

La integración del sindicalismo de concertación en el aparato Estatal es algo lamentablemente frecuente en todo el movimiento obrero de Europa y Estados Unidos. Este artículo, con este destino común en mente, hace un repaso a todas las formas concretas que ha tomado esta integración en distintos países, con tal de poder comprender el origen histórico de esa paulatina transformación del horizonte revolucionario a un reformismo anquilosado.

A pesar de que no compartamos la lectura que se hace respecto la experiencia soviética, la ortodoxia leninista consecuente tiene como virtud la capacidad de integrar cualquier crítica, no de forma dogmática, sino como parte fundamental para superarse a sí misma. Nuestra línea programática de «Debatir» no busca enfrascarnos en debates eternos sobre la experiencia de Octubre, pues consideramos que lo fundamental para la reconstitución del Partido Comunista es una lectura compartida de la coyuntura actual y una respuesta común a la pregunta de *¿Qué hacer?* Como la cuestión fundamental redunda en el método, este debe llevar a las mismas conclusiones a todas las corrientes históricas revolucionarias, si son consecuentes con el objetivo final de todo comunista.

Este artículo cumple perfectamente estas condiciones, pues sitúa y resume perfectamente los orígenes que dieron lugar a la subsunción del movimiento obrero al capital durante la segunda mitad del siglo XX, cosa que permite situar históricamente el contexto actual de desarticulación del movimiento obrero, con tal de poder dotarlo nuevamente de consciencia revolucionaria e impulsarlo otra vez hacia la victoria final.

Kursant

DE ÓRGANOS DE CLASE A ENGRANAJES DEL ESTADO

La integración de los sindicatos obreros en el Estado capitalista durante el periodo de entreguerras (1914-1945)

– *Ángel Rojo*

El movimiento sindical obrero nació en el siglo XIX como expresión directa de la necesidad del proletariado de organizarse para defenderse frente a la explotación patronal. Los sindicatos eran, en su origen, organizaciones de clase: instrumentos de lucha directa contra el capital, sostenidos por la cotización y el sacrificio de los propios trabajadores, independientes del Estado y frecuentemente perseguidos por él. Sin embargo, a lo largo de varias décadas, y con especial intensidad durante el periodo de entreguerras (1914–1945), estas organizaciones experimentaron una transformación profunda que las fue alejando de su función originaria hasta convertirlas, bajo formas diversas, en piezas integradas dentro del engranaje estatal capitalista.

Este proceso, que podemos denominar de desnaturalización o corporativización del sindicalismo, no fue homogéneo ni simultáneo en todos los países, pero respondió a tendencias comunes vinculadas a la crisis estructural del capitalismo y a la necesidad de las clases dominantes de neutralizar la amenaza que representaba un proletariado organizado.

El presente texto pretende trazar las líneas generales de este proceso histórico, apoyándose en los casos concretos de Italia, Alemania, Francia, España, Inglaterra, la URSS y Estados Unidos, para mostrar cómo, bajo modalidades distintas –fascismo, democracia parlamentaria, estalinismo–, el resultado fue esencialmente convergente: la liquidación del carácter autónomo y clasista de los sindicatos y su subordinación a los objetivos del Estado capitalista.

Los antecedentes: tradeunionismo y oportunismo antes de 1914

Para comprender lo que ocurrió durante el periodo de entreguerras es imprescindible retroceder al último cuarto del siglo XIX. El desarrollo del movimiento sindical en el continente europeo coincidió con la fase imperialista inicial del capitalismo, una etapa todavía expansiva. En ese contexto, los sindicatos contribuyeron a lo que podría llamarse un cierto equilibrio en las relaciones sociales, fuertemente influidos por el reformismo bernsteiniano en Alemania o por los fabianos en Inglaterra, que bajo la bandera de la «conquista gradual del socialismo» no aspiraban en realidad más que a conservar el sistema capitalista reformándolo.

El caso pionero fue el tradeunionismo inglés, cuyo pragmatismo abrió las puertas de la colaboración de clases. Las Trade Unions británicas fueron las primeras en aceptar un marco legal que ofrecía ventajas jurídicas a los sindicatos registrados -Trade Union Act de 1871- a cambio de que su actividad se ejerciera bajo la supervisión estatal. Este modelo sirvió de referencia para toda la burguesía europea: mostró que era posible canalizar la energía combativa del proletariado siempre que se contara con una burocracia sindical dispuesta a colaborar. Adaptándose a este triunfante tradeunionismo, la burguesía inglesa no hizo sino mostrar al joven capitalismo europeo cuál era el medio de parar la amenaza que se dirigía contra las bases de la explotación burguesa.

Los obreros de Europa mostraron repetidamente su combatividad durante aquellos años. Las últimas décadas del siglo XIX estuvieron jalonadas de huelgas violentas y espontáneas -huelgas salvajes- que fortalecían el espíritu de clase de las masas. En Bélgica se recuerdan las sangrientas huelgas de 1886 y la huelga de mineros de 1890. El llamado Nuevo Sindicalismo inglés surge también en esta época. Pero la burguesía supo responder, apoyándose materialmente en la expansión económica y colonial, e ideológicamente en el oportunismo que empezaba a gangrenar las organizaciones obreras. Así se produjo un fenómeno aparentemente paradójico: el desarrollo cuantitativo del movimiento sindical abría al mismo tiempo la puerta a su conquista por la burocracia oportunista. Los conflictos se hacían cada vez menos frecuentes en proporción al número de afiliados, y se fue imponiendo la idea de que las huelgas eran inútiles y dañinas, pues los sindicatos supuestamente eran tan poderosos que podían negociar de tú a tú con la patronal.

Los años previos a 1914 el movimiento sindical entró en un impasse desde el punto de vista de sus objetivos específicos, y se convirtió en blanco de la actividad del oportunismo, cada vez más comprometido con su política de garantizar la explotación burguesa. Así, al estallar el conflicto imperialista de 1914, el sindicalismo se pasó abiertamente al otro lado de la barricada: asistimos entonces a la primera experiencia de

incorporación integral de las organizaciones sindicales a la economía de guerra del capitalismo.

La encrucijada de posguerra: revolución o integración

Tras la Primera Guerra Mundial, bajo el empuje de la tensión clasista impulsada por la Revolución de Octubre de 1917, se planteó una alternativa histórica decisiva: o bien los sindicatos, dirigidos por la vanguardia comunista, lograban superar sus objetivos puramente reivindicativos y se convertían en «órganos de la destrucción del capitalismo» –fórmula del II Congreso de la Internacional Comunista de 1920–, o bien caerían bajo el dominio de las fuerzas burguesas y su existencia quedaría ligada al proceso de evolución del propio sistema. La resolución de ese Congreso ya anticipaba que «en la época en la que el capitalismo se derrumba, la lucha económica del proletariado se transforma en lucha política mucho más rápidamente que en la época de desarrollo pacífico del régimen capitalista».

Sabemos que la quiebra del movimiento de la III Internacional -entre otras razones, por la incapacidad de los partidos comunistas para resolver el problema sindical con criterios marxistas, oscilando entre las maniobras escisionistas y las políticas de unidad a cualquier precio- condujo a la segunda alternativa. La suerte de los sindicatos en cada país dependió de las particularidades estructurales y las exigencias políticas de cada Estado capitalista. Pero ya fuera la violencia fascista la que destruyó los sindicatos, ya fueran vaciados de su contenido de clase por el dominio democrático, el objetivo central de la burguesía era el mismo: aniquilar las organizaciones proletarias, que suponían una amenaza directa para el régimen en unas condiciones históricas que las empujaban a romper el círculo de la acción puramente reivindicativa.

La vía fascista: Italia, Alemania y España

En aquellos países en los que la clase dominante no contaba con suficientes recursos económicos –imperios coloniales– para neutralizar al movimiento obrero y éste se encaminaba por la vía de la revolución, la burguesía se vio obligada a disolver las organizaciones obreras existentes mediante la fuerza y la violencia.

Italia: del Pacto de Vidoni a las corporaciones

En Italia, la agudeza de las contradicciones sociales tras la guerra –el llamado *biennio rosso* de 1919-1920, con ocupaciones de fábricas y una intensa agitación obrera– empujó al capitalismo a buscar soluciones radicales. Sin embargo, las organizaciones obreras no desaparecieron de golpe tras el ascenso del fascismo al poder en 1922. Al principio su estructura básica subsistió, mientras se iban modificando sus características a través de la creación de la Confederación Sindical Fascista, la eliminación de los viejos dirigentes y su sustitución por hombres del régimen.

El momento clave llegó en octubre de 1925, con el Pacto del Palacio Vidoni entre la Confindustria –patronal– y el sindicato fascista, por el cual ambas organizaciones se reconocían mutuamente como únicos representantes legítimos del capital y el trabajo. Esto dio pie a la Ley Rocco de abril de 1926, que suprimió el derecho de huelga y otorgó al sindicato fascista legalmente reconocido el monopolio de la representación obrera y la capacidad de firmar convenios colectivos obligatorios para toda la corporación.

La Carta del Lavoro, promulgada el 21 de abril de 1927, constituyó el documento ideológico fundamental del fascismo en la construcción del Estado corporativo. Redactada principalmente por Giuseppe Bottai y aprobada por el Gran Consejo Fascista, declaraba que la organización sindical era formalmente libre, pero que solo el sindicato legalmente reconocido y sometido al control del Estado tenía derecho a representar a los trabajadores, negociar contratos colectivos e imponer cotizaciones. La Carta presentaba la empresa privada como la forma más eficaz de organización económica y subordinaba las relaciones laborales a los «intereses superiores de la producción» y de la nación.

Las leyes posteriores completaron esta arquitectura corporativa: en 1928 se suprimieron las confederaciones y se transformaron en federaciones autónomas; en 1930 se organizó el Consejo Nacional de las Corporaciones; y en 1934 se crearon 22 corporaciones nacionales que, como órganos del Estado, debían asegurar la «igualdad jurídica entre patronos y trabajadores» y constituir «la organización unitaria de la producción». Toda esta pirámide de organismos jerarquizados logró que se aceptara la disciplina de reducciones salariales del 30 al 40 %, la intensificación del trabajo y el

sometimiento de cualquier conflicto al arbitraje del Estado. El número de huelgas decreció hasta casi su completa desaparición.

Alemania: la liquidación fulminante y el Frente del Trabajo

Antes de que el nazismo liquidara los sindicatos de un plumazo en 1933, la República de Weimar (1918-1933) había avanzado ya considerablemente en su integración dentro del aparato estatal, sentando las bases de una domesticación que Hitler solo tuvo que rematar por la vía de la violencia. El punto de partida fue el Acuerdo Stinnes-Legien de noviembre de 1918, firmado en plena revolución entre el gran industrial Hugo Stinnes y Carl Legien, presidente de la Confederación General de Sindicatos Alemanes (ADGB), por el cual la patronal reconocía a los sindicatos como representantes legítimos de los trabajadores y aceptaba la jornada de ocho horas, los convenios colectivos y los comités de empresa, a cambio de que las organizaciones obreras renunciaran a la socialización de la industria y colaboraran en el restablecimiento del orden productivo. Este pacto, celebrado como una gran conquista, fue en realidad el precio que la burguesía alemana pagó para frenar la oleada revolucionaria de los consejos obreros y evitar que Alemania siguiera el camino de la Rusia bolchevique. La Constitución de Weimar de 1919 consagró este marco: reconoció los derechos sindicales, institucionalizó los consejos de empresa mediante la Betriebsrätegesetz de 1920 y creó un elaborado sistema de arbitraje estatal obligatorio para la resolución de conflictos laborales.

La burocracia sindical, acostumbrada a negociar dentro de los cauces legales y a gestionar las cajas de seguro de desempleo bajo supervisión estatal, aceptó sin resistencia significativa los recortes salariales decretados por los gobiernos de emergencia de Brüning, y cuando Hitler fue nombrado canciller en enero de 1933, la dirección de la ADGB llegó incluso a ofrecer su colaboración al nuevo régimen, declarándose dispuesta a desligarse de los partidos políticos, con tal de preservar la organización. De nada sirvió: el 2 de mayo las sedes fueron asaltadas y los dirigentes arrestados. La tragedia de los sindicatos alemanes en 1933 no fue solo la violencia nazi, sino el hecho de que décadas de integración en el Estado burgués habían aniquilado su capacidad de resistencia autónoma, dejándolos inermes ante el golpe final. A esto hay que añadir la táctica sindical escisionista de los comunistas durante el llamado tercer periodo –a partir de 1928 y hasta el giro de los Frentes Populares, tras la llegada de los nazis al poder–, que contribuyó a debilitar la capacidad de resistencia del proletariado alemán.

El 2 de mayo de 1933 el régimen nazi disolvió por la fuerza todos los sindicatos independientes: las SA ocuparon las sedes sindicales, confiscaron sus bienes y arrestaron a sus líderes. Ya desde marzo de 1933, las tropas de asalto habían empezado a atacar

oficinas sindicales sin consecuencias legales, destruyendo mobiliario, quemando documentos y agrediendo físicamente a los sindicalistas.

En sustitución de los sindicatos libres se creó el Frente Alemán del Trabajo – Deutsche Arbeitsfront, DAF–, fundado oficialmente el 10 de mayo de 1933 bajo la presidencia de Robert Ley. A diferencia del modelo italiano, que mantuvo formalmente separadas las asociaciones patronales y obreras vinculándolas luego mediante organismos corporativos, el DAF realizaba directamente la síntesis entre sindicato y corporación: englobaba a patronos y obreros en una misma organización, sobre una base territorial y profesional, bajo el control directo del Estado. No era ya un sindicato en ningún sentido reconocible, sino un instrumento estatal de encuadramiento y disciplinamiento de la fuerza de trabajo.

Toda la estructura se organizó verticalmente, el poder quedaba concentrado en manos de Ley y sus colaboradores. Hasta el tiempo libre fue sometido a control a través de la organización Kraft durch Freude –«Fuerza a través de la Alegría»–, que ofrecía paquetes turísticos, actividades culturales y deportivas subvencionadas, en un intento de integrar toda la vida del trabajador en la órbita del régimen.

España: el sindicato vertical franquista

El caso español presenta una variante particular del modelo corporativo fascista. Durante la dictadura de Miguel Primo de Rivera (1923-1930), el PSOE y la UGT adoptaron una postura de colaboración abierta con el régimen que resulta muy ilustrativa del proceso general de integración sindical. Mientras la CNT anarquista fue perseguida y empujada a la clandestinidad, Primo de Rivera ofreció a los socialistas un papel privilegiado dentro de su sistema corporativo de comités paritarios –organismos de mediación laboral inspirados en el modelo fascista italiano que institucionalizaban la negociación entre patronos y obreros bajo tutela estatal–. Francisco Largo Caballero, secretario general de la UGT, aceptó un puesto como consejero de Estado en 1924 y participó activamente en la estructura de relaciones laborales del régimen, justificándolo como una vía para fortalecer la organización sindical y obtener mejoras concretas para los trabajadores. Bajo esta lógica pragmática, la UGT experimentó un notable crecimiento de afiliación durante los años veinte, precisamente porque su integración en el aparato estatal le daba acceso a los mecanismos de mediación laboral.

Desde el comienzo de la Guerra Civil en julio de 1936, las autoridades de la zona sublevada decretaron la ilegalización de las principales organizaciones sindicales de clase: la anarquista Confederación Nacional del Trabajo y la socialista Unión General de Trabajadores. En 1938, aún en plena guerra, el régimen franquista promulgó el Fuero del Trabajo, una de las leyes fundamentales del nuevo Estado. Inspirada directamente en la

Carta del Lavoro italiana, esta norma sentaba las bases para la creación de una organización sindical basada en el modelo corporativista.

La Ley de Unidad Sindical del 26 de enero de 1940 estableció formalmente que empresarios y trabajadores se integrarían en una única organización sindical bajo el mando de la FET de las JONS, el partido único. En cada sector productivo sólo podía haber un sindicato –el llamado sindicato vertical–, que agrupaba por igual a patronos y obreros, lo que en la práctica imposibilitaba cualquier defensa real de los intereses de los trabajadores, pues ambas partes quedaban subordinadas a las decisiones del Estado.

Durante los años sesenta y setenta, el movimiento obrero clandestino, articulado sobre todo en torno a Comisiones Obreras (CCOO), vinculadas al PCE, protagonizó una intensa actividad huelguística y reivindicativa que paradójicamente en ocasiones aprovechaba las propias estructuras del sindicato vertical franquista, infiltrando a sus candidatos en las elecciones sindicales del régimen para utilizarlas como plataforma de agitación. Aquella combatividad, que fue decisiva para erosionar la dictadura y que alcanzó su punto álgido en las grandes huelgas de 1973-1976, alimentó las expectativas de que la democracia traería consigo un sindicalismo autónomo y de clase. Sin embargo, la Transición canalizó esa energía por una vía muy diferente. La legalización de los sindicatos en 1977, los Pactos de la Moncloa de ese mismo año –firmados por partidos, patronal y centrales sindicales para contener la inflación y la conflictividad a cambio de promesas de reforma– y la posterior institucionalización de la negociación colectiva mediante el Estatuto de los Trabajadores de 1980 reprodujeron, con formas democráticas, la misma lógica de integración que se había dado en la Francia del Frente Popular o en la Bélgica de los años 30. CCOO pasó de ser una organización de lucha clandestina a convertirse –junto a la UGT– en interlocutora oficial del Estado, gestora de fondos de formación y firmante habitual de pactos sociales con gobiernos de uno u otro signo. La combatividad obrera que había hecho temblar al franquismo quedó domesticada en apenas una década, confirmando que la democracia parlamentaria, cuando se trata de neutralizar las organizaciones proletarias, puede lograr por la vía del consenso y la institucionalización lo que la dictadura sólo consiguió mediante la represión.

La vía democrática: Inglaterra, Francia, Bélgica y Estados Unidos

Si los regímenes fascistas aniquilaron las organizaciones obreras mediante la violencia y la imposición de sindicatos estatales, las democracias capitalistas lograron resultados convergentes por métodos diferentes. Estos Estados no podían impedir las huelgas, pero podían reformar su estructura y las leyes para contenerlas y ahogarlas mejor. La diferencia fundamental radicó en que no se enfrentaban a un proletariado abiertamente revolucionario, como en Italia, o que hubiera pasado por experiencias revolucionarias previas, como en Alemania, y podían aprovechar una correlación de fuerzas entre clases más favorable para llevar a cabo una incorporación progresiva, legal o semilegal, de los sindicatos al mecanismo estatal.

Inglaterra: de la huelga general de 1926 a la domesticación legal

Inglaterra ofrece el caso clásico de un sindicalismo tempranamente domesticado que, no obstante, conservó una cierta capacidad de movilización hasta bien entrado el siglo XX. La gran huelga general de mayo de 1926, convocada por el Congreso de Sindicatos Británicos (TUC) en solidaridad con los mineros del carbón, movilizó a cerca de 1.7 millones de trabajadores y enfrentó durante nueve días a la clase obrera británica con el Estado de manera directa. Sin embargo, el TUC terminó capitulando y aceptando la derrota, permitiendo que el gobierno tomara la iniciativa.

La respuesta legislativa fue la Trade Disputes and Trade Unions Act de 1927, que ilegalizó las huelgas de solidaridad y los piquetes masivos, prohibió a los sindicatos de funcionarios afiliarse al TUC, y modificó el sistema de cotizaciones a los partidos políticos a través de los sindicatos, para debilitar los lazos entre estos y el Partido Laborista. Tras esta derrota, la burocracia sindical británica se adentró aún más por la vía de la colaboración: en 1928, el presidente del TUC, Ben Turner, inició conversaciones directas con Sir Alfred Mond, presidente de Imperial Chemical Industries – conversaciones Mond-Turner–, inaugurando una lógica de entendimiento directo entre cúpulas sindicales y grandes capitalistas que prefiguraba el corporativismo democrático de posguerra.

Francia: el Frente Popular y la integración mediante reformas sociales

En Francia, la incorporación de los sindicatos al Estado se aceleró de forma decisiva con la experiencia del Frente Popular en 1936. La ley de 1884 ya obligaba a los sindicatos a presentar sus estatutos y los nombres de sus dirigentes, estableciendo su disolución en caso de infracción. Pero fue tras la victoria electoral de la coalición de izquierdas y la potente oleada de huelgas y ocupaciones de fábricas de mayo-junio de

1936, que llegó a movilizar a más de dos millones de trabajadores, cuando se selló el pacto decisivo.

Los Acuerdos de Matignon, firmados el 7 de junio de 1936 entre la patronal (CGPF), la CGT y el gobierno del socialista Léon Blum –con apoyo del PCF–, establecieron aumentos salariales de entre el 7 y el 15 %, la semana laboral de 40 horas, las primeras vacaciones pagadas, el reconocimiento de los derechos sindicales y el sistema de convenios colectivos y arbitraje obligatorio. Estas medidas, presentadas como conquistas obreras, constituyeron en realidad el mecanismo a través del cual la CGT se incorporó democráticamente al Estado, sin ninguna coerción jurídica directa, a través de su participación en el Consejo Nacional Económico y en todo el andamiaje institucional de la negociación colectiva regulada. La burguesía recurrió a los dirigentes del movimiento obrero –especialmente a Jouhaux, que ya en 1914 había entrado de cabeza en la Unión Sagrada– para preservar la estabilidad del Estado, incorporando las organizaciones sindicales al gobierno y al sistema de relaciones laborales.

Bélgica: un laboratorio de la disolución democrática

El proceso de descomposición del contenido clasista de los sindicatos belgas se desarrolló en rigurosa continuidad desde el armisticio de 1918 y el Pacto de Loppem – que supuso la entrada de ministros socialistas en el gobierno de unidad nacional y la aceptación del sufragio universal masculino– hasta las reformas estructurales de los años treinta.

El mecanismo de integración operó a través de varios instrumentos convergentes. En primer lugar, las comisiones paritarias, diseñadas por el ministro socialista Joseph Wauters, que instauraron la colaboración permanente entre clases. En segundo lugar, la generalización de los convenios colectivos, que daban una consagración jurídica a las relaciones laborales. Y en tercer lugar, el sistema mixto de seguro de desempleo, que subordinó la concesión de subsidios a la cesión de las cajas sindicales al control estatal, estipulando además que la financiación se suspendería en caso de huelga. El seguro de desempleo se convirtió así en uno de los agentes más efectivos de la unión entre el Estado y los sindicatos.

Las huelgas de julio de 1932 y junio de 1936 revelaron que la estructura social vigente no permitía contener la agitación obrera, lo que empujó a la burguesía a acelerar sus reformas. El Plan de Trabajo de Henri de Man y los sucesivos gobiernos de Van Zeeland fueron trazando los contornos de lo que éste último definió como la «unión entre los órganos políticos y las fuerzas económicas»: una organización profesional que, agrupando sindicatos, patronales y cámaras de comercio bajo un estatuto legal, garantizara la conservación del orden capitalista con la aquiescencia de los obreros. Van

Zeeland logró así, mediante la colaboración democrática, lo que Hitler, Mussolini y Stalin consiguieron empleando el terror.

Estados Unidos: el New Deal y la regulación sindical

Al otro lado del Atlántico, Estados Unidos ofrece otro ejemplo elocuente de integración sindical por vía democrática. La crisis de 1929 y la Gran Depresión desataron una intensa conflictividad social que amenazaba la estabilidad del sistema. La respuesta del presidente Roosevelt a través del New Deal incluyó una medida decisiva de carácter laboral: la National Labor Relations Act de 1935, conocida como Ley Wagner. Esta norma garantizaba legalmente el derecho de los trabajadores a sindicarse, a la negociación colectiva y a la huelga, y creaba una agencia federal –la National Labor Relations Board– encargada de supervisar todo el proceso.

La Ley Wagner fue presentada como una conquista del movimiento obrero, incluso por los líderes sindicales. Sin embargo, esta legislación cumplió una función análoga a la del corporativismo europeo: canalizó la lucha obrera dentro de un marco legal controlado por el Estado, institucionalizó la negociación colectiva como alternativa a la acción directa, y convirtió al sindicato en un agente reconocido dentro del sistema, en lugar de continuar siendo un instrumento contra éste. Roosevelt hizo del seguro de desempleo y de la regulación sindical dos pilares de su política económica, logrando contener la agitación clasista al precio de integrar a las organizaciones obreras en la maquinaria estatal.

El caso soviético: los sindicatos bajo la degeneración burocrática

La URSS es un caso singular. Entre 1920 y 1921 se desarrolló en el seno del Partido Comunista Ruso un amplio debate sobre el papel de los sindicatos en el Estado proletario. Trotsky defendía la militarización de los sindicatos y su conversión en organismos estatales encargados de asegurar la disciplina del trabajo y organizar la producción. Frente a él, Lenin sostenía que incluso después de la revolución y de la colectivización de los medios de producción, el antagonismo entre el Estado y los trabajadores seguía existiendo, y que los obreros tenían perfecto derecho a defenderse contra su propio Estado apoyándose en los sindicatos, que debían funcionar como salvaguarda contra las deformaciones burocráticas. Frente a ellos, se alzaba la Oposición Obrera, que en aquellos años empezaba a alertar y denunciar los males que afectaban al partido y al Estado soviético. La postura de Lenin, conocida como la «Plataforma de los Diez», fue la que prevaleció en el X Congreso del Partido de 1921.

Sin embargo, la función de los sindicatos rusos se ejerció de manera inversa a lo que Lenin había previsto. Bajo el estalinismo, fueron despojados del control sobre la dirección de las empresas y, lejos de convertirse en órganos de defensa de los obreros, sirvieron para imponer los sacrificios exigidos por los planes quinquenales. El Estado soviético convirtió el mecanismo de la seguridad social en un instrumento de control: el llamado salario social –pagos en especie o en servicios proporcionados por el Estado– alimentaba la ficción de que los trabajadores eran los dueños de la producción, cuando en realidad eran los siervos de una gigantesca maquinaria bélico-industrial. Los sindicatos soviéticos acabaron siendo algo más parecido a sindicatos patronales, respondiendo ante el partido y el gobierno, que a organizaciones verdaderamente independientes.

Un resultado convergente: la lógica del corporativismo

Pese a la diversidad de las formas –fascismo italiano, nazismo alemán, franquismo español, democracia parlamentaria en Francia, Bélgica, Inglaterra o Estados Unidos, estalinismo en la URSS–, el resultado del periodo de entreguerras fue notablemente convergente. En todas partes las organizaciones sindicales perdieron su carácter de clase y su autonomía para convertirse, de un modo u otro, en engranajes del aparato estatal capitalista. La profesión, como condición económica y social, se convirtió en la categoría unitaria llamada a efectuar la fusión entre dos clases que ya no eran fuerzas antagónicas, sino supuestamente dos factores que debían colaborar en una labor común. La teoría y la práctica de la lucha de clases dieron paso a la colaboración de clases en aras de una paz social que supuestamente beneficiaría a toda la sociedad.

Este proceso obedeció a necesidades objetivas de la burguesía. Aquel periodo del capitalismo, con su cortejo de crisis endémicas, desempleo masivo y preparación para nuevos conflictos bélicos, exigía el disciplinamiento completo de la clase obrera. Se trataba de imponer una Unión Sagrada orgánica entre proletariado y burguesía para soldar a los explotados a los intereses de la nación y el capital, encuadrando al proletariado en una red de instituciones estatales destinadas a neutralizar las menores efervescencias de clase.

Las reformas sociales del periodo –las 40 horas, las vacaciones pagadas, los salarios mínimos, los seguros sociales– fueron presentadas como conquistas obreras, pero su naturaleza era completamente capitalista: eran perfectamente compatibles con el funcionamiento de la producción burguesa, e incluso constituían una condición para su supervivencia. La legalización de una reforma o una supuesta conquista obrera, en última instancia, no era más que el registro jurídico de una victoria capitalista.

Conclusión

El periodo de entreguerras constituyó el momento decisivo en el que los sindicatos obreros, nacidos como instrumentos de lucha directa contra la explotación patronal, completaron su transformación en organismos burocráticos insertados en el Estado capitalista. Que esta transformación se produjera bajo la bota fascista en Italia, Alemania o España; mediante el pacto social democrático en Francia, Bélgica, Inglaterra o Estados Unidos; o bajo la degeneración burocrática en la URSS, no altera su significado histórico fundamental. En todos los casos, el sindicato dejó de ser un órgano directamente enfrentado al capital para convertirse en un pilar de su estabilidad.

El régimen de colaboración de clases que cristalizó durante el periodo de entreguerras no sólo sobrevivió a la Segunda Guerra Mundial, sino que se expandió y

perfeccionó durante la segunda mitad del siglo XX hasta convertirse en el modelo hegemónico de relaciones laborales en todo el mundo capitalista. En Europa occidental, los pactos sociales de posguerra, desde el modelo de cogestión alemán (Mitbestimmung) hasta el sistema francés de comités de empresa, pasando por el neocorporativismo escandinavo o los pactos de concertación social en Italia y España, institucionalizaron de forma definitiva la participación de los sindicatos en la gestión del Estado capitalista, vinculándolos a la administración de la seguridad social, la formación profesional, la planificación económica y la política de rentas. El llamado Estado del bienestar no fue otra cosa, en su dimensión laboral, que la culminación del proceso de integración sindical iniciado en el periodo de entreguerras, ahora revestido con la legitimidad que otorgaba la derrota del fascismo y la amenaza de la Guerra Fría. Pero acaso lo más revelador es que este mismo modelo fue exportado a los países surgidos de la descolonización en África, Asia y el mundo árabe. Los nuevos Estados independientes, ya se declararan socialistas, nacionalistas o no alineados, reprodujeron casi invariablemente el esquema corporativista: sindicato único o hegemónico ligado al partido gobernante, encuadramiento obligatorio de los trabajadores, subordinación de las reivindicaciones obreras a los imperativos del desarrollo nacional y prohibición de la huelga en nombre del interés general. Del sindicalismo oficial del FLN argelino al modelo de la UGTT tunecina, del encuadramiento sindical del nasserismo egipcio a las centrales únicas del África subsahariana poscolonial, las élites de los nuevos Estados encontraron en la experiencia europea de entreguerras –tanto en su variante fascista como en la democrática– un repertorio de soluciones ya probadas para neutralizar la autonomía obrera e integrar a los trabajadores en el proyecto estatal. La universalización del corporativismo sindical durante la segunda mitad del siglo XX confirma que no se trató de una anomalía histórica circunscrita a Europa, sino de una respuesta estructural del capitalismo, en todas sus variantes políticas, a la necesidad de disciplinar a la clase trabajadora y convertir sus organizaciones en instrumentos de gobernabilidad.

La herencia del periodo de entreguerras, pues, sigue vigente. Los grandes sindicatos de hoy en día, integrados en las estructuras de negociación colectiva, participantes en mesas tripartitas con gobiernos y patronales, gestores de fondos de formación y seguros sociales, son los herederos directos de aquel proceso. Su función objetiva dentro de la estructura social se definió en aquellos años cruciales: canalizar el descontento, contener las efervescencias de clase y garantizar que las relaciones laborales y las reacciones obreras se desarrollen dentro de los límites que el sistema puede tolerar. La corporativización del sindicalismo fue la respuesta estructural del capitalismo en crisis a la amenaza que representaba un proletariado organizado e independiente. Una amenaza que debe reaparecer en la escena histórica para echar abajo un régimen caduco que arrastra a toda la humanidad a cataclismos aún peores que los del siglo XX.