

GLOSAS Y COMENTARIOS

IMPLICACIONES MORALES DE LA AFILIACION SINDICAL¹

Existe en el trabajador una prevención casi universal hacia todo lo que está institucionalizado. A pesar del progresivo avance actual en el proceso de socialización, no se ha modificado excesivamente esa actitud general del recelo.

Muchas veces se habrá preguntado el trabajador si ha encontrado en el Sindicato su fiel aliado y una arma segura en las duras barricadas de su vida laboral. Y es que el Sindicato ha dado también ese paso decisivo y arraigado: se ha institucionalizado.

La burocratización sindical ha determinado un retroceso en la curva de entusiasmo y cordialidad en el trabajador. Antes miraba al Sindicato como cosa suya. Hoy con excesiva frecuencia se convierte en su nuevo patrono: vuelve de nuevo a quitarse la gorra ante el Sindicato, como antaño lo hiciera ante el empresario. Sin embargo, es cierto: No en todas las naciones sucede lo mismo, puesto que cada país tiene su faceta peculiar, un sello que lo distingue de todos los demás. Han caído ya, en muchos países, esas barreras. Países como Francia, Bélgica, y otros pocos más, han dado el paso sin mancharse de paternalismo, sin perder la popularidad entre sus miembros.

Al pretender examinar bajo un punto de vista deontológico y moral las relaciones sindicato-trabajador, vamos a entrar en un campo poco cultivado. Hasta ahora la «masa» obrera ha sido considerada como un factor indefenso, sólo sujeto de derechos. Se los ha pormenorizado hasta la saciedad. Derechos, por otra parte, muy reales y, por desgracia, muchas veces injustamente violados. Se ha querido elevar a la masa obrera a pulso, sin contar con su propio esfuerzo de promoción. Falta, según parece, un sano equilibrio de base. Para ello hay que encararse con el reverso de la medalla. Dar, presentar al mundo laboral una moral fundamentada en principios inmu-

¹ De intento no tratamos en este artículo directamente el problema de la afiliación al Sindicato español. Pretendemos con ello evitar el terreno de la polémica. Sin embargo, lo hacemos claramente deducible, como conclusión lógica de los principios generales.

tables es algo que el trabajador puede y debe agradecer. Frente al patrono, empresario o capital hay unos deberes. Los hay también frente al Sindicato. No puede cuajar, pues, en nuestra perspectiva esa «moral entre extraños» que ha desenmascarado Brief (cfr. *El problema sindical, ayer y hoy*, Ediciones Rialp, pág. 22), porque al trabajador y al Sindicato ligan unas relaciones mutuas muy distintas, mucho más humanas.

Es peligroso, evidentemente, plantear la moral del trabajador en función de los derechos del empresariado. Es un fenómeno psicológicamente imposible. Hoy por hoy el Capital no necesita su apologista. Tiene sus medios de defensa económicos, jurídicos y sociales. Sería un absurdo pretender una regresión. Plantear la moral desde un punto neutro, no vital, tendría quizás la ventaja de una serenidad mayor para juzgar las situaciones circunstanciales, pero faltaría el calor pedagógico. Hay que insertarse en la psicología obrera para aquilatar el valor moral de sus actuaciones.

Nuestro esfuerzo debe ser, pues, enfocar el problema obrero desde su propia perspectiva, valorarlo con sus propias categorías. No cargarle con la angustia de nuevas obligaciones, sino abrirle el camino de la libertad hacia el bien. Iluminar su andar. Nos limitaremos aquí a examinar las mutuas relaciones jurídico-morales del binomio Sindicato-trabajador bajo el aspecto concreto de la afiliación. En una primera parte daremos la exposición doctrinal, para hacerla cristalizar en una segunda parte en las diversas situaciones reales y concretas del trabajador.

* * *

Hoy el Sindicato ha adquirido su plena mayoría de edad. Es una institución respetada, porque se ha hecho respetar un poco a la fuerza. Frente al Estado, frente al partido político, frente al Capital está el Sindicato. La acción sindical imprime un carácter especial al desarrollo de la economía, no sólo en el plano de la empresa, sino también en el plano nacional. Sin embargo en muchos países sigue siendo para las empresas un enemigo formal, como en Francia, Estados Unidos, etc., con el que no hay más remedio que contar. Tiene carta jurídica. Lo lógico es que el Sindicato sea por contrapartida un amigo incondicional y necesario para el trabajador. Ha nacido en hogares de trabajo y ha conseguido un puesto en la sociedad gracias al ímpetu del trabajador. Y sin embargo, ¿cuál es la posición actual del trabajador medio ante el Sindicato?

Fijemos previamente lo que entendemos por Sindicato. Según Pérez Botija (cfr. *Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, pág. 375 ss.) es una «asociación de tendencia institucional que reúne las personas de un mismo oficio para la defensa de sus intereses profesionales». Una definición algo más restringida usa la *Method of Industrial Peace*, en la que queda más de relieve el binomio Sindicato-trabajador. Califica así al Sindicato: «Reunión permanente (¿institución?) de obreros de una misma industria, formada con objeto de hacer valer frente a las empresas la presión de la organización.» Y en su virtualidad dinámica Cabanellas enjuicia el Sindicato como

«una fuerza social del grupo organizado para restablecer el equilibrio perdido por causa de la gran empresa».

Si por los términos concretos de estas definiciones no puede caberle al trabajador el menor reparo en aceptar plenamente al Sindicato, en la práctica, como ya hemos notado, difiere mucho no pocas veces su posición real. ¿Por qué se muestra reacio al órgano de sus reivindicaciones?

POSICIÓN PSICOLÓGICA DEL TRABAJADOR

El trabajador tiene su idea. Le faltan modos de expresión. Lo sabe *par coeur*. Pero tiene sus razones. Y no podemos descartarlas. La inercia de esa «masa» de los no sindicados tiene una motivación psicológica: no ve clara la utilidad inmediata de su acción, ésa de largo alcance, que se pierde en la lejanía. El interminable rompecabezas de la burocracia sindical ahoga sus aspiraciones personales. La cuota sindical, siempre desprendida, a los ojos del trabajador, sin la utilidad inmediata y rentable que sería de desear, el obtener las mejoras de los convenios colectivos sin necesidad de previa afiliación, el «no meterse en políticas», el «no tener tiempo»..., etc., son los factores decisivos que determinan el absentismo sindical de la «masa» obrera. Siente en sí la escasa representación en la empresa y hasta en el mismo sindicato. Si la huelga está a la orden del día, esa psicosis de desconfianza y lucha le causará un pánico semejante al que anda con los ojos vendados a orillas de un precipicio.

Al pretender valorar esas razones del trabajador tendremos que convenir en que tienen un peso de verdad. Señalan con ruda sinceridad esos defectos de las estructuras actuales de muchos sindicatos, a que han llegado a impulsos de la dinámica de su propia evolución. ¿Justifican tales motivos el absentismo sindical? Muy difícilmente se podrá justificar, supuesto el papel actual del Sindicato. No negamos alguna situación de emergencia que cohoneste la no sindicación, pero ello sólo podrá ser temporalmente, mientras dure la situación de crisis.

Pero tiene también el trabajador su idea favorable del Sindicato. A ella responde el porcentaje actual de afiliación. Y es que el trabajador es siempre netamente positivo. Instintivamente mira las ventajas que le reporta la afiliación al Sindicato. El peso mayor en él lo tienen naturalmente las metas de corto alcance. Sabe que el Sindicato es un factor decisivo para el aumento de *su* salario, la protección de *su* trabajo, *su* seguridad social en toda su extensión, para sentirse más escuchado y apoyado en *sus* reclamaciones o propuestas de mejoras.

LOS PRINCIPIOS MORALES EN LA FILIACIÓN

Es un hecho sociológico que el trabajador se afilia al Sindicato más por la aplastante propaganda, tanto horizontal de los compañeros militantes, co-

mo vertical por publicaciones dirigidas, que por principios morales. El trabajador los desconoce. No los explota la literatura que el trabajador suele asimilar en sus lecturas ordinarias. No son populares. Ni siquiera han sido, quizás, todavía debidamente planteados y aplicados. Y sin embargo, sin estos principios morales sería imposible mantener en pie el edificio sindical. Caería por su base.

Se impone, pues, un intento de condensar estos principios morales. Puestos cara a cara ante el problema-eje nos preguntamos: ¿Existe una verdadera obligación moral a sindicarse?

Por de pronto se trata de ver si al fundamentar las exigencias de la persona humana en su doble aspecto individual y social hay que contar con el Sindicato. Si es así, nace automáticamente el deber de afiliación sindical. Podemos concretar su formulación así:

1.º *Aspecto individual.*—El trabajador tiene un estricto deber de mirar por su bien individual y familiar. Hoy el Sindicato es casi el único medio apto de obtener las reformas y mejoras necesarias que de otra forma no se conseguirán. El contrato individual va desapareciendo, y debería desterrarse totalmente en las estipulaciones obrero-empresariales.

2.º *Aspecto social.*—Todo trabajador tiene un estricto deber de:

a) Apoyar, fortificar, dignificar con su acción y conducta la profesión a que pertenece. En la práctica el Sindicato resulta la única organización representativa de la profesión.

b) Colaborar a la promoción obrera, no sólo en un sentido restringido, sino en el más amplio aspecto social. Hay que sacudir el paternalismo para obtener una superación del infranivel de clase.

c) *Contribuir al Bien Común, simultaneado con su acción personal:* Favorecer al mercado, y de alguna manera también a la economía nacional. La responsabilidad social pide que se obtenga de los individuos una visión comunitaria de sus acciones, ya que es insuficiente la mera yuxtaposición y suma de bienes particulares para obtener un eficiente índice de Bien Común, especialmente cuando hay colisión de los intereses privados con los colectivos. La sociedad puede exigir al individuo tomar determinadas actitudes, aun sin ser las más ventajosas para el interesado. Esta acción sobre el Bien Común la ejercen los sindicatos.

3.º *Aspecto jurídico.*

a) La obligación jurídica o legal a afiliarse a algún sindicato puede engendrar una verdadera obligación moral, si no obstan dificultades de tipo ideológico (que pongan en peligro la moralidad o religiosidad del afiliado) o de tipo metodológico (uso de huelgas injustas, kartels, boicots, etc., que ofendan la conciencia individual, o expongan a un daño injusto).

b) En la pluralidad sindical, ningún sindicato en concreto tiene como tal la exclusiva de esta obligación moral a afiliarse. El Estado puede obligar

a sindicarse, cayendo dentro del ámbito personal la elección inmediata del sindicato concreto.

Dada la dinámica actual del Sindicato, su evolución hacia una colaboración unitaria en la cuestión económica y su posición jurídica con un papel definido y concreto en la sociedad, creemos poder responder ya a la pregunta lanzada más arriba: *Existe una auténtica y verdadera obligación de afiliarse al Sindicato.*

PUNTO DE VISTA DE LOS SOCIO-MORALISTAS

Afirma el P. Rumble, M. S. C., australiano: «Con las debidas garantías muchos sociólogos católicos declaran que es un deber personal de los trabajadores, de justicia y caridad, el pertenecer a los Sindicatos.» Y sigue: «La justicia requiere que participen en la conservación de los Sindicatos, de cuyas actividades se benefician; la caridad pide que usen de sus facultades de miembros y electores para ayudar a los buenos sindicalistas a excluir los abusos.»

El P. Brugarola, S. I., acentuando más el aspecto de la libertad, dice: «Sólo la obligación le podría venir (al trabajador) al ser la no sindicación algo perjudicial para él y su familia, para la profesión y los compañeros, para la promoción y solidaridad obrera» (cfr. *Libertad sindical en el mundo*, «Razón y Fe», 1961).

En cambio, Mons. Schmitt, Obispo de Metz, ante una crisis de lucha social en su diócesis, después de recordar que «el sindicarse es uno de los mejores medios de amarse como hermanos, de ocuparse de ellos», escribe estas palabras: «El pensamiento de la Iglesia es claro; el deber de caridad, nítido: para un cristiano, obrero o patrono, el sindicarse no es sólo un derecho, es un deber» (*Se syndiquer est un devoir*, «Doc. Cath.», t. LVII, 1960).

Decisivo es en este problema el valorar plenamente las exigencias de la *responsabilidad colectiva*. Subjetivamente es un sentimiento o sensación frente a un valor; es, según Arthur F. Utz (*Ética Social*, Herder, pág. 288), un «darse cuenta» como participación en una tarea común con muchos otros. Nos mantenemos aquí en un plano de causa eficiente de la acción humana. Acción individual todavía, pero referida a un objeto social. En el orden causal nada es social, todo es individual. Esa sensación es la que debe enriquecer con su influjo la conducta de todo trabajador consciente.

Objetivamente hallamos en el Bien Común el fundamento de esa vinculación social. La misión común fundamenta lo colectivo. Existe, pues, una interacción humana, una vinculación con los demás. El trabajador con esta visión *se obliga* en la afiliación al Sindicato, *a una parte, pero tiende a conseguir el todo*. Esa porción al integrarse en el todo crea un espíritu comunitario. Para la moralidad de la afiliación ha de captar el trabajador su «acto humano» de responsabilidad colectiva. Su mirar puede y debe llegar hasta los intereses más universales de la nación.

Sin embargo, asimilar esa dimensión social es algo difícil en el trabajador. Por eso el P. Müller, S. I., al afirmar la obligación moral de aportar, con la afiliación al Sindicato, su actividad personal defiende que el aspecto individual del interés propio no puede disociarse del aspecto y finalidad social. «El trabajador, como el industrial, si se negara a colaborar a una sana organización de la profesión pecaría contra la justicia social y la colectividad.»

Queda, pues, claro el punto de vista de los sociólogos que han tratado, aunque sea quizás un poco de paso, este punto de la obligatoriedad de sindicación. En gran mayoría se inclinan a afirmar la tesis en los términos aquí propuestos.

Aplicación del principio moral al mundo laboral.—Partimos de la base, o sea, al nivel del trabajador consciente, capaz de plantearse el problema y que de hecho se lo plantea. Es un presupuesto necesario. La «masa» en un tanto por ciento impresionante permanece todavía incapaz de enfrentarse satisfactoriamente a tal problemática. Sin embargo, en cualquier momento puede llegar a una decisión sobre el asunto por conveniencias políticas, económicas o sociales. Todo individuo tiende a adecuar su vida familiar, su trabajo, su cultura, al nivel de su ambiente. He ahí su lucha. A su vez el ambiente social de «clase» tiene de ordinario un signo positivo ascensional. Es clara la interacción individuo-sociedad en la elevación del nivel cultural.

Queremos salir al paso de una primera objeción: ¿Tanta importancia reviste la afiliación sindical, cuando en la práctica son unos pocos líderes los que lo manejan todo, y el número de los afiliados parece más que nada un espantajo para el empresario? ¿Hay que establecer una regla moral para pagar cuota y hacer número?

Esta dificultad más va contra la falta de formación y conciencia social que contra la obligación moral. Ya hemos dicho que hay una proporcionalidad estricta entre la autoconciencia y la obligación moral. Además, en el Sindicato el número es decisivo. En Francia, por ejemplo, existe una verdadera carrera de competencia en la captación de miembros. La fortaleza de la C.I.S.C. en Francia, y el de la C.S.C. en Bélgica tiene su principal base en el número de los miembros. Así, los sindicatos socialistas belgas en 1920 eran 718.410 miembros, mientras que los cristianos solamente 65.000. Pasados tan sólo veinticinco años, en 1955, los primeros bajan a 669.000, mientras los cristianos suben a los 654.000 afiliados.

Apoyando lo dicho podemos aducir también el fenómeno no poco frecuente del falseamiento, intencionado por cierto, en el cómputo de los afiliados, dando muchas veces números exorbitantes, que no responden a la realidad. Por algo será. Todo el mundo sabe del mágico efecto de las estadísticas.

Sin embargo, el ideal exige que haya una acción conjunta de todos los miembros, que se multipliquen los líderes: sólo es un mal menor el que la gran «masa» se afilie. Por lo que atañe a la cuota, queda plenamente justi-

ficada aún en el caso extremo de que se reserve para cajas de resistencia, pues que históricamente es lo que más ha determinado una eficaz evolución sindical. Mucho más justificada está cuando se invierte en instituciones marginales que dan la base de la cultura y formación necesaria para el resurgir de nuevos líderes. Ahora bien, no hemos basado exclusivamente la obligatoriedad de afiliación a las actividades que deberá ejercer el miembro en su sindicato, sino en la necesidad de buscar el bien personal, familiar y común. Dadas las estructuras actuales, el Sindicato es el único indicado para brindar «eso» que el individuo no puede lícitamente renunciar.

El problema de las ideologías sindicales.—Dice Joaquín Pimenta: «El Estado no sindicaba creencias o principios filosóficos, sino profesiones. Y éstas no son credos ni filosofías.» Es verdad, mas hay que entenderlo rectamente. De hecho, ordinariamente el Sindicato tiene una ideología propia, muy bien definida. Es cierto, ha evolucionado mucho el sentido de la confesionalidad sindical. Sin embargo, sin nombrar a Cristo o a Marx se puede seguir en la acción sindical la doctrina de éste o Aquel.

No le cabe, pues, al trabajador esquivar este problema en su afiliación sindical. Desde luego, un *sindicato único obligatorio* de ámbito nacional, con un ideario ateo, marxista, amoral o irreligioso no puede originar un deber moral de afiliación por fuerte que sea la presión jurídica o la necesidad más o menos grave del individuo. Nótese que el Sindicato en cuanto tal sigue siendo moralmente obligatorio cuando propugna debidamente sus fines. Aquí, por un motivo extrínseco, por salvaguardar unos valores superiores, como un mal menor, nos inclinamos a rechazar tal afiliación al sindicato ateo o irreligioso.

Quizás sea más interesante bajo este aspecto examinar la cuestión en un sentido inverso. ¿Hasta qué punto podrá llamarse inmoral la resistencia personal a esa coacción casi física a la afiliación, cuando resulta ésta una violación de la conciencia precisamente en materia religiosa? La resistencia será lícita en tanto sean menores o equivalentes los males materiales al peligro de perversión religiosa. Mas hay que reconocer que ante la disyuntiva de ser tenido por un «perseguido por la ley» con todas sus consecuencias o afiliarse, podrá sin duda hacerlo, con tal de que evite las cooperaciones positivas en acciones sindicales y el hecho de afiliarse no resulte una positiva traición a sus convicciones religiosas.

En cuanto a las naciones en que rige el *Sindicato libre pluralista*, el trabajador bajo su única responsabilidad tiene que efectuar su elección. No puede dejar a un lado el factor ideología cuando se trata de escoger el Sindicato que le va a dar una dirección muy definida a su vida laboral.

No pocas veces el interés económico pugnará con la moral y religiosidad. En la práctica es difícil determinar cuándo debe prevalecer el interés económico al religioso. Sin embargo, es evidente que en el orden de valores éste ocupa un escaño superior. Cabe aquí preguntar: ¿Hay que suponer un nexo tan estrecho entre ideología y sindicación que necesariamente una inficione a la otra? ¿No puede obtener sus fines de simple afiliado un tra-

bajador cualquiera, sin peligro de ceder en el terreno moral o religioso? Depende de sindicatos. Generalmente todos admiten a miembros de cualquier tendencia religiosa. Muchos se declaran neutros, o sea, sin una tendencia ideológica definida. A estos sería factible afiliarse por necesidad o por motivos razonables. Este es uno de los puntos específicos de la doctrina sindical de Pio XII.

No podemos decir lo mismo de aquellos sindicatos cuya ideología es parte esencial de su política y son de tendencia atea, marxista o irreligiosa. La experiencia ha dado con excesiva frecuencia un sintomático relajamiento moral, cuando no una perversión total. Factor decisivo en la apostasía de las masas ha sido la furia iconoclasta de estos sindicatos.

Para el trabajador cristiano, un nuevo título viene a sumarse a las razones aducidas a lo largo de este trabajo: el deber de favorecer las instituciones sindicales cristianas, especialmente en condiciones de emergencia, pues entonces es cuando más necesitan del apoyo moral de todos los trabajadores cristianos. Esta obligación que en caso de emergencia puede llegar a ser grave, en condiciones normales queda en pie, a no ser que obsten razones de tipo económico personal, que aconsejen como solución temporal la afiliación a un sindicato neutro. No sería razón suficiente cierta aprehensión, temor o vergüenza por la mística sindical cristiana, o por ser menos eficaz el sindicato cristiano en sus reivindicaciones, o el menos considerado por los patronos en el plano de la empresa. Estas y parecidas razones reafirman la obligación moral, y hasta urgirán quizás a no limitarse a dar su nombre, sino a cooperar con una eficaz acción sindical personal hasta lograr un nivel digno del sindicato a que pertenecen.

FRENTE A LOS MONOPOLIOS SINDICALES

Monopolio estatal.—U.R.S.S. y Satélites. Catorce países centro y sudamericanos. La mayoría del bloque afroasiático.

Son una pieza más en el engranaje totalitario. Aparecen como titeres del Estado. Su obligatoriedad es jurídica. Hay una excesiva contralización de poderes. Los trabajadores ven en estos sindicatos máquinas-monstruo, más que órganos de defensa de sus intereses. No pueden mirarlos como cosa suya. Sin embargo es innegable que obtendrán con actuar la ley de la afiliación unas mejoras que de otra forma nunca obtendrían. Entran en pugna la libertad personal y la necesidad vital. En este paternalismo se ha substituido al empresario por el Sindicato. Los efectos son casi los mismos: mejoras estereotipadas y a largo plazo, una política económica excesivamente elevada para quien el único interés se centra exclusivamente en la pequeña economía doméstica. Se ha tomado el fin como medio. El Sindicato debe conducir al obrero a miras más universales, pero pedagógicamente. Aquí se le exige de golpe una colaboración que supone la meta ya alcanzada. No es extraño que el trabajador dé pasos atrás...

No defendemos aquí que se debe colaborar menos con el Estado que con los particulares en sus iniciativas privadas. Sólo queremos destacar que una excesiva planificación universal y absorbente de la economía viola el principio de subsidiariedad. En tal supuesto juzgamos que el trabajador que valora más su libertad y anonimato y contrata por su cuenta y riesgo, si así logra una economía familiar a base de un salario mínimo vital, no se le podría acusar de culpa moral al mantenerse «fuera de la ley», pues consideramos una situación injusta de la que es lícito evadirse. Al anular el factor libertad, se prostituyen los legítimos fines de la afiliación sindical.

Sin embargo, puede tener el Sindicato único obligatorio un papel más constructivo. Puede responder a una necesidad nacional de unificación, puede canalizar las legítimas aspiraciones de representación auténtica, puede liberarse del tinte político o partidista, y ser representativo de las diversas profesiones y estratos laborales. Fórmula difícil y que rara vez se consigue satisfactoriamente. ¿Qué decir de la obligación moral a la afiliación de tales sindicatos? Si se garantizan las debidas aspiraciones del trabajador, no hay duda que queda en vigor esa obligación de afiliarse. Aquí el imperativo de tender al Bien Común tiene un camino único y bien definido.

Entre estas dos facetas extremas hay infinitos matices que hacen variar el juicio moral. En realidad no ha proscrito la Iglesia esta clase de monopolios estatales, aunque frecuentemente resulte una fórmula difícil y aún ilegítima. El alma del sindicalismo es la convicción, no la obligación jurídica.

Como regla general, pues, la obligación jurídica del Estado sólo será viable dentro de una pluralidad sindical, como coronamiento del proceso educativo de las masas, hacia una mayor autoconcienciación de ese deber moral de coadyuvar al hecho sindical.

MONOPOLIO PROFESIONAL-EMPRESARIAL

Sindicatos U.S.A., Laborismo inglés, el sindicato del acero en Francia, el Nacionalismo alemán, etc.

La dificultad aquí está en poder penetrar en tales sindicatos. Son cotos cerrados. Imperios enquistados dentro de regímenes democráticos. Hay, pues, en el seno de la empresa, frente al sindicato, el grupo heterogéneo de los no afiliados. Saben éstos que la política sindical tiene una repercusión general, y por tanto son siempre de alguna manera beneficiarios de las leyes que se votan, de los aumentos de salarios, que se estipulan, de la seguridad social que obtiene el sindicato para todos sin distinción alguna. Por otra parte se ven libres de la acción sindical, del pago de cuota, exentos de responsabilidad.

Este egoísmo exacerbado ha sido el agente impulsor de muchas luchas en el seno de la empresa. En Estados Unidos reviste caracteres de mayor gravedad que en parte alguna. Más de una vez se han trabado luchas entre sindicados y no sindicados. Es cierto que las modalidades de «closed-shop» y «unión-shop» han sido la contrapartida al egoísmo individual. La

primera, procrita por la ley Taft-Harley, sólo permite entrar en la empresa a base de la previa afiliación al sindicato dominante, el cual ha pactado con la empresa este cerco defensor.

La modalidad «union-shop», admitida por la ley Taft-Harley, no difiere de la anterior sino en el hecho de admitir en el seno de la empresa a los simpatizantes del sindicato, que aseguran afiliarse en plazo no lejano, y ya pagan un tanto por ciento de la cuota sindical. Los demás o se afilian o son despedidos...

El pacto previo del Sindicato con la empresa ¿es siempre lesivo de la libertad del individuo? Entre el egoísmo del trabajador libre y la prepotencia despótica del Sindicato, ¿cuál es la actitud justificada? ¿Puede el Sindicato negar a los no afiliados las mejoras y reivindicaciones obtenidas en la empresa? ¿Puede a su vez el trabajador permanecer no sindicado gozando de los beneficios sindicales sin mengua de la conciencia?

Nunca la verdad campea en los extremismos. Si se considera la dinámica sindical en su tendencia unitaria y dominativa, como determinante del instinto de conservación, juntamente con el papel tutelador de los intereses de sus miembros, se comprende y justifica de algún modo el previo entendimiento de la empresa, especialmente en la admisión de nuevos miembros, según sea su ideología, preparación o actitud frente a la empresa.

Sin embargo, nunca puede ser tan estrecho este cerco que asfixie la legítima libertad del trabajador que quizás se ha cualificado en un ramo y no puede trabajar en su especialidad por este monopolio empresario-sindical. Hay, pues, que dejar una puerta abierta. Es evidente que de estas dos modalidades, la «closed-shop» es abiertamente lesiva de la libertad individual e inmoral en este sentido. Casi lo mismo debemos decir de la «union-shop», a pesar de que mitiga el cerco con los «simpatizantes». Estas modalidades monopolísticas han llevado a los sindicatos estadounidenses a una situación de desprestigio.

Por otra parte, de cara al trabajador, tampoco podemos considerar como moralmente justificable su no afiliación, cuando hay cabida a las otras modalidades sindicales en la empresa. Y eso tanto si percibe los beneficios de la política sindical como si no los percibe, poniéndose en una situación probable de penuria económica. Esta última en la práctica no tiene lugar. El trabajador, como hemos constatado ya repetidas veces, no puede prescindir del Sindicato. El *free-rider* es despreciado por todos como un egoísta. Por otra parte las leyes *Right-to-work* garantizan una libertad sindical del individuo más amplia al prohibir convenciones de seguridad sindical, o sea, las «union-shop». Estas leyes van avanzando. Ya se han promulgado en diecisiete Estados americanos.

Este régimen sindical no es adaptable a Europa, porque al Sindicato lo pone por encima del empresario o patrono. Sin embargo situaciones parecidas emergen a raíz de los monopolios europeos. Efectos inmediatos de esta situación son el parasitismo sindical y la pasividad individual.

El problema de la elección.—Pluralidad sindical: Francia, Bélgica, Italia, cinco países hispanoamericanos, etc.

Tienen una marcada tendencia política de partido. Se diversifican frecuentemente por la corriente ideológica confesional. Tienen sus programas reivindicativos peculiares. No es raro, sin embargo, el unirse en «kartels». Más frecuentemente es la lucha mutua para obtener la hegemonía. Las ventajas conseguidas son exclusivas. No puede gozarlas otro sindicato. La profesión está muchas veces dividida. Un medio esencial de captación es la propaganda. Todo medio es bueno para conquistar al trabajador. Esa rivalidad y competencia mutua de los sindicatos pone al trabajador en un dilema no fácil de resolver. Esa propaganda sostenida, tenaz, le sitúa. Ha comprendido que su voto vale algo, y que grandes organizaciones se lo disputan. Un neutralismo no estaría exento de culpabilidad.

Para sindicarse, el «leit-motif» debe ser el Bien Común. Para afiliarse a tal Sindicato, los intereses particulares pueden y deben tener primacía *en la elección*. En el uso de esa legítima libertad debe demostrar el trabajador su madurez de espíritu. En la práctica esa libertad de elección queda reducida por situaciones de hecho, como suele ser el dominio exclusivo de un sindicato en una empresa, o un predominio sobre los otros sindicatos, que los haga menos aceptables a los ojos del trabajador. Entonces todavía su deber es afiliarse; sus miras, mejorar el sindicalismo presente, en cuanto está en sus manos. Su mayor honra, el haber colaborado desde su puesto a la promoción de la clase trabajadora.

CONCLUSIÓN

El trabajador no sindicado ha creado una situación de hecho imposible de soslayar. Ya la comisión McNair, en su informe anual (1960) al constatar la apatía general hacia la sindicación, sostiene que el sindicato hoy tiene como ideal representar a toda clase obrera, «... y por eso, a todo obrero no sindicado puede llegar su acción bienhechora». Con esta hipótesis como punto de partida, pretende con su acción desinteresada romper el hielo que separa al Sindicato del trabajador medio. Ha desistido de su pretensión universalista de abarcar a toda la clase trabajadora. En realidad debemos concluir que el trabajador es libre y en la práctica es difícil hallar un caso de obligación moral a sindicarse. En principio, la obligación es evidente. En concreto, es difícil señalarla por las mixtificaciones de los sindicatos actuales. A pesar de todo la corriente económica y la exigencia social acusan cada vez más una tendencia a esclarecer y fijar estos principios. Por eso, esa obligación moral llegará a imponerse como medio ineludible de establecer la estabilidad necesaria en las relaciones laborales.

FEDERICO AGUILÓ, S. I.