

OPINION Y ANALISIS

EDITORIAL

La cuestión sindical

¡Bienvenido Presidente Sarney! Bienvenido, porque su visita reforzará los lazos fraternales que nos unen a nuestro gran vecino del Norte. Porque, además, esperamos confiados que nuestro Presidente logre en esta ocasión repetir, en materia de negociaciones comerciales, el éxito que tuvo con el Presidente de la Argentina. Y, finalmente, —last but not least— porque su viaje nos libró de los basurales que cubrían las calles de la capital.

¿Qué habría ocurrido sin la visita del grato huésped norteamericano? Imaginen que los calores hubieran comenzado... ¿Por dónde habría empezado la catástrofe? ¿Un brote de tifus? ¿Una epidemia de cólera? ¿O sólo el hedor, complementando el perfil de pocilga urbana que caracterizó a Montevideo —dicen que llamaban tacita de plata a la capital cuando el país era Suiza de América— durante algunas semanas?

Y lo que ocurrió en esta ocasión, ¿por qué es que podemos confiar en que no vuelva a repetirse? ¿Por qué es que los servicios esenciales no van a detenerse, como ya lo han hecho, una y otra vez? ¿Qué es lo que nos asegura que podremos contar con una base confiable para asentar sobre ella nuestras individuales existencias?

Y si no hay seguridad en tal sentido, ¿dónde puede estar la solución? Porque debe haber una solución, al menos en teoría. Puede ser que después resulte difícil aplicarla. Eso sería comprensible. No lo sería, en cambio, un estado de cosas tal, que no supiéramos si mañana podremos desplazarnos por la ciudad, iluminarnos por la noche, comunicarnos con otros abonados a la red telefónica, o no sentirnos habitantes de una porqueriza. El derecho de huelga está muy bien. Está escrito en la Constitución, reconocido en todo el mundo civilizado, y todo lo demás. La solución no puede estar en negarlo. Pero su compatibilización con la normalidad de la vida, sobre todo para la gente que no participa formalmente en los conflictos, plantea —es preciso reconocerlo— un problema.

Tratemos de inquirir en qué consiste la teoría al respecto. Es decir, explícita o implícitamente, debe haber un principio que ilumine la decisión de la sociedad occidental de legalizar la actividad sindical y la huelga, que se adoptó, comenzando en Gran Bretaña, después de concluidas las guerras napoleónicas.Cuál sea ese principio, es lo que debemos inquirir.

Diríamos que el paradigma al respecto está representado por el sector privado, en términos de un modelo de monopolio bilateral. La ley permite el uso de la coacción a dos partes que se enfrentan desde posiciones de poder, luego de haberse llegado a la conclusión de que la pretensión de prohibirla, vigente con anterioridad, discriminaba en realidad contra los intereses obreros.

Las negociaciones en un marco de monopolio bilateral

no conducen hacia un resultado teóricamente previsible. ¿Qué es lo que asegura que el recurso a la huelga no introducirá una inestabilidad insubsanable en las relaciones obrero-patronales?

Claramente, el llamado del propio interés nacional, debe representar la válvula de seguridad del sistema, respecto de una y otra parte. Los empleadores pierden producción y, por lo tanto ingresos, si rehúsan su consentimiento a un arreglo, más aún, corren el riesgo de que los consumidores sustituyan de manera estable su producción por la extranjera, o por sucedáneos nacionales de una industria ajena al conflicto, o de empresas que hayan escapado a su alcance. Los sindicatos, por su parte, están enfrentados a un doble problema, si postergan demasiado su asentimiento a una transacción. Por un lado, el problema financiero de sus afiliados, cuando el conflicto abarca una pluralidad de fechas de cobro de jornales. Por otro lado, la posibilidad de pérdida de la huelga, la que puede entrañar para sus afiliados la de sus mismos empleos.

Como es obvio, puede haber casos en que ambos lados del conflicto resultan perdedores. La industria queda desplazada, irremisiblemente, por otra, productora de un sucedáneo. Las partes patronal y sindical resultan a la vez penalizadas por haber postergado el arreglo más de lo que era sensato. De tal posibilidad se desprende un llamado elocuente a la flexibilidad de ambas partes.

Del otro lado, existe el peligro de que las partes transen con excesiva facilidad sus conflictos, "externalizándolos" en su mayor parte. Los aumentos de salarios pueden concederse con facilidad, presumiendo los empleadores que la inflación va a validar el acuerdo, haciendo que sean los consumidores quienes paguen. Naturalmente, la generalidad del fenómeno en ese caso borraría el beneficio alcanzado por los trabajadores. Frente a ello, la solución está en un nuevo aumento.

Esa posibilidad, de ser viable, implica la inestabilidad del sistema. Frente a tal perspectiva, se requiere el freno de una política monetaria rigidamente definida. Si los aumentos no se encuadran dentro de ella —los sindicatos digamos, se niegan a aceptar un pacto social, estilo Moncloa, y los empleadores ceden— tiene que permitirse que se concrete la iliquidez, la tensión financiera, la elevación de las tasas de interés, y en definitiva el desempleo.

Sin ello el sistema, repetimos, sería inestable. Desde estas mismas páginas hemos escrito antes a propósito de un capitalismo "sin lágrimas", a la uruguayana, en que ningún empresario quiebra, y hemos sostenido la inestabilidad de tal sistema. Igualmente inestable debe resultar una democracia pretendidamente indolora, que quiera poner a una

industria que eleva sus salarios y precios en desmesura, fuera de proporción con la política macroeconómica, a salvo de las consecuencias naturales de esa conducta, que tienen que ser el paro obrero y la quiebra de algunas empresas.

Dicho sea todo ello muy sucintamente, para destacar que el sistema no posee una tendencia espontánea hacia el equilibrio. Se requieren frenos, y frenos duros, para poner coto a sus fuertes inclinaciones naturales a la desestabilización.

Un problema muy particular, el que atrae hoy nuestra atención de manera particular, es el que concierne al sector público. Aquí el modelo se aparta del paradigma original de manera muy considerable, y fundamentalmente en dos aspectos.

En primer lugar, el modelo de monopolio bilateral que nos servía con carácter general está basado en el supuesto de que la mayoría de los costos del uso de la coacción en las negociaciones recaería de manera normal sobre los propios actores. Si la industria X no funciona los consumidores pueden comprar productos sucedáneos de la industria Z, o surtirlos de similares importados. En el sector público nada semejante constituye la regla. El supuesto de "internalización" de los costos como norma entra en quiebra evidente. Los servicios del sector público se dirigen a la comunidad entera, de modo que ésta soporta como cosa normal una parte sustancial de los costos.

En segundo lugar, el empleador no es un maximizador de ingresos y en cambio lo es de popularidad política. Ello opera en alguna medida en contra de la estabilidad del sistema, en cuanto al incentivo del provecho personal pecuniario del lado patronal no contribuye nada en la dirección del equilibrio. Puede operar además, de superlativa manera adicional en la dirección de la inestabilidad, si la meta de maximizar votos lleva al administrador público a adoptar una actitud débil en relación al conflicto. Es preciso tener presente que el reconocimiento de la legitimidad de la huelga, aun en el sector público, no implica la indiferencia al respecto del empleador oficial ni su prescindencia de un conflicto del que en algún sentido es parte, y en cuyo marco debería comportarse como tal.

En el conflicto de los trabajadores del Municipio de Montevideo, tuvo que aproximarse la visita del Presidente brasileño para que viéramos a las autoridades nacionales y departamentales tomar iniciativas que llevaron prestamente a la normalización de las actividades. Bienvenido, pues, doblemente, el distinguido visitante. Pero nuestro sistema debería ser viable por sí mismo, más allá de las contingencias de las relaciones internacionales. Y, fuerza es reconocerlo, por el momento no parece serlo.