

ANÁLISIS Y PROBLEMATICA DEL SINDICALISMO NORTEAMERICANO

(Continuación)

II.—PROBLEMAS ACTUALES

1. *Corrupción.*

Robert Kennedy, hermano del Presidente, escribió estas líneas, propias de una novela de gangsters: «En noviembre de 1957, cerca de 58 hombres se reunieron en una finca en la parte norte del Estado de Nueva York. Habían llegado de todas partes. Cincuenta de ellos tenían antecedentes criminales, 25 habían sido sentenciados por los tribunales, 18 habían sido arrestados en conexión con asesinatos y 15 en venta de narcóticos. El anfitrión había sido sospechoso de dos asesinatos. Muchos de ellos estaban dedicados a negocios más o menos legales y 22 eran agentes de relaciones entre sindicatos y empresarios. Esta fue la famosa reunión de los Apalaches donde se reunieron para planear la futura estrategia en el campo del juego, narcóticos y relaciones laborales. Testimonios posteriores ante el Comité investigador revelaron que el "bajo mundo" estaba aumentando sus esfuerzos para controlar ciertos sindicatos y usarlos como fachadas de actividades ilegales. El resultado de estas investigaciones fue el hallazgo de una poderosa organización de gangsters, más fuerte que nunca, que controla figuras políticas y amenaza comunidades enteras»¹⁹.

Kennedy describe la labor del Comité senatorial sobre actividades ilegales en el campo sindical y empresarial, que comenzó a funcionar en 1955, y ha tenido más de 500 sesiones y oído 1.525 testigos, cuyos testimonios, que ocupan 50 volúmenes, son una acusación contra la corrupción interna en los Sindicatos norteamericanos. He aquí algunas de sus conclusiones:

¹⁹ ROBERT F. KENNEDY, *The enemy within*, New York, Popular Library, 1960, páginas 228-29.

Dave Beck, Presidente del más poderoso sindicato de los Estados Unidos fue descubierto como un maleante que había usado fondos del Sindicato en provecho propio hasta más de 350.000 dólares y había dado a un abogado 85.000 dólares para que los distribuyese entre su familia. Había construido en Seattle una casa y una piscina para su hijo con fondos del Sindicato. Cuando Seattle conoció esto, la corporación mandó quemar la efigie de Beck ²⁰.

Robert Kennedy estudia en detalle las actividades de Hames Hoffa, sucesor de Dave Beck en la «International Brotherhood of Teamsters». Hoffa sobornó a un miembro del F. B. I. para que actuase como su espía dentro de la comisión senatorial investigadora. Dice Kennedy que no hay grupo más similar al del prototipo Al Capone, que el grupo de lugarteniente de Jimmy Hoffa. Este tenía relaciones con los empresarios y por medio de favores arreglaba las huelgas en beneficio de ellos y en contra de su propio sindicato. El ejemplo clásico es el de la «Test Fleet Corporation»: en 1948 una huelga estalló contra la compañía de transporte de Chicago, «Commercial Carriers»; Hoffa se puso de parte de la compañía y en contra de los huelguistas. Poco después de esto, una nueva compañía fue creada, con fondos de la «Commercial Carriers», la «Test Fleet», que actuaría como su filial y cuya propiedad se puso a nombre de la esposa de Hoffa.

Un examen del archivo de la «International Brotherhood of Teamsters», descubrió que el 56 por 100 de los Delegados para las convenciones habían sido elegidos ilegalmente y que solamente un 4,8 por 100 de los delegados que habían elegido a Hoffa tenían derecho a voto en la Convención.

Kennedy cita otros casos de corrupción sindical, como el de Cross, Presidente de la «Bakery and Confectionery Workers Union», que acabó con el procedimiento democrático en las elecciones («que sólo son buenas para los senadores», decía), consiguió poderes para depositar los fondos sindicales en el Banco que él prefiriese, nombraba él mismo los representantes y se subió su propio sueldo desde 17.500 a 30.000 dólares anuales ²¹.

Max y Louis Block, que dirigen la «Amalgamated Meat Cutters and Butchers Workmen's Union», poseían un club de campo y forzaban a los empresarios a hacerse miembros de él. También usaban su posición en el Sindicato para conseguir acciones en negocios de comestibles ²².

En otros casos es el prejuicio antirracial el que da a los Sindicatos una actitud antisocial. Por ejemplo, las investigaciones entre 18 Sindicatos de Chicago puso al descubierto una sistemática oposición a dejar que los negros ocupen puestos de dirección y mando y despedir a los que votasen en contra de esta norma ²³.

²⁰ *Ibid.*, p. 34.

²¹ *Ibid.*, p. 184.

²² *Ibid.*, p. 203.

²³ «New York Times», 9 junio 1962.

En 1959, como consecuencia de estas investigaciones del comité senatorial se promulgó la «Landrum-Griffin Act» que establece elecciones secretas cada tres y cinco años en los Sindicatos. Fija penas para el mal uso de fondos y prohíbe que los jefes sindicales reciban préstamos de más de 2.000 dólares; también se determinan procedimientos contra la amenaza de violencia. La AFL-CIO expulsó de su organización a la «International Brotherhood of Teamsters» y procuró reforzar la limpieza de los Sindicatos expulsando los elementos corruptores. Sin embargo, es este todavía uno de los problemas más graves del sindicalismo americano, porque desprestigia a los Sindicatos delante de la opinión pública.

Clark Kerr, cree que la causa de estas corrupciones hay que encontrarla en que prácticamente hoy la afiliación a los Sindicatos es obligatoria, lo que hace que los jefes sindicales fácilmente se desentiendan de las reales exigencias de sus miembros. Por otra parte, la Federación sindical hace que no exista más que un único Sindicato, lo que les priva del mutuo control y competencia que les haría ser más abiertos. Por último, también, señala la conformidad de los miembros que se contentan con las ganancias salariales que los Sindicatos les consiguen periódicamente y se desentienden de la organización interna ²⁴.

2. La decadencia numérica.

Las siguientes cifras nos dan una idea de uno de los principales problemas que tienen ante sí los Sindicatos norteamericanos:

	1930-1945	1945-1950	1950-1955	1955-1960
	(En millones)			
Crecimiento de la población laboral.	10,9	4,7	5,3	3,1
Crecimiento sindical	10,9	—	2,5	0,1

En el período 1930-1945, el influjo de la «Wagner Act» ayudó a los Sindicatos a elevar su número de afiliados que, por casualidad, coincide con el crecimiento laboral de la misma época. En los cinco años siguientes, aunque la Economía creó 4.700.000 nuevos puestos de trabajos, los Sindicatos no crecieron en absoluto. Desde entonces el crecimiento de la población laboral ha sido siempre mayor que el aumento de afiliados a los Sindicatos ²⁵.

Salomón Barkin, Director del Departamento de Investigación de los «Textile Workers Union of América», ha escrito un libro con el alarmante

²⁴ CLARK KERR, *Unions and Union leaders of their own choosing*, The Found for the Republic, 1962, p. 14.

²⁵ «Fortune», february 1962.

título de *The decline of the Labor Movement*. Afirma que la *causa principal de la decadencia numérica* en los Sindicatos se debe a la *reducción en el número de empleados* en las industrias donde los Sindicatos están tradicionalmente bien organizados. Este es precisamente el *problema de la Auto-mación* de la cual hablaremos a continuación. El cambio de la estructura tecnológica de la economía, no es favorable para el sindicalismo. Entre las industrias que han sufrido mayor número de empleados está la minera, donde fueron eliminados el 60 por 100 de los puestos de trabajo entre 1957 y 1959. En Ferrocarriles y Transportes por carretera la reducción ha sido del 40 por 100, en la industria Textil del 30 por 100. En todas estas industrias aumentó, sin embargo, el empleo de trabajadores no-productores («de cuello blanco») que son precisamente los más reacios a dar nombre a un Sindicato. Otro estudio del número de afiliados desde 1951 a 1959 indica que de 131 Sindicatos, 49 han perdido afiliados, de los cuales 16 han perdido más de 10.000 miembros. La pérdida más seria es la de los «Textile Workers Union of América», que ha visto darse de baja a 164.770 miembros.

Con estos cambios, afirma Barkin, los sectores no sindicales se han hecho cada vez más importantes en la esfera económica de los Estados Unidos. La misma debilidad numérica se observa en los grupos más nuevos de trabajadores, los de cuello blanco y las trabajadoras femeninas. Cerca del 40 por 100 de los trabajadores no sindicados pertenecen a los «cuellos blancos», mientras que de un total de 12 millones de mujeres en puestos de trabajo, solamente 3.400.000 pertenecen a los Sindicatos. Lo mismo ocurre con los negros; su expansión, ocupando puestos de trabajo es grande, sin embargo su sindicación es escasa; menos de la mitad pertenecen a los Sindicatos²⁶.

Reuther ha llamado a este problema «la clave del futuro del movimiento sindicalista en los Estados Unidos»; Hoffa ha hablado a los conductores del «sagrado deber» de sindicarse a los trabajadores no organizados, y Meany, el Presidente de la AFL-CIO, ha dicho que «la tarea esencial de organizar a los que no están sindicados es el gran problema de los Sindicatos».

El mismo Meany reconoce que la mayor dificultad para la organización está en la rivalidad entre los mismos sindicatos. Cita el ejemplo de la «Du Pont Com.», donde sus 75.000 obreros han quedado sin sindicarse por rivalidades entre Sindicatos que reclamaban el derecho a representar a esos obreros.

Por ello, en abril pasado, el Consejo Ejecutivo de la AFL-CIO aprobó un plan de organización conjunto como experiencia piloto: se trata de sindicarse a más de un millón de obreros en la región de Los Angeles. El Plan establece un comité conjunto de todos los Sindicatos. Inicialmente es necesario un acuerdo de límites de jurisdicción entre los diversos sindicatos; después los sindicatos pondrán fondos y personal al servicio del comité. La

²⁶ SALOMON BARKIN, *The Decline of the Labor Movement*, 1961, p. 15.

experiencia que este experimento reporte, será la base para una Campaña nacional de sindicación obrera.

Como hemos apuntado, el problema se plantea más agudamente en relación a los obreros de «cuello blanco», que por otra parte van aumentando en número e importancia debido a las transformaciones tecnológicas. De un 17 por 100 del total de la población activa, en 1900, han subido a un 42 por 100 en 1960. Sin embargo, su especial naturaleza y condiciones de trabajo ha impedido tradicionalmente la sindicación de estos trabajadores: hasta ahora el sindicalismo norteamericano ha sido predominantemente un sindicalismo de trabajadores manuales. Los obreros de cuello blanco han tenido mejores condiciones de trabajo, consiguieron antes las vacaciones pagadas y su seguridad de empleo ha sido más alta. Tradicionalmente han tenido una tendencia a identificarse con los empresarios por la mayor facilidad que tenían de ascender a puestos de responsabilidad. Por ello un cambio estructural será necesario en la AFL-CIO para atraer a estos trabajadores ²⁷.

A pesar de estos problemas internos de los Estados Unidos, los Sindicatos han emprendido una campaña de extensión en el extranjero. Ya el Gobierno organizó en enero pasado el «Interamerican Advisory Committee» para cooperar con el plan de la Alianza para el Progreso y extender y organizar un fuerte movimiento sindical en Hispanoamérica. Su plan es dar a los Sindicatos un papel esencial en la planificación y desarrollo de reformas económicas y sociales en América del Sur. El consejo está formado por diez jefes de Sindicatos norteamericanos. Se cree que así se podrá eliminar el influjo monolítico que algunos partidos políticos ejercen sobre los Sindicatos, transformándoles en instrumentos de un partido ²⁸.

En mayo pasado, el Sindicato de trabajadores de la industria automovilística ha comenzado una campaña de *expansión internacional* ayudando a los Sindicatos alemanes. Reuther irá pronto al Japón con la misma tarea. *La finalidad es doble*: la formación de un nivel semejante en la industria mundial y con ello la ayuda a los propios obreros norteamericanos. Ayudando a elevar los salarios de los trabajadores extranjeros, los americanos se ayudan a sí mismos al igualar los costos de producción que ahora son más altos en los Estados Unidos. La United Automobile Workers contribuirá con más de un millón de dólares, obtenidos de los intereses que producen sus fondos para mantener las huelgas, que asciende a más de 40.000.000 de dólares. Reuther ha afirmado que «ayudando a los obreros extranjeros nos ayudaremos a nosotros mismos y mantendremos nuestro alto nivel de vida» ²⁹.

²⁷ EVERETT M. KASSALOW, *New Union frontier, white-collar workers*, «Harvard Business Review», January-February 1962.

²⁸ «New York Times», 7 enero 1962.

²⁹ «Business Week», 7 enero 1962, p. 110.

3. Automación y paro.

Es éste uno de los más importantes problemas, no sólo de los Sindicatos sino de la nación entera. Según las estadísticas del Department of Labor, 1.700.000 obreros son desplazados anualmente por las nuevas máquinas, a los cuales hay que añadir 1.400.000 que acaban sus años de estudio y buscan trabajo. El problema es, pues, buscar empleo para más de tres millones de personas anualmente. El mismo Presidente Kennedy ha reconocido que éste es el mayor problema interno de los Estados Unidos en la presente década.

La cuestión atañe directísimamente a los Sindicatos, que están en proceso de elaborar un programa común. Es significativo que muchos obreros comprendan y afirmen que su interés principal en la actualidad no es la subida de salarios sino la seguridad en el empleo. El Sindicato de obreros de acero hizo una investigación entre sus miembros para conocer su mentalidad antes de emprender las negociaciones para el nuevo convenio colectivo. La respuesta fue subrayar la necesidad de negociar la seguridad en el empleo antes que una subida de salarios.

La resistencia sindicalista a la Automación se puso de manifiesto, simbólicamente, en Nueva York, con motivo de la decisión tomada por la dirección del «metro», de instalar un tren que sería manejado automáticamente, sin personal a bordo. La Transport Workers Union amenazó con una huelga que paralizaría el tránsito en Nueva York si el tren se ponía en circulación. La puesta en marcha del tren fue aplazada y no se pudo poner en práctica hasta que se llegó a un acuerdo por el cual ningún obrero sería despedido a consecuencia de la automación. Los Sindicatos habían ganado.

Algunos planes concretos se han publicado: Reuther propuso a 20 importantes compañías un plan para transferir obreros a puestos de cuello blanco. El plan presupondría que las compañías aceptasen derechos preferenciales a sus obreros para ocupar puestos en sus oficinas. Al mismo tiempo un plan de adaptación debería ser financiado. Reuther cree que más de una tercera parte de los obreros podrían ocupar fácilmente tales puestos³⁰.

Otro plan concreto ha sido ofrecido por las mismas compañías. Las subsidiarias de Bethlehem Steel Corporation han ofrecido un plan a los Sindicatos de marineros; las Compañías se comprometerían a dar empleo a dos marineros en barcos con bandera extranjera por cada puesto que se pierda en barcos norteamericanos a consecuencia de la automación. Los miembros de los Sindicatos tendrían en los barcos extranjeros los mismos derechos que disfrutaban en los norteamericanos³¹.

Sin embargo, la tendencia principal de los sindicatos *es lograr una reducción* de la jornada de trabajo como medio de obligar a las Compañías a aceptar más obreros. El primer movimiento con «profundidad e influencia en

³⁰ «New York Times», 25 marzo 1962.

³¹ «New York Times», 29 abril 1962.

el pensamiento nacional en materia de automatización y paro», como dijo el jefe del Sindicato de electricistas, es la *reducción* de la jornada de trabajo a *cinco horas* diarias manteniendo el mismo salario. Se cree que esta medida se extenderá a los demás Sindicatos, como exigencia, en los próximos convenios colectivos. El Sindicato se ha comprometido a doblar el número de aprendices como medio de multiplicar los puestos de trabajo.

Se piensa que esta iniciativa se extenderá a los demás Sindicatos y será considerada como una política común. El movimiento ha sido apoyado por George Meany, quien dijo que la reducción de trabajo es una obligación de la nación si se quiere solucionar el paro que la automatización está creando. El mismo afirmó, que si no se ve rápidamente un descenso en el número de parados, los Sindicatos emprenderán una campaña nacional para lograr una semana de 35 horas de trabajo. Las medidas son opuestas a la posición del Gobierno que estima necesario una activación de la Economía dando incentivos a los negocios, que así crearán nuevos puestos de trabajo. Se señala que, una reducción de las horas de trabajo, equivale a una subida de salarios que la Economía no puede soportar sin una inflación.

4. *La Economía nacional.*

Esto hace ver que otro de los problemas del sindicalismo está íntimamente ligado a los movimientos de la Economía de los Estados Unidos. En una Economía capitalista es esencial la *existencia de fuerzas antagónicas* que se equilibren. Galbraith cree que el capitalismo norteamericano funciona socialmente gracias a lo que él ha llamado «the countervailing forces», una de las cuales es el Sindicato. Barkin afirma que «los grandes poderes deben ser contrarrestados por otros poderes; el Gobierno no puede arrogarse esta tarea». Deben ser los grupos organizados los que se opongan unos a otros haciendo el equilibrio; los trabajadores deben estar organizados para ser representados propiamente. Por lo tanto, los Sindicatos son esenciales. Los Sindicatos dan el equilibrio necesario al poder de la empresa privada. La sociedad americana depende del mantenimiento de un movimiento responsable y viril que tienda hacia esos objetivos³².

Ya se ve que el sindicalismo tiene un enorme influjo en la Economía nacional y por tanto participa de todos los problemas de conjunto como fuerza positiva. Y el problema fundamental con que se enfrentan actualmente es, si los salarios obreros son tan altos que pueden provocar la inflación o son tan bajos que no aumentan la demanda hasta el nivel que la capacidad productiva de la nación podría sostener. La postura del Gobierno ha sido afirmar que toda subida de salarios sería inflacionaria y por tanto urge a los Sindicatos que se abstengan de exigir subidas de salarios en los convenios colectivos. Sin embargo, la Convención de AFL-CIO aprobó una resolución por

³² BARKIN, p. 65.

la que se rechaza la congelación de los salarios y el presupuesto sin déficit como solución de los problemas económicos. La doctrina de los sindicatos consiste en afirmar que «el poder de compra debe llevar el mismo ritmo que la producción nacional, de tal manera que ayude a estimular y sostener un creciente ritmo de desarrollo económico». La propuesta del Gobierno de congelación de salarios y presupuesto sin déficit supone —dicen los sindicalistas— «un débil mercado de consumo, aumento de paro y estancamiento de la economía». Exigen una expansión de los gastos públicos³³.

El Presidente Kennedy ha repetido varias veces que los salarios no pueden subir más que el aumento de la productividad, que su Consejo de Economía considera ser de un 2,3 por ciento anual. Sin embargo, los Sindicatos, que por otra parte apoyan políticamente a Kennedy, no le siguen en este punto. El mismo Reuther afirmó, después de conocida la opinión del Presidente, que «los salarios en el futuro deben crecer algo más que la productividad para recuperar el retraso de años anteriores». Reuther cree que esto no está contra la idea del Presidente, puesto que en el Anuario de 1962 del Consejo de Economía, se reconoce que la productividad, y por tanto los salarios, se debe fijar industria por industria y no de una manera nacional. Como dice el «Wall Street Journal», esto es dejar en manos de los Sindicatos el poder de juzgar qué industrias han aumentado más de la media normal³⁴.

Kennedy dijo a los miembros de la United Automobile Workers³⁵ que, «demandas injustificadas de salarios que supongan subidas de precios... son contrarias al interés nacional como las demandas injustificadas de beneficios que también supongan subida de precios». Siguiendo esta doctrina, el Presidente aplastó en el acto una propuesta de subida en el precio del acero con una acción que fue interpretada como demagógica y antieconómica. Se esperaba una reacción igualmente fuerte contra los Sindicatos. La amenaza de huelga por parte de los ingenieros de vuelo contra tres Compañías aéreas fijó la ocasión. Pero los mecánicos se declararon en huelga y el Presidente no pudo dominar a los Sindicatos lo mismo que había dominado a los capitalistas de las grandes empresas del acero.

La *evolución del impacto de la economía* nacional en los últimos años es, en grandes rasgos, la siguiente: antes del New Deal se consideraba que el Gobierno debía dejar las manos libres a los Sindicatos y los empresarios para negociar salarios. Roosevelt mantuvo la idea de que hacía falta subir los salarios para aumentar la capacidad de compra y con ello la producción. La guerra aplazó las exigencias sindicales de mayores salarios. Truman y Eisenhower con ligeras variantes, pretendieron ajustar los salarios a la productividad, Kennedy se enfrenta con los problemas de la competencia extranjera y balanza de pagos y estima que una subida de salarios agravaría la situación. La

³³ «New York Times», 13 diciembre 1961.

³⁴ «Wall Street Journal», 11 mayo 1961.

³⁵ «New York Times», 9 mayo 1962.

posición sindical es contraria a la idea del Presidente Kennedy. Por este motivo se prevee un período de intervención gubernamental en materia de fijación de salarios³⁶.

En efecto, en febrero de 1962, Arthur K. Goldberg, Secretary of Labor, y un antiguo asesor local de los Sindicatos, afirmó que el Gobierno tomaría un mayor partido en los convenios colectivos para proteger el interés nacional, fijando líneas de orientaciones en las discusiones. Goldberg afirmó que el problema de la fijación de salarios es «demasiado complejo, poderoso, y de demasiado influjo en el resto de la sociedad para que pueda resolverse en el viejo campo de la lucha egoísta de clases».

La oposición de los capitalistas a esta idea del Gobierno fue fulminante, defendiendo la clásica postura de que «desde un punto de vista filosófico la mayoría de los hombres de negocios sienten que un sistema económico competitivo se sirve mejor al interés nacional, buscando el propio interés privado». Con estas afirmaciones de corte liberal capitalista, coinciden las opiniones de los jefes sindicalistas en contra de la intervención estatal. George Meany estaba más de acuerdo con la doctrina liberal que con la socialista cuando, criticando a Goldberg, dijo: «cuando Goldberg dice que el papel del Gobierno es la afirmación del interés nacional, está quebrantando los derechos del pueblo libre y de la sociedad libre y yo no puedo estar de acuerdo con él en manera alguna. Esto sería un paso más para llegar a decir que el Gobierno Federal debe decirnos lo que debemos pedir cuando llega el caso de una disputa laboral y con esto no puedo estar de acuerdo»³⁷. Los Sindicatos consideran que con sus propias fuerzas pueden lograr más que con la ayuda del Gobierno...

5. La oposición de los empresarios.

Uno de los obstáculos más serios para el crecimiento del sindicalismo en América es la negativa de los empresarios en aceptar a los Sindicatos, y a los convenios colectivos, como una parte integral del sistema económico norteamericano³⁸. Sutilmente, los empresarios, para contrarrestar y debilitar la fuerza sindical, se han acogido a la doctrina de que el convenio colectivo debe ser una parte *unilateral* de la organización de la empresa. Los Sindicatos reforzarían esa *decisión tomada por los altos cargos empresariales*.

La creación de los Departamentos y Direcciones de Personal en muchas empresas responde también a esta tendencia, dirigida a aislar al obrero de contactos exteriores y sindicales en concreto. Es la llamada filosofía de las «relaciones humanas»: a través de una cuidadosa selección de personal, de planes de ascenso y promoción se cree que se puede influir en la mentalidad de los empleados y asegurar una aceptación del punto de vista empresarial. Con la ayuda de encuestas sobre la moral en la fábrica para descubrir los

³⁶ «Fortune», abril 1962.

³⁷ «New York Times», 27 febrero 1962.

³⁸ BARKIN, pp. 16-19.

descontentos, «consejeros de personal» para los dificultosos, vigilancia personal para estimular la productividad, actividad de grupos para crear cierta socialización en la planta; con todo ello los empresarios esperan acabar con la hostilidad interna y lograr que se acepten sus puntos de vista. Con ellos los Sindicatos se verían debilitados y el resultado sería una sociedad en la cual los obreros tendrían una mayor lealtad a la empresa y no a su Sindicato.

En otro nivel, la mayor resistencia empresarial se ha centrado en la cláusula llamada «*closed shop*», por la cual el empresario no puede colocar sino a obreros provenientes del Sindicato que negoció el convenio colectivo. En las sesiones del Comité sobre Labor and Public Welfare, de 1947, se puso de manifiesto la oposición de los empresarios a lo que consideraban como un «monopolio sindical», que se opone al verdadero espíritu de la democracia americana y que es común al Fascismo y al Comunismo. Se le acusaba de forzar y no representar a los obreros, impidiendo sus propias e independientes organizaciones.

Más recientemente la lucha antisindical se ha movido hacia el campo legal. Se acusa a los Sindicatos de formar un *gigantesco monopolio* de trabajo que está en contra de la tradicional legislación norteamericana antimonopolística. La National Association of Manufacturers organizó un estudio a cargo de diversos especialistas que en sus conclusiones decían: «no hay duda de que ciertos Sindicatos tienen poderes monopolísticos en las industrias básicas de los Estados Unidos. Virtualmente controlan la oferta de trabajo en esas industrias y en algunas ocasiones han manifestado su capacidad de dictar e imponer condiciones para las industrias que afectan a los servicios necesarios para la nación». «La causa principal de este poder monopolístico está en la inmunidad de los Sindicatos con respecto a leyes a las que cada uno está sujeto... Aun el Tribunal Supremo parece reconocer que, acciones que serían contrarias al interés común y a la ley, son enteramente legales cuando están realizadas por los Sindicatos... Esto es una seria ruptura contra la legislación antimonopolística.»

Como ejemplo de estas actividades se citan diversos casos: la United Mine Workers, se dice, arbitrariamente redujo la producción de carbón a tres días semanales para «estabilizar» los precios y la producción. «Naturalmente tal decisión, tomada por los empresarios mineros, hubiera llevado consigo una demanda por quebranto de legislación antimonopolística.» Se cita también el caso de la Plumber Union, que prohibió el uso de tubería de plástico y por lo tanto su venta.

La *solución* que la National Association of Manufacturers propone consiste, prácticamente, en fraccionar el poder de los Sindicatos, evitando que en los convenios colectivos tome parte el Sindicato nacional, y que en su puesto sólo actúe una representación de los obreros de la fábrica. También el declarar ilegal la *closed shop*³⁹.

³⁹ M. A. M., *Monopoly power as exercised by the Labor Unions*. Un folleto sin fecha.

Se espera la introducción en el Congreso de una Ley que extendería a los Sindicatos, especialmente al de transportes, la legislación antimonopolística. En su forma más amplia, la ley prohibiría los convenios colectivos y las huelgas de tipo nacional. Los convenios se celebrarían con validez local. Se prohibirían las coaliciones sindicales, de la misma manera que están prohibidas las coaliciones empresariales.

La AFL-CIO ha hecho conocer que tales medidas «arruinarían completamente los avances que el obrero norteamericano ha logrado, precisamente por medio de convenios colectivos»⁴⁰.

Los jefes sindicalistas, en una declaración conjunta, hacen constar que «tales supersticiones implican la destrucción de todos los Sindicatos y la vuelta a una economía de salarios bajos y a los males del capitalismo del siglo pasado. Solamente mediante alianzas pueden los obreros contrarrestar el poder de los empresarios en el mercado de trabajo y no hay ninguna evidencia que sugiera que la balanza está inclinada de parte de los obreros»⁴¹.

Otra reacción sindicalista consiste en probar, con amplios medios de publicidad, que el peligro monopolístico proviene de los empresarios y no de los Sindicatos. «Ciertamente —dicen—, los Sindicatos son asociaciones de obreros para evitar la «pura» competencia en un mercado «libre» de trabajo. Pero, el hecho es que, en un mercado «libre» donde no hay derecho a la organización y a la huelga, la «pura» competencia significa la explotación del trabajo humano. Nosotros nos oponemos a tal clase de competencia»⁴².

6. La huelga.

El arma más poderosa del sindicalismo norteamericano es también un problema actual. Tres hechos hacen la huelga problemática: la huelga interna como síntoma de rebeldía y anarquía dentro del mismo sindicalismo; la creciente animosidad popular por los efectos de la huelga y la mayor intervención estatal para evitar huelgas contra el interés nacional.

Legalmente la huelga está reconocida y regulada por la Taft-Hartley Act de 1947. Cuando existe un convenio colectivo y surge una disputa con amenaza de huelga, se debe dar un previo aviso de 60 días por la parte que quiere acabar el convenio. El objeto es procurar un período de «enfriamiento» y dar tiempo a la mediación Federal y al servicio de Conciliación. Se prohíben las huelgas contra el Gobierno y aquellas otras que pongan en peligro las industrias de interés nacional. Los Tribunales han considerado ilegales tres clases de huelgas; aquéllas cuyos objetivos son contrarios a la ley, las huelgas de simpatía y las huelgas de ocupación. Cuando las huelgas no se solucionan por mutuo acuerdo, se puede acudir a la Mediación o Arbitraje. En último caso, la investigación obligatoria provee un sistema que

⁴⁰ «Business Week», 6 enero 1962.

⁴¹ «U. S. News and World Report», 14 mayo 1962.

⁴² *Labor Monopoly: a Phony Issue*, «Economic Outlook», abril 1950.

consiste en publicar ciertas investigaciones sobre los hechos y las causas de las huelgas para informar a la opinión pública.

La corrupción sindical, descubierta por las investigaciones del Comité senatorial, ha dejado una huella en la conciencia popular no favorable para los Sindicatos. Huelgas como la de la United Automobile Workers contra la General Motors, sobre el tiempo que los obreros pueden emplear en los «toilets»; la reciente huelga de maestros en Nueva York, con los desórdenes que produjo entre los alumnos dejados solos en las aulas, no ayudan a una simpática idea de los Sindicatos. Barkin dice que «el respeto por el sindicalismo ha disminuido. La gente habla de los caciques sindicales y los considera como monopolios de organización, manipulados por un jefe ambicioso y tiránico»⁴³. Aun políticos demócratas que apoyaban los Sindicatos se han unido a los críticos para ayudar, según ellos, a dirigir el sindicalismo hacia más altos objetivos.

La intervención estatal es cada vez mayor. Goldberg ha intervenido directamente para evitar ciertas huelgas y ha sentado la doctrina de que el interés nacional debe prevalecer y, por tanto, hay que evitar las huelgas inflacionarias. Ha intervenido en las huelgas de obreros en las bases de proyectiles dirigidos, en la de los mecánicos de vuelo y en las de marineros en la costa oeste que estaban poniendo en peligro el abastecimiento de las islas Hawai.

En mayo pasado, el President Advisory Committee on Labor Management Policy presentó al Presidente un estudio sobre los convenios colectivos, que, en resumen, atribuiría más poder al Presidente sobre las huelgas. Según el plan, en caso de amenaza de huelga, el Presidente puede establecer un Tribunal de emergencia con poderes para recomendar un arreglo. En caso de que no se acepte, el Presidente mismo puede prohibir la huelga durante 80 días. En este período los hechos y las causas se harían público y la opinión pública presionaría por un arreglo.

Hasta ahora la intervención estatal es esporádica y personal. Pero se exige la formulación de un procedimiento claro que facilite la paz industrial, que fije el papel del Gobierno y coaccione lo menos posible el libre juego de los Sindicatos y las empresas en los convenios colectivos. Esto indica una tendencia hacia una especie de Estado de Derecho en las huelgas que plantea un fuerte problema para el sindicalismo. Los años venideros serán ricos en experiencias sociales por el gran sentido práctico de acomodación y compromiso de la sociedad norteamericana.

J. MARTÍN DE NICOLÁS, S. J.

⁴³ BARKIN, p. 27.