

# Ensayos

## ORGANIZACION PROFESIONAL Y COGESTION

La mayoría de los historiadores del movimiento obrero no han analizado ni resaltado suficientemente, a mi juicio, la influencia ejercida sobre la estructura y los objetivos del sindicalismo por los factores sociológicos y económicos. Todo lo más han admitido la influencia de elementos étnicos o nacionales sobre el desarrollo de la ideología sindicalista y, así, han opuesto al *reformismo* de alemanes, escandinavos y anglosajones el *espíritu de revolución libertaria* de los latinos.

En efecto, la sociología del trabajo tiene delante de sí un campo inmenso para explorar. Está aún por hacer tanto la teoría de las estructuras sindicales como la de los móviles y los fines de la acción obrera. No es mi propósito desarrollarlo aquí, simplemente querría llamar la atención sobre algunas relaciones funcionales entre los fenómenos sociológicos y económicos y el comportamiento del sindicalismo contemporáneo.

### EL SINDICALISMO COMO MOVIMIENTO

Históricamente, el sindicalismo obrero se ha formado y desarrollado al mismo tiempo y paso que el capitalismo industrial del siglo XIX, en reacción contra el liberalismo jurídico. Tanto en los países de la Europa continental, más o menos directamente sometidos a los preceptos individualistas del *Code Napoléon*, como en la Inglaterra manchesteriana, toda asociación tenía un carácter delictivo. Tanto los creadores de las cajas de resistencia obrera, los embriones de los sindicatos, como los promotores de combinaciones industriales estaban obligados, para defen-

der sus intereses y hacer triunfar sus ideas, a actuar en la clandestinidad, al margen de la ley cuando no directamente contra ella. Es esta la razón de que militantes obreros y capitanes de industria pertenecieran a la franc-masonería o a organizaciones cuasi-masónicas. Muy frecuentemente, cubiertos ambos por el manto de la misma afiliación secreta, aunaron sus esfuerzos para derrotar gobiernos o imponer una legislación más conforme a sus intereses. En Francia las revoluciones de julio de 1830 y de febrero de 1848, y más aún la instauración del segundo imperio, no hubieran podido tener lugar sin esa conjuración que empezó a prestar sus efectos con la supresión del delito de coalición en 1864 y la autorización de las sociedades anónimas en 1867. La oposición existente entre patronos y obreros se aparecía como un antagonismo de intereses más que como una lucha de clases. Explica esto el largo fracaso del marxismo en la Primera Internacional y el éxito del proudhonismo, que acentuaba las notas de federalismo, mutualidad y asociación. Igual que los patronos, los obreros creían en las virtudes de la asociación y de la acción colectiva que la ley condenaba. Téngase en cuenta que el capitalismo industrial no conocía aún sino pequeñas empresas en las que el empresario invertía a la vez su propio ahorro y su propio trabajo. Frecuentemente el empresario no era sino un antiguo trabajador favorecido por la suerte o interesado en el negocio por matrimonio con la hija de su patrono. Se podía sustituir la suerte o el amor por la asociación libre. Los sindicalistas obreros no conocían otro medio de entrar en el empresariado sino la caja de resistencia, ni de otros medios de promoción social que la asociación obrera, la cooperativa de producción, cuya idea fuera elaborada primero por Buchez, y después por Considerant y los primeros proudhonianos.

Hacia el final del siglo XIX se modifican las estructuras económicas y sociológicas. Al capitalismo predominantemente artesano sucede un capitalismo manufacturero de grandes unidades; se excluye toda promoción individual o colectiva de los obreros a la dirección de las empresas. Antes, se podía imaginar la transformación de una empresa individual de carpintería en una cooperativa de producción obrera; ahora, la libre asociación de trabajadores de transporte no podía hacer la competencia a las compañías de ferrocarriles; surgidas de la asociación anónima de millares de inversores de capital financiero. Entre capitalista y asalariado

apareció un antagonismo que ya no es de interés, sino de clase. El asalariado ya no es un *compagnon* que tiene el mismo género de vida y los mismos conocimientos que su patrono, bajo cuyo techo vive muchas veces; sigue siendo un obrero que busca la mejora de su formación profesional, pero que vive en estado de oposición constante con un empresariado respecto del cual sabe está excluido para siempre y con el que nada tiene en común. El sindicalismo obrero cobra rápidamente constancia de esto. Se afirma resueltamente como revolucionario, porque no podía resolver este antagonismo sino por la fuerza. A las cajas de resistencia locales suceden las federaciones de oficios. Se aparece el sindicato ante los obreros como siendo, inmediatamente, un instrumento de lucha y de reivindicación y, en el porvenir, como un órgano de gestión («a la administración de los hombres sucederá la administración de las cosas»). La huelga deviene una gimnasia revolucionaria que prepara física y moralmente a los obreros para el gran día de la liberación, para su alzamiento por la violencia. El control obrero y la función de los comités de empresa debían prepararles técnica e intelectualmente para sus futuras responsabilidades como administradores de la economía.

#### EL SINDICALISMO COMO ORDEN

Pero el capitalismo no ha permanecido estático. Pasados cuarenta años se ha convertido en *molecular* en frase de Jean Marchal. Las industrias se han integrado y concentrado en *trusts*, *cartels* y *holdings*. Constituyen inmensas unidades económicas que exigen fabulosas aportaciones de capital, de materias primas y de servicios; forman vastas combinaciones de monopolio que oponen sus decisiones, acá mediante la venta; allá, mediante la compra. Contra ellas resulta impotente la resistencia obrera a través de las federaciones de oficios, que no agrupan sino una minoría combativa y revolucionaria de trabajadores. Se precisa oponer a las combinaciones empresariales combinaciones obreras de igual fuerza y en el mismo plano; las federaciones obreras de industria se animan de una voluntad monopolista poderosa. El sindicalismo revolucionario no sugestionaba sino a las minorías constantemente partidarias de la acción directa; el sindicalismo contemporáneo, sin-

dicalismo masivo, quiere agrupar y representar al conjunto de los trabajadores para poderse oponer al conjunto de los empresarios. Aparece la idea de la organización representativa. El contrato individual de trabajo es sustituido por la convención colectiva, cuyas normas se aplican a todos, incluso a los no sindicados. El asalariado ya no es sino un auxiliar de la máquina, *mano de obra* más o menos especializada; nacido de la masa con la masa se confunde. En el mercado de trabajo, al juego, frecuentemente dramático, de la libre y anárquica concurrencia entre patronos y obreros, suceden los principios rígidos del monopolio bilateral. Al mismo tiempo el sindicalismo cambia en su carácter y en su estructura. Ya no es un movimiento, sino un factor de orden y equilibrio. Se integra en un conjunto de instituciones exteriores a él mismo. La huelga aparece como anacrónica; no tiene sentido sino a título simbólico, y no se promueve apenas más que con el asentimiento o la complicidad del Poder público; ha dejado de ser una gimnasia revolucionaria para entrar en el ritual político de las democracias. En la medida en que el sindicalismo conserva aún interés en el control obrero, es para hacer de éste ya no una escuela técnica de la clase obrera, sino una forma de encuadramiento de los trabajadores, ahora estrechamente sometidos a la autoridad sindical.

A las grandes unidades económicas y sociales corresponden grandes unidades políticas. La era de las masas es la de los nacionalismos. En los sindicatos la idea de clase se difumina progresivamente frente a la de orden profesional en el cuadro nacional. El sindicalismo, estructurado en federaciones nacionales de industria, se da a sí propio como objetivo de su acción la nacionalización de las industrias esenciales; declara que no deben ser reconocidas por los poderes públicos como representativas de la clase obrera, sino las organizaciones monopolísticas o cuasi-monopolísticas, renuncian a la acción directa mediante la huelga a cambio de la acción política sobre los Parlamentos y los Gobiernos, y se plantean como única alternativa la de la politización o la de la institucionalización.

## NUEVAS TENDENCIAS

Y he aquí que ante nuestros ojos, concluída la segunda guerra mundial, se esbozan tendencias nuevas. Son, por lo que al sindicalismo respecta, el reflejo de las formas y estructuras que se dibujan en la economía y en el correr sociológico de pueblos y naciones. El concepto de nación tiende a su vez a ser superado, como lo fuera el de clase; el sindicalismo renuncia a dar como objetivo de su acción la nacionalización de las industrias claves; inventa la cogestión. Se da cuenta, al mismo tiempo, que sus instituciones propias no pueden ser consideradas, a ningún título, como cosas en sí mismas, y que es preciso integrarlas, de la misma forma que las convenciones patronales con las que se enfrenta, en un conjunto más vasto: la organización profesional, la comunidad profesional. Sobre esto insistiré después.

## I. DE LA NACIONALIZACIÓN A LA COGESTIÓN

EL BALANCE DE LAS NACIONALIZACIONES.—Las nacionalizaciones como reivindicación fueron anunciadas al concluir la primera guerra mundial por los sindicalistas franceses. Renunciando al antimilitarismo y al antipatriotismo de sus predecesores del llamado período heroico del movimiento obrero, habían aceptado, en julio de 1914, la *Unión sacrée* y reconocido que los obreros tenían para defender un patrimonio común con las demás clases: el patrimonio nacional. Cesadas las hostilidades pidieron que los elementos fundamentales de este patrimonio que habían contribuído a salvar, no continuaran siendo explotados en beneficio exclusivo ni bajo la autoridad directa de las oligarquías financieras e industriales, sino en beneficio y bajo el control de toda la colectividad nacional. La fórmula tripartita que sugerían reflejaba este primado de lo nacional, puesto que llamaba en pie de igualdad a la administración de las industrias, ahora servicios públicos, a los representantes de los productores, de los consumidores y del Estado, los cuales, en el ejercicio de sus fun-

ciones no habían de estar sino por el interés general en el bien común. La gran depresión iniciada en 1930, al provocar rupturas de equilibrio entre los diversos sectores de la economía (sector monopolizado y protegido, sector aún sometido a la anarquía de la concurrencia), y al generar el paro forzoso había de proporcionar argumentos nuevos en favor de las nacionalizaciones. ¿Era admisible que los grandes monopolios privados, que acaparaban determinadas fuentes de riqueza y se beneficiaban de la ayuda del Estado, cuyos movimientos controlaban, pudieran continuar acumulando beneficios mientras que las quiebras y el paro reducían al más bajo nivel el poder adquisitivo de las masas obreras y campesinas? La socialización de las pérdidas de las empresas, a expensas de los contribuyentes, ¿no justificaba en contrapartida, el control por los contribuyentes de la gestión de las empresas, cuya actividad era esencial a la comunidad nacional, porque se refería a sus reservas de energía (carbón, gas, electricidad) o financieras (Bancos y Seguros)? Puesto que la confianza en la iniciativa privada desordenada había dado lugar a la crisis económica y a los desórdenes políticos y sociales, ¿no era mejor acudir a la reflexión que a los reflejos espontáneos y elaborar planes a los que se ajustara la producción y el consumo público y privado? Planificación y nacionalización se aparecen ante los sindicalistas como medios para luchar contra la crisis y preservar el patrimonio nacional, al tiempo que para asociar en forma duradera y directa a la clase obrera con la gestión racional de lo esencial de este patrimonio.

Fué preciso, no obstante, esperar a la terminación de la segunda guerra mundial para que estos objetivos fueran conquistados, especialmente en Inglaterra y Francia. Se elaboraron planes económicos y su puesta en marcha recibió la sanción gubernamental; minas de carbón, producción y distribución de gas y electricidad, Bancos, Seguros, transportes, pasaron a ser explotaciones públicas. Los representantes de los sindicatos fueron llamados a ocupar puestos en sus consejos de administración. El sindicalismo, se dijo, pasó de reivindicativo a gestor.

Pero en el momento mismo en que los sindicalistas parecían haber alcanzado todos sus objetivos, éstos perdían su valor respecto

de las masas. Muy pronto y por doquiera la nacionalización se confundió con la estatización; el empresariado volvió a nacer de sus cenizas como estado-patrono. En el seno de las empresas convertidas en servicio público, las relaciones humanas, lejos de mejorar, han empeorado porque el obrero ya no encuentra frente a él una persona individualizada y responsable con la cual pueda discutir, sino una abstracción, el Estado, cuyos representantes son tanto más autoritarios cuanto que son prácticamente irresponsables; el obrero sigue siendo un asalariado cuya remuneración se fija por instancias ajenas y en función, no de su competencia ni de sus necesidades, sino de consideraciones políticas y extra-económicas; apenas tiene más derecho que el de elegir sus representantes en un comité de empresa completamente sometido a las consignas de los altos funcionarios de una central obrera politizada. Fuera de la empresa, el obrero, como consumidor o como contribuyente, apenas aprecia cuáles sean las ventajas de la nacionalización. Incluso en Inglaterra, ni la organización práctica ni la gestión técnica ni financiera de las empresas públicas ha sido racional. La pesadez de los mecanismos administrativos, un cierto relajamiento de la disciplina, los beneficios exorbitantes concedidos a ciertas personas con vistas a conseguir una clientela política, tal vez el exceso de gigantismo industrial, todo ello ha hecho aumentar los costes más que el nivel general de precios; los déficit de explotación han tenido que ser cubiertos por el presupuesto general del Estado o la parafiscalidad. Una vez más, consumidores y contribuyentes han pagado los gastos de la experiencia.

Uno de los hombres que durante más tiempo fué entusiasta de esta experiencia, Emile Roche, ha tenido que pronunciar un juicio severo sobre ella en vista de los hechos; el Presidente del Consejo Económico francés ha dicho el 24 de junio de 1949: «El balance de las nacionalizaciones se cierra con un fuerte pasivo; han sustituido la *pulvurulencia* privada por el *monolitismo* estatal y por esta vía se ha reforzado la sujeción del obrero. Han multiplicado el egoísmo corporativo por la multiplicación de regulaciones concurrentes. Han creado nuevos privilegios a costa no tanto del empresariado como de otras categorías de trabajadores. No han dado lugar a nin-

guna transformación orgánica de la condición obrera y no han creado en el proletariado ni siquiera una curiosidad, un gusto o una inspiración hacia un régimen realmente mejor que el de antaño.»

Esta forma de pensar no es exclusiva de Emile Roche. La comparten todos los militantes del sindicalismo europeo que han hecho un examen de conciencia leal. Ha sido esto lo que ha movido en 1954 a los responsables de los Sindicatos británicos a oponerse públicamente a toda extensión de las nacionalizaciones; actividad negativa sin duda y por ello mismo insuficiente; pero es el caso que otra rama del sindicalismo, la alemana, ha inventado a su vez una fórmula nueva, la de la cogestión, que proporciona a las esperanzas de la clase obrera una nueva dirección.

LA REFORMA DE LA EMPRESA.—Para poder juzgar sobre el carácter y la eficacia de la fórmula alemana de cogestión, hay que situarla en su propio cuadro sociológico y económico. Alemania occidental, pese al liberalismo teóricamente profesado por sus dirigentes, posee una economía poderosamente estructurada, organizada sobre grandes empresas industriales cuyas tendencias monopolistas no son menos evidentes por el hecho de que sean disimuladas oficialmente. Frente a una organización patronal poderosa se alza una central obrera única, la Confederación de los Sindicatos Alemanes (D. G. B.), cuya directa autoridad alcanza aproximadamente a 7.000.000 de trabajadores sin distinción de fe religiosa ni de ideología política. En abril de 1951, la D. G. B. ha obtenido del *Bundestag* el derecho de cogestión para los obreros. Fundada, a tenor de la ley, «sobre el respeto de la propiedad de los bienes de producción, la cogestión quiere establecer entre patronos y obreros relaciones armoniosas mediante la imposición de una verdadera justicia en el ejercicio de sus derechos y deberes recíprocos». Dos observaciones hay que hacer inmediatamente: 1.<sup>a</sup>, la cogestión no se refiere sino a la empresa, a diferencia de la nacionalización que se aplicaba al conjunto de una industria tomada en el cuadro nacional; 2.<sup>a</sup>, sólo afecta a las empresas con más de 1.000 obreros, esto es, a las grandes unidades de producción.

De aquí en adelante en las empresas afectadas por la ley, el Consejo de Administración debe constar de once miembros: cinco en

representación de los accionistas (o socios), cinco en representación de los trabajadores; el undécimo, que no debe tener ninguna ligadura con los accionistas ni con los trabajadores, y que ha de jugar el papel de árbitro, es elegido por mayoría simple por los otros diez miembros. La composición del Consejo muestra que se ha renunciado definitivamente al sistema tripartito (productores asalariados, consumidores, Estado) y que únicamente se tiene en cuenta la realidad de que la gran empresa contemporánea reposa esencialmente sobre la colaboración de quienes aportan el capital y de quienes aportan la mano de obra. Pero estos últimos no son considerados como elementos autónomos. Si la empresa vive de ellos, como ellos de la empresa, esto no obsta para que los trabajadores estén afiliados a una organización exterior a la empresa, la D. G. B. Únicamente dos de los representantes del personal son elegidos, a propuesta del Comité de Empresa, por él; los otros dos son designados por la D. G. B., y el quinto a propuesta conjunta de los D. G. B. y del Comité de Empresa.

Al lado del Consejo de Administración existen en cada empresa otros tres Consejos, que vienen a garantizar el que la coGESTIÓN produzca sus plenos efectos:

*Un Consejo de Supervisión (que ha existido siempre) en el que existen dos representantes de los asalariados.*

*Un Consejo Económico que decide sobre las medidas a adoptar sobre el plan de explotación; en las industrias del carbón y del acero la representación es paritaria; en las demás, la representación obrera es de un tercio.*

*Un Comité de Empresa, encargado de las cuestiones sociales.*

A juicio tanto de los empresarios como de los Sindicatos, el sistema de coGESTIÓN funciona en Alemania armoniosamente, lo que se debe en buena parte al hecho de que los representantes obreros han sido elegidos, generalmente, más en razón de su competencia técnica que en función de su pasado militante. Las reformas operadas en el seno de la empresa han permitido, además, modificar ventajosamente

las relaciones humanas, por cuanto los miembros de los diversos Consejos, al ser responsables de sus actos y estar sujetos a reelección, no tienden a formar una burocracia irresponsable ni una casta de directores funcionarizados.

Pero el sistema es sólido en la medida en que la D. G. B. siga siendo representativa de la clase obrera, o conserve el control del conjunto de la mano de obra, o siga siendo una institución en el Estado. Si el examen de conciencia de los sindicalistas les ha conducido desde la reforma del conjunto de la industria a la de la empresa, también les ha conducido a ver cómo su intervención positiva en la empresa está ligada a la institucionalización del Sindicato.

## II. DEL SINDICATO INSTITUCIONALIZADO A LA ORGANIZACIÓN PROFESIONAL

LA TENDENCIA INSTITUCIONAL DEL SINDICALISMO.—La ley —en ocasiones la ley constitucional— otorga hoy en todos los países una posición oficial al sindicato, que se convierte en un factor de orden económico y social; que se institucionaliza. Mientras era un movimiento, el sindicalismo pretendía combatir y destruir simultáneamente el asalariado y el Estado; era anarquista, hostil al Estado-gendarme; incluso mira ahora recelosamente al Estado-providencia y no acepta sino con reservas el sistema de garantías y seguros sociales que éste le propone. Pero ha roto con su tradición de hostilidad y acepta de hecho el Estado de hoy siempre que éste acepte, a su vez, la teoría de la organización sindical más representativa y haga partícipes a los dirigentes de tal organización en determinadas de sus actividades (Consejo económico, Oficial Internacional del Trabajo, Servicios encargados de la elaboración y de la aplicación del Plan, etc...).

La tendencia institucional del sindicalismo corresponde a constantes sociológicas. Como todo gran movimiento colectivo el sindicalismo ha sido sucesivamente hecho, idea e institución. La aparición espontánea de Cajas de resistencia y su multiplicación durante los sesenta primeros años del siglo XIX es un simple hecho que du-

rante mucho tiempo no interesó sino a la policía y sólo en la medida en que perturbaba el orden jurídico preestablecido. Después el hecho engendra la idea. Proudhon elabora la teoría de la capacidad económica y política de la clase obrera y pretende hacer de las compañías obreras una de las piezas maestras de su construcción sociológica; más tarde Labriola, Lagardelle, y sobre todo Georges Sorel, desarrollan la idea y conciben, al mismo tiempo que una filosofía de los productores, todo un sistema sindicalista que une los aspectos ético, económico, político y social. Después de 1919 la idea deja su puesto a la institución. Se acaban los pensadores, los mártires y los militantes del sindicalismo y aparecen, sencillamente, los funcionarios y los afiliados sindicales.

El movimiento sindicalista ha seguido la misma evolución que el de las entidades locales. El Municipio es hoy una institución y no una conjuración. ¿No ha ocurrido lo mismo y por la misma razón con el sindicalismo?

Hoy todos los habitantes de una localidad determinada tienen derechos y deberes iguales respecto a la institucionalización de esa localidad que es el Municipio. Todos son electores de, y elegibles para, la Asamblea municipal; todos pagan, sobre las mismas bases, los gastos municipales; las decisiones votadas en régimen de mayoría por la Asamblea municipal se imponen a todos los habitantes del Municipio, aunque se hayan abstenido en las elecciones o aunque pertenezcan a la minoría derrotada.

Similarmente, en una profesión, todos los obreros pueden sindicarse y participar en las asambleas sindicales, en las cuales tienen derecho de voto y por las que pueden ser elegidos. Sus cuotas son fijadas por el Consejo sindical y son incluso deducidas directamente de sus salarios. Los pactos colectivos celebrados por la Organización sindical más representativa valen para la totalidad de los asalariados, sindicados o no.

Esta institucionalización de hecho del sindicato no carece, sin embargo, de inconvenientes. Mientras que el habitante del Municipio-institución de derecho está protegido contra determinados excesos de poder de los miembros del Ayuntamiento por el control que ejercen sobre éste las Autoridades de tutela y por el sistema de recursos

ante los tribunales administrativos, el sindicato no puede defenderse contra los abusos del Consejo sindical. El secretario general de un Sindicato o de una federación, muy frecuentemente elegido por una ínfima minoría de afiliados, detenta de hecho un poder discrecional para declarar la huelga, ordenar *boycotts* y firmar pactos colectivos sin que los afiliados puedan oponerse. Por lo demás, la representatividad sindical es frecuentemente un engaño; en todo caso es incontrolable, dado que los sindicatos que dicen de sí propios ser representativos, se oponen unánimemente al control de sus declaraciones y a la verificación del número de sus afiliados. Así, en Francia, la C. G. T. comunista afirma ser la organización más representativa y declara agrupar a la mayoría de los asalariados, cuando las elecciones controladas para formar los consejos de administración de la seguridad social han demostrado que apenas contaba con la mitad de los sufragios de la clase obrera. Para corregir tal inconveniente es preciso que la institucionalización del Sindicato sea de derecho. No se reconocería por la ley sino un sindicato único para cada industria, al que se habrían de adherir obligatoriamente todos los asalariados de la misma.

El sindicalismo único tiende, por otro lado, a la generalización, como se ha generalizado el sistema administrativo unitario de los Municipios. Sin duda ciertos cristiano-demócratas denuncian esta tendencia como una manifestación de totalitarismo fascista. Lo que equivale a olvidar que allí donde la Autoridad pública se ha afirmado contra el pluralismo no ha hecho sino sancionar un hecho real, y que este hecho es hoy más netamente real en los países que se afirman más liberales, como Inglaterra y Alemania; es no tener en cuenta, por otra parte, que el pluralismo lejos de ser la condición misma de la libertad abre la vía a la servidumbre a causa del agotamiento, la dispersión y la debilidad de los centros de resistencia obrera que provoca. Al rechazar el sindicato único los cristiano-demócratas no han hecho sino dar testimonio de su debilidad intelectual; han confundido unidad y uniformidad. La prueba es que, sin perjuicio de rechazar la unidad orgánica, no cesan de predicar la unidad de acción; pero como carecen de poder para salir de su confusión y para combatir la servidumbre ínsita en el pluralismo, en

las circunstancias sociológicas actuales, es a los peores adversarios de su fe a los que tienden la mano: a los comunistas, a los ojos de los cuales los sindicatos no son más que un instrumento político.

LA COMUNIDAD PROFESIONAL.—No obstante el Sindicato institucionalizado no puede ser un fin en sí mismo. Del mismo modo que el Municipio, asociado con otros Municipios, y a través de una jerarquía administrativa se ha fundido en la nación, el sindicato de industria debe integrarse en la organización profesional a través de una combinación económico-social.

No quiero recordar aquí las tentativas que se han hecho en este sentido durante treinta años en los diversos países de Europa y de América y a los cuales se ha querido quitar importancia, calificándolas de tentativas corporativas, y no porque ciertas de ellas hayan sido detenidas por la aparición de regímenes políticos que las han aplicado, sino porque algunas han sido emprendidas, si no contra el deseo de la clase obrera, al menos sin su libre adhesión. Tampoco me referiré a las repetidas alocuciones del Soberano Pontífice presentando a la organización profesional como el remedio por excelencia contra el desorden social, porque nadie ignora que existe aún un divorcio entre la Iglesia e importantes partes de la clase obrera. No recordaré sino las tentativas de los propios sindicalistas obreros, especialmente la de los sindicalistas suizos.

La Unión Sindicalista Suiza, de inspiración socialista, que agrupa unos 400.000 miembros, se ha pronunciado en 1940 en favor de las comunidades profesionales de oficios que reunieran las asociaciones patronales y obreras y pusieran en marcha comisiones paritarias profesionales para entender de la política de precios, la vigilancia de los mercados, las condiciones de trabajo, la intervención cerca de los Poderes públicos en interés de la profesión. Estas comunidades, una vez admitidas por las asociaciones patronales y obreras, serían legalizadas por las Autoridades y convertidas en obligatorias para todos los miembros de la profesión. Ante el Consejo Nacional Helvético ha sido depositado el *postulat* Robert (del nombre de su autor, entonces secretario central de la Federación de obreros metalúrgicos y de relojería) recomendando en apoyo de esta tesis la creación respecto de cada oficio regido por pactos colectivos de tales comunida-

des profesionales, así como la creación de comunidades de industria agrupando paritariamente a las comunidades profesionales de los oficios.

Las otras centrales sindicales suizas han apoyado también los principios de la comunidad profesional; las unas en concordancia con la doctrina social cristiana (Federación Nacional de Sindicatos Cristianos y Asociación Evangélica de obreros y empleados); las otras por el deseo de conseguir la justicia social dentro de un orden (Unión de Sindicatos autónomos). Patronos (Louis Maire, Hans Schindler), políticos eminentes (el consejero federal Rubatel) han afirmado también su adhesión.

La comunidad profesional es en efecto la prolongación en el plano de la industria de la comunidad de empresa en el plano local. Las relaciones humanas entre los jefes y los asalariados de una misma empresa, convertidos en verdaderos colaboradores por la cogestión, no haría sino encontrar en la comunidad profesional un cuadro más vasto, con el mismo clima de armonía y libertad. La comunidad profesional, al ser un cuerpo intermediario entre el Estado y el conjunto de los productores, implica necesariamente un aflojamiento de las ataduras totalitarias que el Estado impone a los individuos. Vivimos en una economía y civilización de masas en la que la injerencia del Estado se extiende cada vez más para controlar los movimientos de estas masas, restringiendo al propio tiempo el campo de las libertades reales. Nadie discute hoy la necesidad de una planificación ni de una organización de conjunto. Pero para que esta organización no sea la de un campo de concentración, y para que la planificación no aniquile toda iniciativa original y espontánea necesita un contrapeso: la organización profesional. Esto es lo que, con razón, han tenido en cuenta los sindicatos suizos.

## CONCLUSIONES

Primera. El sindicalismo obrero evoluciona como todo fenómeno sociológico. Ni en sus elementos humanos, ni en sus instituciones, ni en sus objetivos, es hoy, en una economía dominada por los monopolios estatales, lo que era ayer, en una economía molecular

de grandes unidades privadas ni, mucho menos, lo que fué en la era de la economía capitalista por competencia. El sindicalismo proudhoniano, el sindicalismo revolucionario, el sindicalismo de las antecámaras ministeriales, todos ellos pertenecen a la historia. Sus vestigios en la medida en que se descubren ante nosotros no son sino supervivencias anacrónicas análogas a las de la economía precapitalista.

Segunda. Late, sin embargo, en el fondo de todas las manifestaciones sindicalistas un deseo de humanismo y de idealismo, una apetencia de orden, de solidaridad y de justicia que tan bien recogía el lema de la vieja Confederación general del trabajo francés: bienestar y libertad. En las circunstancias sociológicas actuales, esta fórmula conduce a la reforma de la empresa por la cogestión, a la institucionalización de derecho del sindicato y a la inserción del sindicalismo obrero en un orden profesional.

Tercera. Pero estas circunstancias son también contingentes; se transforman y se agrupan ante nuestra vista. Predomina más y más el aspecto internacional de los problemas. La ayuda americana en el cuadro del Plan Marshall y el Pacto Atlántico han obligado a los países europeos a comprender mejor su íntima solidaridad, a conjugar sus esfuerzos, aquí en la Organización Europea de Cooperación Económica, allá en la Comunidad del Carbón y del Acero o en una Comunidad de Defensa. La economía del donativo y de la ayuda mutua sustituyen cada día, en el plano internacional, a la economía del beneficio egoísta.

El sindicalismo obrero debe asociarse a esta evolución participando en todos los acuerdos, en todas las combinaciones económicas que favorecen los intercambios internacionales de hombres, de bienes y de capitales. La Organización Profesional que ha ayudado a promover debe, pues, tener también su estructura internacional. La fórmula de la Primera Internacional, la unión de los trabajadores hará la paz del mundo, puede así llegar a tener un contenido positivo.

ACHILLE DAUPHINE-MEUNIER

