

Mundo Siglo XXI

Revista del Centro de Investigaciones Económicas,
Administrativas y Sociales del Instituto Politécnico Nacional

CRÍTICA A LA MEDICIÓN INTERNACIONAL DEL HAMBRE

THOMAS POGGE / FRANCES MOORE /
JENNIFER CLAPP / MOLLY ANDERSON /
ROBIN BROAD / ELLEN MESSER / TIMOTHY WISE

CRISIS PETROLERA Y CRISIS MUNDIAL

JORGE BEINSTEIN

EFFECTOS GLOBALES DE LA REESTRUCTURACIÓN LABORAL AMERICANA

WERNER RÜGEMER

ENERGÍAS RENOVABLES, SEGURIDAD ENERGÉTICA Y LA PARADOJA DE JEVONS

ROLANDO V. JIMÉNEZ / CARLOS ESCOBEDO

LA SOBERANÍA ALIMENTARIA EN MÉXICO: UNA ASIGNATURA PENDIENTE

BLANCA RUBIO



No. 36, Vol. X, may-ago 2015

"La Técnica al Servicio de la Patria"



INSTITUTO POLITÉCNICO NACIONAL

DIRECTORIO

Enrique Fernández Fassnacht
Director General

Julio Gregorio Mendoza Álvarez
Secretario General

Miguel Ángel Álvarez Gómez
Secretario Académico

José Guadalupe Trujillo Ferrera
Secretario de Investigación y Posgrado

Francisco José Plata Olvera
Secretario de Extensión
e Integración Social

Mónica Rocío Torres León
Secretaria de Servicios Educativos

Gerardo Quiroz Vieyra
Secretario de Gestión Estratégica

Francisco Javier Anaya Torres
Secretario de Administración

Cuauhtémoc Acosta Díaz
Secretario Ejecutivo de la Comisión
de Operación y Fomento de
Actividades Académicas

David Cuevas García
Abogado General

Hugo Renán González González
Coordinador de Comunicación Social

Roberto Morán Ruiz
Director de Publicaciones

**Gabriela María Luisa
Riquelme Alcantar**
Directora del Centro de
Investigaciones Económicas,
Administrativas y Sociales

CONSEJO EDITORIAL

Carlos Aguirre (Instituto de Investigaciones
Sociales, UNAM) (México)

Crecencio Alba (Universidad Mayor de
San Simón) (Bolivia)

Jorge Beinstein (Universidad de Buenos
Aires) (Argentina)

Julio Boltvinik (El Colegio de México) (México)

Víctor Flores Oléa (Centro de Investigaciones
Interdisciplinarias en Ciencias
y Humanidades, UNAM) (México)

Alejandro Gálvez (Universidad Autónoma
Metropolitana, Xochimilco) (México)

Jorge Gasca (Instituto Politécnico Nacional)
(México)

Arturo Guillén Romo (Universidad Autónoma
Metropolitana, Iztapalapa) (México)

Rolando Jiménez (Centro de Investigaciones
Económicas, Administrativas
y Sociales, IPN) (México)

María del Pilar Longar (Centro de Investi-
gaciones Económicas, Administrativas
y Sociales, IPN) (México)

Francis Mestries (Universidad Autónoma
Metropolitana, Azcapotzalco)
(México)

Humberto Monteón (Centro de Investigaciones
Económicas, Administrativas
y Sociales) (México)

Blanca Rubio (Instituto de Investigaciones
Sociales, UNAM) (México)

Carlos Walter Porto (Universidad Federal
Fluminense) (Brasil)

COMISIÓN CONSULTIVA

Jaime Aboites (Universidad Autónoma
Metropolitana, Iztapalapa) (México)

Víctor Acevedo (Universidad Michoacana
de San Nicolás de Hidalgo) (México)

Francisco Almagro (Instituto Politécnico
Nacional) (Cuba)

Guillermo Almeyra (Universidad de Buenos
Aires) (Argentina)

Elmar Altvater (Universidad Libre de
Berlín) (Alemania)

Joel Bonales (Universidad Michoacana de
San Nicolás de Hidalgo) (México)

Erika Celestino (Instituto Politécnico
Nacional) (México)

Michel Chossudovsky (Profesor Emérito de
la Universidad de Ottawa) (Canadá)

Axel Didriksson (Centro de Estudios sobre
la Universidad, UNAM) (México)

Bolívar Echeverría † (Ecuador)

Magdalena Galindo (Universidad Na-
cional Autónoma de México) (México)

Héctor Guillén (Universidad de París VIII)
(Francia)

Michel Husson (Instituto de Investigacio-
nes Económicas y Sociales) (Francia)

Michel Lowy (Universidad de París)
(Francia)

Eduardo Sandoval (Universidad Autónoma
del Estado de México)

John Saxe-Fernández (Centro de Investi-
gaciones Interdisciplinarias en Ciencias y
Humanidades, UNAM) (Costa Rica)

Enrique Semo (Profesor Emérito de la
UNAM) (México)

Asunción St. Clair (Universidad de Bergen)
(Noruega)

Kostas Vergopoulos (Universidad de París
VIII) (Francia)

INDIZACIÓN

OEI (Organización de Estados Iberoamericanos), **CREDI** (Centro de Recursos Documentales
Informáticos)

Latindex (Sistema Regional de Información en Línea para Revistas Científicas de América
Latina, el Caribe, España y Portugal)

Clase (Base de Datos Bibliográfica de Revistas de Ciencias Sociales y Humanidades)

Actualidad Iberoamericana (Índice Internacional de Revistas en Iberoamérica)

IRESE (Índice de Revistas de Educación Superior e Investigación Educativa)

EQUIPO EDITORIAL

Diseño Gráfico y Formación: **David Márquez**
Formación y Corrección de Estilo: **Lorena Tapia**
Corrección de Estilo: **Octavio Aguilar**

Editorial

1

Fundamentos y Debate / Foundations and Debate



Thomas Pogge / Frances Moore / Jennifer Clapp / Molly Anderson / Robin Broad / Ellen Messer / Timothy Wise

Crítica a la medición internacional del hambre **5** *Critique to the international measurement of Hunger*



Jorge Beinstein

Crisis petrolera y declinación sistémica mundial **13** *Oil crisis and global systemic decline*



Werner Rügemer

Efectos globales de la reestructuración laboral americana **27** *Global Effects of American labor restructuring*



María Teresa Holguín / María del Pilar Sánchez

La gestión integrada de los recursos naturales, agua y suelo, como estrategia para mitigar el impacto del cambio climático **41** *The integrated management of the natural resources, water and soil, as strategy to mitigate the climate change impact*

Artículos y Miscelánea / Articles and Miscellany



Blanca Rubio

La soberanía alimentaria en México: una asignatura pendiente **55** *Food sovereignty in Mexico: an unresolved matter*



Rolando V. Jiménez / Carlos Escobedo

¿Pueden las energías renovables comprometer la seguridad energética del país? La paradoja de Jevons **71** *Can renewable energies risk the energy security of the country? The Jevons' paradox*



Guillermo Torres Carral

La transición civilizatoria **79** *The civilizational transition*

Colaboraciones / Collaborations

100

Mundo Siglo XXI agradece ampliamente a Sergio Elisea el acceso a una de sus pinturas, para ilustrar nuestra portada.

Efectos globales de la reestructuración laboral americana^α

WERNER RÜGEMER *

FECHA DE RECEPCIÓN: 25/09/2014; FECHA DE APROBACIÓN: 20/03/2015

RESUMEN: En la historia estadounidense, en el tiempo del *New Deal*, durante la década de los treinta, el Estado impulsó el fortalecimiento de los derechos de sindicalización. En cambio, desde la Segunda Guerra Mundial, la erosión de las normas y prácticas del *New Deal* ha sido la regla. Al realizar un análisis internacional puede verse que EU se queda muy por detrás de los convenios firmados en la ONU para regular el mundo laboral. Como resultado de este proceso, el actual salario mínimo es el más bajo en el último siglo para la historia de EU. Es inocultable la presencia de sectores francamente pobres entre los trabajadores americanos y, en comparación con otros Estados industriales desarrollados, los derechos de organización y sindicalización de los asalariados en el sector privado es el más limitado. En el mundo desarrollado, EU es de los países más afectados por la reestructuración laboral.

PALABRAS CLAVE:

- negociación colectiva
- colectividad
- consultor
- desregulación
- libre comercio
- recursos humanos
- convenios laborales
- derechos laborales
- lobby
- *New Deal*
- reestructuración laboral

Global Effects of American labor restructuring

ABSTRACT: In american history, in the time of the *New Deal*, during the thirties, the State promoted the strengthening of trade union rights. However, since the Second World War onwards, the erosion of the rules and practices of the *New Deal* has been the rule. From the perspective of an international analysis can be seen that the US lags far behind the conventions signed at the UN to regulate the labor world. As a result of this process, the current minimum wage is the lowest in the last century of US history. It's undeniable presence of poor among American workers sectors and, compared with other developed industrial states, the rights of organization and unionization of employees in the private sector is limited. In the developed world, the US is among the countries most affected by the job restructuring.

KEYWORDS:

- collective bargaining
- collectivity
- consultant
- deregulation
- free trade
- human resources
- human rights
- labor conventions
- labor rights
- lobby
- *New Deal*
- labor restructuring

^α Traducción realizada por Itahí Morales y Luis Arizmendi.

* Dr. en Filosofía de la Universidad de Bremen, Alemania. Profesor de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad de Colonia. Autor de *Philosophische Anthropologie und Epochenkrise* (1979), *Neue Technik, alte Gesellschaft* (1985), *Der kranke Weltpolizist* (1987), *Nicaragua: Pädagogik der Überlebens-Innovación* (1988), *Staatsgeheimnis Abwasser* (1995), *Wirtschaft ohne Korruption?* (1996), *Cross Border Leasing* (2004), *Privatisierung in Deutschland* (2006), *Der Bankier* (2006), *„Heuschrecken“ im Raum öffentliches: Public Private Partnership* (2011), *Las Agencias de Calificación: Una Introducción al poder real del capital social* (2013) y *Die Fertigmacher* (2014). Consultor del consejo asesor científico de Attac Alemania. Miembro de la Unión de Escritores de Alemania (Verdi), el Centro PEN de Alemania, Transparencia Internacional y de la Sociedad Internacional Gramsci. Investigadora del Grupo de Investigación *Economía y Desarrollo Humano*.

La reestructuración laboral ha traído consigo un conjunto de actividades antisindicales dirigidas a bloquear, cercenar y echar abajo los derechos de sindicalización. Si bien esas actividades, a lo largo del último siglo y medio, han sido parte integral del modelo estadounidense, actualmente su clase dominante lidera el denominado proceso de globalización no sólo del capital, sino también de la militarización, la diplomacia, las instituciones internacionales, los instrumentos digitales, el servicio secreto y la consultoría privada.¹ Al efectuar un análisis comparativo emerge que EU, continuamente, ha violado el derecho internacional durante al menos un siglo, estableciendo regímenes dictatoriales y terroristas, apoyando derrocamientos de ciertos gobiernos nacionalistas y democráticos, practicando la tortura en otros Estados, llevando a cabo guerras y rebeliones bajo banderas falsas, colocándose a la cabeza en la venta de armas a escala mundial, fomentando medidas globales de austeridad económica y, finalmente, sin ser menos importante, propulsando el espionaje global sobre Estados tanto enemigos como amigos.² En este contexto, con la misma lógica con la que pretender persistir como potencia mundial, bloquea la capacidad de los trabajadores modernos para cohesionarse colectivamente, así como la edificación de un orden mundial democrático.

I. EU por detrás de la ONU en derechos laborales, sociales y humanos

Si se consideran los profundos efectos a largo plazo sobre un gran número de seres humanos, en comparación con otros Estados –tanto al interior de EU como a escala mundial, por su impacto en los países desarrollados, subdesarrollados y de reciente industrialización–, EU ha sido el que mayormente ha violado los derechos humanos.

A la hora de acercarse a la evaluación del estado actual de los derechos humanos, es imprescindible criticar la definición convencional que los reduce a libertad de opinión, de reunión y de orientación sexual. Los derechos humanos abarcan un abanico mucho mayor: igualdad de

derechos entre el hombre y la mujer, protección contra el hambre, tratamiento médico, derecho a la educación formal y acceso a la Universidad. En la interpretación “occidental” predominante, el trabajo y sus derechos sociales son “olvidados”, ya que éstos son no sólo individuales sino también derechos colectivos. Son derechos internacionales estipulados por el Pacto Internacional sobre los Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, por sus siglas en inglés), también conocido como Pacto Social de las Naciones Unidas, resuelto en 1966, que se encuentra alineado con la Declaración General de los Derechos Humanos. EU pertenece al pequeño grupo de Estados que no ratificaron este Convenio.

Sobre la base de este Convenio, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), parte de la Organización de las Naciones Unidas, define los derechos laborales de forma más especializada. Por eso, la OIT tiene 8 convenios fundamentales, 4 convenios de gobernanza y 189 llamados convenios técnicos. EU tiene una posición solitaria, entre 185 miembros, ratificando el menor número de estos convenios. Se niega a reconocer los avances internacionales en derechos laborales.

De los 8 convenios fundamentales, EU ratificó solamente 2 menores, pero no los siguientes: el derecho a la libertad de asociación/derecho a organización, el derecho a la negociación colectiva, el derecho contra la discriminación en el empleo y ocupación, y el derecho sobre la edad mínima para los asalariados. De los 4 convenios de gobernanza, ratificó solamente uno, no aquellos sobre la política de empleo e inspección laboral. De los 189 convenios técnicos, ratificó únicamente 11 (de los cuales 2 ya no son vigentes). Estos son menores. No ratificó las siguientes convenciones: el derecho de los trabajadores migrantes, domésticos, rurales e indígenas, el derecho para el trabajo nocturno, el derecho relativo a protección contra productos químicos y la radiación en el lugar de trabajo, el derecho sobre la fijación de salarios mínimos, el derecho en torno a horas de trabajo, periodos de descanso y vacaciones pagadas, los derechos relativos a enfermedad, seguro de invalidez y seguridad social, los derechos relativos a protección de la maternidad y desempleo, entre otros.³ La no ratificación significa no sólo que EU no necesita acatar estos convenios, sino también que su situación interna no puede ser analizada según los procedimientos internacionales de la OIT.

II. Union busting

La clase dirigente estadounidense practica una política dirigida a dificultar las posibilidades de organización de los trabajadores y debilitar los derechos laborales tanto legal como socialmente.⁴ Resultado de esa política, en

¹ La globalización aquí se entiende como una internacionalización organizada jerárquica del capital privado que tiene sus principales instrumentos dentro del territorio estadounidense.

² Werner Rügemer, “Die Wertegemeinschaft der lupenreinen Hurensöhne”, *Hintergrund*, 4/2013.

³ Ver convenios y estado de ratificación de los Estados miembros de la OIT, en: www.ILO.org

⁴ Para un estudio de la situación real de los trabajadores americanos desde la esclavitud y la actividad contra los derechos de sindicalización, véase Howard Zinn, *A People's History of the United States*, New York, 2003, *passim*.

comparación con los principales países industrializados (de la Unión Europea, Canadá, Australia y Suiza), los asalariados en el sector privado estadounidense tienen el nivel más bajo de organización: 6.7%.⁵ De hecho, no sólo la clase media, sino también la clase obrera de EU son las más pobres entre los Estados desarrollados.⁶ Sobresale que entre ellos el salario mínimo estadounidense es el más bajo.⁷

Naturalmente, la lucha de clases sobre la organización de la clase obrera interactúa a distintos niveles. Aquí nos concentramos en uno de estos niveles, en el que EU ha sido el líder a escala mundial durante siglo y medio.

Una rama de los servicios de consultoría está trabajando decididamente para minar los derechos y las leyes laborales en EU: esto es lo que se denomina actividad anti-sindical (*union busting*). Apunta no sólo a debilitar y destruir los sindicatos, sino a operativizar su objetivo mediante 1) profesionales contratados por dueños (o directivos) de las empresas, y 2) a través del cabildeo político. El objetivo es asegurar que los asalariados y sus representantes independientes no puedan hacer valer los derechos colectivos y circunscribir su marco de acción para que únicamente logren hacer efectivos un mínimo de derechos. El campo de acción de la política antisindical opera a nivel de las compañías y a escala nacional. Por supuesto, también en situaciones conflictivas (como huelgas o elecciones sindicales) y a largo plazo. El principio consiste en debilitar y desestructurar cualquier forma independiente de asociación u organización (un sindicato y, más ampliamente, un partido político) que buscara conformarse desde quienes participan en el sistema salarial. Al mismo tiempo, que se limita el derecho y las posibilidades de organización independiente en general, se impulsan los derechos, las posibilidades y el poder de organización independiente en favor de los propietarios del capital privado, es decir, desde la política *union busting* sólo el capital debería tener derecho a organizarse.

El anti-sindicalismo constituye un servicio muy bien pagado, es parte de los cálculos de los costos empresariales de las corporaciones. Conforman un servicio en el modelo de la economía y la sociedad estadounidenses.⁸

Las uniones anti-sindicales profesionales también se especializan en evadir, violar y deformar las leyes laborales vigentes. Se aprovechan de la falta de experiencia de los asalariados y desempleados. Calculan que los asalariados temen tener incluso menos derechos. Esto puede ser caracterizado como nihilismo o ignorancia de la ley (*rechtsnihilismus*).

Hasta ahora, el gobierno de EU ha actuado de manera ambivalente: en ciertas situaciones tolera más o menos el anti-sindicalismo; en otras, trata de controlar o incluso prohibir formas particulares de organización anti-sindical. Bajo el Presidente Barack Obama, se ha permitido a los

union busters actuar libremente. En el modelo americano, los derechos laborales son un tema sub-político.

III. Historia de las *union busting* en EU

Los *union busters* profesionales y su desarrollo como una rama de servicios especial y duradera en el capitalismo comenzó en EU. Su historia se ha caracterizado como un desarrollo que transita desde las cachiporras hasta el portafolio.⁹ Mejor dicho, desde la violencia política hasta los técnicos de recursos humanos.

III. 1 Los orígenes en el *New Deal*

Las *union busters* profesionales comenzaron con la convulsión capitalista e industrial durante la segunda mitad del siglo XIX. La mayoría de los trabajadores eran mal pagados, laboraban bajo condiciones peligrosas y permanecían con sus familias en situación de pobreza. Pero migrantes de la “vieja Europa” trajeron consigo las prácticas sindicales. Durante ese tiempo, los trabajadores realizaron miles de huelgas cada año, y en respuesta las empresas fomentaron diferentes formas de *union busting*.

Los dueños de las compañías contrataron gamberros que establecieron la primera rama de servicios *union busting*. Este tipo puede ser caracterizado como policía privada o mercenarios.

⁵ US Bureau of Labor Statistics, *Union Membership Summary*, January 24, 2014. El nivel organizacional en los servicios públicos es de 35.3%.

⁶ David Leonhardt y Kevin Quealy, “The American Middle Class is No Longer World’s Richest”, en *The New York Times*, April 23, 2014. El capitalismo estadounidense en el periodo de la “globalización” no sólo degrada los niveles de vida de la clase trabajadora, también de las clases medias.

⁷ “Lista de salarios mínimos por país”, en *Wikipedia.org*. Consultado el 4 de septiembre de 2014.

⁸ Para una definición más profunda, Werner Rügemeier y Elmar Wigand, *Die Fertigmacher. Arbeitsunrecht und professionelle Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten*, Köln, 2014. El primer paso de nuestra investigación sobre la actividad anti-sindical en Alemania fue apoyado y patrocinado por el Otto-Brenner-Stiftung (Fundación de la Unión de Trabajadores de la Industria Metalúrgica, *Industriegewerkschaft Metall*, IGM). Hemos aprendido mucho de los investigadores de EU sobre *union busting*, como John Logan, Kate Bronfenbrenner, Lafer Gordon y otros, así como de American Rights at Work / Jobs with Justice. Nuestra comprensión de la *union busting* es válida para el contexto global y su *lobby*.

⁹ Robert Michael Smith, *From Blackjacks to Briefcases. A History of Commercialized Strikebreaking and Unionbusting in the United States*, Ohio University Press, Atenas, 2003.

Muy conocida es la Pinkerton National Detective Agency, que Allan Pinkerton fundó en 1855 en Chicago. Desde una perspectiva de criminalización de los derechos de sindicalización, veía como contrarios estos derechos a los “valores americanos”.¹⁰ Pinkerton podía movilizar en formación militar 300 hombres para proteger las plantas industriales y contaba con automóviles especializados blindados. Para principios del siglo XX, la agencia ya tenía oficinas en todas las regiones industriales importantes: Nueva York, Boston, Chicago, Filadelfia, St. Paul, Kansas City y Denver. En Chicago, en 1893, veinte organismos ofrecieron sus servicios. A lo largo de toda la nación, con cientos de miembros entre su personal, diversas agencias reconocidas ofrecían sus servicios: U.S. Detective Agency, National Corporations Service, la Thiel Agency y Baldwin-Felts Detective Agency. La policía, la guardia nacional y el ejército cooperaron con estas agencias.

Sin embargo, a través de los periódicos, diversos informes críticos cuestionaron la *union busting* estilo Pinkerton. De 1912 a 1915, el Congreso de EU organizó audiencias públicas con cientos de testigos. Así que las empresas en huelga comenzaron a contratar a trabajadores desempleados, negros u otros como “esquiroleros”. En su mayoría inexpertos que suscitaron diversas dificultades, lo que desembocó con su despido después de algunos días o semanas. De ese modo, surgió una nueva rama de *union busting*: trabajadores de reemplazo calificados que asumían el control de la producción en las plantas. Por lo que, el trabajo podía continuar de forma ininterrumpida. Los rompehuelgas sabían desde el principio que estaban contratados sólo por un corto período. Ellos mismos también fueron disciplinados por sus agencias.

La primera de esta nueva clase de *union busting* fue el denominado “King of the Strikebreakers”, Jack Whitehead, un trabajador calificado de acero en rodillos y calentadores que perteneció a un sindicato. Conformó un ejército de cientos de profesionales de este tipo, durante la década de 1890, para las empresas siderúrgicas en Pennsylvania. Tuvo una gran cantidad de imitadores.

En la primera década del siglo XX, James Farley y Pearl Bergoff podían movilizar hasta 3 mil trabajadores calificados y disciplinados para su *union buster*. Se especializaron en diferentes tipos de ocupaciones. Bergoff llegó a tener unos 10 mil hombres en su nómina. La mayoría tenía trabajo en otras empresas.

Dichas agencias adquirieron reconocimiento a nivel nacional por sus acciones antisindicales en ramas como la del tranvía, barrenderos en muchas ciudades, textil, molinos de acero, compañías del ferrocarril y durante la huelga de los camioneros de 1905 en Chicago. Con trabajadores calificados de diferentes tipos podían encargarse de toda la operación de un sistema de transporte local, incluso de una planta industrial durante el tiempo que fuera necesario.

No obstante, esta metamorfosis no fue suficiente. Los empresarios y directivos necesitaban un antídoto contra los numerosos artículos en los *mass media* críticos de la *union busting*. Estas circunstancias condujeron al desarrollo de un nuevo tipo de agencia. Ivy Lee, que había estudiado en la élite de la Universidad de Princeton, en 1905, fundó una de las primeras agencias de relaciones públicas *union busters*: Parker & Lee. Organizó la campaña electoral del candidato presidencial del partido demócrata; pero después de esto se concentró en su empresa. Cuando ocurrió un accidente de tren, en 1906, y la compañía del ferrocarril de Atlantic City se planteó controlar la publicidad, Lee concibió el primer comunicado de prensa de una empresa privada. En 1912, se convirtió en el primer director de relaciones públicas como miembro de la Junta de la compañía del ferrocarril de Pennsylvania. No entendía su trabajo como publicidad, sino como una tarea fundamental de las relaciones públicas de las empresas.

Su método adquirió notoriedad, en 1914, cuando laboró para el líder empresarial John D. Rockefeller. En una mina de carbón de Colorado cerca de 10 mil trabajadores fueron a la huelga, demandaban reconocimiento del Sindicato, mayor seguridad de trabajo y salarios más altos. La derrota de los huelguistas y sus familias por la guardia nacional y la Agencia de Baldwin-Felts se convirtió en “uno de los acontecimientos más sangrientos de la época: La Masacre de Ludlow”.¹¹ La mina pertenecía al Imperio Rockefeller.

Rockefeller ascendió a Lee a jefe del grupo de comunicación para contrarrestar la crítica pública y mejorar la imagen del monopolio. Lee organizó una contracampaña, falsificando la presentación de la huelga. Preparó a Rockefeller para eventos públicos y hasta para audiencias en el Congreso. Presentó al magnate como un filántropo mediante el establecimiento de la Fundación Rockefeller.

Lee también ayudó a cambiar la relación empleador/empleados. En las empresas del Imperio Rockefeller, los trabajadores ahora podían presentar sus quejas a los comités de la empresa. En 1914, se creó dentro de la Fundación un departamento de “Relaciones Laborales”. Fomentaba la instalación de representantes de los trabajadores leales a la administración. Integrando “sindicatos” pensados para sustituir los sindicatos reales y evitar huelgas.¹²

Esta nueva comprensión de las relaciones empleados/empleador fue reconocida por el gobierno federal en Washington.

¹⁰ Allan Pinkerton, *Strikers, Communists, Tramps and Detectives*, New York, 1878, citado por Robert Michael Smith, *op. cit.*, p. 6.

¹¹ Robert Michael Smith, *op. cit.*, p. 31.

¹² En Europa son conocidos como “sindicatos amarillos”, que a menudo tienen un “fondo cristiano”, ver Rügemer y Wigand, 2014.

Rockefeller y Lee se convirtieron en miembros fundadores del Consejo de Relaciones Exteriores en 1921. No había contradicción cuando Lee, en 1933, fungió como asesor de Relaciones Públicas para el régimen de Hitler —propulsando su buena imagen en EU—, y como asesor de las relaciones del monopolio alemán IG Farben, que cooperaba con la Standard Oil de Rockefeller. Salvaguardar la propiedad privada del capital contra los sindicatos, los movimientos socialistas y el “comunismo”, eran el objetivo común. La destrucción total de los sindicatos y el establecimiento de representantes corporativos de los trabajadores por los nazis, en efecto, tenía una buena imagen entre muchos de los grandes empresarios estadounidenses.¹³

III.2 *New Deal*: Reforma y Contrarrestamiento

Desde finales del siglo XIX, las comisiones federales de vez en cuando organizaban audiencias públicas sobre las *union busting* profesionales y las condenaban. Pero solamente con el *New Deal* del presidente Franklin Roosevelt se logró que los congresistas legislaran contra esta rama de servicio sórdido. Debido a múltiples huelgas y sindicatos cada vez más fuertes, después de la crisis económica de 1929, en el marco de la mala imagen de Wall Street y las corporaciones, el Congreso se sintió obligado a reforzar los derechos laborales y sindicales.

En el National Labor Relations Act (Wagner Act, 1935) se estableció que: “los empleados tendrán derecho de auto-organización para formar, afiliarse o ayudar a las organizaciones laborales a través de representantes de su elección, así como para participar en actividades concertadas para la negociación colectiva, la ayuda mutua o protección. Será una práctica laboral injusta que un empleador interfiera, limite o coaccione a sus empleados en el ejercicio de estos derechos garantizados”. En este contexto, las huelgas fueron declaradas actividad lícita.

El Congreso declaró ilegal contratar entre estados miembros de agencias *union busters* con el propósito de emplearlos para obstruir los derechos de huelgas pacíficas (Byrnes Act, 1936). Para proporcionar supervisión para elecciones sindicales honestas, así como para las quejas y las multas contra las empresas, fue creada como institución pública independiente la Junta Nacional de Relaciones Laborales (NLRB) con 30 oficinas regionales.

Las corporaciones desplegaron resistencia contra esta revalorización de los trabajadores. La National Committee of Lawyers of the American Liberty League calificó el Wagner Act como inconstitucional. Pero la Suprema Corte, el 12 de abril de 1937, declaró el Wagner Act como constitucional.

Las *union busters* se vieron obligadas a poner fin a sus prácticas anteriores. Pero desarrollaron prácticas nuevas y más sutiles.

Algunas de las agencias anteriores como Pearl Bergoff cerraron su oficina. Otras como Pinkerton cambiaron rápidamente a las nuevas prácticas. Los agentes entraron en los sindicatos y participaron en reuniones, informes, debates, estrategias y definición de miembros. También prepararon acciones legales contra activistas sindicales. Conocían las leyes y el reglamento mejor que los trabajadores. Fácilmente fueron elegidos como delegados y secretarios sindicales porque la mayoría de los trabajadores no tenía ni tiempo ni inclinación a asumir responsabilidades adicionales.

Los agentes contratados debían escribir simples informes sobre la situación general en la planta. Después la tarea cambiaba: “informar acerca de los sindicatos”.¹⁴ Elaboraban sus informes con alias. No conocían el nombre real de su persona de contacto en la agencia. La cual era nombrada como “el servicio”, la empresa como “el cliente”. Los informes se enviaban a una empresa de caja postal. El Servicio Nacional Pinkerton tenía 1,200 hombres y cerca de 300 empresas como General Motors como clientes. La agencia tenía personal en muchos sindicatos: 64 dentro de las empresas del ferrocarril, 17 en los Trabajadores Textiles Unidos de América y 20 en la Hermandad Internacional de Trabajadores Eléctricos. En general, había colocado personal en 39 sindicatos.

Otros organismos bien conocidos en aquel momento eran William J. Burns Company, Corporations Auxiliary Company, Sherman Service y la Audit and Inspection Company. Para 1937, el comité congresista La Follette tenía listados alrededor de 100 de esos organismos.

Las corporaciones emplearon *union busting* más extensivamente que antes para contrarrestar el nuevo poder (relativo) de los asalariados y los sindicatos. Y más *union busting* fueron desarrolladas.

Paralelamente, mientras se desestructuraban organizaciones laborales, se intensificó la edificación de organizaciones patronales. En la década de los treinta, se registraron más de 2 mil asociaciones. En las principales industrias, como la del automóvil (Metal National Trade Association con Chrysler, GM y otros 950 miembros) y el neumático (Goodyear, Firestone...), se organizaron para coordinar las prácticas *union busting* para sus miembros. Cuando las corporaciones individuales comenzaron a negociar con los sindicatos, esas asociaciones las detuvieron.

Las *union busting* ofrecían ahora nuevos métodos, por ejemplo “organizar a la comunidad”. Organizar a

¹³ Jacques Pauwels, *Big Business avec Hitler*, Brussels, 2013, p. 211.

¹⁴ Leo Huberman, *The Labor Spy Racket*, New York, 1937. Cita las audiencias en el Congreso tituladas “Violations of Free Speech and Rights of Labor”, 1936 ff.

los ciudadanos, especialmente a los empresarios, en una “Liga Pública” o una “Alianza Ciudadana”. Estos grupos de acciones ciudadanas —a veces con la representación del alcalde como Presidente—, exigían a los sindicatos permanecer fuera de la empresa, ya que, clientes y trabajos serían perdidos. Las agencias ayudaron a las empresas a establecer comités de relaciones públicas y, basándose en el modelo de Ivy Lee dentro del Imperio Rockefeller, un departamento de relaciones para la junta directiva. La construcción de la opinión pública era el objetivo.¹⁵

Con el Wagner Act, la reforma provocó metamorfosis en esta rama de servicios para el desarrollo de nuevas prácticas. La NLRB fue debilitada paso a paso. Las empresas pagaban a veces las multas como parte de los cálculos de su actividad cotidiana. Sólo la contratación interestatal de agentes fue caracterizada como ilegal, así que las agencias fundaron sucursales en diversos estados.

Las empresas debían declarar los honorarios de las agencias para la NLRB cuando el monto fuera superior a \$20 mil dls. Pero, por ejemplo, Chrysler eludía esta declaración separándolos en facturas con cantidades por debajo de ese monto. El Estado incluso abrió la posibilidad de no pagar impuestos para financiar nuevas formas de *union busting*. Así, en 1936, fue creado el “fondo de defensa” de la National Metal and Trade Association, a la que se le dotó del carácter de Asociación Caritativa.

III.3 De la Segunda Guerra Mundial a los inicios de la globalización

Durante la Segunda Guerra Mundial, las *union busters* se redujeron enormemente. Las empresas estadounidenses obtenían ganancias enormes porque vendían sus productos no sólo a los aliados, sino también al régimen nazi.¹⁶ Los trabajadores industriales percibieron un importante aumento salarial, los sindicatos fueron presionados mucho menos que antes de la guerra. Como múltiples productos también fueron vendidos a la Unión Soviética, muchos

trabajadores la veían con simpatía. Después de la guerra, el nivel de organización de los trabajadores estadounidense alcanzó su máximo histórico: 35%. Así, el número de huelgas siguió siendo muy alto, puesto que se intentó mantener los niveles salariales.

Las corporaciones y el gobierno reaccionaron masivamente. La Guerra Fría fue dirigida no sólo contra los enemigos exteriores, sino también contra el “peligro comunista” dentro de EU. El Labor Management Relation Act (Taft Hartley Act), ya en 1947, había socavado los elementos esenciales del derecho laboral del *New Deal*.

Ahora no sólo los empresarios, sino también los sindicatos podrían ser demandados por prácticas laborales injustas. El principio de “tienda cerrada” (*closed shop*)—un acuerdo de seguridad sindical en función del cual el patrón queda comprometido a contratar exclusivamente miembros del sindicato único, a la vez que los trabajadores deben ser miembros del sindicato en todo momento con el fin de conservar su empleo—, fue minado. El gobierno podría prohibir huelgas debido a causas de “salud y seguridad nacional”. La solidaridad y las huelgas políticas fueron prohibidas. Los dirigentes sindicales fueron obligados a firmar una declaración ante la Secretaría del Trabajo de no ser partidarios del partido comunista u otros movimientos radicales. Durante el primer año del Taft Hartley Act, 81 mil representantes sindicales, de unos 120 sindicatos, efectuaron dichas declaraciones.¹⁷

La fuerza relativa de los sindicatos impidió la realización de todo el abanico de posibilidades que otorgaba legalmente el Taft Hartley Act. No fue sino hasta 1981 que el Presidente Ronald Reagan utilizó esta ley, cuando declaró la seguridad nacional en peligro debido a la huelga de controladores del tráfico aéreo.

Notorio fue Nathan Shefferman con su Labor Relations Associates. Antes de ser reclutado por Sears Roebuck, donde se desempeñó como jefe de relaciones con los empleados, había trabajado en la NLRB. Buscó mantener al gigante minorista y sus proveedores “libres de sindicatos” durante la guerra. En la década de los cincuenta, fue la más exitosa *union buster* con cerca de 400 clientes. Promovió la campaña “Vota no comités” entre los empleados. Vendió el Test de Ecuaciones Humanas a sus clientes —desarrollado para Sears Roebuck—, para identificar los solicitantes de empleo que simpatizaban con los sindicatos.¹⁸

En 1962, Shefferman cerró su firma. Pero la brecha jurídica permitió a nuevas empresas como John Sheridan Associates y Modern Management Methods de Herbert Melnick entrar en el mercado.¹⁹ Sus prácticas no eran muy diferentes de las de sus predecesores, pero ahora operaban como relaciones constructivas para los empleados. En lugar de agitar a los empleados directamente, los supervisores

¹⁵ Walter Lippmann, *Public Opinion*, New York, 1922.

¹⁶ Jacques Pauwels, *op. cit.*

¹⁷ Bert Cochran, *Labor and Communism. The Conflict that Shaped American Unions*, Princeton, 1979.

¹⁸ Sanford Jacoby, *Employee Attitude Testing at Sears, Roebuck and Company 1938-1960*, Working Paper Series 112, Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles, June, 1986. Dichas pruebas fueron utilizadas desde los años cuarenta, avaladas por académicos y también en otras grandes compañías como AT&T y Western Electric.

¹⁹ Robert M. Smith, *op. cit.*, pp. 102-105.

eran capacitados por los *union busters*. Empresas Ejecutivas capacitaron administradores en seminarios: “Cómo mantener el estatus de no sindicalización”. Los clientes podrían derrotar la sindicalización en alrededor del 75% de los casos. El número de estas consultorías, hasta finales de la década de los sesenta, fue muy bajo. Sólo había “unos 100 consultores y una docena de bufetes”.²⁰ Cada uno de ellos tenía sólo un par de cientos de clientes.

Pero en la década de los setenta, la rama de servicios *union busting* se multiplicó por diez. Para inicios de los ochenta, tenía más de 1,500 empresas. Y, hacia el final de los noventa, diez mil empresas cada año gastaban ya cerca mil millones dólares en ella. Esto significa que las corporaciones gastaron entre \$2 mil y \$4 mil dólares por voto para derrotar a los sindicatos en las elecciones de la NRLB.²¹

Este desarrollo fue generado no por los gobiernos sino por las corporaciones y las *union busters* mismas. Fusiones y adquisiciones se convirtieron en rutina, inspirada por Wall Street, así como la división de empresas en pequeñas unidades. La “reestructuración” fue impulsada para la evasión de impuestos, disminución de gastos, reducción de puestos de trabajo y remuneración excesiva de los accionistas a costa de los asalariados.

En este escenario, la economía neoliberal fue honrada con el Premio Nobel por Friedrich von Hayek, en 1974, y por Milton Friedman, en 1976. Hasta 1993, diez “Chicago Boys” consiguieron el Premio Nobel. La NRLB toleró la violación de derechos laborales y su personal se redujo gradualmente durante décadas hasta el día de hoy.

III.4 De Ronald Reagan a la actualidad

Uno de los precursores más importantes de las prácticas antisindicales fue General Electric (GE). Desde la década de los cincuenta, actuó como uno de los centros sistemáticos antisindicales y fue una de las primeras grandes empresas que cerró plantas en el norte moviendo la producción a nuevas instalaciones “libres de sindicatos” en los Estados del Sur. Un tal Ronald Reagan tuvo que hacer públicas tales prácticas porque, desde 1954, se encargó de presentar la cara pública de General Electric.²² Entre 1980 y 1985, GE, con Jack Welch como gerente, redujo el número de empleados de 411 mil a 299 mil, despidiéndolos por “bajo rendimiento” y reduciendo los salarios para dar más beneficios a los accionistas.²³

Cuando Reagan fue elegido Presidente de EU, en 1981, la reestructuración laboral y la rama de servicios *union busting* tuvieron un nuevo impulso. Al declararse los controladores aéreos en huelga, utilizó el Taft Hartley Act y la detuvo justificándose por motivos de seguridad nacional. Excluyó y sustituyó a 12 mil controladores de sus puestos de trabajo para siempre. El Tribunal Supremo ratificó

esto como constitucional. Desde entonces firmas como Manpower, Worldwide Labor Support, Manufacturing Technical Search, Alternative Work Force and US Nursing Corporation han ofertado trabajadores de sustitución.

A través de la desregulación iniciada por la administración Reagan, y continuada por los presidentes posteriores en la década de los noventa, los servicios *union busting* se expandieron enormemente. La desregulación impactó en millones de empresas. Como Kate Bronfenbrenner demostró, basándose en las estadísticas de la NRLB a principios de 1999 y finales de 2003, las empresas contrataron agencias *union busters* en 75% de los casos de intentos de sindicación.²⁴ Las prácticas de contra-organización, así, se “arraigaron profundamente en la administración de las relaciones laborales estadounidenses”.²⁵ Por eso, Jackson Lewis declaró: “no se puede perder una elección que nunca ocurre”.²⁶

Los sindicatos deben registrarse en la NRLB cuando intenten preparar elecciones. Los *union busters* regularmente miran el registro y ofrecen sus servicios.²⁷

Como los sindicatos están obligados a presentar las cartas de autorización firmadas al menos 30% de la unidad de negociación elegible a la NRLB, los consultores identifican de antemano los activistas sindicales. Entrenan un número seleccionado de supervisores, que abordan a los empleados de manera muy amistosa y preguntan, directa o indirectamente, si son simpatizantes de los sindicatos y si conocen las consecuencias de la sindicalización.

²⁰ John Logan, “Consultants, lawyers and the “union” movement in the USA since the 1970s”, en *Industrial Relations Journal* 3, 2002, p.198.

²¹ John Logan, *op. cit.*, p. 198

²² Kim Philipps-Fein, *Invisible Hands. The Making of the Conservative Movement from the New Deal to Reagan*, New York / London, 2009, pp. 104-114.

²³ Harold Meyerson, “The Forty-Year Slump”. <http://prospect.org/article/40-year-slump>. Consultado en Diciembre 3, 2013, p. 8.

²⁴ Kate Bronfenbrenner, “No holds barred. The Intensification of Employer Opposition to Organizing”. www.americanrightsatwork.org/dm-documents/ARAWReports/noholdsbarred.pdf, Washington 2009, p. 11.

²⁵ John Logan, *op. cit.*, p. 199.

²⁶ Citado en Gordon Lafer, “Neither Free Nor Fair, The Subversion of Democracy Under National Labor Relations Board Election”, en *An American Rights at Work Report*, July, 2007, p.1. Jackson Lewis Schnitzler & Krupman es una firma de abogados laborales de San Francisco, con 770 licenciados que operan en 49 ciudades. Anuncia su página web como “Estrategias preventivas y soluciones positivas para los lugares de trabajo”.

²⁷ John Logan, *op. cit.*, p. 200-208.

Los consultores sostienen reuniones periódicas con los supervisores que son responsables de un grupo de 10 a 20 empleados. Para los empleados los consultores siguen siendo invisibles. La administración de la empresa puede convocar a *reuniones cautivas* durante las horas de trabajo, donde consultores o administradores hablan suavemente sobre los peligros de las pérdidas de empleos si los sindicatos ganan las elecciones.

Los supervisores deben reportar la reacción de cada empleado. Los consultores han llegado a generar comics antisindicales, dibujos animados, camisetas y botones con la leyenda “no votar”. Presentan los sindicatos como un “tercer partido” que representa intereses ajenos y cuyos miembros quieren enriquecerse con las cuotas de los sindicatos. Se convirtió en rutina despedir activistas sindicales antes de las elecciones. “Los consultores aseguran a los empleadores que las penas por violar la ley son menores y que la NLRB toma meses para reintegrar trabajadores”.²⁸

Desde hace varios años, los *union busters* han implementado lo que ha sido llamada la psicología científica de los recursos humanos. La firma Weber Shandwick —que cuenta con la más grande red de relaciones públicas a escala mundial—, ofrece el concepto de “empleados activistas” (*employee activists*). Mediante técnicas de recursos humanos, “miden los empleados en escalas de 5 puntos, para identificar el mayor nivel de intensidad de sentimientos y percepciones sobre los empleadores”.²⁹ Los empleados identificados por la empresa son llevados a comportarse como copropietarios y coadministradores, por ejemplo, en la presentación de la compañía, sus productos, sus acciones e interesantes eventos en los *mass media*. La psicología científica de los recursos humanos pretende volver superfluos a los sindicatos.

Los sindicatos del sector público, que acuerpan 35% de los trabajadores de ese sector, conforman la base organizativa que queda de los asalariados en EU. Frecuentemente, son extorsionados por los Estados debido al continuo

endeudamiento. Especialmente con los gobernadores republicanos. Por ejemplo, en Wisconsin “la ley limita la negociación colectiva de los salarios, no permite negociar prestaciones, seguridad y condiciones de trabajo, más aún prohíbe un aumento más rápido que la inflación. Para seguir existiendo, los sindicatos deben ganar anualmente elecciones con más del 50% de los votos de todos los trabajadores”.³⁰

IV Resultado: reestructuración laboral y derechos laborales en EU

La reestructuración laboral ha permitido que la clase capitalista transnacional estadounidense esté ganando lo que había declarado cada vez más abiertamente como “guerra contra los sindicatos”. La colectividad de los trabajadores está casi destruida. En EU, la violación de derechos humanos y laborales es propiamente cotidiana.

IV.1 La Junta Nacional de las Relaciones Laborales (National Labor Relations Board: NLRB)

Bajo el pretexto derivado por no ratificar casi ninguno de los convenios de la OIT, las corporaciones, los *union busters*, y los gobiernos federal y estatales han generado un grave retroceso respecto de los derechos establecidos, desde el *New Deal* en 1935, por la National Labor Relations Act. La NLRB, en verdad, no protege a los sindicatos.

Ahora en EU, el derecho de “libertad de expresión” en el lugar de trabajo no es efectivo, ni siquiera en forma reducida. Antes de las elecciones sindicales la gestión corporativa y sus *union busters* están autorizados para expresarse abiertamente dentro de la empresa y en las horas de trabajo, en cambio las uniones sindicales tienen vedado presentar su opinión. Los empleados están obligados a expresar de forma explícita —mediante tarjetas de identificación sindical o conversaciones con su supervisor—, su posición pro o anti sindicalización previamente a las elecciones. La NLRB tolera prácticas violatorias de los derechos laborales, por ejemplo, amenazas de cierre de la planta o financiamiento a campañas No Voto.³¹

IV. 2 Estados con “Derecho a Trabajar”

La perversión de la NLRB fue posible también gracias a la Taft Hartley Act de 1947. Habían permitido a los estados aprobar otra legislación laboral siguiendo los principios de Taft Hartley.³² Diversos estados han intentado ser llamados estados con “derecho al trabajo”. Esta noción es intencionalmente inapropiada. Tal derecho a trabajar no significa derecho al trabajo en general para todos los trabajadores,

²⁸ *Ibid.*, p. 207.

²⁹ Weber Shandwick /KRC Research, *Employees Rising: Seizing the Opportunity in Employee Activism*, 8 de abril, 2014. http://webershandwick.org/wp-content/uploads/2014/04/WS_EmployeeActivism-Report.pdf

³⁰ Joel Rogers y Laura Dresser, “ALEC Exposed: Business Domination Inc. Wisconsin is just one front in Alec’ most recent war against revenue and labor unions”, *The Nation*, 8 de agosto, 2011, www.thenation.com/article/161977/business-domination.inc.

³¹ Lafer, *op. cit.* p. 3.

³² Richard Kahlenberg y Moshe Marvit, “Right to Work isn’t a civil right. But Unionizing Should be”, en *New Republic*, 13/12/2012.

según lo definido por el Pacto Mundial de las Naciones Unidas. Principalmente significa que en la situación de la huelga, los trabajadores pueden ir a su lugar de trabajo y que el empleador puede solicitar trabajadores de sustitución. Los objetivos son limitar el poder de negociación y sindicalización.

Leyes similares eran válidas, ya desde los años 1920, en los estados del sur libres de sindicatos al modernizar la esclavitud. Arkansas había solicitado, en 1947, convertirse en estado con “derecho al trabajo”. En Arkansas, Wal-Mart comenzó, en 1962, a desarrollar y legalizar su sistema laboral libre de sindicatos, con trabajadores mal pagados, antes de expandirse como cadena minorista líder de todo el mundo fomentando prácticas *union busting* con cientos de miles de proveedores dentro y fuera de EU.³³

El número de estados con “derecho al trabajo” aumentó durante la década de 1970: estados sureños atrajeron multinacionales de otros continentes para establecer unidades de producción con esta legislación laboral. La última ola de nuevos estados con “derecho al trabajo” arrancó desde 2010, después que los republicanos ganaron una serie de elecciones en el medio oeste en Michigan, Wisconsin e Indiana. Ahora 24 de los 50 estados de EU son estados con “derecho al trabajo”. Incluso el territorio de casino Guam —que es territorio americano—. Los tribunales y la Corte Suprema en su mayoría apoyan tales cambios de la ley.³⁴

IV. 3 El *lobby union busting*

El *lobby union busting* se ha convertido en un poderoso actor. No estamos hablando de grupos racistas como “Jobs for Whites” (que opera contra los migrantes mexicanos), sino de corporaciones que degradan derechos laborales y humanos. El *lobby union busting* se expandió con la llamada globalización y la desregulación desde la década de 1970.

El Consejo de Intercambio Legislativo Estadounidense (American Legislative Exchange Council, ALEC), fundado en 1975, cobró impulso con la campaña electoral de Ronald Reagan. Fue financiado por actores globales de la industria farmacéutica (Pfizer, Bayer...), petroleras (BP, Shell...), Bank of America, Hollywood Casino Corp, *Wall Street Journal*, empresas big tech (Yahoo, Facebook, Google, IBM, AT&T, eBay, HP, Sony...), Coca Cola y Pepsi Cola, automotrices (Ford, GM, Toyota...) y cerca de otras 300 empresas y centros privados. Reúne unos 2 mil miembros legislativos de los 50 estados, miembros del Congreso y gobernadores (o ex gobernadores), la mayoría de los cuales pertenecen al partido republicano. Acuerpa aproximadamente un tercio de todos los legisladores. ALEC se centra en la producción de leyes para presentar en los parlamentos estatales. Los temas son privatización de los ser-

vicios públicos, por ejemplo de cárceles, y deducciones fiscales para las empresas. En 2013, ALEC presentó en diferentes Estados al menos 117 proyectos de ley diseñados para bajar los salarios, los derechos de salud, las pensiones y degradar los derechos laborales en general.³⁵ Después de las elecciones de 2010, en las cuales los republicanos ganaron el control de 26 estados, los gobernadores introdujeron esos proyectos. Scott Walker de Wisconsin llegó a ser muy conocido por su “Budget Repair Bill”: una ley con base en la cual la negociación colectiva de los empleados públicos —maestros, enfermeras, guardias de la prisión, conductores de autobuses y otros— fue eliminada. ALEC actúa contra el salario mínimo, el salario prevaleciente y la cobertura de baja laboral por enfermedad. La Ley de Derecho al Trabajo de ALEC, introducida en 2013 en 15 estados, criminaliza tratar como obligatorio el que los empleados deban pagar cuota al sindicato que negocia el contrato laboral con la empresa. ALEC es uno de los principales promotores de los acuerdos de “libre comercio”: el Acuerdo Transatlántico de Comercio e Inversión (Transatlantic Trade and Investment Partnership, TTIP), entre EU y la Unión Europea; y el Acuerdo de Asociación Transpacífico (Transpacific Trade Partnership, TTP), entre EU y Estados sudamericanos y asiáticos. Con ellos busca globalizar su legislación laboral.³⁶ Así, paso a paso, estado por estado, las leyes laborales que había existido desde el *New Deal* han sido desvirtuadas o destruidas.

La mayoría de estas organizaciones de *union busting* pretenden representar a los trabajadores. Sus nombres son intencionalmente demagógicos: la Alianza para la Libertad del Trabajador (Alliance for Worker Freedom, AWF), fundada en 1985, se opone a la negociación colectiva y laboral “para crear conciencia sobre los abusos del sindicato”.³⁷ Ahora se llama Centro para la Libertad del Trabajador (Center for Worker Freedom, FCV). Organiza campañas de relaciones públicas contra los esfuerzos de

³³ Anthony Bianco, *Wal-Mart. The Bully of Bentonville*, New York, 2007.

³⁴ Para ejemplos en 2014, ver Sally Kohn, “High Court ruling is all about gutting unions”, en *CNN.com*, June 30, 2014; Jennifer Medina, “Judge Rejects Teacher Tenure for California”, en *New York Times*, June 10, 2014.

³⁵ Mary Bottari y Rebekah Wilce, “Just how low can your salary go? 117 ALEC bills in 2013 fuel race to the bottom in wages and worker rights”, The Center for Media and Democracy’s PR Watch, July 23, 2013, www.prwatch.org/print/12184, August 7, 2013. La mayor parte de la siguiente información proviene de esa fuente.

³⁶ Willam Jasper, “The Not-so-smart ALEC”, 21 April, 2014. www.thenewamerican.com Consultado en Agosto 8, 2014.

³⁷ Ver www.atr.org, 10 Agosto, 2014.

sindicalización. Es parte de Americans for Tax Reform (ATR), fundada por el estratega republicano Grover Norquist y financiado por Koch Industries, R.J. Reynolds, Altria Group, American Petroleum Institute y la familia Walton (Wal-Mart).³⁸

El Centro para Datos de los Sindicatos (Center for Union Facts, CUF) presenta en su *web* fotos de jóvenes trabajadores sonrientes de ambos sexos en ropa laboral. Califica a los dirigentes sindicales como “peces gordos” que discriminan a las minorías. Afirma haber acumulado “la más completa base de datos sobre los sindicatos en EU”, con información sobre finanzas básicas, sueldos de líderes, huelgas y así sucesivamente.³⁹ Produce anuncios para medios impresos y de televisión. El CUF fue fundado por la agencia PR de Richard Berman, en 2006. Se niega a hacer público el nombre de sus patrocinadores.

Otro simulador es la Fundación por la Defensa Legal del Derecho Nacional al Trabajo (National Right to Work Legal Defense Foundation, NRTLDF). Ofrece asistencia jurídica gratuita a los empleados contra el “abuso del sindicalismo” cuando sus derechos han sido violados por “sindicalismo obligatorio”. Dice que han representado, desde 1977, alrededor de 20 mil empleados en más de 2,200 casos, de los cuales 17 fueron a la Suprema Corte.⁴⁰ Precursor del NRTLDF es el Comité por el Derecho Nacional al Trabajo (National Right to Work Committee, NRTWC), fundado en 1955, por los empresarios de los estados sureños libres de sindicatos que quieren actuar en todo el país. En su *web* se afirma que sus miembros son “hombres y mujeres, miembros de sindicatos y no sindicalizados”.⁴¹ Ambas organizaciones colaboran estrechamente y son financiados por grandes corporaciones.⁴²

Todas estas organizaciones que representan unilateralmente los intereses de los empresarios privados, se declaran caritativas y son exentas de impuestos por el Estado.

³⁸ Steven Greenhouse, “Outsiders, Not Auto Plant, Battle UAW in Tennessee”, en *New York Times*, January 28, 2014.

³⁹ Website: *Facts and Stats about the Labor Movement*. www.unionfacts.com Consultado en Agosto 10, 2014

⁴⁰ Ver la lista de estos casos: “National Right to Work Legal Defense Foundation”, en *Wikipedia*.

⁴¹ Ver www.nrtwc.org Consultado agosto 10, 2014.

⁴² “Meet the billionaires behind the No Rights at Work”, *Teamsters Nation*, January 27, 2013.

⁴³ Robert M. Smith, *op. cit.*, Athens 2003, pp. 91, 93 y 115.

⁴⁴ John Logan, “Testimony on Union Transparency and Accountability under the Bush and Obama”, Office of Labor Management Standards (OLMS). www.edworkforce.house.gov/uploadfiles/03.31.11_logan.pdf

IV.4 Congreso y gobierno

Cuando surgieron las críticas públicas de las actividades *union busting*, la Comisión Industrial de EU encontró brutales condiciones de trabajo a finales del siglo XIX (1898-1902). Después de las continuas actividades *union busting* estilo Pinkerton contra trabajadores en huelga, en el Congreso de 1912–1915 se cuestionaron aproximadamente 10 mil testigos. Aunque se criticó al magnate John Rockefeller, debido a los numerosos huelguista asesinados en una de sus plantas de acero (conocida como la “Masacre de Ludlow”), estas audiencias e investigaciones raramente tuvieron consecuencias.

Debido a los nuevos *union busters* que violaban la legislación laboral proveniente del *New Deal*, en 1936 el Congreso instaló La Follette Committee, para investigar espionaje, infiltración y acciones rompeshuelgas. Al final, se aprobó la Ley sobre Prácticas Laborales Opresivas (Oppressive Labor Practices Act, OLPA), único efecto positivo de ese debate legislativo. Durante la presidencia de Jimmy Carter, la Secretaría del Trabajo inició investigaciones sobre la nueva ola de *union busting* en 1979, pero Ronald Reagan las detuvo inmediatamente después de ser elegido.⁴³ Desde entonces, incluyendo al actual Presidente Obama, el tema de los derechos laborales es un tema menor—incluso lo fue en los encuentros de “toque humano” con trabajadores en su sitio laboral durante las campañas electorales—. La mayoría de los sindicatos apoyan a los candidatos presidenciales del partido demócrata, como Clinton y Obama, que apoyan a Wall Street, lo que profundiza la resignación y la apatía entre los trabajadores y desempleados.⁴⁴

V. Efectos globales de las *union busting* americanas

EU es el centro y el líder de la globalización capitalista occidental. Junto con sus inversionistas, también las *union busters* de EU están entrando a diferentes niveles en otros Estados nacionales o son imitados.

Así, la Cámara Americana de Comercio, junto con la Cámara Europea de Comercio, en el año 2006, cabildaron contra la nueva ley laboral en China, que daría más derechos a los trabajadores y garantizaría la presencia de los sindicatos dentro de las empresas. Especialmente, la Cámara Americana de Comercio amenazó agresivamente con que retiraría la demanda comercial estadounidense. En respuesta, el gobierno chino y el Congreso Popular Nacional de ese país modificaron a la baja su proyecto de ley. El bufete *union busting* de las grandes empresas estadounidenses en China, Baker & McKenzie, elogió la medida. De este modo, el *lobby* de las compañías estadounidenses

deterioró la situación de los trabajadores y los sindicatos en el país más poblado del planeta.⁴⁵ Intervenciones similares están sucediendo en todos los países donde las empresas estadounidenses tienen sus ramas. También es el caso en el marco del Acuerdo Transatlántico de Comercio e Inversión (TTIP).⁴⁶ Dentro de EU, el despacho más grande de *union busting*, Littler, con sede en San Francisco y con más de mil abogados, organiza junto con la Cámara de Comercio la asociación global de este tipo de consultores bajo el lema “Globaliza Campañas Corporativas” (Corporate Campaigns Globalize).⁴⁷

Los llamados acuerdos de libre comercio constituyen otro instrumento para globalizar los bajos estándares laborales estadounidenses. Los impactos del TLC de América del Norte (TLCAN) entre EU, Canadá y México, son bien conocidos. La desindustrialización y desindicalización de EU es acompañada con bajos salarios y normas laborales que se internacionalizan hacia otros Estados. A través del TLC, especialmente en México.⁴⁸

Tomemos el ejemplo de uno de los principales países. Tras la derrota del régimen de Hitler, el Plan Marshall para los países europeos incluyó los principios de la Taft Hartley Act: los créditos fueron dados bajo la condición de purgar los sindicatos y el sistema de partidos políticos de “comunistas”. Lo que ha tenido consecuencias de largo plazo hasta el presente.

Con la “reunificación” alemana, desde 1990, firmas de abogados como Freshfields, Squire Sanders Dempsey y DLA Piper establecieron sucursales en Alemania. Brindan a empresas servicio legal completo para fusiones y adquisiciones, evasión de impuestos, capital de riesgo, propiedad intelectual, *outsourcing* y reestructuración, derecho internacional y derecho penal económico, leyes públicas y antimonopólicas, así como para cabildeo. Establecieron en sus plantas alemanas, desde hace más de una década, departamentos de relaciones laborales hasta con 60 abogados. Organizaron capacitaciones para los administrativos con el fin de prevenir la formación de sindicatos, principalmente en las sucursales alemanas de compañías estadounidenses.⁴⁹ Firmas legales como Allen & Overy y Clifford Chance, con sede en Londres, así como firmas de abogados alemanas como Gleiss Lutz, también están actuando de esta manera teniendo a los abogados estadounidenses como modelo. El título de Máster en Leyes de una Universidad de EU ahora es condición para el éxito de abogados laborales en Alemania. Por supuesto, también existían *union busters* alemanas, pero son especialmente firmas de abogados de EU las que globalizaron esta profesión.

Un importante *lobby union busting* en Alemania es la Cámara Americana de Comercio. Cuenta con 3 mil miembros y mantiene un Comité de Relaciones Laborales. Entre sus miembros hay también empresas “alemanas” como

Siemens y Deutsche Bank, donde preponderan accionistas estadounidenses. Críticas de la Cámara Americana sobre la ley laboral alemana la evalúan como perjudicial para la competitividad. Reclaman medidas de los gobiernos alemanes que se basen en el ejemplo de EU. En 2013, después de las elecciones nacionales para el Parlamento alemán, la Cámara exigió al nuevo gobierno la inexistencia del salario mínimo, ninguna participación de sindicalistas externos a la empresa en la Junta Directiva, acuerdos salariales al nivel de las empresas, detener la ley de protección contra el despido y más flexibilidad en el mercado laboral.⁵⁰

Otro tipo de *union busters* con efectos globales son las empresas estadounidenses cuyo programa está fundamentalmente dirigido a generar escenarios “libres de sindicatos”. Comenzó en la década de 1970, estableciendo sucursales en otros Estados, primero en Europa occidental. Así, los gigantes de comida rápida, como McDonald’s, y empresas de paquetería, como United Parcel Service (UPS), establecieron nuevas sucursales en Alemania. Permanecieron “sin sindicatos” durante sus primeras dos décadas. Se convirtieron en precursores de trabajos mal pagados y tiempo parcial, donde los trabajadores tienen ingresos y horarios irregulares pero deben estar dispuestos a ser convocados en cualquier momento.⁵¹ Estos mini-puestos de trabajo y condiciones laborales fueron legalizados por el gobierno alemán bajo el Canciller Gerhard Schröder (1998-2005), quien fue Social Demócrata.

Aunque dichas empresas tuvieron que aceptar algunos sindicatos y algunas negociaciones colectivas, lograron mantenerlo en un nivel bajo. Si no se puede bloquear por completo la existencia de sindicatos dentro de la empresa,

⁴⁵ Disputas sobre Leyes de Contratos Laborales, negocios extranjeros y grupos que amenazan retiros de inversión, *China Labor Bulletin* 7.9, 2006. www.clb.org.hk Consultado en agosto 12, 2014.

⁴⁶ Werner Rügemer, “Angriff auf Arbeitsrechte. Das Freihandelsabkommen EU-USA“, en *junge welt*, 15.1.2014.

⁴⁷ Ver www.Littler.com agosto 12, 2014.

⁴⁸ “North American Free Trade Agreement: NAFTA at 20”, en *Public Citizen Global Trade Watch*, Washington, 2014; Werner Rügemer, “Jobkiller NAFTA”, en *junge welt* 2.4.2014.

⁴⁹ Werner Rügemer y Elmar Wigand, *Die Fertigmacher*, Köln, 2014.

⁵⁰ “10 Punkte für einen beschäftigungsfreundlichen Arbeitsmarkt. Stellungnahme des AmCham Germany”, Social and Labor Committee, October 2013. Puntos para un mercado laboral favorable para el empleo. www.amcham consultado en Agosto 19, 2014.

⁵¹ Michelle Chen, “The Tyranny of the On-Call-Schedule: Hourly Injustice in Retail Labor”, en *The Nation*, March 19, 2014. Walmart y otras cadenas minoristas de EU están expandiendo esta jornada laboral en EU y en todo el mundo.

se prefiere sindicatos “amarillos” —sindicatos que colaboran estrechamente con la administración—. Ha sido el caso de UPS. Cuando McDonald’s se vio obligada a aceptar la negociación colectiva, en el decenio de 1990, a lo que respondió conformando la nueva asociación patronal para la industria de comida rápida en Alemania (Bundesverband der Systemgastronomie, BdS). Debido a su predominio, encabeza la asociación.

Después de estos precursores en la primera generación, otras empresas estadounidenses que promueven el principio “libre de sindicatos” están ingresando a Alemania. Los inversionistas de capital de riesgo, como KKR, Blackstone y Carlyle, están comprando empresas lucrativas de la clase media impulsando una reestructuración “libre de sindicatos”.⁵² Empresas como Amazon son mejor conocidas por el público por tales prácticas por años.⁵³ En 2011, llegaron Uber (empresa basada en el modelo “economía compartida”, *sharing economy*) y Airbnb (Agencia de alojamiento privado). Estos líderes mundiales en sus campos están financiados, entre otros, por Goldman Sachs, Google y el Jefe Ejecutivo de Amazon, Jeff Bezos.⁵⁴

A la par, empresas alemanas están estableciendo sucursales en EU debido a sus salarios más bajos y sus menores derechos laborales. Compañías automotrices como Volkswagen (VW), BMW y Daimler prefieren los estados sureños “libres de sindicatos” y contratan *union busters* profesionales.⁵⁵ BMW contrata los servicios de Jackson Lewis, una de las firmas de abogados más hostiles a los sindicatos en EU.⁵⁶

En 2014, los United Automobile Workers (UAW) con la asistencia de IGM, el sindicato metalúrgico más importante de Alemania, tras años de preparación, trataron de

establecer un sindicato en la planta Chattanooga de VW. Contra la política *union busting* —el gobernador republicano de Tennessee, varios senadores republicanos, el *looby* Center for Workers Freedom, el National Right to Work Committee y la National Right to Work Legal Defense Foundation—, los sindicatos ganaron. Este acontecimiento fue caracterizado como histórico por ambos lados.⁵⁷

VI. Colectividad de la Sociedad Civil

No quisiera presentar evaluación de consecuencias y perspectivas de las discusiones y actividades dentro de los sindicatos de EU, pero sí sobre planteamientos en Alemania y Europa.

La clase capitalista transnacional obtuvo su principal victoria dentro de EU. Su organización global en el siglo XXI se encuentra fuertemente interconectada.⁵⁸ La definición del derecho legal de propiedad capitalista tiene su centro en EU, y la estructura del poder militar y político, relaciones públicas, administración corporativa y consultoría, además de la inteligencia secreta, se encuentra centralizada en EU. Muchos empresarios transnacionales y miembros de la clase política global están integrados en esta red mundial jerárquica.⁵⁹

A esta clase capitalista transnacional no le importa el modo en que los capitalistas nacionales de épocas anteriores desarrollaron la economía nacional y el bienestar, generando los mayores empleos posibles y edificando la infraestructura pública (transporte, agua, electricidad, salud, escuelas, administración, etc.). A ese tipo de capitalistas nacionales realmente no les importaban plenamente estos objetivos, pero así lo declararon. En cierta medida, contribuyeron a ese desarrollo presionados por la opinión pública y el poder (relativo) de los gobiernos nacionales (la cima de ese proceso histórico, en EU, se alcanzó con el *New Deal*). Ha llegado a su fin. La clase capitalista transnacional contemporánea está enfocada en auto organizarse, y en apropiarse de la infraestructura para sí misma y sus asociados. Las naciones son emplazamientos para maximización de las ganancias con base en los menores medios necesarios. Para esta clase, crecientes sectores de la población no deben trabajar, vivir y morir en buenas condiciones. Los barrios racistas y desatendidos en ciudades ricas de EU son una muestra.

Confrontado con el nuevo poder del capital global, los sindicalistas demandan mayores derechos laborales y de organización. Forman nuevas alianzas y apoyan, por ejemplo, movimientos como *Occupy Wall Street*. Sin embargo, no es suficiente. La sociedad civil entera requiere organizarse sobre principios de derechos humanos universales. Los sindicatos además de ocupar Wall Street, también deben ocupar las corporaciones.

⁵² Werner Rügemer, “Strukturveränderungen in den Lebens- und Arbeitsbedingungen abhängig Beschäftigter in den USA”, en *WSI-Mitteilungen* 6/1986, pp. 394-399.

⁵³ *Ausgeliefert! Leiharbeiter bei Amazon*, ARD, 13.2.2103. Youtube.com/watch?v=18pX-mX4fMw

⁵⁴ Tina Soliman, “Share Economy. Das Märchen vom selbstlosen Teilen”, en *Panorama/ARD*, 4.9.2014.

⁵⁵ Stefan Scheytt, “Auf Anti-Gewerkschaftskurs”, *Magazin Mitbestimmung*, 3/2011.

⁵⁶ “BMW hired top US union-hostile lawyers to help destroy California’s workers’ jobs”, en *PRNewswire-US Newswire*, July 26, Los Angeles, 2011.

⁵⁷ Elmar Wigand, “Volkswagen USA. Revolution von oben gescheitert”. www.arbeitsunrecht Consultado Febrero 21, 2014.

⁵⁸ Vitali, Stefania, et. al., *The network of global corporate control*, ETH, Zurich, 2011.

⁵⁹ Georgina Murray y John Scott, *Financial Elites and Transnational Business. Who Rules the World?*, London, 2012.

La colectividad de la sociedad civil necesaria en el siglo XXI no puede basarse solamente en asalariados con empleos de tiempo completo y tiempo parcial. En EU, cerca de 53 millones de empleados laboran como *freelancers*, trabajadores pluriempleados, nocturnos y más o menos “creativos” con empleos e ingresos ocasionales, en múltiples mini-centros de trabajo.⁶⁰

En este contexto histórico, principios de la nueva colectividad de la sociedad civil podrían ser los siguientes:

1) Reconocimiento de los derechos laborales y sociales, así como de los derechos humanos, como derechos universales, que deben ser válidos incluso si un Estado no los ratifica.

2) Formalización de los derechos laborales y sociales no como derechos exclusivos de los asalariados. La emergencia de una nueva colectividad de trabajadores incluye un inédito espectro muy amplio y contradictorio que constituye bajo una nueva configuración lo que en épocas anteriores ha sido denominado clase trabajadora—es decir, la totalidad de hombres y mujeres que trabajan en muy diversas formas—. Por tanto, estos derechos deben ser válidos también para las mujeres y los hombres desempleados.

3) La crisis global contemporánea pone en evidencia que la clase capitalista transnacional, sus gobiernos e instituciones, además del ejército civil, sean representantes de la democracia, el bienestar y los derechos humanos.⁶¹

4) El surgimiento de una nueva colectividad de la sociedad civil, que emerge de las clases dependientes desde sus distintos territorios nacionales y actividades

laborales múltiples, es el fundamento social desde el que podría edificarse una representación genuina del bienestar, el trabajo digno, la seguridad social, la infraestructura pública y la paz.

5) La nueva colectividad de la sociedad civil sólo podrá ser tal si es internacionalista.

Paso preparatorio imprescindible en esta dirección es el análisis de fondo y el cuestionamiento de las *union busting* globales del siglo XXI. La nueva colectividad de la sociedad civil, que incluye trabajadores de todo tipo, requiere nuevos centros científicos y de investigación fuertemente inter-conectados.

VII. Epílogo

Desde hace varios años, los trabajadores de la República Popular China son quienes han realizado la mayor cantidad de huelgas en el mundo.⁶² Más que eso, han sido las más exitosas.⁶³ Los salarios en China—sin duda, a un bajo nivel de partida—, son los más dinámicos en comparación con los países occidentales, especialmente con países ricos como EU y Alemania. El gobierno chino quiere mejorar el estándar de vida de su clase obrera y la situación de sus consumidores. Permite que las 10 mil huelgas cada año continúen. Así los trabajadores—predominantemente no a través de los sindicatos establecidos—, pueden competir por acercarse a los estándares laborales que las Cámaras de Comercio americana y europea querían evitar.

Bibliografía

- ◆ Bianco Anthony, *Wal-Mart. The Bully of Bentonville*, New York, 2007.
- ◆ Bottari Mary y Rebekah Wilce, “Just How Low Can Your Salary Go? 117 ALEC Bills”, *Fuel Race to the Bottom in Wages and Worker Rights*, www.prwatch.org/print/12184, July 23, 2013.
- ◆ Bronfenbrenner Kate, “No holds barred. The Intensification of Employer Opposition to Organizing”, www.american-rightsatwork.org/dmdocuments/ARAWReports/noholdsbarred.pdf, Washington, 2009.
- ◆ Chen Michelle, “The Tyranny of the On-Call-Schedule: Hourly Injustice in Retail Labor”, *The Nation*, March 19, 2014.
- ◆ China Labor Bulletin, *Disputes over new Labour Contract Law, foreign business groups threaten to withdraw investments*, 7.9, 2006. www.clb.org.hk, August 10, 2104.
- ◆ Cochran Bert, *Labor and Communism. The Conflict that Shaped American Unions*, Princeton, 1979.
- ◆ Davis Mike, *Prisoners of the American Dream*, London, 1986.
- ◆ Greenhouse Steven, “Outsiders, Not Auto Plant, Battle UAW in Tennessee”, *New York Times*, January 28, 2014.
- ◆ Huberman Leo, *The Labor Spy Racket*, New York, 1937.

⁶⁰ “One in three US Workers Is a Freelancer”, en *Wall Street Journal*, September 4, 2014.

⁶¹ Werner Rügemer, “Die Freiheit der Arbeit. Die universellen Menschenrechte gelten auch für Arbeitsverhältnisse“, en *lunapark*, 21/4/2012.

⁶² Reporte de “mapa de huelgas” de China, en *Labor Bulletin China*. www.clb.org

⁶³ “Workers Are Headache for Nike, IBM, Secret Weapon for Beijing”, en *Bloomberg News*, May 6, 2014.

- ◆ Jasper Willam, “The Not-so-smart ALEC”, 21 April, 2014. www.thenewamerican.com
- ◆ Kahlenberg Richard y Marvit Moshe, “Right to Work isn’t a civil right. But Unionizing Should be”, *New Republic*, 13/12/2012.
- ◆ Kohn Sally, “High Court ruling is all about gutting unions”, *CNN.com*, June 30, 2014.
- ◆ Lafer Gordon, “Neither Free Nor Fair. The Subversion of Democracy Under National Labor Relations Board Elections”, *American Rights at Work*, July, 2007.
- ◆ Leonhardt David y Quealy Kevin, “The American Middle Class Is No Longer the World’s richest”, *The New York Times*, April 22, 2014.
- ◆ Lippmann Walter, *Public Opinion*, New York, 1922.
- ◆ Logan John, “Consultants, lawyers, and the ‘union free’ movement in the USA since the 1970s”, *Industrial Labor Journal*, 2/2002.
- ◆ -----, “Testimony on Union Transparency and Accountability under the Bush and Obama“, *Office of Labor Management Standards (OLMS)*. www.edworkforce.house.gov/uploadfiles/03.31.11_logan.pdf
- ◆ Medina Jennifer, “Judge Rejects Teacher Tenure for California”, *New York Times*, June 10, 2014.
- ◆ Meyerson Harold, “The Forty-Year Slump“. <http://prospect.org/article/40-year-slump>, December 3, 2013.
- ◆ Michael Smith Robert, *From Blackjacks to Briefcases. A History of Commercialized Strikebreaking and Union Busting in the United States*, Athens, 2003.
- ◆ Murray Georgina y Scott John, *Financial Elites and Transnational Business. Who Rules the World?*, London, 2012.
- ◆ Public Citizen Global Trade Watch, *North American Free Trade Agreement: NAFTA at 20 Public Citizen Global Trade Watch*, Washington, 2014.
- ◆ Pauwels Jacques, *Big Business avec Hitler*, Brussels, 2013.
- ◆ Philipps-Fein Kim, *Invisible Hands. The Making of the Conservative Movement from the New Deal to Reagan*, New York-London, 2009.
- ◆ Pinkerton Allan, *Strikers, Communists, Tramps and Detectives*, New York, 1878.
- ◆ Rogers Joel y Dresser Laura, “ALEC Exposed: Business Domination Inc. Wisconsin is just one front in Alec’s most recent war against revenue and labor unions“, *The Nation*, 8 de agosto, 2011.
- ◆ Rügemer Werner, “Die Wertegemeinschaft der lupenreinen Hurensöhne“, *Hintergrund*, 4/2013.
- ◆ -----, “Jobkiller NAFTA”, *junge welt*, 2.4.2014
- ◆ -----, “Die Freiheit der Arbeit. Die universellen Menschenrechte gelten auch für Arbeitsverhältnisse“, *lunapark*, 21/4/2012.
- ◆ Werner Rügemer, “Strukturveränderungen in den Lebens- und Arbeitsbedingungen abhängig Beschäftigter in den USA”, *WSI-Mitteilungen* 6/1986.
- ◆ Rügemer Werner y Wigand Elmar, *Die Fertigmacher. Arbeitsunrecht und professionelle Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten*, Köln, 2014.
- ◆ -----, “Angriff auf Arbeitsrechte. Das Freihandelsabkommen EU –USA”, *junge welt*, 15.1.2014.
- ◆ -----, “Union Busting in Deutschland”, *Studienheft der Otto Brenner-Stiftung* Nr. 71, Frankfurt/Main, 2014.
- ◆ -----, *Die Fertigmacher. Die Bekämpfung von Gewerkschaften und Betriebsräten als professionelle Dienstleistung*, Köln, 2014.
- ◆ Sanford Jacoby, *Employee*, “Attitude, Testing at Sears, Roebuck and Company 1938-1960”, *Working Paper Series* 112, Institute of Industrial Relations, University of California, Los Angeles, June, 1986.
- ◆ Scheytt Stefan, “Von Thyssen-Krupp bis T-Mobile USA –deutsche Unternehmen fahren im Süden der USA einen kompromisslosen Anti-Gewerkschaftskurs”, *Magazin Mitbestimmung* 03/2011.
- ◆ Shandwick Weber, *KRC Research: Employees Rising: Seizing the Opportunity in Employee Activism*, April 8, 2014. http://webershandwick.org/wp-content/uploads/2014/04/WS_EmployeeActivism-Report.pdf
- ◆ Soliman Tina, “Share Economy. Das Märchen vom selbstlosen Teilen”, *Panorama/ARD*, 4.9.2014.
- ◆ Stefania Vitali *et al.*, *The network of global corporate control*, ETH Zurich Technical University, 2011.
- ◆ US Bureau of Labor Statistics, *Union Membership Summary*, January 24, 2014.
- ◆ Wigand Elmar, “Volkswagen USA: Revolution von oben gescheitert”, www.arbeitsunrecht.de, 21. 2.2014.
- ◆ Zinn Howard, *A People’s History of the United States*, New York, 2003.