

# Carta de dimisión de Douglas Fraser del Labor-Management Group\*

Douglas A. Fraser\*\*

Queridos miembros del Grupo Trabajo-Empresa<sup>[1]</sup>:

Lamento mucho que haya sido necesario cancelar la reunión programada para el 19 de julio. Era mi intención decirles en esa reunión lo que ahora me dispongo a comunicar en esta carta ya que el Grupo no tiene previsto volver a reunirse hasta finales de septiembre. He llegado a la no deseada conclusión de que mi participación en el Grupo Trabajo-Empresa no puede continuar. Por lo tanto dimito con fecha de 19 de julio. Tenéis derecho a saber la razón por la que hago esto y también quiero que sepáis que tengo en la mayor estima a John Dunlop<sup>[2]</sup>,

a mis colegas de la parte laboral y, como individuos, a aquellos que representan a la elite empresarial dentro del Grupo.

Por atractivas que las personas puedan ser, todos estamos allí en calidad de representantes. He llegado a la conclusión de que mi participación en estas reuniones ya no es útil ni para mí ni para el millón y medio de trabajadores a los que represento como presidente de la UAW<sup>[3]</sup>. Yo creo que hoy los líderes de la comunidad empresarial en este país, con pocas excepciones, han elegido librar una guerra de clases unilateral—una guerra contra los trabajadores, los desempleados, los pobres, las minorías, los muy jóvenes y los muy viejos e incluso contra muchos de la clase media de nuestra sociedad. Los líderes de la industria, del comercio y de las finanzas de los Estados Unidos han roto y desechado el frágil contrato no escrito que existió anteriormente, en un periodo que fue de crecimiento y progreso.

Durante un tiempo considerable, los dirigentes empresariales y los dirigentes laborales se han sentado a la mesa del Grupo

1.—Organismo creado durante la presidencia de Richard Nixon como instrumento de conciliación de las relaciones industriales. Estaba formado por dirigentes sindicales de diferentes sectores industriales y por altos ejecutivos de grandes empresas como la General Motors, Mobil Oil; U.S. Steel Cop. o el First National City Bank.

2.—John T. Dunlop (1914-2003), catedrático en la Universidad de Harvard y especialista en relaciones laborales, estudió en Cambridge con John Maynard Keynes; su libro *Industrial Relations Systems* supuso una nueva forma de entender las relaciones laborales en los Estados Unidos. Fue Secretario de Trabajo del Gobierno de Estados Unidos y dimitió de su cargo por desavenencias ante la suspensión de la Ley de Emplazamiento Legislativo que se había comprometido a firmar con los representantes de los trabajadores. En 1978 dirigía el

National Committee of Labor-Management Group.

3.—United Automobile Workers, organización sindical que reúne a los trabajadores del sector automovilístico de Estados Unidos, Puerto Rico y Canadá.

\* Douglas Fraser's Resignation Letter from the Labor-Management Group, 17 July, 1978 en [www.historyisaweapon.com](http://www.historyisaweapon.com). El original en Archives of Labor and Urban Affairs, President's Office, Douglas Fraser Collection, caja UAW, Wayne State University, Detroit, Michigan. Traducción y notas de Antonia Tato Fontaña.

\*\* Douglas Andrew Fraser (1916-2008). Fue presidente de la United Automobile Workers entre 1977 y 1983; vocal del Movimiento por los Derechos Civiles y profesor de Relaciones Laborales en la Wayne State University (Detroit). Toda la documentación generada por la actividad sindical de Douglas Fraser está disponible en la Walter P. Reuther Library, Wayne State University.



Cambio de turno en la Ford Rouge Plant de Dearborn, Michigan. Década de 1950 (Autoría desconocida. Reuters Library).

Trabajo-Empresa reconociendo las diferencias pero buscando un consenso donde existiera. Eso funcionó porque la comunidad empresarial en USA consiguió defender una lealtad general a un capitalismo supuestamente benigno que preconizaba la propiedad privada, la independencia y autorregulación junto con la adhesión a una política democrática libre.

Ese sistema ha funcionado mejor, por supuesto, para «los que tienen» que para «los que no tienen» en nuestra sociedad. Sin embargo, en parte sobrevivió gracias a un fundamento tácito: que cuando las cosas se ponían mal para un segmento de la sociedad, la elite empresarial «daba» un poquito —capacitando al gobierno o grupos de interés para mejorar algo las condiciones de

ese segmento. Ese «dar» generalmente llegaba después de una lucha continuada, tal como la que libró el movimiento obrero en los años 30 o el movimiento de derechos civiles de los 60.

La aceptación del movimiento obrero, tal y como ha sido, tuvo lugar porque el poder empresarial temía las alternativas. La América empresarial no se incorporó a la lucha para que se aprobasen la Ley de Derechos Civiles de 1964 o la Ley de Derecho al Sufragio pero finalmente aceptó la inevitabilidad de esa legislación. Otras disposiciones legislativas similares dirigidas a las necesidades humanas de los desfavorecidos se han convertido en políticas nacionales sólo después de una auténtica lucha.

Este sistema no es lo que debería ser pero

se han hecho progresos con él. Sin embargo hoy estoy convencido de que por parte de la comunidad empresarial ha habido un giro hacia la confrontación, más que hacia la cooperación. Ahora los grupos empresariales están intensificando el control sobre la sociedad americana. Según aumenta ese control, los oprimidos son de «los que no tienen».

La última ruptura en nuestra relación es probablemente la más seria también. La guerra librada por la comunidad empresarial contra la Ley de Reforma de la Legislación Laboral es el ataque más injusto y despiadado contra el movimiento obrero en más de 30 años. Los líderes empresariales sabían que no suponía «la asunción del poder por parte del Big Labor» que ellos querían hacer ver. Más bien resultó una disposición justa y extremadamente moderada que solo tendrían que temer los empresarios fuera de la ley. La reforma de la legislación laboral en sí misma no hubiera organizado ni a un trabajador. Más bien habría empezado a limitar la capacidad de ciertos empresarios sin escrúpulos de impedir que los trabajadores eligieran democráticamente ser representados por sindicatos, por causa de la demora del empleador y la violación directa de la legislación laboral existente.

Ya sé que algunos de los representantes empresariales del Comité abogaron en la Business Roundtable<sup>[4]</sup> por la neutralidad. Pero una vez que perdieron, ayudaron a financiar (a través de la Roundtable y de otras organizaciones) la deshonesta y sucia campaña multimillonaria contra la ley de reforma laboral. Para ese empeño los

representantes empresariales del Grupo se aliaron con grupos como el Comité para la Derrota de los Dirigentes Sindicales, el Comité para un Entorno Libre de Sindicatos, el Comité por el Derecho a Trabajar, Americanos Contra el Control Sindical del Gobierno y con individuos como R. Heath Larry, Richard Leshner y Orrin Hatch<sup>[5]</sup>.

La nueva demostración de fuerza del empresariado se puede ver en otras muchas áreas. El aumento de corporaciones multinacionales que no saben lo que es el patriotismo ni la moralidad pero sí el interés personal, ha hecho que el asumir responsabilidades sea algo inexistente. Prácticamente a todos los niveles, percibo que el empresariado demanda un gobierno dócil y un individualismo empresarial desenfrenado. Donde antes las compañías anhelaban sindicatos sumisos ahora no quieren sindicatos para nada.

La General Motors Corp. es un buen ejemplo de ello. GM, la mayor corporación industrial del mundo, ha recibido cooperación, productividad y responsabilidad de la UAW y de sus miembros. A cambio, la GM nos ha dado una estrategia sureña diseñada para establecer una red sin sindicatos que amenaza los logros que la UAW consiguió con tanto esfuerzo. Nosotros hemos dado estabilidad y se nos ha recompensado con hostilidad. En el extranjero pasa lo mismo. La General Motors no sólo invierte mucho en Sudáfrica, también se niega a reconocer a los sindicatos negros de allí. Mi mensaje es muy claro: si las empresas como General Motors quieren confrontación, que no esperen a cambio cooperación por parte de los trabajadores.

4.- The Business Roundtable es un grupo de presión empresarial formado en 1972 por altos ejecutivos que representan a las grandes corporaciones y bancos de los Estados Unidos para limitar la influencia sindical en la relaciones laborales. En los años setenta consiguieron bloquear las reformas de legislación laboral que trataban de fortalecer la capacidad de los trabajadores para crear sindicatos en las empresas.

5.- R. Heath Larry (1914-2011) fue portavoz de relaciones laborales de la US Steel Corp. entre 1975 y 1997; Richard Leshner, fue Presidente de la Cámara de Comercio de los Estados Unidos y Orrin Hatch, senador republicano desde 1976, fue presidente de la Comisión de Trabajo y Recursos Humanos del Senado.

Hay otros muchos ejemplos de la nueva lucha de clases declarada por el empresariado. En el Grupo todos saben que no hay ninguna posibilidad de que la elite empresarial se una a la lucha por el seguro nacional de enfermedad o de que permanezca neutral, a pesar de que USA es el único país industrial del mundo, con excepción de Sudáfrica, que no lo tiene. En este momento estamos enzarzados en una batalla contra los intereses corporativos de la ley de empleo pleno de Humphrey-Hawkins. Estamos en desacuerdo con las mejoras del salario mínimo, con la financiación de la Seguridad Social y prácticamente con cualquier disposición legislativa que se haya presentado al Congreso recientemente.

El empresariado culpa de la inflación a los trabajadores, a los pobres, a los consumidores y la usa como arma contra ellos. Las subidas de los precios y el aumento de los beneficios se ignoran mientras los representantes empresariales nos dicen que no podemos permitirnos parar de matar o mutilar a trabajadores en fábricas peligrosas. Nos dicen que tenemos que posponer pequeñas subidas en el salario mínimo de aquellos que ganan tan poco en su trabajo que apenas pueden sobrevivir.

Nuestras leyes tributarias son un escándalo, a pesar de lo cual la América empresarial quiere desigualdades aún mayores. Si la gente comprendiera de verdad, no elegiría la Propuesta 13's sino más bien una reforma del sistema fiscal que hiciera pagar a los ricos y a las empresas su parte equitativa. Los ricos no buscan cerrar vacíos sino ampliarlos propugnando la reducción del impuesto de plusvalías que les proporcionará una enorme bonanza. Incluso los propios fundamentos del proceso democrático americano están amenazados por el nuevo enfoque de la elite empresarial. Ningún país democrático del mundo tiene unos índices de participación de votantes más

bajos que los de USA, exceptuando Botswana. Además, nuestra participación electoral tiene un sesgo de clase —vota aproximadamente un 50% más de los acomodados que de los trabajadores y del 90% al 300% más de los ricos que de los pobres, los negros, los jóvenes y los hispanos. A pesar de eso, los grupos empresariales financian regularmente a los políticos, los referendos y las batallas legislativas para que continúen las barreras a la participación ciudadana en las elecciones. En Ohio, por ejemplo, muchas corporaciones del Fortune 500<sup>[6]</sup> aportaron el dinero para anular el registro justo y democrático de votantes.

Incluso si se suprimieran todos los obstáculos para esa participación, hay muchos en nuestra sociedad que no correrían a las urnas porque se sienten impotentes e incapaces de afectar al sistema en modo alguno. El Partido Republicano sigue controlado por los intereses empresariales y el Partido Demócrata está fuertemente influenciado por ellos. La realidad es que ambos son débiles e ineficaces como partidos, no tienen diferencias ideológicas claras y visibles entre sí a causa de la supremacía empresarial.

Por todas estas razones he llegado a la conclusión de que no tiene sentido que siga sentándome en las reuniones del Grupo Trabajo-Empresa, filosofando sobre el futuro del país y del mundo cuando los que estamos del lado de los trabajadores tenemos tan poco en común con los que se sientan en el otro lado de la mesa. Yo no puedo sentarme allí buscando la unidad con los dirigentes de la industria americana mientras ellos intentan destruirnos y arruinar las vidas de la gente a la que represento. Prefiero

6.— La lista Fortune Global 500 es compilada y publicada anualmente por la revista *Fortune* y es un escalafón de las primeras 500 empresas de todo el mundo, medidas por los ingresos. La lista contenía exclusivamente corporaciones de EE.UU. en el año de publicación de esta carta.





Marcha en las a fueras de Selma (Alabama), el 10 de marzo de 1965 (Foto: A.P. File).

sentarme con los pobres del campo, con los desesperados niños del deterioro urbano, con las víctimas del racismo y con los trabajadores que buscan una vida mejor que con esos cuya religión es el status quo, cuya meta es el lucro y cuyos corazones son duros. En la UAW tratamos de restablecer los lazos con los que creen en la lucha: la clase de gente que hacía sentadas en las fábricas en los años 30 y se manifestaba en Selma

en los 60<sup>[7]</sup>.

No puedo garantizaros que consigamos nuevas alianzas y nuevas coaliciones para ayudar a que nuestra nación encuentre su camino. Pero puedo aseguraros que lo intentaremos.

Sinceramente,

Douglas A. Fraser  
Presidente

7.-Se refiere a los acontecimientos que tuvieron lugar en la ciudad de Selma, Alabama, durante el llamado Domingo Sangriento. El 7 de marzo de 1965 la policía reprimió duramente una marcha pacífica de 600 personas que se dirigían de Selma a Montgomery en protesta por el asesinato de un joven estadounidense afroamericano, Jimmie Lee Jackson. Las marchas, enmarcadas en la lucha por los derechos civiles, se repetirían en los días siguientes con la asistencia de Martin Luther King que inició el 21 de marzo la Marcha de la Libertad con 2.000 personas y llegó a Montgomery el día 25 con 50.000. Las movilizaciones de Selma fueron determinantes para que el presidente Lyndon B. Johnson firmase el 6 de agosto la Voting Rights Act (la Ley de Derecho al Voto).