

Año: XXXIII, 1992 No. 755

N. D. William H. Hutt (1899-1988). Estudió en el London School of Economics. En 1928 se trasladó a Ciudad del Cabo, en cuya Universidad enseñó como Senior Lecturer hasta 1965. Culminó su carrera académica como Profesor de la Universidad de Dallas. Publicó numerosas obras, como: *The Economist and the Public*, *The Theory of Idle Resources*, *Keynesianism-Retrospect and Prospect*, *The Strike-Threat System*. Este folleto es un extracto de su libro *La contratación colectiva*, Editorial. Universidad Francisco Marroquín (1976). El profesor Hutt recibió un Doctorado en Ciencias Sociales (h.c.) de la UFM, en 1978.

La contratación Colectiva

Por W. H. Hutt

La expresión **«collective bargaining»**, de evidente utilidad, fue acuñada en 1891 por Beatrice Webb en su obra acerca del movimiento cooperativo. Los Webb, fundadores del Socialismo Fabiano, no llegaron a darle una definición formal, pero la utilizaron para referirse a las negociaciones entre empresario y trabajadores cuando estos actúan en común y aquél se encuentra frente a una «voluntad colectiva». La negociación colectiva puede darse en toda clase de tratos, pero aquí se utiliza para referirse a la que constituye probablemente **la más importante función del sindicalismo**.

Los intereses de los sindicatos se oponen a los de las masas trabajadoras.

Frederic Harrison describía el movimiento sindical como «la protesta universal de los trabajadores contra la injusticia». Esta identificación del movimiento general de la clase obrera, muy común, puede resultar también muy engañosa. Se debe probablemente a que la típica ignorancia de las clases altas del s. XIX fue incapaz de apreciar lo complejo de las tendencias sociales y económicas operantes entre los «órdenes inferiores». Para ellos no había más que una «clase trabajadora», una clase inferior que, conducida por demagogos y agitadores, trataba de usurpar el poder político y económico. Si se exceptúa a los economistas, a algunos industriales lustrados y a unos cuantos filósofos, los demás miembros de las clases altas del s. XIX tenían la vaga creencia de que las masas debían vivir cargadas de trabajo para que unos pocos disfrutasen del ocio; de que su sumisión estaba en el orden natural de las cosas, y de que los bajos salarios eran garantía de salud económica. En consecuencia, les alegraba saber que aquellas organizaciones malvadas y subversivas resultaban ineficaces en mejorar la situación económica de las masas.

Pero, esto no autoriza al estudioso de nuestros días a ignorar el hecho de que los intereses de los sindicalistas eran, casi sin excepción, contrarios a los de las masas trabajadoras. Si los historiadores del movimiento sindical hubieran sido economistas ortodoxos, no hubiesen dejado de subrayar este punto. Pero en su inmensa mayoría fueron personas francamente hostiles a la teoría ortodoxa. Los Webb admiten sin ambages la frecuente presencia de tendencias monopolistas en los sindicatos, pero la impresión general que dan resulta engañosa, porque escribían como defensores incondicionales de los sindicatos.

Para evitar sospechas de tendenciosidad o desfiguración en el último punto, podemos apelar a las opiniones que en diferentes épocas expresaron los propios líderes obreros. No es el camino más satisfactorio, pero sí el más práctico en este caso.

Como ejemplo, podemos acudir a William Thompson. Al que Carl Menger llama «el más eminente entre los fundadores del moderno socialismo científico», padre de la idea de la «plus valía» y amigo y maestro de Robert Owen, sería difícil considerarle enemigo de las instituciones obreras. Sin embargo, este hombre, de condición apacible, según nos dicen, perdió los estribos ante las que llama «aristocracias sangrientas». **«El sistema de aprendizaje o exclusión decía se basa en la coacción, e impedirá a toda costa que otros obreros entren en el mercado».**

«No importa escribía en 1827 si esa coacción... es concesión de la ley o si los trabajadores la emplean pese a ella: siempre será coacción». Los sindicatos, para él, evidenciaban **«la ineficacia de las disposiciones forzosas, aun cuando las respalde el poder político, en cuanto a elevar en todo el país la remuneración de cualquier tipo de trabajo; aunque sin duda han tendido... a elevar la de los pocos privilegiados que entran en el acuerdo».** Tales ventajas son siempre **«a expensas del derecho de todos los trabajadores a tener un aprendizaje y a ofrecer su trabajo donde y como quieran».** Recordemos que quien habla no es un patrono, sino un «fundador del socialismo científico». **«¿Recurrirán entonces a la fuerza decía, legal en el caso del aprendizaje, ilegal en el de la intimidación, pero en ambos igualmente odiosa, para eliminar la competencia de la gran mayoría de los trabajadores y constituir así dentro de la industria una aristocracia sangrienta, pues la fuerza siempre derrama sangre, y no hay aristocracia que pueda sostenerse sin ella?».**

El «salario mínimo», método excluyente.

La política discriminatoria de los sindicatos no se limita a la exclusión patente, mediante, restricciones en el acceso al aprendizaje y otros métodos semejantes. **El empeño en lograr salarios artificialmente altos tiende, a reducir el número de trabajadores que resulta provechoso emplear, con lo que los sindicatos se benefician a costa de los demás.** Este método para disfrutar de un monopolio resulta más pernicioso que el de la exclusión del aprendizaje, pues los monopolistas aseguran obrar en interés de aquellos a quienes de hecho excluyen. Pueden pretender estar elevando el nivel de vida de aquellos mismos cuya competencia desean eliminar e incluso conseguir el respaldo de la ley para sus manejos. Los males del monopolio sindical no residen sólo en que empujan a los menos afortunados a ocupaciones relativamente mal pagadas, sino que a ello viene a sumarse el aumento del costo de la vida que su política provoca.

La posibilidad de beneficiarse de tipos de salario artificiales depende en última instancia de la elasticidad de la demanda del producto.

Cuando un grupo de trabajadores aumenta el precio unitario de su trabajo y adopta prácticas de fraccionamiento artificial de las tareas, el efecto es que, al ofertar menos unidades al proceso de producción, son también menos unidades de otros factores

complementarios las que pueden cooperar con él; es decir, excluyen o hacen permanecer ociosa a la porción de esos factores complementarios que ya no encuentran en ese sector su empleo idóneo. Para ello deben estar en condiciones de impedir que esas unidades excluidas cooperen con otros trabajadores a quienes los ingresos superiores a los competitivos tenderán a atraer al sector, o bien confiar en que esa cooperación sea, por otras razones, imposible. El efecto **último** será que el aumento en los costos provocará una desviación de los recursos comprendidos en aquellos factores hasta que el rendimiento de su incremento marginal haya vuelto a la normalidad. **Una vez ocurrido esto**, parece extremadamente improbable que los trabajadores se beneficien, salvo en el caso de que la demanda de los que producen sea inelástica. La elasticidad en la demanda de ese bien determinará el precio obtenido por los vendedores de esa producción, ahora menor, y con ello la proporción en que los demás recursos serán ahuyentados del sector por el aumento en los costos.

En consecuencia, no puede decirse que el beneficio resultante de esta circunstancia sea obtenido mediante la explotación de la propiedad o de cualquier otro factor, ya que sólo la naturaleza de la demanda del producto permite obtenerlo. **El explotado será, pues, el consumidor.**

La explotación del consumidor perjudica sobre todo a la clase obrera.

Tanto las ganancias de los sindicatos como las de los monopolios capitalistas proceden en última instancia de la «explotación» del consumidor o de la exclusión de los competidores (aunque, por supuesto, en este último caso el consumidor también pierde). Sabemos que la mayor demanda de bienes de consumo procede de personas relativamente pobres, y que la mayor parte de los bienes en cuya producción esa empleada la clase obrera son consumidos por ella misma. Es un hecho patente y comentado con frecuencia. Por consiguiente, **las aparentes ganancias de los trabajadores a expensas del consumidor se traducirán en la mayoría de los casos en una, pérdida real, superior a la proporcional, para los mismos trabajadores**

El legítimo papel del sindicalismo puede estar en cuestiones ajenas a la fijación de los salarios.

El tipo de salario más conveniente para el conjunto de los trabajadores es el determinado por el mercado libre. La utilidad de la contratación colectiva puede residir en la negociación de ciertos extremos que, a diferencia de los precios o de los tipos de salario, no son adecuadamente decididos por el mecanismo del mercado. Aspectos como la jornada laboral o las condiciones de trabajo son de interés capital para los trabajadores y se deciden mejor colectivamente. Como problema social, deben expresar en lo posible la voluntad de la mayoría. Al empresario no le afecta tanto el horario o las condiciones de trabajo como los costos de la mano de obra. Una vez reconocido que una jornada más corta, o ciertas mejoras ajenas al trabajo en sí que cuestan dinero y no aumentan la eficacia, tienden cuando no existen monopolio, a reducir los salarios, la negociación colectiva se convierte en algo muy recomendable. Mientras se permita que uno de los factores del costo de la mano de obra queda variar

de acuerdo con los cambios económicos el mecanismo del valor del mercado seguirá funcionando. Al menos uno de los factores del costo debe ser una variable, y es de desear que se trate del más sensible al cambio y, por tanto, del que constituye el índice más digno de confianza como guía del esfuerzo humano Esta condición la satisface el tipo de salario.

«El peor crimen contra los trabajadores lo comete la empresa que no puede operar con ganancias».

Samuel Gompers

Padre del sindicalismo norteamericano Fundador de la A F