

ANALISIS Y PROBLEMATICA DEL SINDICALISMO NORTEAMERICANO

I.—ANALISIS

El Sindicalismo norteamericano presenta unas cualidades singulares en el mundo laboral. Hay que analizar en qué consiste esa singularidad para entender los problemas actuales con que se enfrenta, y que estudiaremos en un próximo artículo.

1. *Ideología.*

Quizá es aquí donde con más claridad aparece el aspecto único del sindicalismo en los EE. UU. «El sindicalismo americano no es clasista, ni proletario, ni busca la lucha de clases»; Fortune cita estas palabras de Brooks, jefe de uno de los sindicatos del papel y añade: «La finalidad del sindicalismo americano es hacer el día de hoy mejor que ayer, dentro de la aceptación del capitalismo»¹. El obrero considera el sindicato como el instrumento para obtener y conservar, como un individuo, la seguridad de ser un ciudadano pleno en una sociedad capitalista.

Samuel Gompers, primer Presidente de la American Federation of Labor (AFL) resistió poderosamente la atención de aquellos que querían convertir el sindicalismo norteamericano en una rama del socialismo doctrinario europeo y rechazó la concepción socialista de la Economía como base para aspiraciones sindicales. Cuando se le preguntó cuáles eran las aspiraciones de sus sindicatos, Gompers dijo una respuesta que es clásica dentro de la ideología sindical norteamericana y también exponente de la mentalidad pragmática del pueblo norteamericano: «Lo que el Sindicalismo quiere es, sencillamente, más.» Y en un discurso en Boston afirmó: «Quiero decirles a los socialistas que yo he estudiado vuestra Filosofía, he leído vuestros li-

¹ «The American Labor Movement. A survey». Fortune, february, 1961.

bros sobre economía... estudiado vuestros textos en inglés y en alemán. He seguido de cerca vuestras doctrinas, durante treinta años he estado asociado estrechamente con muchos de vosotros y conozco cómo pensáis y qué queréis... Y quiero deciros que estoy por completo en desacuerdo con vuestra Filosofía. Os lo quiero decir claramente: no solamente estoy en desacuerdo con vuestras doctrinas, sino también con vuestra Filosofía. Económicamente no sois prácticos; socialmente estáis equivocados; industrialmente sois imposibles»². El sindicalismo norteamericano se ha preciado de seguir fiel al pensamiento de Gompers.

El mismo Reuther, de un socialismo un poco confuso al principio, toma una actitud doctrinal antidogmática y práctica. Según Fortune³. El mayor acontecimiento sindical de 1950 y quizá de toda la postguerra fue el convenio firmado por Teuther como representante de la United Automobile Workers y la General Motors. Este es el primer contrato donde se reconoce sin lugar a dudas que la distribución de la renta entre beneficios y salarios es normal y «justa». Acepta hechos económicos —productividad y coste de vida— como determinantes de los salarios, despreciando las teorías que consideran el beneficio empresarial como una plusvalía. Es un convenio donde se reconoce explícitamente la importancia de la función empresarial y se subraya el hecho de que el empresario actúa directamente en beneficio de los obreros. Este convenio representa el programa con el cual —según Fortune— Reuther espera unificar totalmente el Sindicalismo bajo su jefatura personal.

En 1959, Gus Tyler, director técnico de investigación, en uno de los más importantes sindicatos de Nueva York publicó un trabajo encaminado a presentar los puntos clave de la ideología sindicalista actual⁴. Tyler los resume en estos seis puntos, que revelan más una preocupación con problemas prácticos que con elucubraciones ideológicas:

1. La protección y progreso del obrero en su trabajo deben permanecer como base efectiva del Sindicalismo.
2. Hay que mantener un continuo interés en política para proteger a los trabajadores.
3. El Sindicato moderno necesita jefes especializados y profesionales técnicos.
4. Los ingresos monetarios deben proceder de los asociados a través de la cláusula de *union shop*.
5. Hay que combinar la autonomía sindical con el Federalismo.
6. Hay que mantener al Sindicato libre de la intromisión estatal.

Este es el mismo espíritu, pegado a la realidad, que hace fracasar las ideologías y sin embargo soluciona los problemas concretos. La mentalidad que hizo fracasar la ardiente ideología de Upton Sinclair que, mediante una descripción feroz de las condiciones de trabajo en la industria de la carne de

² AFL: *Report of Proceedings of the 33 annual Convention, 1903.*

³ *Ib.*

⁴ G. TYLER: *A new Philosophy for labor, Fund for the Republic, 1959.*

Chicago, pretendía, con su novela *The Jungle*, nada menos que una revolución de tipo socialista. El impacto se logró y el resultado final fue una ley reformando el procedimiento para el sacrificio de las reses.

Comunistas y católicos. La «ideología» sindicalista se pone de manifiesto en su sistemática oposición al Comunismo y a las doctrinas totalitarias. La Historia de la AFL es significativa. En la década de 1920 se opuso al reconocimiento del Gobierno soviético, y en 1933 acusó al Gobierno ruso de interferencias en los asuntos americanos. En 1934 aprobó una moción para combatir a los comunistas: expulsión de los sindicatos de todos aquellos que hayan pertenido al Partido comunista.

Durante la guerra apoyó la ayuda a Rusia, pero después acusó al Gobierno comunista de negar los derechos del hombre. Prácticamente se han opuesto a la entrada en la Federación sindical de todos aquellos sindicatos cuyos jefes eran simpatizantes comunistas. Como Mathw Wall afirmó en 1952: «Los Sindicatos americanos han estado siempre en contra de todo lo que sea Stalinismo, Titoísmo, Peronismo, Fascismo, Falangismo, Nazismo y cualquier forma de dictadura. La AFL es contraria a cualquier forma de sindicalismo ideológico»⁵.

A pesar de ello, la técnica de penetración comunista ha sido sutil y ha logrado algunos puestos. Al principio comenzó con la política del «aburrimiento» logrando que la mayoría de los miembros se desentendieran de los problemas sindicales internos, facilitando así el lograr puestos de mando. Pero hubo una fuerte reacción sindical y por tanto hacia 1928 los comunistas cambiaron de táctica iniciando la creación de sindicatos propios que nunca han llegado a reunir más de 110.000 miembros. La CIO tenía quizá más comunistas en sus filas que la AFL, pero Reuther, elegido Presidente de la UAW, inició una segunda campaña anticomunista, como resultado de la cual, en 1949, doce sindicatos fueron expulsados de la AFL-CIO⁶. Actualmente al Taft-Hartley Act exige de los jefes sindicales una declaración anual de que no son miembros del Partido Comunista y de que no pretenden derrocar al Gobierno de los EE. UU. por la fuerza.

Resumiendo este proceso, FORTUNE dice: «Nunca han tenido las ideologías izquierdistas menos influencia en los sindicatos que hoy día... Los comunistas todavía controlan un pequeño, aunque estratégico sector del sindicalismo americano notablemente en Ford. Pero en contraste con hace veinte años, los comunistas controlan esos puestos, precisamente por afirmar que son sindicalistas de «buena fe». David Duvinsky afirmaba recientemente que el movimiento radical, socialista e idealista que movió e inspiró a los jefes del Sindicalismo, ha muerto. Si hay alguna influencia ideológica —continúa FORTUNE— en los sindicatos americanos de hoy, es la doctrina católica sin-

⁵ PH. TAFT: *The AFL from the death of Gompers to the merger*, New York, Harpers, 1959, p. 315.

⁶ C. R. DAUGHERTY and J. B. PARRISH: *The labor problem of American society*, 1952, p. 228.

dicalista, sostenida por un número creciente de sacerdotes y escuelas católicas sindicales que han tenido gran influjo en la CIO y en algunos sindicatos de la Construcción de la AFL»⁷.

Este influjo católico, sin embargo, fue de tipo ideológico en los años de 1930 a 1950, dando una gran vigorosidad y empuje, con equipos de sacerdotes sindicalistas que aún se recuerdan con nostalgia⁸ y propugnando unos «consejos económicos» inspirados en la *Quadragesimo Anno*. Pero la atonía ideológica del sindicalista norteamericano después de la segunda guerra mundial ha hecho que el esfuerzo católico se haya dirigido más a solucionar problemas prácticos que a impulsar una ideología. La asociación of Catholic Trade Unionists (ACTU), de Nueva York, dirige sus esfuerzos principalmente a la protección de negros y puertorriqueños que no están totalmente defendidos por sus propios sindicatos. En febrero de 1962, publicó un manifiesto acusando a la AFL-CIO de no proteger debidamente a los trabajadores de salarios más bajos y denunciando explotaciones por parte de empresarios y de jefes sindicales sin escrúpulos⁹.

2. Organización.

La casi totalidad de los Sindicatos norteamericanos pertenecen a una Federación conocida con el nombre de American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO). Esta Federación se formó en 1955 como resultado de la unión de la AFL, a su vez una federación de sindicatos de artesanos y obreros especializados fundada en 1886, y la CIO, organización que nació en 1935 para sindicarse los obreros de la producción en masa y con gran influjo entre los obreros del acero y de la producción automovilista.

Su estructura es la vinculación federal, no muy estrecha, que une más de 130 sindicatos nacionales e internacionales, con una constitución que delimita las atribuciones de cada una. Fundamentalmente cada sindicato es autónomo estableciendo sus propios principios de funcionamiento y eligiendo sus propios jefes.

Hay diferentes clases de sindicatos federados; *International unions*, que tienen ramas fuera de los Estados Unidos (normalmente en Canadá y otros territorios dependientes de los EE. UU.); *National Unions*, limitados al territorio de los EE. UU.; *Local Unions*, las ramas en cada localidad. Todos estos sindicatos se pueden clasificar desde otro punto de vista de gran interés y problemática: *craft union*, cuyos miembros pertenecen a la misma especialidad técnica; *amalgamated craft union*, que reúne miembros de diferentes especialidades relacionadas técnicamente entre sí; *industrial union*, que reú-

⁷ FORTUNE: *ibid.*

⁸ «America», January, 1962, p. 486.

⁹ «New York Times», 18 febrero 1962.

nen todos los obreros de una industria determinada aunque su campo de trabajo y especialización sea distinta.

El poder de los *international* y *national unions* sobre los *locals* se basa fundamentalmente en el derecho a controlar los fondos para las huelgas y obras sociales; la facultad para dictar medidas disciplinarias y expulsar una *local union*, vetar sus constituciones y cierta supervisión de sus actividades. Las cuotas son recogidas en las *locals* y, en cierta proporción, enviadas a las *international*.

La AFL-CIO trata de organizar los sindicatos, donde aún no se han establecido, por medio de los *local trade union* (si se trata de un *craft union*) o *federal labor union* (si se trata de una *industrial union*). Ambas son consideradas como una especie de sindicatos provisionales hasta que puedan ser incorporadas en sus correspondientes ramas.

Hay además una serie de Departamentos y consejos locales encargados de solucionar las disputas jurisdiccionales entre los diversos sindicatos y para ayudar a trazar planes de conjunto. Otros Departamentos políticos y educativos existen en cada Estado con una finalidad especializada.

La autoridad suprema de la AFL-CIO reside en la Convención que se reúne cada dos años y que está formada por miembros de los sindicatos internacionales y nacionales. La convención elige al Presidente, tesorero y 27 vice-presidentes que forman el Consejo Ejecutivo, que es el cuerpo de Gobierno de la Federación sindical con poderes para gobernar cuando no está reunida la Convención. El Presidente interpreta las constituciones cuando el Consejo Ejecutivo no está reunido, tiene un sueldo anual de 35.000 dólares (2.100.000 pesetas). Un cierto número de comités ayuda en la marcha de la Organización.

En los Estados Unidos hay además dos grupos sindicales que no pertenecen a la Federación AFL-CIO y que son conocidos como *independent unions* y *company unions*. Las primeras son sindicatos que rehusaron la federación o han sido expulsados de ella; la más importante es la de los mineros, que no quiso unirse a la *International Brotherhood of Teamsters*, que fue expulsada por corrupción interna. Las *company unions* son sindicatos que reúnen solamente a los trabajadores de una compañía o de una fábrica. El influjo de los empresarios sobre estos sindicatos es muy grande. Hay unos cuantos centenares en los EE. UU. pero el número de obreros sindicados en ellos es escaso. Hay otros dos grupos independientes, el sindicato de ferroviarios, con organización especial, y la *Confederate Union of America*, con algún influjo en el Oeste, pero con muy pocos miembros y con una organización de democracia directa.

Esta Federación, no muy estricta, y la existencia de sindicatos separados hace que el problema jurisdiccional de la AFL-CIO sea uno de los más difíciles. La federación reunió sindicatos dispersos que se disputaban los mismos obreros; esta disputa sigue siendo el gran obstáculo que encuentra la federación, que se acentúa cuando la lucha surge entre los *craft* y los *industrial unions*. En diciembre pasado la AFL-CIO aprobó un nuevo Programa para definir las disputas jurisdiccionales entre los sindicatos afiliados.

Es la cuarta fórmula que se aprueba en seis años. Ha sido la obra de un comité que ha estado trabajando dos años y medio para buscar una manera práctica y aceptable por todos que acabe con las disputas internas. Bajo el nuevo acuerdo, los sindicatos federados se obligan a respetar los convenios colectivos logrados por otros sindicatos. Cuando surjan dificultades se formará un Tribunal mediador. En caso de que su decisión no se acepte se apelará a un arbitraje compuesto por personalidades no pertenecientes a la Federación sindical y cuyas decisiones serán obligatorias ¹⁰.

Sin embargo las disputas internas continúan; en abril de 1962 estalló la tercera huelga en diez meses de los marineros mercantes. Los adversarios son dos sindicatos que luchan por el derecho a representar en los convenios colectivos la tripulación de los barcos de la compañía Moore-McCormack. Últimamente el Presidente de la National Maritime Union —uno de los sindicatos en la lucha— ha propuesto una elección entre los 70.000 marineros de los dos sindicatos rivales para que decidan cual debe ser su único representante en los convenios colectivos ¹¹.

Más reciente es el caso de la disputa entre los sindicatos que reúnen a los mecánicos de vuelo y los sindicatos de pilotos con respecto a quién debe ocupar un tercer puesto en la cabina de un avión de pasajeros. Los mecánicos temen que su sindicato sea absorbido por el de los pilotos que es más poderoso ¹².

Las luchas internas entre los sindicatos tiene como consecuencia un relajamiento de la disciplina entre los miembros y una creciente tendencia de los obreros a rechazar convenios recomendados por sus propios sindicatos. El caso más reciente es la huelga de la United Parcel Service contra los convenios establecidos por su propio sindicato, la International Brotherhood of Teamsters.

Los siguientes factores se consideran como causa de estas indisciplinas: la denigración de los jefes sindicales como consecuencia de las investigaciones del Comité senatorial en relaciones laborales; la separación del obrero por causa de la burocratización sindical; el empeoramiento de las relaciones entre el obrero y su sindicato y la apatía obrera ante el movimiento sindical ¹³.

3. *Funciones.*

Estudiaremos con más detalle la función principal que es la formación de los convenios colectivos. Para dar una visión completa trataremos sumariamente de otras funciones secundarias.

a) *Seguridad social.* Los sindicatos llevan una gran variedad de pro-

¹⁰ «New York Times», 14 diciembre 1961.

¹¹ «New York Times», 18 junio 1962.

¹² «New York Times», 18 junio 1962.

¹³ «New York Times», 16 mayo 1962.

gramas de seguridad social. Unos financiados sólo por los sindicatos y en otros intervienen los patronos. Estos estimularon la seguridad social precisamente como medio de lucha antisindical en la década de 1920.

b) *Cooperativas*. No han sido muy favorecidas por el sindicalismo norteamericano, aunque algunos han organizado cooperativas de viviendas. Más importancia han tenido los *Credit Unions*, especies de Bancos Sindicales para realizar préstamos a sus miembros. Precisamente la mayor empresa financiera llevada a cabo por los sindicatos ha sido la creación de Bancos de corte capitalista. En 1926, los sindicatos controlaban 36 Bancos. Pero a partir de 1927 se inició una serie de bancarrotas, y actualmente quedan en funcionamiento solamente cuatro.

c) *Programas educacionales*. El sindicato norteamericano ha confiado plenamente en las escuelas del Estado la educación de sus miembros. Los sindicatos conceden algunas becas. Algunos otros sindicatos favorecedores de la cláusula de *closed shop* se han visto obligados a formar a sus propios aprendices para contar siempre con un número de obreros colocables. Pero estos programas se han hecho en conexión con las escuelas estatales y los empresarios.

La AFL-CIO tiene un gran número de empleados dedicados a la investigación en economía y sociología. Publican tres revistas: *Labor Economic Review*, *AFL-CIO Collective Bargaining Report* y *Economic Trends and Outlook*. Los departamentos de investigación reúnen información relativa a las condiciones económicas del país, hacen estudios especiales sobre las industrias, salarios y horas de trabajo, estudian las condiciones logradas por los sindicatos rivales, investigan las condiciones de compañías particulares y ofrecen toda esta información a los jefes sindicales cuando se sientan a la mesa de discusión de los convenios colectivos.

d) *Política*. Frecuentemente ha habido diversos partidos políticos que han asegurado representar a los sindicatos. El más antiguo, el Socialist Labor Party, es de influjo muy escaso y nunca ha reunido más de 50.000 votos. Casi todos los sindicatos norteamericanos profesan la neutralidad política y no están afiliados, como tales, a ningún partido político. Ordinariamente apoyan a los candidatos que tienen tendencia favorable a los sindicatos, pertenezcan al partido Republicano o Demócrata. A veces la AFL-CIO hace recomendaciones a sus afiliados para tener una actitud común frente a un problema político, pero los miembros son libres en seguir tales recomendaciones y aun los jefes sindicalistas pertenecen a partidos políticos contrarios.

e) *Programas de publicidad*. Oficinas de propaganda que luchan contra un ambiente general adverso al sindicalismo. Tienen varias revistas y estaciones de radio, así como programas de TV ¹⁴.

f) *Convenios colectivos*. Un convenio colectivo es la negociación llevada

¹⁴ R. D. LEITER: *Labor Economies and industrial relations*, New York, 1959, páginas 161-175.

a cabo por representantes de una compañía y los representantes de los obreros en relación a cuestiones industriales.

Los obreros ven necesarios los convenios colectivos para igualar el poder de los empresarios, para establecer semejantes condiciones a través de una industria y para participar de los aumentos de productividad. Estos contratos colectivos favorecen a todos los obreros de la unidad donde se acuerden, aunque no pertenezcan al sindicato que los aprueba.

La tendencia moderna ha ido robusteciendo y ampliando el campo de los convenios. Nacieron para regular los salarios y en la actualidad es raro el campo de funcionamiento de una empresa que no caiga dentro de un acuerdo con un sindicato y no esté regulado en un convenio colectivo. La tendencia actual es a celebrar convenios con una industria en general más que con una compañía aislada.

El contenido típico de un convenio es más o menos el siguiente:

1. Reconocimiento del sindicato. El empresario accede a reconocer al sindicato como legal representante de los obreros. Esto no se consigue a veces sin violencia. Los sindicatos buscan además una mayor seguridad para su organización introduciendo una cláusula especial en el convenio. Esta es la famosa cláusula de *closed shop* por la cual el empresario se obliga a reclutar su personal exclusivamente entre miembros del sindicato; la cláusula *union shop* deja en libertad al empresario de colocar al obrero que crea conveniente pero éste debe afiliarse al sindicato. Si el convenio lleva la cláusula *open shop*, se deja amplia libertad de colocación y afiliación. Modernamente la cláusula *closed shop* ha sido muy combatida hasta que la Taft-Hartley Act la prohibió en industrias con relaciones en varios Estados de los Estados Unidos.

2. Aprendizajes. Generalmente se fija su número en proporción al número de obreros y se determinan sus salarios y período de formación.

3. Empleo y despido. Los sindicatos se esfuerzan en lograr algún control en estos puntos. Ordinariamente los convenios colectivos fijan la antigüedad como norma para ascensos y despidos.

4. Aumento de puestos de trabajo. En las industrias en proceso de transformación tecnológica, donde el paro y el despido son siempre amenazadores, los sindicatos se esfuerzan en mantener ciertos puestos de trabajo aunque técnicamente no sean necesarios. Esto ha sido frecuente en los ferrocarriles, donde los sindicatos han exigido que los trenes lleven más maquinistas de los que son realmente necesarios. En otros casos se ponen límites a la velocidad en el trabajo para distanciar las tareas. Estos puntos se fijan en los convenios ¹⁵.

5. Vacaciones.

6. Cláusulas por las que se determina el proceso legal para el caso de quebranto por incumplimiento del convenio. Normalmente las violaciones

¹⁵ *Ib.*, p. 191.

contractuales en materia de salarios y horas de jornada se deciden en la National Labor Relations Board. Los problemas de evaluación pecuniaria se resuelven en los Tribunales Federales.

7. Salarios. La legislación federal sobre salarios mínimos protege solamente a una minoría de obreros. Millones de trabajadores reciben salarios fijados libremente en los convenios colectivos y muchos otros logran salarios más altos que los legales. Los sindicatos se oponían en principio a los salarios mínimos legales pensando que en la práctica se convertirían en salarios máximos, pero de hecho los convenios colectivos han logrado tales subidas de salarios que actualmente se considera su cuantía un peligro para la economía: la economía americana —dicen— crece lentamente por la reducción que se está produciendo en los beneficios. Con precios casi sin cambiar desde 1958, los salarios de la industria manufacturera han aumentado un 11,6 por ciento en ese período. Las compañías se han esforzado en modernizar sus plantas para evitar la reducción de beneficios, pero esa modernización consiste en emplear nueva maquinaria y desplazar obreros a lo cual los sindicatos se oponen.

La eficacia de los sindicatos en la elevación de salarios reales ha sido extraordinaria. Los siguientes números índices nos da la prueba:

ÍNDICES DE SALARIOS Y PRECIOS

1959 = 100

	Salario semanal	Precios de consumo
1939	100,0	100,0
1940	105,6	100,8
1941	124,0	105,8
1942	153,6	117,2
1943	180,8	124,3
1944	193,1	126,3
1945	186,1	129,3
1946	183,3	140,1
1947	206,4	160,2
1948	227,7	172,2
1949	230,1	170,1
1950 ¹⁶	248,6	172,9

Desde 1950 a 1961 los salarios semanales han aumentado en un 56 por ciento, mientras los precios de consumo han aumentado un 25 por ciento.

Naturalmente, la eficacia sindicalista no es la misma en todas las industrias. En aquellas donde los costos de personal son muy altos, la resistencia

¹⁶ *Daugherty and Parrish*, p. 154.

es muy grande. En las industrias muy automatizadas, los salarios son muy elevados pero la plantilla es pequeña.

Normalmente los convenios colectivos fijan los salarios en una base de horas o días. El sistema de incentivos por tarea se introduce en algunas industrias, no sin antes prestar ciertas garantías a los sindicatos. El 35 por ciento de la industria del metal y minera introducen este sistema; también gran parte de los ferroviarios y dependientes de comercio. En estos casos, el convenio fija las bases y las normas para aplicar el incentivo y se determina un sistema para solucionar las dificultades que puedan aparecer, o bien se deja la solución en manos de los empresarios, sometidas a una revisión periódica por los sindicatos.

En el convenio colectivo, firmado en 1948 entre la United Automobile Workers y la General Motors, se acordó por primera vez un sistema de fijación de salarios por ajustes automáticos al índice de precios y del coste de vida. A ello se añadía otro aumento anual siguiendo los aumentos en productividad. Las posibilidades inflacionarias de este convenio y su extensión a otras industrias han sido criticadas recientemente¹⁷.

Los sindicatos se han opuesto a la participación en beneficios, que se ha considerado como una maniobra capitalista contra el sindicalismo y contra la fuerza sindical, que ha logrado presionar en los convenios colectivos. «Los sindicalistas, que ven el problema desde un punto de vista del sindicato, se han opuesto siempre a la participación en beneficios. Gompers se opuso a ello porque vio que la participación en beneficios acababa dando al obrero salarios más bajos de los que lograría con convenios colectivos. Desde entonces, la AFL-CIO ha logrado siempre un salario justo sin la pesadilla de bonos, control de contabilidad, trampas y explotaciones que trae consigo el sueño de una participación en los beneficios de la empresa»¹⁸.

J. MARTÍN DE NICOLAS, S. J.

¹⁷ J. W. GARBARINO, en su libro *Wage Policy and long term contracts*, según el «New York Times» (21 mayo 1962), afirma que el sistema ha producido en la práctica un aumento en los salarios mayor que el de la productividad.

¹⁸ «What's wrong with the Profit-sharing Plans?», en *UAW-CIO Ammunition*, volumen 7, n.º 4, abril 1949.