

Economics U\$A - Edición del Siglo 21

Programa #9

Trabajo y Gestión:

¿Cómo Llegan a un Acuerdo?

■ Resumen del Episodio

Este episodio explora la historia y evolución de las relaciones entre trabajadores y empleadores en Estados Unidos. Desde las trabajadoras inmigrantes del sector textil a principios del siglo XX, hasta los trabajadores automotrices y empleados de tiendas minoristas modernas, verás cómo los sindicatos han luchado por mejores salarios y condiciones de trabajo. El episodio examina casos históricos como la huelga de "shirtwaist" de 1909, la crisis de Chrysler en 1979, y la controversia actual entre Walmart y Costco sobre salarios y beneficios.

■ Objetivos de Aprendizaje

Al final de este episodio, podrás:

- ****Explicar**** cómo los sindicatos utilizan la negociación colectiva para mejorar salarios y condiciones de trabajo
- ****Analizar**** cómo la oferta y demanda de mano de obra afectan los salarios en diferentes industrias
- ****Comparar**** diferentes modelos de negocios (como Walmart vs. Costco) y su impacto en trabajadores y consumidores

■ Vocabulario Clave

Término Español | English Term | Definición | Ejemplo en Contexto

****Sindicato**** | Labor union | Organización de trabajadores que negocian colectivamente con empleadores | El sindicato ILG representó a las trabajadoras textiles en Nueva York

****Negociación colectiva**** | Collective bargaining | Proceso donde trabajadores negocian como grupo con el empleador | A través de la negociación colectiva, los trabajadores ganaron aumentos del 12-15%

****Huelga**** | Strike | Cuando trabajadores dejan de trabajar para protestar por salarios o condiciones | La huelga de 1909 duró 3 meses y cerró las fábricas

****Taller de explotación**** | Sweatshop | Lugar de trabajo con condiciones peligrosas y salarios muy bajos | Los talleres de explotación eran oscuros, sucios y peligrosos

****Productividad**** | Productivity | Cantidad de bienes o servicios que produce un trabajador | Mayor productividad permite a las empresas pagar salarios más altos

****Participación en ganancias**** | Profit sharing | Sistema donde trabajadores reciben parte de las ganancias de la empresa | Chrysler ofreció participación en ganancias a cambio de reducción salarial

****Oferta y demanda**** | Supply and demand | Fuerzas económicas que determinan precios y salarios | La gran oferta de inmigrantes mantuvo los salarios bajos

****Concesiones**** | Concessions | Sacrificios que una parte hace durante negociaciones | Los trabajadores hicieron concesiones salariales para salvar a Chrysler

■ Cognados Útiles (palabras similares en inglés y español)

- ****Union**** → Unión (sindicato)
- ****Salary**** → Salario
- ****Contract**** → Contrato
- ****Industry**** → Industria
- ****Productivity**** → Productividad
- ****Competition**** → Competencia
- ****Economy**** → Economía
- ****Immigrant**** → Inmigrante
- ****Corporation**** → Corporación
- ****Profit**** → Ganancia/Beneficio

■ Conceptos Fundamentales

1. ****Poder de Negociación Colectiva****

¿Qué es?

Es la capacidad de los trabajadores de negociar como grupo unido en lugar de individualmente. Cuando miles de trabajadores actúan juntos, tienen más poder que un trabajador solo.

¿Por qué importa?

Un trabajador individual puede ser fácilmente reemplazado, pero si todos los trabajadores se unen, el empleador no puede operar sin ellos. Esto equilibra el poder entre trabajadores y empleadores.

Ejemplo cotidiano:

Es como cuando toda tu clase se niega a tomar un examen injusto. Un estudiante solo podría recibir un cero, pero si toda la clase se une, el maestro tiene que escuchar y posiblemente cambiar el examen.

2. **Oferta y Demanda de Mano de Obra**

¿Qué es?

Los salarios se determinan por cuántos trabajadores hay disponibles (oferta) y cuántos trabajadores necesitan las empresas (demanda). Muchos trabajadores + pocos empleos = salarios bajos. Pocos trabajadores + muchos empleos = salarios altos.

¿Por qué importa?

Entender esto te ayuda a comprender por qué algunos trabajos pagan más que otros, y por qué la inmigración y la tecnología afectan los salarios.

Ejemplo cotidiano:

Si hay 50 estudiantes que quieren trabajar como salvavidas pero solo 5 puestos, la piscina puede pagar poco. Si solo hay 5 salvavidas calificados pero 20 piscinas necesitan contratar, pueden pagar salarios más altos.

3. **Equilibrio entre Salarios y Empleos**

¿Qué es?

Cuando los salarios aumentan por encima del nivel de mercado, las empresas típicamente contratan menos trabajadores. Hay un balance: salarios más altos pueden significar menos empleos disponibles.

¿Por qué importa?

Los sindicatos deben considerar no solo conseguir salarios más altos para sus miembros, sino también mantener suficientes empleos. Pedir demasiado puede llevar a la quiebra de la empresa.

Ejemplo cotidiano:

Si trabajas cortando césped y aumentas tu precio de \$20 a \$50 por jardín, ganarás más por cada trabajo, pero probablemente tendrás menos clientes. Debes encontrar el precio correcto que maximice tus ganancias totales.

■ Conexión con Tu Vida

Escenario 1: Tus futuras decisiones de carrera

Cuando busques trabajo después de la preparatoria o universidad, entenderás por qué algunos campos pagan más que otros. Si eliges una carrera con alta demanda y poca oferta de trabajadores calificados (como enfermería o programación), probablemente ganarás más. Si eliges un campo con muchos trabajadores disponibles, podrías ganar menos a menos que tengas habilidades especiales o un sindicato que negocie por ti.

Escenario 2: Tus compras diarias

Cuando compras en tiendas como Walmart o Target, estás participando en este sistema económico. Los precios bajos que disfrutas como consumidor están conectados a los salarios que reciben los empleados. Este episodio te ayudará a pensar críticamente sobre el balance entre precios bajos para consumidores y salarios justos para trabajadores.

■ Preguntas para Reflexionar

Antes de Ver:

1. ¿Qué sabes sobre los sindicatos? ¿Conoces a alguien que sea miembro de un sindicato (maestros, policías, bomberos, trabajadores de construcción)? ¿Qué beneficios crees que obtienen?
2. ¿Prefieres comprar donde los precios son más bajos? ¿Alguna vez has pensado en cuánto ganan los empleados de esas tiendas? ¿Crees que hay una conexión entre precios bajos y salarios bajos?

Después de Ver:

1. ¿Cambió tu perspectiva sobre los sindicatos? Después de ver cómo los sindicatos ayudaron a las trabajadoras inmigrantes y a los trabajadores de Chrysler, ¿crees que los sindicatos son beneficiosos o perjudiciales para la economía? Explica tu razonamiento.
2. Walmart vs. Costco: ¿Qué modelo prefieres? Como futuro trabajador, ¿preferirías trabajar en Costco (salarios más altos, más estabilidad) o en Walmart (más flexibilidad, quizás menos horas)? Como consumidor, ¿cuál prefieres y por qué?

■ TRANSCRIPCIÓN DEL EPISODIO

Economics U\$A

Programa #9

Trabajo y Gestión:

¿Cómo Llegan a un Acuerdo?

Guión de Audio

© 2012 Annenberg Foundation & Educational Film Center

Programa #9

Trabajo y Gestión:

¿Cómo Llegan a un Acuerdo?

Annenberg/ Learner (Logo y Música)

Narrador: La Financiación de Este Programa es Proporcionada por Annenberg

Learner

DAVID SCHOUMACHER: Eran trabajadoras inmigrantes del sector textil... sin educación, sin capacitación y mal pagadas. ¿Cómo podían luchar por un salario digno? Durante cuarenta años, los presidentes del Sindicato de Trabajadores Automotrices Unidos Walter Reuther, Leonard Woodcock y Douglas Fraser ganaron salarios más altos para sus miembros. ¿Por qué en 1979 Fraser aceptaría ganar menos? ¡Walmart! Para los consumidores, un paraíso de precios bajos. Para los trabajadores, una existencia de salarios bajos.

¿Por qué existe tal disparidad?

DAVID SCHOUMACHER: Empleadores y sindicatos, como compradores y vendedores en el resto de la economía, intentando hacer el mejor trato para sí mismos. Trabajo y Gestión: ¿Cómo Llegan a un Acuerdo? Con la ayuda del analista económico Richard Gill y Nariman Behravesch examinaremos esa pregunta en esta edición del siglo 21 de Economics U\$A. Soy David Schoumacher.

(SUENA MÚSICA – Aparecen TÍTULOS DE APERTURA DE LA SERIE en pantalla)

Parte I

DAVID SCHOUMACHER: Menos de uno de cada tres trabajadores estadounidenses está cubierto por un contrato sindical. Pero la fuerza del trabajo organizado en los puntos de presión de la

economía... las grandes industrias, las arterias de transporte y comunicación... los hace una fuerza a tener en cuenta. Durante más de 75 años, los sindicatos han sido un hecho de la vida económica estadounidense. Pero ¿cómo obtuvieron su poder en el lugar de trabajo y en la economía? Somos una nación de inmigrantes... y nunca vinieron más personas a Estados Unidos que alrededor del cambio de siglo. Millones, la mayoría de ellos judíos o italianos, sin capacitación y sin educación, se establecieron en las abarrotadas viviendas de Nueva York. ¿Qué tipo de trabajo ofrecía la "tierra de oportunidades" a estos recién llegados?

Fannie Susskind recuerda...

FANNIE SUSSKIND: "Vinimos aquí con la aguja en nuestras manos... trabajé desde los doce años... cuando llegué aquí."

DAVID SCHOUMACHER: El editor del periódico sindical, Leon Stein...

LEON STEIN: "Entonces la historia es de una secuencia de recién llegados a Estados Unidos que ponen pie en América y en el taller de explotación... casi simultáneamente. Era un pozo negro de enfermedades... pelusa y polvo en el aire... oscuridad o iluminación inadecuada... maquinaria amontonada... suciedad en el piso... hombres y mujeres desnudos hasta la cintura inclinándose sobre las tablas de planchar y sobre las máquinas de coser, con niños holgazaneando por ahí. Y era una escena sacada del infierno..."

DAVID SCHOUMACHER: JoAnn Argersinger, profesora de Historia en la Universidad de Maryland, Condado de Baltimore...

JOANN ARGERSINGER: "Los talleres de explotación que surgieron a finales del siglo XIX realmente surgieron debido a la estructura de la industria. Era una industria caótica que era intensamente competitiva y había grandes cantidades de trabajadores, particularmente mujeres e inmigrantes, que eran presa fácil para muchos de los empleadores."

DAVID SCHOUMACHER: La competencia feroz y los márgenes de ganancia estrechos daban a los empleadores un poderoso incentivo para conseguir su mano de obra lo más barata posible. Los empleadores tenían los trabajos que los inmigrantes necesitaban y tenían millones para elegir. ¿Había alguna manera en que estas jóvenes pudieran equilibrar las probabilidades? Comenzó con la "shirtwaist"... un tipo de blusa cuya

popularidad nacional convirtió la industria de ropa femenina de costura manual a producción en masa.

LEON STEIN: "Con el advenimiento de la 'shirtwaist' comenzaron a surgir fábricas... grandes reuniones de trabajadores, donde hasta ese momento los trabajadores no se conocían entre sí... se temían unos a otros... (¿Cuánto está pidiendo por el trabajo en un departamento? ¿Cuánto está pidiendo por el trabajo en otro departamento?) Pero ahora todos estaban en un mismo piso... y porque podían hablar entre sí, aunque estaba prohibido... llegaron a conocerse. Este es el preludio a la organización."

DAVID SCHOUMACHER: El Sindicato Internacional de Trabajadoras de la Confección, el ILG, comenzó en 1900... pero les tomó a las inmigrantes, inseguras de sí mismas y de su nuevo país, casi 10 años para que la insatisfacción con los bajos salarios y las malas condiciones de trabajo estallara en llamas.

FANNIE SUSSKIND: "No servía de nada pedir un aumento al jefe... Se reía de ti... cuando pedías un aumento. Y el trabajo a destajo, cuando trabajábamos, solía ser peor."

DAVID SCHOUMACHER: El año era 1909...

LEON STEIN: "La palabra se había difundido, se había emitido un aviso, de que habría una reunión de todas las fabricantes de 'shirtwaist' en Cooper Union el 22 de noviembre. Y en ese momento una niña pequeña... así es como generalmente se cuenta... una joven frágil, levantó su mano y dijo... 'Quiero decir algo'... y la levantaron a la plataforma y dijo, 'He oído suficiente conversación... Soy una de esas.' Trabajaba en Diamond Waist Company. Dice, 'ha llegado el momento de que tengamos una huelga general.'... Y Benjamin Feigenbaum se adelantó contra el aplauso y dijo, '¿lo dicen en serio? ¿Lo dicen en serio?' dijo. 'Y si lo dicen en serio... levanten su mano derecha y tomen el antiguo juramento hebreo'... Y era de los Salmos... 'que esta mano derecha se marchite si traiciono la causa... que mi lengua se pegue al paladar de mi boca...'"

© 2012 Annenberg Foundation & Educational Film Center

MÚSICA Y AUDIO: "¡Pongamos fin al taller de explotación! Terminemos con el mal de la era. ¡Luchar hasta el final! Ganaremos la guerra que estamos librando por un salario decente. ¿Debemos coser y coser, solo para sobrevivir para que algún desgraciado pueda prosperar? ¡No! Se asará en el Hades si depende de las Damas Fabricantes de Blusas del Local 25. ¡Injusto! ¡Injusto!"

DAVID SCHOUMACHER: Y luego, después de 3 meses de fábricas cerradas y piquetes, a mediados de febrero de 1910... un compromiso. La huelga se resolvió. Las trabajadoras habían ganado aumentos del 12% al 15%, un taller cerrado, una semana de 52 horas, y algo más... un papel en establecer sus propios salarios y condiciones. ¿Cómo podían los fabricantes textiles de Nueva York permitirse los mejores salarios y condiciones que la huelga de las "fabricantes de blusas" había ganado?

JOANN ARGERSINGER: "Los talleres internos más grandes podían, de hecho, permitirse dar aumentos salariales más grandes porque producían durante todo el año. La mayor parte del tiempo no se veían afectados por la estacionalidad. Tenían una relación más estandarizada con las empresas textiles que les proporcionaban materias primas. Todos estos tipos de factores les permitían dar aumentos salariales. Y también, en los talleres más grandes, los aumentos salariales se reflejarían inmediatamente en los aumentos de precios de las prendas."

DAVID SCHOUMACHER: Las "fabricantes de blusas" habían dejado claro su punto... Si una trabajadora pedía un aumento, siempre podía ser reemplazada con alguien más dispuesta a trabajar por menos. Pero las trabajadoras negociando juntas, y si era necesario haciendo huelga juntas, podían ganar una parte de los frutos de precios más altos y mayor productividad. Los sindicatos las habían hecho fuertes. Le preguntamos al analista económico Richard Gill cómo el ILG usó la oferta y demanda de mano de obra para obtener aumentos salariales...

Aparece ECONOMICS U\$A en pantalla)

(Suen a Música – Comentario y Análisis I

RICHARD GILL: Ciertamente un impacto importante de los sindicatos fue en las condiciones de trabajo que a veces eran bastante intolerables en aquellos días. Los sindicatos, por supuesto, también

© 2012 Annenberg Foundation & Educational Film Center

tuvieron un impacto en los salarios. Para analizar su efecto, hay que comparar la determinación de salarios, según las leyes ordinarias de oferta y demanda, con la determinación de salarios cuando intervienen los sindicatos. Básicamente, sin sindicatos, los salarios serían determinados por la intersección de la curva de demanda de las empresas comerciales para ese tipo particular de mano de obra y la curva de oferta de dicha mano de obra. Esta curva de demanda refleja dos cosas: la demanda del consumidor por el producto... las prendas que estas empresas están produciendo... y la productividad de la mano de obra empleada... aproximadamente, cuánto contribuirá cada trabajador adicional a la mayor producción de prendas. La curva de oferta refleja la disponibilidad de este tipo particular de mano de obra y la disposición de los trabajadores a ofrecer su trabajo a varias tasas salariales. La oferta y la demanda se igualan en esta intersección de las dos curvas. Obtenemos un salario de equilibrio, aquí, y la cantidad de mano de obra que será empleada, aquí.

Ahora en el caso de la industria de la confección a principios de siglo, lo que tenías era una enorme disponibilidad de mano de obra inmigrante barata, dispuesta a trabajar prácticamente a cualquier salario para sobrevivir. Lo que esto significaba, técnicamente, es que tenías una curva de oferta de mano de obra que se veía así. A este salario muy bajo, las empresas podían contratar una cantidad virtualmente ilimitada de mano de obra. Naturalmente, no tenían motivo ni necesidad de pagar salarios más altos. Operarían aquí. Ahora lo que hizo el ILG, en efecto, fue simplemente insistir en que el salario se aumentara... de aquí a, digamos, aquí. Si los empleadores se oponían, el sindicato era capaz de retirar virtualmente toda la fuerza laboral del mercado... que, por supuesto, es exactamente lo que las huelgas intentan hacer. Entonces los empleadores decidieron conformarse con este salario más alto. El nivel de vida de las trabajadoras textiles empleadas mejoró, aunque, por supuesto, a cierto costo. Porque, en igualdad de condiciones, cuando los salarios se elevan por encima del nivel de mercado, se emplearán menos trabajadores. Y, de hecho, podemos ver en nuestro diagrama que el empleo ahora ha caído de aquí a aquí. Pocas personas dudan de que el crecimiento de los sindicatos tuvo principalmente efectos beneficiosos en los primeros días de los talleres de explotación. Incluso entonces, sin embargo, hubo algunos costos; en décadas posteriores, estos costos a veces se volvieron sustanciales.

Parte II

DAVID SCHOUmacher: Cuando le preguntaron al líder laboral temprano, Samuel Gompers, qué quería el movimiento laboral... respondió en una palabra... MÁS. Y bajo el liderazgo de los presidentes del Sindicato de Trabajadores Automotrices Unidos Walter Reuther, Leonard Woodcock y

Douglas Fraser, los salarios de los trabajadores automotrices se mantuvieron al ritmo de los precios y ganancias de los fabricantes de automóviles.

LEONARD WOODCOCK: "Nunca estoy satisfecho..."

REPORTERO: "¿Crees que podrías haber hecho mejor si hubieras tenido más tiempo?"

LEONARD WOODCOCK: "No, no, no, no... porque siempre hay más para conseguir pero siempre hay una próxima vez."

DAVID SCHOUmacher: Pero los impresores de Big 6 han obtenido más del Herald Tribune y han visto a su empleador quebrar. Un periódico o un fabricante de automóviles... tratando de convertir números rojos en negros... podría reducir costos reduciendo el pago. Pero ¿por qué los miembros del sindicato, que siempre habían obtenido más, aceptarían menos? Mientras Estados Unidos conducía hacia los años 60, General Motors, Ford y Chrysler, los llamados Tres Grandes, dominaban las exhibiciones de automóviles y las carreteras. Como en muchas de las industrias básicas de Estados Unidos, la falta de competencia permitió a los Tres Grandes seguir aumentando los precios. Los consumidores que querían mejorar tenían que pagar más. Pero los años 60 trajeron algo nuevo a las carreteras. Al principio los conductores y productores estadounidenses no podían molestarse... la gasolina a 30 centavos hacía que los devoradores de gasolina fueran un lujo barato. Pero la Crisis Energética de los años 70 captó la atención de los conductores estadounidenses. Los consumidores echaron otro vistazo a las importaciones de alto kilometraje. Estaban mirando... y comprando. Los autos extranjeros golpearon a la industria automotriz como un ciclón. Chrysler estaba asumiendo números rojos más rápido de lo que podía sacarlos. El experto de la industria automotriz del MIT, Harley Shaiken...

HARLEY SHAIKEN: "Entonces, cuando llegó el Embargo de Petróleo, estaban atascados con lotes llenos de enormes automóviles Chrysler que obtenían muy poco kilometraje y eran virtualmente invendibles a cualquier precio. Estaban fabricando autos grandes cuando el mercado quería autos pequeños, e Iacocca, creo, cuando asumió por primera vez la Presidencia o la Presidencia de Chrysler inicialmente, no estaba completamente consciente de cuán dramático había sido el daño. Y la necesidad temprana era conseguir dinero para la empresa..."

© 2012 Annenberg Foundation & Educational Film Center

DAVID SCHOUMACHER: ¿Dónde podría Lee Iacocca buscar el dinero para mantener a Chrysler a flote? Douglas Fraser encabezaba el Sindicato de Trabajadores Automotrices Unidos...

DOUGLAS FRASER: "Era 1979, y como Presidente del Sindicato ya habíamos hecho un acuerdo en GM y Ford... e Iacocca pidió reunirse conmigo. Y me reuní con él y dice, 'Después de todos estos años, ya no podemos permitirnos en Chrysler seguir el patrón que se ha establecido en Ford y General Motors.' Y expuso el caso económico... y es un caso bastante convincente... así que estás hablando de la supervivencia misma de la corporación y, más importante para mí... mucho más importante para mí... era la supervivencia de los trabajadores."

DAVID SCHOUMACHER: Luchando por sobrevivir, los trabajadores sindicales aceptaron recortes salariales... más de \$450 millones en recortes salariales. Pero Chrysler estaba casi quebrada... ¿Qué podía darle al sindicato a cambio?

DOUGLAS FRASER: "Tuvimos que hacer concesiones horribles y, en esas negociaciones, pudimos obtener participación en las ganancias. Pudimos obtener algunas garantías contra cierres adicionales de plantas. Queríamos tener voz en todas las decisiones que afectan las vidas de nuestros miembros y entonces propusieron a los sindicatos una estructura donde el sindicato tendría una voz significativa en todos los niveles de gestión... incluyendo la Junta de

Directores."

DAVID SCHOUMACHER: Chrysler necesitaba más que recortes de costos para diseñar y construir y comercializar los autos pequeños y elegantes que Estados Unidos quería. Necesitaba crédito. Pero los problemas de Chrysler la habían cortado de las fuentes tradicionales de crédito e inversión. Entonces, como otros prestatarios con mal crédito, el jefe de Chrysler Iacocca, pidió a un pariente que garantizara un préstamo... el Tío Sam. Los rescates de grandes empresas usualmente recibían poca consideración de Congresos y presidentes demócratas... pero el UAW y los líderes demócratas eran viejos aliados. Cuando el jefe del UAW Fraser habló sobre la perspectiva de que se perderían medio millón de empleos en un colapso de Chrysler, Capitol Hill escuchó... y el Presidente Jimmy Carter firmó garantías de préstamos de Chrysler

como ley. Para 1984, Chrysler estaba de vuelta en números negros y los préstamos garantizados por el gobierno fueron reembolsados.

DOUGLAS FRASER: "Sabes, sabía cuán cerca estábamos de la quiebra, pero viendo que las cosas funcionaran así, donde el gobierno interviene y formulas una estrategia constructiva... en la que todas las partes tienen que... lo que yo llamo... con igualdad de sacrificio."

DAVID SCHOUMACHER: El UAW y Chrysler estaban de vuelta en lados opuestos de la mesa de negociación cuando llegó el momento del contrato de nuevo. Pero algo había cambiado. En Chrysler y en todo el país, finales de los años 70 y los años 80 vieron empresas en dificultades y sus trabajadores dejar de lado viejos antagonismos en el interés común de supervivencia. Le preguntamos a uno de los economistas laborales más conocidos del país, el Profesor de la Universidad de Wisconsin, Jack Barbash, ¿estábamos viendo una fase pasajera o un cambio básico?

JACK BARBASH: "Creo que estamos viendo un cambio básico. El interés adversarial se llevó demasiado lejos a expensas de esta estrecha comunidad de interés... y lo que estamos viendo ahora desde un punto de vista analítico amplio, es algún agrandamiento de esa área de interés común... como participación en ganancias... como participación de trabajadores... como calidad de trabajo... como propiedad de empleados... ilustrando el principio básico de relaciones cooperativas."

DAVID SCHOUMACHER: Un aumento salarial normal y un aumento de precio podrían haber hundido a Chrysler, pero las garantías de préstamos gubernamentales, el acuerdo del UAW a recortes salariales temporales, y la disposición de Chrysler de darle al sindicato acceso sin precedentes a los principales consejos de gestión mantuvieron a Chrysler en funcionamiento. Un sindicato que estaba acostumbrado a pedir más... y una empresa que estaba acostumbrada a darlo habían descubierto que mantenerse a flote en una economía competitiva podía a veces forzar a dos viejos antagonistas a tomar el mismo rumbo. Le preguntamos al analista económico Richard Gill qué explica la tendencia reciente de alejarse de la confrontación y hacia la cooperación.

© 2012 Annenberg Foundation & Educational Film Center

Aparece ECONOMICS U\$A en pantalla)

(Suenan Música – Comentario y Análisis I (Suenan Música – Comentario y

Aparece ANÁLISIS II en pantalla)

RICHARD GILL: El cambio es, creo, bastante dramático. El hecho central es que la membresía sindical como porcentaje de la fuerza laboral estadounidense ha estado disminuyendo durante treinta años. El caso de Chrysler destaca una razón para la creciente presión sobre los sindicatos: La competencia de mano de obra extranjera más barata, e incluso en algunos casos más eficiente. Pero también ha habido un cambio enorme en nuestra economía de industrias de trabajadores manuales a industrias de servicios. Los trabajadores de cuello blanco están siendo organizados por sindicatos en muchos casos, pero no a una escala que iguale la disminución de los bastiones sindicales tradicionales. Las cosas obviamente están cambiando. Además de la competencia extranjera, la historia de Chrysler también sugiere otro cambio: la ocurrencia de cooperación real entre el trabajo y la gestión desde lados opuestos de la mesa de negociación. ¿Anuncia esto el amanecer de una nueva era en la que los sindicatos y la gestión colocan su interés común por encima de sus conflictos? Tal vez no, pero uno puede soñar, ¿no es cierto?

Parte III

DAVID SCHOUMACHER: Walmart es el minorista más grande de la nación, y uno de los más rentables. También es el empleador privado más grande, con más de 1.4 millones de trabajadores. Los partidarios elogian a Walmart por vender alimentos y otros bienes a precios muy bajos. Los críticos atacan a la empresa por pagar salarios muy bajos, y prevenir que los sindicatos se organicen. A medida que Walmart crece... y crece, ¿quién se beneficia... y quién sale perjudicado?

Música

DAVID SCHOUMACHER: Sam Walton ya era un minorista exitoso en 1962 cuando abrió la primera tienda Walmart en Rogers, Arkansas. Su momento fue perfecto. Había un excedente de mano de obra agrícola en la región y las mujeres hacían fila para empleos en la primera supertienda del área. Todos conocían a Sam Walton, con su humor campechano y modales de pueblo pequeño. Y Walton sabía que las mujeres campesinas serían empleadas ideales – asalariadas sin capacitación agradecidas por el ingreso e improbables de exigir salarios más altos. Y mientras Sam

Walton dirigía Walmart, complementaba los bajos salarios con otros beneficios.

PETER VAN DOREN: "Walmart, a cambio de salarios más bajos, inicialmente daba a la gente la posibilidad de una participación accionaria en la empresa, y con el tiempo esa porción accionaria ha sido olvidada."

STEVEN GREENHOUSE: "Y muchos trabajadores tempranos, personas que se unieron a Walmart en sus primeros días, realmente se convirtieron en millonarios."

DAVID SCHOUMACHER: Entonces, cuando Walton murió en 1992, ¿fue Wall Street lo que causó que sus sucesores recortaran los beneficios y solo mantuvieran los salarios bajos?

STEVEN GREENHOUSE: "Wall Street ejerce mucha presión sobre las corporaciones para aumentar sus ganancias, y saben que una forma de aumentar las ganancias es reducir los costos laborales."

DAVID SCHOUMACHER: Una fuerza laboral mal pagada no es la única estrategia que Walmart usa para maximizar ganancias, pero es la más controversial. ¿Cómo se defiende la empresa?

STEVEN GREENHOUSE: "Ahora Walmart podría argumentar, 'Mira, tenemos más de un millón de trabajadores en Estados Unidos que están dispuestos a trabajar a las tasas que ofrecemos,' pero si estás ganando \$10-\$11 por hora y solo estás trabajando digamos 30-35 horas por semana, probablemente terminarás por debajo de la línea de pobreza de \$20,000."

DAVID SCHOUMACHER: La investigación muestra que los salarios de Walmart son estándar para la industria minorista, y las tiendas minoristas son uno de los pocos lugares donde trabajadores sin capacitación con educación secundaria pueden encontrar un empleo. Pero ¿por qué tantos de esos trabajadores eligen Walmart sobre sus competidores? Parece que beneficios distintos a los salarios construyen lealtad en la fuerza laboral de Walmart.

© 2012 Annenberg Foundation & Educational Film Center

AUDREY WALKER: "Las oportunidades en Sam's Club son infinitas."

GWEN GARY: "Cuando comencé como decoradora de pasteles, nunca pensé que terminaría como gerente hoy."

VICTORIA PRATT: "Tengo un diploma de secundaria y nunca pensé que podría lograr el nivel en el que estoy ahora, el ingreso que estoy ganando ahora, y las oportunidades

que he tenido."

DAVID SCHOUMACHER: Durante muchos años, los sindicatos han intentado organizar a los más de un millón de trabajadores de Walmart, prometiéndoles mejores salarios y beneficios.

EMPLEADO DE WALMART: "Walmart ganó 12 mil millones en ganancias el año pasado, pero nada de eso nos llegó."

MARY WATKINES: "Puse diez años en Walmart y gano \$11.30."

DAVID SCHOUMACHER: "Walmart ha luchado duro para evitar que los trabajadores se organicen. pero ¿por qué los sindicatos no han tenido éxito?"

STEVEN GREENHOUSE: "Cuando la fuerza laboral estaba compuesta en gran parte en las enormes fábricas con 5,000 a 10,000 trabajadores había este sentimiento de solidaridad, y hacía más fácil sindicalizar lugares. Es mucho más difícil sindicalizar 33 trabajadores en un banco, o 22 trabajadores en un Starbucks, o un salón de belleza, así que creo que los sindicatos enfrentan un momento difícil. Por mucho la razón principal por la que el porcentaje de trabajadores en sindicatos ha disminuido es que las empresas se han vuelto mucho más agresivas en luchar para mantener fuera a los sindicatos."

DAVID SCHOUMACHER: Entonces, ¿es ese el final de esta historia de trabajo-gestión? Casi. Hay un inconformista en este rodeo minorista que merece mención -- Costco, que compite directamente con la división de membresía de Walmart, Sam's club. Costco paga bien a sus trabajadores, proporciona buenos beneficios, y ofrece precios bajos. ¿Cuál es su secreto?

© 2012 Annenberg Foundation & Educational Film Center

STEVEN GREENHOUSE: "Jim Sinegal, el fundador y jefe de Costco, es de muchas maneras como Sam Walton. Ambos son genios minoristas. Cuando fundó Costco dijo, 'Al pagar bien a nuestros trabajadores, tratándolos bien, son muy productivos, trabajan muy duro para nosotros.'"

DAVID SCHOUMACHER: Pero ¿la mayor productividad genera ganancias suficientes para pagar salarios y beneficios más altos? ¿O hay otros factores también?

STEVEN GREENHOUSE: "En la mayoría de los minoristas el trabajador típico se va después de un año y medio aproximadamente. En Costco el trabajador típico se va después de 5 años. No tienes que gastar casi tanto dinero tratando de encontrar personas, haciendo publicidad para personas, entrevistando personas, capacitando personas."

PETER VAN DOREN: "No quieres que todo el comercio minorista intente lo mismo, quieres que alguien innove, y pruebe un modelo de negocio diferente, y luego vea si tiene éxito. Si Costco está en lo correcto, entonces su caso de estudio en la escuela de negocios va a ganar sobre el de Walmart. ... Que comiencen los juegos y veamos cómo responden los consumidores a esa posibilidad."

CONSUMIDOR 1: "Compro en Walmart porque me gustan los precios. Me gusta su selección, la calidad."

CONSUMIDOR 2: "Tengo una familia grande así que volumen es lo que necesitaba, descuento por volumen. Y también calidad del producto y la conveniencia."

CONSUMIDOR 3: "Compro en Walmart por los precios, son más baratos que otras tiendas."

CONSUMIDOR 4: "La cantidad es grande y los precios bajos."

CONSUMIDOR 5: "Bueno, económicamente es un buen lugar para comprar. Tienen una gran variedad de cosas y el precio es correcto."

© 2012 Annenberg Foundation & Educational Film Center

CONSUMIDOR 6: "Soy madre de cuatro niños y necesito comprar grandes cantidades para alimentarlos."

DAVID SCHOUMACHER: El ex secretario del Departamento de Trabajo Robert Reich dijo esto: "Walmart está haciendo todo lo posible para reducir sus costos. Y eso parece injusto. Parece horrible. No nos gusta. ... pero el otro lado de la moneda es que Walmart está proporcionando precios muy bajos a los consumidores - y nosotros como consumidores decimos '¡hurra!'"

Por ahora, Walmart parece estar en poco peligro de que sus competidores adopten el modelo de Costco... lo que nos lleva de vuelta a nuestra pregunta inicial. A medida que Walmart crece y crece, ¿quién se beneficia y quién sale perjudicado? Le hicimos esa pregunta al analista económico Nariman Behravesht.

Aparece ECONOMICS U\$A en pantalla)

(SUENA MÚSICA – Aparece COMENTARIO Y ANÁLISIS III en pantalla)

BEHRAVESH: Entonces, ¿quién sale perjudicado y quién se beneficia cuando los sindicatos son mantenidos fuera de una gran empresa en la industria minorista? El poder de los sindicatos laborales estadounidenses en el sector privado ha estado disminuyendo en las últimas décadas. La proporción de trabajadores sindicalizados en la fuerza laboral total ha caído del 20% en 1980 a alrededor del 12%. Además, la industria minorista es uno de los pocos lugares donde los trabajadores sin capacitación pueden encontrar un empleo. Sindicalizar trabajadores con pocas habilidades siempre es difícil—principalmente porque hay tantos de ellos en el mundo. Los sindicatos a menudo tienen éxito en obtener salarios más altos y mejores beneficios para sus miembros. Sin embargo, en el mundo ferozmente competitivo esto puede tener consecuencias no deseadas, ya que las empresas tienen un mayor incentivo para automatizar (sustituir máquinas por personas) o deslocalizar (sustituir mano de obra extranjera barata por mano de obra estadounidense cara).

Entonces mantener a los sindicatos fuera de la industria minorista puede significar que los salarios y beneficios son menos generosos. Por otro lado, los empleadores tienen menos incentivo para recortar su fuerza laboral. Por mucho, los mayores beneficiarios de los minoristas de bajo costo son los consumidores—especialmente los pobres

—quienes, según algunas estimaciones, ahorran más de \$2,000 al año, en promedio al comprar en estos tipos de tiendas.

DAVID SCHOUMACHER: Las trabajadoras inmigrantes de la confección que formaron el ILG aprendieron y enseñaron la lección... que los trabajadores negociando colectivamente con un empleador pueden equilibrar las probabilidades económicas. Pero como otros trabajadores sindicales descubrieron, el poder de negociación es como un martillo. Golpéalo demasiado fuerte o demasiado salvajemente y podrías muy bien derribar todo el negocio a tu alrededor... Pero úsalo cuidadosamente y puedes construir o incluso reparar una estructura sólida sobre una base firme. Para esta Edición del Siglo 21 de Economics U\$A, soy David Schoumacher.

(SUENA MÚSICA – Aparece LOGO DE ECONOMICS U\$A en pantalla)

**Narrador: La Financiación de Este Programa es Proporcionada por
Annenberg**

Learner

Narrador: Para Información Sobre Este y Otros Programas de Annenberg

Learner Llame al 1-800-Learner y Visítenos en

[Www.Learner.Org](http://www.Learner.Org)

© 2012 Annenberg Foundation & Educational Film Center