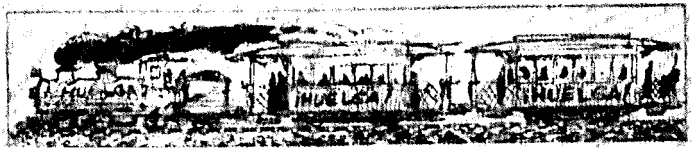
MANUALES
DE EDUCACIÓN CÍVICA

El sindicato



PUBLICACIONES DEL CEDS.

MANUALES DE EDUCACIÓN CÍVICA

(Publicación mensual)

APARECIDOS:

1. **El funcionamiento de la democracia** (2ª edición).
2. **Las técnicas del desarrollo** (2ª edición).
3. **Las relaciones internacionales** (2ª edición).
4. **Las publicaciones y la propaganda visual.**
5. **Las ideologías sociales contemporáneas** (2ª edición).
6. **Vocabulario político** (2ª edición).
7. **Las ideologías políticas contemporáneas.**
8. **El sindicato.**
9. ***Cómo organizar a los campesinos.* Desarrollo de las comunidades rurales.** Cooperativismo (doble). (2ª edición).
10. **La cuestión de la tierra** (2ª edición):
    - I. Economía agraria (doble).
    - II. Agrarismo y desarrollo (doble).
    - III. Las reformas agrarias en el mundo (doble).
11. **Vocabulario social.**
12. **Historia de América Latina.**

DE PRÓXIMA APARICIÓN:

Atlas del mundo actual.
Vocabulario económico.
El movimiento obrero en América Latina.
Historia del comunismo.
Historia del desarrollo económico.
Historia del trabajo.
Atlas de América.
Seguridad y bienestar.
La *cuestión* indígena.
El movimiento obrero mundial.

CONDICIONES DE VENTA:

número sencillo	US. $ 0.40
número doble	US. $ 0.60
a la serie de doce manuales (un año)	US. $ 3.00
a diez series o más de doce manuales cada serie.	US. $ 1.00
para estudiantes, sindicatos, cooperativas, etc., cada serie	US. $ 1.00

MANUALES DE EDUCACIÓN CÍVICA

PUBLICACIÓN MENSUAL

Editada por el CENTRO DE ESTUDIOS Y DOCUMENTACIÓN SOCIALES, A.C.

Autorizada como correspondencia de segunda clase por la Dirección General de Correos con fecha 25 de julio de 1963.

Nº 8 Noviembre de 1963

Director: Víctor Alba.
Redacción y Administración:
Támesis, 1. Apartado 25468. México 5, D. F. México.

PORTE PAGADO

SUSCRIPCION

PRECIOS: número sencillo	0.40 dólar
número doble	0.60 dólar
a la serie de doce manuales (un año)	3.00 dólares
a diez series o más de doce manuales, cada serie	1.00 dólar
para estudiantes, sindicatos, cooperativas, etc., cada serie	1.00 dólar

LLENE EL SIGUIENTE FORMULARIO y envíelo a:

CEDS. Apartado 25468. México 5, D. F. México,

acompañado de un cheque por el monto de la suscripción. El cheque puede ser en dólares o en la moneda del país respectivo, sobre un Banco del propio país.

Nombre .....

Dirección .....

Ciudad .....

País .....

se suscribe a ..... series de Manuales de Educación Cívica,

e incluye cheque por valor de $ .....

IMPORTANTE

Los **MANUALES DE EDUCACIÓN CIVICA** son una publicación mensual.

Las condiciones de suscripción son las siguientes:

SUSCRIPCIÓN ORDINARIA a un año (doce Manuales) ..... 3.00 dólares

SUSCRIPCIÓN ESPECIAL a un año (doce Manuales) a condición de hacer diez o más suscripciones, cada una ..... 1.00 dólar

De este modo, los sindicatos, bibliotecas, cooperativas, escuelas, grupos de estudiantes, etc., podrán tener, con un mínimo esfuerzo, diez colecciones o más de Manuales para sus miembros. Insistimos en que la única condición para gozar de la suscripción especial consiste en hacer diez suscripciones o más. Quienes deseen una suscripción especial, deben enviar su cheque por diez o más dólares, junto con la lista de los diez o más suscriptores a: CEDS. Apartado 25468. México 5, D. F. México.

Los cheques pueden ser en dólares o en la moneda del país respectivo, sobre un banco del propio país.

LLENEN EL BOLETIN QUE APARECE AL DORSO

Se suscriben por un año (doce números) a MANUALES DE EDUCACIÓN CÍVICA:

1. Nombre .....
   Dirección .....
   País .....
2. Nombre .....
   Dirección .....
   País .....
3. Nombre .....
   Dirección .....
   País .....
4. Nombre .....
   Dirección .....
   País .....
5. Nombre .....
   Dirección .....
   País .....
6. Nombre .....
   Dirección .....
   País .....
7. Nombre .....
   Dirección .....
   País .....
8. Nombre .....
   Dirección .....
   País .....
9. Nombre .....
   Dirección .....
   País .....
10. Nombre .....
    Dirección .....
    País .....

Se incluye cheque por .....

....

firma y fecha

INDICE

Págs.

Consejos para el uso de este manual 7

Lección primera.—Los orígenes del sindicalismo 9
1) Los gremios. 2) El industrialismo. 3) Las sociedades de resistencia. 4) Los primeros sindicatos latinoamericanos. 5) El sindicalismo ideológico. 6) El sindicalismo de objetivos democráticos. 7) El sindicalismo de Estado. Preguntas.

Lección segunda.—El sindicalismo en el mundo 22
1) La participación en la vida sindical. 2) Las actividades sociales del sindicato. 3) Los sindicatos y los indígenas. 4) El carácter nacional e internacional de los sindicatos. 5) Las internacionales sindicales. 6) Los sindicatos en América Latina. Preguntas.

Lección tercera.—El sindicalismo sometido 40
1) La concepción comunista del sindicato. 2) Los sindicatos soviéticos. 3) Los comunistas y los sindicatos latinoamericanos. 4) La falsificación de los sindicatos. 5) El concubinato sindical. Preguntas.

Lección cuarta.—El funcionamiento del sindicato ... 55
1) La formación del sindicato. 2) Los objetivos del sindicato. 3) La dirección del sindicato. 4) La preparación de los dirigentes. 5) La democracia en el sindicato. 6) La administración del sindicato. Preguntas.

Lección quinta.—Los enemigos del sindicato 74
1) Cómo descubrir a los enemigos del sindicato. Preguntas.

Lección sexta.—El sindicato, la negociación y la sociedad 88
1) Las empresas y los sindicatos. 2) El contrato colectivo de trabajo. 3) El sindicato y la sociedad. 4) Recapitulación. 5) Los sindicatos en la vida moderna. 6) El porvenir del sindicalismo. Preguntas.

Lecturas 107

El sindicato

EL CENTRO DE ESTUDIOS Y DOCUMENTACIÓN SOCIALES *prepara una serie de manuales de educación cívica democrática.*

Este manual ha sido preparado con base en unas conferencias de Víctor Alba e ilustrado por Tísner.

CONSEJOS PARA EL USO DE ESTE MANUAL

Este manual explica clara y sencillamente qué es el sindicato y su desarrollo.

Naturalmente, puede usarse como simple material de lectura, pero sería preferible que el lector, al llegar al final de cada lección, contestara las preguntas que se hacen. Y lo mejor, claro está, es que esas respuestas las haga por escrito.

Los libros que se aconsejan al final del manual, deberían leerse, siempre que sea posible.

Si el manual se emplea, como es de desearse, para texto en clases de educación cívica, el cursillo puede darse en una sola semana.

No es aconsejable que el profesor lea las lecciones en clase, sino que, después de tomar conocimiento de cada una de ellas, las explique poniendo los hechos e interpretaciones a nivel del grado de preparación que su clase tenga.

Un elemento importante, en un cursillo de este tipo, es la lectura que ha de seguir cada clase. El profesor debe procurarse algunos de los libros que se aconsejan y hacer lecturas comentadas de fragmentos o capítulos de ellos, o bien dirigir lecturas en grupo. De una forma u otra, es indispensable dar a los alumnos el hábito de la lectura.

Las lecciones están preparadas de modo que se puedan explicar en una hora de clase ininterrumpida. Tras un breve descanso, podría seguir otra hora de lectura.

Es aconsejable utilizar, como complemento, algunos de los manuales, atlas y vocabularios que forman esta serie.

LECCION PRIMERA

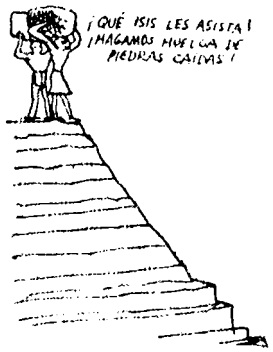
LOS ORIGENES DEL SINDICALISMO

En el mundo moderno, el mundo de la energía atómica, la automatización, los aviones de velocidad supersónica, la radio y la televisión, hay ciertos elementos que han tenido una participación importantísima en las transformaciones que todos los días presenciamos. Uno de estos elementos es el sindicato.

El sindicato tal como lo conocemos hoy es relativamente reciente, no tiene más allá de medio siglo. Pero cuenta con antiguos antecedentes históricos, cuyo conocimiento ayuda a comprender lo que el sindicato es hoy en día.

Las libertades no se otorgan, sino que se conquistan, se ganan. Cada una de las libertades de que goza el hombre, hoy, en los países libres, es fruto de una larga serie de luchas. La libertad con respecto a la miseria, que todavía no es general en el mundo, pero que cada día se extiende más, ha sido producto, en gran parte, de la lucha sostenida a lo largo de siglos por los que la miseria amenazaba. Y esta lucha se ha sostenido, sobre todo, mediante organizaciones profesionales, que una a una fueron logrando las reivindicaciones que hoy forman parte de nuestra vida y a las que, por esto mismo, casi no prestamos atención: el derecho de asociarse para tratar de los salarios y de las condiciones de trabajo, la jornada de ocho horas, la semana de 40 horas, las indemnizaciones por despido, la seguridad social... todo esto, que a los trabajadores de los países libres nos parece normal, es reciente. Nuestros abuelos no lo conocieron. Pero para esto —bajo diferentes nombres y de modo menos claro— lucharon ya los abuelos de nuestros abuelos.

1) Los gremios



Desde que hay trabajadores que viven de un salario, hay la tendencia entre ellos a organizarse para defender este salario. En el Egipto de los Faraones, ocho siglos antes de nuestra era, los albañiles se declararon en huelga para protestar de la mala calidad de los alimentos que recibían como salario. Fue sin duda la primera huelga de la historia —por lo menos, la primera que nos es conocida. En la Roma imperial existían gremios de las principales profesiones. En la Edad Media, los artesanos de las ciudades tenían sus gremios o guildas; había que pertenecer a uno de ellos para poder ejercer un oficio. Los gremios regulaban los años que el obrero debía dedicar al aprendizaje y las condiciones en que éste se desarrollaba, reglamentaban las condiciones de trabajo de los oficiales y los maestros, los precios que debían pedirse por los productos, las horas de trabajo, los días de fiesta y hasta el socorro que recibían los artesanos cuando caían enfermos o se accidentaban, socorro que pagaban todos los demás miembros del gremio.

Los gremios fueron elementos poderosos de progreso técnico, ayudaron a dar a los artesanos unas condiciones de vida que, por la época, eran soportables, y defendieron a las ciudades medievales cuando los señores feudales querían explotarlas. De estos gremios salieron los componentes de la primera burguesía, la que andando el tiempo creó el capitalismo moderno, cuando los progresos técnicos hicieron posible la producción mecánica de la mayoría de los artículos principales: tejidos, máquinas, etc.

En la América colonial, los gremios florecieron. Los artesanos criollos y mestizos formaron gremios en la mayoría de las ciudades, del Plata hasta California. Y estos

gremios participaron, llegado el momento, en la guerra de la Independencia y luego contribuyeron a poner orden en la vida económica de los nuevos países.

Pero los gremios eran prácticamente incompatibles con la vida industrial que comenzó a desarrollarse a finales del siglo XVIII y que adquirió un gran empuje en el siglo XIX. La Revolución Francesa disolvió los gremios galos y poco a poco fueron desapareciendo de todo el mundo.

2) El industrialismo

Cuando el trabajo manual dejó de ser el único elemento de la producción, al ser reemplazado por el trabajo de las máquinas que se inventaron y construyeron de 1780 a 1850, los gremios ya no fueron un factor de progreso, sino que se convirtieron en una traba, con sus reglamentos severos y la limitación del número de operarios en cada oficio.

En los primeros años de la producción industrial, las nuevas fábricas atrajeron a los campesinos. Para manejar las máquinas se necesitaba relativamente poca preparación, no había que pasar largos años de aprendizaje y esto permitía que los campesinos se convirtieran rápidamente en trabajadores.

Los artesanos, al principio, miraban con odio a las máquinas. Creían que iban a dejarlos sin trabajo, que les quitarían la posibilidad de ganarse el pan. Por esto en muchos países los artesanos se sublevaron, destruyeron las máquinas e incendiaron las primeras fábricas. Los llamados "ludditas" ingleses, por ejemplo, lo hicieron así. Su reacción era lógica y producto de una desesperación muy explicable. Se necesitó la experiencia de una generación para convencer a los trabajadores de que los progresos técnicos no privan de empleo a los obreros, aunque sí pueden exigir ciertos cambios en los hábitos de trabajo.

Los artesanos encontraron trabajo en las nuevas fábricas. Las condiciones en éstas eran peores que las condiciones en los talleres artesanales, es cierto. Pero pronto

los nuevos obreros y los artesanos transformados en obreros industriales descubrieron que si en una industria los técnicos, —ingenieros y mecánicos— y los dirigentes, los administradores y gerentes, son importantes, la mano de obra también lo es.

3) Las sociedades de resistencia

Para pedir más salario y jornadas de trabajo más soportables, los trabajadores no tardaron en formar sociedades de resistencia. Fueron los primeros sindicatos.

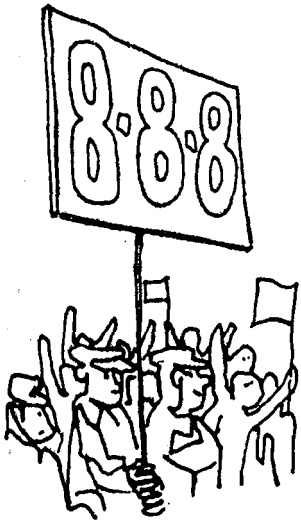
Francia e Inglaterra son los países en que se establecieron los primeros sindicatos. Luego siguieron otras naciones, a medida que en ellas iba penetrando la industria: Italia, Alemania, España, los Estados Unidos, Rusia, la Argentina, Brasil, México, Perú, y más tarde la India con sus millares de telares, el Japón cuando este país adoptó las técnicas occidentales, y hasta se fueron sindicando trabajadores que no se empleaban en fábricas: los marineros, por ejemplo, en los buques de vapor que surcaban los mares, los descargadores de los puertos asiáticos y europeos...

La primera época de la vida de los sindicatos fue muy dura. Las autoridades los miraban con desconfianza, los patronos se oponían a que se formaran en sus fábricas y se negaban a negociar con ellos. Las primeras luchas tuvieron por objetivo hacer aceptar la existencia de los sindicatos y hacerlos reconocer como representantes de los trabajadores de una empresa, o de un oficio.

Cuando se logró esto, vino la lucha por las reivindicaciones inmediatas. Por ejemplo, para que la ley prohibiera el trabajo nocturno de las mujeres y los niños. Luego, por que se prohibiera el empleo de los niños por debajo de cierta edad. Después, para acortar la jornada de trabajo. Y siempre, claro está, para aumentar el salario.

La lucha estuvo tejida de derrotas y de victorias. Las huelgas significaban grandes sufrimientos para los trabajadores, que no contaban con reservas económicas. Pero estos mismos sufrimientos desarrollaron entre los obreros

el espíritu de solidaridad, los apartaron del alcohol (cada vaso que bebían, decía un dirigente belga, significaba un día menos de resistencia en una huelga para aumentar el salario).



La jornada del Primero de Mayo, que se celebró por primera vez en Nueva York en 1882, y que sigue celebrándose como Fiesta del Trabajo en la mayoría de los países libres, estuvo consagrada, al principio, a defender la demanda de la jornada de ocho horas. Los tres ochos, se decía. Ocho horas de trabajo, ocho horas de descanso y ocho horas de cultura y diversión. Cuando, después de la primera guerra mundial, se fue generalizando la adopción legal de la jornada de ocho horas, los trabajadores no sólo obtuvieron una gran victoria, sino que sentaron con ella las bases de futuros progresos de enorme importancia. Con las horas de ocio, con menos cansancio y con menor tiempo en el trabajo, pudieron dedicarse al cultivo de su inteligencia. Surgieron escuelas de trabajo, Universidades populares, coros obreros, agrupaciones teatrales, y se desarrollaron otras mil actividades distintas, que dieron a la existencia de los trabajadores un interés, una variedad y un tono hasta entonces ausentes de la vida obrera. La condición de los trabajadores mejoró, pues, inmensamente gracias a la jornada de ocho horas.

Después vinieron otras reivindicaciones, que fueron mejorando el nivel de vida proletario. Por ejemplo, se logró la prohibición del trabajo a los menores, el establecimiento del descanso dominical y el derecho a indemnización en caso de accidente o de despido injustificado.

Una preocupación constante de los trabajadores era el riesgo de quedar sin empleo. Se demostró de modo concluyente que los progresos técnicos no acarreaban

este resultado. Pero había crisis económicas que hacían cerrar empresas y que dejaban en la calle, sin ingresos de ninguna clase, a miles y millones de obreros.

La obsesión del desempleo fue constante en los medios obreros, hasta hace unos años. Y no dejaba de inquietar y preocupar a los gobiernos, a los economistas, a cuantos se percataban del significado de este fenómeno que el mundo nunca había conocido antes.

Este temor a la pérdida del trabajo condujo, con el tiempo, a la adopción de medidas trascendentales, que prácticamente han acabado con el miedo y con su causa. Hay desempleo todavía, de vez en cuando, pero nunca llega a afectar a las enormes masas de trabajadores que lo sufrieron, por ejemplo, durante la crisis mundial que se inició en 1929. Además, hoy, en todos los países industriales libres, los obreros que pierden el trabajo cuentan con un subsidio para vivir mientras encuentran otro empleo. Y el sistema de seguridad social, que se va generalizando, los protege contra otros riesgos.

Todo esto, ha sido obra en gran parte de la labor de los sindicatos.

4) Los primeros sindicatos latinoamericanos

¿Cómo se formaron los primeros sindicatos en América Latina? El primer sindicato de América Latina se creó en Buenos Aires en 1857. Fue la Unión Tipográfica, que diez años más tarde logró el establecimiento de la jornada de trabajo de diez horas en los talleres de los periódicos argentinos.

En el Uruguay abundaban los sindicatos autónomos, pero hasta 1917 no se unieron en la Federación Obrera Regional Uruguaya.

En Chile, los primeros sindicatos fueron los de los obreros salitreros que trabajaban en condiciones abrumadoras, allá por los años de 1880 y tantos. Por cierto que en Chile el movimiento cooperativo, que a menudo es un complemento del movimiento sindical, adquirió un desarrollo considerable. En 1900 había 230 cooperativas, en ese país. El sindicato brasileño mas antiguo fue el de los

ferrocarrileros, que todavía existe, fundado en 1905. En Bolivia, el primer sindicato es de 1906. En Perú, de mucho antes de 1884. En Cuba se crean muchos sindicatos apenas la isla conquista su independencia pero ya en 1868 se había fundado la Sociedad de Tabaqueros. México tiene una larga tradición sindical, tan antigua como la de Argentina. La primera huelga mexicana fue la de los tejedores de Tlalpam, en 1868. Pero ya en 1855 existían sociedades mutualistas y en 1870 numerosas cooperativas.

5) El sindicalismo ideológico

Hay tres tipos de sindicalismo. Dos de ellos se proponen mejorar la condición del obrero, aunque los métodos para lograr esto difieren de uno a otro. El tercer tipo se propone ayudar a la explotación del hombre. El primer tipo de sindicalismo es el que podríamos llamar sindicalismo ideológico.

Los primeros sindicatos, procedían de una larga tradición de gremios, mutualidades y cooperativas obreras; la clase obrera, que comenzaba apenas a nacer, con el desarrollo del industrialismo en el siglo XIX, se consideraba como enemiga de la estructura social predominante. El industrialismo, en sus comienzos, fue despiadado, las condiciones que proporcionó a los trabajadores eran de extrema miseria, con jornadas de trabajo de hasta 16 horas, y los obreros no veían ninguna posibilidad de mejorar esta situación, de hacerla cambiar en favor suyo. Por esto, el proletariado de mediados del siglo pasado se volvió hacia las doctrinas de transformación social.

Así, los sindicatos que se crearon tenían un fuerte matiz revolucionario; se proponían, a la vez que luchar por reivindicaciones inmediatas (menos jornada, más salario), luchar también por la transformación de la sociedad. Querían, en suma, llegar a conseguir una sociedad en que solamente hubiera obreros y en que nadie explotara a nadie.

Anteriormente, las asociaciones de resistencia que se habían formado tuvieron un carácter muy moderado y

sólo pedían ligeras mejoras en la condición del obrero. Pero las autoridades y los patronos se opusieron a estas sociedades —que entonces parecían "engendros del diablo" como las llegaron a llamar— y los trabajadores al ver que sus modestas demandas no eran atendidas, se volvieron revolucionarios en sus aspiraciones, ya que creían que en el seno de la sociedad industrial no podrían conseguirlas.

A mediados del siglo XIX existían dos corrientes principales de pensamiento, entre los obreros: los anarquistas y los socialistas. Se fusionaron en la Primera Internacional, fundada en Londres en 1864, que tuvo una vida activa efímera, pero que dejó una honda huella en el sindicalismo. Carlos Marx fue el principal teorizante del socialismo y Miguel Bakunin el principal teorizante del anarquismo, en el seno de la Primera Internacional o Asociación Internacional de Trabajadores, que era su nombre oficial.

Sin embargo, pronto surgieron divergencias entre ambas corrientes, pues sus puntos de vista eran inconciliables.

Los anarquistas consideraban que el principal instrumento de explotación era el Estado. Querían, pues, la destrucción del Estado y de toda autoridad, y la formación de comunas libres, completamente independientes las unas de las otras, que se federaran o unieran por regiones. Para unos anarquistas, la propiedad del futuro debía ser común —de las comunas— y para otros, individual. Los anarquistas ponían al individuo por encima de todo y acusaban a los socialistas o marxistas de ser autoritarios y de tender a la dictadura.

Los sindicatos creados por los anarquistas —muchos de los cuales veían en ellos los futuros instrumentos u organismos de producción, los propietarios, en el porvenir, de las industrias—, sostuvieron luchas tenaces, a menudo violentas, a veces apoyadas por métodos terroristas. Esto, poco a poco, disminuyó su influencia entre el proletariado. Aunque quedan todavía organizaciones anarquistas en cierto número de países, sus métodos son actualmente legales y sus programas son más bien anarcosindicalistas.

Antes de Marx hubo muchos socialistas, como Fourier, Owen, Saint Simon, y en América Latina el argentino Esteban Echeverría y el chileno Francisco Bilbao, pero sus doctrinas eran vagas y Marx los calificó de utopistas. Marx, en cambio, que era sociólogo, filósofo y economista, trató de basar el socialismo en lo que él denominaba una interpretación científica de la realidad.

Para Marx y sus discípulos, los socialistas modernos, la explotación del obrero se debía al hecho de que los medios de producción (es decir, las máquinas, los sistemas de transporte, las fábricas, etc.), no están en poder de la sociedad, sino en manos de una clase social, que los aprovecha para quedarse con la mayor parte del beneficio que los obreros proporcionan con su trabajo.

Marx, pues, quería que la revolución socialista diera a la sociedad (representada por un Estado obrero), la propiedad de los medios de producción. Y afirmaba que cuando esto sucediera, poco a poco el Estado se convertiría en un simple organismo administrativo y acabaría desapareciendo. En realidad, en el fondo sólo difería de los anarquistas en las tácticas para llegar a este fin. En efecto, Marx era partidario de formar partidos obreros y de participar en las elecciones y la lucha política, mientras que los anarquistas eran opuestos a la política y para conseguir sus fines confiaban, sobre todo, en la violencia y en la actividad de los sindicatos.

El movimiento socialista se fue desarrollando, en el último tercio del siglo XIX y hasta la primera guerra mundial, de 1914. Al lado de los fuertes partidos socialistas de Alemania, Francia, Italia, Inglaterra (donde se llaman laboristas), etc., se formaron sindicatos que fueron dirigidos por militantes socialistas y que consiguieron una fuerte influencia y obtuvieron no pocas victorias para mejorar la condición de los trabajadores.

En los Estados Unidos, el socialismo nunca adquirió tanto desarrollo como en Europa y tampoco el anarquismo. Pero entre los primeros sindicatos que se formaron figuraron, al lado de los Caballeros del Trabajo, los Trabajadores Industriales del Mundo, que tenían una ideología más o menos socialista.

En América Latina, el socialismo y el anarquismo fueron traídos por los emigrantes que huían de la represión de Napoleón III, después de 1852 y de la Comuna de París, después de 1871. En varios países, fueron ellos quienes formaron los primeros sindicatos. El socialismo nunca tuvo una gran influencia sindical en América Latina, excepto durante un período, en Argentina y Chile. El anarquismo fue especialmente fuerte en Argentina, Perú y México.

Los sindicatos se desarrollaron con los cambios de la época y entraron a formar parte de la gran corriente del sindicalismo de objetivos inmediatos, que hoy predomina en el mundo libre.

6) El sindicalismo de objetivos democráticos

En efecto, el desarrollo industrial de los Estados Unidos, y de Europa Occidental en las últimas décadas, dio lugar a una nueva estructura económica y social. Sin que haya desaparecido la propiedad privada de los medios de producción y sin que haya desaparecido el Estado, en los Estados Unidos y en Europa Occidental los trabajadores han ido conquistando una serie de mejoras, garantías y beneficios que demuestran que en la sociedad industrial moderna es posible alcanzar un alto nivel de vida y seguridad sin necesidad de recurrir a la destrucción de esta sociedad.

Los obreros norteamericanos son hoy no sólo los mejor pagados del mundo, sino también los que gozan de más garantías legales para el funcionamiento de sus sindicatos y los que tienen un porvenir más asegurado contra el desempleo, la enfermedad y la vejez. Esto ha sido obra de los sindicatos, pero los sindicatos pudieron conquistar todo esto porque la estructura económica del país contenía un germen, un tipo de democracia económica, que los progresos técnicos han permitido desarrollar plenamente. Las dos grandes centrales sindicales de los Estados Unidos, la AFL (Federación Americana del Trabajo) y CIO (Consejo de Organizaciones Industriales), se unieron en una sola central, en 1956.

En Europa, los sindicatos formaron, entre las dos guerras mundiales, una Internacional Sindical, que tenía su sede en Amsterdam. Más adelante, los sindicatos europeos, norteamericanos y latinoamericanos, así como de Asia y Africa, crearon su propia organización internacional, la CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres), con sede en Bruselas. En América, la AFL-CIO y los sindicatos latinoamericanos libres forman, dentro del marco de la CIOSL, la ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores) con sede en la ciudad de México. Se trata de un sindicalismo independiente de los partidos políticos, —aunque no indiferente a la marcha de la política, pues ésta afecta también a los trabajadores— y que se preocupa no tanto por la transformación radical de la sociedad, cuanto por obtener para los obreros las mejores condiciones de vida posibles dentro de una economía dada. Los resultados logrados por este tipo de sindicalismo son muy superiores a los que nuestros padres podían imaginar o a los que soñaron nuestros abuelos.

7) El sindicalismo de Estado

El tercer tipo de sindicalismo es el que podríamos llamar sindicalismo de explotación. Cuando los bolcheviques ocuparon el poder en Rusia, en 1917, los comunistas de todo el mundo dividieron a los sindicatos existentes. Con los que se fueron con ellos, crearon sindicatos comunistas, que se unieron en la Internacional Sindical Roja o, por su abreviatura rusa, Profintern, con sede en Moscú. Después de la segunda guerra mundial (y tras de una vana tentativa de los sindicatos no comunistas de unirse con los comunistas, por creer que éstos habían dejado de ser sectarios), los sindicatos comunistas formaron la FSM (Federación Sindical Mundial), con sede sucesivamente en París, Viena y ahora en Praga. En América Latina, aún antes de la creación de la FSM, los comunistas lograron atraer a los sindicatos independientes y formar con ellos la CTAL (con sede en México desde 1938), o sea la Confederación de Trabajado-

res de América Latina, cuya fuerza actual es muy pequeña, pues los trabajadores se han dado cuenta de que no sirve a sus intereses.

Los sindicatos comunistas, en efecto, desde hace casi medio siglo, se vienen esforzando no en defender los intereses de los trabajadores, sino en servir a la diplomacia soviética, de acuerdo con la consigna comunista de que la defensa de la URSS es el primer deber de todo comunista, que debe ponerlo por encima de la defensa de su propia patria. Las huelgas declaradas por los sindicatos comunistas han tenido a menudo carácter político o diplomático. Por ejemplo, después de iniciarse el Plan Marshall, declararon una serie de huelgas para evitar la descarga de las máquinas norteamericanas que iban a permitir la reconstrucción de Europa, a pesar de que estas máquinas debían aumentar el bienestar y asegurar el pan de los trabajadores europeos. Pero a la URSS, entonces, le convenía que Europa siguiera bajo los efectos de las destrucciones de la guerra. Los sindicatos comunistas procuran siempre utilizar a los obreros para servir a la política de Moscú.

En los países del bloque soviético y en la URSS —donde las huelgas están prohibidas— los sindicatos no defienden a los obreros, sino que sirven al Estado para obligar a los obreros a producir más, más rápidamente y sin aumentos de salarios. Por esto pueden llamarse, sin exageración, sindicatos de explotación o sindicatos de Estado, puesto que éste es el propietario de los medios de producción.

¿Por qué en América Latina, donde todavía no hay la posibilidad del alto nivel de vida de los Estados Unidos o de Europa, el sindicalismo es de objetivos inmediatos?

Porque los países latinoamericanos se están desarrollando hacia una economía que, con el tiempo, permitirá altos niveles de vida. Y el ejemplo norteamericano y de la Europa Occidental, demuestra que el sindicalismo de objetivos inmediatos, independiente de las ideologías, es el más eficaz para defender a los trabajadores. Esta lección no ha sido desaprovechada en América Latina.

PREGUNTAS

1. ¿Qué beneficios obtuvieron los obreros por medio de los gremios? ¿A qué se debió la desaparición de los gremios?
2. ¿Le parecen a usted lógicas las reacciones de los artesanos, respecto a la industrialización? ¿Considera que estaban equivocados?
3. ¿Qué significa la expresión "los tres ochos"?
4. A mediados del siglo XIX, ¿cuáles eran las dos principales corrientes de pensamiento? Explíquelas y dé los nombres de sus principales teorizantes.
5. ¿Cuáles son los tres tipos de sindicalismo que existen? Y, ¿cuál tipo cree usted que es el que necesita América Latina?

LECCIÓN SEGUNDA

EL SINDICATO EN EL MUNDO

En la sociedad moderna, el sindicato desempeña un papel importante. Tiene una función específica: defender los intereses de sus componentes, conseguir para éstos los mejores salarios y las mejores condiciones de trabajo compatibles con la realidad económica del país al cual el sindicato pertenece. Al decir esto, señalamos ya un hecho que el sindicato no puede ignorar: su pertenencia a un país, a una sociedad.

Las horas de trabajo se han reducido —en los Estados Unidos, por ahora y en los demás países, sin duda, en lo sucesivo— de 70 a la semana en 1850 a 40 a la semana en la actualidad. Y se comienza ya a hablar de la semana de 35 horas. Es decir, en un siglo, el obrero ha ganado 30 horas a la semana, que puede dedicar en parte al descanso y en parte a otras actividades.

1) La participación en la vida sindical

Una de estas actividades es, en muchos casos —entre los trabajadores más interesados por la vida de su sindicato— el trabajo voluntario en el sindicato.

Cuando el sindicato es pequeño y sus fondos son reducidos, han de ser los adherentes quienes hagan todos los trabajos: ocuparse del local social, escribir cartas, redactar el periódico sindical y distribuirlo, hacer propaganda, intervenir en las discusiones de comisiones para tratar de los asuntos sindicales y de trabajo, etc.

Esta labor es de suma importancia. Por una parte, permite que el sindicato funcione con eficacia sin que se

necesite recargar a los miembros con cuotas extraordinarias o elevadas. Por la otra, hace que los miembros del sindicato participen en la vida de éste, se hallen al corriente de sus problemas, ayuden a resolverlos y, por todo ello, vean como cosa propia el sindicato. Más todavía, puede afirmarse que la democracia en el seno del sindicato no es posible sin esta participación activa de sus afiliados en las actividades cotidianas del mismo. Gracias a ellas, cuando llega el momento de reunirse una asamblea, los miembros del sindicato están al corriente de los problemas y de las dificultades que su solución presenta y pueden votar en conciencia y con conocimiento de causa por la solución que les parezca mejor.

Finalmente, esta participación en la vida del sindicato ayuda a los miembros a dar un sentido positivo a su vida. En la vida moderna, uno de los grandes peligros es la monotonía, la falta de sentido de la existencia humana. Ir del trabajo al hogar y de éste al trabajo, con algunos intermedios para asistir a espectáculos o deportes o para salir de vacaciones, no basta para que el hombre se sienta satisfecho con la existencia que lleva. Necesita algo más, necesita saber que es útil a los restantes hombres, que hace una obra positiva.

Y para el trabajador ¿qué mejor obra positiva puede haber que la de colaborar con otros trabajadores en el mejoramiento de las condiciones de vida de sus colegas de trabajo y en la defensa de causas justas?

La hora diaria o las dos o tres horas semanales que el obrero dedica a su sindicato son horas plenas, tanto si se emplean en trabajos muy modestos, por ejemplo, poner cartas en sobres y enviarlas, como si participa en actividades más complejas, por ejemplo, discutir las condiciones económicas de la industria en la cual trabaja, o escribir artículos para la prensa sindical.

Estas horas bastan para dar al resto de las horas de su semana en el trabajo, en el hogar, en reuniones con amigos, un sentido que llena toda su vida y justifica ésta a sus propios ojos.

El sentido profundo de esta actividad del miembro del sindicato en la vida de éste tiene todavía mayor importancia cuando, como ocurre en muchos países latinoamericanos, una gran parte de los obreros industriales proceden del campo, donde nacieron y se educaron. El paso de la aldea o de la pequeña y apacible ciudad provinciana a la urbe, constituye una verdadera, y a veces peligrosa, aventura. Lo más fácil es que se produzcan desajustes y que los nuevos obreros, para compensar su nostalgia del campo, para acostumbrarse a la vida agitada de la ciudad, a la angosta vivienda en que de repente se encuentran encerrados, a la disciplina del trabajo en cadena, adoptan actitudes antisociales, como la bebida.

La participación en la actividad sindical, rodeado de amigos y colegas, en un ambiente de compañerismo, en una atmósfera positiva y creadora, es el mejor antídoto contra estos desajustes.

Lo es incluso cuando los desajustes no se deben al paso de la ciudad a la urbe, sino al cambio de profesión, que a veces exige la modernización de una industria, la introducción de máquinas más perfeccionadas, que dejan sin trabajo, de momento, a cierto número de obreros, y les obligan a aprender nuevas especialidades para encontrar un puesto y un salario. También en estas circunstancias la atmósfera del sindicato es eficaz para combatir la depresión de ánimo y la inquietud.

2) Las actividades sociales del sindicato

Cuando el sindicato es poderoso, en industrias que emplean a gran cantidad de obreros, cuentan con empleados para realizar los trabajos de oficina y con expertos para estudiar los complejos problemas de la economía y de los métodos de trabajo de la industria de que se trate.

La participación cotidiana de los trabajadores en estas actividades, es pues, prácticamente imposible. Pero los sindicatos desarrollan, además, otro tipo de actividades que sólo pueden llevarse a cabo si cuentan con la colaboración de los afiliados.

Estas actividades pueden ser muy diversas. Las hay de carácter recreativo: orfeones, grupos teatrales de aficionados, excursiones, equipos deportivos. Las hay de carácter cultural: conferencias, grupos de estudios, clases, bibliotecas, visitas educativas, proyección de películas, etc.

Más todavía, hay actividades que, organizadas por el sindicato, salen de la esfera estrictamente sindical y se proyectan en la comunidad —la población, el barrio, a veces hasta la nación— en que el sindicato se desenvuelve. Por ejemplo, la colaboración de los sindicatos en las campañas de recogida de fondos para alguna causa justa, para luchar contra una enfermedad, para ayudar a huelguistas de otra industria, para atender a las víctimas de un cataclismo, para socorrer a los perseguidos de una dictadura totalitaria. Allí donde la inmigración es considerable, los sindicatos deben atender también a los obreros de la propia profesión que llegan del extranjero, y orientarlos, acompañarlos y ayudarlos.

Los sindicatos —aunque no intervengan directamente en política—, pueden expresar su opinión en favor o en contra de leyes que los afecten, o de los programas de los candidatos que puedan serles adversos o favorables. La propaganda, en este sentido, es una tarea del mayor interés, en la que se pueden revelar las aptitudes especiales de ciertos afiliados, que luego los conduzcan a puestos de dirección sindical locales o nacionales y hasta internacionales.

De todos modos, los sindicatos poderosos y numerosos tienen secciones locales —en poblaciones o en empresas— en cuya vida no sólo pueden, sino que deben intervenir constantemente los obreros sindicados, primero porque únicamente así el sindicato puede prosperar, segundo porque de este modo garantizan que la democracia sea auténtica en la dirección del sindicato, y tercero porque con ello dan a su existencia personal mayor aliciente y contenido, un propósito sano y constructivo.

En los países latinoamericanos hay ciertas actividades que el sindicato puede desarrollar en el seno de la sociedad y que son peculiares de nuestros países. Citaremos algunas, las que parecen de mayor trascendencia, aunque a menudo se las ha descuidado o totalmente olvidado.

3) Los sindicatos y los indígenas

Una de estas actividades es de una enorme importancia para todos los países latinoamericanos que tienen un fuerte porcentaje de población indígena: México, los países centroamericanos, los andinos y el Brasil. Una parte considerable de los habitantes de estos países viven todavía, como es bien sabido, en condiciones de economía natural. Pero el desarrollo nacional empuja más y más a los componentes de las masas indígenas a pedir trabajo en la industria: en las minas, por ejemplo, o en pequeños talleres locales, o en obras públicas, etc. Para estos indígenas, el trabajo industrial, el alejamiento de su mundo reducido del campo, con frecuencia constituye una tragedia.

Esta tragedia puede suavizarse si los indígenas encuentran no solamente una atmósfera de compañerismo y de solidaridad humana entre los trabajadores, sino también compañeros de trabajo que estén dispuestos a ayudarlos y que se hallen preparados para hacerlo. En esta cuestión, la buena voluntad y el simple sentido común no bastan. Se necesita comprender la mentalidad, que los antropólogos llaman prelógica, del indígena, conocer sus costumbres, respetar sus maneras distintas, su reverencia, por ejemplo, por las fórmulas ceremoniosas. Sin este conocimiento y esta comprensión, nadie puede realmente ayudar a los indígenas a incorporarse a la vida moderna, ni suavizar el choque que esto significa para ellos.

Y nadie está en mejores condiciones de hacerlo que los propios compañeros de trabajo de estos nuevos obreros que no son salvajes, sino que vienen, simplemente, de un mundo distinto del nuestro. Pero para que se pueda realizar esta labor tan noble, es preciso cierta preparación. Y han de ser los sindicatos los que la proporcio-

nen a sus miembros, para que éstos sean capaces de hacer que su solidaridad no sea nociva, sino beneficiosa a los indígenas.

Además, esta actividad, los sindicatos deberían realizarla por simple interés material. Los indígenas, si no se incorporan a los sindicatos, cuando entran a trabajar en industrias, y si no comprenden la misión del sindicato, pueden fácilmente convertirse con toda inocencia y hasta sin saberlo, en rompehuelgas o en elementos que abaratan la mano de obra y ponen, por tanto, en peligro los progresos logrados por el sindicato en beneficio de todos los trabajadores.

Despertar el interés de los afiliados por este problema y prepararlos, mediante conferencias, clases, folletos, visitas a las regiones indígenas, etc., para ayudar a solucionarlo, es, pues, una misión de alto valor social y de inmediata utilidad para el propio sindicato.

¿Hay otros problemas especiales de los países latinoamericanos que interesen por igual grado a los sindicatos y que afecten a toda la sociedad?

Nos parece interesante señalar los principales. América Latina se está industrializando. La industrialización exige nuevos brazos. Estos vienen del campo. Los sindicatos pueden desempeñar un gran papel en la ayuda a la adaptación del campesino a la vida urbana, como ya antes señalamos. No menos importante es el papel que tienen en las campañas de alfabetización que se llevan constantemente a cabo, y que vienen exigidas por la industrialización misma.

La industrialización plantea otros problemas: la formación de obreros especializados, por ejemplo. Aunque el estado se preocupa de crear escuelas vocacionales e industriales, los sindicatos pueden hacer mucho, en colaboración con las empresas, para fomentar la formación profesional de sus miembros. Nada hay que haga más abu-

rrido el trabajo que la ignorancia de por qué se hacen determinados movimientos o se aplican unas técnicas dadas. Incluso cuando este conocimiento no tiene ninguna utilidad inmediata, ayuda al obrero a tomar un interés mayor por su trabajo y, con ello mejora la productividad.

4) El carácter nacional e internacional de los sindicatos

Los sindicatos en el mundo moderno ocupan una posición importante, lo mismo en el plano nacional que en el internacional.

Al principio de su existencia, los sindicatos tenían un alcance únicamente local. Luego, sus componentes se dieron cuenta de que era preciso, para aumentar la eficacia de sus esfuerzos, que éstos se coordinaran en el plano provincial y después en el nacional. Sólo de esta manera, por ejemplo, cuando estallara una huelga en la ciudad A no acudirían obreros de la ciudad B a ocupar el puesto de los huelguistas.

Por otra parte, no parecía justo que los obreros de la ciudad A lograran mejores condiciones y salarios que los de la ciudad B, por un mismo trabajo en un mismo oficio. No era justo para los obreros ni era equitativo para las empresas, puesto que las que concedieran mejores salarios y condiciones se hallarían en desventaja respecto a las que mantuvieran salarios bajos. Esto, a su vez, perjudicaría a los sindicatos, pues reforzaría la oposición de las empresas a mejorar las condiciones y los salarios.

Todo, por tanto, conducía al establecimiento de organizaciones —federaciones o confederaciones— sindicales de carácter nacional. En general, dentro de estas federaciones, los sindicatos locales conservan plena autonomía para resolver sus asuntos locales, pero cuentan, para ello, con el apoyo de la central nacional, a la que, a su vez, le prestan su apoyo con el fin de ayudar a otros sindicatos locales o para intervenir en problemas de trabajo que tienen un alcance nacional.

Con el tiempo, los sindicatos nacionales se percataron de que era también necesaria cierta relación internacional,

por encima de las fronteras. Por ejemplo, cuando se trata de obreros que van a trabajar de un país a otro, es indispensable que los sindicatos de ambos países se pongan de acuerdo, para evitar que los obreros que inmigran se vean expuestos a condiciones inferiores a las nacionales o que, sin proponérselo, abaraten los salarios. En otros casos, una industria tiene obreros en distintos países, por ejemplo, la de transportes marítimos. Es preciso, entonces, que los sindicatos nacionales de esta industria se pongan de acuerdo para procurar obtener las mismas condiciones en todas partes (en nuestro ejemplo en todos los buques que navegan por los siete océanos). Con la Comunidad Europea del Carbón y el Acero, ha sido necesario que los sindicatos mineros y siderúrgicos de las seis naciones europeas que forman esta comunidad obtengan beneficios idénticos para los obreros de los seis países, pues de lo contrario habría un desequilibrio entre las industrias de los mismos.

Muchas otras razones abogan en favor de la relación internacional entre los sindicatos. Estos a menudo han de intervenir en defensa de causas justas o para combatir injusticias que rebasan las fronteras. Los sindicatos se han opuesto siempre, por ejemplo, al colonialismo. Para combatir a éste, la solidaridad de los sindicatos de los países que poseen colonias es indispensable a los sindicatos de los países colonizados.

A veces, los sindicatos han de hacer frente a ciertos enemigos que actúan en plano internacional. Hubo un tiempo, antes de la segunda guerra mundial, en que el enemigo más visible era el fascismo, que destruía la vida sindical, oprimía a los trabajadores y aniquilaba las libertades allí donde conseguía el poder. Pasada la guerra, no cabe duda que ha surgido otro enemigo —ya existente antes, cierto, pero ahora mucho más poderoso—. Es el comunismo, otra forma de totalitarismo que, bajo apariencias de liberación, destruye la vida sindical auténtica, oprime a los trabajadores y aniquila las libertades, allí donde ha conseguido el poder, y donde no lo ha logrado, trata de engañar y corromper a los sindicatos, para utilizarlos como instrumento de sus fines propios, que nada tienen que ver con los intereses de la clase obrera. Pero

de todo esto se hablará después en detalle, con hechos y cifras.

Ahora sólo queremos aducir estos ejemplos como prueba de la necesidad de que los sindicatos, para su defensa, para aumentar su eficacia y para contribuir al bienestar general del mundo, mantengan entre ellos relaciones internacionales constantes y activas.

5) Las internacionales sindicales

Ya explicamos, que los sindicatos se unieron por primera vez en el plano internacional en la Asociación Internacional de Trabajadores, en la que también se agruparon partidos políticos obreros, cooperativas y mutualidades. Luego entre las dos guerras mundiales hubo, la Internacional Sindical, llamada de Amsterdam, por el lugar de su sede. Por la misma época funcionó la AIT, que conservaba el nombre de la vieja Primera Internacional, pero que sólo congregaba a los sindicatos dirigidos por anarcosindicalistas. Finalmente, había la Internacional Sindical Roja (o Profintern, por su nombre ruso), con sede en Moscú, creada poco después de la Revolución Rusa, y que reunía a los sindicatos dirigidos por comunistas. La Profintern nunca tuvo mucha fuerza y prácticamente desapareció en 1935, cuando con la política llamada de Frente Popular, los sindicatos comunistas en todo el mundo se volvieron a unir con los sindicatos libres, de los cuales eran una escisión.

En efecto, los sindicatos comunistas habían sido creados, entre 1920 y 1935, por sucesivas escisiones en los sindicatos independientes, provocadas por los afiliados que obedecían a las consignas comunistas. El que estas escisiones debilitaran a los sindicatos y disminuyeran la fuerza de resistencia de la clase obrera en un período en que la crisis económica mundial y el ascenso del fascismo hacía más necesario que nunca que esta fuerza fuese sólida, no importó a los comunistas. Les importó mucho más disponer de instrumentos, en cada país, para apoyar la política soviética y servir a la diplomacia de la URSS.

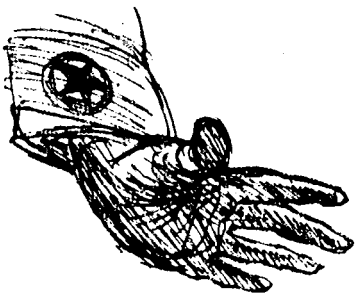
La guerra mundial de 1939-1945 pareció que iba a

cambiar las cosas. Stalin disolvió la Internacional Comunista, en 1943, para apaciguar las inquietudes del mundo democrático. Los comunistas, en cuanto la Unión Soviética se vio atacada por Hitler, empezaron a buscar la posibilidad de colaborar con las fuerzas de la resistencia, en toda Europa, con esas mismas fuerzas que unas semanas antes denunciaban a la Gestapo y a las que acusaban de ser instrumento del "imperialismo occidental", como decía la propaganda comunista.

Cuando terminó la guerra, había ministros comunistas en una serie de gobiernos democráticos. Se creyó que se podría colaborar con los comunistas en el terreno sindical.

Por esto, en 1945, se fundó la FSM (Federación Sindical Mundial), que tuvo su sede en París, y en la que entraron centrales sindicales tan poderosas como la CIO norteamericana, las trade unions británicas, la CGT francesa (en la que se habían vuelto a unir los comunistas y los no comunistas), los sindicatos escandinavos, los de la India y de la América Latina (reunidos en la CTAL con sede en la ciudad de México), al lado de los sindicatos soviéticos y de los países de Europa Central y Oriental que entonces no eran todavía satélites soviéticos, pero que estaban ya comenzando a ser objeto de maniobras de absorción por parte de los comunistas locales.

Sin embargo, esta colaboración internacional no pudo durar mucho tiempo. En 1947, el general Marshall, secretario de Estado norteamericano, en un discurso que pasará a la historia, propone el establecimiento de un plan —que luego llevaría popularmente su nombre—, para que los Estados Unidos ayuden a la reconstrucción del Viejo Mundo asolado por la guerra. Los países democráticos aceptan la idea y lo mismo hace Checoslovaquia, y se aprestan a hacerlo otros países ya dominados por los comunistas. Pero Moscú se opone al plan, dice que es una tentativa de "colonialismo financiero" y Checoslovaquia retira, a la fuerza, su aceptación, con grave perjuicio de los obreros checos, que tardarán varios años en ver reconstruida su industria y que habrán de pasar muy duras privaciones para lograrlo, privaciones que el Plan Marshall les había ahorrado.



Mas Moscú no se contenta con rechazar el plan. Después de reducir su aplicación a los países occidentales, quiere hacerlo fracasar. Para ello, cuenta con los comunistas en los sindicatos. Estos desencadenan huelgas políticas, sobre todo en Francia e Italia, para evitar el desembarco de la maquinaria y los alimentos que los Estados Unidos envían a los países europeos. Moscú no se preocupa de que en estos países haya hambre, miseria y de que su industria esté medio destruida. Moscú quiere mantener las dificultades y el descontento que éstas engendran, porque así espera que toda Europa madurará para el comunismo.

Pero los obreros europeos no siguen las consignas de Moscú. En cuanto se dan cuenta de que las huelgas a que se les arrastra no los beneficiarán sino que, al contrario, los perjudicarán, dejan de seguir las consignas comunistas. Los sindicatos británicos convocan, en Londres, en enero de 1948, una reunión de los sindicatos de los países que han aceptado el Plan Marshall. Estos sindicatos, al no lograr que la Federación Sindical Mundial se muestre favorable al plan —porque a ello se oponen los mal llamados sindicatos soviéticos y de los satélites—, se separan de la FSM y el 7 de diciembre de 1947 fundan la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), que tiene su sede en Bruselas, y en la que ingresan las trade unions británicas, la CIO y la AFL norteamericanas, la CGT Fuerza Obrera (creada en 1947 por los sindicatos franceses que se niegan a hacer el juego a las huelgas comunistas contra el Plan Marshall), y a la que posteriormente se van adhiriendo la mayoría de los sindicatos de Asia, Africa, América Latina y de toda Europa Occidental. La FSM queda reducida a los sindicatos de los países dominados por Moscú, la China y algunos desperdigados por el mundo —entre ellos varios latinoamericanos—, y traslada su sede

primero a Viena y después a Praga. Desde entonces, la CIOSL ha llevado a cabo una intensa labor de organización sindical, ha creado escuelas de dirigentes sindicales en Europa, en Asia, Africa y América Latina, ha organizado visitas e intercambios de militantes sindicales entre los países, ha participado en todas las campañas contra los dictadores y el colonialismo y en todas las actividades antiimperialistas, especialmente en la campaña contra el aplastamiento por los rusos de la revolución húngara de 1956.

Lo mismo ha hecho en América Latina la ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores), afiliada a la CIOSL y creada en México en 1951. Antes de la ORIT, los sindicatos latinoamericanos habían formado varias centrales. Funcionó en los años veinte y treinta, la Federación Panamericana del Trabajo por iniciativa de la AFL norteamericana y de la CROM mexicana. Luego, después de varias tentativas frustradas, se formó la CTAL, en 1938, pronto dominada por los comunistas, al calor de la confianza nacida con el Frente Popular. En 1948 se creó en Lima la CIT (Confederación Interamericana de Trabajadores), por iniciativa de los sindicatos peruanos y de la AFL de los Estados Unidos. Fue la primera tentativa de oponerse a la influencia comunista en América Latina, en el terreno sindical. Tuvo tanta eficacia, que la CTAL comenzó a quedarse en cuadro. Cuando, en 1951 se creó la ORIT, la CIT ingresó en ella, al lado de la CIO y los sindicatos canadienses. Por primera vez en la historia sindical de este continente, existe una central sindical que abarca todo el hemisferio, desde la Tierra del Fuego hasta las regiones polares del Artico, en el Canadá.

¿Cómo se explica que a pesar de que los obreros de Europa vieron que las huelgas comunistas les perjudicaban, siga habiendo sindicatos dominados por comunistas, en Europa y en América Latina también?

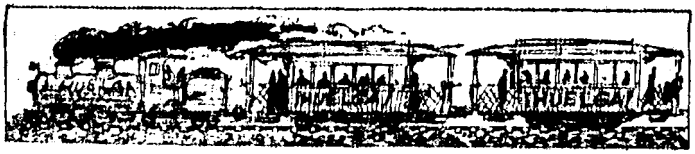
La explicación es compleja. Por ahora, basta con decir que los comunistas han utilizado para mantener su influencia por lo menos en parte, varios recursos muy hábiles: la propaganda, la amenaza, el empleo de viejos nombres sindicales prestigiosos, las llamadas organizacio-

nes de fachada, que siendo comunistas aparecen como independientes y así engañan a muchos. Por otra parte, como veremos, los comunistas son maestros en el manejo de ciertas tácticas —el frentismo, la infiltración, el disfraz—, que les permite arrastrar a una parte de los obreros aun contra sus propios intereses. Esta es una de las grandes lecciones que los sindicatos han de aprender si quieren seguir siendo eficaces y leales a los intereses de los trabajadores.

6) Los sindicatos en América Latina

La clase obrera, en América Latina, es de formación más reciente que en Europa o en los Estados Unidos y, debido a que la industrialización apenas empezó con intensidad hace unos años, es numéricamente más pequeña que en otros continentes, en proporción al total de la población.

Los grandes adelantos técnicos del siglo XIX llegaron a América Latina con muchos años de retraso. Treinta años para la locomotora, cuarenta para el telar mecánico. Durante medio siglo después de la Independencia, el artesanado floreció sin la competencia de la máquina. El retraso en el desarrollo del industrialismo no se debía a que los latinoamericanos carecieran de aptitudes técnicas. Al contrario, las tenían y las demostraron. Alzate, en México, construyó, por ejemplo, una máquina despepitadora del algodón anterior en 22 años a la de Whitney, y cuyo rendimiento era 50 veces superior al de un hombre. Pero los salarios eran tan bajos que resultaba más barato pagar a 50 despepitadores que comprar una máquina, y el invento de Alzate quedó arrinconado. La minería, en cambio, debido a la constante afluencia de me-



tales preciosos que pedía la corte española, progresó más rápidamente. Desde el siglo XVII funcionaba en México una escuela de minería, y en 1801 se colocó en una mina mexicana una máquina de beneficio, y ya antes se habían introducido en las minas de plata procedimientos más rápidos para beneficiar el mineral. La fundición era cosa corriente y en 1806 se tiene noticia de la existencia de máquinas de aserrar. Más todavía, ya en 1590 existían en Buenos Aires molinos de agua, pero hubo que aguardar a 1845 para que se instalara el primero movido por el vapor.

En 1855 había 16 kilómetros de vía férrea en México, 60 en Brasil, 81 en Chile y 77 en Colombia; los demás países carecían de ferrocarril. En 1875, todos los países lo tenían. Desde 1897 empiezan a circular tranvías eléctricos en Buenos Aires. En los dos últimos decenios del siglo XIX se crean fábricas de tabaco y de cerveza, se instalan grandes frigoríficos en Argentina y Uruguay, para guardar la carne destinada a la exportación, y se perfeccionan los procedimientos de aprovechamiento del cuero.

Las necesidades, poco a poco, aumentan. Los talleres se transforman en fábricas y se abren industrias nuevas, pues con el aflujo de inmigrantes ya disponen de mano de obra adiestrada.

Buenos Aires es un ejemplo típico de la industrialización latinoamericana. En 1853 había allí 1,500 obreros entre 76,000 habitantes. En 1887, eran 42,000 obreros entre medio millón de habitantes, y en 1915, 146,000 obreros entre millón y medio de habitantes.

Durante y después de la segunda guerra mundial la industrialización recibió un empuje decisivo. Se crearon grandes empresas (antes, las mayores no empleaban a más de 300 obreros), se construyeron altos hornos, se abrieron carreteras, se modernizaron los medios de comunicación, los puertos. Al mismo tiempo, aumentó el número de escuelas y de maestros, de médicos y de técnicos. Y, naturalmente, el número de obreros se multiplicó. En 1900, apenas el 10 por ciento de la población económicamente activa de América Latina formaba las filas del proletariado industrial. Hoy, más del 40 por ciento. Natural-

mente, el ritmo y el alcance de la industrialización no son los mismos en todos los países latinoamericanos. Pero en todos ellos aumenta el número de obreros.

Ya se explicó cómo, hacia finales del siglo XIX, se formaron los primeros sindicatos, a seguido de las cooperativas y mutualidades establecidas décadas antes. Y también dijimos cómo las primeras luchas sindicales fueron duras y a veces sangrientas.

Se indicó, asimismo, que se hicieron varias tentativas de crear una organización sindical continental y que aparecieron sucesivamente la CTAL, dominada por los comunistas, y la CIT y la ORIT, compuestas de sindicatos independientes. Es conveniente ver cuáles son los objetivos y los problemas con que se enfrenta el movimiento sindical libre en América Latina, actualmente el más poderoso, puesto que el movimiento sindical comunista, aunque todavía existente, ha ido perdiendo fuerza, porque los obreros se han percatado de que no defendía sus intereses sino los intereses de la Unión Soviética.

Sin embargo, como veremos en otra parte, no debe perderse de vista que si bien los comunistas no cuentan con muchos sindicatos —salvo en algunos pocos países—, se muestran muy activos en el seno de los sindicatos autónomos, disfrazándose de pacifistas, de extremistas o de moderados, según convenga a la realidad local.

Es interesante ver cuáles son los objetivos de los obreros afiliados a sindicatos de la ORIT, la Organización Regional Interamericana de Trabajadores, que cuenta con millones de miembros en América Latina, Estados Unidos y el Canadá y que agrupa a la mayoría de los sindicatos libres activos y democráticos.

En los estatutos de la ORIT se dice que las finalidades de la misma son entre otras:

"a) crear una potente y efectiva organización internacional compuesta por sindicatos democráticos y libres, independientes de toda dominación exterior y entregados a la tarea de defender los intereses de los trabajadores de todo el mundo y de realzar la dignidad del trabajo;

"b) exigir el universal reconocimiento y la aplicación de los derechos de organización sindical;

"d) llevar a cabo actividades encaminadas a organizar la asistencia mutua entre las centrales sindicales nacionales;

"e) coordinar la defensa de los sindicatos libres frente a campañas tendientes a su destrucción o a restringir sus derechos, a la infiltración de fuerzas totalitarias o antiobreras en las organizaciones sindicales, o al sometimiento de estas organizaciones a dichas fuerzas.

"g) cooperar al establecimiento del pleno empleo, a la mejora de las condiciones de trabajo y a la elevación de los niveles de vida;

"i) abogar por la elevación del nivel general de prosperidad, por una incrementada y debidamente planificada colaboración económica entre las naciones, como medio de estimular el desarrollo de unidades económicas más amplias y un intercambio más libre de productos básicos, y obtener la participación plena de los representantes de los trabajadores en los organismos oficiales a los cuales competen tales asuntos;

"j) proteger, mantener y extender el sistema de trabajo libre y eliminar en todas partes el trabajo forzado;

"n) emprender y alentar una obra educativa y publicitaria con el fin de aumentar el conocimiento y la comprensión de los problemas nacionales e internacionales que confrontan los trabajadores, a fin de que éstos puedan luchar más eficazmente."

Dentro de estos objetivos pueden comprenderse, de hecho, todos los problemas que afectan por igual a los trabajadores latinoamericanos y de todas las Américas y a los países del continente.

Porque es indudable que, pongamos por caso, los obreros no pueden permanecer indiferentes a los problemas de la industrialización, de cuya solución depende su porvenir como tales obreros. Ni pueden mirar con indiferencia los problemas que está planteando en los Estados Unidos la automatización y el empleo de la energía atómica con fines pacíficos, problemas que en el porvenir se plantearán también en América Latina.

Y hay otros todavía, ya apuntados anteriormente: el problema indígena, de grandes repercusiones para el des-

arrollo de los países; el problema de la tierra, trascendental para lograr una industrialización equilibrada, que no se halle expuesta a altibajos peligrosos, de los cuales los obreros serían las primeras víctimas.

El estado de desarrollo de los sindicatos es diverso no sólo entre distintos países, sino también entre distintos sectores de actividad económica y zonas geográficas en un mismo país. Mientras en unos países se han estructurado movimientos sindicales poderosos, en otros la lucha obrera se ha nutrido principalmente de la emotividad y del idealismo de unos pocos.

El hecho de que la economía de la mayoría de los países latinoamericanos sea predominantemente agrícola, ha dificultado la creación y crecimiento de movimientos sindicales fuertes.

El movimiento sindical libre de América Latina, aunque no sea político, en el sentido estrecho o partidista de la palabra, tiene objetivos que se conjugan con el desarrollo general de sus países respectivos y del continente entero, porque "el movimiento sindical se preocupa cada día más de los problemas económicos, convencido como está de que en la pequeñez y la fragilidad de nuestras economías se halla la limitación más grave a su crecimiento. Ya no se preocupa exclusivamente por los problemas sociales, tales como reducción de la jornada de trabajo, vivienda adecuada, seguro social, orientación vocacional, etc., sino que también conoce la estrecha relación entre estas posibilidades y los problemas de industrialización, reforma agraria, diversificación económica, planeación integral del desarrollo, relaciones fiscales y laborales justas con el inversionista extranjero..."

Uno de los problemas más graves que afectan al movimiento sindical es el de la educación: "Al movimiento sindical, le deben interesar todos los aspectos de la educación. Algunos le conciernen más directamente, como la formación profesional y la capacitación sindical. Pero tiene que interesarle la educación como un proceso integral desde la etapa preescolar hasta la universitaria."

Un reflejo de esta cuestión de carácter educativo se halla en lo que un dirigente sindical afirma: "No existen suficientes cuadros sindicales. Nos referimos especialmen-

te al número de dirigentes con el bagaje de conocimientos y de experiencia adecuados. Aparte de las causas ajenas al propio movimiento sindical, debemos advertir que se ha descuidado en muchos países la educación sindical. Para superar esta falla, el movimiento sindical tiene, como una de sus obligaciones fundamentales, que intensificar sus tareas para formar cuadros de dirigentes competentes. Y éstos tienen como una de sus responsabilidades primeras, el estudio constante."

¿Cuáles son las medidas que se han propuesto para remediar esta situación?

No pueden ser muy diversas. En realidad, cabe reducirlas a dos: formar a dirigentes y a militantes sindicales mediante una constante educación, proporcionándoles información y poniendo a su alcance la experiencia de otros países, y fomentar en el movimiento sindical la democracia, que siempre es un vivero de iniciativas y la mejor escuela de dirigentes.

PREGUNTAS

1. La labor que los miembros del sindicato desarrollan dentro de esta organización, ¿es beneficiosa únicamente para el sindicato, o también para sus miembros?
2. ¿Qué otras actividades pueden desarrollarse dentro de un sindicato?
3. ¿Cómo pueden los sindicatos preparar a sus miembros para que éstos ayuden a los indígenas? En caso de que esto no se haga, ¿en qué forma pueden afectar los indígenas al sindicato?
4. ¿Cómo y por qué razones fueron ampliándose las relaciones nacionales e internacionales de los sindicatos?
5. Describa usted el proceso de industrialización en América Latina.
6. Con respecto a los huelguistas y a los obreros inmigrantes, ¿cuál es la obligación que hacia ellos tienen los sindicatos?

LECCIÓN TERCERA

EL SINDICALISMO SOMETIDO

El sindicalismo tiene enemigos externos. Por ejemplo, las empresas que no quieren comprender que los sindicatos son un elemento esencial en la vida moderna y que cuando actúan legalmente constituyen un factor de progreso. Pero tienen también enemigos internos. Por ejemplo, la falta de democracia en su organización y dirección. Y el defender los intereses de elementos ajenos a la clase obrera, como el Estado o el patrono.

Estos dos enemigos internos principales —la falta de democracia y el servir a intereses ajenos—, son las características más claras del tipo de sindicalismo que prevalece fuera del mundo libre, es decir, en el mundo soviético: la Unión Soviética, la China comunista y los países satélites de estas dos potencias.

Claro está que estos dos enemigos del sindicalismo no han prevalecido porque los afiliados a los sindicatos así lo desearan. Al contrario, los obreros que forman parte de los sindicatos soviéticos y de los satélites cuentan con una tradición de sindicalismo libre anterior a la instauración del régimen comunista en sus países. Saben lo que es la democracia sindical y desearían, sin duda alguna, que se aplicara en sus sindicatos. Y desearían, qué duda cabe, que estos sindicatos los defendieran, tanto más cuanto que estos obreros necesitan en mayor grado todavía que los de los países libres que se defiendan sus intereses y se mejoren sus condiciones de vida y sus salarios.

1) La concepción comunista del sindicato

La sociedad soviética es tal que, para hacer progresar su economía, necesita que los obreros sean explotados en

grado sumo. Y como en la sociedad comunista —que se pretende sociedad obrera—, todas las cosas reciben un nombre distinto de lo que realmente son, los organismos que se encargan de hacer rendir al obrero mucho más de lo que podría exigírsele por su salario si viviera en un país libre, se llaman, por sarcástica paradoja, sindicatos.

Gracias a este juego de palabras, se afirma por ahí que los sindicatos soviéticos son una prueba de que en la Unión Soviética hay un régimen de libertad y obrero. Veamos cuál es la realidad.

Es necesario conocerla, no por espíritu propagandístico, sino porque sin comprenderla no se puede comprender lo que se proponen los comunistas que actúan en los sindicatos del mundo libre, y que es, en resumidas cuentas, hacer prevalecer en los países libres el mismo régimen que hay en la Unión Soviética y sus satélites, en el cual los sindicatos son como vamos a explicar.

Para que no se crea que exageramos, es preciso señalar, ante todo, que los comunistas, cuando hacen su política en el mundo libre, se presentan siempre como defensores de los obreros y piden para ellos toda clase de reivindicaciones. Pero en la realidad, los comunistas sólo se baten por las cosas que convienen, no a los obreros, sino a la Unión Soviética, porque ésta es su verdadera causa y no la defensa de los trabajadores.

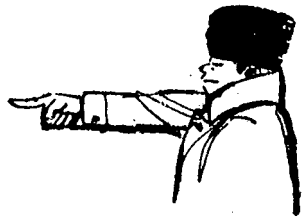
¿Pero qué ocurre cuando los comunistas toman el poder en un país? Dejemos que uno de ellos conteste a la pregunta. Losovsky, que fue dirigente de la Internacional Sindical Roja entre las dos guerras mundiales, escribió en un "Manual sobre los sindicatos" lo que sigue: "Bajo la dictadura del proletariado... (es decir, el régimen comunista), los sindicatos se transforman y en vez de ser órganos del proletariado contra la clase capitalista, se convierten en organismos de la clase gobernante." Y Losovsky afirmaba, en la misma obra, que si los sindicatos lucharan contra el Estado comunista, esta lucha sería "estúpida y criminal a la vez".

¿Cuál es la consecuencia de esta concepción? Un folleto publicado por la Embajada Soviética en Londres, en 1958, indica: "¿Por qué no hay nunca huelgas en la Unión Soviética? Ante todo, porque los conflictos entre

los trabajadores y las empresas no tienen fundamento de clase y se arreglan a la satisfacción de todos. En segundo lugar, porque el Estado Soviético salvaguarda los intereses del pueblo trabajador."

Si esto fuera así, se comprendería que la huelga no existiese, aunque de todos modos no se comprendería que estuviera prohibida, puesto que o bien no podría estallar, o bien, si estallara, se debería a una falla del Estado Soviético y, siendo ésta posible, no sobran las garantías de poder contrarrestarla.

2) Los sindicatos soviéticos



¿Pero es cierto que el Estado Soviético salvaguarda los intereses del pueblo trabajador? Veámoslo.

Hay una sola central sindical en toda la Unión Soviética y una sola en cada uno de los países satélites. Los sindicatos son de industria y tienen secciones locales, regionales, etc. Los miembros del sindicato eligen, teóricamente, a sus dirigentes. Pero en realidad sólo se presenta un candidato para cada puesto y este candidato, además, es siempre miembro del Partido Comunista o un llamado "sin partido" al que el Partido da su venia y aprobación.

Según los estatutos, el Congreso de los Sindicatos Soviéticos debe reunirse cada cuatro años, para elegir a sus dirigentes. Pero en la realidad, de 1932 a 1954, sólo se reunieron dos congresos. Dos congresos en 22 años. Y el Presidium central puede crear o disolver sindicatos locales a su voluntad, pues los sindicatos locales no gozan de ninguna autonomía.

Según los estatutos de estos sindicatos, iguales para todos ellos, los afiliados no pueden discutir los principios del sindicalismo soviético, sino sólo lo referente al "mejoramiento del trabajo sindical". El artículo 3 de estos estatutos fija las obligaciones de los afiliados. Dice así: "Son obligaciones de los obreros sindicados:

"a) Cumplir rígidamente con la disciplina del Estado y del trabajo, luchar contra toda manifestación de indisciplina en el lugar de trabajo, ya que la violación de la disciplina del trabajo perjudica los intereses del Estado;

"b) Salvaguardar y reforzar la propiedad pública socialista (es decir, del Estado patrono), que es la base sagrada e inviolable del sistema soviético...

"c) Aumentar su producción y capacitación para el trabajo, dominar las técnicas de su oficio y de los métodos progresivos de trabajo...;

"d) Observar los estatutos de los sindicatos de la Unión Soviética y pagar puntualmente las cotizaciones de afiliación."

La misión fundamental de un sindicato consiste en negociar el contrato colectivo y en obtener en él los mayores beneficios posibles para los trabajadores. ¿Cómo cumplen esta misión los sindicatos soviéticos?

Los contratos entre las empresas del Estado (es decir, todas las del país) y los sindicatos, siguen todos un mismo modelo. Las cláusulas 1 y 2 de este modelo estipulan que los trabajadores se esforzarán en "llenar y exceder el plan de producción del Estado". En otras cláusulas se reglamenta la llamada "emulación socialista" (es decir, el producir tanto o más que los restantes obreros), y las horas que los obreros han de dedicar a la formación política, a las aburridas clases de comunismo que les dan en todas las fábricas. También hay cláusulas para reglamentar el adiestramiento profesional, el sistema de seguridad social y las actividades llamadas culturales (en realidad, de propaganda política).

Naturalmente, la aplicación de un contrato colectivo depende de tres factores: de quien fija los salarios, de cuál es el sistema de salarios y de que se cumplan por la empresa las cláusulas del contrato.

En la Unión Soviética, los salarios no los fijan los contratos colectivos, sino que los señala el Estado —es decir, el patrono—. "El contrato colectivo como forma de regular los salarios ya ha caducado", escribía ya en

1927 Svernik, presidente del Presidium de los sindicatos soviéticos.

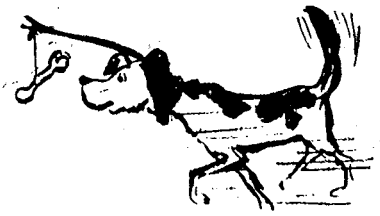
La jornada de trabajo (que desde 1958 se anuncia que pronto será de 40 horas y media a la semana, es decir, todavía más de lo que es en los Estados Unidos y en muchos otros países libres) la fija también el Estado y no aparece citada para nada en las cláusulas del contrato colectivo. Lo mismo cabe decir del sistema de trabajo, que el Estado determina.

En cuanto a la aplicación del contrato —de ese contrato amputado de sus dos elementos principales: salarios y condiciones de trabajo—, se cumple si el Estado lo quiere. Porque cuando en una industria no se produce la cantidad que el Estado desea, se modifican las cláusulas del contrato. Y los obreros no pueden protestar ni encuentran en el sindicato el organismo para su defensa que lógicamente cabría esperar de una institución que lleva este nombre.

Pero ya se dijo que en la Unión Soviética y los países satélites el sindicato es un instrumento de explotación de la clase obrera y no de defensa de ella.

Desde que existe el movimiento sindical en el mundo, una de sus aspiraciones es la desaparición del llamado trabajo a destajo. Esta desaparición se ha logrado, en mayor o menor grado, en casi todos los países libres. Pero en Rusia comunista y los países satélites (que antes de serlo habían hecho desaparecer el trabajo a destajo o por piezas) se ha restablecido desde hace años. Le han dado otro nombre, para disimular la cosa. Pero es lisa y llanamente trabajo a destajo. Lo llaman "emulación socialista" o stajanovismo, por el nombre de un minero llamado Stajanov, que en 1935 extrajo una cantidad de carbón superior a la que extraían los obreros de la época.

El sistema es sencillo. Se abre una campaña de "emulación socialista". Los salarios son bajos. Se prometen primas para la producción que rebase el nivel ordinario del momento. Algunos obreros, más hábiles o físicamente más resistentes, producen más de lo normal y reciben primas que les permiten mejorar su nivel de vida... aunque habitualmente se agotan en pocos años. Luego, el nivel de producción alcanzado por estos obreros stajanovistas se



establece como norma mínima de producción, que los restantes obreros han de alcanzar por el salario normal, ya sin prima, aunque no sean tan hábiles o tan resistentes como los stajanovistas. Al cabo de un tiempo, nueva campaña, nuevas primas, y, finalmente, nuevo aumento de las normas obligatorias...

Como se ve, el sistema de explotación, de extraer del obrero absolutamente toda su capacidad de trabajo, se basa en los salarios bajos y la necesidad de ganar primas, y en establecer una rivalidad por dinero entre los trabajadores. Ningún sistema económico, en ninguna época, había llegado a este refinamiento en la explotación. Lo fantástico es que son los sindicatos mismos los que organizan estas campañas de emulación socialista...

Este es el sistema sindical en la Unión Soviética y en sus países satélites. Los obreros se encuentran, allí, sin defensa alguna. Y si no los explotan más es porque se teme por una parte que pierdan su capacidad física de producción, por agotamiento, y por otra que lleguen a la exasperación y a la violencia, como ocurrió en Berlín Este en julio de 1953, en Poznan (Polonia), en abril de 1956, y en Hungría en octubre de 1956.

¿Cuáles son los beneficios de que gozan los obreros, dentro de este sistema?

El primero, como acabamos de explicar, es la posibilidad de conseguir primas aumentando la producción, aunque sea a costa del bienestar de los restantes obreros. El segundo es un sistema de seguridad social que, sin llegar al nivel del de los países libres, ayuda a soportar este régimen. El tercero es el sistema de boletos para espectáculos, vacaciones, etc., a los obreros que rinden una mayor producción.

Pero hay desventajas especiales, también. Por llegar tarde al trabajo, el obrero puede ser enviado administrativamente —es decir, sin que se necesite la sentencia de un juez— a un campo de trabajo forzado (o "trabajo correctivo", como lo llaman en Rusia). El obrero tiene una credencial. No puede cambiar de trabajo cuando quiere, sino que ha de pedir permiso a la empresa y el permiso ha de constar en la credencial. Y si deja el trabajo sin permiso, no encuentra quien le dé ocupación.

3) Los comunistas y los sindicatos latinoamericanos

Cuando estalló la Revolución Rusa, en 1917, había en América Latina partidos obreros. Los primeros comunistas dividieron a éstos, con el fin de crear los partidos comunistas locales. De igual modo, escindieron a los sindicatos que no pudieron conquistar, con el fin de tener sus propios sindicatos.

Pero el movimiento sindical comunista era más de membrete que de realidad. Los que llamaban "sindicatos unitarios" (a pesar de que procedían de escisiones) nunca llegaron a contar con una verdadera fuerza, mas en muchas ocasiones fueron suficientes para debilitar al sindicalismo auténtico o para hacer fracasar movimientos de reivindicación y protesta.

En el primer período de su historia, cuando Moscú les impuso una táctica extremista, que podríamos llamar de "conquista del poder o nada", los comunistas aprovechaban los movimientos de reivindicación para tratar de apoderarse de ellos. Por ejemplo, hubo en 1927 una gran huelga platanera en Colombia, en la región de Santa Marta. Los huelguistas no estaban lejos de ganarla. Pero entre ellos se mezclaron comunistas, proclamaron que la huelga tenía por objetivo conquistar el poder, y naturalmente, la huelga se perdió porque con esta declaración no era posible que la opinión pública la apoyara ni que las autoridades la toleraran. Los comunistas pudieron vanagloriarse ante Moscú de una supuesta influencia, pero los obreros de Santa Marta lloraron a sus muertos y se encontraron en la miseria.

Luego, la táctica comunista cambió. Cuando Hitler subió al poder, Moscú se asustó. Nunca reconoció explícitamente que al dividir al movimiento obrero alemán y al acusar a los socialistas y sindicalistas de ser "la antesala del fascismo", los comunistas lo que habían hecho, en realidad, era abrir las puertas a Hitler. En este camino llegaron tan lejos que hasta se aliaron con los nazis en elecciones contra los socialistas alemanes.

En 1933, Hitler subió al gobierno. La Internacional Comunista cambió de táctica. Los que ayer eran la "antesala del fascismo" se convirtieron, de la noche a la mañana, en elementos a los que había que atraer, seducir, apaciguar, con el fin de convertirlos en aliados. Esta nueva táctica, que se inició en 1935, fue la del frente popular. Los comunistas tendían la mano a los católicos, a los socialistas, a los demócratas, hasta a los conservadores.

Uno de los primeros beneficios del frente popular, para los comunistas, fue que sus sindicatos esqueléticos se unieran a los sindicatos auténticos, en Francia, España y América Latina. Los comunistas no aportaban grandes masas, pero en cambio tenían militantes fanáticos, bien entrenados, con espíritu de sacrificio por su partido y con una rígida disciplina. Estos militantes, en el seno de los sindicatos ya unificados, trabajaron mucho y con habilidad. Fueron conquistando posiciones, puestos, cargos directivos. Fueron minando los sindicatos.

En América Latina, esto lo hicieron con mucha rapidez. En 1938 se creó la CTAL (Confederación de Trabajadores de América Latina), cuyo presidente fue el licenciado mexicano Vicente Lombardo Toledano. La CTAL se afilió a la Federación Sindical Internacional, de Amsterdam, en vez de hacerlo a la Profintern o Internacional Sindical Roja (éste era el nombre oficial de la rama sindical del comunismo). Gracias a esto se logró disimular que la CTAL estuvo pronto, de hecho, dirigida por comunistas y simpatizantes del comunismo. Sin embargo, cuando en agosto de 1939, Hitler y Stalin firmaron un pacto de amistad y ayuda, y cuando los comunistas, en todo el mundo, abandonaron a sus aliados de la víspera para acusarlos de imperialistas y dejarlos

solos frente a la agresión hitleriana, los comunistas perdieron mucho terreno en América Latina y la CTAL estuvo a punto de disgregarse.

En 1941, Hitler atacó a su aliado Stalin. Inmediatamente los comunistas cambiaron de tono. Los enemigos de ayer fueron de nuevo los queridos amigos. La guerra ya no era imperialista, sino en defensa de la libertad. Y la CTAL volvió a adquirir auge, al calor de los acontecimientos de la segunda guerra mundial.

Más aún, cuando los trabajadores y demócratas latinoamericanos quisieron aprovechar el clima de la guerra para obtener conquistas sociales y derribar a los dictadores, la CTAL y los comunistas se opusieron. Querían que no hubiera huelgas ni alzamientos contra las dictaduras porque, decían, esto podía perjudicar la ayuda de las democracias a la Unión Soviética. Es decir, ponían los intereses de la URSS por encima del interés de los obreros latinoamericanos. Lombardo Toledano, hizo un viaje por toda América, durante el cual abrazó públicamente a varios dictadores (Somoza, de Nicaragua; Prado, de Perú), y los declaró "paternalistas". Más todavía, en el Congreso de la CTAL celebrado en Cali, afirmó que durante la guerra no debía haber luchas sociales. Con esto, los comunistas apaciguaron a los elementos conservadores, se presentaron como "buenos muchachos" y lograron una especie de respetabilidad que les abrió muchas puertas. El frente popular, que habían logrado crear en Chile y que ganó allí, en 1938, unas elecciones, revivió, de hecho si no de nombre, en casi todo el continente. Y esto tuvo repercusiones en el movimiento sindical.

4) La falsificación de los sindicatos

Hay que dar a las cosas el nombre que les corresponde. Y a lo que han hecho los comunistas con el sindicalismo latinoamericano, no se le puede llamar de otro modo que falsificación de los sindicatos.

En efecto, ¿qué es un sindicato? Es una organización creada por los trabajadores para defender sus intereses como tales trabajadores. Un sindicato, para merecer este nombre, ha de regirse por ciertas normas:

1. Ha de ser gobernado por sus miembros, es decir, éstos han de elegir democrática y libremente a sus dirigentes y estos dirigentes han de salir de entre los componentes del sindicato.

2. Ha de defender ante todo los intereses de sus adherentes en cuestiones de trabajo. Es decir, no ha de ser lo que se llama un sindicato blanco al servicio de la empresa.

3. Ha de ser independiente. O sea, que no ha de hallarse sometido a ningún interés ajeno al sindicato mismo: ni a intereses políticos de partido, ni a intereses económicos que no sean los de los trabajadores, ni a intereses diplomáticos o de cualquier otra clase.

4. Ha de tener conciencia de su función social. O sea, que el sindicato y sus miembros han de darse cuenta de que forma parte de la sociedad y en su actuación, en sus reivindicaciones y en las posiciones que adopten, han de esforzarse siempre en conjugar sus propios intereses como trabajadores de un oficio o industria dados con los intereses generales del país y de la sociedad de la que forman parte.

Estas cuatro normas podría decirse que son los cuatro puntos cardinales del sindicalismo. Olvidar uno de ellos es falsificar el sindicalismo. Son cuatro puntos que no pueden ir separados. Un sindicato que no sea democrático en la forma de regirse, no ofrece ninguna garantía de que defenderá los intereses de los trabajadores en todo momento, de que se mantendrá independiente ni de que se atendrá al interés superior de la sociedad.

Un sindicato que no sea independiente no ofrece garantía de que siempre podrá defender sus intereses y los

de la sociedad, ni de que podrá gobernarse en toda ocasión por métodos democráticos.

Un sindicato que no esté siempre y exclusivamente consagrado a la defensa de los intereses de los trabajadores, no puede estar seguro de su independencia, ni de que servirá los intereses sociales, ni de que se gobernará democráticamente.

Y finalmente, un sindicato que no posea conciencia de su función social, no es realmente independiente, ni democrático ni defiende de veras los intereses de sus componentes, puesto que estas tres cosas son siempre función de la sociedad en que se vive.

Ahora bien, desconocer, adulterar o impedir uno solo de estos cuatro rasgos esenciales del sindicalismo es falsificar el sindicalismo.

Ha habido fuerzas que, en América Latina como en el resto del mundo, han realizado esta falsificación. Los pretorianos demagogos, los dictadores, los fascistas y los comunistas lo han hecho.

De estas fuerzas, la que hoy es más activa y representa un peligro mayor para los sindicatos es el comunismo. Esto no quiere decir que no existan las amenazas de la demagogia y de los dictadores. Pero ambas suelen ir, en nuestros días, del brazo con el comunismo. Pues los dictadores y los demagogos latinoamericanos encontraron siempre la alianza de los comunistas. Precisamente esta alianza permitió a los dictadores eliminar por la coacción a los elementos democráticos de la dirección de los sindicatos —para la cual habían sido elegidos libremente por los obreros— y permitió a los comunistas apoderarse de los sindicatos, por la fuerza, la astucia y el engaño, a veces incluso con la ayuda de la policía del dictador. Esa alianza la hemos visto en los últimos diez años en numerosos países latinoamericanos donde hubo dictadores, con Trujillo de la Dominicana, Perón de la Argentina, Odría del Perú, Pérez Jiménez de Venezuela...

Que los comunistas falsifican el sindicalismo se echa de ver con sólo examinar las cuatro normas fundamentales indicadas.

La independencia de los sindicatos desaparece en cuanto éstos se hallan dirigidos por elementos comunis-

tas que someten la actividad sindical a las conveniencias del Partido Comunista y de la diplomacia soviética.

La democracia interna de los sindicatos desaparece en cuanto elementos comunistas logran apoderarse de su dirección. Saben que por su actuación misma descontentarán a los afiliados y, por lo tanto, para mantenerse en el poder, destruyen o adulteran los métodos democráticos de elección de dirigentes.

La defensa de los trabajadores por el sindicato se convierte en una frase vacía, en cuanto los comunistas se apoderan de un sindicato, porque los intereses del Partido Comunista no coinciden forzosamente con los intereses de los trabajadores. Cuando un sindicato está dirigido por comunistas, lo primero que éstos hacen es utilizar el sindicato para servir los intereses de la diplomacia soviética, pues para todo dirigente comunista su patria no es el país en que nació, sino la Unión Soviética.

Por esta misma razón, el sindicato no puede servir ni tener en cuenta los intereses de la sociedad, en cuanto los comunistas lo dirigen.

5) El concubinato sindical

Ya se explicó cómo durante la segunda guerra mundial, los comunistas se esforzaron en evitar todo movimiento huelguístico y en proteger a los dictadores de la ira popular. Mejor dicho, no fue durante toda la guerra, sino sólo a partir del momento en que la URSS entró en la contienda.

En un país, Cuba, los comunistas llegaron incluso a tener ministros en el gobierno de un dictador, Batista.

Terminada la guerra, hubo en toda América Latina una oleada democrática. Los dictadores fueron derribados, a veces, como en Venezuela, a pesar de que los comunistas se mostraron muy activos apoyándolos. En Chile, en un gobierno de Frente Popular, los comunistas tuvieron ministros, pero hubo que echarlos pronto, porque aprovechaban su poder para impedir la actividad de los partidos y sindicatos en los que no habían logrado penetrar.

Luego vino una oleada de demagogia pretoriana. En varios países subieron al poder dictadores. Los comunistas inauguraron entonces una nueva táctica, que puede llamarse de desdoblamiento.

Consistía en lo siguiente: los partidos comunistas se dividían: un grupo se oponía, más o menos tibiamente, al dictador, iba al exilio y procuraba infiltrarse en los partidos y organizaciones democráticas que desde el destierro y en la clandestinidad luchaban contra la dictadura. Otro grupo apoyaba al dictador, aceptaba que sus miembros fueran diputados o senadores, y permitía así al dictador presentarse como respetuoso de las libertades, pues podría decir: "¿Lo ven? Si hasta los comunistas gozan de libertad..."

¿Por qué los comunistas apoyaban a los dictadores? Por una razón muy sencilla: el dictador no tenía influencia en los medios obreros ni los conocía. Los comunistas, sí. Los comunistas, para apoderarse de los sindicatos, debían desplazar de ellos a los dirigentes democráticos, elegidos por los miembros. Esto era relativamente fácil, porque la policía del dictador perseguía a los dirigentes democráticos. Los comunistas, pues, aprovechaban la acción policíaca y el vacío que producía en la dirección sindical, para apoderarse de ésta.

¿Qué ganaba el dictador con esto? Aparte de un argumento de propaganda, ganaba la ayuda de los comunistas para minar la dirección democrática de los sindicatos y la seguridad de que los comunistas, al frente de los sindicatos, no se opondrían realmente a su régimen, porque éste les permitía organizarse, tener escuelas de cuadros, dirigir los sindicatos y formar a nuevos militantes. Es decir, permitía a los comunistas que reforzaran su organización con vistas al futuro.

De este modo, los comunistas ganaban tiempo para fortalecerse y el dictador tenía "dormidos" a los sindicatos, por decirlo así.

Que esto perjudicaba a la clase obrera y en general al país es indudable, pero los comunistas nunca se han preocupado por los intereses de la clase obrera ni por los del país.

Incluso cuando, por motivos de política internacional,

el dictador ponía fuera de la ley a los comunistas, éstos disfrutaban de la benevolencia del dictador y su ilegalidad era simplemente sobre el papel. Así sucedió en Cuba, donde los comunistas tuvieron altos cargos en el gobierno de Batista, al mismo tiempo que estaban en la ilegalidad teórica, y que se oponían a los movimientos contra Batista, incluso al de Fidel Castro, en los comienzos de éste y hasta bien entrado el año 1958.

Cuando los dictadores fueron cayendo uno tras otro, a partir de 1955, los comunistas que los apoyaron se retiraron de la circulación y entraron en escena los comunistas que habían adoptado una actitud de oposición verbal a la dictadura. Los cuadros, la organización, la propaganda hechas por los comunistas favorables al dictador servía, ahora, a los otros comunistas. Esto explica que cuando los dictadores caen, surge un movimiento comunista más fuerte que el existente antes de la subida del dictador.

Para los sindicatos, esto significa que los dirigentes democráticos, al salir de la clandestinidad o volver del exilio, se encuentran con los sindicatos minados por los comunistas o dirigidos por éstos. Existe el peligro de escisiones, a veces hay que aceptar a algunos comunistas en la dirección y, en todo caso, en el seno de los sindicatos los comunistas disponen de cuadros entrenados bajo el dictador, disciplinados y tenaces.

No hay duda que esta táctica está inspirada por Moscú. Porque Moscú nunca descalificó a ninguno de los grupos, ni al favorable ni al adversario del dictador, y ambos estuvieron siempre en buenas relaciones con la oficina latinoamericana que Moscú tiene instalada en Praga para dirigir la política de los comunistas de este hemisferio. En España, es bien conocida la tolerancia que la policía tiene con los comunistas que actúan en los sindicatos oficiales, y que los utilizan para su labor de proselitismo y formación de cuadros y al mismo tiempo la misma policía persigue a todo opositor democrático.

Todo esto quiere decir que los sindicalistas democráticos han de saber conocer a tiempo a sus enemigos, para evitar su acción.

PREGUNTAS

1. Enumere las características principales del "sindicato" soviético.
2. ¿Qué es el stajanovismo?
3. Explique usted cómo la URSS efectúa el "juego de palabras", y cómo logra falsificar los significados de las mismas.
4. ¿A partir de qué momento se unieron los comunistas a los verdaderos movimientos sindicales latinoamericanos y por qué razones?
5. Dé algunos ejemplos de lo que la influencia comunista ha producido en movimientos sindicales latinoamericanos.
6. ¿Por qué el sindicato no puede servir a los obreros ni los intereses de la sociedad cuando lo dirigen los comunistas?

BIBLIOTECA
Instituto Español de México

LECCION CUARTA

EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO

Los sindicatos en el mundo moderno se enfrentan con una serie de problemas prácticos que difieren, en los detalles, según los países, pero que en su conjunto son comunes si no a los de todo el mundo, por lo menos a los de toda una región del globo.

Actualmente, en América Latina —salvo algunas lamentables excepciones, que cada día son menores en número— ya no es necesario ocultarse para organizar un sindicato.

El derecho de asociación está reconocido por las leyes de todos los países y puede ejercerse en casi todos ellos, y esperamos que en un tiempo no lejano en absolutamente todos.

Si en una localidad o una industria existe ya un sindicato, pero éste se halla dominado por los comunistas, de modo que los obreros no se sienten representados ni defendidos por él, es muy posible que los obreros que decidan crear otro sindicato, libre de influencias ajenas y realmente representativo, tengan que enfrentarse con una oposición que no venga de los patronos ni de las autoridades, sino de los grupos de acción del sindicato comunista. Estos grupos formados por fanáticos, no vacilan, según lo demuestra la experiencia, en recurrir unas veces a la violencia, otras a la calumnia y hasta a pedir el auxilio de la policía, con pretextos diversos, para tratar de impedir que se forme un sindicato no sometido a a sus consignas. Pero hasta ahora, ni las amenazas, ni los golpes ni la difamación han impedido a los trabajadores de los países latinoamericanos organizar sus propios sindicatos libres.

1) La formación del sindicato

En muchas industrias y empresas latinoamericanas no existen todavía sindicatos. A veces, las organizaciones que ya funcionan envían a estos lugares a uno de sus dirigentes, para reunir a los obreros y proponerles que formen una sección local del sindicato. Otras veces son los obreros mismos quienes toman la iniciativa, se reúnen y deciden constituir su sindicato. Lo registran ante la autoridad competente, anuncian a la empresa que el sindicato ha sido formado y, cuando llega el momento oportuno, redactan un pliego de peticiones y lo presentan a la empresa y, si la ley lo manda, a las autoridades del trabajo. Cuando hacen esto, puede decirse que el sindicato entra ya en pleno funcionamiento, puesto que se dispone a ejercer su función primordial: negociar mejoras para sus afiliados.

Para constituir un sindicato, el verdadero problema no es tanto el de orden material (reunir a obreros, cobrar cotizaciones, encontrar y amueblar un local social, organizar actividades sindicales propiamente dichas, culturales, etc.), cuanto tener una conciencia bien clara de lo que realmente es un sindicato.

Tratemos de definirlo, tal como se le concibe actualmente en América Latina y en el resto del mundo libre. Podríamos decir que un sindicato es una organización democrática permanente creada por los trabajadores para protegerse en su trabajo, para mejorar las condiciones del mismo por medio del contrato colectivo, para luchar por el mejoramiento de sus condiciones de vida, y para forjar los medios por los cuales los trabajadores expresan sus puntos de vista como tales sobre los problemas de la sociedad de la que forman parte.

Examinemos en detalle esta definición, porque solamente comprendiendo bien su contenido es posible que el sindicato que se organice de acuerdo con ella cumpla sus funciones y sea útil a los afiliados y a la sociedad en general.

Decimos que es una organización democrática permanente, porque el sindicato no debe reflejar simplemente las opiniones de quienes lo constituyen, sino las de todos

sus afiliados, y cuando entre ellos hay discrepancias que no son fundamentales, estas diferencias no deben en ningún caso determinar la desaparición del sindicato. Es, pues, necesario, que al organizar un sindicato sus creadores estén plenamente imbuidos del hecho de que han de tolerar en su seno la expresión democrática de todas las opiniones compatibles con los principios del sindicato, es decir, todas las de quienes no quieren someter al sindicato ya sea a intereses políticos ajenos, ya a los intereses de las empresas. Y no sólo han de estar imbuidos de esto sino que deben esforzarse en hacer que el mismo espíritu de tolerancia reine entre todos los afiliados. Sin este espíritu de tolerancia, ningún sindicato puede durar largo tiempo, puesto que es lógico que entre los afiliados surjan opiniones distintas y aun contrapuestas.

En la práctica, la tolerancia se manifiesta por la decisión de quienes no consiguen que sus puntos de vista sean aprobados por la mayoría, de permanecer en el sindicato, de actuar de acuerdo con las resoluciones de la mayoría y de continuar exponiendo sus convicciones, para tratar de convencer a la mayoría. Y la mayoría, a su vez, ha de saber siempre respetar este derecho de las minorías a exponer sus puntos de vista, y nunca ha de hacer del triunfo una humillación o una imposición. Más todavía, siempre que sea posible, mayoría y minoría han de esforzarse en encontrar un punto de coincidencia que permita adoptar decisiones en las que estén de acuerdo todos y la participación de ambas en la dirección del sindicato.

La permanencia del sindicato es indispensable para que su acción sea eficaz. Si la empresa sabe que el sindicato puede disolverse en cualquier momento, es lógico que se resista a las demandas de sus obreros, en cambio, si sabe que el sindicato durará y seguirá luchando por sus reivindicaciones, las empresas se mos-

trarán más dispuestas a la negociación y a ceder en sus puntos de vista.

Crear una organización cada vez que se presenta un problema no es sólo una pérdida de tiempo, sino también una pérdida de eficacia. Pues la negociación colectiva es algo que no se aprende más que con la práctica y ésta sólo se adquiere en el seno del sindicato, con tiempo y con tenacidad. El equipo de dirigentes y de negociadores no puede improvisarse. La economía y la industria son cada vez más complejas. Quien quiera comprender los problemas de las mismas en relación con el sindicato, ha de seguir cursos, leer mucho, estudiar, preocuparse. Y todo este esfuerzo no puede desperdiciarse. Por ello, el sindicato ha de ser permanente, para poder aprovechar este caudal de conocimientos, voluntad y técnicas que ha ido formando.

Decimos, en nuestra definición, que el sindicato es una organización democrática permanente creada por los trabajadores. ¿Quiénes son los trabajadores? La definición es simple. Son trabajadores todas las personas que ganan un salario pagado por una empresa o patrono, que no emplean a su vez a nadie y que no se emplean a sí mismos, es decir, que no trabajan por su cuenta. Sin embargo, en los países latinoamericanos no es raro que muchos trabajadores, al terminar su jornada, hagan trabajos por su cuenta, para aumentar sus ingresos. Naturalmente, si el grueso de sus ingresos procede del salario, también han de considerarse trabajadores.

Entre los trabajadores hay distintas categorías. Unos son especializados, han seguido en su juventud un aprendizaje. Otros son semiespecializados. Otros son peones, no tienen especialización ninguna. Otros, finalmente, son aprendices. Otras categorías son la de los empleados de oficina —los obreros de cuello blanco, como se les ha llamado— y otra la de los capataces, si la función de éstos es de organización del trabajo y no tiene el carácter odioso, semipolicíaco, que en algunas empresas se les quiere dar. Los profesionales, ingenieros, técnicos, etc., deberían considerarse como trabajadores, pero la realidad es que son pocos los que, cuando se organiza un sindicato, se sienten obreros y quieren ingresar en él. Mas, si lo de-

sean, no se les ha de rechazar, porque sería injusto y porque, además, su experiencia y cultura pueden ser de gran utilidad para el sindicato.

No se especifica en la definición que los trabajadores hayan de ser de determinada raza, de determinada religión o ideología política o nacionalidad de origen, ni de determinada categoría profesional. Es lógico que haya cierta rivalidad, por ejemplo, entre los peones y los obreros especializados. Sin embargo, nunca ha de permitirse que las diferencias de raza, nacionalidad de origen, ideas, categorías, se reflejen en la acción del sindicato ni quebranten la energía de éste.

Los fundadores de un sindicato han de procurar que en el grupo inicial haya obreros de todas las razas del país, de todas las categorías profesionales de la industria de que se trate, y hasta de todas las ideologías (siempre que éstas, por definición, no sean opuestas a los principios del sindicalismo libre, es decir, que no sean ideologías comunistas o totalitarias, dictatoriales o de sumisión incondicional a la empresa).

Si la tolerancia es indispensable para mantener la permanencia del sindicato, la solidaridad, por encima de razas, fronteras, categorías, es indispensable para que el sindicato pueda ser realmente obrero y para que su acción resulte eficaz.

2) Los objetivos del sindicato

Nuestra definición agrega que el objetivo del sindicato es proteger a los obreros en su trabajo, mejorar las condiciones del mismo y también sus condiciones de vida, y finalmente forjar los medios por los cuales los trabajadores expresan sus puntos de vista como tales sobre los problemas de la sociedad.

El sindicato, pues, tiene objetivos inmediatos: los que consisten en proteger a los trabajadores en su trabajo. Objetivos que podríamos llamar propiamente sindicales, como el mejorar las condiciones de trabajo. Objetivos de carácter obrero, como el mejorar las condiciones de vida del trabajador (y no exclusivamente sus condiciones de

trabajo, sino una serie de elementos que influyen en su existencia, como escuelas, seguridad social, diversiones, etc.). Y finalmente, el sindicato tiene objetivos sociales, de carácter general que interesan a toda la nación y a veces al mundo entero.

El sindicato, en efecto, forma parte de la sociedad. No puede desentenderse de los problemas de ésta. Mas adelante, se hablará de cuáles son estos problemas. Ya se han señalado algunos, como el agrario, el indígena, el de la industrialización, propios de América Latina. No está por demás destacar que el primer problema por el cual los sindicatos han de interesarse, en cuanto a elementos de la sociedad, es el de la libertad.

La historia y la experiencia nuestra demuestran, de consuno, que donde no hay libertad —libertad de asociación, de expresión, de manifestación, de palabra, de conciencia—, no puede haber sindicatos que merezcan el calificativo de libres. Las dictaduras, en América Latina como en el resto del mundo, combaten a los sindicatos, intentan someterlos, y en esta acción antisindical encuentran siempre la alianza de los comunistas, que sirven al dictador (por mucho que en su propaganda finjan criticarlo), con el fin de que el dictador les permita apoderarse por el engaño o la fuerza de los sindicatos libres.

Los trabajadores no pueden mostrarse indiferentes ante ninguno de los problemas de la sociedad. Han de defender siempre la libertad, y la mejor manera de hacerlo es defendiéndola entre ellos o sea, manteniendo vigentes, sin quebranto ninguno, las prácticas democráticas, la tolerancia y la solidaridad humana en el seno de sus sindicatos.

El trabajador, además de obrero, es ciudadano. Puede tener pues —y es conveniente que tenga— sus convicciones religiosas, políticas, etc. Acudirá a los actos, si es religioso, que estén de acuerdo con sus creencias. Votará

por los candidatos que expresen sus convicciones. En este sentido, expresará sus puntos de vista de ciudadano sobre los problemas de la sociedad. Pero como trabajador tendrá intereses y puntos de vista característicos de trabajador, que coincidirán, en lo general, con los de los restantes trabajadores. Y sus puntos de vista como tal trabajador, ¿dónde mejor puede expresarlos que en el sindicato y cómo mejor manifestarlos que a través de los medios que el sindicato forje?

3) La dirección del sindicato

Dirigir un sindicato, en el mundo moderno, no es tarea fácil. Exige muchas cualidades que no se hallan en todos.

La verdad es que no hay recetas para dirigir un sindicato. No se dirigirá igual un sindicato de obreros especializados de la industria atómica, por ejemplo, que un sindicato de leñadores de un pueblo tropical. El dirigente de un sindicato enorme, como el del automóvil o el del acero, de los Estados Unidos, con más de medio millón de miembros, no debe tener las mismas cualidades que el dirigente de un sindicato de costureras de una pequeña ciudad provinciana de las pampas argentinas.

En realidad, no hay que hablar del dirigente, así, en singular, sino de los dirigentes, en plural, porque dirigir un sindicato no es tarea de uno, sino de un equipo. Y, en el fondo, son todos los afiliados los que dirigen el sindicato —o así sería de desear que fuese—, mediante su participación en las asambleas y congresos y su trabajo en comisiones, comités y otras actividades.

Pero por muy democrático que un sindicato sea, necesita quienes lo representen, quienes hablen en su nombre y quienes, día tras día, se ocupen de sus asuntos corrientes. Esto está normalmente a cargo de la Junta Directiva o Comité Ejecutivo, que se elige en asamblea general, si el sindicato es pequeño, en elecciones generales si el sindicato es numeroso, y en congresos cuando se trata del Comité o Junta nacional o del organismo directivo de una central sindical.

En buena lid democrática, todo afiliado puede ser dirigente de su sindicato. Se fijan, sin embargo, por lo general, ciertas limitaciones: que lleve como miembro del sindicato un tiempo determinado, por ejemplo, un año; que pertenezca a la industria de que se trate desde un tiempo dado; que no sea miembro de organizaciones al servicio de las empresas; que no tenga un historial policíaco de delincuente común ni haya estado en la cárcel por delitos comunes; que no pertenezca a un partido político de tendencias antidemocráticas (fascista, dictatorial o comunista); que no haya sido expulsado de otro sindicato por motivos deshonrosos. Son limitaciones lógicas, que tienden a proteger al sindicato de la infiltración de elementos indeseables, peligrosos, ya sea desde el punto de vista moral, ya del ideológico.

Fuera de estas limitaciones, nada se debe oponer a que cualquier miembro del sindicato llegue a dirigente o líder, si para ello lo elige la mayoría de sus compañeros.

Sin embargo, no basta con ser elegido para ser dirigente. La elección da el puesto o cargo. Pero sólo la preparación y ciertas cualidades dan las características que hacen de un militante sindical un buen dirigente. Todos los afiliados a un sindicato, todos los obreros, sirven para militantes del sindicato. No todos sirven para dirigentes. Y al elegir a los dirigentes o líderes, es indispensable que los afiliados se fijen en las cualidades de los candidatos, con el fin de dar su voto a aquellos que reúnan las condiciones necesarias para ser buenos dirigentes.

Un buen dirigente sindical ha de tener, ante todo, un amplio espíritu democrático y de tolerancia; ha de conocer a fondo los problemas de su oficio; ha de tener una educación sólida en historia del movimiento obrero y en los problemas del mismo; ha de poseer un firme espíritu de comunidad; ha de tener dotes de dirección y de organización, saber hablar en público, saber exponer claramente sus ideas, saber escribir con precisión y, por encima de todo, tener una historia limpia, como hombre, como obrero y como militante sindical. Deben estar por encima de toda duda su honorabilidad y la firmeza de sus convicciones democráticas.

Desde luego, todo esto, en mayor o menor grado, de-

ben de poseer todos los dirigentes sindicales. Pero no puede exigirse lo mismo del secretario de un sindicato de campesinos del altiplano que del secretario de un sindicato con cien mil miembros en una gran capital.

No se crea que con esta lista de cualidades exageramos o queramos que los dirigentes sindicales sean perfectos. La vida económica, industrial y social moderna es tan compleja que por poco importante que sea un sindicato, sus dirigentes no pueden estar a la altura de su misión, si no reúnen las características que hemos enumerado. Y aun, en ocasiones, cuando se trata de sindicatos poderosos y de muchos afiliados, es necesario que sus dirigentes se hagan asesorar por expertos y técnicos, que el sindicato posea un equipo de especialistas que estudie los problemas.

El sindicato está compuesto de trabajadores que se han afiliado voluntariamente y que tienen el derecho —y el deber— de intervenir en los asuntos sindicales. El buen dirigente sindical, pues, ha de ser ante todo un convencido demócrata. Y no sólo en principio o en el terreno de las ideas, sino en la práctica. Ha de estar siempre dispuesto no únicamente a escuchar a los que discrepan de él, sino a hacer respetar su derecho a que se les escuche. Ha de estar dispuesto, si sus puntos de vista quedan en minoría, a acatar los de la mayoría y a no hacer de esto un motivo de división o de escisión.

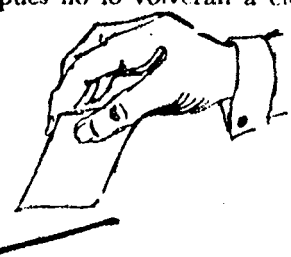
El dirigente sindical no se ha de imponer, sino que toda su autoridad deriva de la aplicación correcta de los estatutos del sindicato y del respeto y la confianza que inspire a sus miembros. No ha de recurrir, pues —y parece casi innecesario decir esto— ni a las amenazas, ni a la violencia, ni a ninguna presión para hacerse elegir o para mantenerse en su puesto.

El dirigente sindical no ha de alejarse de sus compañeros. Incluso cuando el sindicato es numeroso y económicamente fuerte, el dirigente, que entonces cobra un sueldo y que abandona su trabajo normal mientras ocupa su puesto de dirección, ha de seguir sintiéndose un obrero, ha de fraternizar con los afiliados al sindicato y ha de recordar siempre que mañana puede perder unas elecciones sindicales y tener que volver a la fábrica o

al taller. Además, sólo manteniendo este contacto estrecho y constante con los miembros de su sindicato, logrará conocer siempre sus deseos, sus aspiraciones, su estado de ánimo. Un dirigente sindical que ha perdido el contacto con sus electores del sindicato se expone a cometer errores, a inducir al sindicato a adoptar actitudes que no responden a los deseos y al estado de espíritu de los afiliados.

4) La preparación de los dirigentes

Un dirigente sindical no nace. Se hace. No ha de designarse, como a veces ocurre, por los demás dirigentes, como sucesor o heredero presunto, sino que ha de surgir de las filas de los afiliados. Para esto, las asambleas locales son de un valor inapreciable. El obrero que interviene en ellas con sensatez, que expone puntos de vista personales pero que, al mismo tiempo, reflejan los de sus compañeros, se destaca pronto. Se gana la confianza de los demás afiliados por su eficacia, por su ahinco en el trabajo sindical, por su asistencia a las reuniones. Un día lo eligen para formar parte de un comité de trabajo. Más adelante, presidirá este mismo comité u otro. Otra vez, lo eligen para formar parte del comité de su empresa o para participar en unas negociaciones. Luego, para formar parte de la junta local. Si sigue mereciendo la confianza de sus compañeros y si éstos ven que en el ejercicio de sus funciones de dirigente va madurando, preparándose y adquiriendo experiencia, acabarán eligiéndolo para cargos de mayor responsabilad en el comité regional y en el nacional. Si no... pues no lo volverán a elegir y el dirigente en potencia seguirá siendo un afiliado más.



Solamente con esta especie de ascenso peldaño a peldaño realizado por medio de elecciones democráticas, se puede formar el verdadero dirigente sindical. Por esto, es raro encon-

trar dirigentes nacionales, ya en los cargos de mayor responsabilidad, que sean muy jóvenes.

No basta, sin embargo, con ganarse la confianza y con madurar en el ejercicio acertado de los cargos para los que se le elige. El dirigente ha de ser ambicioso, en el buen sentido de la palabra. Ha de aspirar a ser cada día un dirigente mejor y a obtener la confianza de los obreros para cargos cada vez de mayor responsabilidad. Para ello, no ha de contentarse con ejercer sus funciones. Aunque éstas le ocupen mucho tiempo y le fatiguen, ha de hacer un esfuerzo y estudiar.

Nos referimos, claro está, al estudio en el plano individual. Ha de leer revistas y libros, ha de aprender a manejar una biblioteca con el fin de documentarse cuando para un asunto sindical necesita informes fidedignos. Ha de perfeccionar su manera de escribir, pues habrá de redactar cartas, documentos, artículos en el periódico de su sindicato. Ha de perfeccionar su manera de hablar, pues debe dirigir la palabra a sus compañeros, a veces participar en mitines, a veces informar a los periodistas o a la opinión pública, y en muchas ocasiones discutir con los representantes patronales y del gobierno. No ha de ser un estilista o un orador florido; lo que importa es que sea claro y conciso, que esté seguro de sí y documentado, que sepa de lo que habla y que no hable porque sí.

Todo esto exige una larga, paciente, tenaz, esforzada preparación. Esta, en ocasiones, puede adquirirse mediante estudios especiales, en escuelas de capacitación que algunos sindicatos organizan, en seminarios que la ORIT convoca periódicamente en América Latina, en escuelas que los sindicatos de los Estados Unidos o la CIOSL patrocinan y a las que invitan, como becarios, a dirigentes obreros de países de todo el mundo libre.

Pero tanto si su preparación la adquiere a solas o en un pequeño grupo, como si se perfecciona en escuelas especiales, no es fácil ni se logra sin un esfuerzo duro, sistemático, sin mucha voluntad. Ser dirigente sindical —ser buen dirigente— no es ni sencillo ni cómodo.

Y si el obrero de un sindicato sabe que a veces puede perder muchas jornadas de salario, en una huelga, por

ejemplo, el dirigente sabe que nunca podrá dormir completamente tranquilo mientras ocupe su puesto. Pues del dirigente sindical dependen en gran medida el bienestar y el trato justo que los miembros de su sindicato obtengan. El buen dirigente ha de saber percibir antes que los afiliados a los enemigos internos y externos del sindicato, para hallarse en condiciones de protegerlo. Y ha de conocer los métodos de estos enemigos y los métodos que puede oponerles.

El dirigente es un hombre, no un ser excepcional. Tiene las mismas flaquezas que los demás hombres. A veces se encontrará con tentaciones difíciles de rechazar. O deberá hacer frente a amenazas o, en los sindicatos pequeños, al peligro de perder su trabajo y de sumir a su familia en la miseria, a causa de represalias patronales. El dirigente, pues, ha de tener fibra moral, ha de poseer convicciones muy arraigadas que le protejan contra estas tentaciones y que dominen los temores y superen las amenazas. Como se ve, el dirigente sindical no se puede improvisar. Es fruto de un largo trabajo. Cuanto mejores sean los miembros de un sindicato, cuanto más activos en el ejercicio de sus responsabilidades de afiliados, cuanto más arraigada está la democracia en el sindicato, tanto mejores serán sus dirigentes, puesto que éstos salen de las filas de los afiliados.

El dirigente, si es demócrata de verdad, no tratará nunca de imponerse. Más todavía, aceptará y hasta agradecerá el control que sobre su gestión ejerzan los miembros de la base, porque en este control está la garantía a la vez de su acierto y de que irán surgiendo nuevos dirigentes, que le ayudarán en su pesada, peligrosa y poco agradecida tarea de dirigir el sindicato.

En realidad, en grado mayor o menor, todos los que ocupan cargos de dirección en un sindicato han de poseer estas cualidades mínimas. Claro que los cargos de mayor responsabilidad: presidente, secretario general, tesorero, deben ir a los que están más preparados. Además, hay que buscar a los compañeros apropiados para los cargos especializados. No todos tienen dotes de organizador, y por tanto, no todos pueden ser buenos secretarios de organización. Y un buen dirigente en la fábrica, por ejem-

plo, no habrá de ser por ello, forzosamente, un buen secretario de actividades culturales. Pero la selección depende, esencialmente, de los afiliados. Porque, en fin de cuentas, un sindicato no lo hacen sus dirigentes, sino sus afiliados.

5) La democracia en el sindicato

No basta con saber organizar un sindicato y con que éste tenga buenos dirigentes. Como todo organismo social, el sindicato está sujeto a peligros y amenazas. Es preciso saber defenderse contra unos y otras y para ello lo primero es aprender a reconocer los peligros y a adivinar con tiempo las amenazas, y lo segundo, aprender a encontrar los métodos adecuados para combatir a ambos con eficacia y sin que sufran los principios democráticos que inspiran el sindicalismo libre.

Los peligros que acechan el normal desarrollo de todo sindicato, incluso cuando éste ha sido bien organizado y cuenta con dirigentes que reúnen todas las cualidades requeridas, son de dos tipos. Hay los peligros internos, que surgen en la propia vida del sindicato, y los peligros externos, que lo amenazan desde fuera de sus filas.

Hablemos primero de los peligros internos.

Toda sociedad lleva en su seno gérmenes de descomposición. Los sindicatos no pueden escapar a esta regla. ¿Cuáles son estos gérmenes, en el medio sindical?

Naturalmente, ante todo, que el sindicato deje de cumplir la función para la que fue creado y que justifica su existencia. Es decir, que abandone la defensa de los intereses de los obreros afiliados y de los obreros en general. Cuando un sindicato no cumple esta función, deja automáticamente de merecer el nombre de sindicato. En este sentido, los sindicatos dominados por comunistas no son verdaderos sindicatos, puesto que no defienden, en realidad, los intereses obreros, sino los intereses de la diplomacia soviética.

Aparte de este peligro, que en un sindicato verdaderamente libre es mínimo, porque en su seno los obreros pueden manifestarse sin trabas y, por lo tanto, dar al

sindicato el carácter que ha de tener, otros peligros acechan a los sindicatos.

Uno de los más graves es que los afiliados al sindicato no se tomen un interés activo por la vida de su organización.

La participación de los afiliados en las actividades corrientes del sindicato es indispensable. Se necesita primero para evitar que éste se convierta en un aparato burocrático, sin contacto real con los obreros. Luego se necesita porque esta participación permite a los afiliados estar al corriente de los problemas del sindicato e intervenir con acierto en las reuniones y asambleas. Finalmente, esta participación en la vida del sindicato y sobre todo en las actividades sindicales en beneficio de la comunidad, proporciona a los afiliados un sentido de la vida que es difícil encontrar en la sociedad moderna y que el trabajo mecanizado y rutinario de la industria no facilita tampoco.

Sin la participación activa de los afiliados no hay verdadera democracia. Sin democracia, el sindicato se encuentra expuesto a toda clase de peligros internos e indefenso ante los peligros externos. Sus propias funciones como sindicato no serán eficaces, no podrá defender a los obreros, si éstos no toman parte en la defensa y se limitan a cotizar y a no acudir al trabajo cuando se declara una huelga.

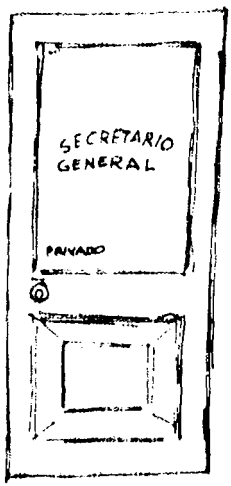
Los afiliados pueden perder el interés por la vida activa del sindicato debido a muchas razones. La más frecuente es que no tienen la sensación de ser útiles, de que se les necesita. Esto ocurre cuando los dirigentes, por exceso de trabajo, por afán de hacerlo todo o por otras causas, no se preocupan de encontrar para los afiliados las tareas apropiadas a cada uno, adecuadas a sus capacidades y a su grado de entusiasmo.

También puede ocurrir que las tareas sean poco interesantes, rutinarias. En tal caso, es preciso que las diversas comisiones (de cultura, de actividades sociales, etc.) organicen conferencias, excursiones, actividades en beneficio de la colectividad y que induzcan a participar en todo esto a los afiliados.

Un aspecto importante de lo que podríamos llamar

el ausentismo de los afiliados es el referente a la juventud. Los sindicatos necesitan renovar constantemente sus cuadros. El trabajo sindical cansa y precisa de sangre nueva. Es indispensable, pues, que los jóvenes obreros no sólo ingresen en el sindicato, sino que se interesen por sus actividades y participen en ellas. Es la única escuela realmente eficaz de dirigentes y militantes. Hay que organizar, por lo tanto, actos que interesen a los jóvenes: teatro, excursiones, deportes, orfeones, cine, procurando que en todos ellos haya unos minutos de charla sobre los problemas sindicales, de manera que se vayan formando, que vayan aprendiendo el modo de militar en un sindicato y de dirigirlo. Cuando los jóvenes hablan en reuniones o asambleas, hay que prestarles mucha atención, no desalentarlos, no reirse de sus fallas, no salirles con el sonsonete de que lo que dicen son "ilusiones de muchacho" o de que sus ideas se deben a "falta de experiencia". Los dirigentes y los mismos afiliados han de acordarse siempre, ante un joven obrero, de cuando ellos mismos eran jóvenes.

Otro peligro interno para el sindicato es el de una dirección incapaz, inadecuada o que haya perdido el contacto con la base, con los obreros.



No se trata de un peligro teórico, sino muy real. De él se cuentan innumerables ejemplos. Puede haber dirigentes muy eficaces, pero que se aislan, se burocratizan, dejan de estar en relación cotidiana con los trabajadores y ya no saben lo que éstos realmente piensan y desean. De ahí se pueden derivar decisiones que no encuentran la aprobación de los afiliados y que contrapongan a los dirigentes con la base.

También puede ocurrir que la dirección del sindicato se perpetúe, que los líderes se hagan viejos en sus cargos. Incluso cuando cumplen bien con sus deberes, el envejecimiento de los dirigentes es dañino, porque impide que

se formen cuadros jóvenes, que la sangre nueva circule por las venas del sindicato, y éste pierde combatividad y espíritu de iniciativa.

Una consecuencia de la dirección capaz, es a veces, la aparición de facciones en el sindicato. Est oes sumamente peligroso, porque se corre el riesgo de que el sindicato se escinda, de que se divida en dos o más sindicatos, cada uno dirigido por una facción. Entonces no podrán cumplirse los fines del sindicato, los obreros encontrarán sin su organismo de defensa y todas sus energías se desperdiciarán en luchas intestinas.

Naturalmente, cuando un sindicato es realmente democrático, y cuando sus afiliados y sobre todo sus dirigentes, tienen un auténtico espíritu democrático, las facciones no surgen, porque la mayoría respeta a las minorías y porque los dirigentes en vez de querer perpetuarse en sus cargos buscan que se formen nuevos dirigentes que los ayuden y compartan con ellos la responsabilidad de la dirección. La escisión no se justifica porque el punto de vista de un dirigente o de un grupo de afiliados no prevalezca. No se justifica más que cuando se han burlado las normas democráticas y no se respeta la voluntad de la mayoría y no hay manera de corregir la situación en el seno mismo del sindicato. O bien cuando, por medio de maniobras e intrigas, elementos ajenos al sindicato logran dominar la dirección del mismo y desnaturalizar sus fines y sus principios. Entonces no sólo se justifica la división, sino que es indispensable, porque únicamente con ella el sindicato puede volver a ser realmente un sindicato libre, al servicio de los obreros y no de intereses opuestos a los de la clase trabajadora.

6) La administración del sindicato

La deshonestidad administrativa es, en un sindicato, un peligro tan grande como en cualquier otro organismo. Por esto es conveniente que en los estatutos se prevean una serie de controles y auditorías, que impidan las tentaciones. Cuando un líder es deshonesto, puede cometer

muchas inmoralidades a costa de los afiliados, incluso si respeta los fondos sindicales.

Contra este peligro no hay más que una defensa eficaz: que los afiliados intervengan en la vida del sindicato, que mantengan en éste una democracia activa. Con esto, no sólo hacen imposibles las inmoralidades de los dirigentes, sino que, cosa más importante, alejan de ellos las ocasiones de cometerlas.

Pero en materia administrativa, no sólo es peligrosa la inmoralidad. La falta de capacidad administrativa puede ser catastrófica para un sindicato —aun cuando sus dirigentes sean de una honorabilidad intachable—. Es preciso que el tesorero del sindicato y sus colaboradores sean honrados, pero que además conozcan el mecanismo administrativo, sepan cómo se manejan los fondos. Cuando el sindicato no es muy poderoso y no puede pagar sueldos de contadores, el tesorero debe conocer incluso la mecánica de la contabilidad, ser capaz de presentar las cuentas y de preparar los presupuestos, etc.

Si bien esto no es muy difícil, requiere cierta técnica, que es necesario dominar. Por lo tanto, el tesorero debe preocuparse de encontrar entre los afiliados a algunos que tengan capacidad administrativa, para que, ayudándolo, vayan aprendiendo esta técnica y algún día puedan ocuparse, a su vez, de la administración del sindicato.

Sin una buena administración, el sindicato no prosperará. No logrará reunir fondos de resistencia, para el caso de una huelga. No dispondrá de dinero para desarrollar otras actividades que atraigan a los obreros y los formen y capaciten. No podrá, por falta de dinero, participar en actividades en beneficio de la colectividad. En fin, se encontrará limitado en sus esfuerzos y, con ello, los afiliados perderán poco a poco interés por la vida del sindicato. Una mala administración, incluso cuando es intachable, conduce inevitablemente, como vemos, a que aparezcan todos los demás peligros internos que se han expuesto.

Una manifestación de estos peligros, es decir, de la falta de interés por la vida del sindicato por parte de sus afiliados, la hallamos con una frecuencia excesiva en la escasa concurrencia a las reuniones y asambleas sin-

dicales. Salvo cuando hay algún motivo sensacional —por ejemplo, la perspectiva de una huelga—, las asambleas de muchos sindicatos reunen sólo a una parte muy pequeña de los obreros afiliados a un sindicato. Esto no se debe a que haya sindicatos con miles de afiliados y sea imposible reunirlos a todos. Porque tales sindicatos están organizados en secciones de empresa, de distrito, de municipio, etc., cuyo número de afiliados permite perfectamente la organización de asambleas a las que concurren, si no todos, una gran mayoría de ellos.

¿Cómo hacer que los afiliados asistan a las reuniones y, además, que asistan no simplemente por compromiso, sino por interés, que participen en los debates y se fijen en los problemas y mediten sobre ellos?

No hay una sola receta para conseguir este objetivo. Es indudable que nunca concurrirán todos los afiliados. Es imposible que todos ellos sientan por el sindicato el mismo grado de interés. Pero es posible lograr que una buena porción —pongamos el cincuenta por ciento— asista a las asambleas y reuniones.

Es posible con una condición: que el sindicato —y en especial sus dirigentes— hayan sabido hacer que los afiliados tomen interés por la vida de su organización, que participen activamente en ella, que se sientan en el local del sindicato como en un segundo hogar, que reine un buen compañerismo —lo cual no excluye la pasión en las discusiones y en el examen de los problemas—, y sobre todo, que los afiliados sepan de antemano que las reuniones y asambleas serán plenamente democráticas.

Nada hay que aparte tanto a los obreros de las reuniones como la convicción de que en éstas ya todo está decidido de antemano, que sólo serán comparsas de una farsa. Las asambleas sindicales deben contener siempre un ingrediente de imprevisto, pues esto es la democracia, la posibilidad de que la mayoría cambie de parecer.

Si los obreros creen que los dirigentes lo resuelven todo, ¿para qué van a molestarse en ir a la asamblea? Irán, en cambio, si tienen la convicción de que sus puntos de vista son necesarios, de que lo que ellos piensan es lo que se hará y de que nada está ni amañado ni decidido por la simple autoridad de los dirigentes.

En fin de cuentas, pues, para todos los peligros internos del sindicato, el mejor remedio —la mejor defensa contra ellos—, es una sana, activa, sincera y constante democracia interna.

Pero hay que tener en cuenta que democracia no es sólo el derecho a votar en las asambleas y el derecho a hablar en ellas. Democracia es mucho más. Es, ante todo, interesarse por los problemas del sindicato, aprovechar las ocasiones que el sindicato mismo depara con el fin de capacitarse para conocer estos problemas y adoptar ante ellos una actitud determinada, buscándoles solución. Es no dejar a los dirigentes todo el peso de la responsabilidad y el trabajo. Es no decir: "Ya los hemos elegido, ahora que se las compongan." El sindicato ha de ser la obra de todos en beneficio de todos.

PREGUNTAS

1. ¿Qué es el sindicato?
2. Explique, qué significa "organización democrática permanente".
3. ¿Qué cualidades debe tener un dirigente sindical?
5. ¿Cuáles son los gérmenes de descomposición que puede haber en un sindicato?

LECCIÓN QUINTA

LOS ENEMIGOS DEL SINDICATO

Ya nos referimos con cierto detalle a los peligros que el sindicalismo lleva en sí mismo, como los lleva todo el grupo social activo. Hablamos del peligro de la indiferencia de los afiliados por la vida del sindicato, y también del peligro que supone para un sindicato el hecho de que tenga malos dirigentes, o dirigentes deshonestos, o que su administración no sea adecuada. Asimismo, hablamos del peligro de que los jóvenes obreros no participen en la vida del sindicato y no pasen a engrosar, los que tengan cualidades para ello, los cuadros de los futuros dirigentes. Finalmente, señalamos que contra todos estos peligros la mejor y más eficaz defensa puede resumirse en dos palabras: democracia y educación.

Democracia para que todos los afiliados a un sindicato participen realmente en la dirección del mismo, y educación, para capacitarlos con el fin de que esta participación sea eficaz.

Tanto la democracia como la educación son también indispensables para que el sindicato pueda hacer frente a sus enemigos externos, a los que le acechan desde afuera.

Desde luego, si antes no ha sabido o podido vencer los peligros internos, un sindicato se hallará muy mal preparado para poder oponerse a los enemigos externos y vencerlos. Pero si en un sindicato hay una democracia activa, constante, y sus miembros reciben la educación suficiente para capacitarse como sindicalistas, entonces el sindicato puede muy bien enfrentarse a sus enemigos externos con probabilidades de derrotarlos y de que no perturben su actividad al servicio de la clase obrera y del conjunto de la sociedad.

¿Cuáles son los enemigos externos de un sindicato?

Pueden ser de varias clases. Pero todos tienen un común denominador: que quieren poner al sindicato al servicio de intereses que no son los intereses de sus afiliados.

Por lo tanto, es esencial que los afiliados a un sindicato conozcan bien, de modo claro y preciso, cuáles son sus intereses auténticos como obreros y como miembros de un sindicato.

Estos intereses podrían resumirse así:

Mejorar su nivel de vida.

Mejorar el nivel de vida del conjunto de la sociedad.

Mantener al sindicato libre de toda influencia.

Mantener en la sociedad un alto nivel de libertad.

Mantener en el sindicato un régimen de la más amplia democracia y de completa libertad de expresión.

Trabajar para que el hecho de pertenecer al sindicato dé a la vida de sus miembros un sentido positivo y creador.

Trabajar para que la existencia del sindicato signifique una aportación positiva a la sociedad de la que forma parte.

¿Cuáles son los enemigos de estos intereses?

Es evidente que un enemigo de ellos serán los llamados sindicatos blancos. Estos sindicatos, claro está, no sirven a los obreros, sino que su objetivo es evitar con su existencia que se formen sindicatos libres, combativos, que de veras defiendan los intereses de los obreros.

Pero si los sindicatos blancos son peligrosos, porque perjudican directamente el nivel de vida de los trabajadores y porque constituyen, de hecho, un fraude, no resulta difícil vencerlos. En realidad, en cuanto se denuncian como tales sindicatos blancos, su influencia desaparece de la noche a la mañana y es fácil, entonces, crear en su lugar un sindicato libre, auténtico, que luche por sus afiliados.

Otro peligro exterior, para el sindicato, es el constituido por quienes quieren hacer de él un instrumento de coacción al servicio de intereses inconfesables. Incluso

cuando, para lograrlo, consiguen mejorar el nivel de vida de los obreros afiliados, el peligro no es menor, porque la inmoralidad nunca puede producir buenos resultados duraderos.

Nos referimos, al decir esto, a los "gangsters", a los que procuran utilizar los sindicatos para obligar a las empresas, por ejemplo, a pasar una cantidad fija a la organización de bandidos disfrazados de supuestos dirigentes sindicales. Afortunadamente, en América Latina, este peligro, por ahora, no está muy desarrollado, pero no faltan ejemplos de él.

La única manera de combatirlos consiste en mantener vigilante la vida democrática del sindicato, en que los afiliados se convenzan de que no basta con obtener mejores condiciones de trabajo y mejores sueldos, sino que es preciso que todo esto se obtenga en lucha limpia, sin recurrir a procedimientos ilegales e inmorales, a la violencia, y sin que sirva de pretexto para que otros elementos —los "gangsters"— consigan grandes beneficios que serían productos de la extorsión. Y para que los obreros prefieran los beneficios obtenidos en lucha franca que los logrados con procedimientos inmorales, es necesario que se les dé una sana educación sindical. Finalmente, es indispensable que en los estatutos de los sindicatos figuren cláusulas que prohiban que las personas con malos antecedentes penales por delito común no puedan ser afiliados ni elegidos dirigentes, y que quienes tengan relaciones con ellos tampoco puedan merecer la confianza de sus compañeros de trabajo.

Otro peligro extremo, para el sindicato, es el de la legislación y de la oposición gubernamental. Aunque los sindicatos forman uno de los rasgos de la sociedad moderna ya plenamente aceptados en casi todo el mundo libre, hay todavía algunos países —o a veces algunos períodos en la historia de ciertos países—, en que el gobierno se opone a los sindicatos, persigue a sus dirigentes,

clausura sus locales, etc., o en que se hace aprobar una legislación antisindical. Este peligro no es considerable, por ahora, en América Latina, donde ya los sindicatos se aceptan por todo el mundo. Pero durante décadas, fue una verdadera hazaña organizar sindicatos, porque la policía perseguía a quienes intentaban hacerlo.

Contra este peligro, la solidaridad humana entre los obreros, la simpatía que el derecho de los trabajadores despierta en el resto de la sociedad, y el ejemplo de los países en que se goza de plena libertad sindical sin que ello perjudique en nada el bienestar social, son las mejores armas, junto con la devoción, el espíritu de sacrificio y la combatividad de los propios obreros y de sus dirigentes. Hasta ahora, no hay en toda la historia moderna ningún ejemplo de que la acción policíaca, la prohibición gubernamental o la legislación represiva hayan logrado impedir, a la larga, la formación y el desarrollo de los sindicatos. Nada indica que en el mundo libre vaya a ser ello nunca fácil. Donde ha sido posible —y no sin grandes dosis de sufrimientos y represión— es en los países dictatoriales, totalitarios, incluso en los dominados por los comunistas. Pero hasta en ellos, ilegalmente, clandestinamente, los sindicatos verdaderos, libres, existen, por lo menos en potencia, como se demostró, por ejemplo, durante la revolución de Hungría en 1956, cuando en 24 horas resurgieron los viejos sindicatos libres, para substituir a los falsos sindicatos sometidos al poder comunista.

Finalmente, otro peligro es el de las organizaciones políticas, religiosas o de la clase que sea, que intenten someter a los sindicatos a su dirección.

Este peligro es, hoy, en América Latina y en casi todo el mundo, el más agudo y aquél contra el cual es más difícil luchar.

A veces, los intereses de un movimiento político y los de los sindicatos pueden coincidir. Pero no conviene nunca que éstos se sometan a aquéllos, porque cuando tales intereses divergen, el sindicato, entonces, se encuentra sin la posibilidad de defenderse y se convierte en un verdadero enemigo de sí mismo y de sus afiliados.

El ejemplo en que se ve más claro este peligro es el

de los sindicatos comunistas y de la infiltración comunista en los sindicatos independientes.

Explicamos ya, anteriormente, cómo los comunistas, después de la Revolución Rusa, dividieron los sindicatos de todo el mundo y crearon su propio movimiento sindical, debilitando así la unidad indispensable para defender los intereses obreros. Luego, en 1935, cuando Moscú decidió iniciar la táctica llamada del Frente Popular, los sindicatos comunistas volvieron al redil, se fundieron con los viejos sindicatos de los que se habían separado. En América Latina, la táctica del Frente Popular sirvió para que se crearan centrales sindicales únicas, afiliadas a la CTAL, en las que los comunistas dominaron pronto. Sin embargo hoy han perdido gran parte de su influencia gracias a la actividad de los sindicatos miembros de la ORIT, es decir de los sindicatos libres.

Cuando los comunistas logran conquistar un sindicato o cuando consiguen que un sindicato que ellos dominan sea el único o el más poderoso en una industria u oficio determinados, los obreros se hallan sin ninguna defensa. Esto no quiere decir que los comunistas no empleen los sindicatos bajo su mando con el fin de conquistar mejoras para sus afiliados. Si no lo hicieran, pronto se quedarían sin afiliados. Pero el objetivo de los comunistas no es el de obtener tales mejoras. Estas son sólo un procedimiento, un truco, para mantenerse en la dirección del sindicato. Mas cuando llega un momento en que los intereses de los obreros y los intereses de la diplomacia soviética se contraponen, entonces los comunistas nunca vacilan en servir a la diplomacia soviética y en sacrificar a los trabajadores. Así lo hicieron, por ejemplo, en Guatemala, cuando en vez de llegar a acuerdos para mejorar el nivel de vida de los obreros, prefirieron que los sindicatos que dominaban rechazaran todas las tentativas de negociación, únicamente con el objeto de crear una plataforma de agitación y de propaganda comunista en toda América Latina.

Igual sucedió, por ejemplo, en 1934, en el puerto de Amberes. Los comunistas habían declarado un boycot a los buques nazis. Los descargadores del puerto de Amberes se negaban a descargar los barcos alemanes, con el fin

de sabotear a los nazis. Esta acción contaba con la simpatía del mundo libre entero. Pero llegó un buque nazi que debía cargar maquinaria con destino a la Unión Soviética. Los dirigentes comunistas de los cargadores ordenaron a éstos que cargaran el buque. Los obreros quedaron asombrados. Los intereses de la Unión Soviética eran más importantes, a los ojos de los comunistas, que la lucha de los obreros en defensa de la libertad y más importantes también que la solidaridad con los obreros alemanes perseguidos por los nazis. Con amenazas, pistola en mano, los comunistas hicieron cargar el buque nazi de mercancías destinadas a la Unión Soviética. Pero a los pocos días, no quedaba ni un afiliado en su sindicato...

¿Quién no recuerda que en la primera fase de la segunda guerra mundial, cuando Moscú era aliado del Berlín de Hitler, los comunistas organizaron sabotajes en las fábricas de armamentos de Francia, procuraron disminuir la producción de las fábricas de armamentos de los Estados Unidos, etc., con el fin de ayudar a los aliados nazis, de la Unión Soviética? Sólo cuando Alemania atacó a Rusia los comunistas depusieron su actitud. Pero entonces, si en un lugar estallaba una huelga justa, los comunistas la saboteaban, hacían incluso de rompehuelgas, porque no querían que los obreros perturbaran la paz —ni siquiera de los dictadores— si esto podía perjudicar a la URSS, aunque con ello hubieran de sacrificar los más legítimos intereses obreros.

Nadie puede haber olvidado, que el secretario general de la CTAL —Central Comunista de los Sindicatos Latinoamericanos— visitó durante esta fase de la guerra a todos los dictadores latinoamericanos, dándoles su apoyo, y que la CTAL combatía a los obreros de varios países que presentaban reivindicaciones.

La sumisión de un sindicato a los comunistas —o a cualquier influencia ajena a los intereses mismos del sindicato— es mortal para éste. Nunca se insistirá bastante sobre ello, porque éste es el peligro mayor con que se enfrentan actualmente los sindicatos.

Pero los comunistas muchas veces no se presentan francos, declarando que son comunistas. Se presentan como

pacifistas, como demócratas, como defensores de los obreros. ¿Qué medios hay para conocerlos y evitar sus maniobras?

Los comunistas, en este sentido, tienen una desventaja. Por muy bien que se disfracen, llega un momento en que se plantea un problema en el que los intereses obreros y los de la diplomacia soviética se oponen. Entonces, los comunistas se declaran en favor de la Unión Soviética y contra los obreros. Se quitan la máscara.

Nada mejor, para evitar que las maniobras comunistas puedan destruir los sindicatos, que conocer sus tácticas y sus métodos.

1) Cómo descubrir a los enemigos del sindicato

Los rompehuelgas, los sindicatos blancos, incluso las leyes antisindicales —que son otros tantos adversarios del sindicalismo libre—, se descubren a simple vista. No se necesita ser un lince para señalar estos peligros, cuando se presentan. Y la historia del movimiento sindical está tan llena de luchas contra estos enemigos, que sobran precedentes y lecciones para decidir cómo enfrentarse a ellos con posibilidades de vencerlos.

Pero hay otros enemigos más furtivos, ocultos, que se disfrazan de amigos y que, por ello mismo, constituyen peligros graves, tanto más cuanto que son los más hábiles para destruir al sindicalismo libre y dejar indefensos a los trabajadores.

El fascismo fue, antes de la segunda guerra mundial, uno de estos enemigos y lo ha sido luego, de nuevo, con distintos nombres, en ciertas partes de América Latina. Hoy, afortunadamente, el fascismo ya no es un peligro ni una amenaza.

El fascismo destruyó los sindicatos, porque sin prohibirlos, se apoderó de ellos y, respetándoles el nombre, les dio una función distinta: la de organizar el sometimiento de los obreros al poder político totalitario, de hacerlos trabajar más y de evitar toda protesta. Lo mismo ocurre en la Unión Soviética y sus satélites. Aunque los sindicatos fascistas tenían en su título adjetivos pomposos:

sindicato corporativo, sindicato vertical, etc., la estricta verdad es que no eran sindicatos auténticos.

Ahora, el peligro ha cambiado de nombre y de métodos, pero no de objetivos. El fascismo actuaba por la violencia. El comunistmo, hoy, actúa —en el mundo libre— por la astucia, el engaño, el halago y la corrupción.

Su peligro no es menor del que lo fuera el representado por el fascismo. Porque, como éste, se propone despojar a los sindicatos de su misión de defensa obrera y convertirlos en instrumento de un poder extraño a los trabajadores y extraño a sus países respectivos: la Unión Soviética. Esto se explicó ya, con ejemplos incuestionables. Examinaremos los métodos de que se valen los comunistas para apoderarse de los sindicatos libres.

Ante todo, es indispensable saber reconocer al comunista. Los comunistas actúan siempre por orden, nunca despliegan iniciativa personal ni exponen ideas originales, propias. Si se lee la prensa comunista o se sigue, en la prensa independiente, la información política de Moscú, se puede predecir lo que los comunistas dirán ante cada situación que se presente, con sólo conocer lo que dice ante ella el Kremlin.

Por ejemplo, en 1945, cuando se lanzaron las primeras bombas atómicas, Moscú aplaudió con entusiasmo. Los comunistas, entonces, en todo el mundo, elogiaron las bombas atómicas. Unos años después, por convenir así a su diplomacia, Moscú comenzó a hablar del peligro de las bombas atómicas. Los comunistas de todo el mundo, inmediatamente se hicieron propagandistas entusiastas de

esta nueva línea. Pero en 1950, Moscú hizo estallar su primera bomba atómica y entonces, la prensa soviética comenzó a publicar informaciones diciendo que eran exageradas las afirmaciones de que en una guerra atómica la humanidad quedaría destruida. Inmediatamente, los comunistas en Francia, en Inglaterra, en América Latina, en Asia, comenzaron a decir que la bomba atómica no era forzosamente tan destructora como se pretendía. Ahora, vuelven de nuevo, por interés de la diplomacia soviética, a la línea de asustar al mundo con las bombas atómicas y los comunistas han descubierto una vez más, los grandes peligros que representa esta arma.

El lector de periódicos un poco avisado, puede pues, decubrir a los comunistas escuchando cómo comentan tal o cual acontecimiento y viendo si su comentario coincide con el que se hace en Moscú. Cuando coincide, se puede afirmar que se trata de un comunista o bien de alguien que está influido por la propaganda comunista o que se dedica a propalarla porque simpatiza con ella.

En el plano estrictamente sindical, conviene conocer los antecedentes de los dirigentes comunistas locales, saber si los que repiten la propaganda comunista lo hacen por inadvertencia o poca perspicacia o bien si son miembros del partido comunista, leen su prensa y asisten a sus reuniones y mítines. En caso afirmativo, puede considerarse que se trata de comunistas.

Actualmente los comunistas hacen una propaganda intensa en favor de lo que ellos llaman el Frente Popular, porque así se lo ordenó en 1956 el XX Congreso del Partido Comunista ruso. Por esta propaganda se les puede conocer. Algunas personas la repiten, sin ser comunistas, pero al hacerlo demuestran su poco discernimiento y con ello hacen el juego a los comunistas. Estas personas con toda

posibilidad harán también el juego a los comunistas, en el seno de una asamblea sindical.

Cuando los comunistas quieren conquistar un sindicato —para utilizarlo o para destruirlo, según les convenga—, lo *primero* que hacen es ordenar a militantes comunistas poco conocidos como tales, que se afilien al sindicato. Luego, estos militantes comienzan a trabajar con fingido entusiasmo en las actividades del sindicato, siempre están en su local, se muestran llenos de espíritu de sacrificio. Poco a poco, se ganan el renombre de activos y eficaces. Se les nombra para formar parte de alguna comisión. En las reuniones intervienen con sensatez en asuntos que no son decisivos. Así, día tras día, conquistan la confianza de los afiliados, se hacen necesarios a los dirigentes, ayudan a todos y nunca tienen un "no".

Llega una asamblea. Alguno de estos comunistas disfrazados es elegido para la junta o comité del sindicato. Una vez dentro, procura que otros militantes comunistas disfrazados ocupen puestos en comisiones o se encarguen de ciertas actividades del sindicato, por ejemplo, las culturales. A través de estas actividades, influyen en los afiliados, se ganan su confianza. Otras veces por falta de interés de los afiliados, los comunistas, se encuentran en mayoría en una asamblea.

En una nueva asamblea, hay dos o tres comunistas elegidos —sin que los militantes sepan que se trata de comunistas—. Y es posible que en poco tiempo ganen la mayoría de los puestos. Entonces, o bien dominan el sindicato y lo emplean para lo que les conviene, o bien lo destruyen, lanzándolo a huelgas absurdas o desprestigiándolo, si lo que les importa es destruir a un sindicato rival del comunista. Con sus puestos en la junta o el comité, los comunistas suelen recurrir al truco de convocar reuniones por sorpresa, a las que sólo ellos asisten, y así deciden lo que quieren con una apariencia de legalidad.

Naturalmente, esto no quiere decir que todos los afiliados que se interesan por las actividades del sindicato y participan en ellas hayan de ser comunistas. Precisamente lo que importa es que muchos afiliados trabajen voluntariamente en el sindicato. Pero hay que ir con cuidado y procurar diferenciar a los que lo hacen por entusiasmo

sincero y a los que lo hacen por obediencia a una orden del partido comunista.

¿Cómo descubrirlos? Uno de los medios, ya lo explicamos: comparar sus puntos de vista sobre temas de la actualidad política con los puntos de vista de Moscú. Otro medio está en suscitar ante los que se supone que son comunistas, problemas frente a los cuales los comunistas no pueden desmentirse, porque son para ellos cuestión de principio. Si esto se hace en plena asamblea sindical, se les desenmascara rápidamente y de un modo que no deja lugar a dudas y que expone su duplicidad a los ojos de todos los afiliados.

Por ejemplo, en 1956 el pueblo húngaro se sublevó contra el imperialismo soviético y contra los comunistas que aterrorizaban al país. Los sindicatos libres reaparecieron espontáneamente. Y en todo el mundo, los hombres libres se mostraron solidarios de los patriotas y revolucionarios húngaros.

Pues bien, si cuando la revolución húngara es aplastada por los tanques soviéticos, o poco después, se reúne una asamblea sindical, es lógico que en ella alguien plantee el problema de Hungría.

"Propongo —dirá un afiliado—, que nuestro sindicato envíe un telegrama a las Naciones Unidas expresando su solidaridad con los trabajadores húngaros y protestando por la destrucción de los sindicatos libres de Hungría por orden del imperalismo soviético."

Esta proposición es lógica. La libertad sindical no es divisible. Cuando sufre un percance en un país, lo sufre en todos. Y es natural que los sindicatos de todo el mundo expresen su solidaridad si los de una nación son perseguidos. Así se hace cuando un dictador asesina a dirigentes sindicales. Así se hace cuando se promulga una ley antisindical. Es evidente que hay que hacer lo mismo cuando esto ocurre en un país soviético. Más todavía, se puede pedir que se haga una suscripción para ayudar a los luchadores que han de huir de su país ocupado por las tropas soviéticas.

Si en la asamblea hay comunistas, éstos tendrán que desenmascararse y oponerse a la proposición —en general, no defendiendo la acción soviética, sino alegando que se

trata de una propuesta de carácter político o algo igualmente inconsistente—. Un comunista sería severamente criticado por su partido si en una cuestión en que se critica o ataca a la Unión Soviética no procurara por todos los medios evitar este ataque. Por lo tanto, tiene que dar la cara...

Y, desgraciadamente, siempre hay motivos para que los sindicatos libres tengan que protestar por persecuciones sufridas por los obreros en los países satélites o la Unión Soviética. De modo, que siempre se puede encontrar el problema que saque a los comunistas de sus goznes y los haga saltar a la palestra quitándose la careta.

Pero no basta con saber quiénes son los comunistas, en un sindicato que éstos pretendan minar y conquistar. Es necesario conocer qué métodos usan y cómo contrarrestarlos.

Uno de los métodos más usados por los comunistas es el de mostrarse diligentes, disciplinados, entusiastas y hacerse indispensables. Cuando en un sindicato los dirigentes se muestran enérgicos, los comunistas predican la moderación. Cuando los dirigentes son moderados, los comunistas se muestran enérgicos. De este modo saben que siempre recogerán la simpatía de una parte de los afiliados —la que no está de acuerdo con los dirigentes.

Otro de los procedimientos más en uso es el de hablar constantemente de la unidad. Frente Popular, Frente Unico, unidad por la base... lo que sea. Si hay un sindicato comunista débil, los comunistas que se infiltran en el sindicato libre correspondiente, piden —sin mostrarse como comunistas, claro está—, que haga la unidad con el otro sindicato, el comunista. Si lo logran, éste se apropia la influencia del sindicato libre y se presenta como campeón de la unidad, y hasta, muchas veces, arrastra, con este pretexto, al sindicato libre a acciones que interesan a la diplomacia soviética, pero no a los obreros. A menudo, los aliados de los comunistas, por miedo a poner en peligro una alianza que ingenuamente creen sincera y útil, aceptan hacer el juego a los comunistas y hasta cerrar los ojos ante las injusticias y crímenes que cometen ellos o sus dirigentes de Moscú.

Los comunistas, cuando intentan apoderarse de un

sindicato, necesitan contar con aliados. No son bastante en número para conseguir la mayoría. Además si se presentan por sí mismos, están casi seguros de que los obreros no los escucharán. Por lo tanto, les conviene que hable por ellos alguien que no sea tachado de comunista, y, si es posible, que tenga una personalidad propia. Por ejemplo, un ex dirigente que esté amargado porque los más jóvenes han ocupado su puesto, o un afiliado ambicioso que no logró hacerse elegir y que se siente, por ello, resentido.

Los comunistas tienen con estos elementos el juego fácil. Los halagan, les hacen creer que poseen madera de líder, les proponen su apoyo incondicional, hasta, si es preciso, les facilitan medios para hacer su propaganda. ¿A cambio de qué? Pues de "poca cosa": de que se junte con uno o dos comunistas disimulados, que los ponga en su misma candidatura y que, luego, si esta triunfa, siga las orientaciones que estos comunistas le marquen. En realidad, los comunistas se convierten en su cerebro y lo utilizan como un simple instrumento.

Conociendo estas tácticas, no es muy difícil descubrir a los comunistas. Pero al oponerse a ellos, al deshacer sus maniobras, al desenmascararlos, hay que estar dispuesto a arrostrar una oleada de calumnias, de afirmaciones falsas y difamatorias, que los comunistas no dejan nunca de emplear por sistema contra los dirigentes y afiliados que no se les someten. Los comunistas saben que de la calumnia siempre queda algo y que es más fácil abatir a un dirigente al que han conseguido desprestigiar, que luchar contra un dirigente que conserva intacto su prestigio. Por esto, cuando un dirigente que goza de toda la confianza de los afiliados y cuya conducta es intachable, y que además es adversario de los comunistas, comienza a ser acusado de toda clase de cosas absurdas: de ser agente del gobierno, de estar a sueldo de la empresa, de malos manejos con los fondos sindicales, etc., hay que sospechar que esta campaña es injustificada, ha sido lanzada, bajo mano, por los comunistas, y hay que ponerse alerta. Porque una campaña así, suele ser el prólogo de una ofensiva comunista contra un sindicato, para destruirlo o para apoderarse de él.

Cuando los comunistas se apoderan de un sindicato, de hecho esto equivale a destruirlo. Porque desvirtúan los fines del sindicato por una parte. Y porque en cuanto los obreros se dan cuenta de lo ocurrido y de que los nuevos dirigentes que eligieron de buena fe hacen el juego a los comunistas, se muestran apáticos y dejan de apoyar al que ya no consideran como su sindicato. Por esto, la mejor defensa contra la infiltración comunista está en una buena educación política de los afiliados, en una constante vigilancia y en una práctica democrática permanente, y en cuadros de dirigentes afiliados bien documentados. Y, sobre todo, en una conducta de los dirigentes que haga que contra ella se quiebren todas las calumnias y los ataques. Si interesa mantener al sindicato libre de acechanzas es para algo, para defender los intereses de sus afiliados.

PREGUNTAS

1. ¿Cuál es el común denominador de todos los enemigos del sindicalismo? ¿Qué son los "gangsters" del sindicalismo y cómo proceden?
2. ¿Cuáles han sido algunas de las razones por las que ni las legislaciones represivas, ni la prohibición gubernamental, ni las represalias, hayan logrado impedir la formación de los sindicatos?
3. Explique usted la actitud de los comunistas respecto a los intereses obreros y respecto a la URSS.
4. ¿Cuál es el mayor peligro a que se enfrentan los sindicatos, y cuál es la mejor manera de evitar que los comunistas puedan destruir un sindicato?
5. ¿Qué métodos hay para poder conocer a los comunistas infiltrados en los sindicatos?
6. ¿Cuáles son los procedimientos que usan los comunistas para destruir o manejar los sindicatos?

LECCION SEXTA

EL SINDICATO, LA NEGOCIACION Y LA SOCIEDAD

El sindicato dispone, en el mundo moderno, de medios antes inexistentes para defender los intereses de los trabajadores.

Como ya se ha dicho, el sindicato tiene un fin primordial y varios fines secundarios, aunque éstos no dejan de ser de gran importancia. Los fines secundarios se refieren a la actividad del sindicato dentro de la sociedad de la que forma parte, actividad en beneficio de la sociedad. El fin primordial es el de obtener para los afiliados del sindicato mejores condiciones de trabajo: salarios más altos, menos horas de trabajo, mayor seguridad y comodidad, etc.

Desde luego, esta actividad de defensa del trabajador se desarrolla en el seno de una sociedad y no dentro de una campana neumática, en la soledad. El sindicato nunca puede separarse de su contexto: de la industria en que sus afiliados trabajan, del país en que viven, de las leyes que rigen en ese país, de las relaciones entre empresas y trabajadores, etc. Y tampoco puede separarse de un factor fundamental en la vida del sindicato: la empresa o el conjunto de empresas que junto con los obreros que en ellas trabajan forman la industria.

1) Las empresas y los sindicatos

Toda mejora ha de lograrse dentro de este contexto y el primer cuidado del sindicato ha de ser que este contexto permita el logro de tal mejora sin que ello signi-

fique una injusticia o un perjuicio para los otros elementos que componen la sociedad. Lograr una jornada de trabajo breve que perjudique la productividad y que deje al mercado sin suficientes artículos para el consumidor, sería una injusticia de cara al consumidor. O bien conseguir unos salarios tan altos que la industria de que se tratara no pudiera pagar sin incurrir en pérdidas, sería un error, puesto que, al cabo de un tiempo, acarrearía la desaparición de tal industria y, en última instancia, el desempleo de los obreros.

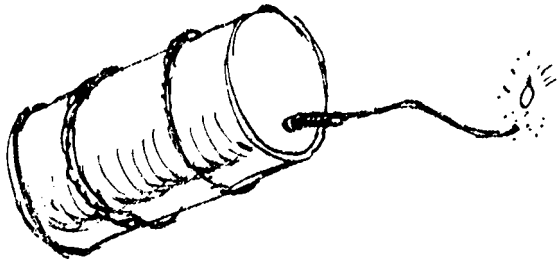
De todos modos, el sindicato ha de recordar siempre que las relaciones entre obreros y empresas, como todas las relaciones que se establecen en la economía, se basan en el último extremo en deseo de beneficio inmediato. La ley existe, precisamente, para evitar que este deseo se ejerza en perjuicio de los demás.

Las empresas, pues, tratarán siempre, como es lógico, de presentar las reivindicaciones obreras como imposibles, como ruinosas. Cuando los trabajadores pedían la jornada de 10 horas, las empresas decían que, si se otorgaba, tendrían que cerrar. Se logró, finalmente, y lo que hicieron las empresas fue modernizar sus métodos de trabajo para aumentar la productividad y compensar así el menor número de horas de la jornada de sus obreros.

Del mismo modo, los sindicatos procuran sacar lo más posible. Piden, a veces, más salario del que una industria puede dar sin poner en peligro su equilibrio económico. O piden condiciones que, en la situación presente de la técnica, no se pueden satisfacer sin riesgo para la productividad. Si no las obtienen, no deben considerar que han fracasado, sino, simplemente, que en el regateo normal en toda actividad económica, hay ciertos límites que, en un momento dado, no se pueden rebasar. Y han de acordarse de que los salarios que ayer no pudieron lograr, mañana podrán conseguirse sin esfuerzo, porque con el progreso técnico y con el desarrollo económico los límites de lo posible se van ensanchando siempre.

Los intereses de la empresa y los de los trabajadores no son siempre opuestos, pero a menudo no coinciden ¿qué hacer entonces? ¿Recurrir a las bombas, las amenazas, el terror? La experiencia demuestra que estos pro-

cedimientos —tanto si los emplean las empresas como los sindicatos— no conducen a la victoria y que no ayudan a afianzar la democracia social y política ni a fortalecer la libertad.



Por esto, los sindicatos han de estudiar siempre con mucho cuidado las condiciones de la industria, estar bien al corriente de la economía nacional y mundial. Necesitan a menudo contar con la colaboración de expertos —economistas, financieros, sociólogos, etc.—, que los asesoren. Si las reivindicaciones del sindicato se apoyan en datos concretos e irrebatibles, serán mucho más sólidas, porque los obreros saben, entonces, que no rebasan las posibilidades de la industria y que no perjudican a la economía. Por lo tanto, en cierto modo, pueden luchar por ellas con la conciencia tranquila.

La experiencia ha conducido a los sindicatos, tras muchas pruebas y ensayos, a encontrar un camino, que está prácticamente generalizado en el mundo libre, para plantear sus reivindicaciones, luchar por ellas y conseguir lo que sea posible. Este camino es la llamada negociación colectiva.

2) El contrato colectivo de trabajo

Puesto que los salarios, las condiciones de trabajo y las garantías para los trabajadores, afectan a éstos y a las empresas, es necesario que se establezca cierta clase de relación entre los obreros y los patronos.

Esta relación se conoce con el nombre de relación de contrato colectivo. De acuerdo con ella, el obrero no in-

tenta solucionar sus problemas de trabajo directamente por sí mismo y con sus solas fuerzas, que desde luego son inferiores a las de la empresa, sino que los plantea y resuelve por medio del sindicato al que está afiliado.

En la relación de contrato colectivo, el sindicato representa a sus afiliados ante las empresas y habla en nombre de ellos. El sindicato tiene unos dirigentes elegidos democráticamente. Estos dirigentes negocían con las empresas o bien designan a unos expertos o a determinados obreros de mayor experiencia, para llevar a cabo tales negociaciones.

Desde luego, no todos los contratos colectivos son de la misma clase. En unos países, el contrato colectivo es de carácter nacional, es decir, afecta a todas las empresas y todos los obreros de una misma industria en la nación entera. La comisión negociadora del sindicato representa a todos los obreros de la industria de que se trate y lo mismo la comisión negociadora de las empresas, que representa a todos los patronos.

En otros países, el contrato es directo entre la empresa y el sindicato, no tiene carácter nacional. Este tipo de contrato es útil para ciertas industrias pequeñas, de carácter regional o local, pero cuando se trata de industrias grandes, de alcance nacional, puede tener malas consecuencias, pues si los contratos de todas las empresas no son iguales, se corre el riesgo de dar a ciertas empresas ventajas con respecto a las otras, lo cual sería injusto.

La legislación de ciertos países latinoamericanos, que dificulta el establecimiento de sindicatos de industria, perjudica a los trabajadores y, al mismo tiempo, pone obstáculos al progreso económico. Lo mismo puede decirse de la legislación, muy frecuente en América Latina, que prohibe la sindicación de los trabajadores agrícolas o de los empleados del Estado.

La Oficina Internacional del Trabajo define así el contrato colectivo: "El contrato colectivo de trabajo es todo acuerdo escrito relativo a las condiciones de trabajo y de empleo, celebrado entre un empleado o un grupo de empleadores y una o varias organizaciones representativas de trabajadores, o, en ausencia de tales organizaciones, por representantes de los trabajadores interesados, debi-

damente elegidos y autorizados por éstos, de acuerdo con la legislación nacional."

El contrato colectivo de trabajo reporta ventajas tanto a los trabajadores como a las empresas. Permite el mejoramiento de las condiciones de trabajo cuando el estado no las regula directamente.

El contrato colectivo beneficia a la empresa porque prevé todo tipo de conflictos posibles y como tiene una duración determinada —un año, o dos o tres, por ejemplo— sabe que durante este tiempo no surgirán conflictos que no puedan resolverse de acuerdo con el contrato y, por tanto, no habrá huelgas en su industria.

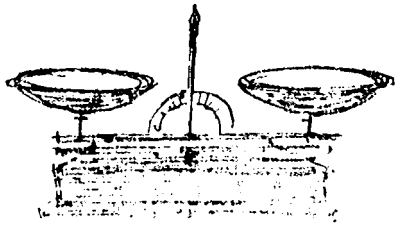
El contrato contribuye a uniformar las condiciones de trabajo de todas las empresas de una industria dada y evita, así, que aquellas que se muestran más reacias a acceder a las reivindicaciones obreras gocen de ventajas injustas con respecto a las que se muestran más liberales.

El contrato colectivo de trabajo tuvo su origen en la Gran Bretaña, en el siglo XIX, y en el siglo XX se extendió por toda Europa, los Estados Unidos (donde hoy es prácticamente el medio universal de resolver los conflictos de trabajo) y también por América Latina (aunque en ella hay varios países en los cuales el estado ejerce por ley una función tutelar de las condiciones del trabajo). En algunos países latinoamericanos, por ejemplo Chile, Argentina y México, la ley reglamenta el mecanismo para llegar a celebrar contratos colectivos de trabajo.

En un contrato colectivo deben constar siempre el carácter de la representación de quienes lo firman, las obligaciones de las empresas, las obligaciones de los trabajadores, las reglas sobre la terminación del contrato y ciertas normas para la regulación de las relaciones de trabajo y la solución de los conflictos individuales que surjan durante el período de vigencia del contrato.

En un contrato colectivo no se hacen constar sólo la duración de la jornada de trabajo y el monto de los salarios de las distintas categorías de obreros de una industria dada, sino una serie de otras normas. Entre estas normas hay, por ejemplo, las referentes al modo de realizar el trabajo (para evitar que se empleen métodos ago-

tadores o que equivalgan al sistema de destajo), a los posibles motivos de despido, a las indemnizaciones en caso de accidente, despido injustificado, etc. También se establecen en muchos contratos aportaciones de las empresas y los trabajadores para proporcionar seguridad a los obreros ancianos (pensiones, retiros, etc.), o que pierdan el trabajo (cajas de desempleo, etc.).



En algunos contratos colectivos se establece el sistema de escalas móviles de salario, en virtud del cual el monto del salario no es fijo, sino que varía según varía el costo de la vida. Si éste baja, descienden los salarios en la misma proporción; si el costo de la vida sube, suben los salarios. Este procedimiento, ya muy en uso en los Estados Unidos, se está extendiendo por Europa y hay algunos ejemplos de su empleo en América Latina.

En muchos países, se considera como complemento del sistema de contrato colectivo el establecimiento de sistemas de conciliación y arbitraje. Cuando el contrato colectivo termina su vigencia, puede ocurrir que las negociaciones para firmar otro no conduzcan a ningún resultado. Entonces, el sindicato declara una huelga. La ley, en los países que tienen sistemas de conciliación y arbitraje, establece plazos para la declaración de toda huelga y fija también los términos para que las dos partes acepten un arbitraje imparcial y consideren el resultado del mismo como un nuevo contrato colectivo. De este modo no se perturba la economía del país y al mismo tiempo no se perjudican los intereses de ninguna de las partes.

Para los sindicatos, en nuestro momento histórico, es importante que el contrato colectivo se refiera asimismo

a los problemas que están surgiendo en el mundo del trabajo. Por ejemplo, la automatización se generaliza poco a poco. Dejará momentáneamente a obreros sin empleo. Para que estos obreros encuentren puestos en otras industrias que la propia automatización desarrollará y fomentará, es conveniente que dispongan de un adiestramiento especial y que puedan resistir, sin recibir un salario, el tiempo preciso para encontrar trabajo. En algunas industrias norteamericanas, los contratos colectivos establecen que las empresas y el sindicato financiarán un plan de adiestramiento de los obreros que pierdan su empleo debido a la automatización y que estos obreros recibirán un subsidio hasta que encuentren o se les facilite un nuevo trabajo. Gracias al contrato colectivo, pues, se evitan muchas injusticias y sufrimientos. Otros contratos norteamericanos fijan procedimientos para la participación de los obreros unas veces en las utilidades y otras en los ahorros que se derivan del empleo de métodos más modernos de producción, o en el aumento de la productividad. Esta participación se emplea, en general, para aumentar los fondos de pensiones y de otras prestaciones.

No parece que haya de ser fácil que los dirigentes sindicales puedan discutir con los empleadores, en una economía tan compleja como la moderna.

En efecto, no es fácil. El obrero que trabaja no puede conseguir un conocimiento acabado y completo de la economía. El dirigente sindical, ni siquiera en los sindicatos bastante numerosos para permitir a sus dirigentes abandonar el trabajo, no es un economista y no puede improvisarse como tal. Por esto insistimos sobre la conveniencia de que los sindicatos cuenten con la colaboración de expertos que los asesoren y documenten.

Pero no basta con esto. El primer requisito para que una negociación colectiva sea eficaz, es que los trabajadores que han de beneficiarse con sus resultados participen en ella. Desde luego, no pueden asistir a la negociación misma, debido a su número. Pero los dirigentes sindicales, cuando se prepara un proyecto de bases, cuando se discute y cuando se llega a un acuerdo acerca de él, han de tener buen cuidado de reunir asambleas de los afiliados, para informarles, recoger sus puntos de vis-

ta, conocer sus aspiraciones y sus problemas. Un contrato colectivo ha de reflejar las aspiraciones de los obreros lo mismo que sus intereses. Y su aplicación será difícil si no ha sido aprobado por la mayoría de los obreros a los que afecta. En esto, como en todo lo referente a la vida de un sindicato, un requisito esencial es el ejercicio constante, activo, sincero, de la democracia en el seno del sindicato. Precisamente porque ésta falta no hay verdadera negociación colectiva en los países comunistas.

3) El sindicato y la sociedad

Habiendo ya descrito lo que es el sindicato, cuáles son sus funciones, los enemigos que tiene y los medios de vencerlos, así como los procedimientos para cumplir con su misión, debemos tratar del papel del sindicato en la sociedad.

El sindicato necesita la colaboración de todos sus afiliados para que sea verdaderamente democrático y eficaz.

Pero esta colaboración no debe ejercerse sólo en las asambleas. Es necesario que sea cotidiana, constante. Por lo tanto, el sindicato debe ofrecer a sus miembros actividades en las que pueden desplegar sus aficiones y aptitudes y que les proporcionen el sentimiento de ser útiles y de que su existencia individual tiene un sentido y una orientación positivos.

Por otra parte, el sindicato forma parte de una sociedad. En esta sociedad se suscitan problemas que afectan a los obreros lo mismo que a los componentes de otros grupos sociales. El sindicato, por consiguiente, tiene el deber, como cualquier otro elemento de la sociedad, de preocuparse por tales problemas y de colaborar a su solución.

Al hacer esto, el sindicato encuentra, al mismo tiempo, la manera de proporcionar a sus afiliados los medios para colaborar en su actividad y para sentirse útiles.

Finalmente, al ocuparse de los problemas del conjunto de la sociedad, el sindicato demuestra con hechos, y no simplemente con frases, que los intereses fundamentales de

los obreros coinciden con los intereses del país entero.

Ahora bien, ¿cómo ejercer esta actividad de carácter general? ¿Qué papel debe desempeñar el sindicato en el seno de la sociedad?

Los sindicatos no existen únicamente para mejorar las condiciones de trabajo, sino también para mejorar las condiciones de vida en general de los obreros. Estos poseen una vida personal fuera del trabajo. El sindicato debe procurar que en esta vida el trabajador encuentre medios de formarse, cultivarse, distraerse y disfrutar de bienestar y de libertad. Más aún, los sindicatos deben procurar que estas condiciones se den también para otros grupos sociales, como los campesinos, los indígenas, etc. Uno de los medios es organizar actividades culturales que interesen a todos. Otro, esforzarse en proteger a los consumidores, en evitar que las mejoras que logren los sindicatos sean pagadas por los compradores de mercancías.

La jornada de trabajo se va acortando. Con la automatización es posible que, en un futuro próximo, esta jornada no sea de más de seis o siete horas. Los ocios de los trabajadores, pues, aumentan. Pero en nuestra sociedad los elementos para hacer de estos ocios un medio de realización de la personalidad individual, de su desarrollo, son relativamente escasos. La llamada cultura de masas puede ser embrutecedora y convertir el ocio en un tedio adocenado. Los sindicatos, interviniendo en actividades culturales oficiales y privadas, organizando otras, fomentándolas y esforzándose en que estén al alcance de todos los componentes de la sociedad, pueden hacer mucho para evitar estas consecuencias deprimentes del aumento del tiempo de asueto y para dar a éste un valor positivo, creador.

Para vivir una vida plena, los obreros han de disfrutar de ciertas condiciones que no son meramente económicas. Por ejemplo, los trabajadores y sus familias han de poder aprender a disfrutar de los bienes culturales. Los trabajadores deben tener el derecho de participar en la formación de la cultura nacional y al mismo tiempo conocer la cultura de otros pueblos. La música, el arte, el teatro, los deportes, las más diversas actividades en gru-

po, que se desarrollan en beneficio de la colectividad, ayudan a disfrutar plenamente de la vida.

Los sindicatos, en ciertos casos, pueden emprender actividades que ayuden a los trabajadores a mejorar las condiciones de su existencia, y también emprender actividades que, estando a cargo de los obreros sindicados, ayuden a otros elementos de la sociedad a mejorar su condición. Pueden participar en campañas de alfabetización, llevar técnicas modernas al campo, colaborar en las labores para incorporar a los indígenas a la vida nacional y, en todo caso, ayudar a los campesinos e indígenas que llegan a la ciudad y a la industria, a adaptarse a su nueva existencia sin desajustes ni contratiempos.

Los sindicatos pueden presionar, ofrecer iniciativas, trabajar al lado de las autoridades nacionales y locales de educación, de salud pública, etc., para que las actividades de las mismas tengan esta orientación y para que cada vez sean más extensas y eficaces.

Con el progreso del sindicalismo se ha desarrollado una nueva comprensión del papel del sindicato en la sociedad. Los sindicatos han de representar a los trabajadores en la busca de solución a los problemas de gran interés social.

En nuestra compleja sociedad moderna, los problemas políticos, sociales, económicos, se entrelazan. No hay problema alguno que no afecte a la vida de los trabajadores. Las tarifas aduanales, el sistema de propiedad de los servicios públicos, el sistema de tenencia de la tierra, la automatización, la utilización pacífica de la energía atómica, el militarismo, las armas nucleares, la paz, la seguridad colectiva, la libertad, son no sólo nombres de problemas que los diplomáticos, los técnicos y los políticos estudian y discuten, sino realidades que influyen directamente en la manera de vivir de los obreros.

En muchos países —pero no en todos— el papel de los sindicatos como voceros de los trabajadores ha sido aceptado plenamente. Todos los elementos de la sociedad saben ya que la opinión de los trabajadores organizados sobre toda clase de problemas es útil y valiosa.

En países como Inglaterra, la India y los Estados Unidos, los dirigentes sindicales han sido repetidamente in-

vitados a expresar sus puntos de vista. Hay dirigentes sindicales, por ejemplo, no sólo en las delegaciones de estos y otros países, sino en las Naciones Unidas.

El reconocimiento del papel que los sindicatos pueden desempeñar en una sociedad democrática y libre es sumamente importante. Pero este reconocimiento no se obtiene por una ley, sino por la aceptación social del sindicato, por el consenso del conjunto de la sociedad, por la autoridad moral que los sindicatos obtienen con su conducta.

A los sindicatos toca ganarse esta confianza y aprobación y utilizarla en beneficio del conjunto de la sociedad para defender en ella la democracia y la libertad.

Para el obrero afiliado a un sindicato, la libertad y la democracia no son palabras vanas. Su sindicato debe regirse por procedimientos democráticos y en él, el afiliado debe gozar de la más completa libertad. La libertad y la democracia, pues, han de ser realidades cotidianas en la vida sindical del obrero.

Pero no habrá libertad ni democracia en el seno de los sindicatos si éstos no funcionan en sociedades libres y democráticas. En la actual situación mundial, en la que subsisten todavía dictaduras, amenazas a la libertad y a la democracia y en que los países del mundo libre han de sostener una defensa encarnizada de estas frágiles y valiosas conquistas, es preciso que los sindicatos tengan posiciones claras, tajantes, que no vacilen en afirmarlas y que no se dejen engañar por propagandas interesadas.

Y no sólo los sindicatos, como organismos, sino los obreros afiliados a los mismos han de saber distinguir entre amigos y enemigos —aunque sean enemigos disfrazados de amigos—, entre defensores y ofensores de la libertad y la democracia. Y han de conocer los métodos de que se valen los enemigos y los procedimientos para hacerlos fracasar.

Los sindicatos tienen, pues, el deber, por interés de defensa propia, de educar a sus afiliados en todas estas cosas, de orientarlos y procurarles documentación, para que en cada momento sepan elegir el camino y los hombres que pueden llevarlos a mayor democracia y mayor libertad y alejarlos de las amenazas a una y otra.

Esta tarea es esencial, importantísima, no debe cesar nunca, puesto que en ella se basa la existencia misma del sindicalismo libre, es decir, de la posibilidad para los obreros de defender sus intereses y, al mismo tiempo, de servir al conjunto de la sociedad.

En muchos países hay ejemplos de lo que puede significar la actividad del sindicato en la sociedad. Pongamos por caso, en los Estados Unidos. Samuel Gompers, fundador de la AFL, escribió en su autobiografía: "Para mí, el valor del movimiento obrero no estriba solamente en su capacidad de proporcionar salarios más altos. Su objetivo final debe consistir en que los obreros tengan posibilidades de progresar cada vez más en su existencia. En la vida de cualquier persona existen maravillosas posibilidades. No hay un solo ser humano que carezca de importancia. A todos deben ofrecerse oportunidades para tener la libertad de vivir la vida en toda su plenitud."

Los sindicatos, en los Estados Unidos, se han preocupado por otras cosas, además de los salarios altos. Lucharon por la abolición del trabajo infantil, pidieron que se suprimiera la discriminación racial, hicieron campaña en favor del sufragio femenino. Los sindicatos norteamericanos contribuyeron a que se implantara la enseñanza universal y libre, defendieron la libertad de cátedra y fomentaron la enseñanza. Los sindicatos han defendido las Naciones Unidas y la política de paz. Y en el seno de la Organización Internacional del Trabajo, se han opuesto a todos los regímenes que privaron de libertad al movimiento sindical. Los sindicatos norteamericanos han condenado a todas las dictaduras, de cualquier color que sean, y han defendido y ayudado a sus víctimas.

En los Estados Unidos hay 17,500,000 obreros organizados en sindicatos, que eligen a unos 250,000 dirigentes. Los afiliados a los sindicatos ocupan el primer lugar en las campañas de beneficencia, dan becas a niños de escasos recursos, organizan actividades culturales generales. Una tercera parte de los fondos que se recaudan todos los años en los Estados Unidos para fines benéficos, solidaridad obrera, ayuda a las víctimas del totalitarismo, etc., procede de los afiliados a los sindicatos.

Este es un ejemplo entre muchos. En América Latina,

podríamos encontrar otros. Y estamos seguros de que en un futuro cercano, el número de estos ejemplos entre nosotros aumentará considerablemente.

4) Recapitulación

En realidad, estos apuntes son un resumen de lo que cabe decir sobre el sindicalismo en el mundo moderno. El tema ha sido tratado en muchos y voluminosos libros. Sintetizar un resumen es difícil. Sin embargo, creemos que se pueden destacar algunas afirmaciones que los dirigentes y los afiliados de los sindicatos han de tener siempre en mente y que los componentes de la sociedad no deben olvidar nunca. Son éstos:

1. El sindicato da personalidad y dignidad a sus afiliados.
2. El sindicato debe fomentar los adelantos sociales en todos los terrenos.
3. El sindicato debe luchar por el mejoramiento de las condiciones de trabajo, salario y jornada de sus afiliados e, indirectamente, de todos los obreros.
4. El sindicato mediante la negociación y el contrato colectivo, dispone de un medio para resolver pacíficamente los conflictos de trabajo y si este medio fracasa, dispone de la huelga.
5. El sindicato debe mejorar la calidad profesional de sus afiliados y tener siempre en cuenta los intereses de los consumidores y de la economía del conjunto del país.
6. El sindicato debe regirse siempre, sin excusa ninguna, por métodos democráticos y en su seno las minorías deben sentirse seguras y libres de expresar sus puntos de vista. Para ello, debe procurar que los afiliados encuentren en él actividades a las que dedicar sus esfuerzos y que les den sentido de utilidad y de acción positiva.
7. El sindicato debe preocuparse de la formación cívica, cultural y técnica de sus afiliados, para hacer de ellos buenos militantes y buenos ciudadanos.
8. El sindicato ha de preocuparse de los problemas presentes de la sociedad en que actúa, relacionándolos

siempre con la necesidad de afianzar la democracia y de defender la libertad en todo el mundo.

9. El sindicato ha de estudiar los problemas del futuro, proponer soluciones y presionar para que se atienda a tales problemas sin perjudicar los intereses de los obreros.

10. Los enemigos del sindicato libre son de dos clases: internos, o sea, falta de democracia, apatía, mala administración o dirección inmoral o incompetente, y externos, o sea, existencia de sindicatos que sirven intereses ajenos a los de la clase obrera (sindicatos blancos y sindicatos comunistas o totalitarios), y la infiltración en el seno de los sindicatos libres de elementos que intentan utilizarlos en beneficio de intereses contrarios a los de los obreros (comunistas disfrazados, totalitarios, etc.).

11. La mejor manera de defender al sindicato libre consiste en dar a sus afiliados una participación directa en la vida del sindicato, en proporcionarles una educación sólida en cuestiones sindicales, así como en descubrir a tiempo las maniobras del enemigo y denunciarlas.

Si se tienen en cuenta estos puntos, el país saldrá beneficiado con la actividad sindical. Si se olvidan, los propios sindicatos serán las primeras víctimas de esta negligencia.

5) Los sindicatos en la vida internacional

Porque el sindicato forma parte de la nación y ésta forma parte de un conjunto de naciones, los salarios de un país influyen en el nivel de vida de otro, al determinar precios de productos y la capacidad adquisitiva de la masa de la población. Si en los Estados Unidos los salarios fueran bajos, no se podría producir el gran número de automóviles que hoy se fabrican. Por lo tanto, no encontrarían mercado en los Estados Unidos, las enormes cantidades de caucho, petróleo, metales, que hoy se venden allí. Del mismo modo, si los salarios de los países en vías de industrialización no fueran subiendo, los productos manufacturados norteamericanos y en general de los países industriales, no encontrarían mercado en esas

naciones que se están ahora desarollando, ni tampoco lo encontraría la industria local.

Por otra parte, hay un fenómeno, que podríamos llamar de contagio político, en virtud del cual en una misma zona del planeta, de tradiciones y economías semejantes, se tiende a imitar los regímenes de los países contiguos. En América Latina, por ejemplo, al cabo de tres o cuatro años de terminada la segunda guerra mundial, hubo una especie de epidemia de dictaduras, y a partir de 1955 estas dictaduras fueron desapareciendo una tras otra. Ya se explicaron los motivos por los cuales los sindicatos sólo pueden cumplir su misión en regímenes de libertad y de democracia.

Los sindicatos están interesados en que predominen la libertad y la democracia en todo el mundo o, cuando menos, en la mayor parte posible del planeta, y de igual modo están interesados en que la prosperidad sea lo más general posible y el nivel de vida lo más alto que se pueda.

Es lógico, por lo tanto, que los sindicatos se agrupen, en el plano internacional, siguiendo la afinidad de sus aspiraciones.

Esta tendencia se ha manifestado desde que se fundó la Primera Internacional o Asociación Internacional de Trabajadores, en Londres, en 1864. Luego, a medida que cambiaban los tiempos y los programas, hubo otras internacionales sindicales; la Federación Sindical Internacional, con sede en Amsterdam, entre las dos guerras mundiales, y la Internacional Sindical Roja o Profintern, formada por los sindicatos comunistas. Terminada la segunda guerra mundial, se creó la Federación Sindical Mundial, de la que en 1949 se separaron los sindicatos no comunistas de todo el mundo, para constituir la CIOSL o Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres. Los sindicatos no comunistas se apartaron de la Federación Sindical Mundial cuando vieron que ésta iba siendo cada vez más dominada por los comunistas y que en lugar de defender los intereses obreros servía los intereses de la diplomacia soviética. Existen, además, internacionales de sindicatos cristianos y anarcosindicalistas.

En América, después de la Confederación Panamericana del Trabajo, entre 1920 y 1930, se formó en 1938

la CTAL o Confederación de Trabajadores de América Latina. Los comunistas, aprovechando el ambiente de frente popular que siguió a la subida de Hitler al poder, se apoderaron de la CTAL. Esta, cuando los rusos se aliaron a Hitler, se mostró opuesta a la guerra y procuró que sus sindicatos sabotearan la economía latinoamericana. Pero cuando Hitler atacó a Stalin, cambió de posición de la noche a la mañana y entonces la CTAL se opuso a las huelgas y a la lucha contra los dictadores. Todo esto determinó que la CTAL perdiera fuerza y que los sindicatos no comunistas se acabaran apartando de ella para formar en 1948, en Lima, la CIT, o Confederación Interamericana de Trabajadores, que en 1951 se convirtió en la ORIT, Organización Regional Interamericana de Trabajadores, afiliada a la CIOSL.

Ha habido tentativas de crear otras centrales sindicales de carácter continental: la ATLAS, de los "peronistas", por ejemplo, y un intento fracasado, hace poco, de establecer una especie de internacional castrista. Pero no cuajó la idea, en vista del trato que los sindicatos reciben en Cuba, donde no se permite a los obreros elegir a sus dirigentes y donde los sindicalistas que se oponen a los comunistas son perseguidos y encarcelados.

El sindicalismo libre ha adoptado posiciones claras respecto a los problemas mundiales y continentales: defender las libertades, luchar contra las dictaduras, propugnar por la reforma agraria y por la industrialización, oponerse a toda limitación de la independencia sindical, protestar por todas las acciones contra los trabajadores, como la invasión de Hungría por las fuerzas soviéticas, en 1956, o las persecuciones de los sindicalistas democráticos por las dictaduras latinoamericanas, franquista, etc.

Los sindicatos libres, en toda América, apoyan estas actitudes, porque saben que constituyen la mejor, la única garantía de que podrán seguir cumpliendo su misión de defensa de los intereses obreros.

Nunca se repetirá bastante que el bienestar no se puede lograr si no está asegurada la libertad de organizarse y de actuar en defensa de los miembros de los sindicatos. Y esta garantía sólo puede darla una sociedad realmente democrática, en la que los dirigentes de la nación

sean elegidos por el pueblo, y una organización sindical también democrática, en que los dirigentes de los sindicatos sean libremente elegidos por los trabajadores y sólo deban responder de sus actos ante los mismos trabajadores que los eligieron y no ante partidos políticos o potencias extranjeras.

6) El porvenir del sindicalismo

Un sindicato es una organización de trabajadores, regida democráticamente, que tiene por misión inmediata defender los intereses de sus miembros, y por misión mediata defender los intereses de la sociedad en la que se desenvuelve, y ante todo, la libertad y la democracia en su país y en el mundo. Para cumplir estos fines, el sindicato ha de regirse democráticamente y con independencia de cualquier poder exterior, ya sea político, estatal o ideológico.

El sindicato tiene tres clases de enemigos:

1. Los que lo desnaturalizan falseando su democracia, es decir, los que dominan los sindicatos sin atender a los deseos de los afiliados.
2. Los que lo desnaturalizan falseando sus objetivos, es decir, los que no quieren que el sindicato defienda los intereses de los trabajadores, y,
3. Los que utilizan el sindicato para sus propios fines de ambición o venalidad.

Los demagogos, los inmorales, y los comunistas son, pues, los principales enemigos del sindicalismo. Los últimos resultan los más peligrosos, porque son los más difíciles de descubrir y porque se presentan bajo capa de obreros y revolucionarios. Los demagogos y los inmorales se ven a distancia y pueden eliminarse por los propios afiliados a los sindicatos. Los comunistas han de descubrirse y es preciso, entonces, sostener una larga lucha para evitar que se apoderen de los sindicatos o para descartarlos de la dirección, si ya se instalaron en ella. Si se fracasa en esta lucha, el sindicato dejará de ser democrático e independiente, y en vez de defender los intereses obreros, servirá a los de la diplomacia soviética, puesto

que los comunistas del mundo entero se hallan al servicio de ella.

El mejor medio de luchar contra estos enemigos del sindicalismo consiste en cumplir con todas las misiones del sindicato, en esforzarse porque reine la democracia en el seno del sindicato, porque éste atienda a los intereses de sus afiliados al propio tiempo que sirva los intereses generales de la sociedad. Es, además, indispensable que el sindicato se desenvuelva en un ambiente de libertad y de democracia generales y, por consiguiente, ha de luchar para defender el régimen democrático y para combatir toda dictadura, donde quiera que esté y sea cual fuere el nombre con que intente disfrazarse.

Es necesario, asimismo, que el sindicato se percate de la importancia de su labor social. En nuestros países latinoamericanos, hay ciertos problemas a cuya solución el sindicalismo ha de contribuir poderosamente: el indígena, el agrario, el de la industrialización, el de la cultura popular. En estos terrenos y en muchos otros, el sindicato ha de fijar posiciones y metas, ha de encontrar métodos de eficacia cierta y ha de saber aplicarlos con devoción, entusiasmo y serenidad. Si no lo hace, sus propios intereses saldrán perjudicados, a la vez que los de la sociedad en su conjunto.

El sindicato ha de tener una posición clara en cuestiones internacionales —porque los problemas del mundo afectan la vida cotidiana de los obreros de cualquier país. El sindicato, pues, ha de afiliarse a centrales internacionales que defiendan la libertad, la democracia y la justicia.

¿Cuál es el porvenir del sindicalismo?

El mundo actual está en plena transformación. Es imposible prever cómo se realizará el trabajo industrial dentro de diez o veinte años. Los cambios técnicos son tan asombrosos como rápidos. Es posible que dentro de un decenio haya sindicatos de astronautas y hasta de empleados de vehículos espaciales.

La transformación general del mundo no puede dejar al margen a una institución social de tanta importancia como el sindicato. Este cambiará también, a medida que

cambie la sociedad. ¿Cómo será este cambio? Imposible preverlo.

Pero una cosa cabe afirmar: que mañana como hoy, si el sindicato no mantiene posiciones de libertad y democracia, no podrá hacer nada en beneficio de sus miembros. Y, de igual modo, que si el sindicato no sabe defender a sus afiliados, no podrá defender tampoco la libertad y la democracia.

Esta trilogía es la base misma del sindicalismo auténtico. En América Latina, donde la libertad es escarnecida todavía tan a menudo, donde la democracia se halla aun en ciernes y siempre amenazada, donde la justicia social está lejos de su plena realización, el sindicalismo tiene una gran misión por cumplir. Las posibilidades que se le ofrecen son enormes. Como es enorme, en consecuencia, la responsabilidad del sindicalismo latinoamericano, de los obreros y los dirigentes sindicales latinoamericanos, ante los pueblos y la historia de este continente.

PREGUNTAS

1. ¿Cree usted que los métodos terroristas son formas que conducen al afianzamiento de la democracia política?
2. ¿Qué es el contrato colectivo de trabajo? ¿Son todos los contratos colectivos de la misma clase? ¿Dónde se originó el contrato colectivo?
3. Con relación a la automatización, ¿qué medidas se han tomado ya y cuáles deben tomarse, para evitar las injusticias y sufrimientos que puede acarrear a los obreros que queden sin empleo por esa causa?
4. ¿Qué papel debe de desempeñar el sindicato dentro de la sociedad? ¿Cree usted que la vida moderna —*política, económica* y social— afecta la vida de los trabajadores?
5. Procurando recordar los once puntos expuestos en la lección, y resumiéndolos, diga, en sus propias pala-

bras, los puntos señalados como básicos para los sindicatos.

6. ¿Qué posiciones ha adoptado el sindicalismo libre frente a los problemas mundiales y continentales? Proporcione algunos ejemplos.

LECTURAS

Se citan unos cuantos libros en español, fáciles de encontrar, cuya lectura puede ayudar a completar este curso. Además, la CIOSL y la ORIT han publicado numerosos manuales y folletos, que pueden pedirse a la última de estas organizaciones (Plaza de la República 30, México 5, D. F.). La Organización Internacional del Trabajo (Departamento de Publicaciones, OIT. Ginebra, Suiza.) tiene también muchas publicaciones informativas, que se proporcionan a quienes las solicitan. Los libros cuya lectura se aconseja son:

Historia del movimiento obrero en América Latina, por Víctor Alba. México, 1963.

El líder, ensayo sobre el dirigente sindical, por Víctor Alba. México, 1957, 1963.

Historia general del socialismo y de las luchas sociales, por Max Beer. Buenos Aires, 1960.

El movimiento obrero en América Latina, por CEDS. México, 1964.

El movimiento obrero mundial, por CEDS. México, 1964.

El movimiento comunista en América Latina, por CEDS. México, 1964.

Las ideologías sociales contemporáneas, por CEDS. México, 1963.

El sindicalismo, por Martín Civera. México, 1959.

Derecho del trabajo, por Luis A. Despontin. Buenos Aires, 1957.

Relaciones humanas del trabajo, por Alberto Guerrero Ramos. México, 1952.

Los sindicatos en la nueva sociedad, por H. J. Laski. México, 1951.

El derecho consuetudinario obrero, por Máximo Leroy. México, 1922.

Capacitación de líderes sindicales, por A. A. Liveright. México, 1959.

Las relaciones industriales y el orden social, por W. E. Moore. México, 1954.

Quince años de sindicalismo interamericano libre, por ORIT. México, 1963.

El movimiento obrero latinoamericano, por Moisés Poblete Troncoso. México, 1946.

Evolución del derecho social en América, por Moisés Poblete Troncoso. Santiago, 1952.

El sindicato moderno, por Ricardo Temoche Benítez. Lima, 1961.

INDICE

Págs.

Consejos para el uso de este manual 7

Lección primera.—Los orígenes del sindicalismo 9
1) Los gremios. 2) El industrialismo. 3) Las sociedades de resistencia. 4) Los primeros sindicatos latinoamericanos. 5) El sindicalismo ideológico. 6) El sindicalismo de objetivos democráticos. 7) El sindicalismo de Estado. Preguntas.

Lección segunda.—El sindicalismo en el mundo 22
1) La participación en la vida sindical. 2) Las actividades sociales del sindicato. 3) Los sindicatos y los indígenas. 4) El carácter nacional e internacional de los sindicatos. 5) Las internacionales sindicales. 6) Los sindicatos en América Latina. Preguntas.

Lección tercera.—El sindicalismo sometido 40
1) La concepción comunista del sindicato. 2) Los sindicatos soviéticos. 3) Los comunistas y los sindicatos latinoamericanos. 4) La falsificación de los sindicatos. 5) El concubinato sindical. Preguntas.

Lección cuarta.—El funcionamiento del sindicato ... 55
1) La formación del sindicato. 2) Los objetivos del sindicato. 3) La dirección del sindicato. 4) La preparación de los dirigentes. 5) La democracia en el sindicato. 6) La administración del sindicato. Preguntas.

Lección quinta.—Los enemigos del sindicato 74
1) Cómo descubrir a los enemigos del sindicato. Preguntas.

Lección sexta.—El sindicato, la negociación y la sociedad 88
1) Las empresas y los sindicatos. 2) El contrato colectivo de trabajo. 3) El sindicato y la sociedad. 4) Recapitulación. 5) Los sindicatos en la vida moderna. 6) El porvenir del sindicalismo. Preguntas.

Lecturas 107

PANORAMAS

Director: VICTOR ALBA
Támesis 1. Apartado 25468. México 5, D. F.

Revista bimestral publicada por el **Centro de Estudios y Documentación Sociales**, que congrega a destacados especialistas de América Latina y tiene su sede en la ciudad de México

En cada número de 320 páginas se publican:

- Un estudio monográfico sobre aspectos distintos de la realidad social, económica o política latinoamericana.
- Un testimonio de un "hombre de la calle".
- Un manual de educación cívica.

Y sus secciones permanentes: **Aguja de Marear — In Memoriam — Fichas — Homo Sapiens — Pronombres y verbos — Activo y pasivo — Biblioteca.**

EN NÚMEROS RECIENTES:

ENTRE EL SILENCIO Y LA TRIVIALIDAD, por Francisco Ayala.
DINAMISMO SOCIAL Y DESARROLLO, por Richard F. Behrendt.
MARX Y LA DICTADURA DEL PROLETARIADO, por Hal Draper.
LA O.E.A. EN PERSPECTIVA, por John C. Dreier.
EL FENÓMENO URBANO EN LATINOAMÉRICA, por Mauricio Gómez Mayorga.
EL MATERIALISMO ZOOLÓGICO, por Pedro Gringoire.
LOS CAMINOS SINO-CUBANO Y CHILENO HACIA EL PODER, por Ernst Halperin.
LAS TRES ANARQUIAS ARGENTINAS, por María Inés C. de Monner Sans.
EL CENTENARIO DE LA EMANCIPACIÓN, por Allan Nevins.
LA ENCRUCIJADA CULTURAL LATINOAMERICANA, por H. A. Murena.
NADA (Relato), de Elvira Orphée.
EL "UNO" CONTRA LOS "MUCHOS", por Arthur Schlesinger, Jr.
VIABILIDAD ECONÓMICA DE AMÉRICA LATINA, por Víctor L. Urquidi.
LOS NUEVOS AMOS, por José Vázquez Amaral.

Suscripción anual (seis números):
Países de América y España US. $ 2.00 - Otros países US. $ 3.00
Precio de cada número: US. $ 0.50
Las suscripciones pueden pagarse en la moneda de cada país, en su equivalente al precio señalado en dólares. En los países en que no hay distribuidor los interesados deben dirigirse a:

CEDS. Apartado postal 25468
México 5, D. F.

DISTRIBUIDORES DE

PANORAMAS y MANUALES

OFICINA CENTRAL: Apartado postal 25468 México 5. D. F.

ARGENTINA: VIRACOCHA, S. A. (Editora Bibliográfica Argentina, S. A.) Calle Lavalle 1328. Buenos Aires.—DISTRIBUIDORA DE EDICIONES. Monroe 5181-1º-A. Buenos Aires.

BOLIVIA: LIBRERIA MINERVA. Calle Ayacucho 69. Santa Cruz. LIBRERIA LA JUVENTUD. Plaza 14 de Septiembre. Cochabamba. LIBRERIA BANET. Loayza 118. La Paz.—LIBRERIA MI REVISTA 6 de Octubre 1647. Oruro.—LIBRERIA ATENAS Casilla 160. Potosí.—LIBRERIA CULTURA. 6 de Octubre 1520. Oruro.

BRASIL: MESTRE JOU, S. A. Caixa Postal 5683. São Paulo.

COLOMBIA: LIBRERIA MUNDIAL. Carrera 7ª Nº 16-74. Bogotá. EDICIONES TERCER MUNDO. Apartado aéreo 4817. Bogotá.

COSTA RICA: LIBRERIA LATINA. Parque Central. San José.

CHILE: ERITORIAL MAMINA. Alameda 973. Casilla 13543. Santiago de Chile.

DOMINICANA: CIDES. Av. Independencia 145 (esquina Máximo Gómez). Santo Domingo.

ECUADOR: LIBRERIA SELECCIONES, S. A Benalcázar 543 y Sucre. Quito.

EL SALVADOR: LIBRERIA CULTURAL SALVADOREÑA, S. A. San Salvador.

ESTADOS UNIDOS: INTERNATIONAL LIBRARY. (Foreign Books Distributors.) 246 West 106 th. Street I. W. New York 25.

GUATEMALA: LIBRERIA QUETZALCOATL. 10 calle 6-34 Zona 1. Guatemala.

HONDURAS: AGENCIA SELECTA. Señorita Hortensia Tijerino. Tegucigalpa.—FARMACIA GODOY. Apartado 102. La Ceiba.

MEXICO: "MEXICO LEE". L. González Obregón 5-B. México, D. F.—LIBRERIA EXCELSIOR DEL PACIFICO, S.. A. Matamoros y Dr. Noriega. Hermosillo, Son.

NICARAGUA: GUSTAVO ENRIQUE GOMEZ. Frente a la Iglesia del Corazón de Jesús, Barrio Monseñor Lazcano. Managua.

PANAMA: AGENCIA INTERNACIONAL DE PUBLICACIONES, S. A. Plaza Arango. Panamá.

PARAGUAY: "ALBO" INDUSTRIAL COMERCIAL, S. A. Sección Librería. Gral. Díaz 327. Asunción.

PERU: EDICIONES CONTINENTE, S. A. Camaná 972-A. Lima.—DISTRIBUIDORA INCA, S. A. Ayacucho 154. Lima.

PUERTO RICO: LIGA DE COOPERATIVAS DE PUERTO RICO. Calle Fernando Calder 456. Roosevelt.

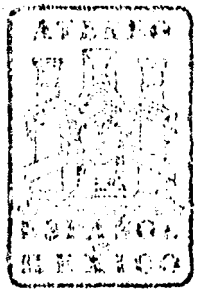
URUGUAY: LIBRERIA "ALFA". Ciudadela 1389. Montevideo.

VENEZUELA: "VENEZUELA LEE". Luzón a Puente 2-1. Caracas.

Impreso en los talleres de la
EDITORIAL B. COSTA-AMIC, calle
Mesones 14. Ciudad de México.

Segunda edición de
4,000 ejemplares

Octubre de 1963



BIBLIOTECA

PUBLICACIONES DEL CEDS.

ESTUDIOS Y DOCUMENTOS

1. William O. Douglas: **Manifiesto de la democracia.**
2. **Pedro Gringoire: El materialismo zoológico.**
3. Mauricio Gómez Mayorga, E. Fischlowitz, Juan Campá: **La superurbanización caótica.**
4. Víctor Alba: **El ascenso del militarismo tecnocrático.**
5. F. Ayala y H. A. Murena: **La evasión de los intelectuales.**

PANORAMAS (Revista bimestral)

suscripción anual (seis números):

Países de América y España	US. $ 2.00
Otros países	US. $ 3.00
Precio de cada número	US. $ 0.50

Las suscripciones pueden pagarse en la moneda de cada país, en su equivalente al precio señalado en dólares. En los países en que no hay distribuidor los interesados deben dirigirse a:

CEDS. Apartado 25468, México 5, D. F., México.

Director: Víctor Alba.

MANUALES
DE EDUCACIÓN CÍVICA

SUMARIO

Lección 1. LOS ORIGENES DEL SINDICALISMO

Lección 2. EL SINDICALISMO EN EL MUNDO

Lección 3. EL SINDICALISMO SOMETIDO

Lección 4. EL FUNCIONAMIENTO DEL SINDICATO

Lección 5. LOS ENEMIGOS DEL SINDICATO

Lección 6. EL SINDICATO, LA NEGOCIACION Y LA SOCIEDAD

Precio de este Manual: US. $ 0.40