

DESEMPLEO Y JUSTICIA LOCAL*

JON ELSTER

Universidad de Columbia

PALABRAS CLAVE ADICIONALES

Trabajo, Equidad, Mercado de trabajo.

ADDITIONAL KEYWORDS

Work, Fairness, Labour Market.

RESUMEN. En este artículo se presentan una serie de criterios de justicia local para regular los despidos. En situaciones en las que el trabajo es escaso y las empresas adoptan medidas de regulación de empleo, la decisión de despedir a unos trabajadores o a otros se puede basar, cuando se intenta que no sea arbitraria, en criterios locales de equidad como el mérito, la eficacia, la edad u otros que se analizan en este trabajo. Así, tras definir el concepto de justicia local y presentar algunos ejemplos, el artículo se centra en la importancia del trabajo para organizar y estructurar la vida de la gente. Las graves consecuencias que tiene, por ello, el desempleo para quien lo sufre, aconseja que los despidos se sometan a criterios de justicia local

SUMMARY. In this paper Jon Elster presents a set of criteria of local justice that regulate dismissals. In situations where work is limited and companies adopt means of employment redundancy, the decision of dismissing certain workers —when this one tries not to be arbitrary— can be based on local criteria of fairness like merit, efficiency, age or other analysed in this work. So, after defining the concept of local justice and presenting some examples, the paper focuses on the importance of the work to organize and structure the life of people. Unemployment has serious consequences for the persons who suffer it and the author advises that it is necessary to subordinate dismissals to criteria of local justice.

* Traducción de Francisco Herreros Vázquez.

E-mail: je70@columbia.edu

Revista Internacional de Sociología (RIS)
Tercera Época, nº 34, Enero-Abril, pp. 169-185, 2003.

INTRODUCCIÓN: EL TRABAJO COMO FUENTE DE AUTORESPETO

Me voy a ocupar en este artículo de las formas de asignación del trabajo. En concreto, discutiré principalmente la asignación de la carga de no trabajar, especialmente en el contexto del despido. Consideraré una situación en la cual una empresa tiene que despedir a algunos de sus trabajadores y, por tanto, tiene que adoptar una decisión referida a quién se queda y quién se va. Al seleccionar a los trabajadores que se va a despedir, las nociones de justicia y equidad compiten con las consideraciones de eficiencia. Por un lado, los empleados y sus representantes podrían demandar que los que más méritos tienen o los más necesitados se queden. Por otro lado, la empresa podría querer que se queden los trabajadores más cualificados. Como veremos, hay muchas otras tensiones en el proceso de selección, pero esta es, probablemente, la más importante.

Me gustaría advertir desde un principio que el presente trabajo tendrá un carácter general y no específico. Me basaré en las experiencias de muchos países, para construir un cuadro general de despidos y mercados de trabajo. Todas las instituciones y mecanismos que mencione se pueden encontrar en un país u otro, pero no hay ningún país en el que se puedan encontrar todas a la vez.

Una premisa importante de mis argumentos es que para la mayoría de la gente, el trabajo es un bien por derecho propio, independientemente de los ingresos que genere. Es un bien por tres razones distintas: por proporcionar al individuo una base para respetarse a sí mismo, por ofrecer una fuente de estructura y orden en la vida cotidiana, y por servir como un vehículo para la autorrealización. Discutiré estas tres razones sucesivamente.

El trabajo es importante para sentir respeto por uno mismo, un sentimiento que puede ser socavado por la idea de que se es una carga para otros o por la creencia de que se es incapaz de encontrar trabajo. Muchos desempleados se sienten estigmatizados por no tener un empleo. De manera un tanto paradójica, una de las pocas cosas buenas que tiene un alto nivel de desempleo es que tiende a reducir el estigma de estar desempleado. En una sociedad de casi pleno empleo, los pocos que sufren desempleo de larga duración crearán, o crearán que otros piensan, que son unos perdedores o unos fracasados. Cuando el desempleo es generalizado, los desempleados no se culpan a sí mismos de la misma manera.

En algunos países, notablemente en Dinamarca y Holanda, los políticos y los filósofos políticos argumentan que dado que algo como el pleno empleo es muy poco probable que se vuelva a dar, debería romperse el vínculo entre empleo y respeto por uno mismo. No debería haber un estigma vinculado al desempleo de por vida. La sociedad debería proporcionar a todo el mundo un ingreso básico mínimo, y dejar que los que quieran ganar más busquen empleo. Incluso si esta propuesta fuera factible, y es probable que no lo sea, no pienso que fuera deseable. El trabajo ofrece importantes beneficios que no están relacionados con el respeto por uno mismo y que no pueden plausiblemente ser obtenidos por otras vías.

Un alto nivel de empleo debería seguir siendo un objetivo central de la política estatal.

Uno de estos beneficios, probablemente el más importante, es que el trabajo estructura las actividades cotidianas. Sin el trabajo, muchos no sabrían cuándo levantarse por las mañanas, o qué hacer con sus días. Igualmente, su vida social a menudo se empobrecería mucho. Aunque el trabajo podría parecer una restricción muy severa, y a menudo a uno le gustaría no tener que ir al trabajo, esto no es lo mismo que desear que no hubiese ningún trabajo al que ir. Estar desempleado no es como estar de vacaciones. Es una forma de existencia que es difícil de llenar. Más allá de un cierto umbral, la expansión de lo que Marx llamó el “reino de la libertad”, es decir, el tiempo de ocio, deja de ser liberador. La libertad necesita restricciones dentro de las cuales pueden compararse alternativas y realizarse elecciones que tengan sentido. En ausencia de restricciones, se produce lo que ha sido denominado “falta de escasez”. Por el contrario, la necesidad de trabajar aumenta el valor del ocio. Creo, por lo tanto, en las recetas tradicionales: “primero el trabajo y luego el placer”, “primero trabajar y después jugar”. Placeres y juegos continuamente no proporcionarían los mismos beneficios.

Igualmente, hay importantes efectos del trabajo sobre otras partes de la vida. El trabajo inculca hábitos y actitudes valiosas que son difíciles de adquirir de otra manera. La norma de la puntualidad es sólo un aspecto menor de esta cuestión. Mucho más importantes son las normas de responsabilidad y rendición de cuentas, que nos enseñan a no prometer más de lo que podemos hacer y a hacer aquello que hemos prometido. El proceso de generar expectativas en otros y después tener que cumplirlas es de una importancia fundamental para el individuo. Nos aleja del mundo del principio del placer y nos introduce en el dominio del principio de realidad. Incluso si el trabajo no consigue ser un vehículo para la autorrealización, es una fuente crucial de la propia externalidad.

Se podría objetar que lo que acabo de decir es un reflejo de valores burgueses convencionales y de una fundamental falta de imaginación. ¿No podría la sociedad organizarse de manera que el ocio tuviera una estructura? ¿No podríamos imaginarnos al desempleado desarrollando aficiones, organizando clubes de fútbol en el barrio, o realizando trabajo social en su comunidad? Aunque ciertamente podríamos imaginar cosas como esas, soy incapaz de verlas como algo permanente y duradero. Considero que a menos que haya un mínimo de obligatoriedad y coerción, estas actividades decaerían al cabo de un tiempo. Es cierto que esta conjetura puede ser equivocada, pero ¿nos gustaría realmente que la sociedad se sumergiese en un gigantesco experimento basado en la conjetura contraria?

En el mejor de los casos, el trabajo puede proporcionar algo más que estructura y disciplina. Puede servir como un medio para la autorrealización, para el desarrollo de las habilidades y las capacidades de los individuos. Aunque creo que la autorrealización a través del trabajo creativo es la actividad más satisfactoria que puede emprender el ser humano, el trabajo en las modernas sociedades

industriales no ofrece muchas posibilidades de ello. Lo que es más, no es probable que esta situación cambie en el futuro próximo. Bajo el capitalismo al menos, las empresas no tienen muchos incentivos para estructurar el proceso de trabajo de manera que permita una mayor autorrealización. Uno puede imaginar, quizás, otros tipos de organización económica que permitan un mayor espacio para la creatividad y el desarrollo individuales. No obstante, en la actualidad, esta idea es tan utópica como la de que el ocio podría sustituir al trabajo.

De estos tres beneficios no monetarios del trabajo, creo que el segundo es el más importante. Podría haber otras fuentes de respeto por uno mismo. La mayor parte de los trabajos no permiten mucha autorrealización. Pero considero que sólo el trabajo puede cubrir la necesidad individual de constricciones externas. Aunque las personas trabajan porque necesitan el ingreso del trabajo, no porque quieren ser constreñidos, la importancia de las constricciones se manifiesta claramente cuando la gente tiene la oportunidad de ganar sus ingresos sin trabajar. Por ejemplo, los ganadores de la lotería no son más felices que otras personas.

Se sigue de lo anterior que un alto subsidio de desempleo es una respuesta inadecuada a la falta de trabajo suficiente. Si hay poco desempleo, la sociedad puede permitirse pagar un alto subsidio de desempleo, pero entonces el estigma de estar desempleado es probable que sea alto. Si hay mucho desempleo, el estigma se reduce, pero entonces la sociedad no puede permitirse pagar altos subsidios de desempleo. Y en cualquier caso, altos subsidios de desempleo no son un sustituto del trabajo como fuente de estructura y significado.

Otra solución inadecuada o insuficiente es la creación de trabajos por parte de las autoridades públicas. Casi por definición, se trata de un trabajo que no produce bienes y servicios que sean altamente valorados por la sociedad. Si lo fuesen, ya habrían sido proporcionados. La historia de los programas para mitigar el desempleo muestra que el trabajo creado principalmente con el propósito de mantener la moral y el respeto por uno mismo de los trabajadores generalmente no tiene éxito ni siquiera en ese objetivo. Sólo si produzco algo que los demás valoran suficientemente como para pagar por ello entonces puedo saber que no soy una carga para la sociedad. Como muchas de las cosas de la vida, el respeto por uno mismo es esencialmente un subproducto de actividades que se realizan con otros fines.

En lo que queda de este artículo discutiré otro enfoque al problema de la falta de trabajo suficiente. En este enfoque se asume explícitamente que el problema no puede ser solucionado en sentido estricto. No podemos proporcionar todo el trabajo que queremos a todo el mundo que quiera trabajar. Más bien, tendremos que escoger entre una o dos respuestas distintas, o alguna combinación de ambas. Por un lado, podemos proporcionar a la gente menos trabajo que el que quiere. Esta respuesta se denomina normalmente reparto del trabajo. Diré algo acerca de esta opción, aunque no mucho. Por otro lado, podemos denegar un trabajo a aquellos que quieren trabajar. Esta respuesta, que es la que podemos observar

más comúnmente en los mercados de trabajo, será mi principal foco de atención. La cuestión es si esa respuesta puede ser modulada de manera que minimicemos los daños que pueda provocar el desempleo. Me limitaré a la cuestión de los despidos, aunque esa misma cuestión también se plantea para el caso de las contrataciones.

DESPIDOS Y JUSTICIA LOCAL

Llegados a este punto, voy a introducir una digresión breve con respecto al problema específico de los despidos, para explicar la idea general de justicia local. Durante los últimos diez años, junto con colaboradores en Brasil, Francia, Alemania, Noruega y los Estados Unidos, he estado involucrado en un estudio acerca de cómo las instituciones asignan bienes escasos y cargas necesarias. Algunas de las cuestiones que hemos analizado son las siguientes:

- Selección de trabajadores para ser despididos (y a menudo, para ser contratados).
- Admisión a la Universidad.
- Asignación de riñones y otros órganos (corazones, hígados, médulas)
- Asignación de unidades de cuidados intensivos en los hospitales.
- Selección para el servicio militar, en tiempo de paz o de guerra.
- Racionamiento de bienes en época de guerra.
- Asignación de recursos del sistema de justicia: capacidad policial, capacidad procesal, capacidad de los tribunales, capacidad de las prisiones.
- Asignación de esperma para inseminación artificial.
- Adopción (el bien escaso puede ser tanto los padres como los niños)
- Admisión en una guardería (un bien tanto para padres como para hijos)
- Admisión en un asilo (un bien tanto para padres como para hijos)
- Asignación de viviendas públicas

Estos casos difieren en muchos aspectos. Me centraré en primer lugar en lo que tienen en común.

En primer lugar, implican asignación en especie, más que asignación de dinero. Lo que es más, se trata de bienes que no pueden ser comprados. En la mayoría de los países es ilegal comprar o vender órganos para transplantes. A diferencia de lo que ocurría en muchos países en el siglo XIX, uno no puede comprar a un sustituto para el servicio militar. Normalmente, los obreros que compiten por un empleo no pueden pujar por él. Tampoco aquellos que están contratados o conservan su trabajo pueden vendérselo a alguien.

En segundo lugar, la asignación es realizada por actores relativamente descentralizados en lugar de por agencias centrales. Los encargados de realizar la asignación incluyen equipos de transplantes, funcionarios de admisión, oficinas de

reclutamiento o, en el caso de contrataciones y despidos, directores de personal. Este es uno de los sentidos en el que la justicia local es “local”.

En tercer lugar, aunque son relativamente independientes, estos actores están en cierta medida constreñidos por políticas planteadas a un nivel central, o, en todo caso, superior. Por un lado, la agencia central normalmente determina el importe total del bien o de la carga –cuántos estudiantes pueden ser admitidos, o cuántos trabajadores tienen que ser despedidos. Por otro lado, la agencia central podría también constreñir los principios de selección o asignación. Puede que se le diga a un director de personal no sólo cuántos trabajadores tiene que despedir, sino también algunas instrucciones acerca de los criterios de selección.

En cuarto lugar, entre los criterios empleados para asignar el bien o la carga encontramos principios de justicia o de equidad. Discutiré estos criterios con algún detalle más adelante. Ahora diré simplemente que junto con principios igualitarios simples y principios que se basan en la prioridad temporal, estos criterios incluyen también asignación por estatus, mérito o necesidad.

En quinto lugar, los criterios también incluyen cierta atención a la eficiencia o a evitar gastos. Un médico no querrá entregar un riñón a un paciente que tenga una mala compatibilidad genética con ese riñón, porque si realiza el trasplante es poco probable que sobreviva. Una empresa no querrá seguir una política de despidos que le impida retener a los mejores trabajadores. La preocupación por la eficiencia no coincide necesariamente con una preocupación por el bienestar global de la sociedad. Desde esta segunda perspectiva, se podría dar prioridad a los candidatos a trasplantes que puedan volver al trabajo tras la operación, y por lo tanto no sean una carga para la sociedad. No obstante, los médicos no emplean este criterio. En lugar de ello, emplean criterios estrictamente médicos de eficiencia. Este es otro sentido en el que la justicia local es “local”.

Finalmente, la asignación no es compensatoria, es decir, no busca compensar la mala suerte sufrida en otras esferas de la vida. Al seleccionar candidatos para trasplantes, los médicos podrían decidir tener en cuenta la mala suerte en materia de salud, como por ejemplo, tener genes poco corrientes, pero nunca darían prioridad a alguien que ha sido recientemente despedido de su trabajo. Igualmente, una empresa podría decidir que un trabajador merece conservar su empleo debido a su lealtad pasada hacia la empresa, pero no porque haya sido leal a su mujer. Este es otro sentido más en el que la justicia local es “local”.

La perspectiva habitual acerca del bienestar y las oportunidades vitales incluyen cuatro determinantes. En primer lugar, las dotaciones genéticas y culturales de los individuos. Esto está fuera del control de la persona, y debe considerarse como una forma de buena o mala suerte. En segundo lugar, están las elecciones libres que realizan los individuos acerca de cómo utilizar esas dotaciones, por ejemplo escogiendo seguir una educación superior, o embarcándose en una carrera particular. En tercer lugar, las fuerzas del mercado que determinan las recompensas a los individuos, dadas sus dotaciones y sus decisiones. Y finalmente, el esfuerzo

redistributivo del Estado, que compensa a los individuos por su mala suerte en sus dotaciones, y, en cierta medida, por tomar decisiones equivocadas. En resumen, las oportunidades de vida están determinadas por la suerte, las decisiones, los mercados y el Estado.

Creo que un análisis completo de las oportunidades vitales debe tener igualmente en cuenta las decisiones descentralizadas que caen dentro del ámbito de la "justicia local". Desde la cuna hasta la tumba, o al menos desde la guardería hasta el asilo, el destino de los individuos está determinado por instituciones que asignan bienes escasos y cargas necesarias. Sus decisiones pueden estar influidas en cierta medida por los cuatro factores que acabo de mencionar. La suerte puede tener su importancia, como por ejemplo cuando se emplean loterías para seleccionar a los jóvenes para el servicio militar o escoger entre padres adoptivos. La elección puede también importar, como cuando los individuos se hacen deliberadamente elegibles o inelegibles para el bien o la carga en cuestión. Los jóvenes pueden automutilarse para evitar el servicio militar, y los padres pueden ajustar su comportamiento para ser más aceptables para las agencias de adopción. Las fuerzas del mercado también pueden importar, si la institución tiene que preocuparse por su propia supervivencia. Por ejemplo, en su elección de política de despidos, las empresas obviamente tienen que pensar en su posición de mercado. Finalmente, el Estado puede tener su importancia en virtud de su capacidad para determinar o restringir los principios de asignación. La influencia del Estado puede ser ejercida antes de la decisión, por parte del ministerio o la agencia relevante, o después, por los tribunales.

No obstante, las decisiones de justicia local no están determinadas exhaustivamente por la suerte, las elecciones, los mercados y el Estado. Además, las concepciones locales de la justicia y de la eficiencia entran en la determinación de las oportunidades vitales. Lo que pretendo hacer en lo que resta del artículo es considerar el conjunto de principios y criterios que emplean las instituciones para asignar los recursos escasos a su disposición. Aunque usaré ejemplos tomados de muchos de los problemas que he mencionado anteriormente, mi objetivo principal es considerar la relevancia de los distintos principios para decisiones en el mercado de trabajo. Resulta que, virtualmente, todos los principios tienen alguna relevancia para el problema de la selección de trabajadores para ser despedidos. Muchos de los principios han sido realmente empleados para este propósito, mientras que aquellos que no han sido llevados a la práctica han sido, al menos, activamente propugnados.

Los principios de asignación son infinitos y se prestan a distintos criterios de clasificación. Los voy a agrupar aquí en cinco categorías. En primer lugar, hay un número de principios igualitarios. En segundo lugar, hay criterios que de una manera u otra se basan puramente en el paso del tiempo. En tercer lugar, hay principios relacionados con características biológicas o sociales de la persona. En cuarto lugar, hay un trío de principios basados en el mérito, la necesidad y la

eficiencia. Finalmente, hay un número de principios mixtos que combinan, de una manera u otra, elementos de las otras categorías. Considero que el análisis de estos principios puede servir para dos propósitos. Por un lado, puede ayudarnos a comprender y a explicar prácticas reales. Por otro lado, pueden sugerir nuevas formas de hacer las cosas. Al final de este artículo, de hecho, presentaré una propuesta política muy específica sobre una nueva forma de regular los despidos y el desempleo.

Los principios igualitarios se presentan en tres versiones. En primer lugar, si el bien puede ser dividido indefinidamente sin una pérdida excesiva de valor, puede ser compartido igualmente entre todos los que lo quieran. En el mercado de trabajo, esto equivale a reparto del trabajo. En lugar de que el ochenta por ciento de los que quieren trabajar tengan empleos que impliquen una semana de cuarenta horas, mientras que el veinte por ciento restante esté desempleado, se podría reordenar el empleo de manera que todo el mundo trabajase con una jornada de treinta y dos horas semanales. En la práctica, esta solución aparentemente atractiva se enfrenta a dos problemas. En primer lugar, es muy difícil que los sindicatos acepten recortes salariales para sus miembros, y es imposible que las empresas acepten el reparto del trabajo a menos que haya recortes salariales. En segundo lugar, podría haber una considerable pérdida de eficiencia derivada del reparto del trabajo. Supóngase, como ilustración, que la primera y la última hora de la jornada laboral siempre se desarrolla con la mitad de eficiencia, con independencia de la duración de la jornada de trabajo. Con cinco días laborables, la semana de cuarenta horas consistirá en realidad en treinta y cinco horas efectivas. La jornada de trabajo de treinta y dos horas consistirá en veintisiete horas efectivas. En el primer caso, se pierde el 12,5% del trabajo, en el segundo caso, el 15,6%.

Una segunda solución igualitaria consiste en emplear una lotería equiprobable. Este principio ha sido ampliamente empleado para asignar bienes escasos, y, especialmente, cargas. Ha sido ampliamente utilizado para seleccionar soldados para el servicio militar. En la Ginebra medieval, los sacerdotes eran elegidos por sorteo para visitar a los contagiados en las casas de apestados en época de enfermedades epidémicas. Por lo que yo sé, las loterías nunca son utilizadas para seleccionar trabajadores para ser despedidos. No obstante, se ha argumentado que este principio sería especialmente apropiado para regular los despidos en las cooperativas de trabajadores. Muchas cooperativas fracasan porque no reaccionan adecuadamente ante las condiciones del mercado, notablemente despidiendo a trabajadores durante malas épocas. Debido a que las cooperativas normalmente se basan en una ideología igualitaria, es intrínsecamente difícil para sus miembros seleccionar algunos entre ellos para ser despedidos. Si el reparto del trabajo no es factible, las loterías pueden ser la solución.

Una tercera solución igualitaria es usar la rotación. En general, este principio no es seguido muy a menudo. Es empleado en algunos casos para asignar plazas

en guarderías, donde a cada niño se le ofrece una plaza por dos años de los cinco anteriores a entrar en la escuela primaria. La rotación también se emplea para asignar trabajo en el seno de cooperativas, donde los miembros se turnan para realizar los trabajos menos gratificantes, como manejar los conmutadores o fregar el suelo. Por lo que yo sé, no ha sido empleada para seleccionar trabajadores para ser despedidos, por razones obvias. La continuidad y el evitar problemas son cosas muy importantes en toda organización compleja. Una empresa que se ve continuamente trastornada por la llegada de nuevos trabajadores, o el regreso de otros tras un período fuera de la empresa, se quedaría muy expuesta a las fuerzas de la competencia del mercado.

El siguiente conjunto de principios se basan, como ya he dicho, en el puro paso del tiempo. Hay tres variedades principales: hacer cola, listas de espera, y antigüedad. Las dos primeras se emplean ampliamente fuera del mercado de trabajo. Las colas regulan el acceso a muchos bienes escasos, desde la asignación de bienes de consumo en las economías planificadas hasta las consultas con los médicos de cabecera. Las listas de espera se emplean ampliamente para regular el acceso a bienes médicos, como una consulta con un especialista, o la asignación de órganos para transplantes. Ninguno de estos principios es común en el mercado de trabajo. Mientras que el sistema de colas se emplea en ocasiones para contratar trabajadores, normalmente por cortos períodos, nunca se utiliza para seleccionar a trabajadores para ser despedidos. Las listas de espera no tienen ningún papel en los mercados de trabajo, ni en las contrataciones ni en los despidos.

La antigüedad, por el contrario, es una característica absolutamente central de la mayoría de los mercados de trabajo. Aunque por definición no puede ser empleada para seleccionar trabajadores para ser contratados, es un principio muy importante en las promociones, los aumentos de sueldo y los despidos. La antigüedad como principio para la selección de trabajadores para ser despedidos es ampliamente aceptada por los trabajadores, mientras que los empresarios tienen una actitud más ambigua.

En muchos países, la antigüedad fue introducida para limitar la discrecionalidad de los capataces, que era una fuente constante de abusos. Los trabajadores y los sindicatos querían un sistema más predecible y, sobre todo, más mecánico que le quitase al capataz esta fuente de poder. También querían la introducción del criterio de antigüedad como protección frente a la tendencia de las empresas a seleccionar para los despidos a activistas sindicales. Obviamente, estos objetivos se podían haber conseguido también por otros medios, por ejemplo, selección mediante loterías combinada con inmunidad de los líderes sindicales. La antigüedad fue escogida en parte porque los sindicatos también la preferían por otras razones, y en parte porque la propia empresa podía encontrarla útil.

En primer lugar, los miembros de los sindicatos preferían la antigüedad por su propio interés. Si las políticas sindicales están determinadas por el voto mayoritario de sus miembros, y los miembros creen que la empresa nunca despedirá

a más del 49% de la fuerza de trabajo, el 51% de los miembros más antiguos votarán por razones egoístas a favor de este principio. En segundo lugar, los trabajadores a menudo defienden el criterio de antigüedad en términos de justicia, o, más específicamente, de mérito. Debido a que los trabajadores más antiguos han dedicado su vida a la empresa, merecen quedarse en ella.

Esta creencia ampliamente compartida invita a tres comentarios. En primer lugar, es un ejemplo de una idea mucho más general, a saber, que el puro paso del tiempo se ve como generador de derechos. Si alguien coge un asiento determinado en la sesión matinal de una conferencia y de nuevo coge el mismo asiento por la tarde, se sentirá con derecho a utilizarlo de nuevo a la mañana siguiente y podría disgustarse si se sienta otro en él. Si un trabajador pudiera demostrar que ha rechazado ofertas externas tentadoras por lealtad a la empresa, podría reclamar plausiblemente una recompensa por su sacrificio. No obstante, si el trabajador ha permanecido con la empresa sólo por razones egoístas, no hay ni sacrificio ni derechos derivados de él. En tercer lugar, la invocación del mérito puede ser simplemente una forma de disfrazar un interés egoísta. Al enfrentarse a los trabajadores más jóvenes, los más antiguos pueden emplear la idea del mérito para justificar por qué ellos deberían tener prioridad.

Las empresas podrían tener también sus razones para preferir la antigüedad sobre otros procedimientos. Si se emplea este principio, los trabajadores serán más reticentes a dejar la empresa, porque tienen más que perder. Aunque puedan llevarse con ellos a la otra empresa sus pensiones, no pueden llevarse su antigüedad. Así como la rotación incrementa la movilidad del personal y reduce el beneficio, la antigüedad reduce la rotación y, dejando lo demás constante, incrementa los beneficios. Además, los gestores podrían también tener un incentivo para reducir o eliminar las decisiones discrecionales del capataz, en parte porque la decisión puede ser mala y en parte porque el uso de un sistema que los trabajadores perciben como injusto puede tener efectos perjudiciales sobre la moral y la productividad.

No obstante, las empresas también tienen razones para oponerse al criterio de antigüedad. Lo más obvio es que el empleo de este principio podría impedir que retuviesen a los mejores trabajadores. Si la empresa tiene dificultades financieras, como ocurre generalmente cuando se recurre a los despidos, el efecto del criterio de antigüedad puede ser desastroso. Igualmente, el uso del principio de antigüedad reduce el incentivo de los trabajadores más antiguos de adquirir nuevas cualificaciones, dado que saben que la cualificación no será un factor relevante en la selección de trabajadores para ser despedidos. Lo que es más, si las promociones y los aumentos salariales son también gobernados por la antigüedad, los trabajadores que se queden serán también los más caros.

Una razón final por la cual las empresas podrían oponerse al criterio de antigüedad es más sutil. Supongamos que la empresa cree que una baja rotación de personal es muy importante para mantener bajos los costes y alta la productividad.

Aunque sabe que en tiempos de crisis podría querer retener a los trabajadores más cualificados, también cree que la posibilidad de una crisis se ve muy reducida si se puede persuadir a los trabajadores para que permanezcan en la empresa. Por lo tanto, anuncia que los despidos se realizarán de acuerdo con el criterio de antigüedad. No obstante, esta promesa no sería completamente creíble. Los trabajadores podrían sospechar que si surge una crisis, la empresa renegará de su promesa y simplemente retendrá a los trabajadores más cualificados. Anticipando este comportamiento, no tienen razones para continuar en la empresa. La solución al problema de credibilidad es la sindicación. Una empresa cuyos trabajadores no estén ya sindicados podría querer que lo estuviesen, de manera que la empresa pudiese comprometerse creíblemente con el uso del criterio de antigüedad. No obstante, la sindicación tiende también a acarrear salarios más altos y, en consecuencia, beneficios más bajos. Para la mayoría de las empresas en esta situación, el impacto negativo inmediato de la sindicación sobre los beneficios es muy probable que pese más que el impacto positivo a largo plazo más coyuntural mediado por menores costes derivados de la rotación del personal.

Consideremos ahora el empleo de los criterios de estatus, es decir, las características sociales y biológicas, como principios de justicia local. Las características biológicas incluyen la edad, la discapacidad, el género, la raza, la étnia, y, de manera más controvertida, la orientación sexual. Las características sociales incluyen la ocupación, la pertenencia a organizaciones (incluidos sindicatos), el estatus de ciudadano, el de residente, y la situación civil. En algunos países, todo uso de criterios biológicos está prohibido por ley. En la mayoría de los países, está prohibido usarlos como base para negar a la gente el acceso a recursos escasos, pero no como base para darles acceso preferencial. La discriminación negativa está prohibida, pero no la discriminación positiva, o, para usar otra frase, la acción afirmativa. La residencia y el estado civil son ampliamente empleados para asignar o negar bienes escasos, como cuando se niegan transplantes a ciudadanos extranjeros o sólo se permite que parejas casadas reciban esperma para inseminación artificial.

En el mercado de trabajo, la relevancia de estos criterios varía por países. En los Estados Unidos, ha variado por ejemplo considerablemente a lo largo del tiempo. Antiguamente, muchas empresas sólo tenían permitido contratar a miembros del sindicato. En la actualidad, esta práctica está prohibida en la mayoría de los Estados Unidos. No tengo ninguna información acerca del tratamiento preferencial de los afiliados a sindicatos en caso de despido, aunque algunos convenios colectivos incluyen disposiciones que protegen a los líderes sindicales frente al despido.

El uso de la antigüedad como criterio para los despidos podría llevar a una discriminación de hecho contra las mujeres o los trabajadores pertenecientes a minorías. Si, como es el caso normalmente, estos grupos han entrado en el mercado de trabajo más recientemente, serán los primeros en ser despedidos. En los Estados

Unidos, los tribunales antiguamente empleaban este efecto de la antigüedad para desechar disposiciones basadas en ese criterio. En años recientes, los tribunales han adoptado el criterio más estricto de que los demandantes deben demostrar que la norma de la antigüedad fue adoptada con la intención de discriminar. Esto se aplica a empresas con secciones sindicales. En aquellas en las que no las hay, y en las que normalmente no hay ninguna norma de antigüedad, las empresas a menudo despiden a trabajadores de distintas categorías en proporción a su representación en el conjunto de la fuerza de trabajo. Si un veinte por ciento de los empleados son mujeres, la empresa asignará un porcentaje similar a los despidos. No lo hace porque quiera poner en práctica alguna noción de equidad, sino porque teme ser llevada a juicio.

Considérense a continuación el uso en las decisiones de justicia local, y más específicamente en los despidos, de los principios de mérito, necesidad y eficiencia. Pueden diferenciarse con respecto a su origen temporal: el mérito se basa en actuaciones pasadas, la necesidad está orientada hacia el presente, y la eficiencia, hacia el futuro. Además, hay que considerar los planes de incentivos, que combinan elementos orientados al futuro y al pasado.

El criterio del mérito asigna o retira recompensas sobre la base de lo que los individuos hicieron en el pasado. Cuando el ejército de los Estados Unidos tuvo que decidir en 1945 a qué soldados desmovilizar primero, uno de los criterios fue el mérito, medido por el número de medallas en combate. Con respecto a la provisión de bienes sanitarios escasos, se argumenta en ocasiones que si la enfermedad es el resultado previsible de un estilo de vida particular, como beber o fumar mucho, entonces el paciente no merece tener prioridad. Aunque este argumento por ahora ha caído en saco roto, esto podría cambiar en el futuro. En el mercado de trabajo, el uso de la antigüedad ha sido defendido, como hemos visto, sobre la base del mérito.

El criterio de la necesidad afirma que los recursos escasos deben otorgarse a aquellos que están realmente peor. Así, en la asignación de hígados para trasplantes, la práctica en los Estados Unidos hasta hace poco fue conceder prioridad a aquellos que es seguro que morirán muy pronto si no los consiguen. Hace poco, esta práctica fue cambiada a favor de un criterio más orientado a la eficiencia. En la desmovilización de los soldados americanos, se tuvo en cuenta la necesidad al dar prioridad a los soldados casados con hijos. En el mercado de trabajo, tener una esposa que no trabaja o de hijos dependientes puede ser tenida en cuenta cuando se toman decisiones referentes a despidos. En los Estados Unidos, este criterio no es empleado en absoluto, pero en muchos países europeos la necesidad es un factor importante a la hora de determinar quién es despedido de la empresa.

El criterio de eficiencia puede ser entendido de dos maneras: deben asignarse los bienes escasos a aquellos que pueden beneficiarse más de ellos, o a aquellos que extraen un mayor beneficio de ellos. De acuerdo con la primera interpretación, la eficiencia coincidirá a menudo con la necesidad. Si el bien tiene una utilidad

marginal decreciente, conferirá mayor utilidad adicional a aquellos que están en una peor situación. No obstante, como ya he mencionado, la asignación de recursos sanitarios escasos, como unidades de cuidados intensivos o de hígados para transplantes, son una excepción. En estos casos, los que están peor a menudo se benefician poco del bien en cuestión, porque están tan enfermos que ese bien sólo puede ampliar sus vidas unos pocos días. En el mercado de trabajo, esta versión del principio de eficiencia no ha sido empleada, por lo que yo sé. No obstante, al final de este artículo argumentaré que los empleos deberían ser concedidos prioritariamente a aquellos que más se benefician de ellos.

De acuerdo con la segunda interpretación, el principio de eficiencia está más cercano a la filosofía utilitarista. Como dije antes, el gobierno podría querer dar prioridad en la asignación de recursos sanitarios a aquellos que puedan volver a formar parte de la fuerza de trabajo tras su tratamiento. Aunque este principio es raramente aplicado en tiempo de paz, se usa normalmente en época de guerra. Así, durante la Segunda Guerra Mundial, la escasa penicilina disponible era empleada para curar a soldados con enfermedades venéreas, que podían volver al frente, en lugar de para salvar la vida de soldados gravemente heridos. Esta forma de pensamiento orientado hacia la eficiencia es también muy común en las decisiones en el mercado de trabajo. Con todo lo demás constante, las empresas quieren conservar a los trabajadores más cualificados y productivos, que pueden generar los mayores beneficios para la empresa.

Los principios orientados hacia el pasado y hacia el futuro pueden ser también combinados en un plan de incentivos. En el período 1, los encargados de realizar la asignación les comunican a los destinatarios de la misma que su recompensa en el período 3 estará determinada por su comportamiento en el período 2. Normalmente, el comportamiento premiado es el que los encargados de la asignación desean por razones de eficiencia. Como hemos visto, para reducir costes de rotación de personal una empresa puede decir a sus trabajadores que los despidos estarán gobernados por la antigüedad. Si no es así, la empresa podría decir a los trabajadores que se quedarán los más cualificados, creando así un incentivo para adquirir cualificaciones que en última instancia beneficiarán a la empresa. Estos planes de incentivos deben distinguirse de planes basados en el puro mérito. Un ejemplo de los últimos es la idea de que la salvación se alcanza a través de las buenas obras, pero no a través de las buenas obras realizadas con el propósito de alcanzar la salvación.

CRITERIOS MIXTOS DE JUSTICIA LOCAL

He mencionado un número de principios que se emplean para seleccionar trabajadores para ser despedidos. Los más importantes son la antigüedad, la capacidad, la necesidad, el género, y la pertenencia a una minoría étnica o a algún otro

grupo protegido. En la práctica, raramente encontramos alguno de esos principios empleado aisladamente. En lugar de ello, nos encontramos con que dos o más principios son combinados en un sistema mixto. Consideraré cuatro formas de combinar principios “puros” en planes más complejos.

En primer lugar, hay sistemas de puntos en los cuales los solicitantes o potenciales destinatarios son clasificados mediante una suma ponderada de varios criterios. En los Estados Unidos, los riñones son asignados por medio de un sistema que concede cierto peso a la eficiencia médica y cierto peso al tiempo que se lleva en lista de espera. En algunas universidades estadounidenses, la admisión está regulada por un sistema de puntos que da cierto peso a unas altas calificaciones escolares y puntuaciones en los exámenes de admisión, y cierto peso a las desventajas económicas o culturales. Como ya he indicado, el orden en el cual fueron desmovilizados los soldados americanos tras la segunda guerra mundial fue determinado por un sistema de puntos que concedía cierto peso al mérito y también a la necesidad. En Gran Bretaña y en Alemania, se han empleado también sistemas de puntos para seleccionar trabajadores para ser despedidos. Normalmente estos planes dan cierto peso a la necesidad, medida por el número de personas dependientes, y cierto peso a la antigüedad.

En segundo lugar, hay sistemas jerárquicos. Un criterio es decisivo a menos que clasifique en la misma posición a dos individuos, en cuyo caso se utiliza un criterio secundario para romper el empate. En los despidos, la habilidad se emplea a menudo como el criterio prioritario, y la antigüedad como el secundario. En la práctica, no obstante, la antigüedad es a menudo el criterio más importante, porque la medida de la habilidad es tan basta que la mayor parte de los trabajadores serán juzgados igualmente capaces de realizar la tarea de que se trate.

En tercer lugar, existe el procedimiento de emplear filtros sucesivos. Uno puede emplear un criterio como umbral que defina un conjunto de candidatos plausibles, y otro criterio para seleccionar dentro de este conjunto. En los despidos, a menudo se emplea la habilidad como el primer criterio, y después aplica la antigüedad para seleccionar entre aquellos que pasan el umbral referido a habilidad. Una vez más, qué criterio será el más importante dependerá de la práctica real. Si el umbral es muy alto, la mayoría de los que lo superen alcanzarán el bien en cuestión.

Estos tres procedimientos son usados muy frecuentemente, en selección para despidos y en muchas otras asignaciones. El último procedimiento que mencionaré se observa, por lo que yo sé, en un único caso. No obstante, vale la pena mencionarlo como una forma ingeniosa de ofrecer a todo el mundo una oportunidad de conseguir el bien de que se trate y al mismo tiempo tener en cuenta criterios como el mérito, la necesidad o la eficiencia. Se trata del sistema de loterías ponderadas, que se emplea para regular la admisión a las facultades de medicina en Holanda. Bajo este sistema, los solicitantes se clasifican en tres categorías. Los que tienen calificaciones por debajo de cierto nivel son excluidos. Los que tienen calificaciones por encima de cierto nivel son automáticamente admitidos. Los que

tienen unas calificaciones intermedias son admitidos con una probabilidad que es proporcional a su calificación. Se podría aplicar fácilmente este procedimiento a otros casos. En los despidos, las probabilidades podrían ser determinadas por la antigüedad, la habilidad, la necesidad o alguna combinación de todas ellas.

Cuando se escoge un procedimiento de selección los encargados de ello tienen en cuenta un número de consideraciones. Pueden verse constreñidos en cierta medida por autoridades de nivel superior. Igualmente, pueden tener que considerar los costes de administrar el procedimiento. Realizar una evaluación sofisticada de las necesidades o las cualificaciones puede ser algo muy caro. Además, los encargados de escoger un procedimiento de selección intentarán aplicar procedimientos que sean robustos de acuerdo con los criterios que detallo a continuación. Por un lado, los procedimientos no deben ser abiertamente discrecionales, no solo porque el uso de la discrecionalidad pueda ser costoso, sino porque invita a la aplicación de sobornos o favoritismo, o sospechas de que se hayan seguido esas prácticas. Por otro lado, el procedimiento no debería estar abierto a manipulación por sus destinatarios, como por ejemplo la automutilación, el matrimonio, o el inicio de estudios universitarios para evitar el servicio militar. Hoy, más que nunca la robustez es vista como una propiedad muy deseable de los procedimientos de selección. Ya mencioné cómo la antigüedad fue introducida en parte como una reacción al ejercicio arbitrario de la discrecionalidad de los capataces. En contraste, no conozco ningún ejemplo real de manipulación de procedimientos de despido. Un caso hipotético podría ser una regla de despido en la cual al enfatizar las necesidades se crea un incentivo para que los trabajadores tengan muchos hijos.

CONCLUSIÓN

Como conclusión de este trabajo, querría en primer lugar explicar por qué he discutido los problemas de los despidos y el desempleo en el contexto más amplio de la justicia local. A un nivel teórico, la comparación con los procedimientos empleados para asignar otros bienes puede ayudarnos a explicar la adopción de sistemas específicos de despidos, y sugiere algunas hipótesis sobre las consecuencias de los distintos procedimientos. A un nivel práctico, la comparación puede estimular la imaginación. La selección de trabajadores para ser despedidos es una decisión muy difícil, con consecuencias muy importantes. Los intereses de la empresa y los de los trabajadores a menudo apuntarán en distintas direcciones, como los de los distintos subgrupos de trabajadores. A primera vista, la tarea de acomodar todos estos intereses en un compromiso que sea aceptable para todos parece prácticamente imposible. Es aquí donde la comparación puede resultar útil. Al examinar cuestiones aparentemente remotas como la asignación de riñones o la selección de padres adoptivos, se podrían encontrar sistemas que, adecuadamente

adaptados, pudiesen aliviar algunos de los dilemas en torno a los despidos.

Me gustaría terminar con una recomendación específica. Al comienzo de este artículo, argumenté que el trabajo tiene un valor que va más allá del de proporcionar unos ingresos. Además de la familia, el trabajo es la fuente más importante de significado y de estructura en la vida. Para los jóvenes en particular, obtener un trabajo regular es una parte crucial del proceso de socialización. Tras cumplir los treinta años, la inserción en el mercado laboral se hace crecientemente difícil, en parte porque los empresarios dudan en contratar solicitantes de mayor edad sin previa experiencia laboral y en parte porque los propios solicitantes sufren una pérdida de moral y motivación para buscar trabajo. Si tengo razón al pensar que un desempleo de por vida es algo muy malo, tanto para el desempleado como para la sociedad en general, el mercado de trabajo debería estar organizado para facilitar la participación de los jóvenes.

Hay varias formas en las cuales este objetivo puede lograrse. Algunas de ellas están relacionadas con las prácticas de contratación, algo sobre lo que no entraré a discutir. En lugar de ello me gustaría sugerir que los despidos deberían organizarse por “antigüedad inversa”, de manera que los trabajadores más recientemente contratados sean los últimos en ser despedidos en lugar de los primeros. Este principio sería coherente con la primera versión del principio de eficiencia, es decir, asignar bienes escasos a aquellos que se pueden beneficiar de ellos en mayor medida. También supondría un gran beneficio para la sociedad, al reducir el número de desempleados jóvenes de larga duración y los distintos problemas sociales que genera su situación.

Por muy deseable que sea este principio, es difícil determinar cómo podría ser llevado a la práctica. Dada la naturaleza sacrosanta del principio de antigüedad en el movimiento obrero, los sindicatos seguramente se opondrían fuertemente a un principio de antigüedad inversa. Cuando no se ven constreñidas por los convenios colectivos, las empresas no tendrían un incentivo para llevar a cabo este principio. Por el contrario, serían más bien reticentes a despedir a los trabajadores más experimentados. Finalmente, se evitaría en general que el Estado interviniere en las prácticas de despidos de las empresas privadas. Podría, quizás, utilizar la zanahoria en lugar del palo, ofreciendo incentivos monetarios para fomentar que se queden en la empresa los trabajadores jóvenes.

Si los despidos mediante el criterio de antigüedad inversa resultan ser políticamente poco factibles, se podrían buscar otros procedimientos de despido que ayudasen a insertar a los jóvenes en el mercado laboral. En este caso, una vez más, la comparación con otras cuestiones objeto de asignación podría estimular la imaginación. Como ejemplo especulativo, se podría usar una lotería ponderada con unas ponderaciones proporcionales a la raíz cuadrada de la antigüedad. De esa manera, un trabajador con dos años de antigüedad tendría aproximadamente la mitad de posibilidades de quedarse en la empresa en comparación con un trabajador con diez años de antigüedad. Los trabajadores más antiguos se verían

favorecidos, pero los más jóvenes también tendrían una oportunidad. Se podrían plantear, de manera especulativa, otros posibles sistemas, pero no quiero detenerme en ellos.

Lo que quiero concluir es muy simple. Por un lado, hay argumentos muy fuertes a favor de facilitar la inserción de jóvenes en el mercado laboral. Por otro lado, necesitamos usar nuestra imaginación para pensar distintas formas de llevar a la práctica este objetivo que no sean muy conflictivas con los intereses de los empresarios y los sindicatos. Para estimular la imaginación, las decisiones referidas a los despidos pueden ser situadas en el contexto más amplio de la justicia local. Eso es lo que he intentado en este artículo.