

PRESENTE Y FUTURO DEL SINDICALISMO BRITANICO

El Sindicalismo británico, como otras muchas instituciones del Reino Unido, está atravesando posiblemente uno de los períodos de transformación más importantes de su historia.

Observar en 1963 la vida económica, social y política de Gran Bretaña no es tarea fácil, y mucho menos pretender analizarla. Políticos, economistas y sociólogos están de acuerdo en que su país está ante una encrucijada y viviendo unos momentos de alta tensión histórica.

Sería ingenuo, sin embargo, creer que Gran Bretaña es un país en declive, política o económicamente, al quererla juzgar a la luz de sus vacilaciones ante su ingreso en el Mercado Común Europeo, o en su sumisión a la política nuclear americana. Puede concederse que la iniciativa en la política internacional y económica mundial no esté ya en manos del Gobierno de Su Majestad, pero sería falso creer, como ha pretendido Mr. Acheson en su controvertido discurso de West Point en el pasado diciembre, que Gran Bretaña ha perdido su puesto y papel en el concierto internacional, y que sus instituciones han perdido también su tradicional solidez y solera.

Sin duda éstas están sufriendo un cambio, si se quiere radical en muchos aspectos, pero siempre moderado y regido por la capacidad acomodaticia y ponderada tan característica en la sociedad británica.

Por lo que a nosotros se refiere, no hay duda que el cambio más interesante y tal vez más profundo es el sufrido en el campo de las relaciones industriales o laborales. Este cambio responde a la transformación social y económica cuyo principal protagonista ha sido precisamente la clase trabajadora. La característica de la nueva situación —evolución lenta en los últimos veinte años— viene determinada por el rápido desarrollo en el campo tecnológico, una mayor interdependencia de las unidades de producción, el cambio que ha sufrido y está sufriendo la estructura de la fuerza laboral, la aparición de nuevos problemas económicos y sociales, etc. Estos factores han dado paso a una sociedad en la que la pobreza, bajos salarios, injusta distribución de la riqueza han ido desapareciendo, y originando un nivel

más o menos constante de pleno empleo, y rentas capaces de proveer a todas las capas sociales, con raras excepciones, de un nivel de vida confortable, y provisto de todas las comodidades de la vida moderna, culturales y materiales¹.

Puede ser que el sindicalismo británico, fundamentalmente *conservador*, no estuviese preparado para absorber este cambio y acomodar a él sus estructuras y su política social y económica. Como sus colegas continentales, nació en circunstancias totalmente distintas a las presentes. Sin embargo es evidente que hoy día sus dirigentes son plenamente conscientes de este problema, como tendremos ocasión de ver más adelante, y que no perdonan esfuerzo por salir al paso a las nuevas exigencias.

Cómo, pues, responde el Sindicalismo británico a este nuevo estado de cosas, y hasta qué punto va a ser capaz de ofrecer una respuesta adecuada, es lo que analizaremos esquemáticamente en el presente trabajo. Para esto nos será necesario describir su actual organización y estructura, y ver cómo esta organización está algo desfasada en la marcha rápida de una sociedad industrial como la británica, y por lo mismo no responde en todo a las necesidades presentes. De esta manera estaremos capacitados para observar cómo tratan los dirigentes sindicales de acomodarse a las exigencias impuestas por la nueva situación económica e industrial.

I.—ORIGEN, IDEOLOGÍA Y ESTRUCTURA ACTUALES

Acabamos de sugerir que el Sindicalismo británico es fundamentalmente *conservador*. Aunque esto pueda parecer una paradoja, no lo es, sin embargo, cuando caemos en la cuenta de que el origen del sindicalismo moderno, cuya cuna está precisamente en la Gran Bretaña, surge como una protesta espontánea contra la desaparición del 'viejo sistema' —*the old system*— de unidades domésticas y familiares de producción y comercio.

La presión hecha por la Revolución Industrial y las nuevas estructuras sociales que la acompañan transforma todo un sistema de relaciones sociales estáticas en algo dinámico, bajo la presión de fuerzas impersonales. La sensación de relativa seguridad de que se gozaba bajo el 'viejo sistema', y la resistencia al cambio, innata en toda sociedad establecida, provocaron de una manera muy singular el fenómeno sindical británico. Para entender su actual organización, hay que tener presentes estas circunstancias. En este sentido puede decirse que los Sindicatos británicos difieren de los continentales. En el Continente el Sindicalismo fue formado por los partidos políticos de carácter socialista, o por los teorizantes del «Sindicalismo Revolucionario», y reflejan en el campo industrial las ideas políticas y filosóficas de sus fundadores. Los Sindicatos británicos, sin embargo, no se han desarrollado bajo

¹ Cfr. F. ZWEIG: *The worker in the affluent society*, 1961, c. 3-4.

un plan preconcebido, o al amparo e impulso de una teoría política: en su origen son esencialmente económicos o profesionales. Este hecho ha moldeado su carácter y actividades hasta el momento presente, y ayuda a entender las características de su estructura y organización.

1.—*Nacimiento e historia*

No se puede comprender, por tanto, lo que hoy representa el Sindicalismo británico, como institución moderna, sin tener presente, aunque sea a grandes rasgos, su origen y evolución.

Los Sindicatos o las *Trade Unions* nacen, como tales, en el siglo XVIII, cuando la Gran Bretaña era, desde el punto de vista económico y estructural, una sociedad eminentemente agrícola. Su principal industria era la lana, y estaba en manos de pequeños artesanos, agrupados en su mayoría en unidades familiares. Poco a poco el sistema doméstico empezó a desintegrarse, bajo la presión de las nuevas situaciones y exigencias comerciales, y aparecieron los asalariados en una proporción cada vez mayor. La sociedad sufrió un gran cambio. Viejos hábitos, métodos tradicionales de producción, dieron paso a nuevas formas. Sólo permaneció una cosa: la Ley, tenazmente anclada en el pasado.

Ante ella surgieron dos tipos de organización. Un tipo para exigir el cumplimiento de la legislación protectora por parte del Estado. Otro para desafiar a la ley, precisamente porque la ley era demasiado anticuada para poder ser aplicada con eficacia y justicia, y para mantener el *status quo* de seguridad e independencia de los pequeños artesanos. Contra este último grupo de «uniones» la ley se aplicó severamente, prohibiendo su actividad y organización.

Muchos de estos Sindicatos artesanales todavía subsisten. Guardan celosamente sus tradiciones y peculiaridades en medio del conglomerado sindical de hoy. De hecho su aferrado espíritu de independencia y su apego a la tradición explican muchas de las dificultades con que se encuentra el Sindicalismo británico en la sociedad contemporánea.

El primer paso hacia la libertad sindical se dio cuando fueron suprimidas en 1824 las «Combination Acts» de 1799-1800. No es mi propósito describir los detalles del proceso histórico del Tradeunionismo². Me contentaré con señalar lo imprescindible para poder comprender mejor la situación actual. A partir de 1824 las Uniones empezaron a aparecer en abundancia, principalmente entre los trabajadores no cualificados. Bajo la inspiración de Robert Owen se intentó en 1833 por primera vez establecer un movimiento sindical de carácter nacional, pero el intento no pudo madurar todavía³. Por este tiempo el movimiento «Cartista» y los «Socialistas Cristianos» im-

² S. and B. WEBB: *The History of Trade Unionism*, c. 3-4; G. D. H. COLE: *Short History of the British Class Movement*, V. I, c. 6-9.

³ G. D. H. COLE: *Chartist Portraits*, 1941, p. 13.

primieron a muchas organizaciones obreras un sentido de lucha y combatividad que culminaría con el manifiesto de Marx y Engels, firmado en Londres en 1848.

Poco a poco el Tradeunionismo fue adquiriendo experiencia y madurez, al mismo tiempo que prevalecía cierta actitud de aquiescencia ante el nuevo sistema industrial establecido. El período de 1850 a 1875 marca un avance notable en el crecimiento de diversas organizaciones sindicales y una intervención cada vez mayor de la ley. Una decisión judicial en 1867 que amenazaba la seguridad de los bienes de los Sindicatos, aconsejó al Gobierno, que temía violencias, a establecer una Comisión Real para estudiar la situación y política del creciente movimiento sindical. Los Sindicatos constituyeron entonces el primer Trades Union Congress —T. U. C.—, y en 1871 se aprobó la «T. U. Act», que, modificada en 1874 y 1875, dio por fin a los Sindicatos un estatuto jurídico, el mismo que mantienen todavía hoy, y suprimió muchas de las restricciones que les imponía la Ley Común, permitiendo la huelga y el uso pacífico de los «piquetes».

En 1875 existía ya la impresión de que el camino estaba abierto al movimiento sindical. En realidad hubo una gran expansión sindical; este crecimiento fue acompañado, sin embargo, por una radicalización en la actitud de los Sindicatos. Ello fue debido al hecho de que en todo el país se dio una de las depresiones más fuertes de todo el siglo pasado. Sus efectos fueron drásticos en todo el movimiento sindical. Huelgas, violencias, pobreza, influyeron hondamente en las organizaciones obreras, sobre todo en las constituidas por obreros no-cualificados. La sensación de desorientación y vacío provocada por este hecho fue una de las causas del resurgimiento y consolidación del movimiento socialista. Sus ideas de solidaridad de clase y anti-capitalismo encontraron un campo fértil en la gran masa de los obreros no cualificados.

Una breve recuperación en la economía del país en 1887 provocó de nuevo un neto avance sindical. Fue éste el período del «Nuevo Sindicalismo», reclutado también entre los económicamente más débiles y menos protegidos, que tenían poco que perder y mucho que ganar. Personalidades como Ben Tillbet, Will Thorne y Tom Mann, fuertemente influidos por las ideas marxistas, y de Henry George, pero de orientación eminentemente práctica y eficiente, pronto dominaron el T. U. C., preconizando una política socialista a ultranza y la jornada de ocho horas.

En 1900 se llegó a un compromiso entre las diversas tendencias dentro del T. U. C. que resultó en la formación del primer Comité Representativo Laborista (Labour Representation Committee), y que se transformó en 1906 en el Partido Laborista que hoy conocemos. Cuando la Federación de Mineros —la más radical— dio su apoyo al Partido Laborista en 1909, puede decirse que el Movimiento Sindical británico entra en la escena política como un partido independiente.

La historia que sigue a este período es más bien de consolidación con

sus altos y bajos, y se entrelaza plenamente con los problemas contemporáneos, que analizaremos más abajo.

2.—*Ideología Tradeunionista*

A la luz de los acontecimientos enumerados podemos preguntarnos: ¿cuál fue la ideología o filosofía que dio origen al Tradeunionismo? ¿Cuál fue la filosofía social, si es que la hubo, que moldeó la idea primitiva de las Trade Unions, y las colocó de una manera tan decisiva en el conjunto de la vida social y política británica? La respuesta sencilla y clara es que no existió ninguna filosofía o ideología. En esto están de acuerdo todos los teorizantes sindicales. Y, notémoslo también, en esto se diferencian las Trade Unions de los distintos movimientos sindicales del Continente. Lejos de verse dominadas por el socialismo de un Hyndman o de los doctrinarios marxistas, las Trade Unions se han resistido obstinadamente a teorías e ideales abstractos⁴.

La fuente de la que tomaron y toman su inspiración no fue el secularismo continental, sino precisamente los principios cristianos, por paradójico que esto pueda parecer⁵. Sus líderes fueron hombres que encontraron la fuerza y la formación en la atmósfera Evangélica de las Capillas No-conformistas. Este sentido cristiano está en la base misma, aun hoy día, de los principios básicos del Tradeunionismo: libertad, justicia, y respeto hacia la dignidad y libertad del individuo. No es insignificante el hecho de que las reuniones sindicales locales se tengan en las llamadas «capillas» y que los miembros se llamen entre sí «hermanos».

Es cierto que los Sindicatos británicos no han hecho las paces con el capitalismo, ni es probable que lo hagan como lo han hecho sus colegas americanos. En realidad la mayoría de sus miembros son socialistas convencidos, dentro del programa doctrinal del Partido Laborista. Pero esto no significa que sean prisioneros de una ideología. Más bien, puede decirse, que su adhesión a un credo político tiene un carácter pragmático. Esta actitud no está exenta de problemas, como indicaremos más abajo.

3.—*Organización y estructura*⁶

El breve bosquejo histórico que acabamos de señalar nos permite ahora entender mejor la organización y estructura sindical británica.

Hemos visto cómo las Trade Unions nacieron y crecieron a través de

⁴ C. PRIDGEON: *Opportunity for Trade Unionists*, 1948, p. 25.

⁵ R. F. WEARMOUTH: *Methodism and the struggle of the working class*, 1954, c. 5.

⁶ Cfr. B. C. ROBERTS: *Trade Union Government and administration in Great Britain*, 1957; A. FLANDERS-H. A. CLEGG: *The system of Industrial Relations in Great Britain*, 1958; H. M. S. O.: *Industrial Relations Handbook*, 1961; V. L. ALLEN: *Power in Trade Unions*, 1954.

las diferentes etapas y tiempos del desarrollo industrial. Cada Unión ha conservado más o menos sus características peculiares y tradiciones. El resultado ha sido un mosaico de organizaciones, cuya clasificación y sistematización resulta extremadamente complicada. Lord Citrine, Secretario General del T. U. C. por muchos años, escribía en 1926:

«El Sindicalismo británico presenta una complejidad extraordinaria y una ausencia de uniformidad en su estructura y método de organización. Ningún tipo de sindicato es predominante, y existen todas las variedades de organización, desde el sindicato puro profesional a los sindicatos industriales»⁷.

*Datos estadísticos*⁸.—El número de Sindicatos en Gran Bretaña alcanza la cifra de 650, con un total de afiliados de más de 9 millones y medio. De estos 650 Sindicatos 182, con un total de 8.312.875 miembros, están afiliados al T. U. C. El resto, algo más de 460, son organizaciones minúsculas y de carácter muy local, a excepción de media docena.

La población activa laboral se calcula en unos 22 millones, lo cual quiere decir que menos del 40 por 100 de la fuerza laboral está organizado; hay algunas industrias —transporte, ferroviarios, carbón, obreros portuarios— en las que el grado de sindicalización es muy elevado, superando el 50 por 100 y en algunos casos llegando incluso a más del 90 por 100. Que en su conjunto sólo esté sindicado un 40 por 100 podrá sorprender a algunos; no olvidemos que se trata de una proporción nada despreciable, y que además está bien organizada y de una manera eficiente. Por un acuerdo común el T. U. C. es considerado por la nación como el foco y voz de la fuerza laboral de todo el país.

El gran número de Sindicatos llama también la atención, sobre todo si lo comparamos con otros países: por ejemplo en Alemania 8 millones de afiliados se distribuyen en 16 Sindicatos industriales, y en EE. UU., 138 Sindicatos alcanzan la cifra de 17 millones de miembros. La razón de este número extraordinario de Sindicatos se encuentra en varios factores⁹. Uno de los más importantes ha sido el alto sentido de independencia y autonomía que caracterizó desde un principio a las distintas Uniones. Notemos, sin embargo, que el número de Sindicatos ha ido disminuyendo al mismo tiempo que el número de sindicados ha aumentado.

La media de afiliados por cada Sindicato es de 14.000, aunque distribuidos muy desigualmente: 17 Sindicatos controlan a 2/3 de la fuerza sindical, superando cada uno la cifra de 100.000 miembros; 7 Sindicatos controlan al 50 por 100.

Organización.—Cada Sindicato es un cuerpo independiente y libre. La unidad básica se encuentra en la *Rama Local*: Elige a sus representantes y comités para resolver los problemas de carácter local, y por regla general

⁷ *Trade Union Documents*, ed. W. Milne-Bailey, 1929, p. 86.

⁸ T. U. C.: *Statistical statement*, 1962, p. 47; *Labour Gazette*, diciembre 1962.

⁹ B. C. ROBERTS: *Trade Unions in a free Society*, 1959, p. 42.

no decide en cuestiones de política sindical ni negocia acuerdos sobre salarios. Estos son negociados en el nivel regional o más comúnmente en el nacional. Las Ramas Locales se agrupan en distritos, éstos en áreas regionales, y éstas a su vez se coordinan en la organización nacional. Por su parte las agrupaciones nacionales de cada Sindicato se unen con otras de intereses afines, formando las federaciones, pero conservando cada Sindicato su propia identidad y personalidad.

En el plano local cada miembro tiene derecho a tomar parte activa y a votar, y en él se elige a los que forman el *Comité de Distrito*: éste se ocupa de problemas industriales que afectan a la zona de su competencia. Sobre él están los *Comités Regionales* que constituyen la primera unidad administrativa dentro de la organización sindical. Su misión es coordinar las actividades locales y del distrito, política educacional y de promoción, etc. Por fin nos encontramos con el *Comité Ejecutivo* del Sindicato en el plano nacional, sobre el que cae la responsabilidad total del Sindicato. Representan el Sindicato ante la nación, y sobre él no hay órgano soberano alguno dentro de la organización sindical, ni siquiera el T.U.C. Hoy día el Comité Ejecutivo es un organismo altamente especializado, y está asistido por expertos jurídicos y económicos. Su misión es negociar convenios colectivos de carácter nacional con las organizaciones patronales. Se reserva normalmente el derecho de declarar la legalidad de una huelga y de afiliarse al T.U.C.¹⁰.

El T.U.C. es el único cuerpo nacional que representa a todo el movimiento sindical británico en su conjunto, pero con peculiaridades muy dignas de tenerse en cuenta: no tiene autoridad ninguna sobre sus miembros afiliados. Se trata sólo de una federación de carácter voluntario. No es el T.U.C. el que está afiliado al Partido Laborista, sino los Sindicatos individualmente cuando éstos así lo desean. Su influencia es sólo persuasiva y moral. El único poder que radica en el T.U.C. es el de poder expulsar del Congreso a un miembro afiliado cuando éste no conforma su conducta con las condiciones que se requieren para la afiliación; esto ocurrió, por ejemplo, en 1961 con el Sindicato Eléctrico (E.T.U.), al descubrirse la manera antidemocrática con que se habían llevado a cabo las elecciones del Comité Ejecutivo Nacional. En setiembre de 1962, fue readmitido de nuevo¹¹.

Al Congreso anual del T.U.C. asisten los delegados de cada Sindicato, y en él se discuten los problemas que afectan a los intereses sociales, políticos y económicos de toda la fuerza laboral de la nación. Cada resolución se somete a rigurosa votación.

El Congreso elige al *Consejo General del T.U.C.* Este Consejo constituye uno de los más poderosos cuerpos sociales y económicos y de más influencia en toda la nación británica: se encarga de las relaciones con los organismos similares de otras naciones, y está en estrecho contacto con el

¹⁰ Cfr. B. C. ROBERTS: *Trade Union Government and administration in Great Britain*, 1957, p. 133.

¹¹ T. U. C.: *Annual Report*, 1962.

Gobierno, aunque siempre manteniendo su independencia y libertad. Inicia y guía todo lo que se refiere a la legislación laboral a través de los parlamentarios sindicales y laboristas; hace de árbitro en las disputas intersindicales sobre los problemas de demarcación y respectivas esferas de influencia; y promueve un amplio esquema de educación sindical a través del Ruskin College de Oxford, la London School of Economics y otras instituciones de formación obrera y sindical. No tiene autoridad, como hemos ya indicado, sobre los Sindicatos miembros, y por lo mismo no puede ejercer ninguna acción ejecutiva en la declaración de legalidad de las huelgas. Esto corresponde a cada Sindicato. Pero su influencia moral a veces es casi decisiva.

Tipos de Sindicatos.—No es fácil clasificar a los Sindicatos en tipos peculiares, dada su variedad en estructura, origen e historia. Podemos, a pesar de todo, distinguir tres tipos más importantes de organización:

— *Industrial Unions* o Sindicatos Industriales: se basa en la idea de una organización central que controla a todos los trabajadores que participan en el proceso de producción de una determinada industria. Es un tipo de organización vertical, que apenas existe, a excepción tal vez de la Industria Minera, y no de una manera completa.

— *Craft Unions* o Sindicatos de Oficio: en éstos se agrupan obreros de un determinado oficio o profesión, prescindiendo de la industria en que trabajan. Existen todavía estos Sindicatos, pero son organismos pequeños y muchas veces de carácter local.

— *General Unions* o Sindicatos Generales: integran a una gran variedad de grupos laborales sin distinción de industria u oficio. Hoy día es el tipo más extendido, y sus miembros pertenecen a todas las industrias. El número de sus afiliados, y de su pertenencia a las diversas industrias u oficios varía mucho. Así la *Transport and General Workers Union* con un total de 1.318.274 miembros los tiene distribuidos en 200 industrias, y la *National Union of General and Municipal Workers* con 786.138 casi abarca el mismo número de industrias¹².

El papel del Shop-Steward (enlace sindical).—En lo que llevamos dicho sobre la organización sindical no hemos mencionado nada sobre la conexión entre la Rama Local y la misma planta de trabajo. De hecho hasta la primera guerra europea no existía tal conexión reconocida oficialmente por los Sindicatos, aunque de hecho existiese de una manera semi-oficial, no exenta, con todo, de desviaciones y actitudes anti-sindicales por parte de los 'líderes espontáneos': éstos con frecuencia estaban fuertemente influenciados por consignas del Partido Comunista. Después de la guerra la actitud 'oficial' de los Sindicatos cambió, y los Shop-Stewards fueron, en su mayoría, encuadrados en la estructura sindical. Su importancia es evidente, ya que son ellos los que recogen las cuotas sindicales y reclutan nuevos miembros, y, lo que es más importante, cuidan de los intereses de sus compañeros en el

¹² B. C. ROBERTS: *op. cit.*, p. 471 y ss.

lugar de trabajo. Por su posición, se transforman en el vínculo vital entre el Sindicato y los mismos trabajadores, particularmente cuando, por diversas circunstancias, la asistencia a las reuniones de la Rama Local no es muy frecuentada. Su posición ha crecido en importancia en los últimos años, y los Sindicatos han puesto especial interés, no siempre con éxito, en escoger hombres de prudencia y lealtad a la causa sindical. El Partido Comunista ha logrado con frecuencia que fuesen sus miembros los elegidos. Shop-Stewards irresponsables han sido la causa de muchas huelgas no-oficiales. Una mayor integración de ellos en la máquina industrial solucionaría problemas que hoy preocupan al Gobierno y a los mismos Sindicatos.

II.—LA ENCRUCIJADA SINDICAL

Una organización del tipo que acabamos de describir, sumergida en el seno de la sociedad industrial británica, en constante y rápida evolución, es lógico que se encuentre con problemas de acomodación y de revisión. Si a esto se añade que la misma estructura de las Trade Unions responde, en su generalidad, a unas exigencias sociales y tecnológicas superadas, las dificultades se agravan.

Problemas funcionales, problemas de crecimiento, aparición de nuevas responsabilidades económicas y sociales, constituyen el principal desafío al Tradeunionismo moderno.

En la imposibilidad de hacer un estudio completo de estos problemas, nos limitaremos a aquellos que más interés ofrecen, tanto por lo que se refiere a los problemas de su estructura interna, como a los planteados por las nuevas exigencias industriales, sociales y económicas.

I.—Problemas de afiliación y obligatoriedad sindical

Es un hecho reconocido que el Sindicalismo británico ha penetrado en todas las secciones de la comunidad. Sin embargo el número de afiliados no ha aumentado, apreciablemente, en los últimos diez años, a pesar de que la fuerza laboral ha aumentado notablemente: Entre 1950 y 1960 ésta ha aumentado en un 6 por 100, mientras que la sindical lo ha hecho en menos de un 3 por 100. Esto se explica, en parte, por el cambio sufrido en la misma estructura de la fuerza laboral. Las industrias mejor organizadas, en términos sindicales, están ahora en declive: carbón, ferrocarriles, mientras que las de menor densidad sindical, como la química, banca, metalurgia, han adquirido una importancia extraordinaria, por lo que se refiere al número de empleados.

En general la proporción de los llamados «white collars»: funcionarios, empleados de banca, etc., ha aumentado más que los obreros manuales, tradicionalmente más propensos a sindicarse. Sin embargo el hecho de que

algunos grupos profesionales como los funcionarios públicos, maestros, empleados de banco, músicos, periodistas y doctores están bien organizados, es una prueba de que los empleados no-manuales no son, en general, reacios al sindicalismo. Hay, con todo, muchos que, o no quieren ser miembros de ningún Sindicato, o no admitirán nunca que sus grupos profesionales sean considerados como Sindicatos, y por lo tanto se resistirán a afiliarse al T.U.C.

Este cambio en la fuerza laboral es parte causa y parte efecto de otros cambios sociales y económicos cuya influencia cada vez será mayor en la organización sindical, no tanto tal vez en el número de afiliados cuanto en la política interna y externa del T.U.C. En los últimos años se nota una tendencia entre los «White collars» a afiliarse al T.U.C.: su influencia se hará notar en un futuro próximo. Cuando en octubre del pasado año 1962, uno de los Sindicatos mayores de empleados no-manuales —con más de 280.000 miembros—, la *National and Local Government Officers' Association*, discutía su decisión de afiliarse al T.U.C., dijo su Secretario General: «Creo que los Sindicatos de los «White collars» no estarán dispuestos a apoyar resoluciones anti-nucleares. Nuestra experiencia industrial no nos capacita para tomar este tipo de decisiones. Sí como seres humanos, pero no como miembros de un Sindicato.»

Esta actitud moderadora de los «White collars» en el seno del T.U.C. puede inducir a la tendencia más extremista del movimiento sindical a poner en práctica una política de *obligatoriedad sindical*, con el fin de que la afiliación de los obreros manuales no disminuya en proporción a los no-manuales; pero no es probable. Hay algunos convenios colectivos (*London Transport*) que incluyen la cláusula de la obligatoriedad, pero en los otros convenios es más bien una excepción. En general puede decirse que la historia del Sindicalismo británico ha estado siempre en contra de la llamada *Closed-shop* (imposibilidad de trabajar si no se pertenece a un determinado Sindicato). Más bien la política apoyada por el T.U.C. ha sido la de la *100 por 100 Membership*: i. e., no está en favor de que un Sindicato tenga el monopolio de una industria, pero sí de que los obreros de ésta pertenezcan a una «*bona fide*» *Union*, reconocida como tal por el Consejo General del T.U.C. Las razones son obvias: mayor fuerza en los convenios colectivos, más contribución en las cuotas sindicales, etc. A pesar de esto existe la sensibilidad de orden moral de no querer violar la conciencia del individuo y de su libertad de asociarse donde y como quiera.

2.—Proliferación de Sindicatos

El buen sentido británico hace de esos problemas un estira y afloja, aunque no siempre sin enfrentarse con serios problemas, como es el de la proliferación de Sindicatos, particularmente en la construcción naval, y en la industria del automóvil. Sólo en la factoría Ford, de Dagenham, operan 22 Sindicatos diferentes, que preservan celosamente su autonomía. Puede que esto explique la serie de huelgas que han ocurrido en los últimos meses de 1962

en Dagenham, y que haya sido motivo de una propuesta en el Congreso de setiembre de 1962 para una amplia reforma de todo el sistema sindical británico. Ha sido nombrada una comisión para presentar un informe sobre este problema y dar cuenta al próximo Congreso de setiembre próximo¹³.

3.—*La falta de autoridad central, y la colaboración con el Gobierno*

El fondo del problema está en la falta de centralización en toda la estructura sindical. Ya lo indicamos y lo volvemos a repetir ahora: el T.U.C. no tiene ninguna autoridad sobre sus Sindicatos afiliados, y su labor de coordinación queda, pues, muy limitada. Hay una tendencia muy fuerte a que el T.U.C. pueda ejercer una política más unitaria en todos los campos de las Relaciones Industriales, y de una manera particular en la determinación de una Política de Salarios con carácter Nacional, e incluso en colaboración con el Gobierno.

Muchos creen también que la raíz de las huelgas no oficiales y de otros conflictos industriales radica precisamente en esta falta de autoridad.

La invitación del Gobierno, en el pasado año, al T.U.C. a tomar parte en el *National Economic Development Council* —N.E.D.C.— fue criticada por muchos como una intromisión del Gobierno en la independencia de los derechos de cada Sindicato a negociar individualmente los salarios y condiciones de trabajo, y como una usurpación por parte del T.U.C. de las funciones de los Sindicatos afiliados a él. A pesar de esto el Congreso de setiembre votó en favor de la colaboración con el Gobierno a manera de experimento¹⁴.

Este hecho ha sido considerado como una prueba de la madurez a que ha llegado el Tradeunionismo. Sus dirigentes son conscientes de la tremenda influencia que hoy tiene la organización sindical, y de su peso en la marcha económica del país. A pesar, pues, de este recelo innato de los Sindicatos británicos a todo lo que suponga interferencia gubernamental, se ha dado un paso, provisional si se quiere, para colaborar con el N.E.D.C. y con la *National Incomes Commission* —N.I.C.— y procurar, a través de ellos, el establecimiento de una política de salarios mejor coordinada en todo el ámbito nacional y más justa.

4.—*Convenios Colectivos*

Hasta ahora las relaciones laborales en Gran Bretaña han girado siempre en torno a una política de Convenciones Colectivas, casi con exclusión de otras modalidades de representación obrera. Los Sindicatos se han mostrado siempre celosos de su poder negociador, y no han aceptado nunca la inter-

¹³ T. U. C.: *Annual report*, 1962.

¹⁴ T. U. C.: *Annual report*, 1962; cfr. también, C. CHIVERS: *The pattern of collective bargaining*; en B. C. ROBERTS (editor): *Industrial Relations*, 1962, p. 108 y siguientes.

vención del Estado en esta materia. Lo mismo puede decirse de las asociaciones patronales.

Tal vez no hay otra organización sindical en el mundo que haya puesto tanto hincapié en esta independencia llevada hasta las últimas consecuencias. Tanto, que los Convenios Colectivos reemplazan generalmente a la legislación laboral por parte del Estado. Y esto con unas características muy singulares: el Convenio Colectivo no tiene fuerza legal alguna; se trata sólo de un *Gentlemen's Agreement*; un acuerdo entre «caballeros». Cada una de las partes puede rescindir el convenio siempre que lo crea conveniente. Sin embargo los términos del convenio entran a formar parte *ipso facto* del contrato individual de trabajo, con fuerza legal, aunque el obrero, sujeto del contrato, no esté sindicado. Basta que la industria en cuestión haya sido objeto de un Convenio Colectivo entre el Sindicato y la Asociación patronal correspondientes.

No existe un tipo standard de Convenio, como lo hay en Estados Unidos. Lo normal es que el Convenio se lleve a cabo entre una de las Federaciones Sindicales y la correspondiente Patronal. Muy pocos de los Convenios firmados en Gran Bretaña entran dentro de la categoría *Company agreement*: convenio que sólo afecta a una empresa o compañía, al estilo americano. Esto ocurre sólo cuando se trata de unidades de producción muy grandes, como las del acero, o en las que hay una fuerte influencia americana: industrias petrolíferas y del automóvil.

Lo normal, sin embargo, es que los Convenios cubran todo el ámbito nacional de una determinada industria. Esto, teniendo ventajas de unidad y de fuerza negociadora, presenta también problemas muy serios: dentro de una misma Federación hay con frecuencia intereses contrarios, distintas políticas de salario, etc. Esto obliga a que los Convenios estén concebidos en términos muy generales.

Corrientemente las materias de negociación se refieren sólo a salario, horas de trabajo, vacaciones y prácticamente nada más. Todo lo contrario al tipo americano, en el que se baja hasta los últimos detalles en las condiciones de trabajo y en los beneficios de carácter social: subsidios de enfermedad, provisiones para el despido por redundancia de personal, pensiones, etc.¹⁵ El T.U.C., hasta ahora, no ha presionado en este aspecto. Pero en su Congreso de setiembre pasado se manifestó una tendencia —no nueva, desde luego— hacia una mayor amplitud en los términos negociables. Se insistió en la necesidad de que los Convenios locales de carácter complementario adquiriesen más importancia, y que hubiese en ellos especiales provisiones para los casos de posible redundancia de personal. Si a esto se añade la posibilidad real de una Política Nacional de Salarios en colaboración con el Gobierno, el tipo actual de Convenios colectivos puede que

¹⁵ Cfr. J. MARTÍN DE NICOLÁS: *Análisis y problemática del Sindicalismo norteamericano*, en «Fomento Social», octubre-diciembre 1962, p. 400.

cambie en un futuro próximo hacia Convenios locales y de planta, o por lo menos de compañía, al estilo americano.

Algunos creen, además, que sería muy conveniente, para prevención de huelgas no-oficiales, lograr, como en América, que los Convenios colectivos tengan fuerza legal. No es probable, sin embargo, que esta intromisión jurídica sea aceptada ni por los Sindicatos ni por los patronos.

5.—*Relaciones con el Partido Laborista*

El T.U.C., como tal, no está unido directamente al Partido Laborista, ni, como tal, contribuye a su financiación. Sólo los Sindicatos, en cuanto son entidades individuales y autónomas, prestan apoyo al Partido Laborista. Si un miembro del Sindicato en cuestión no quiere que parte de su cuota sindical vaya a las arcas del P.L., tiene derecho a ello, y está protegido por la ley para impedirlo.

El problema de las relaciones del T.U.C. con el Partido Laborista están sufriendo en la actualidad un cambio muy importante: en parte debido a la creciente influencia dentro del T.U.C. de Sindicatos más conservadores, como los de los «White collars», y en parte a algo más sutil, y que roza los límites de lo ideológico: Cuando el T.U.C. fundó al Partido Laborista lo hizo para conseguir, mediante la acción política, las garantías necesarias para poder ejercer sus funciones propias, y para que sus reivindicaciones sociales tuviesen más peso ante la opinión pública. Lo que ha logrado hasta ahora el T.U.C. en colaboración con el P.L. es enorme y de todos bien conocido, en el terreno de las realizaciones sociales, nivel de salarios, etc. Sin embargo, adoptando la meta socialista como ideal, el T.U.C. acepta implícitamente el abandono, o la merma, por lo menos de bastante de sus derechos e ideales primitivos: negociar las condiciones de trabajo libre y colectivamente, derecho a la huelga cuando ésta sea necesaria, etc. Esto presenta un dilema, no fácil de solucionar: o aceptar el sistema de empresa libre, o aceptar las consecuencias de la ideología socialista.

No es posible predecir hacia qué lado caerá la balanza; pero no es aventurado prever que a largo plazo, por lo menos, los Sindicatos tenderán más a obstaculizar la política radical del Partido Laborista que a prestarle su apoyo. Y en general puede decirse que sus relaciones con los partidos políticos se asemejarán más y más a la de los Sindicatos americanos¹⁶.

III.—CONCLUSIÓN

Quedan otros problemas que no han podido ser tratados, y no porque carezcan de interés: tales como la adhesión firme, tanto por parte del T.U.C.

¹⁶ B. C. ROBERTS: *Trade Unions in a Free Society*, 1959, p. 34.

como de las Asociaciones Patronales a un sistema de *arbitraje y conciliación* estrictamente voluntario, o la suspicacia sindical a cualquier sistema de participación obrera en la gestión de la empresa, por temer que tal participación pueda mermar la libertad, tan celosamente defendida, de negociar desde una posición totalmente independiente.

Lo dicho es, con todo, suficiente para concluir que el Sindicalismo británico, con sus problemas de acomodación y evolución, ha alcanzado un grado de madurez y potencia, como tal vez ninguna otra organización sindical en el mundo. El más serio problema con que se enfrenta hoy es el de una política sindical que permita la racionalización de los Sindicatos «masivos», y la reagrupación de organizaciones pequeñas, a fin de evitar la multiplicidad de Sindicatos en cada industria.

Por último parece que una Política Nacional de Salarios se impone, más conforme con las necesidades presentes, pero sin que ello perjudique al actual sistema de negociaciones colectivas. Es pronto todavía para decir si dará resultado o no la experiencia tripartita: Gobierno-Patronos-Sindicatos en torno al N.E.D.C. Los próximos meses tienen la palabra, y se verá hasta qué punto la política actual del Gobierno conservador de moderación en la subida de salarios (*Pay Pause*) puede hallar eco en los hombres del T.U.C. Lo más lógico es que no; ésta fue la decisión unánime del Congreso de setiembre pasado.

Sea lo que sea, la resolución aprobada en setiembre queda en pie, mirando con esperanza hacia el futuro:

«El Congreso pide al Consejo General que formule una declaración positiva sobre sus objetivos en la planificación económica, y que informe al Congreso sobre los cambios que se necesitan adoptar en política sindical y en el sistema de negociación, de acuerdo a las exigencias de la nueva situación»¹⁷.

JUAN M. GARCIA-NIETO, S. J.

¹⁷ T. U. C.: *Annual Report*, 1962.