employees into Closer Accord", *Engineering Magazine*, Junio, 329-41.

Kochan, T. (1998) "What is Distinctive about Industrial Relations Research?" In K. Whitfield and G. Strauss (eds.), *Researching the World of Work*. Ithaca: ILR Press, 31-50.

Lehrer, S. (1987). *Origins of Protective Labour Legislation for Women, 1905-1925*. Albany: State University of New York Press.

Marshall, A. (1920). *Principles of Economics*, 8va ed. Londres: Macmillan.

Merchants Association of New York. (1919). *Report on Industrial Relations*. Nueva York.

Webb, S., and Webb, B. (1897). *Industrial Democracy*. London: Longman, Greens.

(*) The Core Principle of Industrial Relations and Labour Law.