

Año: XXIX, 1988 No. 653

N. D. Eduardo Weymann Fuentes es asesor de Inversiones. Columnista ocasional de las páginas de opinión de los diarios del país, e Investigador Asociado del CIEN –Centro de Investigaciones Económicas Nacionales. Obtuvo su B. A. en Economía en la Universidad Francisco Marroquín.

El doble papel Sindicalista

Por Eduardo H. Weymann

El «laissez-faire» del Siglo XIX promovió el surgimiento de empresarios industriales y una creciente clase obrera que venía del campo en busca de mejores condiciones de vida. En aquel momento, a la gran mayoría se le presentaba una alternativa: la poco promisorio y difícil vida del campo, o el creciente apogeo de nuevas fábricas que estaban creando nuevas fuentes de ingreso. Es cierto que al principio las condiciones de trabajo no eran muy favorables largas horas de trabajo, salarios bajos, mala nutrición, falta de medidas de seguridad e higiene, etc. Dentro de ese esquema, surgió un nuevo tipo de organización laboral: Los sindicatos. Estos se justificaron como un medio de defensa del hombre trabajador frente al empuje liberal que lo dejaba indefenso y aislado ante el poder capitalista que operaba virtualmente sin normas adecuadas.

Cuando una organización, como los sindicatos, surge espontáneamente es porque existe el anhelo de realizar alguna mejora. Esto no tiene nada de condenable o pernicioso, siempre y cuando se dé en un marco de equidad o igualdad de condiciones en donde no se perjudique a alguien más. Pero ¿cuál ha sido la tendencia sindical hasta hoy día? La condición de equidad en los sindicatos ha sido anulada. Los gobiernos han emitido leyes que les otorgan poderes exclusivos poco limitados, creando un peligro para la actividad empresarial y el bienestar general, además de convertirlos en un instrumento político que dejó de velar por los intereses de los trabajadores.

El objetivo original de los sindicatos es puramente económico, es decir, la búsqueda de un mejor bienestar para sus miembros. Desafortunadamente, en lugar de ser una institución de auto ayuda para la clase trabajadora, se ha transformado en una institución de función política, con fines sectarios, en que nada tiene relación con los intereses generales. El colmo es que se han convertido en una fuerza violenta, visible en las amenazas a los propietarios y administradores de las empresas, llegando hasta dañar su estructura física. No sorprende a nadie que hablar de sindicalismo despierta reacciones negativas.

Es el proteccionismo que las leyes laborales otorgan a la actividad sindical, lo que permite que ese tipo de situaciones indeseables ocurran. El Código de Trabajo, por ejemplo, en su artículo 223, inciso «D», establece la inamovilidad de los miembros directivos del sindicato. «Hasta cinco de sus miembros, si se trata de sindicatos de trabajadores, gozan de inamovilidad en el trabajo que desempeñen y, en consecuencia, no pueden ser despedidos por el respectivo patrono, salvo que éste compruebe previamente en juicio ordinario sobre rescisión del contrato, que hay justa

causa para su terminación». Dicho juicio debe ser tramitado en los Tribunales de Trabajo y Previsión Social, lo cual implica una pérdida de tiempo y recursos para la empresa que quiera ejercer ese ya reducido derecho.

El Código de Trabajo habla sobre el fomento de la actividad sindical y el apoyo que ha de dársele, pero en ningún momento se refiere a los derechos de los trabajadores que voluntariamente no quieran ser miembros de él. La otra cara de la moneda de esa situación es que los trabajadores independientes no cuentan con protección alguna para evitar que sean coaccionados por el sindicato, de esta forma creando también restricciones a la libertad laboral.

Para que sea justificable el movimiento sindical actual debe eliminarse previamente ese marco legal primitivo que propicia la desigualdad ante la ley con ventaja para los sindicalistas. La empresa moderna, y en general todas las actividades económicas, ya se desarrollan hoy día bajo un clima legal de normas que no son el mismo clima de abuso del siglo XIX.

La demanda sindical principal ha sido elevar los niveles de salarios. Es razonable que se desee este tipo de mejoras, pero existe un límite. Cada empresa tiene distinta capacidad de inversión en mano de obra. La factibilidad de invertir en mejoras salariales depende de la productividad de la empresa. A su vez, esta productividad depende de los niveles de inversión de capital que apoye a la mano de obra. Esto implica que, a medida que se desincentive el proceso de formación y aportación de capital, menores serán las posibilidades de elevar salarios o aumentar el empleo. En países que comúnmente llamamos industrializados, se pagan mejores salarios debido a que hay más capital disponible para apoyar la mano de obra y en consecuencia, ésta se vuelve más productiva. Esto se puede observar en las estadísticas de inversión y salarios en la siguiente página:

LAS ESTADISTICAS CONFIRMAN QUE LOS SALARIOS ESTAN RELACIONADOS CON EL CAPITAL INVERTIDO POR TRABAJADOR. (1)

País	Capital invertido Por trabajador	Salario Mensual promedio
EE.UU.	33,540.00	828.00
Suecia	30,450.00	605.00
Canadá	26,700.00	563.00
Alemania	17,040.00	386.00
Finlandia	18,080.00	253.00
Inglaterra	12,960.00	321.00
Argentina	6,150.00	136.00
Panamá	3,800.00	123.00
Portugal	2,884.00	114.00
Costa Rica	3,298.00	112.00
Honduras	2,690.00	62.00
Colombia	2,635.00	51.00
Sri Lanka	650.00	39.00
Tailandia	621.00	19.00

(1) Basado en datos de las cuentas nacionales de los diferentes países en las publicaciones del Banco Mundial, de la OECD, y del FMI, en dólares de 1970. Según elaborados en The Perspectives of Capital and Technology in Less Developed Countries de Arnold C. Harberger, University of Chicago, marzo, 1977.

En este punto es donde encontramos la razón por la cual, en el auge empresarial del siglo pasado, los niveles de salario eran bajos. Se sabe que cuando un bien de capital, es decir, bienes que fabriquen otros bienes, es creado por primera vez, se necesitan niveles de inversión muy altos. De esto es que las primeras máquinas que se utilizaban en estas fábricas necesitaban inyecciones muy grandes de inversión para su fabricación. Esto definitivamente limitaba la disponibilidad para otros factores de producción, principalmente la mano de obra. A medida que el tiempo transcurría, los bienes de capital se producían a un menor costo debido a los progresos en la tecnología, que permitían mayores ahorros en los costos, lo cual pone a disponibilidad del empresario más capital para invertir en mano de obra. Por esta razón, es que vemos hoy en día, que el típico obrero norteamericano goza de mejores estándares de vida que hace 50 años.

La clave por lo tanto está en el nivel de capitalización de un país. El subdesarrollo de un país se debe a su subcapitalización.

Y, ¿qué hacen los sindicatos por promover la inversión de capital? Hoy en día, no sólo no promueven el desarrollo capitalista, sino que lo obstruyen. ¿A quién perjudican? ¿Al empresario? ¿Al trabajador en general? La respuesta, en todo caso, es a los dos. Es momento que se aclare el doble papel del sindicalismo.

Se asegura que la explotación de los trabajadores es por parte de las empresas. Esto sería cierto si no se permitiera al trabajador buscar otra actividad que le proporcionara mejores condiciones. En las sociedades comunistas es en donde se da este tipo de explotación, ya que la movilidad de funciones es rígida y no autodeterminada por el individuo. Las organizaciones sindicales ni siquiera son permitidas.

Curiosamente, en donde sí cabe hablar de «EXPLOTACION» es en la organización sindical.

Esta se da por medio de la condición de exclusión o eliminación. Cuando el sindicato presiona para que se eleven los salarios por encima de lo que en verdad se contribuye a la fabricación del bien, únicamente sofocan el proceso productivo al absorber innecesariamente el limitado capital disponible. Estas medidas inciden en una escasez de recursos, que disminuye la probabilidad de futuros incrementos en los niveles de salarios; y peor aún, hace imposible la contratación de trabajadores marginales para los cuales ya no es posible hallarles colocación por falta de recursos. Todo esto significa que los privilegiados miembros del sindicato se benefician a costa de aquellos trabajadores no miembros del mismo, y de los desocupados que ambulan en las calles en busca de empleo. La presión sindical al elevar para eliminar a todos aquellos que podían ser empleados a un salario más bajo.

Pero el fenómeno de explotación sindical no termina ahí. Cuando el sindicato obstaculiza la implementación de nuevos métodos de producción, se está disminuyendo el potencial productivo de la empresa. Esto repercute en menores posibilidades de proporcionar mejores condiciones de trabajo.

«Los que entregan la libertad a cambio de un poco de seguridad temporal, no merecen la libertad ni la seguridad».

Benjamín Franklin, (1706-1790)