

EL LÍDER, FENÓMENO DE ADAPTACIÓN DEL CAMPO A LA CIUDAD

Por Víctor ALBA *

Introducción.—Rasgos Distintivos del Líder Mexicano.—Causas y Efectos de la
Procedencia Campesina del Obrero.

El líder sindical es un fenómeno característico en mucho mayor grado de México que de cualquier otro país.

El líder presentar similitudes sólo aparentes con el dirigente sindical que se conocía antes de la Revolución o en los primeros tiempos después de ella. Tiene ciertas semejanzas más marcadas con el líder sindical norteamericano (no ejerce un oficio, se ha convertido en un burócrata del sindicato) que con el europeo o el de muchos otros países latinoamericanos.

Sin embargo, el líder es un fenómeno esencialmente mexicano. Empleando la fórmula que debería ser la conclusión de este trabajo, cabría decir que el líder sindical es el producto de una revolución burguesa en una sociedad agraria feudal y, a la vez, el producto de la adaptación imperfecta, vacilante, sin orientar, del hombre del campo a la vida de la ciudad, en un período de industrialización espontánea y no planificada.

Lo que el líder tiene de perjudicial para la sociedad mexicana y, sobre todo, para el movimiento social mexicano, debe achacarse no tanto a defectos de ese movimiento, sino al desajuste provocado por una industrialización que, al no ser planeada, ha dejado en orfandad al hombre del campo que se convierte en obrero industrial. El líder, bien o mal, suple esta deficiencia de la sociedad, y es a ésta a quien debe atribuirse la responsabilidad por los aspectos negativos de la acción del líder.

Los sindicatos evolucionan. Ya no son de oficio, como antaño, sino de

* Víctor Alba es periodista (colaborador de *Modern Review*, *The New Leader* (N. Y.), *La Revue Socialiste* y *Prewes* (París), *Il Ponte* (Florencia), *Gesit und Tat* (Frankfurt), *Arbeiter Zeitung* (Viena), *Le Peuple* (Bruselas) *Cuadernos Americanos* y *Excelsior* (México), etc.

industria. Esto crea problemas técnicos, de organización, de administración, de relaciones con el Estado y las organizaciones patronales, que rebasan los conocimientos y el entrenamiento de los dirigentes.

Desde luego, el sindicato ya no alberga ningún mesianismo. No aspira a cambiar el mundo, sino sólo a mejorar la condición obrera inmediata. Se limita a ser una fuerza de presión en la lucha cotidiana. El papel de transformador, de inspirador de cambios, incumbe, ahora, a los partidos políticos y a otras organizaciones no sindicales.

Por contra, los sindicatos intervienen en una serie de actividades que antaño parecía imposible siquiera imaginar que pudieran ser suyas. En Francia, los delegados sindicales participan en las discusiones del Consejo Económico; en los Estados Unidos e Inglaterra, durante la guerra forman parte de las Comisiones de Productividad; en la Alemania Occidental de la postguerra existe la cogestión de las empresas, en la cual toman parte sindicatos y patronos. Es decir, el sindicato tiene una participación —en distinto grado según los países y las épocas, pero general— en la dirección de la vida económica de cada país.

A menos que se hagan representar por expertos —que, por definición, no pueden conocer ni sentir la vida sindical, ni reflejarla en sus intervenciones—, los sindicatos necesitan dirigentes que, a la par que vivan la existencia de sus organizaciones, posean un caudal de conocimientos, una visión económica y social, en tacto y una manera de expresarse forzosamente distintos de los que poseían cuando el sindicato se oponía por principio a todo el régimen social, cuando era una manifestación de inconformismo y no, simplemente, como ahora es, un medio de defensa y hasta, a menudo, de integración económico-social de la clase obrera.

Es innegable que los sindicatos se hallan en una situación de inferioridad debido a que sus dirigentes no poseen ya el sentido mesiánico, de misión colectiva, que antaño los elevaba por encima de su cultura y de su preparación, y no disponen todavía de la técnica, los conocimientos y el entrenamiento que las realidades con las cuales deben enfrentarse exigen de ellos. Naturalmente, los únicos que pueden encontrar solución al problema y remedio a la situación de inferioridad, son los propios sindicatos. Pues si hay algo que aún sigue incólume, en la vida sindical, es la necesidad imperiosa, ineludible, de la independencia de la misma frente a cualquier poder y cualquier influencia ajena al movimiento obrero.

Rasgos Distintivos. Para comprender al líder es necesario conocer los rasgos que diferencian el movimiento sindical mexicano, del cual es producto y representación. He aquí los principales:

a) El porcentaje considerable de analfabetismo entre los trabajadores o, cosa de efectos aún más peligrosos, el gran número de alfabetos sin ninguna instrucción fuera de las primeras letras. Esto los hace reacios, en general, a todo interés por cualquier actividad cultural, impermeables a las explicaciones complicadas, y desconfiados. Este bajo nivel educativo ayuda a fomentar en el seno de la clase obrera las diferencias, la creación de castas de obreros más intruidos, abre más "el abanico de salarios", y debilita el sentimiento de solidaridad en el seno de los sindicatos.

b) La procedencia campesina de la inmensa mayoría de los trabajadores industriales. Éstos, en época de crisis económica o de paro forzoso, regresan a sus pueblos, donde, por lo menos, tienen asegurado el techo y la alimentación, por ínfima que sea. En no pocos lugares, el obrero abandona el trabajo con motivo de las prolongadas fiestas de su pueblo y para ir a ayudar a la cosecha; esto provoca una fluctuación constante de la mano de obra —lo mismo que de los efectivos sindicales— y dificulta tanto la educación obrera como la formación técnica y la especialización del asalariado industrial.

c) La persistencia de la mentalidad campesina —aislamiento, desconfianza, poco interés por las cuestiones sociales, empirismo, indiferencia ante la cultura— en el trabajador urbano. Habría que realizar un estudio especial de la influencia de este hecho en la psicología del obrero mexicano, tanto en el trabajo como en el sindicato, como respecto a su actitud frente a sus hijos, en el hogar y en las diversiones. Se descubriría, sin duda, que el alcoholismo, el consumo de hierbas nocivas, la inestabilidad afectiva y familiar, tienen por principal causa la inadaptación del campesino a la vida y al trabajo urbanos.

d) El trabajador mexicano se encuentra en un período de transición del artesanado y el trabajo en pequeño taller, de oficio, al trabajo en cadena, racionalizado. Esto crea problemas de orden psicológico, de adaptación, que repercuten en su actitud sindical y en su conducta general.

e) La escasa participación de las mujeres en la industria: una de cada 233, o sea el 0.41 % de todas las mujeres mexicanas (contra el 0.65 %, o una de cada 153, como profesionistas). Esta desproporción es causa, también, de desajustes en el trabajo, en el hogar, en la vida sentimental, y no pocas veces motiva injusticias sindicales.

f) La falta general de interés por los problemas sociales y la falta de elementos de documentación sobre los mismos (revistas, bibliotecas, libros, conferencias, ateneos obreros).

Los sindicatos, las empresas privadas y las negociaciones colectivas son las bases de la sociedad moderna, en el terreno de las relaciones de producción. Un porcentaje de la población de cada país ocupa cargos dirigentes en las em-

presas privadas: gerentes, administradores, etc. Otro porcentaje, numéricamente apenas inferior, ocupa cargos dirigentes entre los trabajadores en cuanto tales: líderes sindicales, delegados de empresa, etc. Cada grupo por su lado —y en las negociaciones colectivas, ambos grupos juntos— adopta decisiones que son de vital importancia para la nación y para su economía. La marcha de la industria depende tanto de los empresarios como de los dirigentes sindicales.

Una democracia normal, en un país que está industrializándose, sólo puede funcionar si esos dos grupos están preparados para cumplir su cometido en el mundo económico, si tienen, a la vez, sentido de responsabilidad y capacidad para comprender los límites y alcances de su función social.

Mucho habría que decir acerca de la capacitación de los empresarios, puesto que entre ellos se presenta un problema de no menor envergadura, y de mucha mayor urgencia que entre los dirigentes obreros. Pero son éstos los que interesan, porque vista la situación con perspectiva histórica y teniendo en cuenta la realidad mexicana, son los destinados a desempeñar un papel cada vez más decisivo en la evolución económica y social del país.

Podría decirse que hay entre empresarios y dirigentes obreros una diferencia esencial —o que, por lo menos, la hay en principio, por definición, y debería haberla en la práctica—. Es la misma diferencia que existe entre el arte de mandar y el arte de convencer. Si el primero no es fácil, el segundo ofrece dificultades mucho mayores y exige dotes peculiares. El empresario mantiene con sus obreros una relación de disciplina, impuesta a través del salario y de los contratos de trabajo. El dirigente sindical, en cambio, mantiene con los miembros de su sindicato una relación de confianza. Como se ve, la diferencia es radical; no accidental, sino de esencia.

Esto da a la actuación sindical —lo mismo en dirigentes que en militantes, pero mucho más en aquéllos— un carácter ético fundamental, que si no siempre se encuentra en la realidad, aparece, en cambio, en la raíz de cualquier actividad desplegada en el seno de un sindicato. Y esto es hasta tal punto cierto que, cuando falta ese factor ético, el sindicato queda desnaturalizado y acaba perdiéndose la relación de confianza entre dirigente y base. El hecho de que esta relación falte en muchos de los que, por inercia, llamamos sindicatos, no desmiente, sino que confirma, la existencia de tal móvil ético como justificación del movimiento sindical. Pues si éste tiene sentido e influencia en la sociedad moderna, es en cuanto representa la manifestación actual del inconformismo. Si el movimiento sindical en muchos lugares ha perdido su inconformismo debido a circunstancias de su desarrollo, parece evidente que toda tarea de formación obrera merecedora de este nombre debe fijarse, como uno de sus obje-

tivos principales, la creación donde no exista, y el reforzamiento donde ya lo haya, de este sentido ético. Llevando esto a sus últimas consecuencias, nos hallaremos con que el sindicato no tendrá ningún valor humano si no ejerce una influencia formadora de la personalidad en sus adherentes y, sobre todo, en sus dirigentes y militantes. Es decir, si no da un sentido positivo a la vida de quienes consagran su tiempo y su esfuerzo al movimiento sindical. Ha sido un principio tradicional del movimiento social que al ocuparse de los intereses de una parte de la humanidad (la clase obrera), defiende los intereses del conjunto de la humanidad como tal. Y esta defensa sólo puede realizarse si se tiene conciencia de la misma y si el hecho de participar en ella otorga una calidad humana que no puede lograrse de otro modo en la existencia contemporánea.

Causa y Efecto. El hecho de que la clase obrera sea de raíz campesina, que no tenga tradición urbana, explica la existencia del líder. El trabajador desajustado, porque ha dejado de ser labriego y no es todavía ciudadano, necesita de tutela. El líder, con todos sus defectos, se la ofrece.

Pero el líder, efecto de esta situación transitoria, es causa, a su vez, de la perpetuación de la misma. Por interés personal, por falta de móviles éticos (debida a su mismo origen), se esfuerza en continuar disfrutando de su condición de privilegiado. No hace nada, por lo tanto, para acelerar la evolución que conduzca a la "urbanización" del trabajador y, en consecuencia, a darla sentido de responsabilidad, conciencia de su papel social, y deseos de dirigirse a sí mismo, de liberarse de la tutela.

El líder, pues, si bien es útil para proporcionar al obrero desarraigado una mínima protección y orientación, es perjudicial para este mismo obrero en cuanto obstaculiza el desarrollo de su propia personalidad y su emancipación humana.

Esta contradicción —que debe presentarse, en menor grado, en otros países que, como el nuestro, se hallan en vías de industrialización y tienen un movimiento sindical a ideológico— es lo que hace del líder un elemento poco considerado de la sociedad, que no goza de la estima que tendría el dirigente. Y es el factor que paraliza el ascenso y el mejoramiento del movimiento sindical mexicano.

El problema, pues, consiste en encontrar la manera de resolver la contradicción sin que se pierda nada de lo que el sindicalismo mexicano ha ganado y para que se le abran nuevas perspectivas. Aquí sólo cabe apuntar los posibles puntos fundamentales de tal solución.

Conclusiones. 1. La sociedad está interesada en hacer desaparecer el lastre del líder. Para ello, ha de borrar las causas que lo determinan.

2. La desaparición del líder sería catastrófica si no fuese simultánea con la aparición del dirigente sindical, surgido espontáneamente del sindicato mismo.

3. Esta espontaneidad puede ser ayudada —pero no orientada ni provocada— por diversas circunstancias:

- a) educación obrera especial, independiente, a cargo de los sindicatos mismos;
- b) medidas estatales y de la iniciativa privada tendientes a acelerar y facilitar la adaptación del campesino a la vida urbana. La primera de estas medidas debería ser un estudio extenso o intenso de las características psicológicas, sociológicas y económicas, del traslado de grandes masas del campo a la ciudad, y de las condiciones que en la última se encuentran para la adaptación, y de cuáles convendría crear, además;
- c) creación, en el medio rural, de elementos que preparen al futuro inmigrante a la ciudad para vivir y trabajar en ella. Esto es labor conjunta de la escuela rural y de misiones culturales que se ocuparán sobre todo de la orientación profesional;
- d) establecimiento, en la ciudad, de un sistema de lo que podría llamarse educación fundamental urbana.

4. Hasta ahora hemos partido de la base de que la emigración del campo a la ciudad es inevitable. Sin embargo, convendría estudiar si realmente lo es y si podría fijarse la población campesina por medio del establecimiento de industrias en las zonas rurales y de la creación en torno a las mismas de ciertas condiciones mínimas urbanas.

5. Todo lo anterior sería estéril, en lo referente a la sustitución del líder por el dirigente, si en el seno del propio movimiento sindical no surgieran fuerzas que la favorezcan y exijan y de las cuales nazcan los futuros dirigentes sindicales. Para ello se precisan ciertas condiciones, que están apareciendo muy lentamente en nuestro medio sindical:

- a) formación de una ideología sindical (política en el sentido amplio de la palabra) que tienda a hacer de los sindicatos instrumentos fundamentales de transformación social, en vez de dejarlos en medios de ajuste del proletariado a la sociedad actual;
- b) mayor interés de la clase media y de las profesiones liberales por la actividad sindical y colaboración con ella de aquellas fuerzas sociales;

- c) divulgación persistente en los medios obreros de la historia del movimiento sindical mexicano y, en especial, del europeo, así como de los problemas que se plantean al proletariado y de las soluciones que para los mismos se ofrecen por las diversas corrientes ideológicas;
- d) desburocratización del sindicato y reforzamiento de su independencia frente a organismos políticos, administrativos y económicos del Estado.

Naturalmente, todos los objetivos del punto 5 no pueden lograrse sin la aplicación previa de los puntos 3 y 4.