

ACCIÓN SINDICAL



Ugo Piazzai



Manual para la lucha obrera cotidiana

Este es un manual, que como su nombre indica servirá al militante obrero, bisoño o novicio, de guía sobre las posibles acciones a emprender ante cada determinado problema social tanto en la empresa como fuera de ella y que así mismo proporcionará al activista veterano una serie de alternativas a las acciones más utilizadas y que siempre deberán tenerse en cuenta en el acontecer diario de la lucha obrera.

Si bien la sabiduría de la acción proletaria normalmente suele transmitirse tanto oralmente como a través de la práctica, no está demás disponer de un “libro de instrucciones”, un repertorio de medios y actuaciones que abra ventanas de conocimiento y proporcione alternativas procedimentales.

No es un libro sobre la acción revolucionaria, sino sobre los mecanismos de la lucha diaria.

acción sindical

UGO
PIAZZI
EDITORIAL ZYX



Ugo Piazzì

ACCIÓN SINDICAL

Manual para la lucha obrera cotidiana

Biblioteca Promoción del Pueblo

Editorial ZYX

Título original: *Appunti di Tecnica Sindicale*

Traducción de Jacinto Martin Maestre

Portada original para ZYX: Alberto Corazón

Edición digital: C. Carretero

Difunde: Confederación Sindical Solidaridad Obrera

http://www.solidaridadobrero.org/ateneo_nacho/biblioteca.html

CONTENIDO

PRESENTACIÓN

INTRODUCCIÓN

PRIMERA PARTE: TÉCNICA DE LA ORGANIZACIÓN

I. Clases y categorías

Qué es el conflicto social-Metodología sindical-Las clases-El movimiento obrero - Empresarios, trabajadores autónomos, trabajadores subordinados-Las categorías-Sindicato-La evolución de la técnica sindical

II. El movimiento sindical en la empresa

El desarrollo de la solidaridad-La posición de los trabajadores en la empresa-El movimiento obrero en el ambiente de trabajo...-El «trabajo menudo»-Las comisiones internas-Los consejos de gestión-La organización sindical a nivel de empresa-Los grupos ideológicos

III. El movimiento sindical en la categoría y en la clase

Movimiento espontáneo y movimiento organizado-La organización sindical, vertical y horizontal-Los servicios del sindicato-Los representantes sindicales-Estructura organizativa y dinámica interna del sindicato

IV. La Asociación sindical: la fase de la preparación

Tres fases: preparación, negociación, presión-Los objetivos de la acción sindical-La fijación de los objetivos-La divulgación de los objetivos-La técnica de la agitación en la empresa-La agitación en el ámbito de la categoría-La agitación en el ámbito de la zona

SEGUNDA PARTE: TÉCNICA DE LA NEGOCIACIÓN

V. La acción sindical: la fase de la Negociación

El convenio colectivo-Contenido de la contratación colectiva-Características de la negociación colectiva-El área de contratación-Varias especies de Convenios Colectivos-La negociación a nivel de empresa

VI. La contratación colectiva: los factores institucionales

Factores económicos y factores sociales en la contratación colectiva-La política sindical-El sindicato como institución política que opera en un terreno económico-La política internacional de los sindicatos y la contratación colectiva-

La representación en las negociaciones-En las organizaciones empresariales-Los grupos de interés-La influencia de los grupos: los «grupos clave»...-La confrontación, como elemento de la dinámica sindical

VII. La contratación colectiva: Los factores económicos

Los factores económicos en la contratación colectiva-La política salarial del sindicato-Salario y empleo-Salarios y precios-Salarios y beneficios-Influencias en el comportamiento de un sindicato de empresarios

VIII. Técnica de la negociación colectiva

Técnica de la negociación colectiva-La fuerza sindical-La zona de negociación-Los costos del desacuerdo-Los costos del acuerdo-La conciliación y el arbitraje

TERCERA PARTE: TÉCNICA DE LA PRESIÓN

IX. La fase de presión: La huelga

Las formas de presión-La elección de las formas de presión-Factores económicos de la presión-Factores sociales de la presión-La huelga espontánea-Autoridad oficial y autoridad real: los «jefes naturales»-Factores políticos de la presión

X. Técnica de la huelga

Estrategia y táctica de la huelga-La elección del tiempo-La elección del terreno-Medios para aumentar la capacidad de resistencia económica-Medios para superar las dificultades técnicas-Responsabilidades civiles y penales-Voluntariedad de la huelga: referéndum y piquetes

XI. La «no colaboración»

Qué es la «no colaboración»-Sus diferentes formas-Polémica sobre la «no colaboración»-«No colaboración», obstrucción, sabotaje-El aspecto jurídico-El aspecto social-El aspecto económico-El aspecto moral

XII. Otras formas de presión sindical

El boicotaje-El sabotaje-La ocupación de fábrica-El cierre y las «listas negras»

XIII. La presión a través de la opinión pública

Huelga de servicios públicos y orientación de la opinión pública-Conflicto sindical y opinión pública-Sindicato y responsabilidad social-Las sanciones directas de la opinión pública-Las sanciones indirectas-Intervención a través de la Prensa-Intervención a través de otros sindicatos-Movilización de solidaridad a través de la orientación de la opinión pública-La propaganda sindical

PRESENTACIÓN

Presentamos al trabajador este precioso libro de Ugo Piazza en la creencia de que le prestamos un inestimable servicio.

Servicio que llega muy oportunamente, no sólo porque no existe en nuestra lengua un tratado sobre la materia, sistemáticamente concebido; sino porque el afiliado sindical español, suele desconocer en la práctica las técnicas de acción utilizadas por el sindicalismo autónomo y democrático, debido a la colonización ideológica del sindicalismo de gestoría implantado desde el establishment en su propio beneficio.

En el cuadro de la acción sindical, en efecto, el trabajador habrá de moverse con plena capacidad, al menos en los tres planos normales de la acción democrática: libre expresión de su voluntad, control exigente de la gestión representativa de sus delegados, y autoeducación en la acción

A través de la lectura atenta y reposada de este libro, el trabajador podrá comprender cómo la infinita gama de actitudes sindicales constituye un elemento positivo en la convivencia social.

Posiblemente haya en la sociedad española quien crea que la acción sindical es punto menos que subversiva y turbadora de la paz. Estas páginas enseñan que es todo lo contrario: una acción que tiene por meta la justicia y se sirve de medios

justos, racionalmente pensados y aplicados con prudente medida. De esa justicia, de esa racionalidad, de esa prudencia, no se aparta el delegado sindical en ninguna de las tres fases de la acción: preparación, negociación con la parte contraria, y presión para conseguir los objetivos.

Pero esa acción es difícil, ardua, enfrentada siempre a obstáculos imprevisibles, porque el adversario es astuto, fuerte, y ocupa posiciones bien fortificadas. La técnica sindical vale bien poco sin la voluntad de los trabajadores.

Una última enseñanza se desprende de este libro. La técnica de la acción sindical no es otra cosa que la técnica del ejercicio democrático de un poder: el auténtico poder de la clase obrera, indispensable de ejercer mientras perdure la actual situación de dominación sobre los pueblos e injusticia sobre los individuos.

Aprender esa técnica y usarla con ponderación y energía, llevará a la clase obrera a avanzar por el camino de su emancipación social y la implementación de una sociedad más igualitaria y más justa.

Confederación Sindical Solidaridad Obrera

(Adaptado del original de la Editorial ZYX)

INTRODUCCIÓN

El fin de estos rápidos apuntes es solicitar –a través de una elemental y sumaria descripción de la metodología sindical– el interés del lector hacia el fenómeno de la lucha obrera, para hacerle, si no más capaz, por lo menos más atento observador del mismo e inducirle a un examen más profundo de la materia.

El lector que tenga corto conocimiento de los ambientes sindicales, podrá encontrar aquí una primera respuesta a los interrogantes que hayan suscitado en él sus contactos, siquiera hayan sido ocasionales e involuntarios, con la realidad sindical; contactos a los que todos, indistintamente, podemos estar sujetos con ocasión de la perturbación debida a una huelga o por la impresión recibida al leer un manifiesto particularmente agresivo.

¿Cómo nacen y se desarrollan las fuerzas capaces de mover a las multitudes? ¿Cuáles son las componentes de esas fuerzas? ¿A qué normas obedece la dinámica de los grupos sociales organizados? ¿De qué forma factores abstractos, como la influencia de la opinión pública, o las expresiones de solidaridad, se convierten en fuerza de presión, capaz de modificar una situación concreta? ¿Qué peso tienen en una acción sindical los elementos económicos, sociológicos,

políticos, históricos, geográficos? ¿Mediante qué arbitrios técnicos puede la fuerza sindical desarrollarse al máximo de su potencia y ser utilizada de modo eficaz?

Para responder a estos y a otros muchos interrogantes, se pasará revista en estos apuntes a una serie de hechos; desde los más modestos, creados en la empresa por los llamados activistas de base, hasta aquellos de mayor relieve en el plano nacional o internacional.

Pero nos detendremos con más detalle y cuidado en las manifestaciones más periféricas de la actividad sindical –con frecuencia menos conocidas que los grandes acontecimientos que conmueven la opinión– porque tales manifestaciones constituyen aspectos del fenómeno sindical, y porque la dinámica de base condiciona y tiene gran influencia sobre el vértice.

Del examen de tales experiencias extraeremos los elementos necesarios para trazar, siquiera sea sumariamente, un cuadro de la técnica operativa de los sindicatos, o sea de la «técnica sindical», la cual comprende el complejo de medios y de métodos que le aseguran a la acción sindical el máximo de eficacia. Esta técnica está en continua evolución.

Se trata de una materia muy fluida, que se presta mal a ser expresada en un esquema orgánico, en el que se agrupan y ordenan experiencias muy variadas con el objeto de identificar las «constantes», o líneas maestras del comportamiento de los grupos sociales interesados en la acción.

Esa identificación es posible, porque en los fenómenos sociales se observan repeticiones –las «constantes»– que permiten prever en cierta medida algunos hechos, tales como la evolución general, o la sucesión de fases de un determinado movimiento.

Para hacer más sencilla y fácil la exposición, se antepone al examen de cada materia un ejemplo real extraído de la historia del movimiento sindical, o de las crónicas sindicales de nuestros días. Cada acción será analizada y comentada en aquellos aspectos que conciernen a la metodología. No se pretende en modo alguno trazar un «vademécum de técnica sindical», sino tan sólo proporcionar alguna orientación que haga comprensible el comportamiento sindical. Si alguna vez se valora el modo de conducir una acción, cosa que haremos raras veces y únicamente a título didáctico, será con toda reserva. Pocas materias hay más opinables que el arte de conducir una acción política, militar o sindical; en las cuales siempre es más fácil vencer en el papel que en el terreno.

El examen de la metodología sindical reviste particular interés en circunstancias en las que el sindicato va adquiriendo en la sociedad un relieve cada vez más fuerte y determinante y se enfrenta a problemas enteramente nuevos y a opciones de extremo empeño.

Hoy el sindicato mueve millones de personas. Influye en la vida de la colectividad con un peso en verdad decisivo. El estudio de los métodos que utiliza para lograr sus objetivos puede contribuir a una mejor comprensión de algunos aspectos de la vida de nuestro tiempo; el cual, si ha sabido

realizar maravillosos y enormes progresos en las técnicas que tienen por fin desarrollar la capacidad de rendimiento de la materia, hasta llegar incluso al dominio de los espacios interplanetarios, no ha logrado resultados igualmente eficaces en las técnicas de colaboración entre los hombres.

La descripción de los medios y métodos de acción determinados por la divergencia de intereses –efecto no tanto de la voluntad de los hombres, cuanto del concurso de circunstancias históricas, económicas y ambientales– puede constituir un gran estímulo y una contribución eficaz a la investigación de medios y métodos de pacífica, o no tanto, confrontación.

Los conflictos sociales denuncian una enfermedad del organismo social de la cual representan únicamente los aspectos exteriores y más aparentes.

Evitando descender al examen de las causas de la enfermedad –a saber, de las deficiencias que pueden en gran parte ser atribuidas al sistema actual– y sin preocuparnos de diagnósticos ni de remedios, nos limitaremos al examen del fenómeno, tan sólo en los aspectos que interesan a la metodología.

Las páginas que siguen intentan ser una sumaria descripción –lo más orgánica posible– del comportamiento sindical; en ellas se recogen y ordenan hechos y datos, y no, como ocurre en tratados de este género, solamente ideas y pasiones.

Descripción sumaria, porque deja voluntariamente aparte –remitiendo al lector a textos adecuados– la historia del

sindicalismo, sus diversas orientaciones ideológicas, sus funciones, misión y límites. Si toca alguna vez estas materias, es para hacer más comprensible la técnica del sindicato, ya sea que ésta responda a la línea totalitaria, ya siga una inspiración democrática.

Las técnicas resultan en algunos aspectos indiferentes. Una acción, promovida por un sindicato cualquiera, pasará siempre, a través de los métodos típicos de la organización sindical, por las clásicas fases de preparación, de negociación y, cuando es necesario, de presión. Y así por ejemplo, en una huelga, las técnicas operativas no difieren sustancialmente, sea cualquiera la ideología del sindicato.

Pero es muy importante advertir que, así como los objetivos se definen en función del particular cuadro histórico-ambiental en el que el sindicato se mueve y en función del sistema social en el que opera; así también las técnicas utilizadas pueden tener un diferente significado y finalidad según la perspectiva y orientación ideológica de quien las maneja. Existen profundas diferencias en los métodos de un sindicato que madura sus opciones democráticamente, por obra de sus propios afiliados, en su propio seno y mediante una valoración constante de la realidad económica y social en la que está inserto, y los métodos de un sindicato influenciado por orientaciones y consignas que provienen de organismos extraños a él. La técnica no es nunca un fin en sí misma: viene siempre determinada por los fines que quien la maneja intenta conseguir.

Dado el objeto que nos hemos propuesto, es obvio que los medios y métodos de acción sindical –objetivamente descritos tal como se nos presentan en la realidad–, vengan aquí valorados en función de su eficacia instrumental. Pero nuestra valoración es puramente técnica, y, claro está, que no implica la aceptación bajo otros puntos de vista, como serán el moral, el social y el jurídico. Del mismo modo que si se valora el arma atómica como la más eficiente, ello no implica aprobar el uso de Instrumento tan brutal de exterminio.

El carácter y límite de estos «apuntes» no consienten acompañar el examen de cada materia –salvo, por razones especiales, los concernientes a la «no colaboración»– con valoraciones de orden jurídico, social o moral; por lo que a este aspecto respecta, y dado lo delicado y complejo de la materia, hemos preferido remitir al lector a tratados especializados¹.

1 «Orientaciones de moral social», de G. B. Buzzetl.–Ediciones ACLI, Roma (dos volúmenes).

PRIMERA PARTE

Técnica de la organización

I. CLASES Y CATEGORIAS

Mayo de 1894. Una delegación de obreros se presenta al Director de la Pullman Palace Car Company para exponerle en nombre de sus compañeros de trabajo ciertas reivindicaciones: mejoras salariales, rebaja del alquiler de las casas construidas por la Compañía para sus trabajadores².

Jorge M. Pullman rechaza cortésmente ambas reivindicaciones. Y después de la entrevista, despide en bloque a los componentes de la delegación obrera.

QUÉ ES UN CONFLICTO SOCIAL.

La medida provoca una furibunda huelga de protesta. «Herir a la representación sindical significa herir mortalmente al sindicato, decapitándolo», dicen los obreros. Y se cruzan de brazos.

Pero la huelga cae en un momento muy desfavorable. La Pullman está en crisis de ventas y la suspensión del trabajo no significa para ella gran perturbación. Bien al contrario, le

² Cfr: Foster R. Dulles.—«Historia del Movimiento Obrero americano».

proporciona un excelente motivo para un lock-out de represalia. Se cierran las puertas de la fábrica.

Los trabajadores, incapaces de afrontar solos la contraofensiva de la empresa, recurren a la solidaridad de otros trabajadores. Es un principio fundamental el que está en juego, negado por la acción empresarial, a saber: la defensa de la representación sindical. Este principio no interesa sólo a los trabajadores de la Pullman, sino a todos los trabajadores por cuenta ajena. En este círculo amplio se desarrolla el movimiento de solidaridad a favor del grupo restringido de los obreros de la Pullman.

El conflicto se prolonga. Las asociaciones obreras se fijan como objetivo de la acción el doblegar a la empresa que no respeta a los representantes sindicales. Es el interés común lo que moviliza a estos grupos en torno al grupo afectado por la decisión de una determinada empresa.

El ultimátum es rechazado. «No hay nada que arbitrar», declara con decisión Pullman.

El boicot entra en funciones: los coches que llevan la marca de fábrica de la empresa condenada se desenganchan de los trenes y quedan en vía muerta en las estaciones. Bien entendido que los viajeros son previamente advertidos para que no suban en los coches «negros».

Pero también en el campo de los empresarios se desarrolla la solidaridad de grupo en torno a los intereses comunes.

A la acción de los ferroviarios responde una reacción de las Compañías directamente afectadas por las consecuencias de la solidaridad entre los trabajadores. Junto a la Pullman se alinean las Compañías ferroviarias. Al boicot responde el despido de quienes desenganchan los coches.

El Sindicato Ferroviario decide entonces que si un trabajador es despedido, todo el personal del tren se declarará en huelga hasta que el despido sea revocado.

A fines de julio las comunidades ferroviarias del Medio Oeste quedan paralizadas.

Las Compañías acuden entonces a otros expedientes. Sueldan los coches Pullman a los coches postales, de modo que desenganchar un vagón significa un sabotaje al servicio postal, fenómeno específicamente previsto y penado por la Ley. Muchos ferroviarios pagan con la prisión la obediencia a las consignas de los sindicatos.

Por otra parte, las Compañías reclutan en el Canadá nuevos trabajadores (esquiroles) y establecen un cuerpo de guardas-jurados. Se producen incidentes entre los guardas y los trabajadores. La exasperación conduce a actos de sabotaje. El conflicto se desplaza del plano sindical al político, de la pugna de intereses laborales a problemas de orden público.

Esta nueva situación resulta favorable a los empresarios.

Los incidentes y los daños materiales causados en el aparato ferroviario permiten orientar a la opinión pública y a las Autoridades contra los huelguistas. La acción de estas dos

potentes fuerzas, coaligadas una a la otra muy estrechamente, es decisiva. Cuando cuatro Compañías del 15° Regimiento de Infantería ocupan las instalaciones ferroviarias de Chicago, es decir, cuando el Poder Público ha entendido que la opinión es, con mucho, favorable a la intervención del Estado para salvaguardar el servicio postal, el fracaso de los trabajadores está cantado.

Pero no se ha puesto aún el punto final a esta interesante agitación que proviene de un motivo que todo sindicato juzga de vida o muerte: la defensa de su representación. La huelga continúa; más aún, se prolonga con manifestaciones de solidaridad de los fogoneros, maquinistas, mecánicos de los talleres de reparación, almacenistas y otros trabajadores. La exasperación obrera hace explosión frente a la fuerza pública, que ellos juzgan utilizada contra sus reivindicaciones. Se intenta impedir la salida de los trenes protegidos por la tropa, se incendian, se saquean (por elementos extraños que se aprovechan del desorden) los almacenes y otras instalaciones.

Interviene entonces el poder judicial. El 2 de julio el Tribunal Federal emite un interdicto, prohibiendo interferir el servicio postal e inducir a los trabajadores a rehusar la normal ejecución del servicio.

La conjunción del poder ejecutivo y del judicial viene indirectamente a acrecentar la fuerza de los empresarios.

El balance de las pérdidas por parte obrera se incrementa con muchos centenares de detenidos.

El Sindicato de Ferroviarios ofrece al fin la reanudación del trabajo. Con una sola condición: la readmisión de los despedidos. La propuesta es rechazada y los dirigentes del Sindicato son encarcelados por desobediencia al interdicto judicial.

METODOLOGIA SINDICAL

Hemos querido traer a colación muy en resumen este vivaz episodio del movimiento obrero americano, porque presenta al estudioso de la metodología sindical una rica gama de formas de presión, que han sido y son por lo común empleadas en los conflictos sindicales, y permite algunas consideraciones de tipo didáctico sobre la materia.

El episodio –hay que notarlo bien ya de entrada– está encuadrado en un determinado periodo histórico. En el cuadro de la estructura social de aquel período existen ciertas características muy típicas, tales como la rigidez de las categorías adversarias, el tipo de los medios de presión utilizados, la oposición entre el Poder Público y las asociaciones obreras.

La evolución de las estructuras sociales ha conducido después –como se verá– a la evolución de la metodología.

¿Cómo se explica el comportamiento de estos grupos sociales –trabajadores y empresarios– y cómo el que se hayan

adoptado determinados métodos y formas de conflicto, o de colaboración?

En el caso examinado ambas partes en conflicto utilizan medios muy diversos. Los trabajadores: la huelga, el boicot, el sabotaje, la obstrucción, la puesta en pie de una cada vez más amplia solidaridad. Los empresarios contraponen el despido de represalia, el lock-out, la maniobra astuta de las leyes, de la opinión, de la autoridad.

Se tiene la impresión, al considerar las fases de este conflicto social de hace más de un siglo, de asistir a una batalla entre dos ejércitos. Los cuales maniobran según ciertas reglas de estrategia y de táctica dictadas por la experiencia y corroboradas por la técnica. Emplean medios diversos, armas diversas para afrontar las situaciones de oposición o de fuerza. Desarrollan de vez en cuando una acción de largo alcance sobre la opinión pública y las Autoridades (muy similar a la de la aviación moderna); se preocupan de recoger y utilizar las fuerzas, que surgen de la solidaridad, de forma parecida a como se utilizan los hombres y los medios en los conflictos armados.

Si en la solución de los conflictos sociales debe deplorarse el recurso a la fuerza, con todo, al ser ello un hecho incontestable, puede ser objeto de estudio, aunque sólo sea para escoger los medios de evitarlo.

Definir tales técnicas, profundizar en el conocimiento de tales medios de presión, he aquí el objeto de nuestras notas,

tendientes a ilustrar los métodos que el sindicato utiliza para alcanzar la máxima eficiencia.

En el conflicto social descrito hemos encontrado entre los principales protagonistas al Sindicato de Ferroviarios.

¿Qué es un sindicato?

Es una de las manifestaciones del espíritu asociativo del hombre, que se une a otros hombres para varios fines y en diversas formas, que van desde la familia –sociedad esencialmente dirigida a la continuación de la especie– hasta el Estado.

Por otra parte el hombre siente la necesidad de coordinar su acción con la de aquellos que ejercitan la misma actividad profesional: desarrollar el mismo trabajo en ambientes o en condiciones análogas, afrontar parecidas dificultades, lleva naturalmente a una identidad de intereses y de objetivos.

Cada época histórica ha conocido asociaciones profesionales típicas; las cuales, por otra parte, no tienen las características del sindicato moderno, muy ligado a la estructura de la moderna sociedad y en particular a aquellas modificaciones que las circunstancias históricas de los dos últimos siglos han operado en los grupos que toman el nombre de clases o categorías profesionales.

LAS CLASES

¿Qué se entiende por clases?

Hemos visto en el conflicto examinado, desarrollarse la solidaridad de grupo en las Compañías ferroviarias, al lado de la empresa Pullman, y la de los trabajadores al lado del grupo directamente afectado por el conflicto planteado en la citada empresa. Hemos visto frente a frente dos clases: obreros y empresarios.

En sustancia, las clases son grupos sociales, cuyos contornos no se presentan rigurosamente definidos: grupos resultantes de una diferenciación en el nivel o en el género de vida, y determinadas por la diversidad de ocupación; nobles y burgueses, empresarios y trabajadores, son términos que indican, en cada época histórica, algunos de estos grupos sociales llamados clases.

Las características que definen una clase son de naturaleza diversa y de importancia variable: riqueza, función, género de vida, educación, cultura. La estratificación social, el fraccionamiento de la sociedad en clases, es un fenómeno común a todas las épocas y a todos los países. Los grupos sociales se diversifican según la naturaleza de los servicios que rinden y se jerarquizan entre sí, por lo tanto, según el valor de tales servicios; así por ejemplo, la función de dirección religiosa, o política, o moral, aparecen en las antiguas épocas como más importantes que las funciones de producción y de

cambio; los guerreros, los sacerdotes, gozaban en la antigüedad de mayor prestigio social que los mercaderes.

Una clase puede entrar en decadencia a causa de la pérdida de importancia de los servicios que presta: así ha ocurrido, por ejemplo, con la nobleza. Una clase puede, por el contrario, elevarse, porque sus servicios llegan a ser de mucha importancia para la colectividad: ejemplo, la burguesía.

Las clases son hoy, por lo general, grupos abiertos, en el sentido de ser posible el paso de una a otra. Las clases se desarrollan, se integran, se funden. Generalmente las llamadas inferiores desean elevarse hasta el nivel de las superiores.

La estratificación de la sociedad en clases es en nuestro tiempo, de origen y naturaleza sobre todo económica. Es la función que se desempeña en la producción, más que el nivel de vida, lo que determina las clases sociales. Las fuentes o procedencia de su renta y el nivel de ella, parecen ser hoy los criterios más importantes en la demarcación de los grupos.

Las clases, pues, están formadas por individuos que desempeñan análoga función en la producción, o que tienen análogas relaciones con otros, debidas al proceso de producción. Entre las clases se dan diferencias de bienestar físico, de instrucción, de posibilidades de desarrollo de la personalidad.

Por cuanto las clases resultan de la división del trabajo social, están llamadas a colaborar normal y pacíficamente entre sí. Pero las divergencias de intereses, así como el diverso modo de pensar y de sentir, pueden a veces enfrentarse: como ocurrió

en las antiguas repúblicas griegas entre pobres y ricos, en Roma entre patricios y plebeyos, en Inglaterra y Francia entre la nobleza y la burguesía; o en nuestros días entre patronos y obreros.

EL MOVIMIENTO OBRERO

¿Cómo se han formado las clases actuales?

En los últimos ciento cincuenta años, el vapor, el petróleo, la electricidad, la radio, y en la actualidad la energía atómica, han determinado muy profundas transformaciones en las estructuras económicas y, por consecuencia, en las sociales. Cuando hablamos hoy de clases sociales, nos referimos a una experiencia histórica bien definida: a las consecuencias de la Revolución Francesa y a la vez a las de la revolución industrial. Coincidente con los grandes descubrimientos científicos, se desarrolla en aquella época la mecanización y con ella la centralización de la producción. La fábrica ocupa a millares de asalariados, gran parte de los cuales, procede de los grupos artesanos y campesinos, que han descendido de la posición de trabajadores autónomos a la de trabajadores por cuenta ajena.

En la empresa se produce una fractura entre sus dos elementos, capital y trabajo, que antes estaban unidos en el artesanado; unos poseen los medios de producción, los otros se ven obligados a venderles las propias energías, su trabajo.

La dimensión de la empresa crece. Se crean enormes concentraciones en especial en las industrias clave.

El desarrollo del maquinismo implica, por tanto, una división del trabajo y un distanciamiento cada vez más acentuado entre el empresario y el conjunto de los trabajadores. La creación de sociedades por acciones, que mediante la división y limitación de los riesgos permiten la concentración de enormes capitales, acentúa ese distanciamiento. A medida que la empresa crece en dimensión, las posiciones económicas, sociales y políticas de quienes poseen el capital y aquellos que les prestan su mano de obra subordinada, se separan más; de tal modo que se escinde la sociedad en dos grupos antagónicos; empresarios –propietarios y trabajadores– subordinados.

La separación creada entre ambos grupos procede de motivos no sólo económicos –la condición de inferioridad de los trabajadores en el proceso productivo– sino también de motivos de orden político, puesto que en aquella época los trabajadores no tienen acceso a los derechos ciudadanos.

Las grandes concentraciones industriales conducen a la formación de grandes aglomeraciones humanas, para las cuales las condiciones de vida se hacen de día en día más miserables.

Los salarios disminuyen a causa del aumento de desocupados, producido por el desmembramiento del artesanado, el empleo de máquinas, la afluencia al trabajo de mujeres y niños –las llamadas «fuerzas medias laborales»– y por otra parte por la concurrencia entre las grandes industrias,

que provoca la necesidad de la reducción de los costos y, en consecuencia, de los salarios.

La insuficiencia de estos, la pesadumbre de los horarios laborales, la carencia de higiene, las deficiencias de la alimentación, conducen al deterioro físico y moral de los dadores de trabajo. Nace así el proletariado, formado por quienes carecen de todo, excepto de su fuerza de trabajo.

Se trata de multitudes inmensas de operarios, generalmente no cualificados, víctimas de la presión del sistema económico dominante; caracterizados por las mismas costumbres, por idéntica condición económica, afligidos por los mismos problemas y aspiraciones, empujados a las mismas reacciones.

Nacido de esta situación, se ha ido desarrollando, de doscientos cincuenta años a esta parte, el Movimiento Obrero, es decir: la resultante del complejo de manifestaciones de la clase trabajadora asalariada –una de ellas es el sindicato– dirigidas a un fin específico: mejorar la propia condición.

Las primeras manifestaciones fueron las sociedades de socorros mutuos a cuyo amparo, en aquellos primeros tiempos, operan las llamadas coaliciones de resistencia, forma embrionaria del sindicalismo moderno.

El Movimiento Obrero, que se desarrolla en el seno de una clase peculiar, la trabajadora, y que se extiende gradualmente a empleados y funcionarios, además de la acción reivindicativa sindical, se sirve de otros varios instrumentos: mutualistas, cooperativos, culturales, políticos.

En estas notas nosotros nos ceñiremos al estudio de uno sólo de tales instrumentos del Movimiento Obrero: el sindicato.

EMPRESARIOS, TRABAJADORES AUTONOMOS, TRABAJADORES POR CUENTA AJENA.

El sindicato surge, en cierto momento de la historia moderna, como forma de defensa contra un determinado modo de organización de la vida económica, creado por el capitalismo.

Hemos examinado arriba los criterios que determinan el perfil y los límites de los grupos sociales llamados clases. A los fines que nos interesan, a saber, fijar algunos criterios de metodología sindical, daremos a este término (clases) el contenido que adopta en la corriente terminología sindical. Y diremos que las circunstancias a que hemos aludido arriba han ejercido en el consorcio civil presiones y divisiones tales, que han determinado la formación de dos clases fundamentales, que se distinguen por una función económica diferente; los trabajadores dependientes, que concurren al proceso productivo con sólo su trabajo (operarios y empleados) y los empresarios que concurren con el capital (industriales, comerciantes, terratenientes, etc.).

A estas dos clases se añade, en algunos sectores, una tercera: los trabajadores autónomos, compuesta por aquellos que concurren a la producción con el propio trabajo y el propio

capital (artesanos, cultivadores directos, profesionales libres, etc.).

El asociacionismo sindical se manifiesta en el ámbito de esas clases: existen, en efecto, sindicatos de empresarios, de trabajadores autónomos, de trabajadores por cuenta ajena. Naturalmente tal situación, así esquematizada, no es estática, sino dinámica. La estructura de la sociedad se halla en continua evolución, como consecuencia del progreso técnico, del desarrollo económico y de los cambios que se producen en la estructura y en la jerarquía de la empresa.

Además de esta situación, digamos «horizontal», de la sociedad (empresarios, trabajadores autónomos, trabajadores por cuenta ajena) debe tomarse en consideración una segunda subdivisión en sentido vertical.

El sindicato visto desde esta perspectiva, es una asociación voluntaria de autodefensa de los intereses económicos y profesionales de quienes pertenecen a una determinada categoría profesional.

LAS CATEGORIAS

¿Qué entendemos por «categoría»?

La actividad económica puede ser distinta en los grandes sectores –agricultura, industria, comercio y crédito, servicios públicos– cada uno de los cuales se subdivide en ramas.

Así por ejemplo, el sector industrial se ramifica en metalurgia, química, textil, etc.

En el ámbito de cada rama de actividad económica se distinguen: empresarios, trabajadores subordinados, trabajadores autónomos. Tales subgrupos se denominan en el lenguaje sindical «categorías».

Así en el ramo textil distinguimos las siguientes: los industriales textiles (que pertenecen a la clase de empresarios); los trabajadores textiles (que pertenecen a la clase de trabajadores subordinados); los artesanos textiles (que pertenecen a la clase de trabajadores autónomos).

En el corriente lenguaje sindical se entiende por categoría profesional el grupo social formado por quienes ejercitan su actividad productiva en una determinada rama (la textil, por ejemplo) con una particular función económica (como empresarios, o como obreros, por ejemplo).

La categoría es el grupo social que da origen al sindicato. Quiere decirse que el sindicato asocia a quienes pertenecen a la misma categoría profesional, de la cual es expresión y a la cual representa. Pero en sus instancias organizativas más elevadas, las Centrales Sindicales, son al mismo tiempo expresión y representación de la clase, porque agrupa en la misma unidad territorial (localidad, provincia, estado, comunidad internacional) a los varios sindicatos de categoría de la misma clase (trabajadores, por ejemplo), a saber: en Uniones, Cámaras de Trabajo, Confederaciones, etc. para una acción coordinada con vistas a obtener objetivos comunes.

EL SINDICATO

Muy sujetas a controversia suelen ser las definiciones que se dan de las funciones, métodos y fines del sindicato. Ello tiene su explicación si se considera que los objetivos sindicales varían en relación con los peculiares ambientes en que surgen y se desarrollan y en relación con las diversas épocas y países. Cada país presenta su tipo de sindicato, con características que varían a tenor de las estructuras económicas y sociales en las que el sindicato opera; y a tenor de los cambios que tales estructuras experimentan al correr de los tiempos.

La limitación de estos «apuntes» no nos consiente descender a indagar estas características históricas y territoriales, más que para encuadrarlas en la justa perspectiva metodológica, dado que, como veremos más adelante, las diversas concepciones del sindicalismo comportan diversas influencias en la puesta a punto de la acción.

Hemos visto que el sindicato puede ser definido como la asociación constituida por quienes pertenecen a una categoría profesional; asociación dirigida a la defensa de los comunes intereses morales y económicos³.

La función esencial del sindicato consiste, por tanto, en la tutela de los intereses colectivos de la categoría, principalmente a través de la Contratación Colectiva, de la

3 Cfr.: L. Rubinacci —«Lecciones de técnica sindical».

promoción de una mejor política y legislación social, de la solución de los problemas comunes de interés general. Otras actividades –como las asistenciales, recreativas, de instrucción profesional, culturales, cooperativas, etc.– constituyen iniciativas accesorias y facultativas (actividades parasindicales).

Fundamentalmente el sindicato pone en juego una función equilibradora en orden a la distribución de la renta.

La primera tendencia que el sindicato tiende a satisfacer es la de garantizar la defensa directa y eficaz de los intereses de grupo. El trabajador aislado tiene, por ejemplo, escasa fuerza contractual frente al empresario. Asociándose con otros trabajadores puede –a través de la organización y disciplina de la oferta de mano de obra– conseguir un mercado más favorable, eliminar la concurrencia y disponer de una mayor fuerza contractual. El sindicato de trabajadores tiende, por tanto, a monopolizar la oferta de trabajo, o al menos a controlarla lo más posible.

El sindicato de trabajadores viene a ser la expresión de una reacción humana frente a un determinado sistema económico–social (el capitalismo).

Tiende a resolver, en cuanto le es posible, el problema social de las relaciones de trabajo en el ámbito del organismo productivo creado por el sistema capitalista–burgués. Opera específicamente en la distribución de la renta, a través de una intensa acción de mejora de salarios, mediante el instrumento del Contrato Colectivo de trabajo. Con la introducción del cual

los conflictos de intereses entre trabajadores y empresarios encuentran un sistema de regulación ordenado.

Pero en un plano más amplio, la acción del sindicato proyecta sobre la sociedad civil el problema de la persona humana, situada en un orden económico que no la toma en consideración suficiente; propone una reconsideración de la posición de los trabajadores en el seno de la unidad productiva y fuera de ella.

La acción sindical podrá desarrollarse en el plano de una función equilibradora de la distribución de la renta, en la medida que el contexto social, en que el sindicato está colocado, presente capacidad de apertura y de aceptación de sus exigencias.

Cuando el ambiente que rodea las estructuras económicas y políticas se opone a la acción del sindicato, tal como la hemos descrito, surgirán tendencias hacia soluciones evasivas. La polémica sindical se dirigirá entonces contra las estructuras, o contra el Estado, tanto más si las resistencias con que chocan las exigencias sindicales son de orden extralaboral.

Cuando la polémica se dirija, no sólo contra la estructura de la empresa y de los salarios, sino contra el entero sistema, entonces parecerá evidente la especificación política del sindicato, aunque los cambios que se hicieron necesarios se intenten respetando plenamente los principios democráticos.

La técnica operativa de los sindicatos se desarrolla con relación a factores externos –característica del ambiente político, económico o social– y a factores internos, que

proviene de la madurez del Movimiento Obrero –desarrollo de la organización, etc.

Entre los factores externos, aquel que más ha influido en las técnicas operativas es la forma de desarrollarse las relaciones entre el sindicato y el Estado.

El movimiento sindical surgió en el siglo XIX como protesta contra un sistema en el cual el trabajo era considerado como una mercancía; y en consecuencia, abandonado a las relaciones de mercado. La actitud de defensa que adoptó era debida a esta circunstancia. Al cambiar las cosas, cambiaron asimismo los medios y los métodos de acción. Bajo este aspecto es de suma importancia el cambio habido en las relaciones del Sindicato con la Autoridad Pública, es decir, en el cuadro político en el que la acción del sindicato se lleva a cabo.

Categorías, clases, son grupos sociales incluidos en otros grupos más amplios; los sindicatos que les representan, operan en el ámbito de convivencia de tales grupos. Se mueven, por ejemplo, en el ámbito municipal, provincial, nacional e internacional. El sindicato entra así en el terreno de la autoridad privada, fundamento de la estabilidad y de la dinámica del Estado democrático.

El Movimiento Sindical en sus relaciones con el Estado, pasa por tres fases diversas, que influyen decisivamente en su metodología, si bien tales fases hayan sido cubiertas en épocas diferentes, según la historia de cada país.

En un principio, el Estado combate al Sindicato con la Ley. Las asociaciones obreras, las huelgas, son calificadas como delitos.

Estamos en la época en que los principios democráticos comienzan apenas a abrirse paso. El poder político se halla firmemente en las manos de los privilegiados. Es la fase de la ilegalidad.

Después, el Estado se da cuenta de que las cadenas no sirven de nada. El movimiento sindical se desarrolla igualmente, alimentado por fuerzas que no pueden ser constreñidas por la Ley; es mejor dejarle hacer, cerrar los ojos, quitarle las cadenas y ver qué pasa. Tolerar. Estamos en la segunda fase, la de la tolerancia.

En un tercer momento, tras el impetuoso desarrollo que ha adquirido el sindicato, ya no es posible ignorarlo, hay que pactar con él, concederle el derecho de ciudadanía. Es la fase del reconocimiento jurídico.

Y he aquí como el sindicato, acampado en un principio, como rebelde, fuera de la ciudadela, ve abrirse las puertas y entra, como ciudadano privado las más de las veces; otras, empero, reconocido oficialmente como ente público. En algunos casos, bajo un atuendo más o menos honorable, presta juramento de fidelidad a la pública autoridad y recibe la investidura para dedicarse a las funciones de tutela de los intereses de las respectivas categorías.

La consecuencia de este juramento e investidura, es la aceptación del deber de someterse a una disciplina que regule su actividad.

EVOLUCIÓN DE LA TÉCNICA SINDICAL.

La situación evoluciona en todos los países. El sindicato adquiere definitivamente el derecho de ciudadanía. Es legalmente reconocido, más aún, investido a veces de ciertas funciones públicas. Y es que el cuadro político ha evolucionado al mismo tiempo. La originaria naturaleza revolucionaria del sindicalismo, propia de aquellos tiempos en que la política estaba en manos de restringidas oligarquías y las masas obreras carecían del derecho de voto, se modifica radicalmente con la introducción del sufragio universal. Con él, estratos cada vez más amplios de trabajadores participan en la dirección de la vida pública. Y en muchos casos, la organización sindical no es ya solamente una fuerza opuesta al sistema social controlado por la clase empresarial; ahora forma parte integrante del orden social y se halla en situación de asumir sus propias responsabilidades sociales.

Por lo demás, puesto que la democracia comporta el derecho de la mayoría numérica, la clase trabajadora ocupa en la actualidad una posición clave. La evolución económica ha hecho de ella el grupo más importante en el seno del pueblo soberano.

El recurso a las formas violentas de acción tiende a perder su razón de ser. Cambian los medios y los métodos sindicales.

Entre los factores internos, debido a la madurez del Movimiento Obrero, es manifiesto un progresivo ampliarse del horizonte. Los trabajadores, a medida que van promocionando,

se dan cuenta de la interdependencia de los sectores económicos. Toman conciencia de que en determinadas circunstancias el pretender alcanzar unos objetivos máximos puede acarrear perjuicios para todos.

El movimiento sindical va abandonando poco a poco la vieja mentalidad, caracterizada por la exclusiva preocupación de subir los salarios. Se tiende más bien a presentar los propios puntos de vista con relación a la política económica; se tiende a proponer reformas en el sistema existente, con el fin de que los valores humanos estén auténticamente defendidos.

En un primer momento («viejo unionismo»), el sindicato tiene una única preocupación: la distribución de la renta a través de la elevación de los salarios. Parte de una visión corta, seccional, de los intereses de grupo. Acepta la renta producida como la única posible y disponible para ser repartida, quedando más o menos indiferente frente a los despidos, al paro, y a los problemas generales de la producción. Tiende a organizarse por grupos especializados y no como masa laboral.

El llamado «nuevo unionismo», por el contrario, se nos presenta con la visión más amplia. Se caracteriza por un nuevo criterio de organización: a saber, por ramas de industria (química, textil, etc.). Es un organismo de masas. Pero lo que más cuenta es que no reacciona ya en términos de pura elevación de salarios sino que alarga su visión hasta considerarlos en función de la renta nacional, del progreso técnico, de la relación salarios– precios, de la complejidad de la interdependencia de los sectores productivos, etc. El sindicato –aún conservando su función fundamental de distribución de la

renta— se preocupa de los problemas de fondo de la economía, de la acción legislativa correspondiente, de la educación política y social de los trabajadores, de su posición de responsabilidad en la vida pública. Se va perfilando poco a poco la participación obrera en las opciones de política empresarial y en aquellas que respectan a la política general económica. La antigua aversión a tales objetos se va atenuando.

En conclusión, la acción defensiva del Movimiento Obrero se caracteriza diversamente según las fases de su desarrollo. Hay una época en que se deja ganar por la ilusión simplista de poder obtener de parte de los empresarios y del Estado la mejora de su condición; y organiza manifestaciones con banderas y pancartas solicitando el apoyo de las Autoridades. Más tarde, desilusionado, se entrega a explosiones de violencia, desordenadas y contraproducentes, pretendiendo desunir las estructuras sociales y políticas existentes: se entrega a la destrucción de máquinas, asalta los municipios, lucha contra la fuerza pública.

Finalmente pasa de una fase puramente reivindicativa, de defensa, a otra de inserción en la actividad productiva y en el consorcio nacional e internacional. Se proyecta entonces sobre el plano político y se decide a presentar sus aspiraciones al Estado, y a veces a realizarlas él mismo mediante su fuerza política y el ejercicio del Poder (como, por ejemplo, los laboristas en Inglaterra).

Paralelamente a esta evolución, evolucionan también los medios y los métodos. Se eliminan las fórmulas revolucionarias

de lucha, tales como el sabotaje; se abandona gradualmente el boicot y ciertas irregularidades en la prestación del trabajo, la ocupación de fábricas, y se reduce el número de las huelgas.

Crece, en compensación, –en una sociedad como la nuestra, caracterizada por una cada vez más intensa participación obrera en la vida pública– el uso de técnicas de presión sobre la opinión y el Poder público.

En las notas que siguen estudiaremos la acción sindical en el plano de la empresa, de la categoría y de la clase, deteniéndonos sobre todo en las técnicas adoptadas en las clásicas fases de organización, agitación, negociación y presión.

II. EL MOVIMIENTO SINDICAL EN LA EMPRESA

Las tejedoras de una importante fábrica de la Algodonera T., al volver de sus vacaciones, el 17 de agosto de 1953, reciben de la Dirección la orden de trabajar sobre 20 telares, en lugar de 16; al propio tiempo se obliga a las hiladoras a transportar por sí mismas el material que precisan, labor que venía siendo realizada por un grupo especial.

Este endurecimiento de las condiciones de trabajo produce descontento a causa del mayor esfuerzo físico que requiere. La tensión se agrava por el hecho de que la Dirección ha decidido tal modificación sin haber consultado a la representación del personal, es decir, al Comité de Centro de la fábrica, como está previsto en el Convenio Colectivo vigente.

Después de dos días de consultas, las tejedoras se niegan a obedecer la nueva disposición y realizan su trabajo como anteriormente. Se manifiesta, pues, una reacción colectiva contra una iniciativa empresarial que pretende empeorar las condiciones de trabajo.

Dicho de otro modo: la orden de la Dirección ha producido el efecto de despertar en cada una de las trabajadoras, a quienes

afecta, la conciencia de su condición común y de impulsarlas a solidarizarse para la defensa de sus intereses, a agruparse, a hacerse conscientes de la fuerza de que, unidas, disponen y a utilizarla para contrarrestar la decisión a que han sido ajenas y que consideran arbitraria.

El perseguir un fin común determina una analogía de comportamiento. El trabajador individual se siente impulsado a seguir y sostener, la conducta del grupo, que ejerce sobre él una influencia tanto mayor cuanto más homogéneo y compacto sea.

He aquí como la mayoría de los trabajadores reaccionan del mismo modo y por los mismos motivos frente a un comportamiento del empresario que se ha creído injusto: la intensificación unilateral del ritmo de trabajo.

DESARROLLO DE LA SOLIDARIDAD DE LA EMPRESA

La Dirección recaba de las tejedoras la observancia de las órdenes. Nuevo rechazo colectivo. La Dirección entonces corta la corriente eléctrica, parando todas las máquinas de la sección de tejidos. Una especie de lock-out restringido contra el grupo desobediente, el de las tejedoras. Pero en la sección de hilados se suspende el trabajo por solidaridad con ellas.

Después de lo cual, los trabajadores de la fábrica solicitan la intervención de su representación sindical –El Comité de Centro – y del sindicato textil local.

En la tarde del 20 de agosto, por iniciativa del Comité de fábrica, se convoca una Asamblea de todos los trabajadores de la fábrica, en la que toman parte representantes de las asociaciones sindicales textiles de la comarca. Se decide que, si al día siguiente la Dirección persiste en su postura, se realizará una huelga de dos horas («huelga limitada») como demostración de fuerza y se extenderá a todas las fábricas de la Algodonera T.

Pero a la mañana siguiente la Dirección impide la entrada a las tejedoras, si no firman la conformidad con las órdenes dadas; mientras que a las hiladoras se les imponen dos días de castigo por haber suspendido arbitrariamente su trabajo.

Las tejedoras se solidarizan ahora con las hiladoras y abandonan el trabajo durante dos días. El conflicto se agrava ulteriormente provocando algún incidente discutible en el plano moral e incluso jurídico.

Al lunes siguiente, por sugerencia de una de las organizaciones sindicales, algunas tejedoras fingen aceptar las condiciones impuestas por la Dirección. A su entrada a la fábrica firman una declaración aceptando los 20 telares; pero una vez dentro, sólo trabajan con los 16. Como consecuencia, nueva orden de la Dirección de parar la maquinaria de la sección de telares y nueva suspensión del trabajo en la sección de hilados por solidaridad.

A mediodía la Dirección cierra las puertas de la fábrica, de modo que las obreras que han salido a comer no pueden entrar de nuevo. Pero entonces las que habían permanecido dentro rehúsan salir, realizando así una «ocupación de fábrica».

Los sindicatos textiles promueven una huelga de solidaridad de cuatro horas en todas las fábricas de la empresa.

Como puede verse, hasta este momento la solidaridad en torno a las tejedoras se ha desarrollado a nivel de empresa, es decir, en la Algodonera T., de la cual la fábrica afectada viene a ser una Sección.

Los sindicalistas se preocupan sin embargo inmediatamente de buscar alianzas; primero a nivel de categoría y después a nivel de zona, insistiendo sobre el interés común que todos los trabajadores textiles tienen en que se respete por el empresario el deber de consultar previamente al Comité de Fábrica. Esta consulta prevé negociaciones previas entre el empresario y la representación obrera siempre que se deban modificar las condiciones de trabajo.

Así pues, se organizan, manifestaciones de solidaridad de tipo vario en el ámbito de la zona. En todas las fábricas se votan acuerdos de protesta dirigidos a la Asociación de Industriales y a las Autoridades. Se decide además convocar una Asamblea de todas las Comisiones Internas y de los Delegados de empresa de la provincia, para decidir una acción común.

La Asamblea tiene lugar la tarde del 27 de agosto. Asisten la casi totalidad de las Comisiones Internas, dirigentes sindicales

de las organizaciones de la comarca y algunos parlamentarios. En ella se precisan los objetivos y se refuerzan los instrumentos de «solidaridad de clase», o sea la solidaridad de todos los trabajadores por cuenta ajena (obreros y empleados) de la zona.

Al día siguiente, los industriales textiles, en una reunión habida en el Gobierno Civil, aceptan las reivindicaciones obreras, tan vivamente defendidas ante la opinión.

Este episodio permite darse cuenta de los motivos por los que puede surgir en el ámbito de la empresa una acción sindical. A una decisión empresarial de cierto tipo, vemos que corresponde un comportamiento uniforme y unas reacciones análogas en los trabajadores; primero en los que pertenecen a la empresa, después en los pertenecientes a la categoría y a la clase. Esta analogía de comportamiento constituye la fuerza del sindicato. Las reacciones son análogas porque los intereses en juego son comunes. La comunidad de intereses adquiere un relieve más agudo y evidente en el ámbito de una empresa.

LAS POSICIONES DE LOS TRABAJADORES EN LAS EMPRESAS INDUSTRIALES.

Para mejor darse cuenta de los orígenes y del desarrollo del fenómeno que hemos considerado, vamos a puntualizar brevemente la posición de los grupos que se enfrentan en el

seno de la empresa, recordando cuanto hemos dicho arriba acerca de las clases sociales.

En la empresa se distinguen:

a) La Dirección.

b) Los trabajadores no pertenecientes al grupo directivo.

Decimos «no pertenecientes al grupo directivo» porque el efectivo gobierno de la empresa moderna es ejercido por personas asalariadas, igual que los trabajadores, pero llegadas a la empresa en relación de «empleados», más que por personas ligadas por relaciones de propiedad (empresarios, capitalistas, etc.). Sólo un corto número de trabajadores llega a ocupar posiciones de dirección.

La gran masa obrera, extraña al grupo dirigente, se halla en la empresa en una situación generalmente reconocida como no satisfactoria.

Sin descender al examen de las deficiencias que pueden ser atribuidas al actual sistema de relaciones sociales, observamos que se reducen en definitiva a dos motivos fundamentales: la relación que liga al trabajador con la empresa y la naturaleza de los cometidos que en ella desempeña.

La empresa, dentro del sistema en que opera, se fija a sí misma un fin primordial, a veces exclusivo: el lucro. Sus relaciones con el trabajador son auténticas relaciones de cambio. Al trabajador le mueven asimismo aspiraciones de

ganancia. Estas relaciones de cambio dan origen evidentemente a posiciones antagónicas.

El trabajador se encuentra en una situación psicológica dominada por la sensación de ser un instrumento de ganancia para otro. Ello da lugar a incomprensiones, a roces, a situaciones de recíproca hostilidad.

Cierto es que junto a esta postura de antagonismo subsiste, bajo otros aspectos, una actitud de colaboración a los fines de la empresa y a su prosperidad. Pero no es menos cierto que, por múltiples razones (desproporción entre el provecho de la empresa y el de los trabajadores, y no pocas veces aumento de aquel a costa de éste), las relaciones de cambio prevalecen sobre las de colaboración.

La segunda deficiencia en las relaciones sociales de la empresa actual, está en la naturaleza de las obligaciones que se imponen al trabajador. El desarrollo de la mecanización, el aumento de las dimensiones de la empresa que acentúa la distancia entre la Dirección y los trabajadores, han despersonalizado el trabajo, lo han subordinado a la máquina, y han creado situaciones nocivas para la contextura física y síquica del obrero; le han restado al trabajo muchos de los atributos que le hacen instrumento de perfección y elevación de la persona humana.

El estado de ansiedad en que el trabajador se encuentra. debido a diferentes causas, que van desde el temor al paro hasta el accidente o hasta períodos de crisis imposibles de

afrontar con los recursos ordinarios (vejez, enfermedad, etc.) producen en él un desequilibrio espiritual evidente.

Las tensiones con el empresario tienen su origen en, la frustración de las esperanzas que el obrero ha depositado en la empresa, y que la empresa no satisface dentro de la relación de trabajo. Tales esperanzas son de carácter retributivo y de carácter ambiental (moral, material) y ambas vertientes son importantes.

Pueden existir obreros satisfactoriamente retribuidos y sin embargo insatisfechos por otras consideraciones, como deficiencias de trato por parte de los superiores o de los compañeros. Los criterios empresariales de valoración, son de muy varia naturaleza: la retribución individual, por ejemplo, se valora en función del trabajo, del nivel general de salarios, del rendimiento, de las necesidades familiares.

Las aspiraciones relativas a condiciones de trabajo se refieren de ordinario a la eficiencia de las instalaciones necesarias, a unas buenas condiciones de habitabilidad ventilación, iluminación, prevención de ruidos, etc.), a la seguridad en el trabajo, a los servicios higiénicos. Los relativos al ambiente moral se refieren a un trato correcto con los jefes y con los compañeros.

El trabajador al ingresar en una empresa, entra a formar parte de una comunidad y tiende, por tanto, a insertarse en ella.

A las aspiraciones del personal se enfrentan las de la Dirección. La empresa espera del personal un rendimiento

satisfactorio, una disciplina, y un costo soportable. Es de notar que, en general, mientras el trabajador valora su retribución en términos de tenor de vida, es decir, en posibilidades de satisfacer determinadas exigencias humanas, la empresa valora el costo de la mano de obra como el pago de una prestación. Se tienen, pues, dos unidades de medida diferentes: valores humanos o sociales de una parte; valores económicos de otra.

Unas y otras aspiraciones pueden ser convergentes o divergentes; pueden coincidir total o parcialmente; dando lugar, en consecuencia, a actitudes de entendimiento o de conflicto.

EL MOVIMIENTO OBRERO EN EL AMBIENTE DE TRABAJO.

La empresa, el ambiente de trabajo es el centro de la dinámica del Movimiento Obrero. En la unidad de producción, en la fábrica, en la factoría, en el taller, es donde se forman los primeros elementos de la vida sindical organizada, sobre la base de una comunidad de intereses. Y es en las empresas donde recaen los definitivos resultados de la acción sindical. La cual, por lo demás, se realiza y se desarrolla en el exterior de la fábrica.

El Movimiento Obrero nace en la empresa, porque en ella es donde los trabajadores identifican más fácilmente sus intereses comunes y realizan la solidaridad necesaria para defenderlos.

El Movimiento Obrero ha dado vida en nuestro tiempo, dentro de la empresa, a un complejo de instrumentos que van desde el Comité de Centro o Fábrica hasta el Comité de Empresa, desde los grupos de acción social de diversas ideologías, hasta las asociaciones o instituciones de carácter mutualista, cooperativo, de asistencia, recreativo, cultural, etc.

Todas estas iniciativas están de ordinario sostenidas por la voluntad y el sacrificio de los llamados MILITANTES del Movimiento Obrero, es decir por aquellos trabajadores particularmente sensibles y activos en el plano social, capaces de ejercer una influencia sobre sus compañeros de trabajo y de captar los problemas sociales que surgen en el ambiente, y animados por una decidida voluntad de resolverlos.

El MILITANTE es la fuerza del Movimiento Obrero, el elemento clave, la célula del tejido sindical.

El MILITANTE o activista sindical está considerado hoy como un activista de base, al cual se le confía el importantísimo cometido de conectar al trabajador con el sindicato. El activista sindical viene a ser un propagandista, que orienta a sus compañeros de trabajo sobre la actividad y perspectivas del sindicato; y un organizador, que coordina las varias actividades de los afiliados y realiza el proselitismo.

A esta clase de activistas pertenece el llamado «colector», que no es meramente un agente fiscal del sindicato. Recoger las cuotas, estimular la renovación del carnet, la suscripción a la Prensa sindical, su difusión, son menesteres que, en los ambientes de trabajo, no se reducen a meros trámites

burocráticos, sino que exigen con frecuencia una valentía no común, un notable espíritu de sacrificio, incluso una cierta despreocupación y sentido político.

La misión fundamental del colector es asegurarle al sindicato el flujo regular de los medios financieros que le son necesarios para vivir, cosa no muy fácil las más de las veces. Prescindiendo de dificultades de orden ideológico o económicas, existen también dificultades técnicas inherentes a costumbres y rutinas de todo género. Así por ejemplo, los jornaleros y asalariados agrícolas pagan su cuota de una vez, cuando renuevan su contrato anual de trabajo; no pocas categorías pagan al trimestre; los músicos, cuando firman un contrato, etc. Las grandes categorías, como metalúrgicos, textiles, químicos, reciben a primeros de año el carnet federal y el colector aplica allí cada mes un sello, cuyo importe ha cobrado para el sindicato.

Naturalmente la acción que estos militantes pueden desarrollar, será tanto más eficaz cuanto más cuidadosa haya sido su preparación. Hoy en día las asociaciones políticas y sindicales adiestran a sus militantes en adecuadas escuelas para que puedan ocuparse de los problemas de los ambientes de trabajo; les enseñan a captar las irregularidades y, cuando ocurra, a tomar iniciativas, informar, a discutir periódicamente las novedades del ambiente para que la organización pueda adoptar las medidas necesarias; se les enseña a recoger y elaborar noticias útiles a la organización, a promover iniciativas, a crear hechos capaces de interesar cada vez (más y en más amplia medida a los trabajadores en su propio movimiento.

«EL TRABAJO MENUDO»

A los militantes sindicales se les asigna de modo particular aquellas actividades menudas, que en Alemania llaman «klein arbeit», pequeño trabajo, de enorme importancia en el proselitismo.

En efecto, los grandes objetivos sociales, aquellos que corresponden a la generalidad de las aspiraciones de los trabajadores, constituidos, por ejemplo, por el deseo de una seguridad económica, de una igualdad social, del poder político del proletariado, de la fraternidad humana y de otros por el estilo, son comprendidos por el trabajador medio, no muy evolucionado en materia social, únicamente a través de los pequeños problemas cotidianos.

El «trabajo menudo», las pequeñas cuestiones que interesan diariamente: el salario, el horario y los ritmos de trabajo, el comedor, los transportes –pequeños problemas que tanto peso tienen en la vida normal del obrero– son estudiados y atendidos por los representantes sindicales, sabedores de la importancia del «trabajo menudo», que todavía hoy constituye el medio más seguro de captar para el sindicato a trabajadores alejados de él.

La puntualización de los objetivos sobre los cuales puede polarizarse con mayor facilidad no sólo la adhesión, sino sobre todo la participación consciente y activa de los trabajadores en una acción reivindicativa, se efectúa a través de las reuniones promovidas por los activistas de base.

Estas reuniones facilitan el contacto y el entendimiento entre los obreros, su formación social, la creación y elección de cuadros, el desarrollo de la crítica y, en definitiva, el mejoramiento de la actividad. Constituyen en cierto sentido el sistema respiratorio del Movimiento Obrero: en efecto, a través de estas reuniones, él asimila las ideas y aspiraciones de sus componentes y programa las orientaciones y la fuerza necesaria para la acción.

A través de la discusión y el debate es como el militante adquiere la posibilidad de asimilar y la capacidad de realizar la línea social del Movimiento Obrero.

Se ha observado que estas reuniones son eficaces cuando se les da a todos los que en ellas participan, la posibilidad de contribuir a tomar decisiones, cuando se llega a conclusiones prácticas, seguidas de hechos y una amplia distribución de los cometidos y de responsabilidades; cuando toda queja, toda denuncia, toda aspiración expresada por los trabajadores que participan halla atención inmediata y se traduce, después de ser discutida, en una fórmula de acción (recurso a los servicios estatales de vigilancia de las leyes de protección al trabajo, agitación sindical, intervención del Comité de Centro, etc.) capaz de conseguir la solución del problema propuesto.

Ciertas modalidades de las reuniones tienen particular importancia: la elección de la hora, por ejemplo, no es problema fácil de resolver por los inconvenientes debidos al horario y a los turnos de trabajo, y por las exigencias personales y familiares. En las grandes fábricas se elige con anticipación la hora de la comida en la empresa. Solución muy

utilizada para reuniones de carácter formativo u operativo, ya que no ofrecería condiciones para discutir a fondo y con detenimiento una materia. Se dispone de más tiempo en reuniones por turnos separados y en las celebradas en días festivos; en cuyo caso se obtiene menor asistencia.

También la elección del lugar presenta dificultades, especialmente en empresas situadas en centros de gran población, donde la residencia de los trabajadores se halla muy diseminada y alejada.

Las reuniones en la fábrica pueden ser numerosas, pero breves; las que se celebran en el exterior pueden llevarse a cabo agrupando a los trabajadores por distritos o zonas pero con el inconveniente de su fraccionamiento, perjudicial a la unidad de decisión y de acción.

Las reuniones a las que se les da más importancia son las Asambleas de afiliados, que aseguran la vida del sindicato; se clasifican en ordinarias y extraordinarias (estas últimas cuando se convocan con ocasión de huelgas, de protestas, de agitación, etc.).

Además de las Asambleas de empresa, existen las que se convocan para examinar problemas que afectan a grupos limitados: de mujeres, de jóvenes, de empleados, etc.

EL COMITÉ DE CENTRO O FÁBRICA (LA COMISIÓN INTERNA)⁴

La acción del Movimiento Obrero en la empresa, tiene como manifestación más importante la creación del órgano de representación obrera. A defender uno de estos órganos –el Comité de Empresa o Fábrica– se dirigía la acción sindical descrita al comienzo de este capítulo.

El organismo colegial representativo de la colectividad de los trabajadores dentro de la empresa es, en Italia, por razones históricas, relacionadas con el desarrollo económico y social del país, la Comisión Interna.

Es única para todo el personal, elegida por votación directa y secreta en la que toman parte todos los trabajadores, prescindiendo de su afiliación sindical.

Tiene asignado el cometido de mantener las normales relaciones con la Dirección de la empresa en un espíritu de colaboración y comprensión recíproca en todo lo que concierne a la regulación de la actividad productiva.

Ella tiene además por misión tutelar los intereses colectivos e individuales de los trabajadores frente al empresario, vigilando el cumplimiento de la legislación social y de lo estipulado en los

⁴ En Italia, el órgano oficial de representación en la empresa, tal como el Comité de Empresa o de Centro en España, recibe el nombre de Comisión Interna. Dado que la traducción de esta obra, está pensada para el lector español, a dicha Comisión Interna del original, la designaremos como Comité de Empresa. N. d. e. d.

Convenios, el funcionamiento de los servicios sociales (comedores, economatos, ambulatorios, etc.) y promoviendo la acción necesaria para la mejora de los métodos de trabajo.

Así viene definida en los Convenios Colectivos, que regulan en la actualidad su funcionamiento.

Las Comisiones Internas no deben llevar a cabo la negociación sindical. Remite a las asociaciones Sindicales, para que ellas lo negocien, todo cuanto tenga relación con la disciplina colectiva en el trabajo y los desacuerdos que surjan al respecto.

Así pues, El Comité de Empresa, no es de por sí un órgano del sindicato, en cuanto que no emana de él, sino de todos los trabajadores de la empresa, estén sindicados o no: todo trabajador, aún no sindicado, puede ser elegido miembro de un Comité de Empresa.

Hay que tener siempre presente esta distinción entre Comisión Interna y Sindicato, aunque uno y otro estén, por lo común, muy en relación con motivos evidentes. Estas relaciones se hacen particularmente manifiestas con ocasión de las elecciones. Los sindicatos de diversas tendencias desarrollan una activísima propaganda para asegurar la elección de sus propios candidatos.

El Comité de Empresa, constituye por lo general un vivero de militantes sindicales, para los cuales resulta una palestra de entrenamiento. En ella se establece un estrecho contacto entre el Movimiento Obrero y el trabajador no organizado, o no sensibilizado respecto a los problemas sociales.

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL A NIVEL DE EMPRESA.

Hemos dicho que el Comité de Empresa no es un órgano del sindicato, sino el organismo unitario de todos los trabajadores de una empresa, sindicados o no.

Por no ser éste un órgano de pertenencia a un sindicato, las organizaciones sindicales se plantean el problema de disponer en el interior de la fábrica de un instrumento propio, con el cual realizar su política sobre los trabajadores organizados y, a través de ellos, también sobre los no organizados.

La existencia del Comité de Empresa no le resuelve, en efecto, al sindicato el problema del control efectivo de la actividad profesional dentro de la empresa. Bien al contrario, muchas veces surgen tensiones entre el sindicato y la representación obrera.

En los países anglosajones el sindicato se asegura el control de las formas de representación obrera dentro de la empresa. Ha sabido mantener fuertemente sus lazos con la unidad productiva mediante su organización de base (la «branch» en Inglaterra y el «local» en Norteamérica).

En Italia el sindicato desarrolla su actividad a nivel de categoría (y en muchos aspectos intercategorías) mediante la fórmula tradicional de «contrato nacional». Pero se ha experimentado, sobre todo en los últimos tiempos, la

necesidad de articular la organización sindical de modo que pueda conseguirse el control amplio de la vida de la empresa.

Esta necesidad se hace sentir particularmente hoy porque las empresas modernas han sufrido una evolución muy compleja en su organización como consecuencia del rápido progreso tecnológico.

Las modernas técnicas de dirección modifican la forma de la prestación del trabajo y las características comunitarias. La atención a tales realidades, la necesidad de una mejor representación obrera para tutelar los intereses comunes e incrementar la capacidad del sindicato para controlar estos nuevos elementos de los ambientes laborales, ha llevado a éste a escoger articulaciones muy determinadas en el seno de la empresa.

Por ejemplo, la Sección de Empresa de la CISLC (Confederación de sindicatos italianos de trabajadores, de tendencia cristiana) se propone realizar la unidad organizativa de sus afiliados en el seno mismo de la empresa, aún quedando en manos del sindicato provincial la función contratadora.

Se le encomienda a esta Sección Sindical el contribuir a la elaboración de los objetivos reivindicativos, mediante la observancia constante de los problemas que surjan, el desarrollar mediante una información cuidadosa y una discusión a fondo el sentido de solidaridad, y el encargarse de la afiliación y el cobro de las cuotas.

LOS CONSEJOS DE GESTIÓN.

Hemos notado arriba cómo las relaciones entre la empresa y sus obreros puede ser considerada bajo dos aspectos distintos: las relaciones de cambio y las de colaboración. Dijimos que las primeras prevalecen sobre las segundas en la actividad del Comité de Empresa, la cual fundamentalmente está dirigida a hacer valer determinados derechos del trabajador frente al empresario, a cumplir la misión de «perro guardián» que vigila la observancia de la legislación laboral y de lo pactado en los Convenios, y salvaguarda la buena marcha de los servicios sociales. Esta posición de defensa de los derechos obreros, frente a la empresa, considerada como la parte adversaria en el contrato, es la primera históricamente que el Movimiento Obrero se ha visto obligado a tomar por medio de sus organismos de representación. Ella, con todo, constituye un paso previo hacia una segunda posición: la de colaboración en la vida de la empresa.

Y así surgen en el ámbito de la misma, en un segundo momento, y en todos los países, órganos de participación de los trabajadores en la gestión.

La aspiración de los trabajadores a participar más, activamente en la solución de los problemas técnicos y administrativos de la empresa donde trabajan, se ha realizado en formas muy cautas y parciales, según los casos: de ordinario mediante los Consejos de Empresa)

Generalmente estos Consejos tienen un doble fin: realizar una colaboración económica a través de funciones consultivas en cuestiones de interés. A veces estas dos funciones se concentran en el mismo órgano, a veces son encomendadas a dos órganos distintos.

En Italia se ha orientado hacia la existencia de un órgano doble, Consejo de gestión y Comisión Interna, cada uno con fines diversos, pero complementarios. El primero opera en el campo de la producción; el segundo en el campo de tutela de los intereses de los trabajadores. Será bien advertir enseguida que en Italia, mientras las Comisiones Internas gozan de una reglamentación, definida en los Convenios Colectivos, los Consejos de gestión no están regulados ni por ley, ni por contrato. Tan Sólo el artículo 46 de la Constitución, formulado con mucha vaguedad y amplitud, se refiere, no al órgano, sino a la función que debe cubrir.

En la práctica los Consejos de gestión tuvieron una vida breve en los primeros años de postguerra, por acuerdos privados de algunas empresas. Fueron definidos entonces como órganos consultivos en lo concerniente a la producción. Empero tales acuerdos (estipulados entre 1945 y 1947) fueron denunciados más tarde unilateralmente por los empresarios.

LOS GRUPOS IDEOLÓGICOS.

El cuadro de las iniciativas del Movimiento sindical en el seno de la empresa no quedaría completo, si no hiciésemos una referencia a la presencia de grupos organizados, que siguen una determinada ideología y constituyen instrumentos de los cuales se sirven los movimientos políticos y sociales para cultivar en los ambientes obreros corrientes de opinión y organizar un cierto tipo de acciones.

La Ideología seguida por estos grupos tiene gran influencia, como veremos enseguida, no solo la elaboración de los objetivos sindicales, sino también los medios para conseguirlos.

En Italia, por razones que no es del caso analizar, el sindicato es muy sensible a tales presiones. Centrales políticas y sociales, que operan fuera de la organización sindical tienden a imprimirle a ésta ciertas orientaciones, sobre todo mediante la incrustación en ellas de hombres pertenecientes a sus cuadros dirigentes.

Examinemos, por ejemplo, el método de penetración adoptado por una Central política con el objeto de conquistar para el sindicato (y en un segundo momento para el partido, momento que no consideramos aquí) a los trabajadores de una gran empresa del Mediodía.

El ejemplo sirve al mismo tiempo para ilustrar –recapitulando prácticamente lo dicho hasta ahora– las varias fases del desarrollo del Movimiento Obrero en una empresa. Tales fases, por lo ordinario, se suceden espontáneamente. En nuestro ejemplo, por el contrario, son construidas y aceleradas artificialmente por la Central política.

En noviembre de 1951 un grupo de activistas preparados en escuelas especiales, inicia, según planes previamente fijados, la acción de penetración en una gran empresa metalúrgica de la provincia de Nápoles.

¿Qué método sigue para dar a los trabajadores de esta empresa, situada en una zona de escasa iniciativa social, conciencia de sus problemas, y para impulsarlos desde fuera a una acción colectiva dirigida a su solución?

Para influir aun sobre los trabajadores menos evolucionados socialmente, se comienza por una acción de tipo, elemental, es decir, que pone en juego la directa iniciativa y la responsabilidad del trabajador: en este caso, una campaña contra los accidentes. Estos son subrayados con adecuadas manifestaciones y con comentarios en el periódico de fábrica, en los murales, en las reuniones que se tienen a la hora de la comida. Después el problema es discutido en una reunión de estudios por los trabajadores de la empresa, a la cual son invitados dirigentes de instituciones asistenciales, parlamentarios y médicos.

Suscitado así un primer interés, se inicia enseguida el trabajo de creación de la red de colectores de cuotas sindicales. Se adopta el sistema de afiliación a través de los colectores y no mediante descuento efectuado por la Dirección de la empresa; método éste que, por otra parte, facilita al empresario el control de los afiliados al sindicato.

La acción de propaganda obtiene buenos resultados en cuanto a organización: se constituyen, en efecto, 90 colectores, mediante los cuales se consiguen 1.200 afiliados.

Superada la primera fase, los activistas promueven la constitución de una representación obrera, que viene precedida por reuniones en las que se precisan las reivindicaciones de las instituciones que han de presentarse a la empresa: aumentos de salarios, eliminación de las instituciones que rigen determinados servicios e integración de los trabajadores, que dependen de ellas, en la organización, aumento de la indemnización por trabajos nocivos y peligrosos, mejoramiento de las instalaciones higiénicas (duchas, cuartos de aseo, etc.) y respecto a las funciones encomendadas al Comité de Empresa.

Hemos dicho que el Comité de Empresa se ocupa solamente de vigilar el cumplimiento de las leyes y contratos y el funcionamiento de los órganos asistenciales de fábrica; no interviene en la Negociación Colectiva, que es cometido propio del Sindicato en Italia⁵. En el caso que examinamos, las reivindicaciones que se han de conseguir por contrato (aumento de salarios, etc.) se le encomienda al «comité sindical de fábrica» encargado de ponerse en relación con los sindicatos de categoría.

5 En España, bajo el paraguas del Comité de Empresa, negocian los sindicatos, con representación proporcional a su participación en éste. En algunos casos, la negociación se realiza con otro tipo de comités elegidos en asamblea por los trabajadores, o comités sindicales, caso de un sindicato predominante o exclusivo en la empresa, o en caso de huelga, se negocia con el Comité de Huelga.

Conectando el problema de los accidentes con el de una excesiva explotación de los trabajadores, se sostiene la necesidad de constituir un Comité de gestión, que estudie la conducta de la empresa.

De esta manera y gradualmente se han puesto en pie las organizaciones clásicas del Movimiento Obrero en la empresa en cuestión.

Se inicia entonces una intensa revisión de las obras asistenciales de fábrica, con el fin de asegurar en ellas posiciones de dirección a obreros fieles a la Central política organizadora de la acción.

Finalmente para impulsar a los trabajadores a una más amplia solidaridad, se convoca una reunión de mujeres: puntualizando más, de esposas, madres y novias de los obreros, como personas más sensibles a las materias que han de estipularse en los Convenios: lucha contra los accidentes, aumento de salarios, etc.

En otras reuniones participan los trabajadores jóvenes de la fábrica y jóvenes en paro de la comarca para tratar el problema de aumento de puestos de trabajo, que interesan directamente, por razones de carrera o de admisión, a los mismos jóvenes.

Al término de esta primera fase, el grupo de activistas de la Central política se ha asegurado el control de la situación sindical en la empresa, mediante la incrustación de hombres de su confianza en los cuadros directivos. Y la acción continúa.

He aquí un ejemplo que confirma la atención que determinadas Centrales exteriores al Movimiento Obrero, conceden a los ambientes de trabajo y a las posibilidades que ofrecen para obtener buenos resultados organizativos, mediante técnicas apropiadas, adaptadas a las circunstancias ambientales.

III. EL MOVIMIENTO EN LA CATEGORIA Y EN LA CLASE

Noviembre de 1952. En una mina de azufre perdida en las montañas de Sicilia, se derrumba una galería. Un joven minero pierde la vida.

Dos compañeros de trabajo lo extraen de entre los escombros, lo envuelven en una lona y lo transportan a la aldea, para restituirselo a la madre.

Viene el sábado, día de paga.

Con enorme estupor los mineros examinan la nómina del compañero caído. Quizás por exceso de cicatería de un contable, de la última jornada de trabajo en la breve vida del joven se han descontado dos horas. Ha muerto dos horas antes de la salida de su turno.

De la paga de sus dos compañeros se han descontado las dos horas empleadas en el transporte del fallecido.

MOVIMIENTO ESPONTANEO Y MOVIMIENTO ORGANIZADO.

Una hora después la mina es abandonada por todo el personal. Huelga «espontánea», no planteada por ninguna organización sindical. No existe sindicato ni en la mina ni en el lugar; no hay trazas allí de asociaciones ni de movimiento obrero.

Con el abandono de la mina, con su huelga espontánea, los trabajadores han reaccionado simultáneamente y por el mismo motivo, frente a un hecho que lleva en sí una fuerte carga emotiva. Un hecho que ha golpeado fuertemente su sensibilidad humana y social.

La acción, pues nace espontánea.

Ella presenta un significado muy concreto: no sólo es una defensa de los valores humanos, sino una tutela de los intereses comunes de categoría. Estos son discutidos por los mineros, aún sin la guía de dirigentes sindicales, en reuniones a las puertas de la casa y en las tabernas, inmediatamente después del incidente.

«El propietario de la mina no guarda la debida consideración a la vida de los hombres que trabajan para él. Por ahorrar, por especular, emplea material de protección inadecuado: madera frágil de entibación. Ha ahorrado, ha especulado además sobre la paga del muerto». Esto es lo que dicen los mineros.

«Nadie volverá a la mina, sin una entibación que garantice la vida. Nadie volverá al trabajo mientras la mina resulte, como actualmente, una tumba segura. Nadie volverá si no se consigue una retribución proporcional al trabajo, al sacrificio, al riesgo». Esta es la decisión de los mineros.

Los problemas de la categoría –salario, prevención de accidentes– planteados por específicas condiciones del ambiente de producción, unen e impulsan a una acción común a aquellos montañeses, que han elegido la vida dura de la mina de azufre, abandonando su tradicional trabajo en los pobres viñedos, en los olivares y en los pastos de la comarca. Divididos por motivos de concurrencia en sus anteriores ocupaciones, ahora son solidarios en la defensa de intereses comunes, que nacen de su nueva condición de mineros.

La acción, dijimos, nace espontáneamente. Está definida por una analogía de comportamiento, de reacción de los trabajadores, que toman simultáneamente una decisión en relación con un motivo concreto.

Pero el hecho reclama la atención de algunos militantes del vecino centro sindical.

Y he aquí que la organización se apodera de aquella reacción, la dirige, la profundiza, la extiende. El movimiento de protesta espontáneo se transforma en un conflicto organizado.

Las reacciones de desdén, de descontento, de rencor contra el industrial, son desarrolladas, multiplicadas, proyectadas más allá de la mina y de la zona, mediante la propaganda; son canalizadas en forma de presión para conseguir

reivindicaciones más amplias de las que conciernen al episodio en sí.

A las multitudes excitadas por un hecho emitivo, se les presentan motivos de agitación claros y precisos: no sólo hay que respetar las normas de prevención de accidentes, sino la legislación entera y lo pactado en Convenios. Se elabora un programa completo de reivindicaciones que atañen a la mejora de las condiciones de trabajo. Bajo la guía hábil de los sindicalistas, los mineros obtienen, algunos días después, mejoras salariales.

Este primer éxito trae, como consecuencia, el nacimiento en el lugar de un sindicato minero.

La agitación se desarrolla sucesivamente y se amplía por los delegados sindicales, mediante métodos de promoción de la solidaridad por parte de grupos cada vez más extensos; es decir, ante todo los pertenecientes a la categoría de mineros, después la entera colectividad de los trabajadores, despertando, por último la atención de la opinión pública y de las autoridades.

La solidaridad en la categoría se manifiesta a través de una acción lanzada por la Federación de mineros y dirigida a obtener una mejor retribución para los trabajadores de las minas de azufre.

La acción no se limita a la zona, sino que se extiende a la región y se encuadra después en una acción de ámbito nacional. En efecto, los problemas planteados en el episodio (protección y salarios) son los mismos para los mineros de

Sicilia, que para los del valle de Aosta o del Grosetto; y por consiguiente encuentra la simpatía, el interés, y la adhesión de todos los afectados, de toda la categoría.

En apoyo de esta solidaridad de categoría se manifiesta después, y siempre mediante el trámite de la organización sindical, la solidaridad de clase, naturalmente de clase trabajadora; en efecto, las Centrales Sindicales de la comarca organizan huelgas de solidaridad. En la agitación de carácter nacional toma parte la Confederación. También los trabajadores de otros sectores productivos, excitados por el conflicto, se sienten interesados en el problema de la defensa de la personalidad física y moral del obrero. La plataforma de interés común, tocada por la agitación se va ampliando.

Se despierta asimismo la solidaridad de la colectividad civil, interesando a la opinión pública en el conflicto con manifestaciones que llaman su atención sobre el problema de la defensa de la persona humana –problema de todos– y se pide a las Autoridades que revoquen la concesión hecha al industrial culpable e intervenga directamente en el conflicto.

De este modo, por efecto de la amplificación realizada por los elementos organizativos del movimiento sindical, los problemas planteados en una empresa aislada son transportados a planos cada vez más extensos y elevados, son generalizados y encuadrados en perspectivas más idóneas para polarizar el interés de estratos sociales más amplios. La fuerza necesaria para su solución se busca no sólo en el interior de las asociaciones obreras, sino en la adhesión de grupos sociales exteriores.

Mediante el empleo de técnicas operativas perfeccionadas, la fuerza espontánea, despertada por aquella reacción espontánea contra un hecho injusto, expuesta a debilitarse y apagarse en breve tiempo y espacio, viene alimentada y desarrollada con la propaganda y la agitación, canalizada y proyectada hacia el exterior por las estructuras organizativas del Movimiento Obrero; se la hace confluir con otras fuerzas hacia el logro de objetivos comunes; finalmente es utilizada al máximo de su potencia.

LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

¿Cuál es el proceso que se sigue normalmente para canalizar el movimiento sindical en formas organizativas capaces de desarrollar la presión necesaria para alcanzar los objetivos? ¿Cuáles son los instrumentos empleados para fomentar una solidaridad cada vez más amplia y proyectarla en la dirección correcta?

La organización sindical está constituida normalmente por la aglomeración sucesiva de los grupos organizados. Y se proyecta en dos direcciones: en sentido vertical, es decir, según la rama de actividad económica y en sentido horizontal, adaptándose a la organización del territorio.

Es claro que a tal estructura se ha llegado muy lentamente, a través de un proceso fatigoso y gradual. Hay que remontarse

hasta los finales del siglo XIX para encontrar el movimiento sindical organizado en sentido moderno.

A los agrupamientos del primer periodo del movimiento sindical, clandestinos, esporádicos, aislados unos de otros, suceden agrupaciones estables, asociaciones de categoría unidas en Federaciones, Uniones y Confederaciones. Entre el sindicato del primer periodo y el sindicato de hoy existen diferencias no sólo cuantitativas, sino cualitativas.

LA ORGANIZACIÓN VERTICAL.

El natural proceso organizativo del sindicato, por aglomeraciones sucesivas, lleva a identificar primero los intereses más estrictos y más sentidos, a saber los que se presentan en la empresa; después los de la categoría y más tarde los intereses amplios y generales de la clase y de la colectividad.

Es sabido que en un tiempo el asociacionismo obrero seguía el criterio del oficio: los sindicatos se componían de aquellos obreros que ejercitaban el mismo oficio, independientemente de la empresa en que trabajasen. Hoy, por el contrario, se agrupan por ramas de actividad (textiles, metalúrgicos, químicos, etc.) sin tener en cuenta la especialización profesional.

Los sindicatos, formados sobre la base de la categoría, comprenden a los trabajadores de la misma industria o rama laboral, desde el ingeniero al operario manual, desde el jornalero al técnico agrícola.

Y ello porque en un mismo sector industrial o comercial, las características y los sistemas de trabajo son casi idénticos, y en consecuencia, son idénticos también los problemas que se suscitan: horario, reposo, turnos, primas de estímulo, asignación de maquinaria, defensa contra enfermedades específicas, contra accidentes, etc.

En la base, las organizaciones verticales o de categoría se articulan conforme a las unidades geográficas propias de cada país; entre nosotros provincialmente, en otras naciones por distritos, comarcas o departamentos.

Todo sindicato de categoría presenta hoy en Italia la siguiente estructura organizativa global: sindicato local (comunal, de zona, etc.) que se agrupan en sindicatos provinciales, y estos a su vez en Federaciones de categorías.

Los términos «sindicato» o «federación» indican respectivamente agrupamientos de trabajadores de igual categoría, o agrupamiento de sindicatos de categorías afines.

Así por ejemplo, la Federación de los sindicatos de la Rama de Comercio y afines, de la CISL, comprende varios sindicatos nacionales de categoría de la Rama de "Comercio, como son productos industriales, agrícolas, alimenticios, turismo, hostelería, estudios profesionales comerciales, dependientes de la propiedad inmobiliaria (porteros, guardas-jurados, etc.).

Los órganos directivos de los sindicatos o Federaciones nacionales son generalmente: El Congreso Nacional, el Comité Directivo (comité central) el Comité Ejecutivo (o junta ejecutiva) y la Secretaría.

Se trata, como puede verse, de una estructura piramidal: en la base, los trabajadores, los cuales eligen sus Delegados al Congreso en asambleas plenarias. El Congreso fija las líneas de política general y se las encomienda al Comité o Consejo Directivo, que funciona a modo de pequeño parlamento y elige un Gobierno o Comité ejecutivo.

La Federación o sindicato nacional se agrupa en una Central Nacional o Confederación. En la estructura sindical italiana no existe, como ya se ha visto el sindicato de empresa, porque se considera que la fuerza sindical reside más bien fuera de la empresa –en la organización de categoría– que en el interior. (Obsérvese la situación de los representantes sindicales al negociar directamente con el empresario de quien dependen).

LA ORGANIZACIÓN HORIZONTAL.

La constituyen aquellas agrupaciones de categoría que se extienden siguiendo el plano territorial.

La Cámara o Unión Local agrupa a todos los sindicatos de cualquier Rama industrial existente en una localidad. Tiene encomendado el cometido de representar al movimiento

sindical en la zona de su competencia, el promover la constitución de sindicatos o ligas locales de categoría, el prestar asistencia a los sindicatos en aquellas actividades de su competencia y el mantener contactos con las Comisiones Internas.

La Cámara o Unión provincial agrupa a todas las Cámaras o Uniones locales y a todos los sindicatos provinciales de categoría y tiene por misión el coordinar, dirigir y representar el movimiento sindical de la provincia. Los órganos de la Cámara provincial son: El Congreso, el Consejo General, la Comisión Ejecutiva y la Secretaría.

Finalmente la Confederación Nacional comprende todas las Cámaras provinciales y todos los sindicatos o Federaciones Nacionales afiliadas. Su cometido es coordinar y representar a las organizaciones de categoría confederal y, a petición de las mismas, asistirles en la acción sindical y proporcionarles los servicios necesarios para una válida actividad sindical. En la Confederación confluyen las organizaciones vertical y horizontal.

LOS SERVICIOS DEL SINDICATO.

Tal es en resumen la maquinaria organizativa del sindicato. Ella dispone de adecuados mecanismos para el cumplimiento de la misión que tiene confiada. Reservándose un examen más

profundo, vamos a añadir una breve descripción complementaria, de tales mecanismos.

Reclutar los afiliados, estudiar las fórmulas de organización más adaptadas, estimular la constitución de grupos organizados donde no existan y desarrollarlos donde hayan nacido, suscitar cuadros electivos y burocráticos, perfeccionarlos; he ahí los primordiales fines organizativos encomendados a los representantes sindicales.

Las asociaciones necesitan medios financieros para vivir, es decir, para sostener sus instalaciones, su prensa, la organización de congresos y reuniones, viajes, etc. Estos gastos sociales se cubren con las cuotas de los afiliados y otros varios recursos. A este respecto cobra sumo relieve la formación de los colectores, a que antes hemos aludido.

En el extranjero se le concede gran importancia, si bien es desconocido casi por completo en Italia, a la posibilidad de que el sindicato disponga de fondos especiales para subvencionar en caso de huelga a sus afiliados. (Cajas de resistencia).

Organización, administración y otros servicios están concebidos en función de la Negociación Colectiva, fundamental y característico cometido del sindicato. Ello constituye el quehacer directo de los sindicalistas elegidos, representantes responsables de la categoría en las negociaciones, asistidos por técnicos especializados en materia jurídica y económica.

Por el hecho de que la situación económica de la Rama interesada condiciona y limita las reivindicaciones de los

trabajadores, el estudio de los hechos económicos concernientes a los sectores interesados en la Contratación Colectiva adquiere hoy un especial desarrollo. Por ello antes y durante la negociación el sindicato recoge y elabora informaciones de tipo económico, efectúa estudios sobre los salarios, sobre los precios, sobre el rendimiento de la industria interesada. Algunos problemas, sin embargo, no encuentran solución adecuada sino a través de las leyes. Y el sindicato se ve obligado a realizar un determinado examen de la legislación vigente de trabajo, a colaborar en su más correcta interpretación y a la mejor observancia de las normas, a elaborar propuestas de mejora que somete a los órganos del Poder Legislativo.

Es necesario establecer contactos con los afiliados y con la opinión pública mediante la Prensa: boletines, periódicos, opúsculos, hojas de propaganda, comunicados, ruedas de Prensa. Por otra parte la orientación de la opinión en sentido favorable a las aspiraciones obreras requiere técnicas apropiadas.

El sindicato debe efectuar una acción de presión sobre las Autoridades para hacer valer sus puntos de vista en defensa de los intereses de sus afiliados: Delegaciones, contacto con los miembros del Parlamento o del Gobierno, la llamada actividad de pasillos, etc., son los medios típicos usados en los países democráticos por lo que respecta a esta actividad.

Según las proporciones del organismo, estos servicios son ordinarios en todas las organizaciones, desde el sindicato local hasta la Confederación Nacional; en el sindicato local cabe la

posibilidad de que todos ellos sean desempeñados por una sola persona, mientras que en la Confederación cada servicio está encomendado, a numerosos especialistas muy cualificados.

Por otra parte el sindicato monta servicios accesorios, no directamente propios de la actividad sindical fundamental, sino dirigidos por lo común a la promoción moral y material de las categorías laborales; por ejemplo, servicios de asistencia médico-legal, de instrucción profesional, recreativos, cooperativos, etc.

LOS REPRESENTANTES SINDICALES.

El desarrollo y consolidación de las organizaciones sindicales dependen en gran medida de la capacidad de los cuadros dirigentes.

La función de los delegados sindicales, en efecto, no es solamente la de guiar y controlar una organización, sino sobre todo la de saber responder a las exigencias especiales del sindicato, como lo son, entre otras el tomar iniciativas, el suscitar energías, el identificar y concretar las tendencias y las aspiraciones, aunque se presenten confusas y vagas, el mantener el equilibrio de los subgrupos, el canalizar hacia los fines del grupo los sentimientos de combatividad de sus componentes. Puede decirse con toda verdad que en la actividad sindical no existe una «administración» en el sentido que el Término tiene en política. Es, por tanto, evidente la

influencia de las técnicas organizativas, adaptadas a las necesidades concretas, sobre la estructura entera del sindicato y sobre los grupos que lo componen.

Los cuadros se forman sobre todo en la acción y se renuevan con gran celeridad, especialmente en los grados inferiores.

Los representantes sindicales son elegidos por los afiliados del sindicato; los técnicos, los empleados y los funcionarios son, por el contrario, nombrados por los directivos.

En los grados inferiores los delegados y los llamados activistas de base, no abandonan su trabajo habitual y no reciben generalmente ningún estipendio por su labor, a veces pesada e incluso peligrosa. Estos cuadros inferiores del ejército sindical son quienes vivifican la organización. Mientras permanecen ligados estrechamente a su trabajo, no tienen ni experiencia, ni tiempo, ni ocasión para formular programas de altos vuelos, ni para dirigir con una actividad intensa un gran sindicato de categoría, o para desempeñar actividades que requieren un alto grado de especialización.

En la tarea precisa de solucionar los problemas de conjunto con técnicas apropiadas y con continuidad, el sindicato depende en unos casos de sus dirigentes permanentes (pagados o no), y en otros de sus militantes, que dedican todo su tiempo al servicio del movimiento.

El cuerpo de funcionarios pagados crece en los sindicatos tendentes a la burocratización, al desarrollarse el movimiento

sindical. En Inglaterra, por ejemplo⁶, en 1850 no existía ningún funcionario; en 1860 no llegaban en toda la nación a 10; en 1892 su número se había elevado a unos 600 y en 1920, para un número cuatro veces superior de afiliados y por la Ley de seguridad social y el incremento de la actividad, se elevaban a cerca de 4.000, excluidas las mecanógrafas y el personal auxiliar. Esa cifra se multiplicaría varias veces en años sucesivos.

A propósito de la diversa preparación profesional de los dirigentes de las organizaciones verticales y horizontales, merecen traerse a colación las observaciones de los esposos Webb⁷ sobre la experiencia inglesa.

En Inglaterra el «funcionario de categoría» surge al intensificarse en algunas industrias los complicados sistemas de remuneración al rendimiento. Por ejemplo, en las Trade Unions, la adopción del control del peso del carbón entre los mineros, o la «lista del algodón» entre los textiles, requiere funcionarios especializados, que han crecido después en número al establecerse esas primas en la industria del calzado.

Los funcionarios de este tipo se especializan en el arte de la negociación de los convenios colectivos, caracterizada por cálculos intrincados en materias técnicas.

Estos funcionarios presentan algunas deficiencias, aún hoy, con relación a su función. El obrero enérgico, que después de

6 WEBB. «Las asociaciones obreras de 1890 al 1920».

7 Sydney James Y Beatrice Porter Webb fueron activos y destacados militantes socialistas en la Inglaterra victoriana y líderes de la Sociedad Fabiana y del Partido Laborista británico.

treinta años en la fábrica, en la mina, o en la fundición, pasa a desempeñar funciones de negociación frente a empresarios astutos y sinuosos abogados, se ve obligado a concentrar toda su energía en el campo limitado de esa actividad especializada.

Así, observan los esposos Webb, «el delegado de distrito de los caldereros, se encuentra absorbido intensamente por la necesidad de dominar los innumerables y diversos particulares en cada variedad de construcción de navíos, de calderas, de puentes, en cada uno de los astilleros e incluso en cada puerto. El dirigente de la asociación de calzado se halla con frecuencia en gran dificultad de estimar correctamente el trabajo en cada uno de los modelos y de mantenerse al corriente de la maquinaria extremadamente compleja y de la división consiguiente del trabajo. El delegado sindical se enfrenta con una variedad infinita de cálculos, impuesta por los nuevos diseños, por los aumentos de velocidad, por las modificaciones del dibujo, de la trama, de la urdimbre, etc.»

El mismo trabajo de conocer y dominar los particulares técnicos de un oficio concreto, que hace de ellos especialistas de tal valía, impide con frecuencia que estos representantes adquieran las cualidades más elevadas que son imprescindibles para la dirección política del mundo del trabajo.

«Una mentalidad muy diferente presentan –dicen los esposos Webb refiriéndose a una situación de treinta años atrás– los dirigentes de las organizaciones de base territorial, que desempeñan servicios generales, comunes a varias categorías. Ellos han llegado a elaborar una técnica propia, combinando el alto rendimiento en su misión de afiliación con

la eficaz representación de los intereses de los afiliados frente a los empresarios y a los órganos del Estado».

Estos funcionarios, tienen sin duda, una visión más amplia que los representantes de categorías especializadas.

Hemos citado estas observaciones por creerlas muy atinadas y eficaces para puntualizar las características de los diversos dirigentes sindicales. Entre paréntesis, haremos notar que en la actual situación sindical italiana, y por conocidas circunstancias históricas, los delegados sindicales provienen muy frecuentemente de los partidos políticos y se caracterizan por una notable preparación en problemas generales. Es difícil encontrar aquélla clase de especialistas, aquellos «funcionarios de categoría» tan vivamente descritos por Webb, que en decenios de actividad profesional han adquirido una profunda experiencia sobre las particularidades de su ambiente de trabajo y el arte de la negociación colectiva. Ni son tan numerosos en Italia los cuadros técnicos de la Confederación, es decir el conjunto de funcionarios pagados, especializados en las disciplinas jurídicas o económicas, que desempeñan su actividad dentro de los sindicatos y tienen encomendadas materias muy complejas y delicadas, para las cuales se precisan inversiones cuantiosas para el estudio e investigación de los métodos técnicos que las soluciones concretas requieren en la moderna vida industrial.

Una organización sindical puede llegar a ser, con los recursos de la técnica, una fuerza poderosa en el plano contractual, organizativo y propagandístico. La misión de los cuadros técnicos del sindicato es precisamente la de asegurar a la

organización –fuera de las inevitables fluctuaciones en los cargos electivos y en la marcha interior del sindicato– una continuidad en los servicios y un constante perfeccionamiento técnico a tenor de las elecciones que proporcionan la experiencia y el correr de los tiempos.

Nos hemos detenido en especial en el examen de las características del grupo dirigente por la influencia decisiva que él tiene, como veremos enseguida, sobre la política del sindicato y en la adopción de los métodos de acción.

Algunos sociológicos americanos han llegado a afirmar que los dirigentes sindicales constituyen un grupo específico, con preocupaciones propias y particulares y con intereses propios, distintos a veces y, en casos extremos, opuestos a los de la organización.

Puede que tal afirmación sea válida en el sindicalismo americano. En Europa, empero, la situación, de momento no es tan grave.

En las conclusiones a que han llegado esos estudiosos ha influido la especial naturaleza de aquel sindicalismo, en el que los sindicatos vienen a ser verdaderas gestorías de negocios laborales. El sindicalista es el agente de negocios de los trabajadores a quienes representa. Consecuencia de este modo de ver las cosas es la remuneración asignada a tales dirigentes. Nótese a este respecto: el Presidente de la Federación de los músicos de orquesta y el de la Federación de mineros perciben más de 50.000 dólares anuales; estipendio fabuloso comparado con el de un dirigente europeo.

Observemos además que, en el ambiente americano, aunque estos dirigentes atribuyesen una importancia excesiva, a veces legítima, a la conservación de su cargo, esta preocupación no parece excesiva. Nótese estas cifras, que revelan una estabilidad de hecho, muy notable, en las funciones directivas: de 89 dirigentes de organizaciones sindicales a nivel de Federación, 23 lo son desde hace más de 16 años, 52 desde hace más de 5. Una situación análoga se encuentra en el sindicalismo británico: los Secretarios generales de sindicato, en algunas organizaciones que representan el 70% del total, son elegidos o nombrados vitalicios. Jouhaux, en Francia, apodado “el general”, ocupó la secretaría general de la CGT durante 38 años.

No es posible hacer una confrontación con Italia a causa del paréntesis sindical del fascismo, después del cual se ha producido un cambio radical en los cuadros directivos.

Por estas y otras razones nos parece que los autores americanos han exagerado la influencia que puede tener en la política sindical la posición personal de los dirigentes, aunque sus preocupaciones, sus miras y sus ambiciones pesen en el comportamiento sindical.

Por lo demás en Italia, como en Francia, el problema no se plantea en los mismos términos que en los Estados Unidos; y no sólo, por lo que respecta a las enormes diferencias de la retribución.

Si en el análisis del comportamiento sindical quisiéramos llevar la indiscreción hasta indagar la suma total de los

emolumentos de un dirigente sindical, habría que fijarse, en Italia y en Francia al menos, más que en lo que cobran del sindicato –que con toda probabilidad será escaso– en lo que perciben del partido.

INFLUENCIA DE LA IDEOLOGÍA EN LA ORGANIZACIÓN SINDICAL.

El pluralismo sindical –o sea, el fraccionamiento de la organización sindical por motivos ideológicos– constituye un carácter permanente, salvo en el período corporativo y en las circunstancias de postguerra, así del sindicalismo italiano, como del de otros países.

Hay quien lo considera un grave error, hay quien lo tiene por principio intangible, y hay quien cree que es un inconveniente que debe soportarse en nombre de la libertad.

Es un hecho que la acción sindical se presenta como acción de grupo en un cuadro de una sociedad organizada. En ella se acusan los efectos de cuanta actividad se desarrolla en el grupo, ya sea religiosa, política, o; social. Las Centrales Sindicales no pueden permanecer extrañas a las corrientes de pensamiento de su tiempo; son permeables a las ideologías y a la cultura de su ambiente. Por otra parte, el grupo sindical necesita de la ideología; necesita estar al día en todo lo que concierne al complejo de opciones en juego dentro de la vida cotidiana.

Puede afirmarse que en cada Central Sindical es donde se reflejan los intereses más amplios, los de clase, y donde se realizan los contactos más frecuentes entre lo sindical y lo político, y donde se hace profesión de fe en relación a una ideología determinada.

Existen objetivos de acción sindical que son aceptados o rechazados exclusiva o primordialmente por motivos ideológicos (nacionalizaciones, lucha contra el Plan Marshall, acción contra la productividad, etc.); y existen medios de acción sindical adoptados o rechazados por los mismos motivos (ejemplo, la «no colaboración»).

A veces el tipo de Gobierno que está en el Poder tiene influencia sobre la acción sindical. Es diferente la política del sindicato bajo un Gobierno de la misma línea ideológica de los grupos que lo componen (experiencia inglesa en la primera postguerra, cuando el Partido Laborista, emanación de los sindicatos estaba en el Poder) que bajo el Gobierno que se estima adversario.

Claro es que, al aceptar la influencia de las ideologías sobre la acción sindical, los dirigentes sindicales aceptan la posibilidad de que se les alejen, por motivos ideológicos, aquellos trabajadores que se han afiliado buscando únicamente la defensa de sus intereses.

La influencia de las ideologías se manifiestan, entre otras cosas, en la valoración que los afiliados hacen de la moderación con que se defienden ciertas reivindicaciones. Quienes profesan la ideología dominante en la organización aprobarán

una política concorde con ella, aunque no les asegure la máxima retribución o sufra algo el desarrollo del sindicato.

La influencia ideológica, si bien determina en los afiliados una mejor disposición a la acción, en general fracciona y debilita el movimiento sindical en su conjunto. Los sindicatos, en régimen de pluralidad se ven obligados frecuentemente a establecer una unidad de acción entre ellos, o por el contrario a distinguirse netamente de los sindicatos rivales. La preocupación por esa unidad de acción se manifiesta en algunas Centrales por un comportamiento voluntario moderado en las reivindicaciones, para proporcionar una mejor base de unidad obrera. Otras veces la rivalidad sindical impulsa a luchar por la eliminación o debilitamiento del adversario.

El pluralismo lleva en sí mismo el dar más importancia a los factores políticos, cuando estos se enfrentan a los económicos.

Vamos a considerar brevemente la influencia de las ideologías políticas en el campo sindical italiano.

El movimiento sindical se ha desarrollado en Italia con retraso respecto al de otros países, por efecto del retardo en el desarrollo industrial, y sobre todo por circunstancias políticas. Por tanto se ha coloreado ideológicamente desde su nacimiento: mazzinianos, anarquistas, socialistas, católicos, comunistas, ponen en pie organizaciones sindicales que han tenido éxito muy vario.

Nos limitaremos a hacer referencia a los últimos tiempos, en los que, antes del periodo fascista, existía la Confederación General del Trabajo, de inspiración socialista; la Confederación

Italiana del Trabajo, de inspiración cristiana; la Unión Italiana del Trabajo, republicana; la Unión Sindical Italiana, anarquista; y la Confederación Nacional de corporaciones sindicales, independiente. En el campo patronal, la Confederación de la Industria y la de la Agricultura.

En la fase de transición entre la primera y la segunda guerra mundial se realiza en Italia la experiencia corporativa fascista, caracterizada por un proceso de absorción, por parte del Estado, del sindicato y sus funciones.

Después de la segunda guerra mundial, el movimiento sindical italiano se orienta hacia dos posiciones fundamentales: una de inspiración leninista y la otra en torno a la «autonomía», hacia la cual afluyen gradualmente las corrientes sindicales del área no leninista.

Restablecida la libertad de asociación, representantes de las corrientes sindicales anteriores al fascismo, establecen en el llamado «Pacto de Roma», en 1944, una sola organización: la Confederación General Italiana del trabajo (CGIL), bajo el compromiso de una amplia democracia interna, de la máxima libertad de respeto y de expresión de opinión, y de independencia de todos los partidos políticos.

Más tarde, las tres corrientes asistentes al Pacto (comunista, socialista y cristiana) establecieron provisionalmente una base paritaria en la designación de las jerarquías dirigentes.

Con los Congresos Confederales de Nápoles (1945) y de Florencia (1947) se pasa del régimen provisional paritario al

electivo. Cada una de las corrientes, a través de las elecciones, revela su fuerza.

Al año siguiente, 1948, se produce la escisión de la Confederación unitaria como consecuencia de la huelga política del 14 al 15 de julio. La corriente sindical cristiana abandona la CGIL y –en conformidad con las deliberaciones de las ACLI, de septiembre del mismo año– constituye una nueva organización sindical confesional.

Sucesivamente las corrientes socialista y republicana salen de la CGIL. Y así, en la actualidad existen en Italia las siguientes organizaciones sindicales: CGIL (Confederación General Italiana del Trabajo) de inspiración comunista; la CSIL (Confederación italiana de Sindicatos de Trabajadores) en la cual influyen la corriente cristiana e independiente; las UIL (Unión Italiana de Trabajadores) que acoge la parte restante de las corrientes social-democrática y republicana; y la CISNAL (Confederación Italiana de Sindicatos Nacionales de Trabajadores) de inspiración socialnacionalista.

Posteriormente se han desarrollado la USI (Unione Sindacale Italiana), de tendencia anarcosindicalista, heredera de la USI anterior al fascismo y la Confederazione dei Comitati di Base (Cobas) que se formó a finales de la década de 1980 por miembros que no estaban satisfechos con el liderazgo de las tres principales confederaciones italianas (CGIL, CISL y UIL), y cortejada por el trotskismo.

Es claro que más allá de las contingentes presiones políticas están las diferentes concepciones del sindicato y de su función,

las cuales han impulsado en diversas direcciones a los grupos organizados. Por ejemplo, confluencia en la CISL de las tres corrientes indicadas, orientada hacia una concepción de autonomía del sindicato: autonomía colectiva en un sistema general de autonomía, que se mueven dentro de la sociedad democrática.

Como puede verse, las distintas Centrales Sindicales obedecen cada una a una inspiración ideológica; la diversidad de inspiración las impulsa a la adopción de métodos distintos.

El problema en el que más se han agudizado las diferencias entre las distintas corrientes sindicales es aquel de las relaciones entre las actividades sindical y política.

Según una de las corrientes, los objetivos de la organización sindical se concretan en conseguir los intereses de la categoría profesional. Estos intereses de naturaleza primordialmente económica pueden ser eficazmente conseguidos a través de la participación del sindicato en las directivas generales de la política económica en el plano nacional e incluso en el internacional. En la tutela de los propios intereses y en el logro de sus objetivos, la organización sindical debe valerse de su propia acción con un sentido de colaboración.

La organización sindical en cuanto libre y autónoma, se debe mantener tanto en su organización, cuanto en su actividad, independiente de los partidos políticos; lo cual no excluye el que pueda tener relaciones de colaboración con ellos, sobre todo por lo que respecta a la tutela de las libertades sindicales

y de las exigencias de coordinación de los intereses de la categoría con la política general del Estado.

La interpretación de las relaciones entre la actividad sindical y la política es muy otra en la concepción leninista del «socialismo científico».

Es un presupuesto fundamental del marxismo la indisolubilidad de la lucha económica y política, porque, según él, «la experiencia histórica demuestra irrefutablemente que la falta de libertad o la disminución de derechos políticos provocan la necesidad de poner la lucha política en el primer plano». Imposible por tanto la neutralidad de las relaciones con el Estado y los partidos.

Según esto, el objetivo fundamental es guiar al proletariado a la realización de una sociedad socialista, sirviéndose de la dialéctica de la lucha de clases, mediante la organización de las masas trabajadoras, cuya dirección está encomendada al Comité Central del Partido.

La asociación sindical es considerada uno, y no el más importante, de los instrumentos que facilitarán la llegada del Partido al poder. El sindicato es un medio para encuadrar a los trabajadores y constituir, bajo la dependencia del partido político, una poderosa masa de choque con la cual alcanzar las estructuras del Estado burgués.

Los sindicatos no son sino la fase inicial de la organización del proletariado como clase y por tanto como partido político. Son, según la definición de Lenin, las «correas de transmisión» que unen la vanguardia –el Partido– al resto de la clase trabajadora.

Puntualizado así, a título de ejemplo, uno de los aspectos fundamentales de la acción sindical, prosigamos nuestro estudio de la metodología.

IV. LA ACCIÓN SINDICAL: LA FASE DE PREPARACIÓN

La acción sindical se desarrolla generalmente a través de tres fases fundamentales: una primera de preparación, una segunda de negociación, y en caso de fracaso de ésta, una tercera de presión.

Consideramos la acción sindical dividida en esas fases por comodidad didáctica, ya que unas veces se superponen, como por ejemplo en las negociaciones llevadas a cabo durante una huelga; otras, una de ellas queda eliminada, como en el caso de un conflicto que se plantea de improviso, como reacción a una iniciativa empresarial. Normalmente, sin embargo, las fases siguen ese orden.

La fase de preparación interna corresponde poco más o menos a la fase de movilización de los ejércitos ante una guerra inminente. Se busca reclutar el mayor número de combatientes, se almacenan víveres y municiones, se refuerzan los cuadros militares permanentes con fuerzas de complemento, se despierta la combatividad poniendo de manifiesto los daños que produce el enemigo y las ventajas de obtener la victoria.

TRES FASES: PREPARACIÓN, NEGOCIACIÓN Y PRESIÓN.

La fase de preparación interna consiste en fijar (definir, o concretar, puntualizar) los objetivos de la acción –aumento de salario, condiciones mejores de trabajo, etc.–; en divulgarlos para sensibilizar, respecto a ellos a la categoría y crear y difundir un estado de agitación de tensión colectiva, como base necesaria para la fase sucesiva de negociación y, eventualmente, de presión.

Solo raramente acontece, en efecto, que los dirigentes sindicales se encuentren en condiciones de tener que llevar a cabo una acción espontáneamente iniciada por la masa, como reacción contra un abuso, como en el episodio de agitación entre los mineros sicilianos, examinado anteriormente.

Cometido de mucha mayor complejidad es el de lanzar a una acción a toda una categoría sin disponer de palanca tan eficaz como es un hecho notable, dotado de carga emotiva, que hiera la sensibilidad y decida a una acción.

En estos casos, los representantes sindicales adoptan un procedimiento largo y complejo, a tenor del grado de madurez organizativa y funcional a que haya llegado el movimiento obrero en el sector donde la acción se ha de desarrollar. Para fijar los objetivos más aptos, para galvanizar y movilizar al grupo social interesado, se sirve ante todo de frecuentes y metódicas reuniones de militantes de base, además de los contactos personales de militantes, entre sí y con elementos destacados de la categoría en cuestión.

LOS OBJETIVOS DE LA ACCION SINDICAL.

¿Cuáles son los objetivos más comunes de una acción sindical?

Unos se presentan más específicamente dirigidos a facilitar el cometido del sindicato –defensa de los delegados, reconocimiento de las funciones del sindicato, etc.–; otros a satisfacer las necesidades de los afiliados. Es decir, existen objetivos que interesan, bien a la retribución de los trabajadores o a sus condiciones de trabajo, bien a la función del sindicato, etc. Es claro que no pueden hacerse distinciones rígidas, ya que un objetivo puede llevar en sí ambas finalidades.

Entre los objetivos de la acción sindical ocupan el primer plano aquellos que atañen directamente a la retribución de los trabajadores. El nivel salarial se ha considerado siempre como el objetivo central de las reivindicaciones sindicales. El sindicato tiende a incrementar el nivel del salario, ya sea en términos relativos (según la cualificación y posición del trabajador en la empresa) ya en términos absolutos (igual para todos). Tiende a uniformar, a nivelar, a eliminar las diferencias; por ejemplo, entre el salario masculino y femenino, entre zonas, entre categorías. Tiende a regular los accesorios; o complementos del salario (fiestas, permisos, primas especiales, formas de seguridad o de asistencia) a procurar una seguridad de empleo en casos de despido o de reducción de jornada.

El segundo grupo de objetivos sindicales lo constituyen las condiciones de trabajo.

El trabajador tiene interés en capacitarse profesionalmente. En consecuencia el sindicato se preocupa de las condiciones de aprendizaje, exige un periodo mínimo, y una retribución suficiente de los aprendices, etc. El trabajador tiene interés en encontrar trabajo. El sindicato se preocupa pues, de controlar la colocación (aun en países en los cuales, como ocurre en Italia, la colocación es función encomendada al Estado, existe una cierta participación de los sindicatos en su control). Una vez colocado, el trabajador tiene derecho a ser tratado justamente tanto en la disciplina como en la promoción; y los sindicatos insisten por tanto en que las propuestas de sanciones o recompensas estén encomendadas a comisiones paritarias y tienden a controlar los traslados.

El trabajador tiene interés en la conservación de su integridad física en la prevención y tratamiento de sus enfermedades, en lo que respecta a sus accidentes, y los sindicatos luchan, por ello, contra la intensificación del ritmo de trabajo, reclaman dispositivos de seguridad modernos, exigen suplementos de salario cuando el trabajo se efectúa a ciertas horas, en jornada prolongada más allá de lo legal, en domingo, durante la noche, y de forma extraordinaria.

En un tercer grupo –no el último en importancia–, pueden agruparse los objetivos que atañen a la función sindical. Los sindicatos de trabajadores le exigen al legislador que facilite su acción y al empresario que respete esa legislación, para poder cumplir la función de representar a sus afiliados.

A este respecto insisten en la posibilidad de entrar en contacto directo con sus afiliados mediante el permiso de

circulación de delegados y militantes en los lugares de trabajo, mediante la fijación de comunicaciones en los tabloneros de anuncios de la empresa, mediante reuniones y cobro de las cuotas dentro de la empresa. Reclaman un mínimo de seguridad para sus militantes contra eventuales represalias del empresario y luchan por obtener garantías contra el despido de sus representantes o contra procedimientos discriminatorios antisindicales.

Objetivos económicos y objetivos no económicos son difícilmente separables en la acción sindical: una huelga para apoyar el poder de contratación del sindicato, y en consecuencia para fortalecer la acción de la institución es una huelga que desembocará a largo plazo en una elevación del nivel salarial. Una huelga por objetivos salariales directos, si se gana, refuerza al sindicato como institución.

LA FIJACIÓN DE LOS OBJETIVOS.

La primera fase de una acción sindical se lleva a cabo poco más o menos del modo siguiente.

En una serie de reuniones de obreros textiles han surgido tres principales motivos de descontento: bajo nivel de retribución, excesiva asignación de maquinaria, deficiencias en las instalaciones higiénicas (defensa contra el polvo y la humedad).

Los sindicalistas saben cómo moverse. Se dispondrán a elaborar un programa de reivindicaciones basado sobre aquellos tres puntos y –antes de presentarlo a los industriales textiles– lo divulgarán entre los trabajadores para interesarlos en la acción sindical necesaria para conseguirlos.

A veces la fijación de los objetivos de una acción reivindicativa exige una cuidadosa elaboración en relación con las derivaciones futuras de la acción.

Examinemos un caso práctico: la huelga de jornaleros en Siena en 1949 planteada por la decisión de la organización patronal de reducir los salarios.

En aquella circunstancia la fijación de los objetivos venía influenciada por la relación de fuerzas entre las partes contendientes. Así pues, el objetivo fue restringido con el fin de aumentar el poder de contratación de la categoría en cuestión.

Los jornaleros de Toscana, a excepción de la comarca de Grosseto, no tenían experiencia sindical, ni se creía que, dadas las características de su trabajo, pudieran ejercer con la huelga una presión sobre los agricultores. A más de esto, la categoría era poco numerosa en la provincia de Siena (alrededor de 7.000 personas) y se encontraba repartida en numerosas empresas.

Por estas razones la acción sindical de los braceros no presentaba perspectivas favorables a no ser que se movilizasen otras fuerzas, especialmente los aparceros.

Los representantes sindicales de los braceros decidieron restringir el objetivo luchando únicamente contra la gran propiedad agrícola. Se evitaba con ello que se enfrentasen a los braceros categorías muy amplias de trabajadores autónomos como los pequeños propietarios, cultivadores directos, y aún algunos aparceros que empleaban a los braceros.

Así pues, tanto la acción de orientación de la opinión pública, como la de presión sindical fueron dirigidas únicamente contra las grandes empresas agrícolas, y no contra los cultivadores directos, pequeños propietarios y aparceros, de los cuales, por el contrario, se buscó la alianza, movilizándolos, por su propia Central sindical, en pro de reivindicaciones en relación con las grandes haciendas.

En resumen: en este caso se buscó, aún con una categoría débil, la fuerza de choque necesaria restringiendo el objetivo y ampliando la solidaridad.

La tarea seguida por las organizaciones sindicales fue en efecto el aislar a los grandes propietarios y arropar a los braceros con la solidaridad de otros grupos sociales.

Un objetivo bien definido puede lanzar a la acción sindical aún a categorías alejadas sindicalmente, bien sea por posición o por mentalidad.

Así por ejemplo, los médicos, profesionales independientes, fueron organizados sindicalmente de este modo.

En un primer momento son llamados a luchar contra el sueldo que les tenía asignado la INAM (Institución Nacional de

Asistencia Médica). En torno a este motivo, acerca del cual la categoría estaba muy sensibilizada, era fácil polarizar su interés, es decir «crear el grupo de interés» la plataforma necesaria para la constitución del sindicato.

No se les habló en un principio de sindicato para no chocar con ciertas prevenciones existentes en la categoría. Se constituyeron en cambio «comités de acción» con funciones y caracteres según las circunstancias. Enseguida, tras el buen éxito de la acción, los comités fueron transformados, en un segundo momento, en secciones del sindicato, consolidando así la acción y dándole a la organización un carácter permanente.

La técnica de acción se adapta a las particulares exigencias psicológicas de las categorías interesadas.

Por ejemplo, en la categoría de los funcionarios estatales –muy remisa de tiempo atrás a lanzarse a la lucha sindical– se había difundido un vivo sentimiento de descontento por la mezquindad de la retribución. Pero si el descontento constituía un terreno mollar para el inicio de una agitación, sin embargo la organización y el espíritu de combatividad de la categoría dejaban mucho que desear. Además estaba dividida en varias asociaciones sindicales, que habían presentado diversas peticiones y que no estaban acordes por diferencias políticas.

Para realizar la unidad de la categoría sobre un programa de reivindicaciones meramente económicas, el arbitrio que se utilizó fue constituir entre estos funcionarios el así llamado

«Comité de las 5.000 liras», compuesto por afiliados de las distintas tendencias.

De esta manera la lucha venía organizada sobre una plataforma económica, de forma simple y clara, con un objetivo capaz de interesar a todos.

LA DIVULGACIÓN DE LOS OBJETIVOS.

Una vez concretados los objetivos es preciso divulgarlos. La divulgación de objetivos reivindicativos mediante la agitación, presenta aspectos diversos según que se lleve a cabo entre trabajadores de una determinada zona, o en una determinada categoría profesional.

Para poner un problema concreto en el centro de atención de la categoría interesada, se adoptan medios diversos. Los más corrientes consisten en el uso de la propaganda oral o escrita y en las reuniones. A ellas se añaden, sobre todo en la actualidad, la encuesta, la conferencia de producción y otras formas.

Hemos examinado arriba una típica experiencia de acción agitadora en una empresa del Mediodía, donde, entre otros medios, se utilizó como instrumento el Consejo de Gestión. Pensemos que, entre los medios y métodos de agitación que se adoptan hoy día, los más característicos son aquellos dirigidos a poner en evidencia la conducta económica de la empresa,

contraponiendo, en la polémica, programas de producción elaborados por los trabajadores, a los programas dispuestos por la Dirección. Esta es la causa de que nos detengamos sobre ellos.

Nos hemos referido ya a los Consejos de Gestión existentes en algunas empresas. No estando estos organismos reconocidos por la Ley, ni en la mayor parte de los casos por acuerdos bilaterales, su función se reduce a ser mero instrumento de agitación.

Examinemos algunas típicas experiencias, de inspiración marxista, realizadas en la postguerra, si bien algunas de ellas se salgan del cuadro sindical y pertenezcan más bien al cuadro político.

Por lo general los Consejos se proponen mantener despierto el interés de los trabajadores hacia el problema de la participación en la gestión de la empresa.

Pero a este respecto nos interesa poner de relieve cómo, en la fase de agitación, los Consejos han sido utilizados para provocar la confrontación –que siempre engendra presión– entre los beneficios de los empresarios y los salarios de los trabajadores.

TECNICA DE LA AGITACIÓN EN UNA EMPRESA.

Así ocurrió en la Ansaldo, de Génova, ocupada por los trabajadores en septiembre de 1950, después de la retirada de

la Dirección, y dirigida durante algún tiempo por el Consejo de Gestión.

Así ocurrió también en otras zonas, como por ejemplo en Florencia, donde los Consejos de Gestión distribuyeron «libros de contabilidad» en los cuales el obrero debía anotar día a día y semana a semana los datos sobre la producción de su grupo, las horas de trabajo efectuadas, las materias primas consumidas, el resultado de la producción etc.

De este modo todo trabajador que suministraba los datos, se veía obligado a ocuparse del problema de la producción y estimulado a discutirlo. Sobre todo se veía obligado a confrontar su salario con los beneficios de la empresa, aún calculados groseramente por alto. Y la confrontación, engendra, como veremos, presión.

A fines de agitación son muy utilizadas (sobre todo en conflictos producidos por la conducta económica de la empresa), las «conferencias de producción».

Se llevan a cabo tales conferencias en los casos en que se está convencido de que la información sobre datos relativos a la producción y a los beneficios junto con datos de errores eventuales, verdaderos o presumibles, cometidos por el empresario, producirá gran agitación; es decir, facilitará a los sindicatos el poder crear en la categoría un estado de tensión que contribuya a aumentar la fuerza de presión en la negociación.

En las acciones contra los despidos el objetivo no es, como de costumbre, conseguir mejores condiciones de trabajo, sino la reconquista del puesto de trabajo para el despedido.

En las acciones llevadas a cabo contra los despidos en la ILVA, en Ansaldo, en la Breda, en la OTO–Melaro, en la Montecatini se observa la tendencia a unir a los objetivos puramente sindicales de finalidad económica, la adopción de planes de producción estudiados de antemano por las Organizaciones de trabajadores. Sobre los cuales se intenta que confluya la solidaridad de las zonas interesadas, de los consumidores y de la opinión pública en general. A la pura y simple pugna salarial se superpone, pues, en muchos casos la confrontación de programas de producción.

En la agitación llevada a cabo en la Montecatini, en sus minas de la Maremma y las Marcas, se propusieron objetivos que se referían al mejoramiento de la vida del trabajo y al desarrollo de la industria. El instrumento esencial de agitación fue la conferencia permanente de producción.

En los diversos «pozos» de aquellas minas y en el curso de breves interrupciones cotidianas del trabajo, se celebraban reuniones para discutir estos objetivos.

He aquí algunos datos facilitados por las organizaciones sindicales promotoras de la iniciativa, que prueban la intensidad y el cuidado con que se dirige una acción de agitación.

En la mina de Ribolla se celebran 96 reuniones diarias con la participación en cada una de tres activistas (en total, 228

activistas); treinta reuniones diarias en Nicoletta, 38 en Garrovano, 26 en Bochegiano con un activista en cada reunión. En las Marcas: en Peticara, 90 reuniones diarias con un activista en cada una y un Comité, de agitación de 41 miembros, en Cabernardí 42 reuniones con dos activistas y un comité de 50 miembros. En total fueron movilizados 9.500 trabajadores empeñados en la lucha, junto con 600 activistas (A. Giolitti. *Cuaderno del activista del PCI* 10–5–51).

La acción se amplió después, fuera de las minas, para interesar a toda la población. La divulgación de los objetivos propuestos como contribución al desarrollo económico de la zona, sirvió para crear un amplio frente de alianzas. Se organizó al efecto, una gran Asamblea sobre la consigna «por el desarrollo de la industria minera y el renacimiento económico de la Maremma».

LA AGITACIÓN EN UNA CATEGORÍA.

Examinemos ahora alguna experiencia de agitación en el ámbito de una determinada categoría profesional. Elijamos la de los aparceros, que presenta especiales dificultades por encontrarse en la línea intermedia de los trabajadores autónomos y los trabajadores por cuenta ajena.

La defensa sindical de los intereses de los aparceros, no puede seguir en efecto, la vía clásica del sindicalismo obrero,

puesto que no son trabajadores subordinados, sino asociados con el propietario.

Como es obvio, no se puede hablar aquí de huelga.

La acción sindical debe, pues, utilizar otros medios: presión sobre la opinión pública y sobre las Autoridades, mediante manifestaciones, concejos, Asambleas. Algunas veces se realizan breves abstenciones de trabajo acompañadas de amontonamiento de carros y reses, pero es bien claro que no tienen por objeto dañar económicamente a los propietarios, sino servir como demostración de fuerza.

Por ejemplo, en la manifestación del 28 de julio de 1953 y en la del 16 de febrero de 1954, aparceros y colonos se abstuvieron del trabajo pidiendo en pliegos de millares de firmas, en Asambleas, en concejos, en desfiles y manifiestos, la iniciación de negociaciones para la discusión de un proyecto de reforma del contrato de aparcería en el Parlamento.

En esta categoría la acción organizativa se intensificó en el periodo otoño–invierno, en que las labores del campo son irregulares; la acción se centró en las «conferencias de organización».

La acción de agitación se dirigió a las mujeres y a los jóvenes, insistiendo en la acción sindical que tenía por finalidad la reforma del contrato de aparcería, que afecta en buena parte a la mujer, como componente del núcleo familiar y participante muy directo en la producción.

Se puso el acento en puntualizar eficazmente objetivos que, aun interesando a todas las mujeres, tienen sin embargo particular importancia en las de los aparceros: mejoras en la asistencia a las parturientas, reparación y construcción de las viviendas, organismos de asistencia médica, ambulatorios maternos, etc.

Se llevaron a cabo encuestas y campañas «por la casa sana y decorosa» se promovieron manifestaciones de propaganda (por ejemplo exposiciones fotográficas, que hacían bien patente la deteriorada situación de las viviendas).

De forma análoga se procedió respecto a los jóvenes, mediante Asamblea (abril de 1951) en las cuales se trataron problemas de la vida de los jóvenes aparceros, sus condiciones de vida, la mecanización en la producción agrícola (problema ligado a la colocación de los jóvenes), el progreso social y técnico del campo, y, sólo en segundo plano, y por razones de inmediata acción sindical, el problema de la contratación.

La técnica de la agitación varía según las exigencias de la acción sindical.

Desde 1946 a 1951 la puesta a punto y la dirección de la acción sindical obligó a la Federmezzadri (Federación de aparceros) afiliada a la CGIL a poner el acento sobre la contratación, objetivo muy sentido por la categoría.

En el transcurso del año 1951, por el contrario, aún continuando la acción contractual, se pusieron en primer plano los objetivos de fondo: reforma de contrato de aparcería en lo que respecta a la estabilidad del aparcero en la finca, planos de

mejora de las empresas, desarrollo de la mecanización, reforma agraria.

Las reivindicaciones secundarias a las que en la fase anterior se les concedió gran importancia, pasaron a ocupar su verdadero lugar subordinado.

Esta nueva puesta a punto representa la aplicación al sector de los aparceros de las directivas generales emanadas de la CGIL para la popularización y realización de su «Plan de trabajo».

La agitación se llevó a cabo sobre todo con las conferencias de producción, dirigidas a poner de relieve la necesidad de modificar las relaciones sociales y de conseguir una codirección de la empresa agraria.

LA AGITACIÓN DE UNA ZONA.

Examinemos ahora dos ejemplos característicos de agitación realizados por una organización sindical de línea marxista en el ámbito de una zona territorial. (*Cuaderno del activista del PCI* años 1950–1951).

Ambas tienen por objeto, a la vez que fines políticos, la mejora de la retribución de los braceros agrícolas, mediante un aumento de la colocación. En ambas se mira simultáneamente a objetivos sindicales y políticos.

En 1949 se ponen en agitación los braceros agrícolas, y después todos los trabajadores del Fucino, una zona de algunos millares de arrendatarios y braceros y varios centenares de aparceros y asalariados fijos que dependen de la Empresa Torlonia (explotación agrícola, azucarera, banca).

La fase preparatoria de la agitación se montó sobre una acción periférica de orientación de la opinión pública de la zona, mediante Asambleas reuniones de los comités para elaboración de un «plan local» de trabajo que aumentase la producción de la zona: bonificación de las tierras, caminos, puentes, obras de mejora en las mismas fincas. Se editó un opúsculo para hacer populares los temas de agitación; y para ilustrar y asimilar su contenido, se celebraron reuniones por separado de las varias categorías artesanos, comerciantes, etc.

La propaganda y la agitación se reforzaron con un hecho, destinado a puntualizar y concretar las reivindicaciones y, a presentarlas más vivamente ante la opinión. Este hecho consistió en una «huelga al revés».

La huelga al revés no es otra cosa que «lo contrario de una huelga». Consiste en efectuar arbitrariamente algunos trabajos, para llamar la atención de la opinión pública sobre el problema del paro, o sobre otros parecidos.

Después de la negativa de la Empresa Torlonia a aceptar las peticiones que se le habían presentado, se organizan escuadras de braceros, distribuidas en grupos, al mando de un capataz, que organiza y dirige los trabajos que se han iniciado arbitrariamente. El hecho se subraya además con adecuadas

manifestaciones «de apoyo»: los braceros, a la vuelta del trabajo, son recibidos con bandas de música, con desfiles y pancartas.

A la vez se busca otra fuerza de presión en la solidaridad de otros grupos sociales y de la opinión pública.

Se despierta la solidaridad de las categorías profesionales afines, estimulando a los arrendatarios a que presenten sus propias reivindicaciones a la Empresa Torlonia, y a que se unan a la huelga al revés encargándose del transporte de los materiales necesarios para los trabajos.

Se buscó al propio tiempo la solidaridad de clase, planteando huelgas de solidaridad en la zona, en la provincia, en la región.

Todavía más: se solicitó la solidaridad de otras capas sociales, como comerciantes y artesanos, a quienes interesan de alguna manera los beneficios que un aumento de puestos de trabajo reportaría al comercio local. Se les interesa a aceptar el pago de sus mercancías sobre bonos emitidos por la Cámara de trabajo local y distribuidos por ella a los braceros que están llevando la huelga al revés.

Se buscó la solidaridad de la opinión pública mediante la Prensa, los manifiestos, las inscripciones en los muros, y hasta en los trenes y vehículos que pasan por la zona.

Se buscó, todavía más, la solidaridad de las autoridades públicas mediante manifestaciones de adhesión de varios consejeros municipales, el envío de delegaciones, el

requerimiento al Prefecto (Gobernador Civil) del imponible sobre mano de obra y la llamada al Parlamento.

Técnicas bien diferentes fueron adoptadas por la misma Central sindical en la agitación entre trabajadores del Delta del Po.

La encuesta –Instrumento de documentación y penetración de indudable valor– fue el medio con el que se comenzó a tomar contacto con las categorías profesionales del Delta para sacarlas de una posición de resignada inmovilidad en el plano social y llevarlas a la acción reivindicativa.

Antes de que se iniciasen las medidas de bonificación de tierras, estudiada por el Gobierno, en el curso de grandes Asambleas celebradas pueblo por pueblo, y dirigidas por experimentados agitadores se rellenaron «cuadernos de reivindicación» con todo lo concerniente a las más urgentes exigencias de las categorías profesionales en vista a obtener una más amplia colocación: bonificación de tierras, construcción de canales para riego, refuerzos de los diques, drenado de los valles, etc. Los motivos políticos de esta acción aparecen evidentes.

Para concentrar la atención no sólo en la categoría más interesada en la existencia de puestos de trabajo (la de los braceros) sino también la de la opinión pública sobre el mismo problema, se organizaron huelgas al revés por los parados y ocupaciones de tierras incultas y mal cultivadas.

En torno a los objetivos de los braceros se buscó siempre interesar la solidaridad de la opinión.

Se trataba de llamar la atención de masas trabajadoras poco evolucionadas, que no leen de ordinario el periódico, que no siguen ni asimilan lo que les dice un orador sobre algunos problemas: el de la vivienda por ejemplo.

La propaganda escrita y oral en las formas acostumbradas no hubiera hecho presa sobre una gran parte de esta población de gran porcentaje de analfabetos y semianalfabetos. Por tanto hubieron de crearse hechos capaces de impresionar a tales masas y de ponerlas en agitación.

Se procedió, a incendiar ante grandes Asambleas de trabajadores chozas de caña y barro utilizadas como habitación de los braceros; y a la simbólica ocupación de establos, que son allí de mampostería, y con frecuencia con buena calefacción e iluminación.

Cuando las autoridades intervinieron para desalojar los establos, la propaganda tuvo un excelente motivo para corear que «el Estado burgués está contra los trabajadores».

Menos original, pero igualmente eficaz, fue otro sistema adoptado: el de enviar centenares de niños, hijos de braceros en huelga, a las casas de obreros y pequeños propietarios.

Este sistema tiene por fin satisfacer algunas necesidades inmediatas de los huelguistas (aligerar las cargas familiares durante la huelga) y sobre todo llamar emotivamente la atención del público sobre la agitación en curso.

Este medio ha sido utilizado muchas veces en los Estados Unidos. Durante la huelga textil de Lawrence, en Massachusetts, promovida por el IWW en 1912, los simpatizantes del Movimiento obrero en otras ciudades fueron invitados a proporcionar asilo temporal a los hijos de los huelguistas. La respuesta fue inmediata y varios centenares de niños fueron enviados a aquellas ciudades. Alarmados por los efectos de esta medida, que parecía destinada únicamente a acrecentar la agitación y a extender la propaganda, las Autoridades de Lawrence decretaron que ningún niño abandonase la ciudad. El comité de huelga organizó la expedición de un nuevo grupo, pero la policía lo impidió por la fuerza, resultando que con estos métodos suscitó mayores simpatías aún por los huelguistas y acrecentó la propaganda.

Este hecho le dio la vuelta a la huelga. Ni las Autoridades de Lawrence ni los industriales textiles pudieron resistir al torrente de protestas que se desencadenó en varias partes de la nación; y se vieron obligados a ofrecer condiciones acordes con las peticiones de los trabajadores (F. Dulles: *Historia del Movimiento Obrero americano*).

Nos hemos detenido largamente en el examen de la casuística de la fase de preparación –dedicada a la fijación de los objetivos y a su divulgación– porque como veremos enseguida, tiene fundamental importancia en el desarrollo de las fases sucesivas de la acción sindical.

De ella dependen importantísimos factores sociológicos y políticos de presión. El que la categoría interesada sea compacta, la solidaridad de otros grupos sociales (otras categorías, la entera clase trabajadora, otras clases, y a veces la colectividad), el apoyo de la opinión pública, la intervención de la Autoridad, dependen en gran parte de una adecuada puesta a punto de esta primera fase de la acción sindical.

SEGUNDA PARTE

Técnica de la contratación

V. LA ACCIÓN SINDICAL: LA FASE DE LA NEGOCIACIÓN

A la fase de preparación sigue la fase de negociación. La cual se inicia normalmente con la presentación, de determinadas peticiones por parte del sindicato de trabajadores, al sindicato empresarial correspondiente.

Supongamos que el sindicato de los trabajadores textiles haya llegado a la conclusión –mediante reuniones de base– de que las aspiraciones más sentidas por la categoría son: aumento de la retribución, disminución del número de telares a vigilar. Se presentarán (generalmente en un anteproyecto, o memorial, y de forma concreta) aquellas peticiones al sindicato de los patronos textiles: por ejemplo, aumento de un 15% en la retribución y cuatro telares a vigilar, en vez de seis.

En el anteproyecto se indicará también un adecuado periodo de tiempo que permita a los empresarios calcular el costo total de las peticiones con la consiguiente repercusión en el costo de producción, en los precios de venta, etc.

El sindicato de los empresarios podrá responder de varios modos: o rehusando de frente la negociación (y en este caso la acción sindical entrará con toda responsabilidad, en la fase de

presión); o aceptando de frente las peticiones (y entonces termina la acción sindical); o aceptando discutir, con o sin condiciones, las peticiones (y entonces se entra en la fase de la acción sindical de contratación). La negociación tiene por objeto llegar a un punto tal que los intereses de ambas partes se armonicen y desemboquen en un Convenio Colectivo.

EL CONVENIO COLECTIVO.

Diversos métodos pueden aplicarse para determinar el precio y las modalidades de la prestación del trabajo por cuenta ajena. El más simple podría parecer la fijación de unas tarifas salariales por parte de la Autoridad Pública, o sea por la Ley. Pero tal sistema carecería de la necesaria flexibilidad en el manejo de una materia tan delicada y compleja.

La Ley es un instrumento lento y pesado. No puede seguir con la necesaria rapidez el progreso técnico, no puede adaptarse con la necesaria ductilidad a las específicas y muy cambiantes exigencias de los ambientes laborales. Necesita, además para su aprobación un procedimiento en extremo complicado.

El sistema de Contratación Colectiva –presupuesta la existencia de organizaciones sindicales patronales y, obreras– ha demostrado ser el medio más idóneo para regular de forma satisfactoria y rápida no sólo la fijación de los salarios, sino las demás condiciones de prestación del trabajo. Se encomienda a

los mismos interesados legislar sobre sus propias relaciones del modo que juzguen más adecuado a la variedad de situaciones que suelen presentarse en los diferentes sectores, zonas o periodos productivos.

La primera forma de disciplina colectiva surgió espontáneamente con los acuerdos de fábrica, que establecían condiciones de trabajo comunes a cuantos trabajaban en la misma empresa y a cuantos con posterioridad fuesen admitidos en la misma y para el mismo trabajo.

Después la contratación se extendió a todo el ámbito de la Rama de Producción (metalúrgicos, textiles, químicos, etc.) o a todo el sector (Industria, Agricultura, etc.).

En efecto, para obtener una reglamentación uniforme, es decir, para evitar las desigualdades entre empresas y entre los trabajadores de la misma cualificación, se vio que era necesario extender los derechos y obligaciones del Convenio a toda la categoría profesional, y aún a varias categorías afines o parecidas.

El Convenio Colectivo de trabajo es, por tanto, un acuerdo entre asociaciones contrapuestas (patronales y obreras) sobre las condiciones que deben uniformar cada uno de los contratos de trabajo individuales suscritos (expresa o tácitamente) por quienes pertenecen a las asociaciones que lo han negociado.

CONTENIDO DE LA CONTRATACION COLECTIVA.

El Convenio Colectivo ha pasado, perfeccionándose continuamente, por numerosas fases que se iniciaron en el momento en que el empresario se decidió a sentarse a discutir en torno a una mesa con la representación sindical de los trabajadores; a partir de entonces la contratación ha ido desarrollando su contenido desde la simple determinación de los salarios hasta la fijación de las vacaciones, de la asistencia por enfermedad, de la creación de un sistema de prevención de los conflictos, de la profilaxis higiénica, de la prevención de accidentes, de las condiciones de las trabajadoras en estado de gestación, de la indemnización por despido, de las pensiones, del arbitraje, y poco a poco, a cometidos de mayor importancia en la vida de la empresa.

Este sistema ha ido efectuando un lento y gradual proceso de erosión del área de prerrogativas empresariales. El empresario de comienzos del siglo XX era el amo absoluto. Su autoridad era total dentro de su empresa, sobre los hombres y sobre las cosas. Él fijaba unilateralmente el salario y las condiciones de los trabajadores, de igual forma que los precios de venta de sus productos. El sindicato comenzó por invadir el área de sus prerrogativas inherentes al gobierno de los hombres, consiguiendo que un sistema de monarquía constitucional sustituyese al de la monarquía absoluta. Ha obtenido la fijación bilateral de las condiciones de trabajo. En tiempos más recientes ha intentado llevar más allá su invasión –que ha encontrado fuerte oposición– hasta el área de prerrogativas

empresariales relativas al gobierno de las cosas. Es decir, ha reclamado participar de algún modo en la conducta económica de la empresa.

¿Cuál es pues el contenido de la Contratación Colectiva?

En línea de principios, no puede fijarse cuál es exactamente la materia propia de la Contratación. La inclusión progresiva de nuevas materias de contratación es fruto de los cambios que se producen en las relaciones laborales. Tiempos atrás se defendía que la determinación de los salarios debía dejarse al libre juego del mercado, representado por sólo los empresarios. Más tarde se concedió que los sindicatos obreros pudiesen concurrir a determinar los salarios, pero hubo resistencia a concederles intervención en otras materias. Poco a poco, la situación cambió en muchos sitios.

Sigamos algunos aspectos de la invasión efectuada por el sindicato de trabajadores en el área de las prerrogativas empresariales concernientes a los aspectos sociales de la vida de la empresa o sea, en el llamado «gobierno del personal».

Son materia tradicional de negociación colectiva, los salarios, la admisión, los traslados, los ascensos, la disciplina, el horario, etc.

Con respecto a la admisión, el sindicato interviene sobre todo para asegurarse una participación en las decisiones relativas a la colocación, en vistas a eliminar discriminaciones y mantener el prestigio y consideración respecto a ciertas especializaciones profesionales, etc.

A veces los acuerdos ponen limitaciones a la libertad del empresario en la admisión. Esta actitud es particularmente frecuente en los Estados Unidos donde existe el «closed Shop», o sea donde el sindicato viene a ser la oficina de colocaciones de que se sirve la empresa.

A veces el sindicato se ocupa de asegurarle al trabajador, a su admisión, un determinado puesto de trabajo; por ejemplo, estableciendo en el Convenio que el trabajador no puede ser cambiado de puesto sin su consentimiento, ni puede ser trasladado en contra de sus deseos, cuando haya adquirido cierta antigüedad, o limitando el tiempo de destino en un lugar de residencia que no sea el habitual suyo. Así el poder del empresario en materia de traslados sufre una cierta limitación.

La asignación del trabajador a determinados turnos (de día, de tarde, o de noche) y a determinados recorridos (para los conductores) puede ser también materia de codecisión.

Los sindicatos participan a veces en determinar los procedimientos de despido. En casos de despido por falta de trabajo, el sindicato debe ser avisado previamente e informado de las razones que lo exigen. Él puede obtener que se proceda a turnos de trabajo y aún de despido, o a que se tenga en cuenta la antigüedad, la capacidad profesional, la idoneidad física, la situación familiar, etc.

En el campo disciplinar los sindicatos tienden a controlar la fijación de derechos, y el que las sanciones se ajusten a las leyes establecidas.

Para administrar la disciplina se deben seguir procedimientos previamente establecidos: a veces, la notificación del castigo debe comunicarse, no sólo al trabajador, sino también a su sindicato o al Comité de Empresa.

Los ascensos son una materia de negociación colectiva en que los sindicatos han insistido en que se tenga en cuenta la antigüedad, mientras que las empresas, pretendían regirse por consideraciones de capacidad productiva.

Los sindicatos pretenden hoy día que se les conceda voz en materias directamente relacionadas con el proceso productivo, allí donde éstas han demostrado tener gran influencia en la seguridad y en la satisfacción de los trabajadores: métodos productivos, fases de la operación, tarea, etc. Algunas de las concesiones obtenidas por los sindicatos a este respecto e incorporadas ya a los Convenios, pueden parecer modestas; y es que se refieren a prácticas inveteradas de los empresarios. Pero es importante el hecho de que tales prácticas resulten hoy materia normal de contratación y no estén sujetas al exclusivo control de la empresa: el sindicato, como representación de los trabajadores, ha adquirido el derecho de ser consultado antes de introducir determinadas modificaciones.

A veces los sindicatos, mediante la contratación, han intervenido en varios aspectos de la conducta económica-financiera de la empresa.

Es probable que los sindicatos no hayan penetrado en ciertas áreas de las decisiones empresariales, no porque las empresas

hayan opuesto en ellas mayor resistencia, sino porque, en la ocasión, los sindicatos no han visto una conexión directa de la materia con el bienestar de sus afiliados o porque era más urgente el considerar otras materias. Cuando los grupos organizados de trabajadores (sindicatos) se dan cuenta de que algunos aspectos de la dirección empresarial tocan de modo vital a sus intereses, y que ellos no tienen voz en las decisiones que les conciernen, intentarán siempre establecer de algún modo un control en las decisiones.

Así, por ejemplo, en los Estados Unidos, en 1945– 1946, en la General Motors el sindicato pidió un aumento de salario. La empresa rechazó la petición asegurando que la concesión de lo que se pedía reportaría un aumento en el precio de los automóviles. El sindicato entonces anunció públicamente que, si la Compañía podía demostrar que el aumento de salario solicitado no se podía conceder sin aumentar el precio de los automóviles, la petición sería retirada. La General Motors rehusó discutir en estos términos y presentar sus balances, ofreciendo un aumento salarial un tanto menor que el que los sindicatos pedían, pero reservándose la completa libertad en materia de precios.

Si en este caso los trabajadores hubieran estado convencidos de que sus salarios dependían de los precios de venta, y el conflicto no se hubiese resuelto con un aumento salarial, es presumible que hubiera aumentado la presión sindical para obtener una participación en la determinación de aquellos precios.

El terreno más delicado de la Contratación Colectiva es esa invasión por los sindicatos del área de prerrogativas de los empresarios. Invasión, que por otra parte, va ganando terreno lentamente, provocando una erosión progresiva de los privilegiados antiguos.

La experiencia indica que la Contratación Colectiva se orienta hacia la expansión, es decir a negociar sobre nuevas materias.

CARACTERÍSTICAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

En el proceso de contratación se pueden distinguir dos aspectos fundamentales: el económico y el político–social.

Bajo el primero, la Contratación puede ser considerada como un medio de concertar la venta del trabajo. El Convenio Colectivo compromete a las dos partes y establece los términos en que este compromiso debe ser mantenido. Bajo el aspecto político–social la contratación es un sistema constitucional en desarrollo en el ámbito de la actividad laboral: al empresario–monarca absoluto de la primera mitad del siglo pasado, ha sucedido el empresario–monarca constitucional. El sindicato comparte con él la soberanía en ciertas materias que conciernen a los trabajadores y que eran antes de la sola competencia del empresario.

Los trabajadores organizados en el sindicato, junto con las empresas, toman decisiones administrativas en materias en las cuales ambos –empresa y trabajador– tienen intereses vitales.

No se puede, en efecto, considerar el fenómeno de las agitaciones sociales y de la creación de las asociaciones de trabajadores como exclusiva consecuencia de los factores económicos. Aquí están en juego necesidades esenciales de la persona humana del trabajador: económicas, psicológicas, sociales. En el plano económico el trabajador pretende alcanzar un determinado nivel de vida, una adecuada protección de su salario y la garantía de su continuidad en el empleo. En el psicológico buscaría expresión de su personalidad, desarrollar sus posibilidades de creación. En el social, adquieren importante relieve los plazos de vida asociada del individuo o con su propio grupo y con la entera comunidad.

Cuando falta la satisfacción de alguna o de todas esas exigencias, el trabajador tiende a buscarla fuera en varias formas de actividad individual o de grupo. Pensemos en la libertad que goza el trabajador fuera y dentro de las verjas de la fábrica, en un país democrático.

Un hombre acostumbrado a decir cuánto quiere de los dirigentes políticos, acostumbrado a modificar las decisiones políticas con su acción, se siente impulsado a reclamar, dentro de la empresa, una posición de participación análoga a la que disfruta fuera de ella.

De los tres motivos esenciales que mueven al trabajador a asociarse en el sindicato –psicológico, social, económico– el

tercero es el más comúnmente reconocido. Sin embargo ello no significa que los factores económicos sean los dominantes o los exclusivos en el campo de las relaciones sindicales.

Hemos de observar finalmente que la contratación colectiva está basada sobre los principios que regulan la convivencia democrática. Democracia es la activa participación del individuo en los asuntos de la comunidad, participación que sólo es posible a través de las organizaciones y los grupos: políticos, sindicales o cívicos. Es la libertad concedida al individuo para laborar por el bien común, para desarrollar sus posibilidades creadoras, ya sea buscando su satisfacción material, ya sea en pro de los intereses de la comunidad. La Contratación Colectiva es un instrumento democrático, mediante el cual los sujetos de la vida económica –empresarios y trabajadores– participan en las decisiones que interesan a la vida misma de esta o de aquella rama de la actividad económica.

La forma en que se hace explícita la participación de los trabajadores en la vida de la comunidad es el Convenio Colectivo, documento que emana del poder contractual de los sindicatos.

EL ÁREA DE CONTRATACIÓN.

La contratación colectiva toma formas diversas según la tradición, los usos y la legislación sindical de cada país.

La unidad de contratación puede estar constituida por el conjunto de trabajadores de un establecimiento industrial, o por una categoría profesional, o por todo un sector industrial; y desde el punto de vista geográfico, por una localidad, una región o todo el territorio nacional.

Se elige una u otra según varias consideraciones que conciernen, entre otras cosas, a la naturaleza del mercado de trabajo, o de los productos, al tipo de industria, a las exigencias de la técnica sindical, a la intervención del Estado, a las características de la industria o del sindicato.

Los límites del mercado de trabajo y de los productos influyen el comportamiento del sindicato en esta materia.

El sindicato de trabajadores desea sustraer a aquellos a quienes representa a la concurrencia de los que, en el mismo mercado, aceptarían niveles inferiores de salarios.

De forma análoga el empresario desea sustraerse a la concurrencia de las otras empresas del mismo mercado, en el terreno de los costos. Tiene por tanto interés en hacer coincidir la unidad de contratación y el mercado de sus productos es decir, prácticamente, está inclinado a pactar Convenios Colectivos nacionales.

En consecuencia, tanto los sindicatos, como los empresarios se inclinan a fijar niveles de salarios mínimos más frecuentemente a escala de categoría profesional y ámbito nacional; y las menos veces en zonas más restringidas (empresa, localidad, comarca, etc.).

El sindicato puede preferir ampliar la unidad de contratación, para dar mayor peso a su presión y sobre todo a sus huelgas. En algunos casos la técnica sindical exigirá que la unidad de contratación sea nacional. Por ejemplo, para los portuarios; si la contratación y la huelga se desarrollasen en un solo puerto, no paralizarían ninguna actividad, a causa de la posibilidad de dirigir el tráfico a otro puerto. Al contrario, en otros casos, la técnica de la huelga a turno, limitado a una empresa cada vez, será más rentable.

A veces se desea ampliar la extensión de la unidad de contratación por simples razones de comodidad: por disminuir el coste de la contratación, por negociar con una parte de incontestable autoridad, (condición ésta que no siempre se encuentra en la contratación a bajo nivel, en el cual nunca están claros los poderes de decisión de quienes negocian).

El problema central para los sindicatos en la contratación es el poder controlar la oferta de trabajo en una situación determinada.

En tiempos pasados, como ya hemos hecho observar, los sindicatos eran de oficio y organizados sobre base local. Las unidades de contratación eran numerosas, el número de convenios elevado y la zona que ellos cubrían muy modesta. Esta estructura contractual deriva del hecho de que el control de la oferta de trabajo se podía realizar a tal nivel y con tales métodos.

Después el mercado de trabajo ha cambiado mucho sus características. Aumentaron las posibilidades de transferencia

de un lugar a otro, tanto de la mano de obra como de capitales. El desarrollo tecnológico, por otra parte, ha creado realidades profesionales nuevas. Por estas y otras razones se ha hecho necesario ampliar el control de la oferta de mano de obra y surgió en todos los países la tendencia a concentrar la contratación colectiva, a disminuir el número de unidades de contratación, a extender la zona laboral que cubre el Convenio, y a unificar las tarifas de salarios para toda una industria. Nacieron en consecuencia los sindicatos de industria, que sustituyeron a los de oficio, para controlar eficazmente, a nivel más elevado, la oferta de trabajo.

Hoy en Europa la Contratación se lleva a cabo a nivel de categorías productivas, si bien en alguna zona o sector surgen tendencias a contratar a nivel de empresa. Este último sistema es el dominante, por el contrario, en los Estados Unidos.

VARIAS ESPECIES DE CONVENIOS COLECTIVOS

En Italia los Convenios Colectivos se negocian en la actualidad tanto en un plano nacional como local y abarcan un entero sector de producción (industria, agricultura, comercio, crédito y seguros, transportes); se negocian más frecuentemente en el ámbito de un mismo sector y para una sola categoría (textiles, metalúrgicos, jornaleros agrícolas, etc.).

Los convenios de carácter nacional se dividen en acuerdos interconfederales y contratos nacionales de categoría.

Los de carácter local se dividen en contratos interregionales, regionales y provinciales.

Revisten particular importancia los acuerdos de carácter general entre las Confederaciones de empresarios y trabajadores, que regulan las materias y cuestiones de orden general contractual en un mismo sector de producción (por ejemplo, acuerdos interconfederales sobre las Comisiones Internas, sobre despidos individuales y colectivos, sobre reducción de personal, consecuencia de la reducción o transformación de la actividad de la empresa, sobre los elementos que comprenden la retribución, sobre la escala móvil de salarios, etc.).

Sin embargo, los Convenios nacionales de categoría son los más numerosos, y son negociados por las Federaciones sindicales nacionales –afiliadas a las grandes Confederaciones, o autónomas– y comprenden las empresas y los trabajadores de una determinada Rama Industrial en todo el territorio nacional.

Con los contratos nacionales de categoría se regulan de ordinario las materias contractuales más importantes, tales como admisión, periodo de prueba, horario de trabajo, retribución, vacaciones, antigüedad, enfermedad, despido, etc.

Algunas de estas materias, por ejemplo el horario de trabajo, están reguladas en nuestro país por leyes especiales; y el Convenio Colectivo no podrá estar en oposición con dichas leyes, a menos que prevea condiciones más favorables.

A los Convenios negociados por las organizaciones de categoría en el plano nacional se añaden, después, los Convenios de carácter local (inter-regional, regional, provincial) que tienen por finalidad el completar el Convenio nacional sobre aspectos particulares que la relación laboral puede presentar en cada zona.

El modo de la retribución, por ejemplo, mientras para unas categorías se fija a nivel nacional, para otras es negociado a nivel local. En todo caso los Convenios establecen el mínimo salarial.

Una forma particular de contratación es la que se realiza a nivel de empresa, en la cual se regula la relación laboral dentro de la sola empresa contratante.

Los Convenios pueden tener por objeto la disciplina de los aspectos normativos o económicos del trabajo (contratos normativos y salariales a un mismo tiempo) o solamente reglamentación de la parte normativa o de la parte económica.

En línea general, para cada categoría está en vigor, en Italia, el Contrato Colectivo Nacional de Trabajo.

LA CONTRATACIÓN A NIVEL DE EMPRESA.

Las empresas, aún perteneciendo a una misma Rama de producción, presentan cada una características propias;

dimensiones, grados de evolución técnica, métodos de trabajo, y otros factores varían de empresa a empresa, crean diferencias muy profundas entre ellas.

La Contratación Colectiva en Italia se ha desarrollado en el pasado, como acabamos de ver, siguiendo una línea de máxima, a nivel de categoría nacional. En la actualidad por diversos motivos, los sindicatos se orientan hacia la posibilidad de completar la negociación nacional con una posterior negociación a nivel de empresa, para obtener mejoras congruentes con la eficiencia de la misma. Y así queda fijo para toda la categoría un nivel salarial mínimo. Supongamos, por ejemplo, que el Convenio Nacional de los químicos fija en mil liras la paga base para el peón. Estas mil liras pueden ser una carga grave para una pequeña empresa, y por el contrario una carga muy leve para un gran complejo monopolístico, que puede pagar tranquilamente el doble, sin perjuicio apreciable en sus balances.

Aplicando los mínimos salariales fijados en el Convenio Nacional, a todas las empresas indiferentemente, la consecuencia será que las grandes empresas gozan de una situación privilegiada, respecto a las pequeñas que se encuentran en situación marginal. Ha sido precisamente sobre la situación de estas últimas sobre las que se ha determinado el salario mínimo en la negociación a nivel nacional; puesto que ha debido tenerse en cuenta que el salario mínimo fijado no pueda arruinar a las empresas más débiles.

Mantener la Contratación Colectiva a solo nivel nacional favorece, pues, a las empresas que obtienen mayores beneficios.

Por otra parte, las nuevas técnicas de organización, dentro de las empresas, presentan condiciones nuevas que modifican el cuadro de la contratación.

Ahora bien: el sindicato debe conseguir el salario más alto posible ya en la empresa, ya en el sector, ya en todo el complejo laboral. Los límites varían, ello es evidente por las razones expuestas, de empresa a empresa. Tanto más cuanto que el progreso técnico y la creciente concentración monopolística de los medios de producción acentúan continuamente las diferencias, determinando condiciones de vida y de trabajo en extremo diversas aún dentro los grupos de obreros de una misma empresa.

De aquí la necesidad de una contratación a nivel de empresa, complementaria de la pactada a nivel nacional.

VI. LA DINÁMICA DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA: LOS FACTORES INSTITUCIONALES

Los economistas se complacen en presentar al sindicato ante todo como vendedor de trabajo. Un extraño vendedor de una extraña mercancía. Cuya utilización no es posible más que en ciertas condiciones físicas, psicológicas, económicas y sociales.

Se puede calcular cuántos kilómetros se podrán recorrer con una cierta cantidad de gasolina. Se puede calcular cuánto rendirá una máquina. Para la extraña mercancía que es el trabajo humano, fallan todos los cálculos.

Esta mercancía posee una inteligencia y una voluntad. Tiene sentimientos, creencias; se da a sí misma y acepta de otras reglas morales que guían su juicio y su acción.

A diferencia de las materias primas y de las máquinas, el trabajo puede oponerse al orden. Algunos comportamientos lo favorecen, otros lo alteran. Elementos que no son materiales influyen en su rendimiento.

Los trabajadores no constituyen unidades homogéneas e intercambiables. No son ladrillos, contruidos en serie, que valen uno tanto como otro.

Por lo tanto no son válidos para el análisis del comportamiento sindical los esquemas que se utilizan en el análisis de la realidad económica para, a base de analogías, condiciones e hipótesis, llegar a conocer la verdad.

FACTORES ECONÓMICOS Y FACTORES SOCIALES DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.

El sindicato, dicen algunos, cuando elabora sus objetivos de acción, se comporta, como una empresa que adopta un determinado plan económico. El sindicato es un vendedor de trabajo y tiende a monopolizar la mercancía que vende. Mira siempre a obtener la rentabilidad máxima para sus afiliados, que son sus accionistas. La valoración de sus objetivos se hace sobre cálculos económicos, análogos a los que realiza cualquier empresario.

Según algunos, el comportamiento sindical se guía exclusivamente por la lógica económica. El sindicato mira a la renta máxima de sus afiliados, de igual modo que una empresa mira a la renta máxima de sus accionistas.

Según otros, por el contrario, el sindicato se mueve únicamente por consideraciones políticas o institucionales.

Políticamente: las que se derivan de la composición heterogénea de sus afiliados, de la concurrencia entre sindicatos, de la rivalidad interna entre los líderes, de sus ambiciones, de las relaciones con los empresarios y con el Gobierno. Institucionales: las concernientes al desarrollo y mantenimiento de la institución sindical, la cual debe asegurarse su propia vida con preferencia a realizar los fines para que ha sido instituida.

El análisis de la política de una institución debe comenzar por el examen de la institución misma, y de su vida interna. Ahora bien; el proceso formativo del sindicato, las elecciones que periódicamente refuerzan o debilitan determinadas tendencias en su seno, el reclutamiento, las escisiones, etc., nos muestran que el sindicato como institución tiene sus fines propios, independientes de los de sus afiliados: fines de supervivencia y de desarrollo.

Muchos interrogantes suscitados por la acción sindical quedarían sin respuesta, si se atiende únicamente a las perspectivas económicas. Más aún: una buena parte de las cuestiones concernientes al comportamiento sindical no la tienen en un análisis exclusivamente económico.

En resumen: tanto la una como la otra visión de la acción sindical nos confirma la extrema complejidad del fenómeno.

En realidad –y sin entrar en este complicado terreno más de lo necesario para explicarnos la conducta del sindicato– haremos notar que aunque no sean extraños a ella los elementos políticos e institucionales vendrá

fundamentalmente influida por los factores económicos, como el movimiento de los precios, la situación monetaria, las condiciones de empleo, las realidades tecnológicas, estructurales, etc.

Mientras haya en el mundo fenómenos de escasez de bienes y de servicios, funcionarán las leyes económicas y existirán fuerzas de mercado cuya acción tenderá siempre a poner límites al sindicato, y a condicionar necesariamente su comportamiento.

El sindicato es a la vez un fenómeno social y un fenómeno económico. No puede ser considerado ni analizado bajo uno solo de sus dos fundamentales aspectos. Si se consideran las condiciones internas de su acción (elecciones, conducta de los líderes, grupos de intereses) quizá los fenómenos sociales aparezcan de más relieve que los económicos; mientras que si se consideran las condiciones externas (mercado, conducta de los empresarios) los fenómenos económicos ocupan el primer plano.

LA POLÍTICA SINDICAL.

Así pues, los objetivos de la acción sindical, unas veces son de naturaleza económica, otras institucionales (es decir, de defensa y desarrollo del sindicato mismo); otras, sin embargo, de naturaleza económica e institucional a la vez.

Cuando se dice que el sindicato, al igual que una empresa, tiende a obtener para sus afiliados una renta máxima, por ejemplo en el sindicato de trabajadores el salario, habrá que pensar en el hecho de que un hombre no se satisface sólo con dinero, sino que valora su retribución en otros términos; por ejemplo, de ambiente, de respeto, de honor, de salud, de fatiga, de poder, de seguridad. La remuneración es un conjunto de ciertos atractivos humanos: ventajas económicas, sociales y morales a la vez.

Por esta razón no basta que el sindicato aumente hasta el máximo posible la renta monetaria de sus afiliados; su política debe considerar el bienestar profesional total.

Objetivo esencial de la acción sindical es el aumento de los salarios; pero ese aumento puede ser perseguido a nivel de grupo, o de empresa, o de rama industrial, por breve o por largo tiempo, mediante una política salarial flexible, o por el contrario rígida.

En ciertos casos se buscará el conseguir que esté empleada la mayor parte de los trabajadores en detrimento del nivel salarial (y aquí prevalece el objetivo social sobre el económico).

Aún en perseguir aumentos salariales, la política sindical puede llevar implicados objetivos coincidentes. Por ejemplo, el aumento del número de afiliados.

Algunos dirigentes sindicales utilizan la política salarial para fines de propaganda, ya sea en caso de elecciones, o de rivalidad entre sindicato, o en grandes campañas de

proselitismo o por favorecer fines propios y ambiciones personales.

Objetivos de acción sindical son los medios para corregir las condiciones malsanas o incómodas del trabajo. Así, por ejemplo, las horas de trabajo fuera del horario normal se tasan más altas que las ordinarias para evitar que el empresario abuse de ellas o para compensar mejor el sacrificio por parte del trabajador. El precio del trabajo será más caro en ciertos días, como los festivos, o bajo ciertas condiciones, como por la noche, o en trabajos peligrosos.

La política salarial tiene por fin a veces el controlar la introducción de innovaciones técnicas.

No puede, ser analizado el comportamiento sindical desde un sólo ángulo visual; al contrario, conviene analizar tanto la influencia derivada de la preocupación de supervivencia y desarrollo, que constituye el fondo del análisis político cuanto la influencia del ambiente económico, que le lleva a decisiones muy parecidas a las que determina para el empresario el cálculo económico.

En resumen: el sindicato está sujeto al impacto de condiciones económicas, sociales, políticas, tecnológicas, bajo las cuales sus dirigentes reaccionan en función de los fines morales, sociales o económicos que se han propuesto.

EL SINDICATO COMO INSTITUCIÓN POLÍTICA QUE OPERA EN TERRENO ECONÓMICO.

«El sindicato es una institución política que opera en un ambiente económico» dice Ross, uno de los economistas del trabajo que sostiene la tesis de la naturaleza política de la acción sindical.

El sindicato, en cuanto institución, tiene preocupaciones propias; tiene, sobre todo, la preocupación de sobrevivir y desarrollarse.

Para el sindicato, es válido, igualmente que para cualquier institución, el «primun vivere» (primero, el vivir). El sindicato se mueve, además de por otros motivos, por consideraciones puramente políticas e institucionales.

Ya vimos arriba cuales eran las unas y las otras.

El mantenimiento de la organización y el logro del bienestar de la institución no se oponen al bienestar de los afiliados, sino que son su condición.

He aquí por qué el sindicato reacciona con vivacidad a las disposiciones legislativas que amenazan su seguridad.

Como observa Ross, en la negociación colectiva van envueltas cuestiones económicas y exigencias de poder y de prestigio.

Muchas decisiones que podrían parecer irracionales, consideradas bajo el punto de vista de la máxima elevación del salario, aparecen por el contrario lógicas, si se las considera bajo el punto de vista de la preocupación por la supervivencia y el desarrollo de la institución.

Entre las actitudes que parecerían inexplicables en función de la consecución del máximo provecho, pueden citarse las siguientes:

Puede darse el caso de que un sindicato se empeñe en la reivindicación de un aumento salarial de escasa importancia, sin tener en cuenta el costo de una huelga. Ello puede tener su explicación en que una retirada en aquel preciso terreno y en aquel preciso momento minaría su prestigio, su fuerza, y podría animar al empresario a mantener futuras actitudes rígidas.

En tal caso, dar la preeminencia al prestigio del sindicato significa evitar para el futuro el tener que acudir a la fuerza para sostener reivindicaciones de más fondo en la cuestión.

Este empeño en el plano de los aumentos salariales modestos puede explicarse también –siempre bajo el punto de vista de la política interna del sindicato– por el deseo de mantener la cohesión del grupo en una competencia con grupos rivales, o por evitar las tendencias desviacionistas en su seno cuando la confianza de las gentes en sus dirigentes peligra por sucesivos fracasos, o por los mejores resultados obtenidos por sindicatos rivales.

Digamos también que, por estas mismas razones, el sindicato tiene preferencia por las acciones dirigidas al aumento de salarios más que por las dirigidas a la baja de los precios; acciones ambas que en definitiva equivalen a lo mismo. Esta actitud se explica por el deseo de los representantes sindicales de mantener la confianza, base de la supervivencia del sindicato; la cual se atenuaría si las mejoras de bienestar no pudiesen atribuirse directamente a la acción sindical.

LA POLÍTICA INTERNA DE LOS SINDICATOS Y LA CONTRATACIÓN COLECTIVA

Veamos cómo las decisiones tomadas por el sindicato de trabajadores o por el patronal en el decurso de la Contratación Colectiva acusan la influencia de las características de la política interna de la institución. Dedicaremos una atención particular al origen de la autoridad de los Jefes y a la naturaleza de su responsabilidad.

A los cargos sindicales se llega mediante la elección. El candidato debe ganarse los votos para ser elegido, y, después, mantenerse en el favor de sus electores. Para ello debe convencer a los electores de su capacidad. En la campaña electoral les hará promesas; después, en la negociación colectiva, deberá ser fiel a lo que ha prometido, al compromiso que ha tomado frente a sus compañeros.

Generalmente el candidato a los cargos sindicales se presenta a las elecciones con un programa de reivindicaciones capaz de polarizar el consentimiento, y en definitiva los votos de los trabajadores electores. Los resultados de la elección, en el caso de candidatos con programas contrapuestos, indica ya líneas de la política a seguir. Si un candidato promete aumentos de salarios importantes y otras mejoras en los subsidios familiares, es claro que la victoria de uno o del otro de los candidatos refleja las aspiraciones de la mayoría, e influenciará las decisiones que los delegados elegidos tomarán en la negociación colectiva.

Entre el electorado sindical y sus delegados se establecen relaciones que conducen naturalmente a sobrepasar las peticiones del candidato vencido. Un representante, ya elegido, debe «batir» las promesas de sus rivales, y no quedarse atrás manteniendo sólo las propias.

La responsabilidad de los elegidos frente a los afiliados se mide precisamente en estos términos y en estas relaciones, que son el cimiento de su autoridad.

Además de la relación «candidato–elector» debe ser considerada la relación «sindicato–trabajador». Para conquistar nuevos afiliados, para mantenerlos ligados a la organización, para combatir, en régimen de pluralidad sindical, contra la concurrencia de sindicatos rivales, los militantes sindicales se ven obligados a convencer a los trabajadores, no sólo de la continuidad de los beneficios que se les aseguran con la afiliación, sino además de que tales beneficios son mayores que los que les pueda proporcionar otro sindicato cualquiera.

Naturalmente que cuando se trata de mover los grupos o de organizarlos para una acción, no es raro que los candidatos, bajo el estímulo de la concurrencia, prometan mucho más de lo que puede lógicamente obtenerse.

Mantener la fuerza del sindicato constituye una gran responsabilidad; los sindicatos necesitan de ella para conseguir los objetivos que se proponen.

Por ello los trabajadores hacen responsables a sus representantes no sólo del logro de objetivos de mejoras económicas inmediatas, sino del robustecimiento de la organización, condición indispensable para la mejor realización de tales objetivos.

Los delegados sindicales, están pues, sometidos a dos fuertes presiones: como candidatos, deben vencer la concurrencia de los candidatos rivales; como representantes del sindicato, deben vencer la de los sindicatos rivales. Estas presiones se acusan en todos los grados de la escala de los sindicatos verticalizados.

Para darse cuenta del origen y del volumen de tales presiones, basta pensar en la confrontación que constantemente hacen los trabajadores de su situación con la de otros.

Estas presiones, derivadas de esa actitud, que algunos denominan «envidia social» son muy frecuentes. Un empleado, que tiene supongamos, un estipendio de doscientas mil liras al mes, se sentirá feliz mientras no descubra que un colega que está en las mismas condiciones gana mil liras más que él.

Por otra parte los representantes sindicales invitan con frecuencia a sus afiliados a confrontar sus ganancias con las más favorables conseguidas por otros sindicatos, con fines de agitación.

La confrontación de la propia situación con la de otros constituye –como ya se ha dicho– uno de los mayores impulsos de presión política sobre los delegados sindicales. Los cuales son estimulados a la acción por el hecho de que algunos grupos de trabajadores se sienten injustamente tratados respecto a otros grupos.

Determinados niveles salariales, que los trabajadores consideran satisfactorios, pueden dejar de parecerlo, si se sabe que trabajadores de la misma cualificación, o del mismo grupo, o de la misma zona, perciben retribuciones superiores.

Generalmente estas comparaciones se hacen entre trabajadores de análogo puesto de trabajo, o de la misma rama industrial, o de la misma zona territorial.

Por ello los sindicatos se inclinan a establecer mínimos nacionales para cada categoría, es decir, para esta rama de producción, con el objetivo de impedir no sólo la comparación entre los trabajadores, sino para que la concurrencia entre los empresarios no se articule sobre el deseo de comprimir los salarios o sea para evitar que las empresas de más bajo nivel salarial se encuentren más aventajadas en la venta de sus productos, por tener menores costos.

El nivel–base, es decir el mínimo establecido por el sindicato, viene a ser la piedra de toque en las confrontaciones. En la

actualidad, la difusión que ha alcanzado la Prensa sindical les permite a los trabajadores confrontar con facilidad sus ganancias con las de los demás.

Al reivindicar un nivel salarial unitario en una Rama productiva, el representante sindical debe tener presente varias consideraciones, entre las cuales cobran mucha importancia la valoración de las posibilidades medias de los empresarios y las aspiraciones de los trabajadores. Ello plantea un fuerte problema de equilibrio en las reivindicaciones.

La capacidad de las empresas para soportar nuevas cargas, pone un límite a las posibilidades de contratación.

Pero al formular sus propuestas el delegado se atiene, no solo a las posibilidades económicas de las empresas, sino también a las exigencias de las políticas internas. Debe en efecto dar satisfacción a su electorado para mantenerlo fiel e impedir que otros sindicatos le ganen terreno.

Esta situación determina una presión de abajo a arriba en el doble sentido de superar a la parte adversaria en la contratación y de vencer la concurrencia rival.

Es evidente en efecto que el éxito de una organización le proporciona la ocasión de promover una campaña de propaganda contra la organización rival y de extender su influencia a trabajadores todavía no organizados.

Estas preocupaciones de concurrencia, subyacentes, explican la tenacidad de ciertas huelgas.

En conclusión, las decisiones de los delegados sindicales obedecen a la necesidad de elevar los salarios y mejorar las condiciones de trabajo; y no en menor medida a la necesidad de mantener el control de la «base» interpretando con fidelidad sus aspiraciones; y además a consideraciones de prestigio y de influencia política de la Asociación.

LA REPRESENTACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN.

En el curso de la negociación colectiva se le plantean al representante sindical delicados problemas de equilibrio con relación a los varios grupos a quienes representa.

La presencia y la posibilidad de presión en el seno del sindicato de los diferentes grupos de obreros cualificados, o de grupos pertenecientes a diversas zonas, requieren medidas de prudencia al designar la representación a quien se le encomienda negociar un convenio colectivo.

En líneas generales se procura que todo grupo de intereses, que pueda ejercer una efectiva presión política en el seno del sindicato, esté representado en la delegación negociadora: por ejemplo, los grupos de mayor cualificación, las diferentes ramas de actividad, las varias regiones o zonas, etc.

Y así, para la negociación a un cierto nivel –supongamos un Convenio Nacional– la delegación estará compuesta, a más de

la oficial del sindicato, por las representaciones de los varios grupos de intereses.

Los órganos directivos podrían, en efecto, no responder en la negociación, a causa de su misma composición, que refleja el bloque de votos de la elección. En un sindicato textil, el bloque mayor de afiliados, y por tanto de electores, podría estar constituido, pongamos, por obreros especializados de la Italia septentrional, que han llevado a los cargos electivos sus propios colegas. Estos conocen bien los problemas de su categoría, pero no también los de los empleados y peones; conocen bien el ambiente laboral del Norte, pero no así el del Sur. Sin embargo tienen la plena responsabilidad de la negociación; ellos han de firmar el Convenio. Para superar estas deficiencias y para presentar en la negociación una delegación completa y verdaderamente representativa, se incluyen en la delegación sindicalistas de las diferentes categorías y zonas: empleados, peones, dirigentes del mediodía, etc.

Esta integración de la representación sindical se lleva a cabo, bien formando las personas designadas directamente parte de la delegación, bien admitiéndoles a asistir a las negociaciones como espectadores.

La política interna del sindicato influye no sólo en la puesta a punto de las peticiones, sino también en la subsiguiente conducta en el curso de la negociación, según el juego de las diversas corrientes internas que pueden llegar hasta la mesa de la negociación. No es raro el caso de una delegación obrera cuyos miembros no se ponen de acuerdo entre sí. Por otra

parte los delegados sienten gran preocupación por las disensiones internas en la delegación, porque temen al «tribunal» de las Asambleas de base, ante las cuales serán llamados a responder de las consecuencias de su actitud en la contratación.

Los delegados sindicales, que deben el cargo a los votos de los electores, son muy sensibles a estas consideraciones.

Debemos advertir a este respecto que el control efectivo de las multitudes por sus representantes no suele ser muy profundo. Y ello no sólo por la indiferencia y la incapacidad crítica de amplios estratos de afiliados, sino sobre todo por la misma centralización a alto nivel de las negociaciones características de la vida sindical actual.

EN LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES.

También en las organizaciones patronales existen análogas actitudes cuando se trata de conciliar intereses y puntos de vista divergentes. También aquí el proceso de contratación presenta fuertes problemas de política interna sindical.

Las primeras dificultades surgen en el seno de las mismas empresas.

Los elementos que presionan sobre la Dirección son múltiples: el beneficio de los accionistas, las situaciones de

prestigio del empresario, los salarios y el bienestar de los trabajadores, los precios. Se trata de elementos que crean confrontaciones, las cuales presionan sobre la Dirección y deben ser armonizadas por la acción del sindicato.

De entre todos los grupos frente a los cuales la empresa tiene una responsabilidad, el de los trabajadores es el mejor organizado.

La presencia del sindicato opera en el sentido de reforzar las obligaciones que la empresa tiene frente a los trabajadores que emplea.

Pero la empresa representa diversos intereses, entre los cuales los concernientes a su personal constituye uno de los grupos. Y a veces se hace necesario responder negativamente a este grupo, para evitar eventuales protestas de parte de otros grupos más fuertes (accionistas).

Así pues, sobre la empresa confluyen diversas influencias, las cuales impulsan a la Dirección a aceptar o a rechazar las peticiones del personal.

En todo caso aquí nos interesa constatar simplemente el hecho de que los intereses del personal influyen en el comportamiento de los empresarios.

En efecto, el interés de la empresa con respecto a sus trabajadores es, en cierta medida, paralelo al interés que muestra el sindicato. Ambos aspiran a conquistar la lealtad del mismo grupo de obreros (actitud que está presente también en la política de «relaciones humanas»).

Entre las presiones que inciden sobre la empresa, notemos en un primer plano los factores que se derivan de la necesidad de proteger los intereses de los accionistas. La habilidad en conseguir ganancias es el fin primario de la empresa, aunque no sólo la ganancia sea el único impulso de su acción.

Al examinar los grupos de interés que juegan en el seno de la empresa no deben pasarse por alto los intereses de la misma Dirección.

Ellos se identifican al máximo con los de los accionistas.

Dirigentes y empresarios viven en contacto con otros dirigentes y empresarios, les unen obligaciones y relaciones mutuas. Y por ello se inclinan a ofrecer un nivel de salarios o unos aumentos de salarios que no produzcan embarazo a otros empresarios. Dirigentes y empresarios viven, por otra parte, en un clima de opinión pública que les induce a comportarse de una cierta manera socialmente correcta.

Del mismo modo que en el sindicato de trabajadores existen intereses ya sea de empleo ya de sección, que requieren ser tenidos en cuenta, en la empresa se presentan intereses de zona o de establecimiento que precisan ser amortizados.

Finalmente, debemos referirnos a otra serie de presiones que operan en el seno de la empresa: intereses de grupos financieros, de casas bancarias, o comerciales asociadas.

En conclusión: hecha la reseña de las presiones que inciden sobre la Dirección, vemos que son debidas a los accionistas, al personal de la misma empresa, a los grupos financieros o

comerciales asociados a ella, y a la misma dirección, incluyendo aquí las posibles subdivisiones respecto a los establecimientos o zonas.

Es por tanto evidente que al igual que el sindicato, la empresa constituye un sistema político y que los intereses que lo componen generan impulsos que afectan a las decisiones empresariales en la contratación Colectiva.

Si del plano de la empresa pasamos al plano del sindicato de empresarios vemos que surgen nuevos y vastos problemas de armonización de intereses de grupos de empresas diferenciadas en actividad, en estructura, en dimensiones, en diseminación territorial, en características de producción, etc. La política adoptada por los dirigentes sindicales patronales para resolver tales problemas influirá directamente en el curso de la Contratación.

Con relación a un aumento salarial en el ámbito de una misma categoría empresarial, pueden surgir puntos de vista diferentes, ya sea por la diversa capacidad de cada grupo de empresas para satisfacer las demandas de los trabajadores, ya por la situación geográfica, tradiciones, dimensiones, precedentes, estructura interna, etc.

Estas diferentes valoraciones plantean –como veremos enseguida– arduos problemas en las organizaciones patronales en vistas a la unión del sindicato y a la divergencia de intereses. Una inadecuada solución de estos problemas puede conducir a la escisión de la misma organización, como ocurrió en América

en el 1941 entre los propietarios mineros y en Italia recientemente, entre los comerciantes.

En la mayor parte de los casos los representantes sindicales logran realizar el compromiso mediante varios sistemas que van desde una acción diferenciada en algunos aspectos especiales del Convenio hasta la influencia ejercida sobre la minoría para hacerle aceptar las decisiones de la mayoría.

LOS GRUPOS DE INTERESES.

Volvamos al examen del sindicato obrero.

Las personas que lo componen no son unidades homogéneas, sino que presentan diversas necesidades, diversas características, diversos intereses. Para comprender la política del sindicato se hace preciso analizar los grupos de sus afiliados y sus correspondientes caracteres.

Nos hemos referido ya al hecho de que los sindicatos modernos son nacionales de base industrial (metalúrgicos, químicos, etc.) y a veces pluriindustriales; no sindicatos de oficio (carpinteros, electricistas, etc.).

Pero esta razón probablemente, se caracteriza por una extrema heterogeneidad entre sus miembros. Los cuales en líneas generales presentan una gama muy vasta de cualificación –peones, peones especialistas, manuales de

oficio, empleados de diversas clases y grados, aprendices, etc.— con diversas exigencias e intereses para los cuales es imposible aplicar el mismo principio de política sindical ni en ventajas ni en satisfacciones equivalentes.

No obstante, la cohesión de un sindicato está sin duda alguna basada en una comunidad de intereses. ¿Cómo se compagina esta constatación con aquella diversidad de intereses de sus miembros? La explicación está en el hecho de que la acción sindical, o sea la acción colectiva de grupos, es resultado de la superioridad de los intereses comunes sobre el contraste de los intereses particulares.

El dirigente sindical debe esforzarse en atenuar esos contrastes que nacen de intereses opuestos y debe evitar el crearlos tanto en el plano económico, como en el ideológico.

Los grupos de intereses, en el seno de una categoría profesional, se constituyen espontáneamente. No son resultado de la acción sindical, sino preexistentes al sindicato mismo. El sindicato puede influenciar su configuración, cristalizarlos, fundirlos, favorecerlos o restringirlos, estableciendo para ellos particulares condiciones de trabajo, o de salarios; a veces le convendrá crearlos.

El hecho de que el fenómeno de la huelga haya precedido al sindicato prueba que la cohesión existe entre los trabajadores como hecho natural, espontáneo, aún en ausencia de la organización profesional.

Los grupos de intereses no nacen solamente de la identidad de cualificación, sino de la edad, del sexo, de la antigüedad en

la empresa, de las cargas familiares, etc. Tomemos la edad. En una Asamblea de trabajadores de cualquier categoría profesional un dirigente propone este dilema: «¿debemos pedir una previsión para la categoría basada en fuertes descuentos sobre la paga, y altas pensiones; o modestos descuentos para modestas pensiones?». Los trabajadores de más edad sienten fuertemente el problema: la vejez está a la puerta: Pero los jóvenes no: tienen tiempo, quizás pasarán a otro sector productivo. He aquí cómo se forman dos grupos de interés opuestos, aún en el ámbito de la misma categoría y hasta de la misma cualificación.

Otro grupo de interés es el creado por la situación familiar. Se traduce en el dilema de demandar un aumento de paga igual para todos o un aumento de subsidio familiar. Es claro que también aquí, en la misma categoría y cualificación, solteros y casados constituyen grupos de intereses en contraste.

Se forman grupos de intereses en torno a las características particulares de cada categoría.

Entre los trabajadores de hostelería las reivindicaciones no son iguales ni únicas para todos. Existen diferentes condiciones de trabajo y retribución y es difícil precisar los elementos homogéneos de una acción sindical (por ejemplo las aspiraciones a un aumento de retribución) en cuanto que los intereses en contraste impulsan la acción a diferentes objetivos. Estos intereses existen en el personal interno a paga fija (pinches, cocineros, dispenseros, etc.) y en el externo, retribuido con un tanto por ciento sobre el servicio. Mientras el

personal interno tiene un salario fijo bajo, el externo aunque tenga también una paga fija puede aumentarla con la afluencia de consumidores.

A causa de la existencia de estos grupos son numerosos los contrastes de intereses en el seno de las organizaciones sindicales. La política de los representantes debe mirar a disminuir las diferencias, condición indispensable para mantener el desarrollo de la institución.

LA INFLUENCIA DE LOS GRUPOS: LOS «GRUPOS CLAVE».

La influencia de los grupos en el seno del sindicato viene valorada no sólo por consideraciones cuantitativas, sino, sobre todo, cualitativas.

Los grupos ejercen su influencia en proporción al número de sus miembros. Es obvio que siendo en último término los afiliados quienes determinan la política sindical mediante su participación activa en las Asambleas y en especial mediante la elección de los delegados, la cantidad de miembros que componen el grupo determinan su peso efectivo. En una categoría en que los peones sean más numerosos que los obreros especializados, pero en la que estos últimos constituyen la mayoría de los afiliados, es claro que los peones pesan menos a la hora de tomar una decisión sindical.

Pero la consistencia numérica es sólo uno de los factores de influencia que opera juntamente con otros muchos.

En función de la acción, los grupos de mayor importancia son aquellos dotados de mayor fuerza de presión. La cual deriva, entre otras cosas, de su posición en el proceso productivo.

Pensemos en una eventual abstención en el trabajo de estos grupos clave, es decir de los trabajadores que tienen asignados cometidos esenciales y delicados en el aparato productivo.

Consideremos estos grupos en una Federación como la de Artes Gráficas. Esta federación comprende trabajadores de cinco ramas de actividad productiva, cada uno de los cuales está regulado por un Convenio Colectivo de trabajo: industria gráfica propiamente dicha, que incluye también a los trabajadores de empresas comerciales y periódicos; empresas editoras e impresoras de diarios y agentes de Prensa; industria papelería; industria del grabado; industria de fabricación de papel y sus transformaciones; agencias editoras de libros.

Los trabajadores gráficos comerciales y adjuntos a los diarios tienen en Italia una antiquísima tradición sindical. Su homogeneidad, su fuerte conciencia sindical, su alta especialización y las características de su actividad productiva (pronta salida de los periódicos, fortísima concurrencia entre los editores) son los elementos de que proviene su notable fuerza sindical.

La fuerza de los trabajadores de la fabricación del papel, por el contrario, provienen del número, pues forman el grueso del sindicato. Están menos unidos que los grupos gráficos. Su

poder de contratación dimana del número de los sindicatos y de las características de su producción. En los gráficos el grupo clave es el de los maquinistas, y en todo el ámbito de la categoría el Convenio más ventajoso es el de los gráficos de los diarios, que constituyen el grupo clave, que en caso de agitación, funciona en beneficio de toda la asociación. Dentro de este mismo grupo son grupos clave los linotipistas, los compositores, los impresores, los rotativistas.

Consideremos otros ejemplos: en el sindicato de la construcción existen varios subgrupos de trabajadores: los de fabricación de cemento, los horneros, los empleados, etc.

Los trabajadores del cemento tienen una actividad continuada; pueden por tanto organizarse mejor y disponer de una notable capacidad de presión en los conflictos laborales.

Además, en Italia casi la mitad de ellos depende de una sola grandísima empresa. Ello hace que una acción conjunta de este solo gran grupo industrial reporte beneficios a toda la categoría.

El subgrupo de los horneros comprende operarios de los hornos y en general de la transformación del cemento y sus manufacturados. También ellos poseen una buena organización, consecuencia de su actividad estable.

Los empleados tienen concedidas apreciables ventajas de parte del empresario por cuanto los encargados y los contables son personas de confianza, ligados al patrono muchas veces por lazos de parentesco.

La gran masa de los trabajadores de la construcción, por el contrario, presenta un fraccionamiento acusado, que incide negativamente en las posibilidades de su organización. En efecto en Italia no existen grandes empresas constructoras, sino modestos patronos que emplean al trabajador por tiempo determinado. La mano de obra se traslada de empresa a empresa; y ello da origen a que al sindicato le sea muy difícil seguir a sus afiliados y controlar la categoría; dificulta el vínculo de unión entre los trabajadores y les hace indiferentes a las decisiones del sindicato.

Los dos primeros grupos citados presentan características muy homogéneas y mejores posibilidades de organización que los demás trabajadores de la categoría, por cuanto su trabajo es constante y depende de la misma empresa que los emplea en proporciones notables.

Como es evidente, en relación a su posición en la empresa y al porcentaje de sindicatos su poder de contratación es grande.

La configuración de los grupos puede cambiar a tenor de los problemas que se presentan y de la política sindical. Determinadas condiciones económicas o tecnológicas llevan a veces a disminuir la influencia de uno de los grupos y aumentan la de otro. Algunas categorías clave se han creado una posición de privilegio en el sindicato, debilitándolo, cuando separándose de la base, han operado aislados.

Entre los ferroviarios, por ejemplo, categoría vasta y compleja, se ha producido de algún tiempo a esta parte un

movimiento centrífugo que ha dado origen a la construcción de cuatro sindicatos de categoría, no afiliados a ninguna Confederación; uno de funcionarios del grupo A, otro de empleados del grupo B, un sindicato de maquinistas y un cuarto de obreros.

La existencia de estos cuatro sindicatos prueba la existencia de intereses en contraste en el seno de la categoría; sindicándose de tal forma, ciertos grupos han pretendido tutelar mejor sus intereses.

Los grupos clave, en particular el de maquinistas, logran conseguir mejor sus reivindicaciones, porque poseen una mayor presión.

Los grupos son numerosos dentro de la organización sindical. Su fuerza es desigual. Los motivos de contraste de intereses evolucionan así como las técnicas y los medios de comunicación con sus dirigentes. Los intereses varían según las épocas y los sectores. Los intereses propios de los mineros no son los de los metalúrgicos; no coinciden los de los trabajadores estatales y los de los transportistas.

Si bien el sindicato moderno está organizado sobre la base de la industria y con ello realiza ya una cierta homogeneidad de sus miembros en el punto de partida; sin embargo los grupos de «oficio» o de cualificación ejercen su influencia. Grupos selectos de cualificados, verdaderos aristócratas del mercado de trabajo (como los maquinistas entre los ferroviarios) vienen a ser el núcleo cristizador de la organización.

Del mismo modo, en la categoría de los trabajadores del espectáculo la homogeneidad es más fuerte entre los «corales» y las orquestas que no entre los artistas coreográficos y líricos. El grupo clave de la categoría es la orquesta y su peso en la contratación es notabilísimo, ya por el número de sus componentes, ya porque su prestación es indispensable para el espectáculo.

En la producción cinematográfica los únicos protegidos por la contratación son los verdaderos obreros; en los demás grupos tiene primacía la valoración artística, y aún cuando existan contratos colectivos, la parte económica está superada en el contrato individual. Los artistas famosos perciben emolumentos fabulosos.

Entre la «gente del aire» los grupos clave son los pilotos, radiotelegrafistas y mecánicos y algunas categorías obreras altamente cualificadas. Su peso en la contratación es verdaderamente grande.

Entre los obreros del transporte y los auxiliares del tráfico el grupo clave son los conductores.

Por el contrario, en la pesca prevalecen intereses más comunes. Aunque los trabajadores en posición especial o muy determinante de la producción son el capitán, el contramaestre y el motorista, esta distinción no tiene gran importancia, porque toda la dotación en conjunto es igualmente necesaria.

Así pues los grupos influyen sobre la política general del sindicato y particularmente en la Contratación Colectiva. El dirigente debe ganarse la aprobación de todos aquellos en

cuyo nombre negocia: sus mandatarios pueden concedérsela o rehusársela.

Las presiones de un grupo determinado sobre la política del sindicato se manifiesta de varios modos. La disminución del salario real, debida a una subida de precios, cae sobre todos los trabajadores, pero en forma más aguda sobre aquellos que tienen más bajo salario. Estos trabajadores de salario marginal, lesionados en sus intereses vitales, ejercen una presión más fuerte en la organización sindical.

La política del sindicato se preocupará especialmente de este grupo, si desea mantener la disciplina en su comportamiento en el mercado. Será oportuno añadir que no deben identificarse los grupos marginales con aquellos compuestos por los trabajadores del más bajo nivel salarial en la escala jerárquica de la empresa.

Grupos marginales existen en diversas categorías. Su marginalidad resulta ya sea de sus necesidades variables (cargas familiares, etc., ya de su grado de cualificación. Cuando los precios suben, los trabajadores que tienen mayores cargas familiares, cualquiera que sea su puesto de trabajo o su cualificación, serán los primeros que sienten los efectos, junto con los trabajadores de más bajo salario en la escala.

Así sucedió en Italia en la inmediata post-guerra. La onda de la subida de los precios sumergió, primero a los obreros de menor salario y de mayores cargas familiares. Los sindicatos, bajo la presión de estos grupos marginales, se vieron obligados a establecer un sistema de relaciones salario–costo de vida.

Esta fue la famosa «indemnización de contingencia», elemento móvil de la retribución, variable en relación con el costo de la vida.

LA CONFRONTACIÓN COMO ELEMENTO DE LA DINÁMICA SINDICAL.

Los afiliados de un sindicato comparan sus condiciones de trabajo con las de los demás trabajadores en términos de salarios, de fiestas pagadas, etc. Arriba nos hemos detenido en el estudio de este fenómeno, ilustrando sus aspectos principales.

El fenómeno de la confrontación no es exclusivo de la institución sindical, sino que existe en toda organización social dentro de la cual haya multiplicidad de grupos y diferencia de intereses.

La confrontación de ventajas relativas, obtenidas por los grupos como consecuencia de la conducta de los sindicatos, introduce en la acción política sindical un elemento dinámico capaz de provocar una evolución. La política sindical, en efecto, se desenvuelve y evoluciona a tenor de la opinión de los «jueces» de la base y de sus reacciones, conocidas de los representantes ya de modo directo, ya indirecto mediante medios y métodos de consulta tradicionales en la organización.

El contraste de intereses de los miembros del sindicato evoluciona más o menos rápidamente según ciertas condiciones. Ello obliga al dirigente sindical a fijar

constantemente su atención tanto en su existencia como en su evolución.

El mismo dirigente sindical puede con su acción acrecentar o disminuir el contraste; puede suscitar confrontaciones entre los grupos que componen su sindicato, o con relación a trabajadores fuera de él, para obtener de la base el apoyo necesario para realizar su política.

Pero los delegados no son quienes únicamente influyen y dirigen la evolución de las relaciones entre los grupos. También los empresarios se fijan una política en materia de retribución y favorecen al uno o al otro grupo en función de las necesidades de producción.

La confrontación no se realiza en el seno del sindicato siempre entre los mismos grupos. El área de confrontación cambia a tenor de los problemas que se plantean.

La cualificación, la región, la situación familiar, el costo de la vida, las condiciones físicas o económicas de la producción, crean grupos diversos, crean presiones (porque cada grupo le pide a su Central la política más adecuada para satisfacerle sus aspiraciones), crean necesidades e intereses diversos, que no siempre es fácil ni posible armonizar en una línea política coherente.

Una misma orientación de política sindical puede conseguir ventajas desiguales para los grupos o para los miembros de los grupos; la cohesión del sindicato disminuye entonces, o se crean otros grupos y subgrupos. Constantemente el sindicato

se ve obligado a rearmar y recombinar los intereses propios de los grupos.

Se ve obligado a tener cuenta de ellos, de sus reacciones y de sus mutuas relaciones para determinar las líneas de su política salarial.

Los empresarios, al igual que los trabajadores, tienen interés en contratar unidos, para evitar ser vencidos en las negociaciones.

La confrontación salarial –que es susceptible de provocar en ellos movimientos de base– parte de diferentes puntos de vista, como pueden ser la zona, el ramo de producción, las ganancias, el precio de venta, etc.

VII. LA DINÁMICA DE LA CONTRATACIÓN COLECTIVA: LOS FACTORES ECONÓMICOS

Si bien la política sindical es influenciada por factores políticos e institucionales, los factores económicos permanecen como determinantes, especialmente si se considera la acción sindical, no en un período breve, sino en su evolución a largo plazo. En efecto son determinantes las influencias debidas al movimiento de los precios, a la situación monetaria, a las condiciones de empleo, de mercado, tecnológicas ya en una empresa, ya en una rama industrial, ya en una localidad.

LOS FACTORES ECONÓMICOS EN LA CONTRATACIÓN COLECTIVA.

Se dice comúnmente que el desarrollo de la organización sindical le ha dado a las ideas abstractas de justicia y equidad una fuerza coactiva concreta en el campo de las relaciones industriales. Sin embargo no puede pensarse en que esta fuerza pueda dominar completamente las leyes y las fuerzas

económicas. El sindicato podrá intentar corregir o limitar las fuerzas del mercado, pero ellas condicionarán siempre su acción a largo plazo. A pesar de algunas afirmaciones contrarias, el cuadro de la acción sindical permanece determinado fundamentalmente por los fenómenos económicos: movimiento de precios, situación monetaria, condiciones de empleo, evolución tecnológica, productividad, etc. Factores políticos, sociales, psicológicos, pueden reforzar, como hemos visto, la acción sindical, pero no pueden por sí solos definir una política salarial.

La acción sindical depende en gran parte de las condiciones de hecho, que encuentra, ya creadas, en el ambiente en que se desarrolla. Hemos visto cuales son las condiciones internas: estructura, fuerza sindical y dinámica interna de los grupos. Examinemos ahora las condiciones externas, en especial las económicas.

El origen histórico del sindicato es la exigencia de defender intereses económicos. Si se trata del sindicato obrero, son defendidos los intereses de los propietarios de la fuerza-trabajo, lesionados por las deficiencias del sistema capitalista, por los defectos de las estructuras económicas que él ha creado, por la injusta distribución de la renta, por las condiciones de inferioridad en que se encuentran en el mercado del trabajo. El sindicato patronal defiende a los propietarios del capital, defiende el disfrute de sus propias posiciones, amenazadas por las reivindicaciones obreras.

En la actualidad, el objetivo central de los sindicatos obreros es la aspiración de lograr para la categoría a la que

representan, la máxima retribución. Persiguen este objetivo intentando recortar lo más posible los beneficios y la renta de los empresarios. Los patronos intentan preservar y garantizarse a sí mismos indefinidamente la formación y la intangibilidad de sus ganancias.

Los sindicatos de trabajadores y de empresarios se ponen en relación sobre todo cuando estipulan Convenios Colectivos de Trabajo.

El Convenio es, como dijimos, un pacto mediante el cual los representantes de las categorías enfrentadas (por ejemplo industriales y trabajadores de la Rama textil) fijan las condiciones generales de intercambio de la «mercancía-trabajo», junto con determinadas prestaciones recíprocas y con el fin de hacer estables y uniformes tales condiciones.

Abramos al azar un Convenio Colectivo y veremos las materias específicas y las condiciones que se estipulan.

El Convenio regula la admisión, el período de prueba, el horario de trabajo, las suspensiones o interrupciones, la forma de recuperación el descanso semanal, las fiestas, el trabajo extraordinario nocturno o festivo y su porcentaje, los traslados, el destajo, las vacaciones, las gratificaciones, las fechas de antigüedad, los permisos, los despidos, y sobre todo la retribución.

Cada una de estas materias lleva consigo un precio.

LA POLÍTICA SALARIAL DEL SINDICATO.

La acción del sindicato, al repercutir sobre las ganancias de la empresa gravándolas económicamente en beneficio de sus afiliados, no es rígida, sino elástica. En general tiene en cuenta las características y las coyunturas económicas en que se desenvuelve.

Hasta el observador más superficial advierte la ductilidad de las actitudes que toma, con sólo leer los títulos de periódicos donde se observa un continuo alternarse y variar de los «slogans» con que la propaganda sindical presenta a los trabajadores sus objetivos: «salario mínimo vital», «salario familiar», «salario en relación con la productividad», «A igual trabajo igual salario», «participación amplia en la renta nacional», «participación en los beneficios», «salario en relación con el costo de vida».

A la vista de estos «slogans» alguien creería que la política sindical consiste en su estricta aplicación. Ellos no tienen otra misión que asegurarle al sindicato el apoyo de amplios grupos sociales, mediante la creación de un clima favorable.

Una modestísima acción para un leve aumento salarial de las obreras textiles se lleva fácilmente con el «slogan» de «a igual trabajo, igual salario» que polariza en torno al pequeño grupo en lucha la solidaridad de todas las mujeres trabajadoras, interesadas igualmente en la equiparación de los salarios masculino y femenino.

El «slogan» sirve sobre todo para crear una polarización de atención a ciertos objetivos con la consecuente cohesión de los trabajadores y la consiguiente fuerza sindical.

Por otra parte, los «slogans» cambian según el ramo de producción y la coyuntura económica. En una industria decadente se hablará de «salario mínimo vital», mientras que en una próspera de «salario en relación con la productividad. En un período de subida de precios se hablará de «salario en relación con el coste de la vida».

La acción de una organización sindical de trabajadores se dirige a conseguir las mejores condiciones, es decir las más gravosas para el empresario. Más esta acción deberá tener en cuenta las consecuencias de tal gravamen bajo varios aspectos y en especial bajo el aspecto del empleo y de los precios. Si consideramos incluido en el término «salario» todos estos gravámenes examinemos la influencia que tienen en la acción sindical tales preocupaciones.

SALARIO Y EMPLEO.

El examen del comportamiento de un sindicato obrero revela cómo a veces adopta una actitud moderada en sus reivindicaciones salariales para mantener el máximo empleo o para evitar una rápida subida de precios.

Es claro que esta actitud puede manifestarse cuando la interdependencia de salarios y empleo o de salarios y precios es clara e indiscutible.

En general se admite que la ocupación es inversamente proporcional al nivel de los salarios.

La ocupación puede tender a disminuir cuando los salarios aumentan. Los empresarios, al ver aumentar el costo de trabajo tienden en lo posible a reducir sus plantillas o al menos a no aumentarlas.

Más es preciso observar que un sindicato que crea en la teoría del poder de compra, podría bajo la preocupación del empleo, plantear demandas continuas de aumento de salario. En efecto, con los aumentos salariales los trabajadores compran más víveres, más vestidos, más calzado con lo cual favorecen el desarrollo de la producción y la consiguiente creación de puestos de trabajo.

El sindicato intenta conciliar ambas tendencias: Por un lado se inclina a pedir aumentos de salarios, y por el otro a pedir salarios que aseguren un alto nivel de ocupación a sus afiliados.

En consecuencia, moderará sus demandas para no influir en el nivel de empleo y adoptará otras medidas marginales para mantenerlo en su más alto grado.

A veces en el curso de la acción sindical se sacrifican las mejoras salariales al mantenimiento del nivel de empleo.

Así por ejemplo, la potentísima Federación norteamericana de los músicos de orquesta decidió reducir el nivel salarial individual en vista de la necesidad de empleo de sus adheridos, exigiendo que toda orquesta tuviese un número mínimo de ejecutores; el salario de cada uno de ellos sería más bajo, pero el número de los colocados sería mayor.

Cuando la situación impone problemas de empleo en lugar de problemas de retribución, el sindicato, en vez de preocuparse de la remuneración del trabajo ordinario, pone el acento en conseguir la más alta para el trabajo extraordinario. Es decir, tratará de que al empresario le resulte más caro, o menos conveniente económicamente el trabajo extraordinario, presionándole así para limitar su uso y para que, por el contrario, piense en ocupar nuevos trabajadores.

Por otra parte el nivel de los salarios puede ser maniobrado en consideración a evitar innovaciones (nuevas máquinas o nuevos métodos) que reducen considerablemente el costo del trabajo y el empleo. El sindicato fija tarifas diferentes de remuneración según los tipos de maquinaria, exigiendo compensaciones más altas por el trabajo efectuado en el tipo de maquinaria no deseado por él.

O bien, como ha ocurrido recientemente entre los textiles, exige un número mínimo de unidades de trabajo por unidad de maquinaria empleada; o bien exige reducir el ritmo de trabajo.

Las pensiones, a su vez, son usadas como medio para regular el despido de trabajadores de cierta categoría, y controlar de este modo la oferta de trabajo. El sindicato puede influir

también, imponiendo a los empresarios condiciones favorables o desfavorables de aprendizaje, sobre el ingreso de trabajadores de una cierta categoría. O bien influye en la oferta de trabajo especializado o no, en una cierta rama de producción, imponiendo salarios altos o bajos respectivamente, según las circunstancias, para los obreros especializados o para los especialistas, o para los peones.

Finalmente, y sobre un plano más general, el sindicato puede empeñar una acción en el terreno gubernativo para dar trabajo a sus afiliados sin empleo o para obtener un sistema de seguro contra el paro.

La desocupación desarrolla en el seno del sindicato una serie de presiones políticas que los sindicalistas no pueden ignorar. Ellos se dan cuenta de que el empresario opondrá más resistencia a las demandas de aumento de salario en una situación de desempleo, que en una de pleno empleo. Es bien sabido que, por efecto de la concurrencia, los salarios aumentan cuando dos empresarios corren tras un obrero; y disminuyen cuando dos obreros corren tras un empresario.

Cuando la posibilidad de ocupación declina, los trabajadores pierden gradualmente confianza en los resultados de una eventual presión mediante la huelga. La existencia de mercancías no vendidas, los despidos, la existencia de obreros sin colocación, que pueden transformarse en posibles esquirols, explican ese escepticismo y la creación de un clima derrotista en el que hay que tomar las decisiones sindicales.

Cuando el trabajador teme poder ser despedido, pasan a segundo plano los motivos de descontento o de presión sobre su sindicato.

En Norteamérica se llevó a cabo una encuesta sobre las consecuencias del desempleo en el comportamiento sindical de empresarios y obreros, en una ciudad de 38.000 habitantes cuya población activa era de 22.400.

Una empresa textil, que ocupaba 3.000 obreros, amenazó con cerrar; tras de diversas presiones aceptó mantener en servicio 1.500 ¿Cómo repercutió en el comportamiento sindical el despido del 50% de la población activa?

Encuestados los mismos dirigentes sindicales, el 15% de ellos respondió que la agresividad de los sindicatos (a juzgar por las reclamaciones diarias presentadas por los delegados de fábrica) había disminuido mucho; el 62% respondieron que había disminuido, simplemente; el 23% opinaron que había permanecido sensiblemente igual.

Por tanto, en el 77% de los casos, el desempleo influyó negativamente en la presentación de reclamaciones.

Por el contrario, según la opinión de los mismos dirigentes, por lo que respecta a reivindicaciones (que se presentan sólo en el momento de la renovación del Convenio Colectivo) la situación repercutió desfavorablemente en el 63% de los casos; no tuvo influencia alguna en el 6%.

La conclusión de los autores de la encuesta es que el desempleo obra como un freno en la contratación de

aumentos salariales. En el caso de pleno empleo, o de aumento del mismo, su influencia es del todo contraria.

SALARIOS Y PRECIOS.

Se dice comúnmente que la acción sindical no ha de mirar sólo al libramiento del trabajador, sino a la bolsa de la compra de la mujer del trabajador. Porque de poco vale aumentar el número de billetes de mil en el sobre de paga, si por efecto del aumento de los precios en el mercado, disminuye la cantidad de productos que con ellos se pueden comprar.

Las reivindicaciones salariales se verán frenadas, si con la acción sindical no se consigue mejorar las condiciones de vida, manteniendo constante el poder de compra de la moneda.

He aquí por qué los sindicatos ponen mucha atención al movimiento de los precios, y en caso de inestabilidad, acuden a sistemas como el de la escala móvil.

Análogas preocupaciones se suscitan en el sindicato patronal.

En una coyuntura favorable, las concesiones serán más fáciles; en una desfavorable, más difíciles. Como examinaremos más a fondo al tratar de la presión sindical, tanto el mercado de los productos, como el del trabajo, influyen decisivamente en el comportamiento empresarial; el cual será más rígido respecto a los aumentos de salarios en el caso de productos de

demanda elástica (producción de lujo, perfumes) en los cuales un aumento de precio reduce el número de consumidores. Un aumento de salarios comporta no sólo un mayor costo, sino una pérdida notable de ganancias. En el caso de productos de demanda rígida, por el contrario (pan, transportes, género de primera necesidad), el empresario opone menor resistencia, porque puede cargar sobre el consumidor la diferencia de costo; un aumento del precio del pan, o del ferrocarril, no reducirá sensiblemente el consumo.

Pero sobre esta cuestión volveremos más adelante.

Por ahora nos limitaremos a decir que las decisiones de los empresarios están determinadas en gran parte por la confrontación entre costos y precios, entre los beneficios de un grupo de empresas respecto a los de otros grupos, entre los salarios en una empresa y en otras, entre los salarios y los beneficios.

SALARIOS Y BENEFICIOS.

La dinámica que determinan esas confrontaciones se manifiesta con plena evidencia en este campo.

Hay confrontaciones que juegan en el campo de la comunidad: las empresas de la misma Rama de producción tienden a alinearse sobre un mismo nivel salarial.

El desarrollo de la Contratación Colectiva realizada a nivel de Rama ha contribuido a negociar sobre las mismas condiciones para todos, es decir, a llevar una política salarial uniforme.

Por otra parte el empresario considera los salarios bajo un doble aspecto: como costo de producción y como renta de uno de los grupos más importantes existentes en el seno de su empresa. Otra de las confrontaciones que influyen en la política salarial de las empresas es la realizada entre los dos mayores grupos de intereses presentes: accionistas y obreros.

Es evidente, por ejemplo, que el empresario no estará dispuesto a aumentar los salarios en un período en que los dividendos se han debido reducir o cuando el aumento de salarios pueden repercutir en los precios.

En relación con las instalaciones, métodos y perspectivas de las empresas, puede ocurrir que, en la Contratación, algunos grupos estén dispuestos a hacer concesiones, mientras que otros, de menor capacidad, forman un frente unido contra tales concesiones.

Los conflictos dentro de una asociación se hacen más evidentes y agudos cuando algunos empresarios dispuestos a acoger las demandas de los trabajadores, se ven obligados a afrontar una huelga de duración indefinida, porque otros miembros se resisten a admitirlas. Estos conflictos pueden llegar a la misma escisión de la organización sindical.

INFLUENCIAS EN EL COMPORTAMIENTO DE UN SINDICATO PATRONAL.

Obstáculos de este género pueden conducir a un simple proceso de equilibrio interno entre los grupos interesados o a la aceptación por parte de los más débiles de las decisiones de los más fuertes. La divergencia de intereses entre los grupos en algunos casos está bien clara y entonces se permite contratar por separado por parte de algunos grupos en ciertos aspectos.

Las presiones que los factores económicos determinan en un sindicato de patronos y la complejidad que presenta el armonizar intereses opuestos, parecerán más claros en un ejemplo.

Supongamos que un amplio grupo de empresarios, cuyas empresas están espaciadas en diferentes zonas, se enfrente con la demanda de un aumento del 10% en los salarios.

Un primer subgrupo (supongamos de la Italia del Norte; zona de gran desarrollo industrial y altos salarios) podrá mostrarse favorable, porque querrá atraerse los trabajadores más capacitados y vencer la concurrencia de otras empresas. Estos empresarios dicen, pues: «Está bien; concedamos ese 10%».

Un segundo subgrupo (supongamos de la Italia meridional zona de bajos salarios), se muestra contrario, porque está convencido de que ese 10% pondrá en peligro la posibilidad de seguir produciendo a precios ventajosos. Operan, en efecto, estas empresas en zona de bajos salarios y de consiguiente

bajo consumo. Un aumento de precios puede perjudicar gravísimamente la venta. Estos empresarios dicen: «No se concede nada».

Un tercer grupo de empresas (supongamos de la Italia central) puede propender, por sus particulares necesidades, a una solución intermedia: en la zona escasean los obreros especializados y hay que atraerlos con salarios más altos que los actuales. Por tanto proceden a aumentar en el 10% la paga de los especializados, pero no la de los peones, que abundan. Estos empresarios dicen: «Demos el 10% a los especializados y el 4% a los peones».

Estos intereses contratantes que juegan en el interior del grupo empresarial, pueden, como se vé, determinar diversas reacciones.

Cada una de estas actitudes viene determinada por las condiciones que se le presentan a cada uno de los empresarios. Y por tanto, un programa de concesiones comunes elaboradas por el sindicato patronal representa un compromiso mutuo, que puede determinar un descontento para alguno de los subgrupos en particular.

VIII. TÉCNICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Ambas partes, trabajadores y patronos, se sientan a la mesa de la negociación, y se inicia la partida, que puede ser comparada, sin ofensa para nadie, a aquellas clásicas de póker que juegan en los films «western» un par de vaqueros despreocupados, de zahones de piel de oveja y revuelta cabellera en el «saloóm», lleno de humo, en una mano las cartas y el colt en la otra.

También el sindicalista tiene sus cartas en la mano: sus más o menos buenas razones, apoyadas en datos de hecho.

Si las técnicas de persuasión funcionan bien, vencerá quien tenga cartas mejores. Si no, intervienen las técnicas de contradicción: huelga o lok-out, no colaboración o despidos de represalia.

Y en tal momento, el éxito depende no tanto de la posesión del arma, cuanto de la habilidad para manejarla.

PRÁCTICA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

Supongamos que los trabajadores textiles presentan esta petición: aumento de un 10% en los salarios, reducción de seis a cuatro de los telares asignados a cada trabajador, y ciertas mejoras higiénicas a más de las previstas por la Ley.

Cada una de estas reivindicaciones lleva implícito un costo. Los empresarios han calculado que se eleva respectivamente, pongamos, a cinco, tres, un millón de liras.

La negociación se inicia, ordinariamente, por aquella materia en que es más fácil llegar a un acuerdo. Se comienza creando una atmósfera propicia, un puente entre ambas partes contratantes.

Se conceden, pues, en nuestro caso, sin gran dificultad, las mejoras higiénicas. Se llega a una transacción en la asignación de los telares: ni cuatro, ni seis, sino cinco.

Los artículos relativos a lo que se ha estipulado, se redactan o numeran, pero no se firman aún. Quedan en expectativa de ser firmados, es decir, aceptados, hasta que se haya completado el convenio.

Pero ambas partes se enfrentan en lo que respecta al aumento de los salarios. Precisamente en este punto es donde cuentan, no sólo las cartas que se tienen en la mano, sino el temor de que la parte contraria haga uso del revólver.

Sería muy deseable que ambas partes negociasen únicamente con datos estadísticos en la mano. Armas

elocuentes e inofensivas. Podrían de un modo «fraternal» buscar el nivel salarial compatible a la vez con la capacidad de pago de la empresa y las necesidades de los trabajadores. Podrían fijar un nivel de salarios adecuado a las recíprocas exigencias.

Cada cual podría presentar sus propuestas conforme a lo que estimase justo y equitativo. Y podría esforzarse en convencer al otro de que eran fundadas.

En la primera fase de la negociación se sigue por ambos negociadores este método. Intercambiándose los datos estadísticos que cada cual posee. Pero esta técnica presupone, para atenerse a ella como único argumento, el conocimiento de los balances de la empresa.

Dicho en otras palabras, exige que los trabajadores puedan consultar los libros de contabilidad de las empresas para, controlar sus beneficios y su capacidad de pago.

Pero los empresarios no se prestan por lo general a este tipo de control.

Nos hemos referido ya arriba a un reciente episodio de la vida sindical americana. Respondiendo al rechazo de la petición de aumentos salariales en 1945 Walter Reuther, representante de los trabajadores, les decía a los empresarios:

«A los trabajadores de la General Motors no les interesa examinar vuestros libros de contabilidad, si les concedéis un aumento de salario suficiente. Pero si les respondéis que no se

lo podéis conceder, piden examinar vuestros libros y saber el por qué de vuestra negativa».

El aumento fue concedido, sin presentar los libros de contabilidad.

No siendo, pues, posible el utilizar esta técnica, se utiliza otra: la del chalaneo.

Según la cual ambas partes formulan propuestas, por así decir «propagandísticas» (se entienden con respecto a sus respectivas «bases») y que son muy diferentes tanto de las que serian justas, como de las mínimas que estarían dispuestas a aceptar.

Cada uno pone el mayor empeño en conocer las intenciones del otro.

La negociación resulta así un juego psicológico. En la explotación y valoración de las intenciones de la parte adversaria existe una enorme posibilidad de error. Los negociadores no están nunca seguros de no provocar conflictos que de ningún modo desean.

LA FUERZA SINDICAL.

Los negociadores, sentados a una mesa y empeñados en una tarea de recíproca persuasión, olvidan sin embargo la representación de sus fuerzas. Las cuales han preferido sentarse a negociar en torno a una mesa y no en la plaza

pública o ante la pública autoridad. Empresarios y obreros tienen presente en la negociación cuanto contribuye a determinar una relación o confrontación de fuerzas.

Los americanos llaman a esta relación «poder de contratación». Los franceses prefieren denominarla «fuerza sindical», porque ella opera no sólo en la fase de la negociación, sino también en la de presión, donde se manifiesta más claramente.

Los elementos esenciales de tal fuerza provienen de aquellos factores a que anteriormente nos hemos referido: económicos, sociales y políticos.

La fuerza sindical depende de los objetivos de la acción; por tanto, de su mordiente, de su capacidad de movilizar los intereses y las iniciativas de los trabajadores siguiendo la dirección que les señala el sindicato.

La fuerza sindical depende de la robustez de la Organización, de su influencia sobre los trabajadores, del número y calidad de sus afiliados, de los resultados de las elecciones sindicales, del tipo de relaciones existentes entre empresarios y obreros.

La fuerza sindical depende de la situación del mercado, tanto de los productos como del trabajo, del ambiente económico en que se realiza la acción, de la coyuntura, de las características económicas y técnicas de las empresas (en las cuales es muy importante, por ejemplo, la relación existente entre el coste del trabajo y el costo total de producción).

La fuerza sindical depende del cuadro político en que opera, y de sus relaciones con la opinión pública y con las Autoridades.

La fuerza sindical, en fin, depende de la capacidad de sus dirigentes, de su habilidad en la utilización de las técnicas de persuasión y de coacción.

En la práctica, la fuerza sindical se traduce en la capacidad del sindicato para conseguir un determinado nivel de retribución.

Así pues, es evidente que existiendo una «norma de acuerdo» la huelga no tendría ninguna razón de ser. He ahí como la capacidad de los sindicalistas influye en la acción sindical.

Segundo ejemplo: El sindicato de trabajadores pide un 15%, pero está dispuesto a ceder hasta un 10. Los empresarios ofrecen un 5% pero están dispuestos a estirarse hasta un 7.

Aquí no existe zona de posible acuerdo. Inevitablemente se llegará a la huelga. Y en la nueva situación determinada por la presión de la huelga, el acuerdo caerá en un punto de la zona de contratación imposible de prever.

Si la negociación es hábilmente llevada, se evitará la huelga en muchos casos; si se llega a plantearla, es por un mal cálculo, de una o de la otra parte, sobre la fuerza sindical del otro.

Por comodidad didáctica hemos considerado la acción sindical subdividida en las tres fases de preparación, contratación y presión. En la realidad esas fases se superponen.

La contratación, por ejemplo, puede prolongarse durante el período de huelga. Y es de advertir que en esa fase la fuerza sindical sufre variaciones muy considerables, no sólo por deficiencias en el uso de las técnicas de presión, sino también por causas imprevisibles.

Por ejemplo: durante una huelga, dentro de ciertos límites (capacidad de resistencia económica), el tiempo trabaja a favor de los obreros; más allá de esos límites, trabaja a favor de los empresarios.

A medida que el tiempo pasa, disminuye la resistencia económica de los trabajadores. Durante la huelga es bien sabido que no perciben ningún salario. Y a medida que la resistencia económica, y por tanto la fuerza sindical disminuye, rebajan sus peticiones, desde el 15%, máxima exigencia inicial, hasta el 7%, máxima concesión a la que el empresario estaba dispuesto a estirarse, aún sin la presión sindical.

Existe, pues, un límite de tiempo, más allá del cual el sindicato es incapaz de sostener una huelga; y habrá de capitular aceptando las ofertas mínimas del empresario. En este trayecto, descendente, los trabajadores pueden pararse, aceptando un compromiso, es decir, un aumento intermedio entre sus peticiones y las ofertas de los empresarios. A menos que se trate de una huelga a ultranza.

A su vez el empresario parte de una oferta mínima, la del 7%. A medida que la huelga progresa, va sufriendo perjuicios y está dispuesto a bloquearlos mediante un acuerdo: por tanto aumenta su oferta.

Llegamos pues a un cierto punto –siempre por efecto de la huelga– en que los empresarios aumentan sus ofertas y los trabajadores disminuyen sus peticiones. Se coincidirá en un determinado nivel salarial, que representa la mejor solución posible para ambas partes. Naturalmente si son capaces de determinarlo.

La razón está en que una prolongación excesiva de la huelga produce un debilitamiento progresivo de la fuerza Sindical obrera y en su capacidad de forzar un aumento salarial.

LOS COSTOS DEL DESACUERDO.

Elegir el acuerdo o el desacuerdo, depende de la idea que las partes se han formado del costo de las propuestas y de los perjuicios que se le acarreen si no las acepta.

En el caso de una huelga, los trabajadores se enfrentan con un costo –la pérdida de su salario– y la evaluación que el empresario haga de la presumible resistencia de los trabajadores a tales pérdidas, será lo que determine su estimación de la duración del conflicto, y en consecuencia de lo que a él le va a costar rechazar las peticiones del sindicato.

De forma análoga, en el caso de un lock-out, el empresario está sujeto a las pérdidas que le ocasiona el cese de las actividades productivas (ganancias actuales y futuras pérdidas de clientes, etc.). La evolución que haga el sindicato hasta donde podrá resistir el empresario, determinará la estimación de lo que le va a costar rechazar sus propuestas.

Ambas partes se han esforzado en desarrollar su propia eficiencia en este tipo de guerra económica. Esfuerzos que se han concentrado por parte de los trabajadores, en reforzar su arma de presión, la huelga; por parte de los empresarios, en debilitarla.

Como vamos a examinar ampliamente enseguida, se han desarrollado tácticas especiales para conseguir la máxima presión y para imponer el máximo costo a la parte adversaria.

Se ha puesto gran atención en estudiar la duración de una huelga, la elección de sus víctimas, la elección de huelgas de solidaridad, el sostenimiento, la moral de los huelguistas, la cohesión entre ellos, o la división que pueden provocar ciertos hechos como el contraste de intereses, etc.

Un factor de fuerza sindical lo constituye la posición clave, dentro de una empresa, de los obreros especializados, cuando va unida al hecho de que perciben retribuciones bajas.

Una huelga de estos obreros puede cerrar una sección entera o una fábrica poniendo al empresario frente a graves costos económicos; mientras que el exiguo número de trabajadores en huelga, no le produce graves costos al sindicato.

Los costos del empresario se reducen, si el personal en huelga puede ser fácilmente sustituido. De aquí el enorme interés del sindicato en controlar la mano de obra especializada.

En el caso de obra no cualificada o semicualificada, por el contrario, le es más difícil al sindicato el control de los sustitutos, y mucho más fácil al empresario el encontrarlos.

La huelga, la «no colaboración», el boicot, el sabotaje, etc., son medios con los cuales un sindicato intenta imponerle a las empresas un alto «costo de desacuerdo». Pero existen otros medios mucho más sutiles y costos menos visibles de desacuerdo.

El más importante consiste en la resistencia del trabajador a colaborar plenamente en la actividad productiva.

Esta deficiencia en la colaboración se denomina, cuando es organizada, «no colaboración». Como costo de desacuerdo, no es preciso que sea organizada. El resentimiento contra el empresario, que no cede ante una reivindicación que los obreros reputan poco costosa para la empresa, pero importante para ellos, puede tomar la forma de una no colaboración espontánea.

Hasta una decisión de poca monta, como el prohibir que se fume cuando razones de seguridad o de eficiencia no lo justifican, puede crear ese resentimiento que se expresa en abandonar antes de tiempo el trabajo, o en frecuentar los «servicios» para fumarse el prohibido pitillo, o en otras manifestaciones análogas.

Aunque los cálculos en esta materia sean en extremo difíciles, se puede afirmar que cuando falla el acuerdo engendra además una latente hostilidad, que dificultará las negociaciones futuras.

Hasta aquí hemos considerado el problema bajo el punto de vista de los sindicatos obreros. Pero es evidente que los sindicatos de patronos utilizan poderosos medios para que el desacuerdo les resulte muy costoso a los obreros. Al boicot contraponen sus «listas negras», a las alianzas de los trabajadores, las tentativas de escisión; a la cohesión de los huelguistas, el empleo de esquiroles, etc.

En todo caso los métodos más corrientes con los cuales empresas y obreros se imponen recíprocamente costos importantes por rechazar las respectivas propuestas, son las huelgas y el lock-out.

Para cada una de las partes ese costo de desacuerdo depende de muy varias condiciones, en las cuales van incluidas las circunstancias económicas y políticas en que se ven obligadas a operar.

Es evidente que la estimación monetaria de esos costos viene dada por diferentes criterios para cada una de las partes, puesto que la misma pérdida monetaria tiene un valor diferente para ellas.

Pero es que además el costo para los trabajadores puede llegar más allá de simples pérdidas monetarias. Puede implicar la pérdida del puesto de trabajo, por sustitución por otro

trabajador o por una máquina. Y el costo para el sindicato, como organización, puede consistir en la pérdida de afiliados.

Por lo demás, ambas partes pueden recurrir a la pública opinión y a la presión política. Pueden Inducir al público a expresar su desaprobación por la conducta de la parte adversaria, en la esperanza de que la presión social y la pérdida del favor público le resulte un perjuicio, en el que no está dispuesta a incurrir.

En este caso nos encontramos en presencia de costos no tangibles, pero que pueden resultar importantes y llevar a consecuencias de todo género, desde la pérdida de pedidos estatales para las empresas, hasta disposiciones que restrinjan el derecho de huelga para los obreros.

Se dice, a este respecto, por ejemplo, que los sindicatos de Estados Unidos frenaron su actividad en el período que precedió a las elecciones de 1948 en la esperanza de asegurarse la revocación de la ley Taft– Harley, limitativa de las actividades del sindicato. La obstinada campaña en contra de tal orientación llevada a cabo por alguna particular asociación, como la United Mine Workers, agudizó la oposición de los demás sindicatos por temor a que de ello se derivasen dificultades para la derogación de la ley.

Hemos tratado brevemente de resumir los costos del desacuerdo. Digamos algo ahora sobre los «costos del acuerdo».

LOS COSTOS DEL ACUERDO.

Por comodidad didáctica los vamos a considerar divididos en tres categorías: costos directos de la concesión, costos secundarios de la concesión y costos económicos de la concesión.

El costo directo del acuerdo viene expresado en el específico costo monetario: los empresarios de una cierta categoría saben que la concesión de un aumento en los salarios del diez por ciento, por ejemplo, comporta un costo anual de doscientos millones de liras y que una concesión de vacaciones desde los veinte a los treinta días comporta diez millones.

Pero, junto a esa estimación del costo, se toma también en consideración la duración de la mejora concedida. Si los empresarios prevén que el aumento salarial concedido durará apenas un año, o si el sindicato cree que una disminución del salario se prolongará sólo hasta fines de año, es claro que la resistencia por ambas partes será menor.

Si por el contrario las empresas están convencidas que la concesión permanecerá indefinidamente, se ven obligadas a considerar el costo futuro, no siempre fácilmente calculable. De forma análoga, un sindicato que crea que un paso atrás en las conquistas obtenidas le impedirá volver a las viejas posiciones y a luchas igualmente duras y sostenidas que las pasadas, calculará, por su parte, este adicional costo de acuerdo.

En el caso de acuerdos con efectos retroactivos, se computan, naturalmente, no sólo los costos presentes y futuros, sino también los pasados. Esto cobra especial importancia en los acuerdos sobre pensiones, en los cuales suele ocurrir que trabajadores de edad avanzada se encuentren de repente con derecho a la pensión, sin haber efectuado en el pasado imposición alguna a este respecto.

Una modificación de las condiciones de trabajo en un cierto sector viene a resultar como una piedra tirada en un lago de agua: provoca ondas concéntricas en la superficie. Quiere decirse que a los costos directos hay que añadir los indirectos y reflejos.

Los obreros de un cierto grupo de empresas, pongamos por caso, obtienen un aumento: los empleados de las mismas empresas, a quienes el aumento no les alcanza, presentan reivindicaciones para restablecer las diferencias de retribución. Mientras, los precios del producto suben y los clientes, si el producto es de demanda elástica, disminuyen. He aquí, en síntesis, los costos secundarios, es decir, reflejos, de la concesión.

En todo caso es indiscutible que el costo secundario de mayor importancia consiste en la repercusión de los costos de trabajo en el costo total de producción, en el precio de los productos y, como consecuencia, en la demanda de los mismos.

El grado de incidencia de las mejoras de las condiciones del trabajo sobre los costos de producción y, por tanto, sobre la

posibilidad de concurrencia en el mercado, deben ser tenidos en cuenta por ambas partes, porque si a las variaciones de costos del trabajo se añaden variaciones en los precios, los costos secundarios pueden ser muy altos.

Finalmente existen los costos no económicos. Se trata de factores que no están ligados a la relación de principios: como, por ejemplo, la defensa de la dignidad y prestigio de los representantes de los trabajadores, la tutela de los intereses sindicales, o las prerrogativas empresariales, etc.

Sobre estos puntos, generalmente, el sindicato es inflexible por temor a perder –firmando un acuerdo tachado de indecoroso– los propios afiliados.

Existen, además, los costos tácticos del acuerdo.

Dos sindicatos contrarios pueden oponer menor resistencia a encajar costos directos o secundarios importantes en una negociación, que acceder en materias que puedan servir de base a ulteriores reivindicaciones. Así, por ejemplo, los sindicatos de empresarios son más hostiles a concesiones que implican participación de los trabajadores en aspectos de la administración (determinación de categorías, control de tiempos, etc.), que no a concesiones en los salarios.

En este caso el costo del acuerdo incluiría el reconocimiento de los Intereses de la parte contraria en un área que es considerada propia y exclusiva del empresario.

Existen, en efecto, principios que los sindicatos defienden rígidamente como si fueran dogmas sobre los cuales es

inadmisible ninguna capitulación. En estos casos el costo del acuerdo diríase que es considerado como infinito. Esta es la razón por la que las empresas afirman que prefieren cerrar sus instalaciones a ceder ante las peticiones de los trabajadores; y los trabajadores prefieren destrozar sus asociaciones en una huelga indefinida antes que aceptar las proposiciones de las empresas.

El poder de contratación puede ser variado cambiando los costos de acuerdo; así, cuando un sindicato rebaja sus peticiones, tendrá más posibilidades de imponerlas al empresario.

A este respecto, debemos precisar que no siempre es verdad que un sindicato, de trabajadores o de empresarios, pueda variar su poder de contratación independientemente. No puede afirmarse que un sindicato de trabajadores al reducir los costos de acuerdo con la parte adversaria vea aumentada automáticamente su fuerza de negociación. Ciertamente que su fuerza puede verse aumentada teóricamente, pero, ¿qué efectos tendrá en la práctica sobre los afiliados al sindicato? Reduciendo los objetivos de la acción, el sindicato puede debilitar la combatividad de sus miembros. El resultado final será haber debilitado la misma fuerza sindical.

En conclusión: se llega a un acuerdo cuando sus costos son menores que los del desacuerdo. Si se consigue reducir en las negociaciones los costos del acuerdo, se habrá conseguido a la vez una menor posibilidad de recurrir a los argumentos extremos de la huelga y del lock-out.

LA CONCILIACIÓN Y EL ARBITRAJE.

Los trabajadores textiles insisten en su petición de un aumento salarial del 10 por ciento. Los industriales se mantienen rígidamente en conceder sólo un 5.

Las técnicas de persuasión no han tenido efecto alguno sobre ambas partes contratantes.

Sobreviene la ruptura de las negociaciones y cada una de las partes queda en libertad de acción. Antes de abandonar la mesa de negociación, los representantes sindicales redactan un comunicado de no avenencia, puntualizando la situación: concesiones hechas en el curso de la negociación, peticiones no aceptadas, etc.

El comunicado es importante para salvar las respectivas responsabilidades. No sólo frente a las categorías profesionales representadas en la contratación, sino ante la opinión pública y las autoridades.

Pero antes de pasar a la fase de presión, se intenta «in extremis» ahorrarse una guerra que perjudica a entrambas partes.

La primera tentativa de conciliación se tramita dentro del mismo terreno sindical, elevando recurso a grados jerárquicos superiores. Son los sindicatos quienes están en lucha. Las respectivas Federaciones intentan un compromiso, o bien las Confederaciones asumen la responsabilidad de encontrar

salida al conflicto en que se hallan las respectivas Federaciones. A veces las pequeñas cuestiones tienen arreglo bajo una visión más amplia. Sin contar con que en un grado jerárquico superior el conflicto pierde los elementos psicológicos que le han llevado a un callejón sin salida. Las discusiones se reanudan en un clima de mayor serenidad y la ampliación del área de negociación puede ofrecer mayores posibilidades de solución.

La tentativa de conciliación puede ser propuesta por los poderes públicos (Delegación de Trabajo, Ministerio de Trabajo).

Hablaremos de ello al estudiar las relaciones entre el Estado y los Sindicatos.

Aquí nos limitaremos a observar que en todos los países existen organismos de arbitraje, respondiendo a la necesidad de ahorrarse, o de reducir, las pérdidas que produce el recurso a las formas de presión.

En los países anglosajones la iniciativa de constituir estos organismos es dejada a las partes. Sólo en momentos de grave necesidad (estado de emergencia, guerra, etc.) se hacen obligatorios.

Por el contrario, en los países en que se ha desarrollado mucho la intervención estatal en el campo económico y social, la conciliación, en opinión de la Oficina Internacional del Trabajo, es «un mal necesario».

Normalmente son sometidos al procedimiento de conciliación y arbitraje solamente los conflictos de intereses, es decir, como en nuestro caso, la determinación de nuevas condiciones de trabajo.

Para los conflictos de derecho, o sea los relativos a la interpretación de una norma jurídica, se recurre a la magistratura. Sin embargo, por evitar los gastos y las dilaciones procesales, y para someter la materia a personas especialmente expertas, a veces la decisión viene encomendada a ciertas instituciones.

En el curso de la conciliación se busca llevar a las partes a un compromiso. Las dificultades de entenderse implican la necesidad del arbitraje: es decir, la disputa se somete a un tercero, el cual decidirá y su decisión será para ambas partes bien facultativa, bien obligatoria.

Con frecuencia es el mismo organismo quien ejerce ambas misiones, la de conciliación y la de arbitraje.

En la actualidad es muy común recurrir a la autoridad. Ambos adversarios pueden formar parte del organismo conciliador o pueden quedar fuera.

En los países anglosajones son llamados a formar parte del organismo conciliador o de arbitraje representantes de los consumidores y del poder público.

La obligación de recurrir a determinadas instituciones para prevenir los conflictos de trabajo se considera una grave limitación de la libertad de las partes en disputa,

especialmente del derecho de huelga. Sin embargo en la legislación de varios países se obliga a recurrir preventivamente a los organismos de conciliación, y sólo raramente a someterse al arbitraje. Esta última obligación se impone cuando se trata de conflictos en los servicios públicos.

TERCERA PARTE

Técnica de la presión

IX. LA FASE DE PRESIÓN: LA HUELGA

Ha fallado la tentativa de conciliación. Los trabajadores pasan a la fase de presión.

Antes de llegar a la cesación del trabajo, existen formas de presión eficaces; reuniones sindicales, Asambleas. Por el número y calidad de las intervenciones, por la forma en que se desarrollan, por las decisiones aprobadas, es posible medir con bastante exactitud la cohesión y el espíritu de combatividad de los trabajadores y su prontitud a obedecer las consignas del sindicato.

LAS FORMAS DE PRESIÓN.

Pero el instrumento clásico de presión es la huelga, es decir la abstención colectiva y voluntaria del trabajo, efectuada para desalojar a los empresarios de sus posiciones.

Distinta de la huelga es la «no colaboración», que consiste, no en una interrupción, sino en una reducción de la actividad

laboral: una deliberada lentitud del trabajo por un cierto tiempo.

Una de sus formas más suaves es la negación a prestar trabajo extraordinario, sin dejar de prestar regularmente el trabajo normal.

La obstrucción consiste en la observancia minuciosa y pedantesca de los reglamentos, la cual se traduce en una actividad laboral anormal que incluye a veces la prestación discontinua e irregular del trabajo, de forma que con ello se perturba la marcha regular de la empresa.

El sabotaje consiste en producir daños en los edificios, en las máquinas, en los medios de transporte, en el instrumental destinado a la producción.

La ocupación de fábrica consiste en ocupar los edificios o manejar el equipo industrial con el sólo fin de perturbar o impedir el desarrollo normal del trabajo.

El boicot consiste en inducir a una o más personas, mediante la propaganda o la autoridad de los sindicatos, a no estipular pactos con ciertas empresas o a no comprar sus productos.

Además de estas formas clásicas, se utiliza también la presión de la opinión pública y de las Autoridades.

La ocupación de tierras o fábricas, el boicot y el sabotaje son formas generalmente prohibidas por las leyes y sancionadas en el código penal.

Hemos enumerado las diversas formas de presión, que vamos a analizar separadamente por comodidad didáctica, advirtiéndolo que de ordinario se utilizan conjuntamente: por ejemplo, huelga y presión sobre la opinión pública, huelga y boicot, etc.

LA ELECCIÓN DE LA FORMA DE PRESIÓN.

La forma de presión varía según las situaciones.

En una misma zona, los grupos obreros pueden ser guiados por una Central Sindical hacia la consecución del mismo objetivo, utilizando formas de presión diferentes, según las posibilidades de cada grupo.

Si examinamos, por ejemplo, algunas acciones de agitación llevadas a cabo en Nápoles en 1952 por cierta Central Sindical, se observa que, a pesar de haber lanzado a la lucha a varios sindicatos de categoría simultáneamente, las formas de presión adoptadas por cada sindicato fueron diferentes a tenor de la respectiva fuerza.

Los conserveros, categoría de trabajadores estacionales, y por tanto fluida, débil, empeñaron una acción para conseguir la observancia de las normas de colocación y de las disposiciones de protección a las trabajadoras. Los trabajadores de la ILVA, todavía no bien organizados, se limitaron a una acción para lograr el respeto de las normas de prevención de accidentes.

Mientras que otras categorías profesionales, más fuertes y preparadas, plantearon varias huelgas.

La diferenciación de la forma de presión puede venir impuesta, no sólo en la misma zona, sino también en la misma categoría. Por ejemplo: después del fracaso de una de las acciones de agitación nacional de los obreros de la construcción en la última postguerra, se llegó a la conclusión de que la acción hubiera dado mejores resultados, si la presión se hubiese limitado a huelgas planteadas únicamente en aquellas zonas en que el sindicato era fuerte y estaba preparado, y utilizando en las demás zonas formas menos duras y comprometidas. El haber conducido la acción indiferenciada en todo el territorio nacional (huelga nacional de categoría) produjo la cesión más o menos total en algunas provincias y regiones (las Marcas, el Veneto y amplias zonas del Mediodía); la vacilación en otras (parte de la Toscana y de la Liguria) y la conclusión de acuerdos particulares, más no nacionales, en las restantes.

Los obreros de la alimentación, por el contrario –categoría débil, caracterizada por su trabajo estacional y por la disposición y escasa eficacia de sus sindicatos–, en las acciones llevadas a cabo en 1951 en pro de la renovación de su Convenio Colectivo, adoptaron formas de presión diferenciadas por sectores y zonas.

Analicemos cada una de las formas de presión sindical, comenzando por la huelga, la cual consiste, como hemos dicho, en abstenerse del trabajo.

Debe ser colectiva esa abstención, es decir, efectuada por un número importante de trabajadores. Si es efectuada por un solo trabajador, no es una huelga, sino una ausencia del trabajo y puede exponer a quien la realiza a medidas disciplinarias. El número de trabajadores que participan en la huelga debe ser tal que determine una presión sobre el empresario (la abstención de diez peones en los establecimientos centrales de la FIAT pasa del todo desapercibida, mientras que determinará una verdadera presión en un taller de operarios).

La abstención del trabajo se efectúa por lo general abandonando el lugar de trabajo. Sin embargo se realiza algunas veces bajo la forma llamada «huelga blanca o de brazos caídos» que consiste en dejar de trabajar permaneciendo en el puesto de trabajo; forma muy discutida y que se emplea de ordinario como demostración de fuerza.

En efecto, los trabajadores sostienen que tienen derecho a permanecer en su puesto de trabajo, aún sin ejercer su actividad laboral, y que es una forma muy atenuada de abstención y de las menos dañosas.

Los empresarios sostienen que la entrada y permanencia en la fábrica, que es de su propiedad, es abusiva cuando el trabajador suspende la prestación del trabajo, pues sólo con este título tiene derecho a entrar; y que si la permanencia se prolonga más allá del horario de trabajo, ello constituye sin lugar a dudas una ocupación de la fábrica.

La abstención del trabajo, debe ser además voluntaria. La organización sindical puede invitar a la huelga, pero no obligar a los trabajadores a tomar parte en ella; de otra forma se violaría el principio de la libertad de trabajo.

En cuanto a la duración, la huelga puede ser:

a) Por tiempo determinado, cuando en el momento de ser planteada se fija la duración (una hora, un día, etc.). Por ejemplo, durante un determinado conflicto puede efectuarse en toda una Rama industrial la huelga de un día, como demostración de fuerza.

En efecto, esta clase de huelga se emplea de ordinario con tal significación.

b) Por tiempo indeterminado, cuando en el momento de ser planteada no se fija su duración. Esta es la clásica huelga con fines de presión.

c) A ultranza, cuando al plantearla se declara que se prolongará hasta lograr íntegramente las reivindicaciones presentadas. Esta es la forma más peligrosa, puesto que no existe otra alternativa posible que la victoria o el fracaso, y los representantes sindicales no pueden recurrir a la transacción. Una vez empeñada, se tienen ya las manos atadas.

Por lo que concierne a la extensión, la huelga puede reducirse a una empresa aislada o a toda una categoría profesional.

La huelga de categoría puede ser:

a) Local, si se limita a una determinada población (por ejemplo, metalúrgicos de Milán).

b) Provincial, si se extiende a una provincia entera.

c) Nacional, si se plantea en todo el país.

Excepcionalmente una huelga puede extenderse a varias categorías profesionales. Ello ocurre cuando las categorías en cuestión, por tener intereses y fines comunes, acuerdan una acción conjunta.

Finalmente, la huelga tiene por fin realizar una presión sobre los empresarios en vistas a obtener mejores condiciones de trabajo.

A este respecto es preciso hacer una fundamental distinción entre la huelga con fines contractuales admitida por todas las corrientes sindicales y la huelga con fines políticos, objeto de agudas controversias.

La huelga con fines contractuales es la que se plantea para obtener mejoras de salarios o de las condiciones de trabajo; o para impedir un empeoramiento en las mismas.

Este ha sido el originario fin de la huelga. Al desarrollarse después el movimiento obrero, se extendió a otros fines inmediatos de las categorías profesionales, a fines económicos comunes a todos los trabajadores y aun a fines políticos, como la petición del sufragio universal, la participación en la vida y dirección del Estado, o el cambio de las estructuras políticas existentes, consideradas como instrumentos de dominación

capitalista. Quiere decirse que la huelga ha sido utilizada como instrumento de lucha política (recuérdese lo que se ha dicho arriba sobre la concepción marxista–leninista del sindicato).

La huelga política, pues, es la que se plantea para influir sobre la acción de los poderes públicos. Por ejemplo, la huelga planteada por la CGIL el 14 de junio de 1948 con ocasión del atentado a Togliatti, no llevaba el fin de realizar una presión sobre los empresarios, para obtener mejoras laborales, sino el de forzar la dimisión del Gobierno. Actos políticos fueron asimismo las huelgas desencadenadas por la CGIL en diciembre de 1945 con ocasión de la dimisión del Gobierno Parri, las huelgas de protesta contra las sentencias de los Tribunales en los procesos Graziani y Borghese, y contra la sustitución del Prefecto de Milán en 1947.

La huelga política, –en régimen democrático– viene a ser esencialmente la acción de un determinado grupo de ciudadanos dirigida a coartar la voluntad de los organismos constitucionales del Estado y, por tanto, la voluntad que el pueblo ha expresado eligiendo a sus representantes.

La forma más grave de abstención del trabajo por motivos políticos es la llamada huelga general, o sea la planteada por todas las categorías profesionales sin excepción en el entero ámbito nacional. Por su misma extensión, es claro que este tipo de huelga va dirigida contra el Poder Público o el mismo Sistema Capitalista.

La huelga de solidaridad se plantea simultánea con otra, aunque no se esté afectado directamente por el conflicto

laboral en cuestión; con ella se intenta ayudar a la primera aumentando con la unión de fuerza, sus posibilidades de éxito. Por ejemplo, los agentes ejecutivos (estas agencias son administradas por instituciones de crédito) se declaran en huelga por solidaridad con los empleados de Banca, o viceversa: la presión de ambos grupos se concentra sobre un solo objetivo: las empresas bancarias.

Una subespecie de este tipo es la huelga secundaria, o sea la que se plantea contra un empresario que usa, comercia o emplea material que proviene de la empresa afectada por la huelga principal.

Vamos a examinar a continuación los factores principales de presión en una huelga: los económicos y los social-políticos.

FACTORES ECONÓMICOS DE PRESIÓN.

Bajo el punto de vista económico, la huelga es una suspensión concertada del trabajo, para reducir la oferta del mismo en un determinado mercado a un cierto empresario o grupo de presión.

Tal suspensión se realiza, o bien con vistas a obtener mejoras inmediatas, o bien para aumentar la fuerza sindical (mantener su potencia o conservar su prestigio).

Bajo este punto de vista se eligen el tiempo y las condiciones más desfavorables para el empresario. Por tanto no se plantea en período de depresión, sino en una coyuntura en ascenso, período caracterizado por elevados beneficios, intensa demanda de productos; y escasos stock. En algunas industrias se tienen presentes las variables estacionales.

¿De qué elementos depende la presión sobre los empresarios?

Hay que distinguir los factores del mercado de trabajo y aquellos otros propios del mercado de los productos.

La huelga es tanto más eficaz, cuanto más numerosos son los huelguistas: en consecuencia es importante el tanto por ciento de las abstenciones, en relación con las cuales los empresarios miden la fuerza sindical. Es muy presumible que cederán más fácilmente frente al 90% que no frente al 20.

Pero a más de la cantidad, se precisa una correcta estimación de las cualidades de los trabajadores en huelga. En consecuencia tienen gran importancia la cualificación, la posición y las tareas encomendadas a los trabajadores en el proceso productivo. Baste pensar en los llamados «grupos clave». Los obreros destinados en las bombas de las minas; los maquinistas y fogoneros en los ferrocarriles; y en un aspecto más amplio, los trabajadores de las industrias clave, como transportes, combustibles y servicios públicos. Para bloquear un pozo minero no es preciso que vayan a la huelga sus dos o tres mil obreros de plantilla; basta abandonar las bombas, o las jaulas. La mina se inunda o se cierra y los destinados en las

bombas o en las jaulas perderán horas pero el trabajo se hace imposible; y únicamente los obreros de esos trabajos, realizarán la huelga.

La facilidad de ocasionar enormes daños mediante acciones relativamente modestas, le plantea al sindicato gravísimos problemas de responsabilidad los cuales trataremos más adelante.

Para bloquear amplios sectores industriales sólo es preciso cortar la corriente eléctrica. Los trabajadores destinados en la distribución de energía perderán su salario durante los días de huelga; y con este mínimo costo se les irroga un costo enorme a los empresarios, no sólo a los de las compañías de electricidad, sino a los de todos los ramos de la actividad industrial.

A la eficacia de la suspensión del trabajo, se añade la elección del momento. La sorpresa es un factor de importancia.

Factor fundamental es la eficiencia de la organización sindical, cuya estimación no sólo viene dada en función del número de sus afiliados o simpatizantes, sino en función de sus recursos financieros y de sus alianzas. Es el factor de mayor peso en cuanto al control de la oferta de la mano de obra.

El grado de empleo tiene gran influencia en la demanda de trabajo: la huelga tendrá perspectivas de eficacia en el caso de un elevado grado de empleo; en caso contrario, por la facilidad de sustitución de la mano de obra, no tiene posibilidades. Dicho en términos vulgares: la huelga es más eficaz en un período de escasez de mano de obra (en el cual dos patronos

corren tras un obrero) que no en un período de abundancia (en el que dos obreros corren tras un patrón).

Si la demanda de trabajo es elástica (como en las minas de carbón, donde pueden acumularse depósitos de producción) la huelga tendrá menores perspectivas de éxito. Si la demanda es rígida (como en los sectores de la electricidad y los transportes, donde no puede almacenarse la producción) la huelga tiene mayor capacidad de presión.

El tanto por ciento que corresponde al trabajo en los costos generales de producción, puede determinar una resistencia de los patronos mayor o menor. La resistencia será máxima en aquellos sectores en los que el costo de trabajo es altísimo, con relación al total, como en las minas.

Examinemos ahora los factores relativos al mercado del producto. Sabido es que la demora del producto condiciona la demanda de trabajo.

Si la demanda del producto es elástica –productos de lujo, por ejemplo– la resistencia de los empresarios será mayor que en el caso de demanda rígida (pan, leche, vestido, etc.). La razón es que cuando la demanda del producto es rígida, el sobreprecio debido a las peticiones de los trabajadores se le carga al consumidor; mientras que si es elástica, un aumento de costos produce una contracción del consumo, con graves pérdidas para el empresario.

Generalmente existe mayor elasticidad de demanda en el campo de productos acabados (de los cuales hay sustitutivos) y

menor elasticidad en el de las materias primas, insustituibles, como es obvio.

Una prueba de lo fundadas que son estas consideraciones se tiene examinando la corta duración de las huelgas en el sector del carbón o en los transportes, donde precisamente existe una gran inelasticidad de demanda.

Otro factor de consideración es la estructura del mercado del producto.

En régimen de concurrencia perfecta, el empresario, no pudiendo aumentar sus precios ni teniendo propiamente influencia alguna sobre ellos, se ve obligado a resistir con más rigidez las demandas de los sindicatos.

La resistencia es, por el contrario, infinitamente menor en casos de monopolio de mercado. Por ejemplo, el servicio de tranvías de una gran ciudad, servido por una gran empresa, opondrá una resistencia menor en cuanto que, no habiendo concurrencia, puede con facilidad encajar el costo de las reivindicaciones obreras mediante una elevación del precio del billete.

FACTORES SOCIALES DE LA PRESIÓN.

Si se considera la huelga como fenómeno social, es preciso poner atención a la naturaleza de los grupos empeñados en ella: sindicato, empresa, colectividad organizada. Cada uno de ellos tiene objetivos propios. En un conflicto social pueden ser

convergentes o divergentes. Puestos en movimiento, los grupos ejercen presiones en una u otra dirección, según los objetivos que persiguen. La manipulación de los grupos es uno de los aspectos más interesantes de la acción sindical.

Una huelga será tanto más eficaz, cuanto más amplios sean el grupo o los grupos movilizados para sostenerla. La maniobra de esos grupos, interiores o exteriores a la organización sindical, que ha planteado la huelga, constituye el factor principal de la presión.

Hemos visto que, dentro de un mismo sindicato, los grupos, es decir, las unidades homogéneas por sus características, o por sus intereses, o por sus necesidades, ejercen una influencia, una fuerza de presión, que condiciona la dirección del sindicato. Por ejemplo, en un mismo sindicato constituyen grupos de interés los obreros de una parte y los empleados de otra; así como las mujeres, los jóvenes, los ancianos, etc.

Existen grupos exteriores al sindicato –grupos de la misma categoría profesional, de la misma o de distintas clases– con los cuales pueden establecerse alianzas de muy diferentes modos, para acciones comunes.

Por ejemplo, en la huelga de mineros sicilianos a que nos hemos referido arriba, junto a los trabajadores que solicitaban aumento de salario, se alinearon mediante una hábil maniobra de los grupos llevada a cabo por la acción sindical, los comerciantes y los artesanos de aquella zona, pertenecientes a clases distintas, la de los trabajadores autónomos. ¿Por qué?

Por que el objetivo de los mineros coincidía con el de los comerciantes y artesanos: aumentar las respectivas ganancias. Puesto que si los trabajadores consiguen aumentar sus salarios, gastarán más en satisfacer sus necesidades, hasta entonces insatisfechas. Esos son los lazos mutuos y el impulso para aliarse en una acción común.

Otro, el empleo: en el 1956, las A. C. L. I. (Asociaciones Católicas de Trabajadores Italianos) de Roma, inician una acción contra el alza de precios. A ella se une un Centro de mujeres italianas, que representan casi en su totalidad el Frente de la Familia y las Asociaciones de Familias Numerosas, grupos sociales igualmente interesados en la carestía de la vida. Todas estas asociaciones se agrupan en un Comité de defensa del consumidor y obtienen de los Ayuntamientos, mediante una presión realizada conjuntamente, medidas disciplinarias sobre los precios en el mercado.

El conocimiento de estos grupos es necesario para poder explicar el comportamiento sindical.

Aunque, como hemos visto, los factores económicos determinan la política sindical y acaban por imponerse, hay veces en que las soluciones son indeterminadas, desde el punto de vista económico; en esta indeterminación juegan los elementos políticos e institucionales.

Por ello es interesante el examen del mecanismo mediante el cual aquellos elementos extra-económicos influyen y contribuyen a determinar el comportamiento sindical; o sea, el examen de los grupos, de su estructura y de sus relaciones.

Hemos visto que los grupos pueden tener intereses comunes. Pero pueden tener también intereses opuestos. Recuérdese el examen que hicimos de los intereses opuestos existentes dentro de un mismo sindicato de empresarios, frente a una misma demanda de aumento salarial.

De igual modo puede existir oposición de intereses dentro de un mismo grupo de trabajadores: jóvenes y ancianos, solteros y casados, hombres y mujeres, etc.

El perseguir intereses comunes determina una analogía de comportamiento. El individuo se siente impulsado a seguir y sostener la conducta del grupo. Y la actitud del grupo ejerce una influencia enorme sobre el individuo; tanto más, cuanto más compacto y homogéneo sea.

Por ejemplo, no es el sindicato quien crea la huelga, la cual no es más que una prueba de la natural cohesión y de las alianzas explícitas e implícitas que se forman dentro del grupo. Los empresarios se han encontrado siempre con grupos más o menos organizados aún allí donde no existía organización sindical alguna.

¿Cuáles son los factores de cohesión y homogeneidad de un grupo?

Pueden ser varios. Dentro de la empresa, puede influir sobre la cohesión del grupo obrero la forma de reclutamiento. La empresa, por ejemplo, admite principalmente mujeres. Los intereses que éstas tienen en una acción colectiva para conseguir la paridad salarial con los hombres, o los jardines de infancia, o una mejor retribución para las madres, o evitar el

despido de las obreras que contraen matrimonio, serán factores que garantizarán la cohesión del grupo.

En el caso de que la empresa admita mano de obra local, la cohesión viene aumentada por las relaciones de parentesco, las amistades, la vecindad, etc.

Factores de cohesión y homogeneidad resultan ser la cualificación profesional, el proceso de producción, la escala de salarios (una rebaja en la retribución provoca la reacción de los grados más altos), las posiciones, las distinciones, los premios. La admisión, la selección, las costumbres, el ambiente, las necesidades y los intereses, suelen ser factores de cohesión y homogeneidad en el ámbito de una rama industrial.

Sobre tales supuestos se basa la acción del dirigente sindical.

Conseguir una más amplia solidaridad y más extensas alianzas con otras categorías o estatutos sociales es una de las mayores preocupaciones de los sindicalistas, como ya hemos examinado en los capítulos dedicados a la técnica de la agitación y en los dedicados a la presión sobre la opinión pública.

El sindicalista intenta agrupar a los trabajadores en la acción, movilizar la solidaridad en la empresa, en la categoría profesional, en la clase e incluso y fuera de la clase; intenta sumar la solidaridad de los trabajadores autónomos o de otros grupos de empresarios distintos de aquellos contra los cuales se dirige la acción; intenta sumar, finalmente, el apoyo de la opinión y de la autoridad. El manejo de las alianzas de grupo es

de suma importancia en la huelga, considerada como fenómeno social.

A este respecto cobran particular relieve los elementos externos que pueden intervenir en un conflicto, como son las autoridades civiles y religiosas, la influencia de los ambientes de la localidad (si son principalmente agrícolas o industriales).

Entre los de mayor importancia citaremos la capacidad de los sindicalistas para mantener la cohesión dentro de los respectivos grupos existentes en sus organizaciones.

El sindicalista debe tener un conocimiento exacto de los grupos y poseer los medios adecuados para coordinarlos. Debe intentar dominar los movimientos espontáneos, desarrollando las técnicas de comunicación entre los diversos grados de la organización y canalizar los movimientos de masas. Un exacto conocimiento de las necesidades de las categorías profesionales y de una organización de base eficiente, es condición indispensable para controlar tales movimientos y advertir a tiempo las actitudes de la base, que son como una red de timbres de alarma.

Los métodos y las técnicas de comunicación dentro de la organización sindical contribuyen a disminuir o acrecentar la influencia de los grupos.

Las comunicaciones son además esenciales para una pronta y ágil información del sindicalista. Sin embargo, la rapidez de las decisiones, aun existiendo una información deficiente, es el coeficiente indispensable de la eficiencia de la acción sindical.

Si no se cuida suficientemente la técnica de la comunicación, puede perderse el control de los grupos, que se moverán sin la guía de la organización sindical.

La coordinación de los grupos obedece a la fuerza creada por los intereses que les impulsan a perseguir determinados objetivos.

Pero tal manejo es siempre controlado por aquellos que tienen intereses opuestos. Pensemos en la lucha entablada en una empresa, con motivo de una huelga, entre la dirección y el sindicato, por asegurarse cada cual el asentimiento de los trabajadores. Los grupos pueden operar o no, según las decisiones del sindicato o las actitudes de la empresa.

LA HUELGA ESPONTÁNEA.

El caso de los mineros sicilianos nos ha proporcionado ya un ejemplo de acción sindical espontánea. En la huelga espontánea la mayoría de los trabajadores reacciona simultánea e idénticamente por un cierto motivo (comportamiento injusto de parte del empresario, reducción de salarios, intensificación del ritmo de trabajo).

En las huelgas espontáneas la homogeneidad de comportamiento se produce naturalmente dentro de la empresa. Pero algunas veces se extiende a toda la categoría

como consecuencia de una depresión industrial que produzca una reducción de salarios.

La huelga espontánea puede plantearse también a nivel de clase, como la ocurrida en Bélgica en 1932, contra las directivas de las mismas organizaciones sindicales, iniciada en el sector minero y extendida más adelante a los demás sectores.

Hoy las huelgas son organizadas y se han hecho muy raras las espontáneas. Éstas constituyen en ciertos casos una rebelión contra los sindicatos más que una reacción contra los empresarios. Ciertas huelgas en las minas inglesas en los años 1910 y 1911 y algunas en los tiempos de guerra, tuvieron este carácter.

Algunas veces a la huelga espontánea y no oficial, los anglosajones la llaman «huelga de gato salvaje»⁸— puede ser planteada por la urgencia de oponerse con una acción a presiones empresariales imprevistas como represalias, reducción de salarios, aceleración de los ritmos de trabajo.

En tales casos una acción inmediata refuerza la solidaridad de los trabajadores y aun el poder de contratación del sindicato.

Existen huelgas aparentemente espontáneas o semi-espontáneas. Tal ocurre en aquellas no oficiales que rompen un acuerdo estipulado por las organizaciones sindicales. Al repudiar el acuerdo, refuerzan con la huelga no oficial sus posiciones contractuales. Es evidente que una huelga, que rompe un contrato, no puede ser aprobada por el

⁸ Clara alusión al IWW.

sindicato, pues caería por tierra el respeto a los pactos estipulados, fundamento en el que se basa la contratación colectiva, se le proporcionarían razones de peso a la parte contraria. Una huelga de este género no es nunca aceptada por el sindicato; pero es una forma de que la base resuelva directamente ciertas situaciones que el sindicato no puede resolver por haber suscrito el Convenio.

AUTORIDAD OFICIAL Y AUTORIDAD REAL: LOS «JEFES NATURALES».

Nos encontramos, pues, aquí con una oposición entre la autoridad oficial y la autoridad real dentro del sindicato.

Hemos dicho que el sindicato no es un ejército. Se rige en sus actuaciones no por reglas coactivas preestablecidas, sino por la libre y espontánea adhesión de los afiliados.

Al estudiar el comportamiento sindical se pone el acento en las estructuras oficiales del mismo, cuando lo acertado sería conceder más importancia a lo sustancial, es decir a las relaciones entre afiliados y dirigentes.

En una organización oficial existen normas y procedimientos que establecen las funciones, los límites y las facultades a los que los miembros se someten, según los esquemas oficiales. Pero después, el comportamiento humano discurre, por así decirlo, por los intersticios de tales normas y procedimientos.

Valga como ejemplo una organización como el ejército, donde los rígidos esquemas formales y las ordenanzas, a veces durísimas, se interpretan con cierta elasticidad por efecto de las relaciones humanas que se establecen entre superiores e inferiores. El éxito de una acción muy peligrosa en la que toman parte un soldado y un oficial puede deberse a la amistad entre ambos, al grado de recíproca comprensión y tolerancia, a pertenecer ambos a la misma localidad; y no a las imposiciones del reglamento o a la disciplina.

En el caso de una huelga espontánea puede darse una fractura entre los representantes oficiales, es decir, entre el sistema oficial y los trabajadores. El dirigente se ha «burocratizado», descuida los contactos personales con los trabajadores, no está bien al corriente de sus actitudes, ni de lo que se agita en el interior del organismo. No ha montado o no ha hecho funcionar aquella red de timbres de alarma, aquellos canales de comunicación de que hemos hablado arriba. Y ocurre entonces que, sin que él se dé cuenta, la estructura de hecho, la real, se queja de la estructura oficial.

Es cuando surgen los llamados «jefes naturales», trabajadores que han ganado gran prestigio ante sus compañeros de trabajo, y, sin estar investidos de autoridad oficial, asumen las funciones de defensa, de interpretación de las aspiraciones, de representación del grupo. Y frente a la asociación oficial se levanta, más poderosa, la real.

El conflicto se resuelve sustituyendo al líder oficial con el real; pero a veces –por retardo en la convocatoria de las Asambleas electivas, etc.– la tensión producida por ese estado

de cosas se agudiza y, llegada a un cierto punto, hace explosión.

Una de las formas en que se manifiestan estas tensiones es la huelga espontánea, llamada así por no ser aparentemente planificada. Aparentemente; porque si se consideran sus orígenes, al lado de su espontaneidad, existe una cierta organización y planificación, siquiera sea en grado muy elemental; cuando menos es seguro que existe una comunicación y una obediencia entre el jefe natural y su grupo, es seguro que existen ciertos planes improvisados o propuestos quizás con una anticipación de horas o de minutos.

¿A qué causas obedece este tipo de abstención del trabajo?

Una de ellas puede ser el cambio súbito de los métodos de producción, o la interpretación de un acuerdo estipulado o la deficiencia de ese acuerdo, o las rémoras excesivas en la negociación.

Y así en Londres, en 1946, una huelga no oficial planteada en el sector del gas consiguió que se firmase en una semana un Convenio Colectivo que se venía tramitando hacía ya meses.

El retardo en la negociación, provoca con frecuencia huelgas espontáneas. Sin salir de la experiencia inglesa, se observa que en el sector del calzado, donde es tradicional pactar los Convenios dentro del plazo de seis semanas, ostenta el récord de la paz industrial; mientras que el sector de los portuarios, de características opuestas, planteó en el período 1945–46 no pocas huelgas no oficiales, de protesta antisindical; todas contra el comportamiento de los dirigentes sindicales. Tales

huelgas se extendieron a cerca de 40.000 trabajadores y llevaron a la construcción de un Comité Nacional de defensa de los portuarios, una especie de «sindicato-sombra» dispuesto a controlar la organización sindical oficial.

La huelga espontánea se plantea con mayor frecuencia en casos de negociación de convenios a largo plazo.

Con frecuencia los empresarios, en previsión de un auge en los negocios intentan mermar el poder de contratación de los sindicatos, estipulando previamente convenios muy a largo plazo. De forma análoga los trabajadores intentan el mismo sistema ante una reducción de los precios. En situaciones como éstas, son de temer huelgas no oficiales en cuanto los precios inician su tendencia al alza.

Así pues, las huelgas no oficiales, pueden ser consideradas, en un sistema sindical como el inglés, donde existe un único sindicato para cada categoría profesional, como una especie de válvula de seguridad del aparato nacional de Contratación Colectiva. Se hace más fácil así determinar las causas por las cuales la base desobedece las directivas sindicales.

Por el contrario, en Italia, debido a la pluralidad sindical, es más difícil investigar los movimientos espontáneos. En efecto, apenas se inicia uno de estos movimientos, se encuentra siempre una o varias organizaciones sindicales de las existentes –organizadas a nivel nacional– dispuesta a tomarlo en sus manos y ponerle la propia etiqueta.

Las huelgas espontáneas tienen otro significado: corregir los errores de los dirigentes sindicales. Son la mayoría de las veces

movimientos emotivos, sin más guía responsable. El dirigente sindical debe oponerles resistencia y encauzarlos dentro de las normas oficiales, absorbiendo él mismo esa acción y sometiéndola a las técnicas tradicionales, de manera que se realice, al menos parcialmente.

El alejamiento de los trabajadores de la dirección sindical es un paso atrás para el Movimiento Obrero, un abandono de los métodos pacientemente ensayados y establecidos por el sindicalismo en el curso de su historia.

FACTORES POLÍTICOS.

Los interesados en el conflicto laboral no son únicamente los empresarios y los trabajadores; la sociedad entera sufre las repercusiones del conflicto y, por tanto, influye también en su desarrollo. La opinión pública y el Gobierno juegan en los conflictos laborales un papel cada vez mayor.

Será por tanto muy oportuno examinar en qué situaciones, por cuáles títulos y en qué formas las fuerzas públicas (entendidas en su verdadero significado) participan en tales conflictos.

Examinemos en primer lugar la intervención de la opinión pública.

El conflicto repercute ante todo en el mercado de productos: en cuanto toca al consumidor, interesa al grupo social, es decir toma carácter político.

Debe observarse que, ante la opinión pública, los sindicatos operan como defensores de los trabajadores, ya considerados como productores (defensa del salario), ya considerados como consumidores (defensa contra el aumento del coste de vida). Es evidente por tanto que una parte muy importante de esa opinión juega a favor de los sindicatos obreros.

Sin embargo, en período de aguda crisis social, un conflicto puede tomar carácter político sin que entren en juego los intereses del consumidor. Amplios movimientos de solidaridad pueden ser capaces de formar y conquistar la opinión pública (por ejemplo, la intervención del alcalde La Pira con motivo de la ocupación de una fábrica en Florencia). Tales movimientos se forman en el plano psicológico, y constituyen una preciosa fuerza de presión.

La potencia del sindicato depende en gran parte de la solidaridad que un objetivo reivindicativo es capaz de suscitar. Esa solidaridad reagrupa las fuerzas sociales.

Otra fuente de fuerza de presión es la intervención del Poder Público.

El Estado puede intervenir en los conflictos laborales por tres razones:

Como árbitro, cuando el bienestar común peligra (huelgas de servicios públicos). Utiliza entonces la mediación y el arbitraje.

Como empresario, en el caso de conflictos en las empresas públicas; en cuyo caso es al mismo tiempo parte, juez y árbitro.

Como regulador del bien común, a través de la legislación social y de otros varios procedimientos.

El Estado pues, puede ser invitado a intervenir, o interviene por propia iniciativa, con toda su fuerza de gestor de la colectividad, y puede con sus poderosos medios materiales romper el equilibrio de fuerzas de las partes en conflicto.

Más adelante examinaremos con toda amplitud cómo el sindicato incrementa su fuerza a través de la opinión y de las Autoridades.

X. TÉCNICA DE LA HUELGA

Por lo general, no puede hablarse de estrategia de la huelga, es decir, de un plano general de operaciones para obtener la victoria en una guerra de clases. Es obvio que, bajo este aspecto, no puede hablarse de ella más que en la concepción leninista de alcanzar el poder.

ESTRATEGIA Y TACTICA DE LA HUELGA.

Un movimiento huelguístico es, por lo común, un agregado de huelgas esporádicas, no coordinadas.

Algunos autores han hablado de estrategia a propósito de la ola de huelgas que, en 1946, envolvió a los Estados Unidos en una serie de agitaciones laborales que, roto el frente empresarial por el punto de menor resistencia, a saber, en el sector de las refinerías de petróleo, donde los costos eran bajos y los provechos altísimos, fue desarrollándose para conseguir un aumento del 20 por ciento en la retribución en los sectores del automóvil, del acero, del carbón y de los ferrocarriles. Los trabajadores salieron victoriosos: subieron los

salarios, pero los precios aún más. La alarma producida en el campo empresarial y en todo el país fue uno de los elementos que contribuyeron al nacimiento de una legislación restrictiva de la actividad sindical.

No creemos, sin embargo, que en este caso se pueda hablar de estrategia. No existieron planes preconcebidos: las huelgas se sucedieron una a otra espontáneamente.

Pero aun no pudiéndose hablar de estrategia, sí se puede hablar de táctica: esto es, del arte de emplear hombres y medios en un conflicto con la máxima utilidad (disposiciones tomadas para acarrear al adversario el máximo perjuicio con la mínima pérdida, movimientos oportunos para pasar de una a otra situación en el menor tiempo y con el menor daño, actuaciones adecuadas para darle a la lucha el obligado carácter demostrativo, o de temporización, o defensivo, u ofensivo, etc.). Puede hablarse de una verdadera y propia táctica de huelga basada sobre reglas generales, sobre constantes deducidas de la experiencia, sobre métodos, medios y procedimientos varios con los que el sindicato acostumbra a acrecentar su fuerza de presión, basada en factores económicos, sociales y políticos.

Dada la extrema amplitud de la materia, la dificultad de ordenarla en un esquema orgánico y la variedad de formas adoptadas, nos limitaremos a una descripción sumaria de los principales aspectos de la técnica de la huelga.

La técnica de la huelga.

Forman parte de la técnica operativa o «táctica» de la huelga las disposiciones que respectan a la elección del área que ha de ser batida con la abstención del trabajo.

Consideremos, por ejemplo, las disposiciones que se toman para alargar o restringir la zona de abstención. El principio general es extenderlo al máximo; pero, ocurre, a veces, que es conveniente hacer lo contrario.

El llamado «Strike in detail» mencionado por Webb, hoy en desuso, consistía en la sistemática organización del abandono sucesivo del puesto de trabajo por cada uno de los trabajadores.

Las pequeñas huelgas son, a veces, más eficaces que las grandes, como lo prueba la experiencia inglesa desde el 1911 hasta el 1914.

Particularmente eficaz es la llamada «huelga piloto», o de «guerilla» planteada en establecimientos secundarios o en secciones destacadas de un gran complejo industrial. Tales huelgas, de volumen reducido, tienen por fin tantear las reacciones de la dirección, el comportamiento de los trabajadores, etc., y sacar de ello orientaciones para acciones futuras.

Forman parte de la técnica operativa o «táctica» de la huelga aquellas disposiciones que se toman al elegir el tiempo y el lugar en los que debe efectuarse la abstención.

Diversos arbitrios relativos a tal elección pueden hacer la presión muy aguda. Así, por ejemplo, huelgas de duración reducida durante un largo período, pueden acarrear mayores daños a la producción y, por tanto, hacer mayor la presión sobre los empresarios que una sola huelga de gran duración. Este método se emplea, por ejemplo, reduciendo arbitrariamente, durante un cierto período, la jornada de trabajo: (tranviarios que se niegan durante varios días a efectuar el último recorrido previsto; mineros ingleses que, para conseguir una reducción de la jornada, no salen de la mina hasta ocho o diez horas después de la de entrada). También en Inglaterra, en los años 1945 y 1949, los ferroviarios plantearon huelgas sólo los domingos («sunday only»). Los ferroviarios argentinos en 1947 realizaron huelga de días alternos.

Se puede conseguir una gran presión mediante una oportuna elección de la localidad. A veces la huelga se plantea empresa por empresa en un cierto ramo de producción. Los huelguistas se mantienen a expensas de los compañeros que siguen trabajando. Este sistema permitió a los tejedores ingleses en 1820 conseguir notables éxitos. En un período más reciente, en 1945, el sindicato de trabajadores del automóvil de los Estados Unidos expone a la huelga a una empresa cada vez, sometiéndola, en consecuencia, a la concurrencia de sus rivales. Es un sistema que funciona con patente eficacia, pero se resiente de una excesiva lentitud. Al año siguiente se aplicó

este mismo sistema en Inglaterra en el sector de fabricación de aparatos de radio: la huelga se planteó en una empresa por vez y, para que la concurrencia de las rivales fuese más aguda, los trabajadores de estas últimas intensificaban el ritmo de trabajo.

De forma análoga, en Italia, la Federación de Artes Gráficas, en las agitaciones de 1953, llevó a cabo acciones diferenciadas empresa por empresa utilizando las rivalidades editoriales, para romper fácilmente el frente adversario. Las reivindicaciones presentadas a nivel nacional no fueron sostenidas por una huelga nacional de categoría, sino por huelgas parciales de empresa, planteadas en momentos oportunos.

Claro es que esta táctica exige que la industria en cuestión esté en situación de concurrencia y que no exista la posibilidad de sustituir a los huelguistas. Si estas dos condiciones no se dan, permanece, en toda su validez, el principio general de extender el área de la abstención del trabajo, nunca de restringirla.

En su acción de presión mediante la huelga, que es la más comprometida para la organización sindical, se respetan con sumo cuidado las reglas prácticas a que nos hemos referido: requisitos no sólo de idoneidad y licitud, sino de concreción (perfecta delimitación del objetivo que se persigue); de realismo (objetivo accesible a las fuerzas y situación económica del sindicato), de gradualidad.

Forman parte de la técnica operativa o «táctica» de la huelga las disposiciones que se toman al elegir los objetivos.

La fijación del objetivo tiene grandísima importancia. Un objetivo claro, preciso, concreto, aunque sea modesto, es capaz de polarizar mejor la adhesión y la combatividad de las masas obreras que no un objetivo importante, pero genérico o abstracto. Un ejemplo que puede parecer banal: tuvo grandísimo éxito en la empresa Talero, de Milán, la llamada «huelga del teck» planteada por 900 trabajadores –de ordinario divididos en fracciones adictas a diversas corrientes políticas– que, con excepcional unanimidad se opusieron a la orden de la dirección de abolir el plato de carne una vez por semana en los restaurantes de la empresa.

En el campo de los trabajadores estatales hemos visto ya cómo los delegados sindicales Intentan superar las dificultades que provienen de las orientaciones ideológicas de la base, mediante la elección de un objetivo concreto que constituya una plataforma común de intereses: el aumento de las «5.000 liras».

La fijación de una reivindicación concreta, capaz de movilizar e interesar a todos los trabajadores, es condición indispensable para el éxito, porque consigue la máxima unidad y combatividad de la categoría.

Conocido es que el grado de participación de los trabajadores en una huelga ejerce sobre ella gran influencia. En definitiva, el éxito de una reivindicación depende menos de su naturaleza que del modo como se organiza la abstención del trabajo.

Para asegurar ese éxito, los sindicalistas se ven precisados a adoptar determinadas medidas y a seguir una cierta técnica operativa.

LA ELECCION DEL TIEMPO.

Hemos tratado con bastante amplitud los cálculos aproximativos sobre la resistencia de los huelguistas, por una parte, y la de los empresarios, de otra. Si para doblegar la resistencia de los empresarios son necesarios ocho días de huelga, se hace preciso calcular si los trabajadores pueden resistir ese tiempo sin percibir paga alguna. De otra forma se correrá el riesgo de que la acción fracase sin haber producido sobre los empresarios la presión necesaria. Recordemos, al propósito, la huelga a ultranza planteada en Roma en el 1947, un viernes, y fracasada al día siguiente, por habérseles escapado a los dirigentes sindicales, movidos por razones políticas de partido, que el sábado era día de paga y los trabajadores carecían de recursos económicos hasta la semana siguiente.

En otra ocasión, el haber planteado una huelga de empleados a finales de mes, un día antes de la paga, perjudicó gravemente las posibilidades de éxito.

La resistencia de los empresarios se calcula en función de las consecuencias de la huelga sobre el momento económico de la empresa, sobre los encargos, etc. Es evidente que una huelga tiene escasas posibilidades de éxito si la empresa, o empresas, afectadas, se encuentran en período de escasez de ventas y, por tanto, tienen abarrotados los almacenes y no encuentran compradores para sus productos. Un paro de la producción en tales condiciones resulta una ventaja para la empresa, puesto que reduce los costos de producción en un momento de abundancia. Tal ocurrió en el conflicto de la Pullman mencionado en el Capítulo Primero.

Por el contrario, en tal caso de una empresa que deba cumplir encargos urgentes, o a fecha fija, una huelga podrá tener grandísima eficacia porque producirá daños enormes (pago de indemnizaciones, pérdida de clientes, imposibilidad de beneficios, etc.); daños que pueden repercutir sobre los mismos trabajadores, si la acción se lleva hasta las extremas consecuencias. La resistencia económica de los trabajadores les presenta en Italia problemas muy delicados a los representantes sindicales debido a la falta de «Cajas de resistencia» y a la escasa resistencia económica del trabajador individual.

Existen categorías sindicalmente débiles que únicamente en ciertos periodos del año tienen la fuerza necesaria para ejercer una presión adecuada. Por ejemplo, los trabajadores de las empresas comerciales: categoría profesional debilísima por no encontrarse agrupada, antes por el contrario estar desmenuzada en un gran número de empresas pequeñas, en unidades que emplean uno o dos trabajadores, de escasa

cualificación y fáciles de ser sustituidos. Esta categoría puede, sin embargo, desarrollar su máxima capacidad de presión en el período de Navidad, en el cual se realiza el mayor volumen de ventas por la mayor disponibilidad de dinero del consumidor.

En la hostelería no se planteará nunca una huelga nacional, sino huelgas particulares, debido a la dislocación de las empresas. El verano en las zonas balnearias y el invierno en las alpinas, son los períodos de mayor afluencia de clientes.

En el ramo de seguros, los agentes productores plantearán huelgas en los meses de diciembre y enero, época en que se cierra su ejercicio; mientras que los empleados administrativos las plantearán de marzo a mayo, época de cierre de los balances.

Los auxiliares del tráfico preferirán la época de recogida de la cosecha, cuando los cereales se encuentran en las eras; los obreros de la limpieza urbana (que pertenecen a la misma Federación) elegirán los meses del verano, cuando las necesidades higiénicas son mayores.

En la construcción, los meses preferidos son los que preceden a los encaraos de trabajo, aunque las técnicas modernas han modificado mucho esta situación.

Otras categorías profesionales tienen durante todo el año la misma fuerza de presión, como los metalúrgicos y panaderos. O disponen de ella durante un largo período, como los lecheros y queseros, dónde se produce una flexión en los meses de verano.

En una misma categoría, como la de artes gráficas, una misma estación, el verano, no es período favorable para los editores de Prensa, y por el contrario, lo es para las editoras de libros escolares.

Por regla general los sindicatos inician la negociación en la estación muerta, de modo que la fase de presión coincida con el período de máxima intensidad de la producción.

LA ELECCIÓN DEL TERRENO.

Hemos hablado de diferentes arbitrios para dirigir la presión a los puntos de menor resistencia, o hacia los más delicados del complejo empresarial: «servicios clave» (bombas y jaulas en la minería), cualificación clave (maquinistas ferroviarios) o sectores clave (electricidad, transportes).

Es también de gran importancia la elección de las «víctimas» de la huelga. Hemos visto arriba, en el caso de los jornaleros de Siena, cómo influye en la fuerza de presión del sindicato la oportuna restricción del frente de lucha, cuando ello es posible. En aquel caso, en lugar de plantear una huelga de braceros indiscriminada contra todos los empresarios, se restringió a los braceros de las grandes empresas, en vistas de conseguir alianzas estables con empresarios a quienes la huelga no afectaba (cultivadores directos y aparceros). La reducción del frente de lucha reportó considerables ventajas.

De forma análoga se procedió en 1949 en la huelga de braceros y asalariados de Roma. En aquella ocasión, según una comunicación sindical, «se decidió tras empeñadas discusiones, llevar la acción únicamente sobre el Agro Romano, donde existen grandes haciendas administradas técnicamente, escogidas entre dos centenares de grandes y medias empresas. Un grupo de unas cincuenta ofrecía posibilidades de ejercer sobre ellas una amplia presión. Se creyó condición muy esencial ganar la simpatía de la opinión pública y de los pequeños propietarios, contra los cuales nunca hubiera sido posible declarar la huelga. Este arbitrio contribuyó notablemente al éxito».

MEDIOS PARA AUMENTAR LA CAPACIDAD DE RESISTENCIA ECONÓMICA.

La necesidad de prolongar la abstención del trabajo durante un cierto tiempo para acarrear al empresario un perjuicio tal que le obligue a modificar su actitud, es particularmente sensible en Italia en el momento actual, a causa de la escasa resistencia económica de los trabajadores, tanto en el plano individual como en el colectivo.

A esta dificultad debe atribuirse en gran parte el origen de formas específicas de huelgas que tienden a minimizar las pérdidas de salario de los trabajadores sin disminuir las de los empresarios; formas que reciben el nombre de huelga hipo, huelga a tresbolillo, huelga en cadena, huelga tapón, etc.

La huelga hipo se desarrolla con breves intervalos de duración durante la jornada de trabajo. Se suspende éste desde las ocho a las diez horas; después desde las diez y media a las diez cuarenta; posteriormente, desde las once a las once y cuarto, y así sucesivamente. La producción sufre súbitas y breves interrupciones, comparables a las sacudidas del hipo.

La huelga escaqueada o a tresbolillo se realiza por turno en los distintos sectores de la empresa, con vistas a producir el mayor perjuicio con la menor pérdida de salario.

La huelga en cadena: sea una empresa química que trabaja en tres fábricas unidas y sincronizadas; una, junto al mar, recibe y elabora un cierto producto; otra, junto a la montaña, recibe y trabaja distinta materia prima: otra en la ciudad, conectada con las dos precedentes mediante un ferrocarril, elabora el producto acabado. L

a huelga toca por turnos de tres días a cada fábrica. Al término de la misma, cada trabajador ha perdido una jornada de trabajo cada tres días, mientras que la empresa ha perdido los tres días consecutivos de producción.

Estas modalidades se han utilizado en todas partes.

En Francia, en 1953, se puso en práctica una particular forma de huelga que ha tomado el nombre de «huelga tapón», utilizada en fábricas que tienen establecido el trabajo en serie. Dos mil obreros de un determinado sector de la «Renault», hacía ya tiempo que venían pidiendo un aumento de 14 francos por hora, a título de prima por trabajo penoso. La

dirección, sin negarse, iba temporizando con respuestas evasivas.

El 15 de octubre de 1953 los trabajadores del taller 50 del sector 58 (unos cuarenta entre cualificados y especializados) se declararon en huelga. Crearon un «tapón», el cual consiste en bloquear una parte de la cadena de producción: así se determinó un atasco en los eslabones anteriores al tapón, y un vacío en los sucesivos.

El primer tapón debería durar una quincena y sería sustituido con otro tapón en el taller 47. Estaban previstos sucesivos tapones, hasta paralizar toda la producción. A los ocho días el éxito de la huelga estaba cantado.

El día 23 la dirección se vio obligada a suspender la producción en todos los eslabones anteriores al taller 50, porque no se sabía dónde colocar la producción de los mismos.

Es evidente que en las huelgas de este género, las pérdidas de salario que sufren los obreros que se abstienen, vienen sufragadas por los demás trabajadores interesados en el conflicto.

Insistiremos de nuevo en que el carácter y finalidad de estas notas no permiten descender a consideraciones de orden jurídico, moral y económico sobre problemas muy apasionantes que tal tipo de huelgas suscitan.

MEDIOS PARA SUPERAR LAS DIFICULTADES TÉCNICAS.

La abstención del trabajo en algunos sectores, especialmente en los servicios públicos, presenta al personal gravísimos y delicados problemas respecto a las dificultades técnicas y a las dificultades de prestar el servicio; de ellas debe preocuparse el sindicato para poner en práctica sistemas de trabajo que no interrumpan el servicio y eviten las sanciones de índole civil o penal.

Veamos, por ejemplo, cómo se organiza una huelga en el sector ferroviario y qué disposiciones toma el sindicato para proteger a los trabajadores implicados en la acción.

Para organizar una huelga general de ferrocarriles en Italia, es preciso parar 6.000 trenes eléctricos que transportan diariamente 800.000 viajeros. En esta huelga están implicados doscientos mil trabajadores de las Compañías ferroviarias.

La preparación comporta la celebración de reuniones y asambleas del personal, el envío de núcleos de activistas hasta las más remotas estaciones de la red, la expedición de octavillas, etc.

Cuando la fase organizativa está muy avanzada, se celebran asambleas en las instalaciones fundamentales, en los depósitos de locomotoras, en las estaciones principales, en las oficinas, en los talleres.

La preparación técnica de una huelga general en los ferrocarriles requiere, al menos, tres días. En un primer momento entran en acción cerca de 10.000 activistas cualificados, con cargo sindical: delegados de grupo, representantes de categoría, miembros de Comités de Sección, miembros de Comisiones internas, etc. Sucesivamente toda la masa de los ferroviarios es organizada para la huelga.

Cada sección sindical departamental toma como punto de partida la situación de los trenes en la hora 24. Sobre esta base elabora un esquema que prevé la partida de algunos trenes un cierto tiempo antes del inicio de la huelga y la llegada de otros algún tiempo después. Esta adaptación es denominada «la almohadilla». Para llevarla a cabo, las secciones deben acusar recibo del personal de máquinas respecto a la reducción o a la prolongación del horario de trenes. Simultáneamente las secciones departamentales comunican a las demás estaciones donde deben quedar aparcados los trenes.

Durante la huelga, los dirigentes sindicales sustituyen realmente a los dirigentes ferroviarios asumiendo, por ello, graves responsabilidades.

A las distintas categorías de trabajadores se les dan órdenes precisas que deberán observar escrupulosamente para evitar incidentes.

La parálisis completa de todo el tráfico no se realiza sino una hora después del inicio de la huelga. En efecto, para evitar que algún tren se encuentre, al iniciarse la huelga, en lugar poco confortable para los viajeros, se decide anticipar o retardar una

hora su horario: si el tren partiese a las 23,15 se encontraría en plena campiña al estallar la huelga; igualmente el que llegase a las 0,30. A más de esto, las máquinas de vapor sólo deben parar donde haya agua y no en otro lugar.

RESPONSABILIDADES CIVILES Y PENALES.

Una vez aplicada la «almohadilla» el personal de estación, a la hora establecida, abandona el servicio, después de haber dejado las instalaciones en posición de «vía libre», para evitar incurrir en el delito de obstaculizar la libertad de trabajo.

El personal de los trenes debe llegar al centro establecido con la debida cautela.

Los auxiliares de los depósitos de locomotoras encargados del encendido de las máquinas –en el caso de que el jefe del depósito no esté dispuesto a asumir la responsabilidad de apagar las locomotoras– proceden a apagarlas consignando en el libro de servicio «que no habiendo recibido ninguna orden al respecto, creen que es su deber apagar» (porque dejándolas encendidas, pueden quemarse los hogares o producirse otros inconvenientes).

Los trenes deben parar en las estaciones más cercanas al punto donde se encontraban al inicio de la huelga, para poder ser remitidos después a los centros de expedición, o a los depósitos de locomotoras.

Normas especiales rigen el paro del personal fijo, y a este respecto debe cada estación comunicar a sus dos limítrofes el «cierre por huelga», dejando a continuación las instalaciones abiertas. En caso que la cabeza de línea hubiese puesto en circulación trenes autorizados por el sindicato, se le comunica a este jefe el cierre de instalaciones. En la comunicación se le especifica haber entregado las llaves a la policía. El Jefe principal debe tener en su poder todos los «fonogramas» de comunicación para poder, una vez efectuadas las comprobaciones de rigor, cerrar y consignar las llaves a la empresa.

Las instrucciones para la huelga son diversas a tenor de las categorías de trabajadores y sus cometidos, cuya gama es muy extensa en la organización ferroviaria, verdadero laberinto para el profano.

Cierto personal abandona el trabajo con una simple indicación a su jefe inmediato; otra clase de personal lo hace previa entrega de las llaves; si no fuese hallado el jefe inmediato éstas deberán ser entregadas a la policía, y si ésta no fuese hallada, «las secciones deberán proveer un servicio de vigilancia».

Instrucciones especiales rigen en el servicio eléctrico, por lo que respecta al corte de energía, cierre de las comunicaciones telefónicas o radiofónicas, estaciones de acumuladores, etc. La huelga no afecta a las centrales eléctricas, si éstas suministran energía a la población.

Hemos expuesto, con algún detalle, las disposiciones que se toman al organizar una huelga ferroviaria, para podernos dar cuenta de los múltiples y complejos problemas técnicos y jurídicos implicados en ella, y, por consecuencia, la enorme responsabilidad que asume la organización sindical en una huelga de servicios públicos.

VOLUNTARIEDAD DE LA ABSTENCIÓN: REFERÉNDUM Y PIQUETES

La huelga debe ser voluntaria. Todo trabajador debe decidir individualmente si acepta o no la invitación que le dirige el sindicato. Este debe disponer del máximo número de adhesiones para empeñar la lucha. Este aspecto de la huelga plantea delicados problemas.

En muchos casos, la decisión de ir a la huelga, no la toman directamente los trabajadores interesados en ella, sino la dirección de uno o varios sindicatos.

Sin embargo, todos los que se adhieren a la invitación sindical, se empeñan personalmente en la huelga y corren –entre otros– el riesgo de perder su salario. Esta es la razón por la cual todos deben dar su parecer respecto a la huelga, mediante la obligada consulta a la base (asambleas, reuniones, contactos personales).

A veces se requiere una consulta personal a todos los trabajadores, uno a uno, en voto libre y secreto:

«referéndum». En esta consulta los dirigentes se preocupan mucho de evitar perjuicios que serían irreparables, como la pérdida de tiempo.

Se recurre al referéndum cuando una asociación sindical o un grupo de trabajadores, que no aceptan del todo la idea de la huelga, lo solicitan para contrastar con exactitud lo que piensa la mayoría de la categoría profesional afectada y para evitar las posibles divisiones y la natural desconfianza.

Las votaciones sobre la huelga pueden no solamente excitarla sino acortar su duración. Es como votar por la guerra: y sabido es que la gente tiende al pacifismo. Además, si se votase siempre con anticipación, las huelgas imprevistas y no organizadas serían imposibles: y sabido es, también, que la sorpresa es factor decisivo (por ejemplo, en los transportes, en las minas).

Si en una huelga en curso se vota para decidir la vuelta al trabajo, esta táctica favorece la cesación de la huelga, puesto que la votación comporta numerosas decisiones privadas en lugar de la pública y colectiva. Cuando una huelga se prolonga, pesan sobre el trabajador, como individuo, consideraciones muy diferentes de las que pesaron antes para obtener su adhesión como miembro de un grupo. Aquel que en una asamblea sindical evita ser tachado de debilidad, no teme tal contingencia cuando introduce en la urna su papeleta de votación.

Conviene que dediquemos algunas consideraciones a los llamados «piquetes». Acostumbran los huelguistas, para

conseguir la verdadera efectividad en su actitud y contrarrestar la actitud de sus compañeros de trabajo menos decididos o temerosos de las consecuencias, a organizar grupos o escuadras que vigilan las entradas de la empresa afectada y se oponen a la entrada al trabajo, presionando sobre quienes lo intentan.

El «piquetaje» tiene, sobre todo, por finalidad impedir la entrada al trabajo de los esquiroles. Tal acción puede ser pacífica, respetuosa con las personas y el ejercicio por las mismas de sus propios derechos: es decir, una acción de persuasión. Y en este caso es del todo lícita.

En países como los Estados Unidos, la acción de los piquetes que recorren el perímetro de la fábrica con carteles y pancartas sobre los motivos de la huelga, es vista con mucho respeto y constituye una de las tradiciones sindicales.

Pero a veces el uso de piquetes puede derivar hacia amenazas o violencias que atentan a la libre voluntad de un tercero; de lo que se derivan efectos contraproducentes a fines prácticos. Sobre todo cuando esta acción molesta a los trabajadores con visitas en sus propios domicilios y con amenazas.

Recordemos que los episodios de violencia no siempre son imputables a los trabajadores. En los mismos Estados Unidos, los llamados «rompedores de huelgas» (Strike-breakers), individuos reclutados en las grandes ciudades por agencias profesionales y por cuenta de los empresarios, para romper por la violencia el piquetaje, reclutar esquiroles y obstaculizar

la huelga, han producido por efectos de su nefasta actividad, procedimientos judiciales a propósito (Anti–Strikebreaking Act, o Birnes Act, del 1936).

Los métodos para combatir la huelga son tan numerosos como los empleados para organizarlas: compensación de daños entre los propios empresarios, listas negras, espías y agentes provocadores, esquiroles, propaganda para favorecer la división entre los huelguistas, son los medios más corrientes.

XI. LA “NO COLABORACIÓN”

Durante los años 1948–1949 se introdujeron en la acción sindical italiana algunas formas de lucha que implican, no la suspensión de la actividad laboral, característica esencial de la huelga, sino su reducción durante la prestación del trabajo.

Tales formas, conocidas en los países anglosajones con el nombre de «slowdown» o «ca canny», consisten en una deliberada lentitud del trabajo durante un cierto tiempo. Se acostumbra a utilizarlas en aquellos países cuando los trabajadores han solicitado y no obtenido aumentos de salarios, o cuando los salarios se han reducido, o en circunstancias en las que se creía que la retribución no era adecuada al trabajo prestado.

QUÉ ES LA «NO COLABORACIÓN».

Estas formas de presión han recibido la denominación de «no colaboración» y, aunque en la vida sindical italiana han sido

circunstanciales y fugaces, merecen un examen atento porque plantean agudos problemas, no sólo económicos y sociales, sino también morales.

Vamos a detenernos en esta forma de presión, para poner de relieve su aspecto técnico y para hacer algunas consideraciones de orden social y moral, útiles para profundizar en los problemas de método que estamos estudiando.

La adopción por parte de los trabajadores de formas de lucha sindical que implican una reducción de la producción, había sido ya utilizada en los ferrocarriles en los años 1913 y 1914 por sindicatos de tendencia anarquista, con el nombre de «obstrucción» y, más tarde, en 1920, por la Federación Italiana de Metalúrgicos.

En 1913, durante una agitación nacional de los ferroviarios, se estudió y puso en práctica un sistema de lucha diferente de la huelga, que se juzgó eficaz para conseguir los objetivos de aquella agitación. No queriendo, por especiales motivos recurrir a la huelga, los representantes del sindicato ferroviario decidieron adoptar el sistema de aplicar los reglamentos de forma mecánica y estricta.

Consistía este método de lucha sindical en aplicar al pie de la letra las minuciosas normas que regulaban el trabajo, y que establecían de modo muy riguroso las tareas de cada trabajador, y desde el jefe de estación al último peón. Si el maquinista, por ejemplo, efectuaba las numerosísimas verificaciones, pruebas, etc. prescritas por el reglamento,

resultaba que el tren no estaba dispuesto para partir, sino algunas horas después del horario previsto.

Como resultado de esta nueva forma de presión, el tráfico sufrió un colapso en toda Italia. Así nació la «no colaboración», aunque en aquel entonces no recibió este nombre ni fue, en lo sucesivo, sistemáticamente utilizada.

Durante la primera guerra mundial hubo otro caso de «no colaboración». La huelga estaba entonces prohibida y se castigaba con sanciones rigurosísimas de carácter penal a los huelguistas.

En lugar de recurrir a la huelga, los tranviarios de Milán «aplicaron el reglamento». Hubo tranvía que empleó tres horas en salir de las cocheras; se constató que ningún vehículo estaba perfectamente en orden, según los reglamentos y que los tranviarios antes de hacerse cargo del servicio, se veían obligados a cumplir una serie infinita de pequeñas operaciones preliminares, desde la verificación de los frenos hasta la limpieza de los engranajes y volantes, tareas propias del personal auxiliar.

Un método análogo era el que pusieron en práctica los metalúrgicos en 1920. En este caso la FIOM daba órdenes precisas y normas detalladas para aplicar la «obstrucción»; que así se denominaba esta forma de presión.

La producción debía ser reducida al mínimo, de tal modo que los obreros que trabajaban a destajo, apenas llegaban al jornal base. Nadie debía moverse de su puesto, sino en casos urgentes y por necesidades del trabajo. Pero era preciso estar

siempre en actividad, no dejarse sorprender estando inactivo, para no dar ocasión a ser despedido y a que la empresa cerrase. Se dieron minuciosísimas normas para el uso de las herramientas. En casos de avería en las máquinas o de reparaciones, debería emplearse el mayor tiempo posible.

A su vez, los empresarios, dieron instrucciones para paralizar o hacer menos perjudicial la acción.

El día 20 de agosto de 1920 se iniciaba la obstrucción en toda Italia. En los primeros días no sucedió nada de particular. Únicamente en el cuarto día la situación comenzó a agravarse: la obstrucción degeneraba en un abierto sabotaje, consistente en voluntarios errores, deterioro de materiales, choques entre los trabajadores y los capataces. La obstrucción fue tomando formas cada vez más graves y las tentativas de sabotaje se extendieron. Tanto, que la FIOM creyó llegado el momento de intervenir con instrucciones del Comité de agitación, en las que se aconsejaban «producir menos, consumir más y no dar origen al cierre ni a las suspensiones». Entre otras, se obligaba a los trabajadores a conservar las máquinas en buen estado, así como las herramientas y los planos. Los trabajadores deberían responder de los daños producidos.

No obstante la producción llegó a reducirse en un 60% aunque los empresarios intentasen, en sus declaraciones, persuadir al público de que no alcanzaba sino el 10 ó el 20%.

La obstrucción condujo, tras episodios de sabotaje y de violencia, a cierres y ocupaciones de fábricas, que determinaron la intervención del Poder público.

A los comienzos de 1948, los sindicatos de la industria siderúrgica y metal–mecánica adherentes a la CGIL adoptaron la «no colaboración» para oponerse a la resistencia de los empresarios a renovar el Convenio Colectivo.

Como consecuencia de esta presión se consiguió la firma de un nuevo Convenio; la «no colaboración» resultó, con mucho, más eficaz que una huelga.

Después de esta favorable experiencia en el sector más fuerte de la organización sindical, la «no colaboración» se extendió a otros sectores, debido a la influencia de los sindicatos de corriente izquierdista, a pesar de la oposición de los demás sindicatos, especialmente los cristianos.

Según los partidarios de esta discutida forma de presión sindical, la «no colaboración» viene a ser «cumplir estrictamente el contrato de trabajo»: no se hacen horas extraordinarias (cuyo abuso constituye un enriquecimiento ilícito de los patronos y un daño evidente del nivel de ocupación); no se toma iniciativa alguna para corregir las deficiencias de la organización de la producción; se trabaja conforme a las obligaciones pactadas en el contrato y basta.

La «no colaboración» consiste, por tanto, en realizar estrictamente las obligaciones del contrato sin que el trabajador tome ninguna iniciativa personal fuera de las mismas. Quienes defienden esta forma de presión parten del supuesto de que, en la ejecución de su cometido, todo trabajador pone un esfuerzo, una inventiva y ciertas iniciativas personales que no le son exigidas en el contrato: ello

constituye una prestación más allá de la contractual y no retribuida con el salario; por tanto tiene derecho a retirarla cuando el empresario retira aquella «colaboración» que implica el reconocimiento de las justas peticiones de sus trabajadores.

FORMAS DE «NO COLABORACIÓN»

La «no colaboración» puede asumir diversas formas: la interpretación literal y aplicación estricta de los reglamentos con el fin de reducir el ritmo normal de trabajo; la ejecución del trabajo ateniéndose estrictamente a lo pactado en el Convenio; el rechazo de aportar, cuando se trabaja, la propia experiencia personal y el propio espíritu de observación.

Por ejemplo: un tornero suele normalmente proveerse él mismo (va a buscar las piezas que ha de tornear y las lleva después de torneadas); en el caso de que se decida la «no colaboración» hace valer su cualificación de obrero especializado y, sin moverse del torno, exige que un peón le suministre el material y lo retire después. Mientras en circunstancias normales él mismo repara pequeñas averías en su máquina, durante la «no colaboración» exige que las repare el mecánico.

Otro ejemplo: una correa de transmisión resbala de una polea. En régimen normal de trabajo, el obrero que primero se da cuenta, interviene y la coloca; en período de «no colaboración»

el trabajador avisa al jefe de grupo para que haga venir al mecánico, porque se trata de una avería y el reglamento ordena la intervención de un especialista. Se pierden cinco minutos donde antes se perdían treinta segundos.

Un ejemplo más: el de la llave inglesa. Varios obreros de una sección disponen para sus máquinas de sólo dos llaves inglesas. Normalmente se las pasan unos a otros, cuando las necesitan. En período de «no colaboración», en lugar de pedírsela al compañero vecino, se la piden al jefe de grupo y esperan a que pase el tiempo.

Un ejemplo más: muchos trabajadores disponen de un calibre propio. En período de «no colaboración», dejan el calibre en casa y esperan a que se lo suministre la empresa.

Así pues, en sus formas menos agudas la «no colaboración» se limita a una estricta observancia de los reglamentos. El trabajador adscrito a un horno volcará concienzudamente en él todo el carbón que se le suministra, pero no avisará al transportador si le falta combustible. Un copiadore trasladará a la copia un error evidente, fruto de la distracción momentánea del ingeniero o del delineante, porque el Convenio no le asigna el cometido de corregirla él mismo.

El trabajador, en régimen de «no colaboración», debe producir el mínimo establecido, no hacer horas extra, no tomar aquellas pequeñas iniciativas propias de un entusiasmo y una alegría en el trabajo, que perfeccionan su inteligencia y la acción automática de las máquinas.

Siendo, pues, esta la actitud general y las consignas de los representantes sindicales promotores de la «no colaboración», ocurre sin embargo, que en la práctica, la aplicación en los ambientes de trabajo es muy distinta.

En efecto, en algunos ambientes, la «no colaboración» se ha traducido en fórmulas simplistas como ésta: «trabajar sólo cuando pasa el ingeniero o el jefe de sección». En alguna ocasión una colada de acero en curso o un barco en pruebas han sido abandonados al sonar la hora de salida. En Génova, se incendia un motor y los trabajadores se niegan a extinguir el incendio porque no era esa su tarea, sino la de los bomberos.

POLÉMICAS SOBRE LA «NO COLABORACIÓN»

La ilegitimidad esencial y los graves peligros, de esta forma de presión sindical, basada, no en la suspensión de la producción (huelga) sino en la arbitraria reducción de la misma por los trabajadores, fue denunciada por la CGIL italiana en su comunicado del Comité ejecutivo del 2 de diciembre de 1948.

Las organizaciones de empresarios procuraron defenderse, alarmadas por la desorganización general de la producción, la indisciplina y las graves pérdidas económicas. Hubo cierres de fábricas más o menos prolongados y los consiguientes despidos en masa de trabajadores.

No sólo esto. La Confederación General de la Industria tomó posición, a plano nacional, negándose a toda negociación con las organizaciones obreras, mientras no renunciasen a la «no colaboración». Y denunciaba como sabotaje esta forma de lucha sindical.

En su carta del 25 de enero de 1949 a la CGIL, la Asociación patronal fija su posición en estos tres puntos:

Primero: «La «no colaboración» cuyo nombre apropiado es «sabotaje», debe considerarse un medio ilegal de lucha sindical; la condenación de este método por las categorías profesionales interesadas y por la opinión pública demuestra que ese es el sentir de la gran mayoría del país».

Segundo: «Si se extendiese en superficie y en intensidad este sabotaje a la producción, la Confederación se verá obligada a invitar a las empresas a tomar las contramedidas necesarias, hasta las más graves, independientemente del eventual recurso a la Autoridad Judicial, cuando los trabajadores incurran en acciones delictuosas».

Tercero: «Una eventual insistencia de la CGIL en defender, difundir o tolerar esta forma de sabotaje comprometería gravemente las relaciones entre ambas asociaciones, la obrera y la patronal, imponiendo medidas de defensa a las cuales los empresarios no tienen ningún deseo de acudir, para no exponer a la nación a nuevos conflictos sociales».

La polémica entre la Confindustria y la CGIL se prolongó varios meses provocando una suspensión en las negociaciones sindicales y como consecuencia un grave perjuicio para los

obreros que, en aquella época, habían planteado importantes reivindicaciones.

Finalmente, en mayo de 1949, la Confindustria adoptó un medio de combatir y eliminar la «no colaboración». Declaró que, en lo sucesivo, en los Convenios Colectivos se pactaría esta fórmula: «El presente Convenio es válido siempre que los trabajadores no recurran, por cualquier motivo, a los métodos de lucha sindical conocidos por «no colaboración». Cuando los trabajadores utilizasen nuevamente esta forma de agitación, con una contracción voluntaria de su rendimiento normal, los industriales se reservarían el derecho de declarar nulo el Convenio.

La CGIL no se opuso a incluir esta fórmula en los Convenios. Únicamente afirmó que, en tal hipótesis de denuncia del Convenio por los empresarios, ella y las demás organizaciones se considerarían libres para acudir a los medios más idóneos de lucha sindical en vistas a mantener la vigencia de lo estipulado o a estipular en nuevos contratos.

Evidentemente, siendo tan encontradas las respectivas posiciones, no era posible superar contrastes tan agudos, que independientemente de sus razones o significado en la política de cada asociación, perjudicaban profundamente a los trabajadores y a la empresa.

La solución adoptada por la Confindustria y la CGIL ni fue aceptada por los «sindicatos libres» que, aun condenando la «no colaboración», creían que la propuesta de los empresarios lesionaba los derechos adquiridos de los trabajadores y

perjudicaba las relaciones sociales, en cuanto que la denuncia de los Convenios abarcaría amplias zonas de trabajadores no implicadas en la «no colaboración», que verían reducidas sus retribuciones complementarias (destajo, horas extra, premios de producción, etc.).

En efecto, incluyendo en los Convenios Colectivos aquella cláusula, lo que en realidad se hacía era poner en el Convenio uno de los principales baluartes de defensa de los trabajadores algo así como una mina de efectos retardados, cuyo fulminante estaría siempre en manos de los empresarios.

Precedente gravísimo y susceptible de ulteriores desarrollos; tanto más que, como veremos enseguida, es difícil definir exactamente la «no colaboración».

Desde mayo del 49 este método de lucha sindical se manifestó en Italia de forma esporádica y en sus modalidades más atenuadas, hasta desaparecer. No hubo ocasión para aplicar los procedimientos de defensa que habían previsto los patronos.

«NO COLABORACIÓN», OBSTRUCCIÓN Y SABOTAJE.

La «no colaboración», pues, se presenta en concreto en formas y métodos diversamente valiables desde el punto de vista moral, social y económico. Presenta en su realidad una serie de formas que van desde las seguramente legales, hasta

las seguramente ilícitas. Tanto, que por sus fáciles desviaciones y degeneraciones muchos la identifican –erróneamente– con la obstrucción y el sabotaje.

El sabotaje consiste en producir daños a los edificios, máquinas, aprisionamientos, herramientas e instrumentos destinados a la producción agrícola o industrial y constituye un delito reconocido en el Código Penal. Es una acción que daña los medios de producción, al producto y a la maquinaria, mientras la «no colaboración» los deja a salvo y también a los trabajadores mediante las oportunas disposiciones y órdenes sindicales.

Otros sostienen, por el contrario, que la «no colaboración» es un sabotaje, no sólo porque algunas de sus formas degeneran fácilmente en él, sino porque el fin general que se propone es el impedir que el mecanismo productivo funcione a pleno ritmo.

A nosotros nos parece que la «no colaboración» en sus formas normales –que ya hemos definido– no puede ser identificado con el sabotaje. Ni aún con la obstrucción. En efecto, la obstrucción, no es otra cosa que una estricta aplicación de los reglamentos de trabajo, una actividad laboral irregular, una creación de dificultades al desarrollo normal del proceso productivo (por ejemplo, cuando se transportan materiales y piezas a otros puestos que los normales creando una confusión en las operaciones o en el montaje); mientras que la «no colaboración» impone al trabajador no hacer nada en contra del ritmo normal de la producción y recomienda que cada uno cumpla su deber, pero nada más que su deber. La

«no colaboración» no es tampoco asimilable a aquellas formas de prestación irregular del trabajo que consisten en adoptar criterios de producción opuestos a los del empresario (por ejemplo: distribuir gas mezclado de diferente modo que el prescrito por el reglamento).

Otros han sostenido, también erróneamente, que la «no colaboración» es una forma atenuada de huelga. La huelga es una interrupción de la actividad laboral, mientras que la «no colaboración» sólo es una reducción. En caso de huelga, la Interrupción de la actividad laboral lleva consigo, entre otras cosas, el que el huelguista no pueda reclamar su salario. Mientras que en la «no colaboración» se mantiene la relación laboral y en consecuencia, el empresario queda obligado a pagar el salario, aunque el trabajador haya reducido su prestación a lo estrictamente indispensable en el cumplimiento de sus deberes contractuales.

Ahora bien: ¿Es lícita esta reducción de la actividad laboral? ¿Hasta qué límites?

EL ASPECTO JURÍDICO.

Resumamos brevemente los argumentos de una y otra parte al considerar esta materia.

Sus defensores afirman ser injusto el que los empresarios pretendan a toda costa la colaboración de sus trabajadores,

cuando en realidad no consienten esa colaboración en el proceso productivo. Admiten que la «no colaboración» es un arma de lucha dedicada, que puede ser utilizada con cautela y espíritu de responsabilidad, evitando que los trabajadores impreparados sindicalmente puedan llevarla involuntariamente a formas condenables.

Sostienen que esta forma de presión es absolutamente análoga a cualquier otro método de los usuales para apoyar determinadas reivindicaciones legítimas.

Pertenece a los trabajadores –se añade– la decisión de aplicar las formas de presión que crean más convenientes, siempre que no lesionen la moral ni los derechos de un tercero.

En unas circunstancias dadas, en efecto, pueden juzgar más conveniente la «no colaboración» que la huelga, toda vez que esta tiene un límite en la resistencia económica de los trabajadores, muy reducida especialmente en aquellos períodos en que no ganan sino el mínimo vital. La «no colaboración» que permite a los trabajadores percibir su paga, aumenta su capacidad de resistencia y les pone en mejores condiciones de resolver a su favor el conflicto.

Por lo que respecta al interés general de la producción y, por tanto, del país, sostienen los defensores de la «no colaboración» que ésta tiene repercusiones negativas muy inferiores a las que produce la huelga, que determina la cesación de toda producción.

Se trata de un arma de lucha sindical; pero ¿es un arma legítima?

Su uso es rechazado, en general, por los sindicalistas que no pertenecen a la línea izquierdista.

Se arguye, en efecto, que la aplicación de esta arma de lucha sindical terminará por minar las mejoras conseguidas en la reglamentación de las relaciones de trabajo mediante los Convenios Colectivos. Es muy difícil, por no decir imposible a largo plazo, conciliar la aplicación del método de contratación colectiva con posiciones tan radicales de lucha de clases. La adhesión a los contratos de trabajo incluye en realidad la colaboración del trabajador y el empresario a fines productivos.

Los defensores de la «no colaboración» se basan en el supuesto de que en la ejecución de sus funciones, todo trabajador añade algo más de aquello que está obligado a dar, es decir, realiza una verdadera super-prestación, o prestación ultra-contractual, no retribuida, que tienen derecho a retirar cuando crean oportuno.

Es sumamente difícil establecer los confines de la zona neutra, o «tierra de nadie», en la cual –según los defensores de la «no colaboración»– se clasificarían aquellas operaciones que realiza el trabajador y que representan esfuerzo, inventiva, iniciativa, etc., que van más allá de la prestación contractual no retribuida y que podrían retirarse cuando el empresario no pone a contribución aquella colaboración que consiste en el reconocimiento de las justas exigencias de sus obreros.

Estos límites son, a nuestro entender, el punto fundamental para definir claramente el concepto de «no colaboración».

Veamos, pues, si existe esta zona de prestaciones ultra-contractuales y, en caso positivo, definamos sus límites. Una vez identificada y claramente limitada esa zona –de la cual excluimos los actos de sabotaje o de obstrucción– nos será más fácil considerar las consecuencias de orden jurídico, social o moral.

Aceptando la tesis de que la «no colaboración» consiste en la suspensión por parte de los trabajadores de su actividad ultra-contractual, veamos en qué consiste tal clase de actividad.

Comencemos por establecer algunos límites.

La prestación del trabajador viene definida por la Ley, por los contratos y por la costumbre.

¿Qué dice la Ley?

Según el artículo 2.094 del Código Civil (el italiano), el prestador de trabajo subordinado es aquel que «se obliga mediante una retribución a colaborar con la empresa». Recordemos sumariamente que la Ley obliga al trabajador a cumplir personalmente y con fidelidad lo prometido; que la energía de trabajo prometida debe ser prestada con diligencia en el tiempo en el lugar y en el modo convenidos en el contrato, evitando todo daño al empresario y a la empresa.

Así pues, puede concluirse que «la obligación laboral es una obligación genérica en el sentido de incluir todas las prestaciones debidas para un buen rendimiento del trabajo» (S. Passarelli). La relación laboral gira enteramente alrededor

de la colaboración mutua entre empresario y trabajador. Por otra parte, en la ejecución de toda clase de contratos generales, el Código prescribe la buena fe (Artículo 1.375).

Uno de los conceptos en que debemos fijar la atención, en nuestro caso, es aquel de la diligencia. Según el Código, es «la requerida por la naturaleza de la prestación, por el interés de la empresa y por el superior de la producción nacional». (Artículo 2.104).

La referencia a la naturaleza de la prestación debe entenderse en el sentido de que la diligencia debe ser proporcionada a la específica actividad a que está obligado el trabajador. Y esta diligencia es valorada por la misma Ley, con mayor o menor rigor, en el caso particular de la actividad profesional. No se le exige el mismo grado de diligencia a un cavador que a un conductor de autobús en una gran metrópoli.

Con tal referencia, la ley entiende establecer que la diligencia propia de un buen trabajador puede ser valorada más rigurosamente de lo que se acostumbra en otros casos generales de prestación.

Los contratos especifican –naturalmente con mayor detalle que la Ley– las funciones y deberes de los trabajadores. Pero es imposible que den una lista de todas las actividades que componen un determinado puesto de trabajo. Y aquí entra en juego la costumbre, que es otra fuente de derecho.

Refiriéndonos al caso del tornero, que arriba hemos considerado en actitud de «no colaboración», evidentemente, en tal actitud, parte del supuesto de que ir a buscar las piezas

que debe tornear constituye una prestación ultra-contractual, de la cual él hace donación a su empresario. Tal opinión es discutible, según las normas generales de la Ley. Pero, teniendo en cuenta el contrato y sobre todo, la costumbre, parece ser una tesis fundada.

En efecto, los contratos no definen en detalle la respectiva tarea de un trabajador; ella es, en gran parte, resultado de costumbres admitidas, las cuales sería sumamente difícil cristalizar en fórmulas concretas contractuales.

Se dice: la «no colaboración» consiste en rehusarse el trabajador a realizar aquello a que no está obligado por el contrato de trabajo. Pero si se intenta concretar lo que, según el contrato de trabajo, está obligado a realizar un metalúrgico, se verá palpablemente la enorme dificultad de hacer una lista minuciosa y detallada de todas las operaciones.

En el caso del tornero, que espera ser suministrado de material por un obrero auxiliar, puede observarse: o el trabajo en serie y el suministro de material está organizado con todo detalle, y entonces el tornero adopta la actitud más natural del mundo; o el trabajo es variado y entra en las costumbres del oficio el que el tornero se provea de material él mismo, y si no lo hace, falta a su deber.

Igual puede decirse en el caso de avería de una máquina. El contrato no establece una norma fija: en una parte, por fuerza de las cosas, las reparaciones pequeñas entran en las obligaciones normales, y en otras tales reparaciones se les encomiendan a otros operarios. Todo depende de los criterios

aplicados en la dirección y organización de cada una de las empresas.

En definitiva: es por lo menos muy discutible fijar los límites de la prestación laboral, al menos hasta el punto que la llevan los defensores de este método de presión.

No nos parece, pues, que pueda sostenerse razonablemente el que la «no colaboración» no sea otra cosa que la «normal prestación laboral». Pensamos, por el contrario, que una parte al menos de sus modalidades constituyen formas más o menos graves de incumplimiento contractual. Si, en efecto, la «no colaboración» implica una violación del deber de diligencia, o peor todavía, de la obligación de cumplir las normas establecidas, no puede ser considerada como prestación normal del trabajo. El trabajador no es una máquina que realiza únicamente actos mecánicos con un cierto ritmo.

EL ASPECTO SOCIAL.

Precisamente por ser la actividad laboral expresión de la persona humana del trabajador, creemos que –más allá del correcto cumplimiento de las obligaciones impuestas por la Ley o los contratos– no puede excluirse una zona, difícilmente definible, de prestaciones ultra–contractuales no retribuidas constituida por aquel celo, por aquella aportación de iniciativa personal propia de cada trabajador, que éste puede negar a su

empresario cuando lo estime justo, sin por ello cometer una acción ilícita.

Celo, entusiasmo, iniciativa en el trabajo, constituyen íntimos valores de la persona humana que no pueden ser coactivamente captados por el empresario como obligación que se desprenda del mero contrato de trabajo.

Donde existen frustraciones de las esperanzas y aspiraciones de los trabajadores, se crea una zona de desorden social, de rotura del equilibrio social. En efecto, además de las esperanzas creadas por el respeto a la Ley y a los contratos, existe una vasta gama de aspiraciones, de intereses, de peticiones, de derechos no escritos, que revisten gran importancia en relación con el signo positivo o negativo de la relación laboral, y que están conectados más a las actitudes individuales o colectivas de los trabajadores que a las obligaciones dentro de la empresa.

El trabajador espera de su empresario comprensión para sus exigencias humanas, aún allí donde las leyes y los contratos no lo especifican. Se espera también un cierto nivel de indulgencia, se espera agilidad en corresponder a tales exigencias. Cuando estas esperanzas no encuentran respuestas positivas, el trabajador reacciona en consecuencia tanto individual como colectivamente. Si dispone de medios para descargar su tensión, los usa; si no existen, los crea.

Es evidente que, cuando se le confiera al trabajador una justa posición en la empresa, aquella preciosa contribución de iniciativa, de voluntad pronta, de celos, de entusiasmo,

connaturales a la prestación personal del trabajo, no serán de ningún modo perdidos, como ocurre actualmente (y no sólo cuando se realiza la «no colaboración»); antes al contrario, entonces encontrarán su verdadero destino, que es el bienestar de la comunidad.

EL ASPECTO ECONÓMICO.

Examinemos ahora los resultados de la «no colaboración» en el plano económico.

La experiencia ha demostrado que este nuevo método de presión, cuando se realiza en los grandes complejos industriales, es capaz de provocar una considerable reducción de la producción (hasta el 40 ó 45%) y una inferior calidad del producto.

Una circular de la Federación de la Construcción en la cual los delegados sindicales izquierdistas daban instrucciones a sus afiliados sobre la «no colaboración», hacia observar, entre otras cosas, que «se hace preciso preparar a todos los trabajadores del cemento a una acción de lucha por la «no colaboración» previniéndoles que este método de lucha no debe nunca reducir la producción en más de un 40%, si se quiere que sea eficaz».

De donde se deduce claramente que la reducción de la producción es un objetivo y que no puede alcanzar más de un 40%.

Una observación importante: hay quien sostiene que la huelga perjudica a la producción más que la «no colaboración». Confrontando aisladamente una jornada de huelga con una de «no colaboración» esta opinión es inexpugnable. Pero considerados ambos métodos en un prolongado período, la apreciación cambia. La huelga tiene una limitación automática en los riesgos que lleva implicados: la pérdida de salario, los perjuicios que se producen a terceros extraños al conflicto, etc. Tales riesgos no son propios de la «no colaboración». Ahora bien, el volumen de los riesgos inducirá evidentemente al trabajador a recurrir a la «no colaboración». Por tanto los daños causados a la economía pueden ser muchos y graves utilizando este método de presión con preferencia a la huelga.

Este método de lucha ha dado origen a polémicas entre las diversas tendencias ideológicas sindicales italianas.

Ideológicamente, la «no colaboración» adopta, más que la huelga, una función de ruptura, de crisis entre los factores productivos.

Tal crisis llega a ser estable y continua y la pasividad del trabajador mecánica y automática. Los sindicalistas socialdemócratas han observado que: «El Comité Sindical Central ha constatado que la «no colaboración» se ha realizado en vistas a reducir la producción nacional y anular los beneficios de la planificación, que redundarían en grandes

ventajas para la clase obrera italiana. Se declara pues, contrario a su aplicación y a que el sistema se extienda. En último caso este método perjudicaría a los trabajadores, que se resentirían de las repercusiones de una baja de salarios».

EL ASPECTO MORAL.

La «no colaboración» ha sido condenada generalmente sobre el plano moral, por ser un sistema de lucha deseducadora.

Se argumenta al respecto que revela una deficiencia educativa, achacable en gran parte al capitalismo moderno, que no ha sabido atenerse al justo provecho económico ni a la técnica de la organización del trabajo.

Manteniéndose en el plano moral, se pretende justificar la «no colaboración» con las razones usuales en caso de huelga. Pero la huelga no es intrínsecamente condenable en el plano moral. El trabajador en huelga se abstiene del trabajo para protestar abiertamente contra una injusticia de la que se cree víctima. No existe falsedad ni hipocresía en su actitud. La huelga, cuando es justa, no deseduca; antes, si tiene buenas razones, contribuye a la formación de la personalidad social y civil del trabajador: y sobre esta realidad no existe ninguna reserva moral.

El aspecto moral del problema es particularmente puesto a la luz por una moción de las ACLI (Asociaciones Católicas de

Trabajadores Italianos) en la cual se pone de manifiesto que todo contrato de trabajo implica un compromiso de leal colaboración entre ambas partes. Causas muy graves pueden, en determinadas circunstancias requerir la denuncia de un contrato y, en consecuencia, el planteamiento de una huelga que suspende su aplicación. La «no colaboración», por el contrario, mantiene el pacto en vigor y al propio tiempo, atenta a su leal cumplimiento, lo que constituye su verdadera base. Por estas consideraciones, si bien es lícito bajo el punto de vista moral suspender el proceso productivo, existiendo razones proporcionalmente graves, no se ve la licitud de la «no colaboración», mientras el proceso productivo está en curso y se hace necesario el concurso voluntario de todos los factores de producción.

Desde el punto de vista práctico –sostienen las ACLI– proclamada la «no colaboración» como arma de los trabajadores, puede fácilmente degenerar en obstrucción del proceso productivo y en el sabotaje. En tales casos no hay duda de que debe condenarse por sus negativos reflejos sicológicos.

«Prescindiendo de futuros desarrollos y de ulteriores precisiones, la «no colaboración» en alguna de sus formas conocidas se presenta como arma de lucha muy peligrosa. Los trabajadores cristianos, que en la lucha por sus reivindicaciones justas quieren atenerse siempre a los medios legales, han de considerar esta forma de presión desfavorablemente⁹; pues

9 No nos aclara Piazzzi, si en caso de ser ilegal la huelga, como un siglo antes, los trabajadores cristianos tampoco deberían realizarla. Aunque podemos presuponer su opinión. N. e. d.

aunque no esté bien definida, aparece como dañosa, no sólo económicamente, sino al propio tiempo social y moralmente».

«En estos mismos principios –añaden los trabajadores cristianos– deben inspirarse la valoración moral de los obreros y de los empresarios en lo que respecta al leal cumplimiento de sus obligaciones contractuales, para conseguir que sea plena y total la colaboración entre las partes que el mismo trabajo une en estrecha comunidad».

Nos hemos detenido en algunas valoraciones de orden moral acerca de esta forma de lucha sindical, teniendo presentes únicamente las exigencias de un examen metodológico –es decir, un examen de los métodos con que el sindicato realiza su acción con el máximo de eficacia–, dejando aparte la valoración que hace la opinión pública de los medios adoptados para ejercer la presión sindical; la cual tiene una influencia directa, positiva o negativa, sobre la misma presión. La valoración moral –prescindiendo de su prioridad sobre otra cualquier valoración– influye profundamente en la eficacia instrumental de la acción sindical.

Es un hecho que, en el caso de la «no colaboración» las reacciones negativas de la opinión pública han constituido uno de los factores que han inducido a las centrales sindicales izquierdistas al abandono de esta eficacísima forma de presión.

XII. OTRAS FORMAS DE PRESIÓN SINDICAL

El término «boicotaje» proviene de un tal capitán Boycott, administrador de una factoría inglesa que, en el siglo XVII, por su mal comportamiento con los colonos, se vio privado de toda relación social. Se le ignoraba, ya solicitase una prestación cualquiera (un viaje en diligencia, un vaso de agua), ya le dirigiese a alguien la palabra. Se vio obligado a partir para América y a cambiar su nombre, tras el clamor suscitado por esta nueva forma de sanción social.

EL BOICOT.

Consiste en una acción tendente a obstaculizar las relaciones sociales de una persona o de una empresa con otras personas o empresas. Se reduce a infligir una privación de relaciones. Es una especie de incomunicación social o económica.

Bajo el punto de vista sindical, nos interesa principalmente en sus aspectos económicos.

Puede ser primario o secundario. Primario es aquel que se ejercita directamente sobre la persona o personas contra las que se está en conflicto: por ejemplo, la intimación del sindicato a sus afiliados a que no soliciten puestos de trabajo de ciertos empresarios.

El boicot secundario se ejercita no contra la parte con quien se está en conflicto, sino contra terceros, y tiene por finalidad hacer más efectivo el boicot primario.

En el primer capítulo hemos examinado un caso de boicot efectuado por los ferroviarios americanos contra la empresa Pullman (ejemplo de boicot indirecto).

Otros ejemplos: Una fundición, para combatir una huelga de sus trabajadores, distribuye su trabajo a otras fundiciones de la zona. Los trabajadores de estas fundiciones efectúan el boicot, rehúsan trabajar el material de la primera. En 1942 los portuarios de la isla Lewis se niegan a cargar y descargar los envíos de las empresas textiles locales, en apoyo a una acción de agitación de los obreros textiles.

Reviste particular importancia el boicot de los productos, es decir, la abstención de consumir determinadas mercancías producidas por empresas contra las cuales los trabajadores están en conflicto. Puede ser extendido, a más de los afiliados sindicales, a terceros que participan en los fines de la acción indirectamente (familiares de los trabajadores) y puede herir a terceros que no están implicados en la acción de lucha.

Un sindicato de cerveceros solicita pactar un convenio con una fábrica de cervezas. Esta se niega. El sindicato se dirige al

público de consumidores –constituido en su mayor parte de trabajadores– y declara que el producto de aquella fábrica es «deshonesto» y no debe consumirse. Aquí, el fin de la propaganda consiste en obtener que los comerciantes no compren el producto de aquella fábrica, o bien porque no es solicitado por los trabajadores y sus familias, o bien por temor de que éstos dejen de ser sus clientes.

En una escala más amplia, la A. F. L. americana distribuye entre sus sindicatos una «lista negra» de productos «indeseables», provenientes de fábricas cuyos dirigentes se niegan a admitir las reivindicaciones de los sindicatos. Las listas se denominan «No favorecemos...»

Es de notar que el boicot no es considerado favorablemente en las disposiciones jurídicas y en Italia está expresamente prohibido.

En el Código Penal italiano de 1930 se establece en su Artículo 507: «Quien para conseguir uno de los fines a que aluden los Artículos 502–503–504 y 505, mediante la propaganda o valiéndose de la autoridad y fuerza de los partidos, coaliciones o asociaciones, indujese a una o más personas a no estipular contratos de trabajo, o a no suministrar materiales o instrumentos necesarios para la producción, o a no adquirir productos industriales y agrícolas, se le sancionará con pena de reclusión hasta tres años. Si concurriesen actos de violencia o amenaza, la reclusión será de dos a seis años».

El boicot raramente se emplea con fines contractuales; generalmente se pone en práctica como represalia.

Es un método de lucha más difundido en Estados Unidos que en Inglaterra, donde una tentativa realizada en Londres por los zapateros para boicotear al estilo americano, no tuvo éxito. Sin embargo, en 1943, el sindicato inglés de conductores de autobuses llamó a sus afiliados a una acción de boicot a favor de los trabajadores de la confección, que tenían planteada una huelga. Publicó en su periódico un tipo de carta que cada afiliado debería enviar al empresario en conflicto, en la que declaraba que ni él ni persona alguna de su familia adquiriría productos de aquella empresa, mientras se negase a satisfacer las reivindicaciones de los trabajadores. De forma análoga, en 1939–40 una petición de boicot recibió pleno apoyo oficial de los sindicatos ingleses. Se trataba de un conflicto con una cierta empresa textil que se negaba a reconocer al sindicato y pactar un convenio. En Consejo General del T. U. C., invitó en su Prensa a todos sus afiliados a que solicitasen de sus familias y amigos que no comprasen sino en las empresas que habían firmado convenio.

Una de las formas más difundidas de boicot es el negarse a manejar productos «corrompidos» o «negros». Es particularmente eficaz en el sector de los transportes, donde el uso de esta práctica ha llegado a ser excesivo de manera que puede ser considerado el «punto de menor resistencia» de las empresas.

Esta clase de boicot ha sido empleada como arma política. En 1919, por ejemplo, trabajadores ingleses se negaron a cargar armas que estaban destinadas a las tropas polacas, para combatir con las soviéticas (al parecer, los portuarios de Varsovia realizaron una acción paralela). En el 1937–38, los

portuarios de Liverpool, Glasgow y Southampton, se niegan a cargar armas destinadas al Japón para combatir a la China. En todos los países se dan ejemplos similares. A través de la Federación Internacional de los trabajadores de los transportes, se organizaron acciones de solidaridad para impedir el transporte de carbón en Inglaterra, Francia, Alemania y Escandinavia durante una huelga general. Los sindicatos australianos y neozelandeses se niegan, en 1947, a cargar armas destinadas a Indonesia y amenazaron no descargar productos «negros» provenientes de los Estados Unidos, si el presidente Truman usaba la flota americana para romper una huelga de marineros.

El sindicato usa de su fuerza no sólo para castigar, sino también para premiar. Esto favorece su prestigio y, por tanto, su fuerza de presión. He aquí por qué además del boicot encontramos su contrario: el sistema de las «listas blancas».

Lo contrario del boicot es el sistema –usado en América del Norte– de aplicación a un producto, por parte del sindicato, de una marca («label») que atestigua que la empresa que lo fabrica está en buenas relaciones con el sindicato. La «lista blanca» o el «label» están más difundidas en Norteamérica que en otras partes. Son también muy usadas en el Canadá y, en medida más limitada, en Europa continental. En Inglaterra, las «listas blancas» han sido utilizadas en la Industria de Artes Gráficas, mientras el «label» es poco usado, salvo en la industria del calzado, en la que se comenzó a utilizar desde 1912. En el año 1956, el Congreso de las Trade Unions aprobó una resolución en la que se afirmaba ser llegado ya el tiempo en que «todos los trabajadores serán llamados a dar su

preferencia, al efectuar sus compras, a los artículos fabricados por los afiliados a las Trade Unions; y se sugería que fuese aplicado un «label» por el mismo Consejo General. Pero tal sugerencia no fue puesta en práctica. En 1928, el Consejo General dio este «label», pero no tuvo otro significado que el puramente histórico. Se considera que este sistema es de difícil actuación, porque los productos pasan, antes de ser vendidos, a través de numerosas empresas, no todas igualmente merecedoras, o no merecedoras, del «label».

EL SABOTAJE.

El sabotaje es un medio de presión –condenado por la Ley– consistente en el daño causado a edificios, máquinas, aprovisionamientos, utillaje o productos de las empresas. El término parece derivarse de la palabra francesa «sabot», zueco. Las obreras francesas causaban daños con sus zuecos a las máquinas que les privaban del trabajo.

Constituye una de las formas usadas en la edad primitiva del movimiento sindical, y hoy está casi definitivamente abandonado.

El sabotaje, cuyo ejemplo más conocido es la destrucción de máquinas Ludd, indica un movimiento sindical débil en el cual –como en la Francia de fines del XIX– mantener una huelga prolongada o combatir a los esquiroles era problema de

solución muy difícil. El sabotaje acostumbraba a sustituir o a acompañar a la huelga.

En todo caso, es un método de lucha usado irracionalmente, en explosiones de furor, por venganza o represalia; no es en modo alguno una forma normal de presión de sindicatos organizados.

Se distinguen dos formas de sabotaje: el activo, consistente en desarmar la maquinaria o en causar daños a los productos en la publicidad de prácticas comerciales fraudulentas; y el pasivo.

Veamos algunos ejemplos de sabotaje activo. Entre los raros episodios de este tipo en tiempos recientes, en Inglaterra, puede señalarse el de los electricistas, en el Albert Hall, en 1918, como protesta por no haber cedido la sala para una reunión sindical: desarmaron los aparatos eléctricos. Ocasionalmente se citan casos en huelgas de mineros: el inundar las minas se discutió mucho en Gales del Sur, pero no parece que se pusiera en práctica, excepto en 1910.

La huelga de ferroviarios ingleses de 1919 fue acompañada de algunos actos de sabotaje, y asimismo la huelga general. En todo caso no fue nunca autorizado, antes por el contrario, fue condenado oficialmente por los sindicatos.

Puede ser considerado como una forma de sabotaje activo la llamada «huelga de irritación» o «perlé», que consiste en permanecer en el puesto de trabajo y hacerlo todo mal. Por ejemplo, el personal de teatro y salas de proyección de Nueva York consiguieron un nuevo contrato de trabajo por dos años y

un aumento del 15 por ciento en los salarios efectuando una campaña (desaprobada por los sindicatos) en la que proyectaban las películas al revés, hacían circular rumores alarmantes y confundían los rótulos.

La forma de sabotaje probablemente más difundida es oponerse a la aceleración del trabajo. A veces, los obreros se ven obligados a rendir mayor cantidad de trabajo por unidad de tiempo sin compensación adecuada (aceleración de la cadena de montaje, reducción de los tiempos en el destajo, etc.). En tales casos, cuando la aceleración rebasa cierto límite, un operario deja caer algo incidentalmente sobre la línea. Mientras se repara la avería, la línea para y es posible tomarse un rato de reposo.

Claro es que el causar daños en las instalaciones y en los productos, aunque sean tan leves que no puedan considerarse verdadero sabotaje, puede verificarse en cualquier empresa como manifestación de descontento.

Dentro del concepto de sabotaje pueden ser incluidas manifestaciones como la de los tranviarios de Streatan, que en agosto de 1946 fueron a la huelga para llamar la atención del público sobre las pésimas condiciones de los vehículos; o la de los obreros de la construcción, que se negaron a construir excesivamente aprisa y con materiales deficientes. En el fondo, en estos casos se causaban daños a uno de los bienes de la empresa: la buena fama, que es fuente de clientela y, por tanto, de ganancias.

Otro ejemplo interesante lo constituye lo que los anglosajones denominan «open mouthed sabotaje» o «sabotaje a boca abierta»; esto es, dañar el prestigio del empresario.

O el de los obreros de limpieza de Roma, que en 1954, en huelga con su empresa, distribuyeron octavillas entre la población afirmando que los camiones utilizados para retirar las basuras eran también empleados para el abastecimiento de fruta y hortalizas a los mercados.

Hay quien considera como sabotaje pasivo aquella forma de trabajar que retarda la producción y reduce los márgenes de ganancia del empresario. Esta forma de presión incluye muchas prácticas propias de la «no colaboración» o de la «obstrucción».

Por ejemplo, en la huelga de portuarios de Glasgow, en 1889, los empresarios se negaban a un aumento de los salarios. Rompieron la huelga con el empleo de trabajadores agrícolas esquiroles. Los portuarios ofrecieron reanudar el trabajo, poniendo como condición el despido de los esquiroles. Los empresarios aceptaron. El sindicato de portuarios declaró entonces que, puesto que los empresarios se habían mostrado satisfechos del trabajo desarrollado por los esquiroles agrícolas, altamente ineficientes, los portuarios desarrollarían, a partir del momento de su reincorporación, un trabajo análogo al de los esquiroles.

Esta forma de presión, que duró tres días, consiguió la aceptación de las reivindicaciones.

LA OCUPACIÓN DE FÁBRICA.

La ocupación de fábrica debería ser encuadrada dentro de aquellos medios de presión que tienen por finalidad orientar a la opinión pública. Por lo general, no se pretende con ella causar un daño económico al empresario –baste considerar que la mayor parte de las veces se realiza después del cierre de la misma fábrica– sino movilizar la presión de la opinión pública o de las autoridades a favor de los ocupantes. Bajo este aspecto provoca repercusiones favorables en la medida que los ocupantes han sabido sensibilizar a la opinión sobre las justas razones de su reivindicación. Es una forma peligrosa, puesto que puede producir resultados del todo negativos.

La ocupación de la Pignone, de Florencia, en el 1948 y 1950, por ejemplo, fue precedida de manifestaciones que afirmaban «que la fábrica era sana, productiva y capaz de encontrar mercado para sus productos y que reducir su actividad productiva significaba un intento de preparar el cese de toda actividad». A este fin se organizaron «conferencias de producción» y se publicó una extensa documentación para demostrar la capacidad productiva de la Pignone. Únicamente después de tal preparación, los trabajadores ocuparon la fábrica. La solidaridad con los ocupantes se manifestó no sólo en toda la clase de trabajadores asalariados, con una huelga general de amplio éxito, sino con el apoyo parcial de otras categorías y hasta de las autoridades.

Puesto que la ocupación de fábrica responde a esta concreta finalidad de orientación de la opinión pública, los sindicatos manejan en tal aspecto esta extrema forma de presión con gran cuidado, ya que es obvio que se exponen a las sanciones del Código Penal.

Veamos algunos ejemplos:

En diciembre de 1948, los propietarios de tres fábricas de Bettolè-Sinalunga, que ocupaban en conjunto 900 obreros, retiran los dirigentes, porque los obreros se oponen al despido de unos 300.

Los trabajadores ocupan la fábrica y la custodian hasta el 9 de febrero en que fue cortada la energía eléctrica.

El sindicato promueve la solidaridad con los ocupantes de otras categorías laborales y de la opinión pública de la comarca.

Se constituye en cada pueblo un Comité de solidaridad compuesta por representantes de cada categoría, de los artesanos y comerciantes, se orienta a la opinión, se solicitan alimentos y dinero, se distribuyen en las familias no afectadas los hijos de los ocupantes.

En la misma época, el 2 de febrero de 1949, los 3.000 trabajadores de la «TOSÍ» de Tarento, ocupan los astilleros, abandonados hacía unas horas por la dirección, para oponerse a 1.250 despidos. Inmediatamente entra en acción en Tarento un «Comité ciudadano», que promueve una amplia acción de solidaridad entre los artesanos, comerciantes y pequeños

industriales y empleados. Huelgas de solidaridad de una hora, y otros movimientos de agitación tienen lugar en varios centros de la provincia. Finalmente se declara la huelga general.

Análoga metodología es utilizada en la ocupación de la «Reggiane», en 1950. En junio son despedidos 700 obreros; en octubre, 2.200, en una plantilla de 4.800. Inmediatamente la fábrica es ocupada durante seis meses. También en este caso se constituye un «Comité de unión» de todos los pequeños trabajadores económicos (artesanos, cultivadores directos, comerciantes) para promover la solidaridad de estas categorías, en las que la crisis causa un gran impacto al sustraer al mercado miles de consumidores.

Sigamos en todos sus puntos una acción de orientación de la opinión pública, con ocasión de una ocupación de fábrica.

En noviembre de 1949, unos 1.300 trabajadores despedidos por la empresa O.M. de Gardone Val Trompia, ocupan la fábrica abandonada por la Dirección. Se inicia al punto una acción propagandística que lleva la finalidad de demostrarle a la población cómo el sindicato, en aquella ocasión, defiende los intereses no sólo de los trabajadores de la Val Trompia. Todas las localidades del Valle tienen trabajadores en aquella fábrica, y de su funcionamiento depende además la suerte de no pocos comerciantes y la de muchas familias campesinas, que completan los escasos rendimientos que les proporciona el cultivo de la tierra con los jornales de la fábrica. Los obreros de la fábrica ocupada son enviados a las demás fábricas de la comarca para suscitar mediante la propaganda, una simpatía respecto a la acción emprendida por los sindicatos contra los

despidos. El «comando de agitación» organiza una gran manifestación en Brescia, cabeza de la comarca, a donde se dirigen los obreros y sus familias, portando centenares de pancartas en las que ponen de manifiesto sus reclamaciones. Durante el desfile se lleva a cabo una huelga de solidaridad de cuatro horas en las fábricas de la ciudad, para que sus obreros se unan a la manifestación.

Los despidos son protestados hasta con carteles propagandísticos que se llevan sobre el pecho. Los sindicatos son presionados para que soliciten en el Gobierno Civil la conclusión de las negociaciones.

El 30 de enero se decreta una jornada de solidaridad. Las calles se cubren de escritos, los muros de inscripciones y carteles mientras se distribuyen por todas partes octavillas. La población es invitada a visitar la fábrica. En la cual, en cada una de las secciones, carteles y gráficos muestran el trabajo efectuado desde el 45 hasta el presente, y los obreros explican las vicisitudes de la fábrica y su funcionamiento.

Estos detalles creemos que son bastantes para puntualizar el método seguido para conseguir la más extensa resonancia de la ocupación y para orientar sobre ella a la opinión pública.

Si en la actualidad la ocupación de una fábrica –desde el punto de vista de la metodología sindical– ha quedado reducida, a nuestro entender, a ser un medio de despertar la atención de la opinión pública y, a través de ella, de las autoridades, no hay duda que ha sido empleada en el pasado y puede serlo en el futuro como medio de acción política.

En efecto, en 1920, la ocupación de fábricas adquiere un carácter típicamente revolucionario. Constituye la fase culminante de un proceso revolucionario que se ha venido desarrollando desde el inicio de la primera guerra mundial y se inserta en el cuadro de los movimientos suscitados en las masas obreras por la revolución rusa. Son dos años de agitación y de huelgas en las ciudades y en el campo, cuyas últimas manifestaciones, que nos proporcionan una idea del clima en que se desarrolla el fenómeno, son la negación de los ferroviarios de Pisa y Florencia a transportar las tropas destinadas a Turín por orden público, la parálisis de los puertos de Génova y Livorno, las huelgas políticas de solidaridad internacional contra la intervención en Rusia y Hungría, contra el envío de armas a Polonia, y a favor de la retirada del cuerpo expedicionario en Albania. Este movimiento de ocupación de fábricas señaló el punto culminante de la onda revolucionaria de la primera postguerra.

En todo caso, después de la ocupación de las fábricas, Giolitti, creyendo favorable la coyuntura política, convocó apresuradamente elecciones. Si bien los resultados no alteraron en nada la situación, las elecciones de mayo de 1921 supusieron el traslado de cerca de un millón de votos desde los partidos revolucionarios a los constitucionales.

Esta particularidad nos invita a detenernos sobre el problema —esencial al examinar esta forma de presión bajo el punto de vista de la metodología sindical— de su eficacia y de su costo.

Hemos dicho que la ocupación de fábrica, cuando no tiene fines políticos, tiene por objeto despertar la atención de la

opinión pública y, por tanto, el apoyo de las autoridades. Parece condición esencial para el éxito de la ocupación de una empresa el que la opinión pública la aprecie favorablemente, no sólo con relación a los motivos que la han provocado, sino también con relación a los medios que se adoptan –violación de las leyes, por tanto ofensa a todos los ciudadanos– para conseguir el fin propuesto.

Por ejemplo: durante las repetidas ocupaciones de la empresa de explosivos de Tivoli (Roma) en 1957–58 por sus obreros, reducidos a una situación de hambre, que reclamaban salarios atrasados de varios meses a una empresa en graves dificultades económicas, la opinión pública y la Prensa, sin distinción de matices adaptaron una actitud comprensiva sobre las fundadas razones de los ocupantes, a quienes no quedaba otra salida que recurrir ante la colectividad. Las mismas autoridades se vieron en la necesidad de ser indulgentes. En este caso hubo una absoluta aprobación de los fines de la acción y de los medios que se emplearon.

Ahora bien: la ocupación, por cuanto provoca acciones ilegales, es una forma de presión expuesta a riesgos extremos, que pueden conducirla al resultado opuesto: la pérdida del favor popular y del apoyo de las autoridades. Este es de ordinario el costo de las formas de presión contrarias al ordenamiento jurídico y a las cuales recurre el sindicato bajo la presión de factores muy contingentes. Tales formas suelen resultar contraproducentes si se consideran sus repercusiones a largo plazo.

Consideramos, por ejemplo, las ocupaciones de fábricas ocurridas en los Estados Unidos en 1937, en una atmósfera muy diferente a la revolucionaria que se daba en Italia en 1920.

En enero de 1937, la producción de la General Motors sufre un colapso debido a una huelga de 112.000 obreros en una plantilla de 150.000. En las instalaciones de Flint no sólo se declaran en huelga, sino que practican el «sit down», la huelga blanca, permaneciendo en sus puestos de trabajo: es decir, ocupando la fábrica.

Empresa y obreros se echan recíprocamente en cara la acusación de violación de derecho al trabajo. La Policía intenta en vano desalojar las instalaciones. La ocupación se prolonga algunas semanas. Una orden de los tribunales fijando la fecha en que había de desalojarse la fábrica, bajo pena de multa y prisión, es desobedecida por los ocupantes, a los que se unen en solidaridad todos los obreros de la zona, y la autoridad ejecutiva, que juzga no ser prudente imponer por la fuerza la orden de los tribunales.

Finalmente, merced a la Intervención del presidente Roosevelt, se llega a un acuerdo que satisface a los ocupantes.

Ahora bien; visto el éxito obtenido por los obreros de la General Motors, las ocupaciones de fábrica se propagan por toda la nación.

Entre septiembre de 1936 y junio de 1937 cerca de medio millón de trabajadores toman parte en la ocupación de fábricas. Esta situación suscita un descontento popular instigado por la prensa, cada vez más agudo. La A. F. L.

desautoriza explícitamente esta técnica de lucha. El Senado, después de ásperas discusiones, decide que estas manifestaciones «son ilegales» y «contrarias al interés público». Los tribunales concluyen por condenarlas como violaciones de la propiedad privada.

A pesar del revuelo que produjeron, «las ocupaciones mostraron ser un fenómeno puramente temporal y fueron abandonadas con la misma rapidez con que se adoptaron...

Sin embargo, antes de que esto se verificase, las ocupaciones de la primera mitad de 1937 sacudieron profundamente a la opinión pública y todo el movimiento obrero padeció el resentimiento popular que suscitó la nueva táctica... despertaron miedo y alarma que no se aquietaron fácilmente». (F. Dudes. *Historia del Movimiento Obrero americano*).

Los costos más graves de esta extrema forma de lucha sindical los constituye el peligro de restricciones legislativas sobre la actividad sindical.

Una política sindical que olvide el interés público es, aun bajo el punto de vista metodológico, un grave error. No puede esperarse que una colectividad organizada consienta, sin reaccionar, que un grupo particular, aunque extenso, asuma un dominio sin control en el ámbito económico o político, que le lleve hasta violar las leyes establecidas.

CIERRE Y «LISTAS NEGRAS».

A los medios de presión utilizados por los trabajadores corresponden, como ya hemos visto, variados medios de presión por parte de los empresarios.

El más importante es el cierre, la negación a dar empleo. Consiste en suspender la actividad de la empresa por un cierto tiempo. Normalmente, para obtener una reducción de salarios o alguna otra ventaja contractual; o bien para impedir una subida de salarios o algún daño económico; por ejemplo, por oposición a una huelga declarada por los trabajadores.

El cierre se lleva a cabo alejando a los trabajadores de la empresa y no asignándoles salario alguno durante el período de cierre.

El derecho de cierre no está reconocido en la Constitución italiana, que por el contrario reconoce el derecho de huelga.

Otra forma de presión por parte de los empresarios consiste en el uso arbitrario del derecho de despido con fines de intimidación o de represalia.

Cuando tratamos de la agitación de la Pullman, se expusieron ejemplos claros de cierre y de despidos de represalia.

Otra forma de presión son las «listas negras», que comprenden los nombres de los trabajadores no gratos, y se intercambian entre los empresarios.

XIII. LA PRESIÓN A TRAVÉS DE LA OPINIÓN PÚBLICA

La empresa de tranvías de una gran ciudad italiana decide en noviembre de 1949 implantar el horario fraccionado. Y anuncia en una orden de servicio el paso del horario continuo al fraccionado en dos turnos, a partir del día 15 del mes.

Los tranviarios reaccionan inmediatamente: la orden lesiona sus intereses y disminuye el tiempo libre, les obliga a largos recorridos para trasladarse desde sus domicilios –situados por lo general en la periferia– al depósito o cabeza de línea.

Además, la decisión de la Dirección ha sido adoptada sin consultar a la representación de los trabajadores.

Se plantea un conflicto que da origen, de una y otra parte, a algunas interesantes maniobras, dirigidas a orientar la opinión pública y asegurarse la solidaridad de diversos grupos sociales.

HUELGA DE SERVICIOS PÚBLICOS Y ORIENTACIÓN DE LA OPINIÓN PÚBLICA.

Algunos días después de iniciarse el conflicto algunos diarios locales hablan de «sabotaje al Año Santo» fijado para 1950, por parte de los tranviarios. Los grupos sociales compuestos por hoteleros, propietarios de servicios públicos, comerciantes en general, interesados en la concurrencia turística, se alarman con tales noticias y lógicamente se solidarizan moralmente con la dirección de la empresa y contra los tranviarios.

Se forma así una primera línea de opinión en contra de la huelga.

Los trabajadores contraatacan. Un grupo de tranviarios afiliado a una organización católica (las ACLI) publica una nota en la que declara que ningún motivo antirreligioso anima al sindicato de tranviarios. Tanto es así, que en la huelga en cuestión participan tranviarios católicos.

Dada la fuente de que proviene la valoración, la acusación de «sabotaje» cae por su peso.

Es más: los trabajadores, moviéndose en el terreno de la propaganda, toman rápidamente la ofensiva para conseguir la adhesión de dos importantes grupos sociales ciudadanos: los trabajadores industriales y los empleados, grupo particularmente numeroso en la ciudad en cuestión.

A los trabajadores de las empresas industriales se les llama a la solidaridad sobre el argumento de la defensa de las prerrogativas de las Comisiones Internas, interés común a todos.

A los empleados públicos y de las empresas privadas se les propone como motivo de solidaridad la defensa del horario único, que ellos disfrutaban y temen perder.

Por otra parte, debiendo la abstención del trabajo provocar una suspensión de los transportes, utilizados por un público muy extenso, la orientación de la opinión pública sobre los detalles del conflicto se hace de forma muy cuidadosa, para prevenir las reacciones negativas.

Los sindicatos convocan una conferencia de Prensa para rebatir las afirmaciones de la empresa; publican numerosas hojas informativas en las que se justifica la actitud de los trabajadores, se fijan carteles murales y octavillas en los tranvías, se desarrolla a través del personal, que está en contacto con el público de los usuarios, una acción de acercamiento personal –sobre todo con los empleados públicos y de las empresas privadas– en la que se analiza la necesidad de defender a las Comisiones Internas y el horario único.

En los manifiestos escritos y en la acción de acercamiento personal se busca la solidaridad de los ciudadanos, a quienes se les da la seguridad de limitar al mínimo las molestias.

Se eligen aquellas formas de presión que, perjudicando directamente a la empresa, evitan molestar a los usuarios del

servicio. Se declara en huelga, no el personal móvil, sino el afecto a los servicios internos. Se realizan suspensiones de trabajo por parte de los empleados técnicos y administrativos (con el consiguiente perjuicio para la empresa cuya contabilidad se desorganiza) y por el personal de entretenimiento de máquinas e instalaciones, comprendidas las escuadras de socorro. Por lo demás, no se obedece la orden de organizar los turnos fraccionados y se suprime todo incentivo o destajo.

Todas estas medidas no tocan en modo alguno los intereses del público.

Se llevan a cabo suspensiones en los recorridos de sólo dos horas (y no de las llamadas «horas punta») avisando previamente al público con 24 horas de anticipación, mediante octavillas y avisos en los periódicos, donde se explican a la vez los motivos del conflicto

Por el contrario las suspensiones de trabajo en los servicios accesorios se aplican por sorpresa.

La táctica elegida consigue no solamente evitar la impopularidad, sino ganarse las simpatías de amplios estratos de la población. Como resultado se consigue el apoyo del poder público, el cual, en un régimen democrático, busca siempre que no le ordenen otra cosa, interpretar los sentimientos de la opinión pública.

Tan es así, que el acuerdo por el que se resuelve el conflicto es firmado en presencia del Gobernador. El sindicato de tranviarios se preocupa de difundir un manifiesto por el que

agradece al vecindario la actitud comprensiva que ha observado duramente el conflicto y le felicita el Nuevo Año.

El cuidado que se pone en orientar favorablemente a la opinión pública es uno de los factores de mayor éxito en un conflicto laboral.

El grupo de los empleados, estatales y de las empresas privadas, ha concurrido muy eficazmente, dadas sus dimensiones, a esa orientación favorable de la opinión.

Tres años después se plantea otro conflicto y la empresa, puesta sobre aviso por el éxito obtenido por los trabajadores, utiliza un hábil artificio para romper la solidaridad entre sus obreros y los grupos de empleados.

Frente a las reclamaciones de subida de salarios por parte de los trabajadores tranviarios, hace públicas mediante un manifiesto, ampliamente difundido por toda la ciudad, las retribuciones de su personal (presentadas con gran optimismo). De esta forma determina confrontaciones muy desfavorables entre los tranviarios y los empleados estatales, muy sensibles a argumentos de prestigio, aún económico.

Ciertamente no pudo obtener una ruptura, pero sí una debilitación de la solidaridad, con el consiguiente debilitamiento de la presión proveniente de la opinión pública. La solución del conflicto no fue positiva para los trabajadores.

CONFLICTO SINDICAL Y OPINIÓN PÚBLICA.

Hemos visto en este y en otros episodios ya descritos, qué peso, a veces decisivo, toma hoy en los conflictos sociales la presión de la opinión pública, la cual, en régimen democrático, debe ser considerada como uno de los instrumentos más importantes de lucha entre las partes interesadas. La formación de una opinión pública favorable a las posiciones del sindicato constituye la constante preocupación, no sólo en los grandes conflictos nacionales, sino en aquellos planteados en la esfera local y aun en el ámbito de una particular empresa.

A través del uso meticuloso de la información y de la propaganda, cada una de las partes procura inducir al público a manifestar su desaprobación respecto al comportamiento del adversario, con el fin de irrogarle un perjuicio, a saber, la presión social adversa, la pérdida del favor popular.

La incertidumbre de desarticular la respuesta del público y la dificultad de organizar la presión social, aminoran a veces la eficacia de este instrumento; pero ello no quita el que, en general, deba ser considerado entre los primarios de la acción sindical en nuestros días.

La orientación de la opinión pública no solamente tiene valor en los conflictos de fondo político. El conflicto sindical puede fácilmente salirse del cuadro de las relaciones industriales y trascender al de las relaciones públicas. Basta que repercuta sobre el mercado del producto o de los servicios para que toque más o menos gravemente los intereses del consumidor.

En nuestros días resulta excepcional el caso de que el público ignore o se desinterese de un conflicto laboral de una cierta importancia. Y ocurre muchas veces que esa intervención del público en un conflicto sea solicitada por los mismos sindicatos de trabajadores, que se presentan como defensores de la clase obrera, no sólo en cuanto productora, sino también en cuanto consumidora.

En todo caso un conflicto puede interesar a la opinión pública aunque los intereses de los consumidores no estén en juego. En las crisis sociales, es decir en aquellos momentos, en que un público muy extenso –formado en gran parte por los trabajadores– percibe con particular agudeza ciertos problemas (desigualdad de las condiciones sociales, etc.) ocurre con frecuencia el formarse un vasto movimiento de solidaridad, que conquista la opinión pública. A veces, por ejemplo, una particular controversia se transforma en una cuestión de principio de interés general («los capitalistas son más fuertes que el Gobierno», o por el contrario, «los sindicatos son más fuertes que el Gobierno»). Ordinariamente tal movimiento de solidaridad se produce únicamente en el plano psicológico. Pero la fuerza de intimidación que de ello se deriva es preciosa para el sindicato, y éste la utiliza. La razón es –como ya hemos dicho– que la fuerza sindical deriva de la solidaridad que el objetivo es capaz de despertar, de la cohesión social que determina, dentro y fuera de las categorías interesadas.

Los sindicatos han comprendido muy bien la importancia de esta forma de construcción social, de acción sobre el individuo o el grupo social para conseguir su adhesión.

Examinemos un caso práctico antes de proceder al análisis de esta peculiar forma de presión.

Dulles, en su «Historia del Movimiento obrero americano» nos informa de que las primeras sociedades de oficio, que iniciaron su actividad a finales del siglo XVIII, desarrollan su acción de lucha en las huelgas pacíficas que plantean, «más en los diarios que en la plaza pública». Trabajadores y empresarios presentan sus respectivas razones ante el público por mediación de la Prensa. Los llamamientos destinados a despertar la solidaridad de la población demuestran que ya se había tomado en consideración la importancia de la opinión pública en los conflictos de trabajo.

Las varias formas de apelar a la opinión pública (no sólo mediante la Prensa, sino con manifestaciones, desfiles, concentraciones, etc.) son conocidas por el movimiento obrero de todos los países, desde su edad infantil.

En 1835, por ejemplo, en los Estados Unidos, la acción en pro de la reducción de la jornada laboral se lleva a cabo con demostraciones populares en Filadelfia y otras poblaciones, con desfiles en los que toman parte trabajadores de todos los oficios que llevan pancartas con esta inscripción: «Desde las 6 hasta las 6».

Una victoria sindical conseguida en el 1888 por las dependientas de las empresas productoras de cerillas, mediante una acción de orientación de la opinión pública, es descrita así por Sidney Webb: «La victoria de las cerilleras abrió una nueva página en los anales del tradeunionismo. Hasta

aquel momento el éxito había sido siempre proporcionado a las fuerzas de los trabajadores. Era una novedad ver triunfar a la debilidad gracias a la intervención del público».

Un año después el tráfico del puerto de Londres es paralizado por cuatro semanas y la opinión pública se pone de parte de los trabajadores. A pesar de que el sindicato no había podido movilizar sino una mínima parte de los dockers, la presión de la opinión pública –influenciada por la publicación de la encuesta sobre los portuarios de Booth– obliga a los empresarios de los estibadores a ceder, por la mediación del Cardenal Manning y de Signey Buxton.

Naturalmente las asociaciones de empresarios adoptan análogas medidas; así ocurrió, a partir de 1903, en los Estados Unidos, donde las asociaciones empresariales, mediante su acción en los pasillos del Congreso y con su propaganda consiguieron poner a la opinión pública contra los trabajadores. Después de un Congreso, celebrado en 1906, al que acudieron casi quinientas asociaciones de industriales, el presidente Post, llegaba a esta conclusión: «Hace dos años la Prensa y el púlpito difundían banalidades acerca de la opresión de los trabajadores. Ahora todo ha cambiado porque se ha visto que el enorme Cartell obrero es el opresor más fuerte del trabajador independiente y del simple ciudadano americano. El pueblo se ha indignado y está actuando...».

Campañas propagandísticas de gran radio de acción son llevadas a cabo en Francia por los sindicatos obreros, hacia el 1.º de mayo de 1906, en pro del descanso semanal y de las ocho horas de jornada. Tales campañas logran llamar la

atención de la masa, y conmover a la opinión pública sobre estos problemas y proyectar, a distancia de muchos años, su acción sobre la legislación a tal respecto.

En Inglaterra, la huelga de ferroviarios de 1919 es un episodio típico y muy importante de la lucha sindical, en el cual se apeló insistentemente por los trabajadores y los empresarios a la opinión pública.

Los esposos Webb escriben: «Al principio, el Gobierno, no obstante el manifiesto apoyo del «Daily Herald» a los huelguistas, tuvo a su favor la Prensa. Casi todos los diarios de la Nación –a los cuales una Oficina de la Administración remitía diariamente un boletín de información– le decían al público, seriamente perturbado por la huelga, que ésta era el resultado de una acción «anarquista» entre los ferroviarios; que el sindicato había roto las negociaciones sin motivo alguno, porque deseaba agredir a la entera comunidad nacional; que el Gobierno, realmente, no pretendía ninguna reducción de salarios...; que, de hecho, les había doblado la paga y que los ferroviarios, sintiéndose engañados por el Comité Ejecutivo, reanudaban el trabajo.

Para combatir esta propaganda del Gobierno, el «Daily Herald» tomó enérgicas medidas para hacer llegar sus números a toda Inglaterra, hasta el punto de doblar la tirada; mientras el Sindicato (Liga general de ferroviarios) abría su propia Oficina de publicidad, utilizando a tal fin el Instituto de Estudios del Trabajo (Labour Research Departement).

Un buen número de buenos escritores, caricaturistas, estadísticos, pertenecientes al partido obrero, se pusieron a disposición del Instituto y en un par de días el Comité Ejecutivo de la Liga pudo difundir un torrente continuo de artículos, cartas, discursos, caricaturas, acogidos por todos los periódicos. Toda mención del Gobierno toda declaración, encontraba inmediatamente la respuesta adecuada.

Cuando Loy George difundió un mensaje, que aparecía en todas las pantallas de cine, acusando a los ferroviarios, J. H. Thomas apareció también en los cines con su apabullante respuesta. Pero la Oficina de publicidad de la Liga notó enseguida que el espacio que se le concedía en los diarios era insuficiente y comenzó a poner sus avisos en el «Times» y en otros diarios a página entera rebatiendo así los engaños y subterfugios del Gobierno respecto a los salarios. El Gobierno hizo otro tanto y se vieron, en dos páginas sucesivas, los avisos de una y otra de las partes».

«El resultado de una semana de publicidad hábilmente organizada fue invirtiendo poco a poco la actitud de la opinión pública. A fines de semana, la victoria de los huelguistas era total».

En todos los países del mundo los sindicatos han utilizado las formas más idóneas, según la tradición y usos locales, para atraerse el favor del público.

He aquí, por ejemplo, un medio de presión original, muy usado en el Japón: la llamada «huelga del hombre de la calle». Consiste en ponerse el huelguista sobre el tejado de la fábrica,

expuesto al viento y a la lluvia, protestando contra los acuerdos del patrono. Y no se retira de allí hasta que éste atiende sus reivindicaciones o pacta un acuerdo.

SINDICATO Y RESPONSABILIDAD SOCIAL.

Analicemos los factores de presión de la opinión pública sobre el sindicato partiendo del concepto de responsabilidad social.

Este concepto se usa mucho en la literatura sindical, especialmente cuando se habla de la huelga en los servicios públicos. La opinión pública y las autoridades reclaman esencialmente en esos casos que ambas partes, sacrificando en cierto modo sus intereses, regulen su comportamiento por las exigencias del orden social.

Con frecuencia, las autoridades obligan a los sindicatos y a las empresas a usar de su respectivo poder con aquellas restricciones que dicta el bienestar de la comunidad.

A veces, en el caso de huelga de servicios públicos, se oye decir que los sindicatos faltan al sentido de responsabilidad social. Ello se debe a que en este caso la huelga, aun siendo legítima como relación entre obreros y empresarios, viola los derechos del consumidor en lo que respecta a la continuidad del servicio. Tal derecho del consumidor así como el deber común de trabajadores y empresarios a prestar el servicio, no

están definidos por relación contractual alguna, pero son impuestos por la estructura misma de nuestra sociedad, basada en el principio de la especialización del trabajo, según el cual cada uno, en lugar de proveer de por sí a la satisfacción de sus necesidades, cuenta con los demás componentes de la sociedad especializados en la satisfacción de determinadas exigencias. Por ello, si bien las normales relaciones entre empresarios y trabajadores incluyen y consienten la posibilidad de la huelga, la estructura de la sociedad económica construida sobre la relación consumidor–proveedor, impone el derecho que el consumidor tiene a que se le presten servicios continuados.

Cualquier grupo de personas que convive en una sociedad viene obligado a prestar su cooperación para satisfacer y conseguir los objetivos de la colectividad. Las personas que conviven son interdependientes y los derechos y deberes en un plano determinado, interfieren los derechos y deberes de otro de los planos. A veces unos deben ser sacrificados a los otros en atención a su importancia.

Un sindicalista puede ser a la vez marido y padre. Su mujer y sus hijos esperan legítimamente que vuelva a casa a la hora de la cena; pero esa expectativa se frustra por la relación dirigente–trabajadores. Las asambleas sindicales se celebran de noche.

La responsabilidad social puede ser considerada como la obligación de ejercitar la autoridad privada (compuesta de derechos que se derivan de la Ley) de tal forma que no lesione los derechos de un tercero. Comporta una especie de

compromiso entre los propios derechos y los derechos de los demás. La responsabilidad social se reduce en sustancia a la obligación de ejercitar los propios derechos sin lesionar los de los demás.

Cuando las leyes imponen determinadas acciones, conmina a su observancia bajo determinadas penalidades. De forma análoga, existen determinadas sanciones contra la inobservancia de aquellas relaciones sociales de que venimos hablando, aquellos derechos y deberes que no tienen carácter legal, sino que se derivan de las costumbres y de la tradición.

Un grupo de ciudadanos espera el autobús. No llega porque se ha declarado una huelga. El grupo reacciona, se impacienta, increpa a una u otra de las partes. Cada ciudadano de los que esperan ha recibido un daño; ha visto frustrada una expectativa legítima.

La inobservancia de los deberes que comporta la responsabilidad social es seguida de una sanción no legal, a saber: la pública reprobación, el boicot, la violencia, etc. Se emplean estas armas porque se cree que la conducta del transgresor ha lesionado los propios derechos.

Es claro que para identificar la responsabilidad social surgen muchas dificultades, por la ausencia de una autoridad reconocida capaz de interpretar un concepto tan fluido, así como a causa de la evolución de este mismo concepto a través del tiempo y en los distintos países.

En general, con ocasión de huelgas, hacen impacto en el público los argumentos de una y otra parte de las implicadas,

cada una de las cuales acusa a la contraria de comportamiento incorrecto, con el fin de echar sobre ella la sanción de la opinión pública. Generalmente el público evita el inclinarse unilateralmente hacia una parte determinada; tiende más bien a reconocer que ambas partes están obligadas a buscar un acuerdo y las condena por no haber tenido en cuenta los derechos de la sociedad.

LAS SANCIONES DIRECTAS DE LA OPINIÓN PÚBLICA.

El público es un grupo de personas que tienen algo común, lo cual las asocia en determinadas circunstancias. Así pues, existe un público en un partido de fútbol, un público incondicional de una actriz, de un hombre público, etc.; se dan variedades de público puesto que la gente puede asociarse por una infinidad de motivos.

En nuestro examen de la responsabilidad social en el campo sindical, consideramos como público aquellas personas que no son parte de una especial relación social, pero son conscientes de que están interesadas en tal relación. También aquí pueden ser considerados varios públicos. Por ejemplo, una huelga planteada en una empresa distribuidora de gas, interesa a un público diferente que la huelga en una empresa siderúrgica; así como el cierre de una mina de carbón interesa a un público distinto del que conmueve una huelga de portuarios.

Aquellos que se creen interesados por una relación laboral determinada cambian en número y composición de una situación a otra.

En un sentido amplio, existe un público cuando gran número de personas se siente interesado en cualquier relación privada (como cuando en las relaciones trabajadores–patronos, o sindicato–empresarios están en juego principios generales).

El público tiene importancia, bajo el punto de vista de la responsabilidad social, cuando tiene opinión.

Así el público constituido por los propietarios de automóviles tiene su propia opinión acerca de cómo debe ser construido el automóvil y cómo debe regularse el tráfico. Mientras que un público de agricultores tiene sus propios puntos de vista acerca del comercio de la carne. En cada uno de los casos ese complejo de relaciones constituye la opinión pública. La cual está, pues, compuesta de los puntos de vista de numerosos individuos, acerca de si es aceptable o no una determinada relación que interesa a todos. Es decir, que tales individuos reaccionan favorable o desfavorablemente respecto al hecho que les interesa, respecto a los argumentos en que se apoyan sus lazos asociativos.

Las opiniones pueden ser fuertes o débiles. No solamente el número, sino la intensidad de los sentimientos es importante cuando se quiere definir la fuerza de una determinada opinión.

Además, aunque la opinión pública se origine entre aquellos que se sienten interesados por un particular interés, cuando

éste es muy importante, siempre atraerá la atención de otros grupos sociales, bien por simpatía o por deseo de orden.

Cuando un cierto número de individuos llega a creer que son violados sus derechos o sus intereses –por ejemplo, el suministro de leche, de luz, de transportes, etc.– por las relaciones empresarios–trabajadores, se constituye un público con una opinión: a saber, la necesidad de encontrar una solución que armonice los intereses en pugna.

Ello no quiere decir que este grupo amorfo de individuos sea capaz de encontrar por sí mismo la solución: antes bien, la espera de otros, de las partes en conflicto, de expertos, de la autoridad pública, etc. En este público amorfo surgen opiniones vagamente representativas que toman la forma de simple aquiescencia; otras veces de aprobación, otras de aceptación condicional, otras en fin de rechazo.

A los efectos de nuestro examen la eficacia de la opinión pública reside en la penalidad que ella puede infligir, en la sanción que puede ejercer.

Estas sanciones pueden ser directas e indirectas. Entendemos por sanciones directas aquellas que un público interesado en un conflicto sindical infringe por sí mismo a las partes en conflicto: por ejemplo, la negativa a tratar cualquier negocio con ellas si la huelga continúa. La negativa a adquirir ciertos productos de determinadas empresas, la pérdida del prestigio ante la colectividad. etc. son ejemplos de sanciones que un público perturbado por una huelga impone de por sí.

Las sanciones directas provienen: de las presiones de la comunidad, o de la familia, o de los consumidores, o de los proveedores.

Sanciones indirectas son aquellas que provocan la intervención de un tercero, es decir de algunos individuos –hombres de gobierno, periodistas, etc.– de quienes el público interesado espera que tomen parte de algún modo en el conflicto, o a los cuales atribuye una influencia, un poder de conminar con sanciones a las partes litigantes. Las sanciones indirectas provienen de la intervención que realice la autoridad, o la Prensa sobre los sindicatos.

La condesa de una agitación sindical por parte del público lleva consigo una amenaza a la reputación o al prestigio de la parte que se considera ha faltado a su responsabilidad social. Tal sanción comporta costos sociales. Una huelga impopular hiere al sindicato y a sus dirigentes. Si éstos operan en otros ambientes –políticos, religiosos, educativos– de la comunidad y aspiran a tener en ellos prestigio, la sanción de la opinión pública le produce una pérdida de influencia, de votos, o de posiciones de dirección. Análogamente para un industrial las sanciones le producen pérdidas en el sector de las relaciones públicas.

Como es bien sabido, las empresas, en particular las comerciales, han prestado siempre gran atención no sólo a las necesidades, sino también a las opiniones del público.

En la actualidad han adquirido gran desarrollo las técnicas de relaciones públicas dirigidas a auscultar las opiniones y

actitudes del público y a adaptar a ellas el comportamiento de las empresas, para que el público comprenda y acepte su programa de acción.

Las empresas buscan ganarse la benevolencia de la comunidad, sobre la cual operan mediante las relaciones públicas a nivel local: dependientes, clientes, ciudadanos. Las reacciones negativas de la opinión pública en este campo llevan consigo penalidades muy graves.

Además de las críticas del público en general y en especial de aquel público específico interesado en una huelga (pasajeros de los ferrocarriles o tranvías, consumidores de ciertos productos, etc.), debemos considerar también las sanciones impuestas por grupos particulares de esos públicos. El primero de los cuales es la familia. Las mujeres de los huelguistas, por ejemplo, han tenido frecuentemente una influencia negativa –como se observó a propósito de las huelgas de diciembre de 1947 en Roma– sobre la duración del conflicto, puesto que están sensibilizadas más por las necesidades familiares que por las sindicales. Ambas partes, empresarios y trabajadores, tienen perfecta conciencia de las presiones que provienen de la familia; en consecuencia concentran sobre ellas grandes esfuerzos de información y propaganda por medio de la Prensa sindical o empresarial.

Presiones de especial consideración surgen en el campo de los consumidores o de los usuarios del servicio cuando una huelga o un cierre los pone en crisis.

Pensemos, en el campo del consumo doméstico, en las reacciones contra una huelga en la distribución de leche, por parte de las familias que tienen niños o enfermos.

En tales casos es difícil precisar las sanciones, que se extienden desde aquellas sociales, como la pérdida de popularidad de la organización o de sus dirigentes, hasta las económicas, como el intento de cambiar de proveedor, o la extrema reacción de boicot.

Entre las reacciones de los consumidores pueden citarse las de los trabajadores de empresas perjudicadas por la falta de electricidad, de gas, de carbón, etc., que pueden suspender, como sanción, su trabajo.

Otras reacciones provienen de los proveedores: por ejemplo, los productores de fruta, perjudicados por un prolongado conflicto conservero, que pueden amenazar con llevar sus productos a otras empresas.

Además de los proveedores de las empresas, existen los proveedores de los trabajadores, es decir, los comerciantes y artesanos que de ordinario les suministran aun durante la huelga.

Se sienten lesionados en sus intereses y pueden efectuar presiones sobre los trabajadores para inducirles a no obedecer las órdenes del sindicato, amenazándoles con no venderles a crédito; o bien pueden presionar sobre las empresas para inducir las a ceder, amenazándolas con acudir a comprar al por mayor en otras empresas.

LAS SANCIONES INDIRECTAS DE LA OPINIÓN PÚBLICA.

Algunas de las influencias más fuertes sobre las partes en conflicto no provienen directamente del público interesado en él, sino de algunos intermediarios que actúan en su apoyo.

Estas sanciones se pueden considerar indirectas porque el poder de la opinión pública se manifiesta a través de terceros. Ello significa que el público debe estar en posesión de las sanciones directas sobre ese tercero que interviene en el conflicto; que espera que él Intervenga en su apoyo; y que si no interviene, se expondrá a la sanción directa del público.

Es el caso, por ejemplo, del parlamentario que teme perder el favor de sus electores; o el caso del alcalde o del concejal.

Las sanciones indirectas presuponen además que ese tercero tenga influencia sobre las partes en conflicto. Si está en perspectiva una huelga de tranviarios, el público exige que el alcalde intervenga para conciliar a las partes, porque puede hacerlo, ya que la empresa está controlada por el Ayuntamiento.

La tentativa de avenir a las partes puede adoptar el carácter de simple conciliación sin que sean necesarias las sanciones. Las cuales se realizarán en el caso que el alcalde pudiese conminar con la anulación de la concesión o con la modificación más rigurosa del contrato. La intervención en apoyo de una de las partes se realiza evidentemente en contra

de la otra, cuando lo requiere la opinión pública; ello constituye una clara aplicación de sanción indirecta.

Al examinar estas sanciones, es preciso valorar cuidadosamente la Influencia que el público tiene sobre el intermediario y la que éste puede tener sobre las partes en conflicto.

Entre estas intervenciones de terceros en apoyo de la opinión pública ocupan el primer puesto las autoridades. El temor de perder el favor de los electores (entre los cuales están los que componen el público interesado en el conflicto) o el temor de perder el prestigio personal, son dos factores que estimulan al dirigente político (véase el caso de los tranviarios, citado al comienzo de este capítulo).

Las autoridades públicas pueden utilizar la persuasión mediante intervenciones conciliares, o la condena. La cual puede ser temible para las partes por la penalidad que la autoridad puede imponer. ¿Cuáles son estas penalidades? Por ejemplo, la suspensión de medidas beneficiosas: pérdida de concesiones, o de exenciones fiscales, etc. La posible adopción de estas medidas punitivas son muy varias en caso de conflictos en servicios públicos: un mayor control administrativo, menor tolerancia, etc.

En particular las autoridades pueden intervenir en caso de huelga tomando a su cargo el servicio abandonado, adoptando medidas policíacas o ejercitando discrecionalmente su poder administrativo.

LA INTERVENCIÓN DE LA PRENSA.

La función e influencia de la Prensa en los conflictos sociales es objeto de interpretaciones contradictorias. Hay quien identifica la Prensa con la opinión pública, hay quienes la juzgan cosa distinta. Nosotros consideramos a la Prensa como un tercero que interviene en apoyo de la opinión pública.

¿Qué influencia tiene un público interesado en un conflicto sobre un diario? Ante todo, el periódico está considerado como especie de órgano representativo de los intereses generales de la comunidad, aunque pueda ser especialmente sensible a los intereses de grupos o clases determinadas. La opinión pública espera, pues, que el diario tome posición en su conflicto social. Si el diario defrauda esta esperanza, perjudica su posición y su influencia ante la comunidad con la consiguiente pérdida de lectores y abonados. Su posición es semejante a la del parlamentario que teme perder sus electores. Una segunda presión sufre el diario por parte de los intereses económicos perjudicados por la huelga: comerciantes, hombres de negocios, etc., le pedirán al periódico que intervenga activamente para hallar una solución. En especial quienes le proporcionan al periódico publicidad, principal recurso financiero de la Prensa moderna. La pérdida de publicidad resulta una gravísima sanción.

La intervención de la Prensa en un conflicto asume diversas formas: propuestas de solución, condena pública de una o de ambas partes en conflicto, insistencia sobre terceros para que

intervengan. Las consecuencias principales de esta intervención las sufre directamente la reputación de las partes.

Determinados argumentos, sobre todo si están dotados de carga emotiva, pueden sacudir la indiferencia de la comunidad y llevarla a tomar parte en el conflicto sobre la base de hechos, no de opiniones. Si el periódico concentra su responsabilidad de la acción sobre un determinado individuo, pone en tela de juicio su reputación; y ello es un arma poderosa para justificar su intervención.

En segundo lugar, la Prensa puede penalizar con su condena de la conducta de una de las partes oponiéndose a ella o negándole su apoyo en situaciones futuras.

En tercer lugar, el periódico puede provocar una intervención de las autoridades ó de los hombres políticos y hasta puede organizar una verdadera oposición. Las autoridades públicas son especialmente sensibles a las campañas de Prensa y les interesa conservar su favor.

INTERVENCIÓN A TRAVES DE OTROS SINDICATOS.

Ocurre a veces que otros sindicatos distintos de los implicados en el conflicto realizan presiones para su solución. La razón es que sus afiliados pueden verse privados del trabajo a causa de huelgas o cierres ocurridos en otros sectores limítrofes. O porque los empresarios, a causa de la agitación en

curso pueden verse en la Imposibilidad de vender sus productos o de adquirir los que necesitan. Estos grupos intervienen en el conflicto.

Hay que distinguir con precisión las intervenciones que constituyen una respuesta a la presión de la opinión pública y aquellas otras que se deben a la iniciativa de una de las partes. Las huelgas de solidaridad y el boicot no son una respuesta a la presión de la opinión pública, sino una movilización de fuerzas a favor de una de las partes.

En el examen que venimos realizando nos interesan aquellas intervenciones debidas a sindicatos distintos del implicado en el conflicto, provocadas por la presión de la opinión pública. Un caso típico lo constituye el que estos sindicatos temen el disgusto público, que puede generalizarse con ocasión de la agitación en curso y puede perjudicar a todos los sindicatos. Y suscitar el evidente peligro de orientar la opinión pública favorablemente a una legislación restrictiva de la acción sindical –leyes antihuelga– o provocar su hostilidad a mejoras legislativas sociables. Así pues, a veces algunos sindicatos presionan sobre las Centrales Nacionales o, locales y sobre los sindicatos en conflicto cuando juzgan que una huelga es perjudicial al bien de todos. En tal caso, la presión sobre los sindicatos empeñados en el conflicto consiste en el temor a perder la solidaridad de los demás sindicatos o de las Centrales; solidaridad esencialmente necesaria en las luchas sociales.

Más arriba nos hemos referido al hecho de que, en un cierto momento, las Centrales sindicales norteamericanas pusieron

fin a toda clase de agitación en la proximidad de elecciones políticas, porque no querían provocar en la opinión pública reacciones que hubieran disminuido los votos favorables a los candidatos inclinados al sindicato o aumentar los de los candidatos contrarios.

Debemos referirnos también a la intervención de otros intermediarios, que responden a la presión de la opinión pública y que a su vez pueden ejercer presiones sobre las partes implicadas en el conflicto: autoridades religiosas, personalidades del mundo de la cultura y del arte. Por ejemplo: Es frecuente la movilización de artistas, científicos, etc, de fama reconocida, llamados a tomar posición a favor o en contra de ciertas cuestiones sociales.

MOVILIZACION DE SOLIDARIDAD A TRAVÉS DE LA ORIENTACIÓN DE LA OPINIÓN

A través de la orientación de la opinión el sindicato mira a movilizar una solidaridad amplia en torno a su acción para aumentar su fuerza. Es decir, para hacer más eficaces las sanciones directas o indirectas que la opinión pública puede imponer a la parte contraria.

Examinemos, por ejemplo, la siguiente tentativa de movilización de la solidaridad entre trabajadores subordinados –y en ciertos aspectos sobre la colectividad en general– con

ocasión de una agitación de trabajadores eventuales del Mediodía y de las Islas.

La categoría interesada está compuesta de braceras agrícolas; recogedoras de aceitunas, de castañas, de jazmines, cascadoras de almendras y vendimiadoras. La retribución de estas trabajadoras es en general baja, su horario de trabajo prolongado, las condiciones higiénico–sanitarias deficientes y carecen de mejoras asistenciales, particularmente necesarias cuando se trata de mano de obra migratoria y estacional.

La duración anual de la recogida de aceitunas y castañas viene a ser de 150 días para las trabajadoras que participan en ambas campañas.

En Calabria y la Apulia se realizaron agitaciones, protestas y huelgas contra tales condiciones de trabajo en el año 1952.

El sindicato de la categoría inició una amplia labor de agitación fijándose los siguientes objetivos: aumento salarial, respeto de las leyes sociales, y en especial de las normas de colaboración, asistencia a las trabajadoras madres, límite de edad para la admisión al trabajo y, finalmente, convenios colectivos de trabajo.

La acción estuvo compuesta de varias fases. La primera consistió en una campaña propagandística de denuncia de las condiciones de vida y de trabajo de estas obreras, para estimular la solidaridad de la opinión pública.

Fueron muy interesantes, sobre todo, las directrices del sindicato en la agitación llevada a cabo entre las recogedoras

de aceitunas, con vistas a promover la solidaridad de otros grupos sociales.

Se celebraron reuniones y asambleas preparatorias de la campaña de recogida con el fin de denunciar ante la opinión pública las condiciones de vida y de trabajo de esta categoría. Los objetivos de esta acción específica se le presentaron a la opinión uniéndolos y encuadrándolos en objetivos de mayor alcance, capaces de estimular la solidaridad, del modo siguiente:

a) La exigencia de una estrecha observancia de las leyes de colocación en el cuadro más general de los intereses de los trabajadores, interesados en el respeto a la legislación laboral.

b) La exigencia de un contrato de trabajo regular con definición precisa del horario y del salario, se consideró como contribución de las obreras estacionales a la lucha de todos los trabajadores por un alto salario y por la difusión de la contratación colectiva.

c) La petición de mejoras asistenciales, de prevención social y de una más escrupulosa observancia de las leyes de maternidad e infancia (casas-cuna, patronatos escolares, etc.), se conectó al problema más general de la emancipación y elevación de la mujer, y por tanto del progreso civil.

d) Este complejo de reivindicaciones se le presentó a la opinión pública en función del progreso social, económico y cívico del Mediodía, como un aspecto de su renacimiento.

Como se ve, las reivindicaciones propias de la categoría se desplegaron ante la opinión pública reclamando su apoyo y su solidaridad, en vistas a aumentar, con la presión de grupos sociales exteriores, la fuerza del sindicato.

LA PROPAGANDA SINDICAL.

Los sindicatos han comprendido, pues, muy bien la importancia de esta forma de presión y se han preparado para ella.

Supuesto que la opinión pública se influencia mediante la información, y mediante la propaganda, las organizaciones sindicales se preocupan en la actualidad de informar al público acerca de sus reivindicaciones, de exponer sus razones, de ejercitar, utilizando los medios de la técnica moderna, una acción adecuada para provocar la adhesión a sus objetivos.

La temática de la propaganda sindical se desarrolla en general sobre los fundamentales motivos de la seguridad económica, de la igualdad social, del poder político del proletariado, de la fraternidad humana, etc.

Estos temas son comunes a la propaganda sindical en todos los países sea cualquiera la tendencia, pero son susceptibles de muy vario desarrollo.

La propaganda sindical responde a los cánones clásicos de la propaganda moderna. Ella tiende a puntualizar, a explicar. Textos breves y claros, slogans apropiados enunciando las posiciones sindicales, (por ejemplo: «tierra y trabajo», «por la unidad sindical», «contra el acuerdo patraña», «marchar separados y atacar unidos», etc.).

En efecto, la masa no se convierte en grupo homogéneo sino mediante fórmulas propagandísticas simples y claras, sin medias tintas, sin distinciones sutiles para sintetizar los objetivos.

La propaganda se fija en general un solo objetivo cada vez, concentrando sus fuerzas en un solo frente durante un cierto período hasta que la base se haya convencido y aceptado el objetivo. Ello exige un cierto tiempo y frecuentes repeticiones de las consignas. La propaganda repite incansablemente los temas esenciales, aunque adopte formas varias de presentarlos. Si se hojea, por ejemplo, la colección de «El Laboro», órgano de la CGIL, del 1948 al 50, se verá que no hay editorial ni artículo de fondo que, a propósito de cualquier materia no se refiera al Plan Marshall.

La propaganda tiende a personificar los temas, es decir, a concentrar en una sola persona la aversión de los trabajadores, bien sea sobre el Presidente de la Confindustria, o el dirigente de un sindicato rival. Reducir la lucha social a una rivalidad entre personas significa sustituir las tesis difíciles de explicar a las personas de baja cultura por imágenes concretas, por figuras vivas capaces de suscitar reacciones emotivas. Significa responder a las exigencias psicológicas de la masa, que necesita

representaciones concretas, supuesto que en ella predomina el instinto sobre la reflexión.

A propósito de la provocación de reacciones emotivas. Los trabajadores empleados en la limpieza de los cajones sumergidos del puerto de Civitávecchia se declaran en huelga. En lugar de dirigirse a la taberna a tomarse un vaso de vino, o al sindicato a enredarse en discusiones, son invitados por la central sindical local, de tendencia marxista, a permanecer por algún tiempo en los cajones. Ello se hace con el fin de que los periódicos salgan con el emocionante titular: «Del fondo del mar se eleva la protesta de los cajoneros de Civitávecchia», mucho más emotivo que el rutinario titular: «Huelga de los cajoneros de Civitávecchia». Análogamente, en la empresa Bernardi se turnan los mineros en huelga permaneciendo en el fondo de la mina; el titular será: «Desde las entrañas de la tierra se eleva la protesta, etc.».

En la sicología de las multitudes existen sentimientos, conscientes o inconscientes que la propaganda capta y desarrolla: rencores, «fobias», «filias», etc. La propaganda opera siempre sobre el subconsciente.

La masa se caracteriza, además, por su espíritu gregario, o sea, la tendencia del individuo a formar grupo. El individuo se inclina a seguir la opinión o a imitar la conducta del grupo.

El trabajador cuando se afilia a un sindicato, lo hace de ordinario en el más numeroso. La convicción de tener así una protección más eficaz es uno de los motivos de su afiliación. De aquí la instrumentación propagandística de la CGIL, por

ejemplo, en pro de la afiliación, basada sobre la «grandeza y la fuerza» de la organización.

La experiencia enseña además que bastan pocos individuos (a veces uno sólo) capaces de tomar una actitud resuelta frente a determinado problema, para que la masa (una empresa, un sector, una categoría) se sume a su comportamiento por la presión interior de que venimos hablando. De aquí el extremo cuidado en la preparación y adiestramiento de agitadores y propagandistas de empresa, de «periodistas de fábrica», los cuales ejercen una profunda influencia en los ambientes de trabajo, utilizando técnicas muy variadas para crear un ambiente psicológico.

Conocidas son las presiones del grupo sobre la opinión individual y los múltiples conformismos que nacen de la solidaridad. Opiniones, a veces en contraste, prevalecen en un mismo individuo según que éste piense como miembro de uno o de otro grupo social (Iglesia, partido, empresa, etc.) o como persona privada. Tales opiniones en contraste vienen determinadas en el ánimo del sujeto por la presión de los varios grupos sociales a que pertenece.

La mayor parte de los hombres tienden a uniformarse con sus semejantes, no se atreven a turbar la armonía que reina en un cierto ambiente. Emitiendo opiniones encontradas con las que en él están vigentes.

Para elaborar el consentimiento, para crear la impresión de una unanimidad se recurre con frecuencia a los hechos: manifestaciones y desfiles en masa.

Consideración aparte merece el hecho de la propaganda sindical que se desarrolla en los sindicatos de tendencia izquierdista. Tal propaganda es una especialización de la propaganda política y asume sus características.

Es bien sabida la capacidad de difusión del marxismo-leninismo, basada en una dialéctica que puede reducirse a la más extrema simplicidad. Los leninistas defienden que la conciencia de clase, abandonada a sí misma, se ve constreñida a «recluirse dentro de los estrechos límites de la lucha económica», es decir, se ve obligada a limitarse a una conciencia «tradeunionista», cuando debería ser la base de la conciencia política. Hay, pues, que despertarla, conducirla a la lucha en una esfera más amplia que la que constituye el conflicto empresario-trabajador. He aquí su característica esencial.

La propaganda de tipo leninista está basada en dos elementos característicos: la revelación política y la consigna.

La revelación política consiste en «puntualizar la naturaleza, los objetivos, el fundamento real del poder de las clases dominantes» y darle a las gentes una cierta representación conforme al punto de vista leninista. Esta representación, según Lenin, no se le puede dar a los trabajadores a través de libros, sino a través del análisis crítico de los hechos del día. A propósito de cualquier acontecimiento que interese la vida de las masas, el propagandista leninista debe saltar «de la apariencia a la realidad», buscando la explicación o las explicaciones en el plano de la lucha de clases.

De los hechos pequeños y más concretamente; aquellos que constituyen la vida cotidiana, es de donde hay que partir para llegar hasta las causas, para conectar aquello que aparece como accidental con la explicación política real, es decir la revelada al partido leninista. Así, por ejemplo: la clausura de un establecimiento, un momentáneo inconveniente de producción, se conecta con la aplicación del Plan Marshall; la momentánea crisis de un sector se conecta con la insuficiente retribución del trabajador, debida a la presión de una política económica orientada al rearme, o a la alianza atlántica, considerada como defensa de los intereses del capitalismo internacional, etc.

La consigna consiste en la traducción verbal de una táctica revolucionaria; expresa clara, breve y eficazmente el objetivo más importante del momento; por ejemplo, «frente popular», «primero ganar la guerra y después hacer la revolución», etc.

Volviendo al examen general de la propaganda sindical, observemos que las iniciativas propagandísticas, suelen ir precedidas de un cuidadoso estudio del ambiente en que se van a llevar a cabo. De tal ambiente se toman informaciones, ejemplos, y hechos económico–sociales necesarios para alimentar una acción de propaganda que parta de lo concreto, de la realidad cotidiana, para remontarse a los principios generales.



UGO PIAZZI

Fue presidente nacional del ACLI (Asociación Cristiana de Trabajadores Italianos) desde el 10 de abril de 1960 hasta el 10 de diciembre de 1961, después de Penazzato. Ugo Piazza venció a Pozzar por un solo voto (32 contra 31) en el Consejo Nacional de abril de 1960. En la tradición aclista, el corto período de la presidencia de Piazza está marcado con la calificación de "transición". A fines de 1961 tuvo que abandonar el campo debido a la desconfianza del Congreso.

En ese corto período, Ugo Piazza le dio a la asociación una fuerte impronta social; los problemas del arrabal urbano, el

tiempo de trabajo y la familia, los organismos locales, los balances y el consumo familiar, las cooperativas de consumo... Estos son algunos de los temas relacionados con su impulso personal. En lo sucesivo, será Presidente Regional de la ACLI del Lazio. Será precisamente su disponibilidad para un servicio justo y eficaz que no busque la luz de los focos, lo que hará de él un recurso importante para la delicada actualidad vivida por la ACLI a caballo entre los años '50 y '60.

Ha estado siempre presente en los grandes acontecimientos de la Asociación.

Ugo Piazzzi ha desaparecido recientemente en Roma el primero de enero de 1995