

Problemas actuales del sindicalismo

Por Francisco BELDA, S. J.

El espíritu ético, fundamental en los tiempos fundacionales del sindicalismo, hoy es sustituido en parte por el espíritu competitivo, que es una aportación típica del capitalismo a la cultura occidental.

El sindicalismo es un fenómeno contemporáneo típico del tiempo en que vivimos. Es una conquista de la Humanidad. Ha contribuido más que ninguna otra institución a hacer una sociedad más justa. No es que se haya alcanzado ya la justicia en toda su plenitud, pero sí ha contribuido a que haya menos injusticias. Como toda realidad social, tiene su historia, sus condicionamientos, sus luces y sus sombras. Sería inútil plantearse ahora el problema radical de la racionalidad y de la legitimidad de los sindicatos, no porque no existan, sino porque son un dato de la realidad social contemporánea y los datos no se discuten. Lo que sí puede ser útil es plantearse los problemas que el sindicalismo tiene hoy y los problemas que plantea a la sociedad en su conjunto. Esta reflexión puede tomar distintas direcciones. En este artículo nos vamos a enfrentar con la vertiente ética de dichos problemas, que no es la única, ni puede ser resuelta con independencia de los otros aspectos—económicos, políticos, etcétera—, pero que, si no es tenida en cuenta, frena los intentos de solución emprendidos en otras vertientes del problema y, sobre todo, llevaría a una deshumanización de la cuestión sindical.

Si se quieren englobar bajo la palabra sindicato todas las formas existentes de organización del trabajo, se entra en un callejón sin salida. Según Goetz Briefs, es imposible elaborar una teoría general del sindicato, que incluya a los llamados sindicatos democráticos y a los que se han convertido en instrumento de una economía de planificación centralizada; estos últi-

mos han perdido o no han tenido nunca libertad y autodeterminación. Es necesario escoger, para poder decir algo concreto. Nos vamos a centrar en el tipo occidental y democrático del sindicato, por dos razones: primera, porque es el tipo dominante en el mundo occidental—nuestro ámbito cultural—y es el que realmente está ejerciendo un papel de protagonista en el cambio social que vivimos. Segunda, porque es el término hacia el que caminan los sistemas sindicales de los países en vías de desarrollo; tarde o temprano se enfrentarán con los mismos problemas. Todas las reflexiones que vamos a hacer se refieren directamente a los sindicatos típicos de Europa occidental y América del Norte, que se caracterizan por su separación e independencia del Estado, por su enfrentamiento con la empresa y por su autodeterminación.

Dualismo sindical

Los problemas actuales del sindicalismo proceden de la confluencia de una tradición sindical determinada y de las condiciones actuales de la sociedad.

El hablar de una tradición sindical puede resultar equívoco. En realidad existen dos tradiciones distintas, que se superponen en muchos sindicatos modernos, sin llegar a una síntesis, y que dan a muchos sindicatos un carácter dualista. El movimiento obrero, reacción de la clase obrera ante las condiciones en que les colocaba el desarrollo del liberalismo económico, tomó dos direcciones: una sindical y otra política. Estas dos direcciones se relacionan más o menos entre sí, según el grado de ideologización del movimiento obrero, que es muy distinto en los diversos países. En general, está poco ideologizado en los países nórdicos y muy ideologizado en los países latinos; ideologización que ha tenido como consecuencia un pluralismo sindical. En Alemania, primero fueron no ideológicos, luego aceptaron el marxismo como ideología oficial, y en el Congreso de Bad Godesberg volvieron a convertirse en no ideológicos. Los sindicatos no ideológicos consideran como fines de su acción la mejora en las retribuciones y en las condiciones de trabajo de los obreros. Los sindicatos ideológicos subordinan estos fines—que podríamos llamar estrictamente sindicales—a la instauración de un nuevo orden político-social mediante una acción revolucionaria. Lo más importante es que muchas veces se dan estas dos tendencias simultáneamente en el mismo sindicato. Con frecuencia, los sindicatos considerados ideológicos son más ideológicos en sus cuadros que en la base que los sustenta. No pueden llevar a sus últimas consecuencias la subordinación de los fines estrictamente sindicales, por temor a perder el

apoyo de las masas, y siguen una conducta oscilante, que responde más a consideraciones tácticas que a una estrategia global.

Los teóricos del sindicalismo han seguido dos caminos distintos. Algunos—como Cairnes y Hicks—intentaron investigar si los fines sindicales eran compatibles con la teoría del salario de la escuela clásica. La mayoría han preferido estudiar la compleja realidad sindical en su génesis histórica y en la realización de su dinamismo económico y social, de su influjo en el entorno político y cultural (S. Webb, Adolf Weber, L. Brentano, Laskí).

Dando la preferencia al método histórico sobre el analítico, podemos dividir la historia sindical en dos períodos: clásico y moderno. Lo característico de la época clásica es que los sindicatos son un cuerpo extraño en la economía. Los sindicatos están excluidos del derecho, están fuera de la mentalidad de los empresarios y de la opinión pública en general. Es una consecuencia imprevista de la revolución liberal, que no encaja en sus categorías. Las asociaciones obreras de resistencia están al margen de la ley y son consideradas actividades delictivas. La misma teoría económica crea un muro infranqueable a la comprensión del fenómeno sindical. La ley de bronce del salario, la teoría del fondo de salarios y la teoría de la población de Malthus forman el cuadro conceptual para determinar el valor de la mercancía trabajo. Pretender algo que no encaje en este marco es considerado como imposible y como simple perturbación de la vida económica y del orden público.

Una de las posibles razones del éxito de las ideas de Marx es que proporcionaban una explicación del fenómeno sindical en el plano teórico. Marx admitió todas estas teorías—al fin y al cabo era hombre de su tiempo—, pero vinculándolas a unos postulados que no eran incommovibles. La supresión del sistema capitalista tendría como consecuencia la pérdida de vigencia de tales leyes.

Epoca moderna

Lo característico de la época moderna es que los sindicatos pertenecen al orden capitalista y democrático. Poco a poco, los empresarios y la opinión pública comienzan a entender que los sindicatos, en determinadas condiciones, desempeñan algunas funciones útiles. La teoría económica encuentra un puesto para los sindicatos, aunque esta idea tarda en generalizarse. Ya Lujo Brentano (1) consideraba que los sindicatos son causa de la

(1) L. Brentano, artículo «Gewerkvereine», en *Handwörterbuch der Staatswissenschaften*, t. 4.

falta de funcionamiento de la ley de la oferta y la demanda en el mercado de trabajo. La competencia perfecta no se da en dicho mercado. El obrero aislado no tiene fuerza negociadora, no es «competencia» de ninguna clase. Únicamente las coaliciones de obreros son «competencia», pero ya no se trata de un mercado de competencia perfecta, sino de competencia imperfecta, que tiene otras leyes de funcionamiento.

Sindicatos clásicos

A las distintas épocas corresponden distintas tipologías sindicales. A la época clásica corresponde lo que podríamos llamar sindicatos clásicos. Sus características principales son las siguientes:

1. Adoptan el principio de la no intromisión del Estado en la vida interna del sindicato y la separación y enfrentamiento con la empresa. Esta actitud es correlativa con su marginación por parte del Estado y de la empresa. Es una diferencia fundamental con relación al antiguo orden corporativo, suprimido por la revolución liberal. Se rige por los principios de autodeterminación, autorresponsabilidad, defensa de los propios intereses y competencia. No se sienten responsables ante la sociedad en general, que los rechaza, sino defensores de sus propios intereses. Aceptan el principio de la competencia, de la competencia de egoísmos de la filosofía liberal, pero a nivel colectivo. En su vida interna se rigen por el principio de solidaridad.

2. Oscilan con la coyuntura económica. Su fuerza negociadora es alta en los períodos de prosperidad, pero desciende hasta casi desaparecer en los períodos de crisis. Están condicionados por el sistema monetario (patrón oro), que actúa como regulador automático cuando sus peticiones son «excesivas», produciendo una inflexión de la coyuntura económica. En cuanto hay síntomas de inflación se aumenta el tipo de interés, se enrarecen los créditos y se provoca una recesión.

3. Son un órgano de ayuda mutua ante las necesidades de los obreros. Su fin principal es ético y humano y no económico, al menos entendido en el sentido de lucro individual.

4. Son un instrumento de representación de los obreros en la sociedad. La democracia formal no ofrece cauces eficaces de representación a los depositados. No sólo les da poder de negociación en el orden económico, sino también capacidad de influjo político.

5. Tienen una importante significación moral y cultural.

Este es un aspecto al que se ha prestado demasiada poca atención. El influjo del fenómeno sindical en la cultura contemporánea es muy considerable. Los sindicatos han restituido a los obreros una conciencia de la propia dignidad. La revolución industrial creó una masa de proletarios, de pobres, de marginados. El movimiento sindical, además de mejorar las condiciones económicas de los obreros, les devolvió el respeto de sí mismos. Han tomado conciencia de que desempeñan una función importante en la sociedad, de que son una fuerza que no puede ser ignorada. Han creado nuevos modos de comunicación personal y nuevas actitudes ante la sociedad.

6. La integración en el orden capitalista y democrático se hace cuando la sociedad liberal encontró un procedimiento de control para que las demandas sindicales tuvieran un techo y no pusieran en peligro la existencia de ese orden económico y político. El mantenimiento de la paridad monetaria es el instrumento que frena las exigencias de los sindicatos. Si sus peticiones superan el margen de tolerancia del sistema, se producen perturbaciones en el sistema monetario. Las medidas de política financiera encaminadas a restaurar la estabilidad del dinero producen recesión y paro y debilitan el poder negociador de los sindicatos.

Estas características, aunque son típicas del sindicato clásico, perduran en gran parte en el sindicato moderno. Constituyen el fondo de una tradición sindical, que, aunque tome formas nuevas, está condicionado por su historia.

Sindicatos modernos

A partir de la primera guerra mundial y, sobre todo, a partir de la gran crisis de 1929-1933 se inicia una evolución fundamental en los sindicatos occidentales. Esa evolución se acelera después de la segunda guerra mundial. La coyuntura mantenida de crecimiento en los países desarrollados, que llega a hacer necesaria la importación de mano de obra, acelera esa evolución y nos lleva a lo que podríamos llamar el sindicato moderno. Continúan muchas de las características de los sindicatos clásicos—no se cambia fácilmente una tradición—pero aparecen rasgos nuevos.

1. Aumenta el poder económico de los sindicatos mediante una tecnificación de los mismos y la aparición de la política de pleno empleo. El sindicato se transforma en una organización gigante y compleja, con servicios técnicos muy perfeccionados y con grandes fondos de reserva. Esta modernización lleva a la

incorporación de legiones de técnicos a los cuadros sindicales. Como su punto débil es la recesión y el paro, concentran sus esfuerzos en la presión sobre los gobiernos y los partidos hasta conseguir que el pleno empleo sustituya a la estabilidad monetaria como fin de la política económica. Esta nueva actitud estrecha sus relaciones con los partidos políticos, especialmente con los de tendencia socialista.

2. Participación creciente en los altos niveles de decisión económica y política. No sólo por medios indirectos, sino con participación directa, mediante negociaciones y presiones con los mismos gobiernos. Hoy es frecuente, en los países desarrollados la existencia de cauces institucionales para el enfrentamiento Gobierno-sindicatos. Muchos gobiernos se ven obligados a modificar sus medidas de política económica ante la fuerza de los sindicatos que tienen una política económica distinta de la del Gobierno.

Las organizaciones empresariales ofrecen cada vez menos resistencia a las pretensiones de los sindicatos y tratan de coordinar sus intereses con los de los sindicatos, a costa de los consumidores. Aparece una forma nueva de inflación—la inflación de costes—, con propiedades desconcertantes para la economía clásica, como es la existencia simultánea de inflación y estancamiento o «estanflación».

3. Conquista de la seguridad social. La seguridad ante el infortunio fortalece la posición negociadora del sindicato, al disminuir los riesgos de la lucha económica.

4. El sindicato se convierte en un factor indirecto codeterminante de la política financiera. Las medidas clásicas de corrección de las perturbaciones monetarias resultan inaplicables, porque los sindicatos no las toleran.

5. Donde los sindicatos son más ideológicos o donde están vinculados a un partido socialista se da una presión constante hacia las nacionalizaciones de empresas. Es el precio que han de pagar los gobiernos para conseguir la cooperación de los sindicatos.

6. Finalmente, los sindicatos tienden a convertirse en el centro de la estructura económica y política. Las estructuras políticas formales se van vaciando de contenido y haciendo más formalistas y el peso real de la política se desplaza cada vez más hacia los sindicatos.

Condiciones actuales

Los sindicatos, con su realidad actual y su tradición, se enfrentan a una serie de condiciones económicas y sociales propias del tiempo actual, que le plantean una serie de problemas, a los que tienen que dar una respuesta. La primera condición es que la competencia perfecta no existe. Es un concepto útil para la elaboración de un modelo teórico, pero no tiene correspondencia en la realidad. Para muchos ciudadanos, el mercado es un dato que se escapa a su control, y esto le produce una apariencia de competencia perfecta.

Pero no es así para los grandes grupos económicos—incluidos los sindicatos—ni para los grupos de presión con posibilidad de influjo en las decisiones económicas. Para éstos, el mercado es el campo en el que se desarrolla una estrategia. Hay muchos datos inciertos, pero lo que se sabe con certeza es que no se puede predecir el comportamiento de importantes factores económicos aplicando las leyes clásicas de la teoría económica. Muchos comportamientos económicos se parecen más a los de los ejércitos en una guerra o a los de los jugadores en una partida de «poker» que a los que se podría esperar aplicando la ley de la oferta y la demanda.

En esta situación de competencia imperfecta, los sindicatos tienen unas cartas magníficas que poder jugar; saben utilizarlas y pueden realizar grandes ganancias. No sólo por la importancia de sus fondos económicos, sino, sobre todo, porque controlan un factor económico fundamental: el trabajo. Un monopolio del factor trabajo da una fuerza económica equivalente a la que daría el control del petróleo o de las materias primas. Desde el punto de vista estrictamente económico, los sindicatos son grandes empresas que controlan un elemento fundamental de la producción.

La creciente burocratización de los sindicatos, junto con la capacidad de desarrollar una estrategia económica condicionan fuertemente el comportamiento del sindicato moderno. No quiero dar a la palabra burocratización un sentido peyorativo. Es más bien la formalización de los procedimientos y la tecnificación, inevitable en todo grupo social grande y complejo. Los mismos dirigentes sindicales tienen que hacerse más cautos. Son conscientes de la gran responsabilidad que tienen de cara a sus afiliados y de que, si tienen gran poder, tienen también grandes riesgos. Si se embarcan en aventuras excesivamente ambiciosas, pueden arruinar al sindicato, perdiendo un instrumento de defensa de los trabajadores, que tanto tiempo y tantos sacrificios ha costado construir.

Junto a este factor moderador del comportamiento sindical, existe otro de signo contrario. La estructura cooperativa y competitiva del sindicato hace que una actitud conservadora sea también peligrosa, por provocar la desafección de sus miembros. Si se produce un desinterés masivo hacia el sindicato por parte de los obreros, el sindicato pierde su fuerza y su capacidad estratégica. Esta tensión entre cautela y riesgo, difícil de resolver, es uno de los más importantes problemas internos del sindicato moderno.

Asimilación de valores capitalistas

Otro condicionamiento importante que impone la realidad contemporánea es la asimilación de valores capitalistas por parte de los obreros y de los mismos sindicatos en los países desarrollados. Están lejos los tiempos heroicos del sindicalismo. Muchos ni siquiera los han conocido. Ya no se trata de liberar a unos hombres de la miseria y de unas condiciones de trabajo inhumanas, sino de mejorar una situación que es ya bastante aceptable. El espíritu ético, fundamental en los tiempos fundacionales del sindicalismo, es sustituido, en parte, por el espíritu competitivo, que es una aportación típica del capitalismo a la cultura occidental. El aparato sindical sabe que tiene que ofrecer cada vez más para conservar su clientela. Donde hay pluralismo sindical, ningún sindicato puede quedarse detrás de otro en sus reivindicaciones, porque se le van los clientes.

El campo de lucha de los sindicatos tiende a desplazarse de la empresa a niveles más altos de decisión económica. Los grandes conflictos laborales son más veces provocados por cuestiones de política económica que por cuestiones de relaciones laborales en la empresa.

Otro fenómeno actual con importantes consecuencias es que, así como ha habido una asimilación de valores capitalistas por parte de los sindicatos, también ha habido una asimilación de valores sindicalistas por parte de otras clases sociales. Los métodos de la coalición y la huelga son utilizados por médicos, abogados, pilotos de líneas aéreas, estudiantes, agricultores, comerciantes, etc. Las presiones a que se ven sometidos los gobiernos por parte de los sindicatos obreros para inclinar su política económica en un determinado sentido se ven contrapesadas por las presiones de otros grupos sociales de muy distinta naturaleza.

Finalmente, la irrupción del tercer mundo en la competición económica plantea nuevos problemas. La vía de salida que en-

contraban los gobiernos y los grupos económicos para coordinar sus intereses con los de los sindicatos en los países desarrollados era el de una inflación controlada, que hacía recaer el peso de los sacrificios sobre los grupos menos fuertes de los propios países—que cada vez son menos, porque todos van aprendiendo la estrategia sindical—y sobre los productores de materias primas de los países del tercer mundo. Actualmente asistimos a un fenómeno nuevo: los productores de materias primas y de combustibles han aprendido la lección, y el mercado de materias primas está transformándose de ser un mercado de compradores a ser un mercado de vendedores. Ya no se ve sobre qué hombros pueden recaer los aumentos generalizados de nivel de vida que superen a los aumentos de productividad.

Reflexión ética

Todos los problemas planteados tienen una vertiente ética, que es la que, en esta ocasión, nos incumbe. No quisiera que se interpretara en un sentido pesimista. El valor ético del sindicato moderno continúa siendo alto. No querría que se interpretase en el sentido de que los sindicatos se han degradado moralmente. Pero plantean problemas serios desde el punto de vista moral, que el sindicato debe abordar, precisamente para ser fiel a su propia esencia, que es más ética que económica.

En primer lugar se da un oscurecimiento parcial de la vertiente ética en favor de la vertiente competitiva. Hay una incorporación excesiva de valores extraños al sindicalismo y al movimiento obrero.

La solidaridad se queda a medio camino. El sindicato se va integrando en la vida económica y política del país—adquiriendo un papel de protagonista—y no se decide a aceptar su responsabilidad ante toda la sociedad. Poder y responsabilidad son correlativos. No se puede usar el Poder sólo en beneficio propio o del propio grupo. Existen zonas y sectores deprimidos, que se defienden peor de la inflación, que no atraen inversiones. En los países desarrollados, que es donde los sindicatos han alcanzado más potencia, existen amplios grupos de marginados: pensemos en la mano de obra extranjera.

Finalmente y quizá como raíz de todos los problemas, hay una tendencia a aceptar el lucro personal como valor dominante. Esta tendencia amenaza con destruir la auténtica solidaridad, sustituyéndola por una coalición de intereses personales o de grupo.

Vías de solución

La conciencia de que existen problemas es un primer paso para su solución. Pero no poseemos fórmulas mágicas que los resuelvan pronto y bien. Un gran motivo de esperanza es que, a pesar de todo lo que hemos dicho, los sindicatos continúan teniendo un valor ético intrínseco muy importante. Proporciona condiciones reales de libertad en la contratación laboral, es decir, es un factor de justicia. Apoya a los menos fuertes dentro de la relación laboral. Es agente eficaz de nivelación de rentas personales, tendiendo a hacer desaparecer las diferencias excesivas de retribución.

La tradición sindical es la que es y no podemos cambiar el pasado. La desconfianza hacia el Estado y hacia la empresa tiene una explicación histórica muy clara y esto dificulta el sentimiento de solidaridad con los otros elementos de la vida económica. Es necesario superar la dificultad, pero esto no se puede lograr por imposición. Es necesario un movimiento cultural que brote del mismo sindicato, que coloque en el lugar más alto los valores de fraternidad, justicia y libertad. En los sindicatos que estén imbuidos por una ideología contraria a estos valores, esto será más difícil, pero tenemos a nuestro favor que estos últimos corresponden a exigencias profundas de la naturaleza humana. Este es el camino; todo avance en esa dirección es un progreso hacia la superación continua de los riesgos e injusticias del sindicato moderno.