LOS SINDICATOS EN INDIA

ESTUDIO DE DOS HUELGAS FERROVIARIAS EN EL SOUTH INDIAN RAILWAYS 1928 Y 1946

Por: María de los Angeles Garza de Murillo

1987

I N D I C E

I.- Introducción 1

Las motivaciones y la selección de tema 1

El proceso de elección de casos 6

La historia del movimiento laboral en India 14

El acopio de materiales 18

Características generales de las huelgas de 1928 y de 1946 19

El marco teórico 22

Objetivos e hipótesis de trabajo 31

Las limitaciones 34

II.- Consideraciones teórico-analíticas sobre sindicato y sociedad; tipología, organización y liderazgo sindical y las huelgas 36

A.- El Sindicato y la Sociedad 38

B.- Hacia una Tipología Sindical 46

1.- De acuerdo a sus objetivos 46

2.- De acuerdo a su membresía y a su forma de reclutamiento 48

3.- En su relación y ubicación en las etapas del desarrollo económico 50

4.- En lo que concierne a sus oponentes 51

5.- Sindicatos, subdesarrollo y colonialismo 56

6.- La raza y la religión como fundamento de una asociación laboral 60

C.- La Organización y el Liderazgo Sindical 61

1.- La democracia en los sindicatos 63

2.- Los líderes y su permanencia como dirigentes en los sindicatos 64

3.- Las facciones en los sindicatos 67

D.- Orígenes, causas y tipología de huelgas 73

1.- Orígenes del sindicato y razones de la lucha sindical 76

2.- ¿La huelga es un movimiento espontáneo de las bases o una acción inducida por la - vanguardia? 80

3.- Cuando y porqué de la huelga 87

4.- Tipología de huelgas 91

III.- Entorno Histórico sobre la Génesis y Consolidación del Movimiento Laboral Indio, 1850-1946 98

A.- La Génesis 101

1.- Características del período 1850-1890 103

2.- La conclusión del período formativo, 1891-1918 108

B.- La Consolidación 113

3.- El período 1918-1928 118

4.- El período 1929-1946 128

IV.- La Huelga de Junio y Julio de 1928 en el South Indian Railway 135

A.- La Primera Etapa de la Crisis 147

B.- El Estallido de la Crisis 171

C.- El Colapso 201

V.- La Huelga de Agosto y Septiembre de 1946 en el South Indian Railway 214

A.- La Etapa Previa 221

B.- La Gestación de la Crisis 226

C.- El Estallido de la Crisis 235

D.- El Colapso 246

VI.- Conclusiones 252

A.- El encuadramiento de las huelgas en su contexto histórico. El sindicato como reflejo de la sociedad. 252

B.- La utilización del sindicato por los partidos políticos y su subordinación. 254

C.- Las posiciones relativas. El sindicato, la administración y el Estado, su relación dialéctica y el comportamiento del sindicato en 1928 y en 1946 256

D.- El hilo conductor de las huelgas. El lazo entre la insatisfacción, la reivindicación y la acción. 260

E.- La membresía y el reclutamiento como un indica-
dor del tipo de sindicato 262

F.- El faccionalismo y su papel disruptivo. La riva
lidad de sindicatos y líderes y su papel en las
derrotas. 263

G.- La correspondencia entre el South Indian Railway
Labour Union y la tipología sindical señalada en
el marco teórico de análisis. 265

H.- La relación entre líderes y bases. La democracia
sindical. 271

I.- Los pliegos petitorios y las razones ocultas de -
las huelgas. 273

J.- Las huelgas: su preparación y las condiciones de
la eclosión. 276

K.- Convergencias y divergencias. 278

L.- La confrontación entre las hipótesis de trabajo
y las huelgas estudiadas en el South Indian - -
Railways. 282

VII.- Apéndice estadístico 287

VIII.-Bibliografía 299

I.- INTRODUCCION

LAS MOTIVACIONES Y LA SELECCION DE TEMA.

Durante los años de estudio de la Maestría en Estudios Orientales inicié la búsqueda de la problemática que pudiese resultar más atractiva para el análisis de fin de cursos.

Variados temas y diferentes períodos históricos parecieron importantes y sugerentes para ser estudiados. De hecho una amplia gama de posibilidades se ofrecía como objeto de estudio.

En un proceso de depuración el universo de opciones se redujo de manera radical con la primera selección: el objeto de estudio debía estar en relación directa con la realidad.

Los estudios previos en el área de filosofía inclinaban el ánimo hacia aspectos o tópicos relacionados con esa materia. Sin embargo, el hacer a un lado las referencias a la metafísica, la ontología o la gnoseología para circunscribirse al análisis de la realidad y buscar su explicación en ella misma, era especialmente rico y prometedor.

La segunda reducción que se llevó a cabo consistió en la delimitación del campo de análisis: la acción social, especialmente en una etapa de magnificación a través de un conflicto social.

Esta reducción representaba un reto, ya que veía con preocupación, desde antaño, que los análisis o historias de las acciones sociales frecuentemente, ocasionalmente en forma implícita, parecían atar el destino social a factores metasociales. -- Bien al destino personal de los dirigentes del movimiento mismo,

o a la suerte de las personalidades relevantes, aunque externas a la acción, bajo el supuesto de que respondían a alguna influencia o tenían alguna injerencia en el proceso o en el fin del movimiento.

Asimismo, se acudía recurrentemente a factores de orden político o de orden económico en la explicación de las acciones sociales. Evidentemente no se puede negar la interrelación entre los problemas sociales y los políticos y los económicos, pero las acciones sociales se veían circunscritas en sus orígenes a motivaciones económicas, que, se advertía, provocaban o eran el detonante de la acción misma, y en cuanto a las metas y objetivos de la acción se limitaban a luchas económicas o políticas. De esta manera, el análisis se refiere mucho más a un orden, por el cual es preciso enfatizar, entonces, el papel jugado por los héroes o anti-héroes de las historias, en lugar de orientarse a las relaciones y los conflictos sociales.

Así se pensaba que la meta de una acción social pudiera ser la lucha por el poder, la legitimación de la acción, el cambio de las estructuras económicas, o un mejor reparto de los beneficios económicos. Aunque es obvio que generalmente las acciones sociales se orientan a la satisfacción de necesidades económicas inmediatas coincido con Alain Touraine (Production de la Société, 1973) en que no es válida la reducción al economicismo y a las reivindicaciones. "La situación de trabajo de los obreros les da una conciencia de clase que puede ser desarticulada, recubierta, diluída, pero que jamás es reductible a las demandas inmediatas o a la insatisfacción."(p.366).

Tampoco parece tener validez absoluta la reducción a obje

tivos políticos. Obviamente problemas políticos y económicos - pueden provocar movimientos sociales, pero otras problemáticas, como pueden ser la religiosa o la cultural, conllevan también - problemáticas sociales.

El reto de poder descartar los factores metasociales en - la explicación de las acciones sociales a través del estudio del proceso, era tan importante como olvidarse de la metafísica, la ontología o la gnoseología.

El intento de analizar las acciones como expresiones propias y no como resultado del empuje, la guía, la imposición, la desilusión, el desencanto o la represión de los líderes o el Estado, lo consideré otro desafío.

La búsqueda de la explicación de la acción social en ella misma, en los sujetos colectivos de la acción, ligado al campo de la historicidad en el cual se forma y desatado e análisis - de su interpretación en función del destino de las personalidades participantes o no en la acción misma, se convirtió primordialmente en el motor de esta segunda reducción del universo de opciones.

Empero, es preciso aclarar que este deseo de estudiar las acciones sociales a través de su proceso, desligadas de la influencia que significa el liderazgo, el gobierno, la composición social y económica, no se pudo satisfacer, porque no solo el pasado, la historicidad, sino también el presente y el futuro, determinan la orientación, la fuerza y el resultado de los movimientos sociales.

El tercer tamiz consistió en la localización del área geográfica de la acción social a estudiar, limitándose al área ur-

bana, aún cuando las características de la población o del lugar se advirtiese la persistencia de rasgos campesinos o aún cuando la expansión del movimiento a analizar viniera a involucrar pequeñas poblaciones que incluso se pudieran denominar en estricto sentido rurales, por su tamaño, por su tradicionalismo o por la actividad económica principal de la población.

El que la acción social manifestada en el conflicto tuviese lugar en una fábrica o en un ferrocarril daba lugar a la idea de que los actores involucrados tenían una mentalidad orientada hacia lo urbano y un compromiso con el estilo de vida urbano, pues aún habitando en pequeñas comunidades, el trabajo que realizaban implicaba de alguna manera contacto constante, directa o indirectamente, con la vida urbana y con el trabajo especializado.

Finalmente, el proceso de selección contrajo el universo de opciones temáticas al análisis de una acción social relacionada con el trabajo, particularmente un conflicto en las relaciones de trabajo y su crisis, la huelga.

Al equiparar la historia social con la historia del trabajo colectivo, el análisis de las acciones colectivas de los trabajadores, representados en el sindicato, y especialmente el estudio de las crisis que se manifiestan con el recrudecimiento de la lucha sindical y finalizan con la eclosión de la crisis en una huelga, es un estudio que se presenta como pivote y puerta de entrada para un análisis más amplio de la sociedad en conjunto.

La huelga se veía como especialmente atractiva, pues como afirma Jean-René Tréanton (Los conflictos del trabajo), "la huelga es para un análisis sociológico de los conflictos del trabajo el mejor punto de mira: ha despertado más esperanzas, más pasiones, ha inspirado más apóstoles y teóricos que todas las demás formas de la acción obrera." Así pues, aún cuando no se puede reducir la acción laboral a la eclosión, ésta reviste una importancia fundamental, en ella se magnifican, se aclaran y se resuelven de alguna forma las contradicciones y confrontaciones al interior y al exterior de la clase obrera.

Además, en la selección del sindicato como objeto de estudio confluían dos motivaciones:

La primera se sustentaba en lecturas muy anteriores a las efectuadas para la selección de este trabajo y que hacía preconcebir la idea de que la mano de obra industrial, aglutinada en los sindicatos, tenía una profunda participación en el cambio social, para lo cual actuaba como agente transformador de la realidad social. Revestido el sindicato y el trabajador de este rol mesiánico, el análisis de los movimientos sindicales obtenía una importancia primordial.

La segunda motivación, de índole personal, se basaba en que los primeros años de mi vida estuvieron profundamente ligados a la lucha y el sentido de hermandad sindical. De hecho viví cercana y dolorosamente la lucha ferrocarrilera de 1958 en México y esto dejó honda huella que afectó considerablemente la toma de decisiones en los años posteriores.

De esta manera al iniciar las lecturas, tanto la acción -

sindical, especialmente la lucha obrera, y los sujetos históricos de dicha acción se encontraban doblemente idealizados.

Sin embargo, la realidad se fue imponiendo, al darme cuenta de que, las huelgas en India en general revestían características de movimientos populares, de forma tal que la lucha laboral era en cierta manera marginal al movimiento independentista, su actitud era más que ofensiva, defensiva, y sus posibilidades de penetración e influencia en extremo limitadas.

Advertí también que la alianza del gobierno extranjero y el gobierno local tenía repercusiones en el comportamiento del sindicato y en los resultados de la lucha así como en el proceso represivo al que se veían sujetos.

Circunscrito el universo a esos parámetros inicié el estudio del movimiento laboral en India, y en paralelo, la búsqueda de esquemas analíticos para su interpretación.

EL PROCESO DE ELECCION DE CASOS.

La primera preocupación fue tener una idea global del movimiento laboral indio, desde los inicios de la etapa de industrialización, a mediados del siglo XIX, con las manufacturas de algodón en Bombay, Kanpur y Ahmedabad, el yute en Bengala, las minas de carbón en Burdwan y el establecimiento de las primeras líneas férreas, hasta el año de 1948, para delimitar el período desde el comienzo de la formación de una clase trabajadora industrial en 1850 hasta la obtención de la independencia por parte de India. Este conocimiento posibilitaba la selección de los casos particulares para la recopilación de materiales y su posterior análisis.

Al principio, la lectura de esquemas analíticos, que permitiesen la interpretación del movimiento laboral indio, parecía dispersa y desordenada. Labor ardua de por sí, la percibía aún más difícil pues sabía que acometía la tarea de estudiar movimientos sociales que, siendo complejos en sí mismos, estaban insertos en una sociedad que a su extrema complejidad aunaba un período histórico particularmente importante y pleno de dificultades internas y externas.

Los años de 1850 a 1918 corresponden a un período formativo tanto de las inversiones y de las clases patronales, como de la mano de obra misma. Etapa plena de turbulencia, desorden y especulación, marcó de manera desfavorable el futuro de los trabajadores. En lo que concierne al período que va de 1918 a 1948, en el campo externo se suceden dos grandes Guerras Mundiales, que involucraron a la India, tanto en su acción y participación en la lucha, como en el manejo interno de conflictos y problemas. En el campo laboral es una etapa que se caracteriza por las constantes escisiones del movimiento laboral de acuerdo al cambio en los partidos, llena de nuevas alianzas y cambios en las mismas, la turbulencia es su signo.

En este período se fortalece la lucha por la independencia de India y se encuentra de una u otra forma omnipresente en todas las otras acciones sociales, de tal manera que es posible, aunque tal vez erróneo, interpretar todas las acciones sociales de los años 1918-1948 como subsidiarias del gran movimiento social que constituye la lucha por la independencia.

En lo que respecta a la selección de huelgas en India observé con detenimiento que en la historia general del movimiento laboral indio destacan de modo muy especial las huelgas generales textileras en Bombay, las cuales tuvieron una larga duración y contaron con un alto nivel de participación de los trabajadores. Bombay fue el escenario de las más intensas, amargas y frecuentes huelgas de toda la industria india del período, así las huelgas generales en Bombay lograron gran importancia política: de la lucha de 1925 surgió vigorosa la formación de la Bombay Textile Labour Union bajo la conducción del liderazgo moderado.

Posteriormente emerge en Bombay el liderazgo comunista, como resultado de la dura situación que enfrentaban los trabajadores y la manifiesta incapacidad del liderazgo moderado de intervenir para resolver sus quejas, los comunistas forman en 1928 una nueva organización laboral: la Girni Kamgar Union que arrasó con los líderes reformistas y conservadores que hasta ese momento habían pretendido dirigir el movimiento. Las noticias del triunfo comunista en Bombay y de la formación de la nueva organización laboral se extendieron por todo el país y provocaron una ola de huelgas que tenían mayor duración y combatividad que las anteriores.

Otra huelga especialmente notable fue la textilera que tuvo lugar en Ahmedabad en 1918 y la evolución posterior del TLA* La intervención de Gandhi en la solución de la huelga aportó elementos ciertamente autóctonos en el manejo y solución del conflicto. La utilización de la satyagraha 1/ y el ayuno parecían

* Textile Labour Association.

ser armas completamente nuevas en los procesos de negociación, de hecho no tenían parangón. El valor que los trabajadores asignaban a estas actitudes como método para solventar conflictos y la respuesta empresarial a las presiones morales eran dignas de análisis.

Empero, a consecuencia de la huella que dejó la intervención de Gandhi en este conflicto en Ahmedabad y el hecho de que la mano de obra empleada en la industria textil de Ahmedabad tuviese mayor homogeneidad que la ocupada en Bombay trajo como resultado relaciones industriales pacíficas y el establecimiento de una federación de sindicatos más o menos estable.

El caso de la Textile Labour Association (TLA) es tan único que en 1931 la Royal Commission of Labour in India aplaudiendo a la TLA concluyó que "no puede ser reproducida en cualquier parte pues es un caso único porque: 1) los trabajadores y los patrones son del mismo origen geográfico y religioso y 2) la influencia y tradición de Gandhi le dieron una fuerza y una forma que no pueden ser duplicadas." 2/

1/ Crouch (Trade Unions and Politics, p. 106) define la satyagraha como la lucha por la verdad, caracterizada por su adherencia a una verdad establecida por medios de conducta que no es violenta pero que involucra el auto sufrimiento. Busca efectuar un cambio y opera en una situación de conflicto. Así la satyagraha, aplicada al campo del trabajo puede distinguirse de una huelga ordinaria y el arreglo al que se llegue al final de la satyagraha no es un mero compromiso. Por su parte Marshal Windmiller (Indian Communism Today, p. 53) la define como una práctica que generalmente involucra la deliberada y anunciada violación de leyes específicas consideradas injustas por el satyagrahi, y el sometimiento voluntario a la prisión, su esencia es la no violencia, oponiéndose así a los principios básicos del leninismo.

2/ Ralph, James C.
Trade Union Democracy: Indian Textiles, The Western Political Quarterly, Vol.XI, No. 3, September, 1958, p. 565

Así, la lucha en Ahmedabad era poco atractiva, un caso especial, artificial y artificioso, en la historia del movimiento laboral indio, que no podía siquiera pensarse que fuese un reflejo de lo que ocurría en otras crisis o en la sociedad india en - general durante ese período.

Morris David Morris 3/ escribió un estupendo libro sobre la formación de la fuerza de trabajo en la industria textil en - Bombay. La obra se circunscribe de manera muy particular a la formación de la fuerza de trabajo, desde el inicial sistema de enganchamiento hasta que los patrones llegan a prescindir de los enganchadores, y desde una situación de carencia de mano de obra especializada hasta su abundancia, sin olvidarse del continuo incremento de la sistematización de la explotación del trabajo eventual y del constante aumento de la reglamentación del trabajo fabril, así como la creciente migración campesina al centro urbano de Bombay.

En síntesis, el proceso que se advierte a partir de la lectura de la obra de Morris es el de un continuo avance de los industriales en el control de la industria, de las condiciones sociales y económicas que regían y el control del mercado de trabajo. Una rápida aglutinación de los patrones y un lento proceso de solidaridad de los trabajadores.

Las referencias de Morris a las huelgas en la industria textil me hicieron considerar que era innecesario abundar sobre esa temática ya tan bien estudiada.

El surgimiento de los ferrocarriles a través de líneas férreas de carácter regional pero con una administración centralizada a través de un consejo directivo pan ferroviario

3/ Morris, Morris David
The emegence of an industrial labor force in India, a study of the Bombay Cotton Mills, 1854-1947, University of California Press, 1965.

y como una forma de respuesta a la centralización administrativa al inicio del movimiento sindical en India, en la década de los veintes, los sindicatos ferrocarrileros estaban muy bien organizados. De hecho solo allí había sido posible que emergieran líderes desde las bases trabajadoras, el resto de los sindicatos y de las centrales sindicales eran dirigidos por personas externas a los trabajadores, la federación de sindicatos ferrocarrileros emerge vigorosa en 1922 con la All India Railwaymen's Federation (AIRF).

Los sindicatos ferrocarrileros tenían como característica ser combativos, los empleados ferrocarrileros formaban núcleos numerosos y los sistemas ferroviarios se extendían por amplias regiones. La federación formada se constituyó prácticamente -- en impenetrable a las influencias externas. Los comunistas lograron establecer una poderosa organización sindical en el South Indian Railway.

Por haberse iniciado los ferrocarriles con capital privado británico y porque a pesar de las transformaciones posteriores en el financiamiento no se llevaron a cabo cambios sustan-- ciales en la administración, así como porque su construcción obedeció primordialmente a necesidades británicas en suelo indio, la administración de los ferrocarriles era extranjera, esto o-- bligaba a los trabajadores a una relación directa con las fuerzas de dominación británicas. Para 1946 los sindicatos ferroviarios se enfrentaban también al gobierno indio de transición.

Esta situación confería ciertas características al estallamiento de conflictos en el sistema ferroviario, parecían enfrentamientos entre movimientos populares y clases gobernantes, o bien

entre las fuerzas de liberación y las de dominación extranjera.

Los trabajadores textiles tenían como sus opositores a los empresarios indios, propietarios de las industrias textiles, por eso el enfrentamiento laboral era con la clase dominante agrupada en la Bombay Millowners Association en Bombay. En cambio los sistemas ferroviarios los trabajadores se oponían a la administración británica y posteriormente, con el Gobierno Indio de transición, se deberán oponer a la alianza formada por la administración y el Gobierno.

La selección de los ferrocarriles para el análisis de caso en este estudio se configuró en virtud de las características que lo hacían especialmente atractivo, tales como, a modo de ejemplo: La relación y oposición entre trabajadores y formas de poder. La profunda división entre los diferentes grupos de trabajadores, - que reducidos a su mínima expresión eran hindúes, musulmanes y anglo indios, propiciada por la administración. La violencia que en general se generaba con las huelgas en el sistema ferroviario, - provocando sangrientos actos de sabotaje y salvajes represiones a la lucha. La amplitud de los conflictos tanto por su extensión geográfica como por el número absoluto de trabajadores involucrados en la lucha y las actitudes derivadas de la lucha misma.

Conozco solamente un libro publicado acerca del movimiento sindical ferroviario en India 4/, lo considero un esfuerzo por sistematizar y presentar toda la información disponible acerca del desarrollo del movimiento sindical ferroviario en India desde sus inicios hasta principios de la década de los sesentas.

4/ Mast, Mahesh Kumar
Trade Union Movement in Indian Railways, Meenakshi Prakashan, Meerut, 1969

El núcleo central de la obra es una reseña histórica de los principales conflictos en el sistema ferroviario en general así como un recuento de los cambios en la maquinaria establecida para el manejo de las relaciones industriales y en la política laboral aplicada. Desafortunadamente la obra carece de perspectiva y el análisis es muy limitado.

La All India Railwaymen's Federation ha mostrado, aún en años recientes, su resistencia a ser absorbida por otra central sindical. Las razones son que el sistema ferroviario por los sistemas de aprendizaje establecidos para los trabajadores, la interdependencia de los diferentes departamentos, la similitud de las condiciones de trabajo y la conciencia de manejar maquinaria especializada, así como por la escasa rotación de mano de obra y los relativamente altos niveles de alfabetización, produce entre los trabajadores ferrocarrileros una fuerte solidaridad que solo se detiene ante otros factoes extremadamente tradicionales y poderosos, como la pertenencia a una religión (musulmanes) o la diferenciación de razas (anglo-indios).

Una vez elegido el sistema ferroviario como el campo a estudiar, pensé que se haría doblemente interesante seleccionar al South Indian Railway, porque la fuerza del sindicato comunista complicaría cualquier conflicto laboral en el área, tanto por su oposición al Indian National Congress, como por la ausencia de apoyo al movimiento.

Al estudiar al South Indian Railway se presentaron como de particular importancia las huelgas de 1928 y de 1946. La primera un tanto vandálica, con actos de sabotaje y sangre profusamente derramada. La segunda, aún cuando más disciplinada, tuvo momentos dramáticos de gran provocación a los huelguistas y, finalmen

te, con enfrentamientos entre la fuerza pública y los huelguistas.

Otro aspecto interesante consistió en que el sistema ferroviario en el South Indian Railway no tuvo ninguna huelga intermedia entre la primera en 1928 y la segunda en 1946, y la fuerza que manifestaron pues ambas se extendieron y paralizaron toda el área del actual estado de Tamil Nadu que cubría ese sistema ferroviario, abarcando también la parte sur del actual estado de Kerala.

LAS HISTORIAS DEL MOVIMIENTO LABORAL EN INDIA

Las historias del movimiento laboral indio que conozco adolecen de tres graves defectos. El primero es que son repetitivas, no aportan nuevos datos o nuevas interpretaciones de los hechos. El segundo es que ponen excesiva atención al comportamiento e ideología de las centrales sindicales y de los líderes, olvidando un poco la acción social y analizándola en función del liderazgo y de sus objetivos, siendo en muchos casos autobiográficos, lo que empeora aún más el defecto. Finalmente, se centran solo en las efemérides de las diferentes luchas en una ausencia prácticamente total de esquemas interpretativos.

En esta forma, las luchas se advierten todas parciales e inconexas y no quedan claras las constantes de la acción que no se presenta en relación a la sociedad o a otros movimientos paralelos. Dejan así la impresión de que nunca existieron objetivos comunes y siempre reinó la incoherencia que equivale a la ausencia del verdadero movimiento laboral.

Con estos esquemas de presentación del movimiento laboral se propicia olvidar, en primer lugar, la omnipresencia de la lucha por la independencia, una especie de macro-movimiento social globalizador de todas las otras acciones, y en segundo término, la lucha de los diferentes movimientos populares

contra la dominación, que seguramente los trabajadores percibían en crescendo, que ejercían las clases dominantes que estaban en un proceso de dominación ritual a dominación social y que, en todo caso, hacían un uso más consciente de la primera.

En este proceso de cambio de dominación se conservaban elementos tradicionales, que se empleaban eficazmente en la lucha por la independencia, y que se pueden denominar características autóctonas de los movimientos.

Las huelgas ferroviarias tenían particular importancia dentro de este marco general, afectaban todas las áreas económicas y sociales. Los ferrocarriles eran el medio de transporte más importante y la huelga en el sistema tenía consecuencias en el traslado de pasajeros, de víveres, de mercancías, y naturalmente tenía serias repercusiones en los intereses británicos que habían extendido la red.

Algunos trabajos particulares escapan a la generalización que hice de estudios carentes de esfuerzo analítico. Tal es el caso de los trabajos realizados por Morris 5/ y Lambert 6/.

Empero, estos análisis no se refieren a la historia general del movimiento laboral en India, son estudios particulares de la estructura industrial en una ciudad en función de sus relaciones industriales o bien la estructura de la mano de obra en una rama industrial con una ubicación precisa.

En el caso del trabajo de Morris, realiza un análisis del surgimiento y formación de la fuerza de trabajo en Bombay, así como de la paulatina apropiación que logran los industriales de toda forma de dominación en la vida social y económica de la ciudad.

En lo que concierne a Lambert, realiza un estudio que se concreta al análisis de la estratificación y movilidad, horizontal y vertical, en las industrias de la ciudad de Poona, así co

5/ Morris, Morris David
Op. Cit.

6/ Lambert, Richard D.
Workers, Factories and Social Change in India, Princeton, New Jersey, 1963.

mo la posible similitud entre esta estratificación y las castas. De esta forma se puede afirmar que su objetivo principal es la búsqueda del reflejo de la organización social en el interior - de las industrias y ver su funcionamiento.

Para lograr su objetivo, Lambert aplica encuestas y entre vistas a los trabajadores y basa su análisis en una clasifica-- ción para diferenciar las factorías en tres tipos de acuerdo a la relación existente entre hombre y máquina, es decir de acuer do a la forma de organización del trabajo, que a su vez está en relación directa al avance tecnológico implantado en la indus-- tria.

De esta forma analiza las jerarquías en el interior de ca da tipo de factoría y se relaciona esta jerarquía con las cas-- tas, encontrando que solo en los extremos de la jerarquización es importante la pertenencia a la casta. El esquema analítico es el expuesto por Parsons, Lambert busca saber si la posición en la jerarquía corresponde al valor adscrito o adquirido del - trabajador, es decir analizar en última instancia si la industria lización es capaz de promover cambios en la organización social, especialmente en la jerarquización de castas a las que concede mucha importancia.

Ambos estudios me fueron útiles en la delimitación del cam po de trabajo. El de Morris para evaluar con justeza el impacto que causa en la mano de obra el período formativo de capital y de fuerza de trabajo y las repercusiones posteriores de esta e- tapa. El de Lambert para saber que el énfasis no lo pondría en el funcionamiento del movimiento o en las relaciones entre los diferentes grupos, antes bien partir del hecho de que al inte-

rior del South Indian Railway existían facciones opuestas y que no era necesario sobrevaluar el papel de la casta en la faccionalización.

El contexto histórico general en que se llevan a cabo las huelgas de 1928 y de 1946 en el South Indian Railway es importante. Mi deseo es incluír un contexto histórico que parta de la etapa formativa en 1850 y se detenga en 1946.

El desorden, la ausencia de organización y de disciplina, el exceso de especulación y el afán desmedido de utilidades afectaron negativamente a la fuerza de trabajo en la etapa formativa de 1850 a 1918.

Posteriormente la politización, faccionalización y corrupción, lo mismo que la intervención de los partidos políticos condicionaron el desarrollo del movimiento laboral.

A pesar de estas limitantes se observa que entre la huelga de 1928 y la de 1946 hubo avances importantes en la solidaridad, disciplina y capacidad de resistencia de los trabajadores.

Cada huelga tuvo un comportamiento acorde con el momento histórico en el cual se desarrolló, de forma tal que las acciones no son al azar, tienen lógica y coherencia tanto en lo interno como hacia el exterior.

La tesis de Touraine afirma que el objetivo de los movimientos sociales es apropiarse de la historicidad, del sistema de cultura general. Desde este punto de vista, las huelgas a analizar no mostraron esa tendencia, antes bien se orientaron a la solución de problemáticas de los trabajadores mismos. Así, es

importante enmarcar las huelgas particulares en el contexto histórico en el cual se desarrollaron, como una explicación al proceso en que se involucraron y al resultado que obtuvieron.

EL ACOPIO DE MATERIALES.

Los materiales para el estudio de las huelgas en el South Indian Railway requerían provenir de fuentes primarias y por esta razón solicité la admisión a la India Office Library en Londres. Fue necesaria una estancia de cuatro semanas para reunir los materiales.

De los materiales obtenidos destacan, en primer término, por su originalidad, confidencialidad y por ser inéditos, las cartas y los reportes secretos del gobierno británico en Madrás al gobierno central en Delhi. En ellos se advierte la percepción británica de la crisis, así como los intentos de manipulación de la misma. Igual categoría tienen los reportes confidenciales, casi semanales, internos del Gobierno de la Presidencia de Madrás.

En segundo lugar elaboré una crónica de los sucesos, que incluye la gestación, desarrollo y colapso de la huelga, tanto en lo que concierne a la que tuvo lugar en 1928 como para la de 1946. Estas crónicas se prepararon a partir de las lecturas de los diarios locales y nacionales de la época en que ocurrieron los conflictos y con la ayuda de los mencionados reportes y cartas secretas.

Por el tiempo transcurrido entre 1928 y 1946 y de este último año a la fecha de elaboración de este trabajo, así como a causa de la ubicación geográfica de los conflictos fue imposible acudir a otras fuentes primarias como serían las encuestas o las entrevistas. A pesar de esto los materiales recopilados proporcionan una clara idea de la gestación, desarrollo, muerte y dramatismo de la crisis.

Las historias que algunos estudiosos presentan de las huelgas que tuvieron lugar en el South Indian Railway son muy limitadas y se reducen a una breve mención que se centra en los rasgos principales de la anécdota del conflicto. Por tanto, la referencia a otros autores en lo que respecta a las crónicas estarán muy limitadas.

CARACTERISTICAS GENERALES DE LAS HUELGAS DE 1928 Y DE 1946.

Una característica importante es que durante el período que transcurre entre el final de la huelga en 1928 y el incio de la que ocurre en 1946 no estalla ningún otro conflicto de importancia en el South Indian Railway.

Las razones que para ello se pueden aducir son diversas, pero en lo interno hay tres importantes en relación al tipo de trabajo ferroviario.

En primer término, el trabajo especializado que se realiza en los ferrocarriles no permite una alta rotación de personal.

En segundo lugar, el sistema de aprendizaje, tanto en los talleres como en la transportación misma, en base a maestros, obreros calificados, y un cuerpo de aprendices o ayudantes, obliga al seguimiento de los segundos respecto a las actitudes de los maestros, generalmente más antiguos en la empresa y con un nivel escalafonario más alto.

Finalmente, tanto la falta de rotación como el sistema de

aprendizaje tienen como consecuencia una memoria perdurable de las represiones sufridas en los estallamientos de los conflictos y esto actúa inhibiendo la acción futura de los trabajadores.

Como factores externos que coadyuvaron a mantener la relativa calma en el South Indian Railway de 1928 a 1946, el principal es la permanencia de los comunistas en el SIR Labour Union, la oposición de éstos a la AIRF y la decisión comunista de evitar huelgas mientras fuera preciso apoyar lá II Guerra Mundial.

En el contexto de las luchas laborales en India, con conflictos y eclosiones tan cortas que duraban minutos o días y, en casos extremos, como las huelgas de Bombay, podían durar largos meses en paro total de labores, las huelgas de 1928 y de 1946 en el South Indian Railway son de duración media. La primera con diez días efectivos de huelga y la segunda de aproximadamente un mes de huelga.

La participación de los trabajadores en esas huelgas es parcial y pone en evidencia su falta de cohesión. En 1928 los principales esquiroles son los anglo-indios y en 1946 el multisindicalismo y las facciones formadas por musulmanes y anglo-indios obligan a una participación aproximada de solo el 50% del total de la mano de obra empleada.

En ambas huelgas hay acciones violentas, aunque en este aspecto la huelga de 1928 supera a la de 1946. En las dos ocasiones se hace uso de la fuerza pública represiva en contra de los obreros y en esos actos varios huelguistas fueron muertos, heridos o arrestados. Finalmente las dos huelgas se constituyeron en rotundos fracasos para los huelguistas, quienes no satisfacen ninguna de sus demandas y regresan al trabajo en condiciones humillantes.

Tanto la huelga de 1928 como la de 1946 se inician como huelgas parciales, con demandas limitadas. En la primera huelga el motor impulsor lo constituyó el deseo de conservar el trabajo ante el inminente cierre de talleres y la reducción de personal, aspectos que no involucran directamente cuestiones económicas. El movimiento se expande tanto en lo que concierne a los obreros involucrados como al área geográfica cubierta y se forman alianzas al mismo tiempo que las demandas aumentan en su alcance e incluyen las de carácter económico.

En la huelga de 1928 el movimiento rebasa la capacidad de control y de mando que puede ejercer el liderazgo, escapándose la masa a toda posibilidad de dirección o de disciplina.- En la huelga de 1946 por el contrario, se puede hablar de un buen nivel de disciplina, organización y previsión del movimiento huelguístico.

En ambas huelgas se pone de relieve la división y faccionalización interna de los trabajadores, su falta de cohesión es notable y de hecho constituye un factor muy influyente en la derrota. Otro aspecto sobresaliente es la multiplicidad de líderes y la oposición entre ellos así como la eventual incapacidad organizativa que mostraron para la lucha. Característica importante de ambas huelgas es la ausencia de apoyo de la AIRF o del Partido Comunista, así como el que los líderes al ver perdido el movimiento acudieran a las grandes figuras del movimiento independentista, a Gandhi en 1928 y a Nehru en 1946

En los dos casos la derrota se sigue de manera inmediata al empleo de la represión, con un veloz e incondicional retorno

EL MARCO TEORICO.

Con el objeto de proporcionar al análisis de las huelgas de 1928 y de 1946 en el South Indian Railway validez y riqueza pensé en la necesidad de referirlas a un marco teórico.

Muchos enfoques analíticos revisados tenían como característica común referirse a aspectos parciales de los movimientos laborales o de los sindicatos mismos.

Así se encuentran análisis que se concretan al estudio de los sistemas de negociación colectiva vigentes en Estados Unidos de América y en Gran Bretaña y la posibilidad de expandir el sistema a otros países, (Ross, A. M. Changing Patterns of Conflict 1959). Otro se refería al establecimiento de una tipología sindical en función de las posibilidades de expansión o contracción del sindicato, clasificándolos en sindicatos a-- biertos o cerrados, (Turner, H. A., The Morphology of Trade Unionism 1962). Algún esquema se centraba en la clasificación de industrias de acuerdo a la propensión que muestren hacia -- las huelgas, clasificándolas en tres estratos básicos: alta, media o baja inclinación a las huelgas, (Kerr and Siegel, -- Interindustry propensity to strike, 1954). Otros estudiosos se han ocupado de la relación existente entre las bases sindicales y los líderes, en búsqueda de las posibilidades de esta-- blecimiento de una democracia sindical, (Lipset, Trow y Coleman, Democracy and Oligarchy in Trade Unions, 1956), con la institucionalización de la oposición como garante de la democracia sindical, (Lipset, Trow y Coleman, Union Democracy), con la faccionalización y restricciones al li-

derazgo como forma de democracia sindical, (Martin, Roderick, Union Democracy: An Explanatory Framework, 1968). Otros estu-- dios analizan la tipología de las diferentes huelgas, y retoman do puntos de vista leninistas o aquellos planteados por Rosa Luxemburgo, clasifican las luchas sindicales desde la huelga -- salvaje hasta la huelga de ocupación activa, o bien buscan llegar a conclusiones acerca de la efectividad y posibilidad de la autogestión o la cogestión en las industrias, (Jelin, La protesta obrera, 1974 y Mandel, Control Obrero, Consejos Obreros, Autogestión, 1974). La elaboración de una simple lista de todos aquellos aspectos de la problemática laboral que han captado la atención de los estudiosos puede convertirse en interminable.

Los esquemas de análisis individuales son en extremo interesantes pero en conjunto adolecen de un defecto común: al ser análisis parciales de factores o aspectos del movimiento laboral o de los sindicatos se presentaban como piezas incoherentes de un rompecabezas, sin forma de que globalizaran al movimiento laboral.

Algunos de estos esquemas analíticos o algunos de sus aspectos podían tener relación directa, o podían ser utilizados para estudiar algún punto especial, con el movimiento sindical indio, o las dos huelgas del South Indian Railway, otros esquemas se veían lejanos del conflicto a analizar e inútiles para el caso particular de estudio. En realidad todos en conjunto aparecían como inconexos de forma tal que se corría el riesgo de un estudio cojo e incoherente.

Por su parte el esquema marxista de análisis más ortodoxo ofrecía la ventaja de ser globalizador y de constituir un siste

ma cerrado en el que no es fácil advertir fisuras o resquicios - y en el que las máximas contradicciones son aquellas que visualizan la lucha laboral como espontánea (Rosa Luxemburgo) o como organizada y dirigida por una vanguardia (Lenin).

Después de un estudio más cuidadoso, el marxismo se presentaba como un esquema que, en un afán de búsqueda de leyes generales, o lo que es peor, arribando al problema con leyes pre-establecidas, pretendía calificar la acción social con un esquema - previo de explicación del proceso de la acción, centrándose especialmente en el inicio y en el final de ésta.

El peligro que advertí desde ese momento era la facilidad con la que podía destruirse o dejarse de lado la estructura y - el proceso mismo de la acción a analizar, centrándose el estudio en los orígenes o causas y terminando con un arbitraje para evaluar los resultados.

Pensé que era imposible ver la acción social, en este caso la gestación, desarrollo y colapso de la crisis que culminó en la huelga, como una respuesta mecánica a una situación dada, como lo exigiría el determinismo económico. Tampoco podía ver su éxito o fracaso en relación al estudio de la evolución social, como tal vez lo pediría el materialismo histórico, de tal forma que esta explicación de los hechos se confiara a factores externos a la acción misma y fijara prácticamente toda la atención en la oposición que había originado el conflicto en un afán de encontrar culpables que ahora quedarían sin castigo. Mi deseo era buscar la acción y sus procesos para la interpretación de los hechos.

El análisis de las condiciones objetivas y las condiciones subjetivas que rodean la acción. Las consideraciones de las metas y demandas del movimiento en relación a los objetivos de corto o largo plazo del sindicato. La relación entre las bases y los líderes locales o nacionales. Todos son elementos importantes en la explicación e interpretación de las huelgas, más no suficientes para explicar una huelga en India.

La interpretación del humillante fracaso de la huelga; de la violencia excesiva a que se ven sujetos los trabajadores; de la participación de sus familias en el movimiento; de la ausencia de participación de grupos completos de trabajadores y del esquirolismo; del multi-sindicalismo; de la oposición entre líderes nacionales y locales y al interior de la localidad misma; de la alianza de indios y británicos contra los obreros; eran todos factores que rebasaban las posibilidades de análisis del esquema marxista, que resultaba en extremo simple para el examen de una sociedad compleja como lo es el caso de India.

Características insoslayables complicaban la situación y hubiesen desvirtuado el problema o encasillado al movimiento al decidirse por un esquema rígido de análisis.

Una multitud de aspectos se oponían a la aplicación de un esquema analítico marxista puro . Entre tales consideraciones se pueden mencionar, entre otros, los siguientes: el sistema de castas y su injerencia en el reclutamiento de los trabajadores, aún cuando en el análisis evitaré referirme a este punto; el mestizaje representado por una minoría de anglo-indios y su papel disruptivo en la lucha sindical; la previa división de la mano de obra en función del comunalismo; la influencia del sis-

tema familiar en la lucha sindical como factor de apoyo o con un papel de seguridad social; el colonialismo a que estaba - sometida la India, tanto en 1928 como en 1946; la división - interna de las bases y su falta de identidad en las relaciones laborales, o la multiplicada oposición a que se orientaban; la división social por motivos religiosos y su importancia en la lucha sindical; la disociación de líderes y trabajadores o la falta de control de los dirigentes; la impunidad del uso de la fuerza pública contra los huelguistas y la inmediata sumisión de éstos; los actos de violencia desatados por los huelguistas y la respuesta extrema que provocaron; el desamparo y temor al que se enfrentaban los trabajadores al entablar - una lucha que ponía en juego la vida misma; la constante y - recurrente humillación a que se veían sujetos los trabajadores y la aceptación de ésta como algo natural y esperado; la ausencia de apoyo del partido y el intento de manipulación por parte de los políticos; la carencia de un proyecto total de lucha.

No obstante, otras características de las huelgas atraían hacia el esquema marxista de análisis, tal como puede ser que en la huelga de 1928 es el personal de categorías más bajas, eventuales y permanentes, el que realiza la huelga, también esta huelga, en algunos momentos de la lucha, parecía inclinarse a tomar la forma de una huelga de masas. Por su parte en la huelga de 1946, los objetivos son más bien políticos que económicos, en esta huelga se forma una alianza entre los

trabajadores de categorías inferiores y los jefes de estación, como contendientes aliados contra los huelguistas, la administración del South Indian Railway, el gobierno británico y el gobierno indio de transición.

En esa huelga de 1946 las alianzas de los trabajadores pueden dar lugar a la hipótesis de que la ideología estaba jugando un papel importante.

Así las huelgas pudieran ser interpretadas a partir del esquema analítico marxista como una lucha de clases con objetivos políticos de largo plazo. Sin embargo sigo pensando que los esquemas interpretativos rígidos no son los más útiles para estos casos.

La conducta social responde a estímulos y causas diversas, no necesariamente referidas a orientaciones económicas, pueden responder a influencias no económicas, tales como las religiosas o las políticas, y en este caso debían tenerse en cuenta, aunque como afirma Touraine " El movimiento laboral nunca puede ser aislado de la dominación capitalista y de la industrialización... El análisis de los movimientos sociales presupone la conjunción de dos clases de observaciones separadas. Por un lado la que se hace sobre las conductas sociales y en las orientaciones, acciones y demandas de los actores; por otra parte, la que se hace sobre el sistema de relaciones sociales y económicas o en la naturaleza de la acumulación y dominación económica." 7/

7/ Touraine, Alain
Production de la Société, Editions du Seuil, Paris, 1973, pp. 321-322.

Esto significa que la oposición de clases, la relación dominante-dominado, la lucha económica, son solo algunos de los aspectos del análisis, pero no todo el estudio.

Fue preciso descartar los esquemas no-marxistas dirigidos al análisis de aspectos particulares que estaban lejanos de poder tener algún significado para el movimiento indio. Esto no significa que estoy impedida, en el transcurso del trabajo, de utilizar elementos que puedan ayudar en la interpretación de las dos huelgas seleccionadas.

La forma de análisis de la acción social propuesta por Touraine 8/ ofrecía virtudes que ningún otro esquema previo había presentado. El esquema de Touraine es globalizador pues no olvida factores o aspectos que permitan la cabal comprensión del problema, es flexible, al desmenuzar la acción social y las relaciones sociales en sus componentes, permitir la interrelación de todos aquellos y enmarcar los diferentes movimientos.

El énfasis de Touraine está más en el proceso que en el origen o en el resultado. En todo caso es el proceso el que explica el resultado. Posee todas las características de un sistema cerrado, de forma tal que aceptando la primera premisa, que identifica a la historia social con la historia del trabajo, en la cual el trabajador desea apropiarse de la historia y por ello busca la creación y el control del trabajo, entonces es necesario aceptar el desarrollo lógico de esta premisa y sus resultados

---

8/ Touraine, Alain
Sociología de la Acción, Ediciones Ariel, Barcelona, 1969
Production de la Société Op. Cit.

La delicada delimitación que hace de los movimientos sociales y la relación existente entre éstos y la dialéctica de las clases sociales y del sistema de acción histórica, nos muestra un fino esquema analítico en extremo útil.

El esquema no olvida incluir aspectos tales como el tipo de trabajo: obrero calificado, trabajo en cadena y trabajo técnico profesional, referidos a los efectos que en los movimientos laborales tiene el tipo de trabajo que se produce por la relación entre trabajador y máquina y los efectos que esta situación tiene en las relaciones entre los trabajadores.

También se considera el tipo de conciencia que se encuentra en las diferentes sociedades, es decir en función de la cercanía o lejanía que de la naturaleza guarde la sociedad, posición ésta tanto en los movimientos sociales como en el análisis de los mismos.

En suma, es un esquema coherente, complejo y cerrado, que pone especial énfasis en la delimitación entre lo social y lo no social, entre lo social y lo meta social, en la interpretación de las acciones sociales, y sobre todo, lejos de buscar leyes inmutables que expliquen el desarrollo de los movimientos sociales ata a éstos con la historia misma, "La sociedad está entrampada en su historicidad, en la producción de sí misma, y ese trabajo nunca es llevado por un centro de decisión, aunque el Estado pueda parecer todopoderoso o la hegemonía de la clase dominante total. El significado de la acción histórica no es escuchado excepto a través del sonido y la furia, a través del conflicto de clases, apagadas ellas mismas por la represión, propaganda y buena fe de la clase gobernante."9/

9/ Touraine, Alain
Production... Op. Cit., p. 325.

Es preciso reconocer que las tesis de Touraine tienen una fuerte influencia leninista. Descarta la tesis espontaneísta; afirma que el actor social no tiene perspectiva para ver sus propias acciones; cierta similitud hay entre lo que Lenin denominaba tradeunionismo de las clases trabajadoras y Touraine llama conciencia sumisa o conciencia constituyente; ésta última extendida a la sociedad misma; de alguna forma Touraine justifica y alienta la necesidad de conducción de los obreros por la vanguardia revolucionaria; el deseo de atrapar la historicidad y de apropiarse del sistema cultural puede identificarse con la apropiación de los sistemas de producción.

Dentro de las principales innovaciones de Touraine están el uso de un lenguaje sofisticado y novedoso que puede ser referido a campos muy amplios, el encuadramiento actualizado de los sistemas de producción para las diferentes sociedades y el énfasis en las sociedades industrializadas; la inclusión de sociedades con grados diversos de avance industrial y sus particularidades; profunda ligazón del análisis de los movimientos sociales a la historicidad, de modo tal que el estudio no responde a leyes inmutables sino a variables definidas.

Estas innovaciones proporcionan gran flexibilidad al esquema analítico y por ello tomé la decisión de acudir, siempre que fuera posible, a las tesis propuestas por Touraine como un camino de explicación a los conflictos a estudiar en este trabajo.

OBJETIVOS E HIPOTESIS DE TRABAJO.

Los conflictos y la naturaleza del movimiento mismo son -- una muestra patente de la desintegración y falta de cohesión social así como de la oposición entre los diferentes grupos religiosos, tendencias políticas, estratos sociales y castas.

Ante esta confusa situación, la absoluta falta de identidad de los trabajadores y el peso de la tradición reflejada en la pertenencia a un grupo específico, condenan de antemano la lucha al fracaso. Solo puede desembocar en un movimiento de protesta, una de las formas más elementales, débiles y vulnerables de los movimientos sociales.

Por estar inmersos en la conciencia constituyente, mani-- festación social de la conciencia sumisa de los individuos que en conjunto forman al sujeto histórico de la acción social 10/, los trabajadores asimilan las humillaciones, las represiones, y los fracasos de manera natural.

10/ Touraine en la "Sociología de la Acción", define a la conciencia constituyente como la manifestación social de la conciencia sumisa. El - trabajador lleva en sí dos conciencias: la orgullosa y la sumisa. La conciencia orgullosa se identifica con la conciencia creadora del trabajador. La conciencia sumisa está en relación a las clases sociales entendiendo por éstas la pertenencia por nacimiento a un grupo social predeterminado. La conciencia sumisa lleva a la aceptación de cautores metasociales para la explicación del orden social, es la sumisión del trabajo al no-trabajo, la dominación del hombre por el hombre, la sumisión del hombre a lo sagrado. La conciencia constituyente a su - vez, y como manifestación de la conciencia sumisa, subordina lo social a lo político y lo político a lo religioso, lo social a lo no-social y permite explicaciones de lo social en base a lo metasocial.

La conciencia constituyente es pervertida porque no crea a los dioses sino que es la justificación de la existencia de los dioses.

Mientras más cercana de la naturaleza se encuentre la sociedad con mayor fuerza predominará la conciencia constituyente. La conciencia orgullosa lleva al trabajador a la conciencia de que la historia social es la historia del trabajo.

Sin embargo, los rencores acumulados, producto de represiones y humillaciones que histórica, constante y recurrentemente han sido ejercidas en contra de los obreros en India, hacen que las huelgas sean espontáneas, explosivas y expansivas, aunque - generalmente de corta duración. Así las luchas corresponden al modo de acción de los movimientos de protesta; esporádicos, temporales, desorganizados y violentos.

Esos mismos rencores acumulados hacen que las demandas mismas del movimiento se sometan a un proceso de expansión y llevan a la lucha por un cauce casi natural hacia la violencia, escapando la acción a toda previsión posible.

Este camino a la violencia desgasta con velocidad al movimiento y como consecuencia o como movimiento dialéctico trae en su propio seno a la represión. La capacidad de resistencia del movimiento, ya menguada de por sí, se ve reducida por el prematuro desgaste hasta llegar al final de la crisis por muerte súbita que no permite establecer condición alguna en la rendición.

La importancia del trabajo que voy a realizar con el análisis de las huelgas en el South Indian Railway en 1928 y en -- 1946, radica de manera especial en la posibilidad que ofrece de que, a través de un análisis de caso, en función de un marco -- teórico, se pueda comprender el movimiento sindical, la ruptura y la crisis como reflejo de la sociedad en la cual se encuentra inscrito.

El primer objetivo es desarrollar un marco teórico tan amplio que permita posteriores estudios comparativos y que ahora sirva de apoyo en el análisis de las huelgas de 1928 y de 1946 en el South Indian Railway.

La segunda intención es elaborar un marco de entorno histórico que, siendo general, encuadre las huelgas de 1928 y de 1946 en el South Indian Railways dentro de su contexto.

La tercera es preparar, para cada huelga, una crónica de la gestación, desarrollo y colapso de la crisis, tan vívida y descriptiva como lo posibilite el uso de los materiales obtenidos.

Finalmente, mi intención es reflexionar y concluir acerca de las características de las huelgas estudiadas y los puntos de coincidencia con el marco teórico desarrollado y las hipótesis de trabajo planteadas.

Partiré de las siguientes hipótesis de trabajo:

1.- La poca rotación de personal en los ferrocarriles y la consecuente permanencia de los trabajadores en sus empleos crea una potente memoria colectiva de las luchas y las derrotas y actúa como un impedimento a la promoción de las huelgas, esta característica logra que las huelgas sean explosiones muy combativas pero con largos lapsos intermedios entre las diferentes luchas.

2.- En sociedades con bajos índices de empleo y sobreoferta de mano de obra es fácil romper las huelgas al contratar personal eventual que sirva de esquirol. La pregunta es si en este tipo de sociedades las huelgas de masas se convierten en un mito.

3.- La faccionalización al interior del sindicato lejos de ser una garantía de democracia sindical, en sociedades como la de India, se convierten en factor de debilidad sindical y es un reflejo de lo que ocurre al exterior del sindicato, de esta manera se imposibilita la capacidad vanguardista del sindicato.

4.- Las organizaciones laborales pasan por una etapa de maduración que les permite avanzar de un movimiento desordenado y caótico a uno solidario y disciplinado. Esta maduración so

lo se logra a través del tiempo con el ejercicio constante de las actividades sindicales de agrupaciones laborales.

LAS LIMITACIONES

En el transcurso se tratarán de demostrar las hipótesis de trabajo asentadas. Sin embargo, es preciso establecer con claridad las limitaciones a que se enfrenta este estudio.

En lo que concierne a la naturaleza del estudio, un análisis del trabajo y de la organización de los trabajadores, en su manifestación límite de la irrupción de crisis laborales, obligará a hacer a un lado aspectos religiosos en la lucha, excepción hecha de aquellas ocasiones en que éstos tengan una obvia interferencia en el proceso de la huelga, tal como es el caso de la separación de los musulmanes.

Se carece de estadísticas que permitan establecer la distribución por castas de los diferentes departamentos que componían el South Indian Railway. Sin embargo se puede partir de la base de que es posible que el patrón de reclutamiento fuese similar al que se utilizó en la industria textil.

Esto significaría que la casta solo sería importante en -- los extremos, en este sentido en la primera huelga el personal de categorías inferiores debía pertenecer a castas bajas y en la segunda se puede aventurar la tesis de una alianza de castas.

Como esto es muy confuso y no se pudieron obtener datos que aclararan la situación, y considerando que nunca se hace referencia a castas ni en los escritos privados ni en los diarios, lo mejor es omitir referencias a este punto.

Otra limitante más es lo reducido de los casos a estudiar, solamente dos, de manera que las conclusiones a las que se llegara deberán posteriormente avalarse con otros casos adicionales.

Finalmente, una obvia limitación en el estudio, a la que anteriormente se hizo referencia, es la distancia, tanto de espacio como de tiempo, que no permite acercarse a materiales provenientes de los actores mismos, como serían las encuestas y las entrevistas, ni la observación directa de los hechos por parte del analista.

De acuerdo a los objetivos que enumeré antes, el trabajo se compone de cuatro capítulos adicionales a esta Introducción, el primero de los cuales corresponde al marco teórico, el segundo al estudio del entorno histórico, principalmente en el área laboral y sindical, el tercero es una crónica de la huelga de 1928 y el cuarto se refiere a la huelga de 1946, finalmente un último capítulo se dedica a síntesis, reflexiones y conclusiones.

II.- CONSIDERACIONES TEORICO-ANALITICAS SOBRE SINDICATO Y SOCIEDAD; TIPOLOGIA, ORGANIZACION Y LIDERAZGO SINDICAL Y LAS HUELGAS.

Este capítulo es un esfuerzo por reunir las directrices y aspectos hacia los cuales se orienta el análisis de los problemas sindicales e intenta establecer algunas pautas que permitan comprender de manera integral la problemática sindical.

La elaboración de este marco general tiene como objetivo ser un apoyo para posteriores estudios comparativos de crisis laborales y abrir caminos para el cabal entendimiento de las luchas laborales.

La concentración de este trabajo en dos estudios de caso permite ver el avance, evolución y cambios en las formas de lucha de los trabajadores, en la solidaridad que manifiestan, la disciplina que adquieren y la adecuación y sensibilidad al momento histórico en el que actúan, así como las diversas respuestas que su acción genera.

Para lograr un espectro básico de esquemas analíticos que posibiliten el análisis integral, este capítulo se divide en -- cuatro apartados principales: El sindicato y su relación con la sociedad. La tipología sindical. La organización y el liderazgo sindical y, como último punto, los tipos de lucha.

Aún cuando estos cuatro puntos no pueden considerarse - - exhaustivos, señalan hacia cuatro direcciones básicas en el análisis de los sindicatos y son, en esa medida extensivos.

Es probable que algunos aspectos de las directrices aquí reunidas no sean, aparentemente, relevantes en el análisis particular de las huelgas de 1928 y de 1946 en el South Indian Railway.

Tales pueden ser, a modo de ejemplo, el orientado a clarificar las posibilidades de la democracia sindical, o la referencia a la relación existente entre diversos grados de avance económico y consecuentemente tipos de trabajo de acuerdo al estadio económico, o bien el tipo de lucha que presenta el sindicato en las eclosiones de las crisis.

Empero, el deseo de realizar más tarde estudios comparativos justificaría ya de en sí mismo la inclusión de todos los aspectos, pero, adicionalmente se pensó que la comparación entre lo que existe real o idealmente en otros sindicatos, en otras regiones, en otros países, debe enriquecer el trabajo y puede ser utilizado para comprender los avances, las limitaciones y los alcances así como los enfrentamientos que se estudien.

Asimismo consideramos que dado que el movimiento laboral no puede evaluarse como una mera respuesta a una situación económica, sino que encierra en sí mismo variables de mayor importancia y permanencia, sus parámetros y determinantes deben ser mucho más complejos.

La situación particular de India tanto en 1928 como en 1946 reviste características sui generis, que en todo caso deben requerir herramientas particulares para su estudio. Desafortunadamente la mayor parte de los estudiosos han desarrollado esquemas aplicables más bien a sindicatos y movimientos laborales en sociedades con un mayor desarrollo económico que el de la India de entonces, y si se parte del supuesto de que el sindicato es un reflejo de la sociedad la adaptación de estos esquemas adolecerá de graves carencias.

Los escasos esquemas que pretenden dirigirse a sociedades

en etapa de dominación colonial son desordenados, incoherentes, superficiales y generalizadores, de manera que dificilmente pueden utilizarse en el análisis de dos casos concretos en India.

A.- El sindicato y la sociedad.

En su definición más simple el sindicato es una organización compleja de asociación voluntaria. Organización compleja porque requiere de todo un ordenamiento para su acción, tales como la formación de cuerpos directivos, comités, recaudación de fondos, organismos de propaganda y acciones para el bienestar de los agremiados. Organización voluntaria porque son los trabajadores mismos los que deciden formar su agrupación.

Hablar del sindicato en su relación con la sociedad equivale a referirse a la relación existente entre el todo y la parte, pues como afirma Alain Touraine no se pueden confundir uno y otra, ya que el movimiento obrero es un movimiento social de base específica y con objetivos generales; la organización de los trabajadores para la transformación de la sociedad, pero, a pesar de esto, los términos nunca se confunden, la sociedad nunca llega a ser la organización de los trabajadores. El movimiento obrero se convierte en un elemento del sistema político sin confundirse con el Estado, aunque sus dirigentes provengan de sus filas. 1/

El sindicato es la resultante de un movimiento social, a partir del movimiento laboral,como una gran acción subyacente se hace necesaria la organización sindical, y el sindicato al formar parte de la sociedad misma se encuentra en una constante

1/ Touraine,Alain
Sociología de la Acción, Op. Cit., pp.385-386.

relación dialéctica con ella.

El sindicato en general es un reflejo de la sociedad en la cual se desenvuelve. Reproduce así las luchas entre los líderes, la faccionalización, la falta de democracia, la escasa organización y disciplina e inclusive la corrupción misma. También puede orientarse a producir un movimiento histórico, basado en su relación dialéctica con la sociedad, en relación a las conductas de clase y a partir del marco general en el cual se inscribe. En este caso se convierte, así sea temporalmente, en vanguardia de la sociedad.

De esta forma el sindicato se encuentra de manera permanente en una encrucijada: luchar por los intereses de su membresía y funcionar como grupo de presión que se orienta a las reivindicaciones de carácter económico, o bien luchar por la transformación y reivindicación de la realidad social que lo circunda.

Touraine define con mucha claridad como el sindicato actúa dentro de los márgenes que la dicotomía le permite, y sin perder de vista su carácter permanentemente opuesto a la dominación de clase, de alguna manera busca satisfacer sus propias necesidades.

> "...En todos los casos el movimiento obrero es, sin discusión, anticapitalista, si por ello entendemos que se opone al poder de clase y busca destruirlo. Nace con la revolución industrial, es decir, con la gran transformación del trabajo que destruye los cautores metasociales del orden social, obra de la conciencia constituyente. Ningún movimiento obrero renuncia a la lucha que le define más profundamente. La voluntad del sindicalismo es constante y S. Perlman tuvo razón al insistir en este movimiento que, sin embargo, puede llevar a una intervención en el Estado lo mismo que en la empresa. Solo cuando la economía capitalista aparece incapaz de asegurar el desarrollo industrial, el movimiento obrero se le opone. En el caso contrario lo acepta, lo tolera aunque sin aprobarlo jamás.
>
> "Considerar al movimiento obrero como revolucionario no es identificarse con él sino revelar su sentido. De forma violenta o no y más o menos claramente, rechaza todos los cautores metasociales del orden social, se afirma y demuestra la naturaleza histórica de la sociedad.

> Esto no significa que en cada negociación sindical o en cada huelga podamos encontrar una inspiración revolucionaria consciente, - sino solamente que la acción sindical se inscribe en el proceso - general de superación de las relaciones de clase y, en consecuencia, contribuye a hacer aparecer un tipo de sociedad en la que, en principio, se manifieste la conciencia creadora y su exigencia de considerar toda realidad social como producto del trabajo, es decir, - de la acción social." 2/

Tal parece que la disyuntiva no se puede resolver con la simplicidad de una orientación directa hacia la solución de los problemas económicos de los trabajadores, o hacia la búsqueda de una transformación social, sino que en todo caso lo que reviste importancia sería el proceso y el movimiento en sí mismo.

Di Tella afirma que el sindicato se dirige a la búsqueda de una sociedad más justa y lo define en su dirección básica de acción histórica.

> "El sindicalismo, desde sus comienzos en los albores de la revolución industrial, siempre fue algo más que la defensa de los intereses de un sector de la sociedad. Siempre incluyó como uno de sus componentes, a veces más abierto y otras solo latente, la búsqueda de una sociedad más justa, organizada de acuerdo con las - normas de la razón. Pero, a diferencia de otros intentos de fundar sociedades ideales, el sindicalismo se basa en la realidad - diaria del trabajo, canaliza las tensiones y las fuerzas sociales que se generan en el lugar donde el hombre crea sus medios de supervivencia." 3/

Para el marxismo los sindicatos son centros para dar entrenamiento de clase. El objetivo de corto plazo de los sindicatos es la lucha por mejores condiciones de trabajo o de vida y aumentos en las satisfacciones a través de los salarios. Sin embargo el objetivo de largo plazo o final de los sindicatos es una sociedad más justa por medio de la abolición del trabajo asa

2/ Touraine, Alain
Sociología de la Acción, Op. Cit., p. 345 y 383-84.

3/ Di Tella, Torcuato
Estructuras Sindicales, Ediciones Nueva Visión, Argentina, 1969, p. 9.

lariado. La meta última, base y razón de la existencia de los sindicatos sería la completa transformación de la sociedad para que ésta se fundamente en el trabajo mismo como agente del -- cambio.

> "El objeto inmediato de los sindicatos, por tanto, estaba limitado a la lucha diaria contra el capital, como un medio de defensa contra los continuos abusos del último, esto es, asuntos concernientes a salarios y horas de trabajo. Esta actividad de los sindicatos, no sólo está justificada, sino que es necesaria. No es aconsejable eximirse por un período largo, mientras exista el presente sistema de producción. Al contrario, debe hacerse general por medio de crear y unir los sindicatos de todos los países. Por otra parte, los sindicatos, sin estar conscientes de ello, se han convertido en el punto focal para la organización de la clase trabajadora, tal como los municipios y comunidades medievales fueron para la burguesía. Si los sindicatos se han hecho indispensables para la lucha de guerrillas entre capital y trabajo, son aún más importantes como cuerpos organizados para promover la abolición del sistema de trabajo asalariado." 4/

El sindicato, para el marxismo, queda así revestido de un papel mesiánico, reivindicador y reordenador de todo el sistema social y de producción.

Para Lipset la organización sindical llena dos necesidades en una sociedad democrática: es fuente de opiniones nuevas e independientes del Estado y es un medio para comunicar esas opiniones a amplios sectores de la ciudadanía. 5/

4/ Mc. Carthy, W.E.J. (Editor)
Trade Unions, Penguin Books, 1974, p. 48. Lozovsky, A. "The Role of the Trade Unions in the General Class Struggle of the Proletariat" (1935).
Cfr. Sorel, Georges, Et. al.
El Sindicalismo Revolucionario, México, 1975, p. 97.
Lagardelle en su artículo "Sindicalismo y Marxismo" afirma: "La función revolucionaria de los sindicatos es, pues, precisa para Marx: — son los vehículos organizados para la supresión del salariado y de la dominación del capital.

5/ Di Tella, Torcuato
Op. Cit., p. 120. Lipset, Trow y Coleman, "La política interna de un sindicato de tipógrafos".

La relación entre el sindicato y la sociedad, de acuerdo a esta tesis, radica en el nivel de comunicación de ideas, no de acciones, del sindicato hacia la sociedad.

De ninguna manera se contempla la posibilidad de que dichas opiniones sean divergentes del Estado de tal forma que se precise transformarlo, tampoco se contempla que esa divergencia pueda conducir a la dislocación de las relaciones de producción existentes en la sociedad.

Para Clegg el papel del sindicato está restringido a su membresía y su tarea es proteger y defender al trabajador del capitalista. Sindicato y patrón están opuestos y los sindicatos no pueden convertirse en patrones gobernando la empresa. 6/

De acuerdo a esta tesis el sindicato tiene como característica predominante la oposición, pero cuando se habla de preponderancia de Identidad y Oposición, hablamos de posiciones relativas en el sistema social, tal como referirnos a patrones y trabajadores o a ricos y pobres. Con esta tesis queda oculto el proceso de formación de la oposición y cancelado el movimiento social, pues en la medida en que la oposición siempre encuentra su solución favoreciendo al más fuerte, hace innecesaria la orientación de la oposición y el campo del conflicto queda reducido a lo inmediato y limitado a las posiciones sociales relativas.

Los sindicatos actúan en forma de movimientos parciales, con objetivos de corto plazo reivindicativos para sus agremiados,

---

6/ Cfr. Mc. Carthy, Op. Cit., p. 76. Clegg, H.A. "Trade Unions as an opposition which can never become a government."

o bien con la búsqueda de crítica o reforma social, esto los lleva, generalmente, a actuar como grupos de interés y solo excepcionalmente realizan un movimiento histórico que se orienta a la transformación de la realidad social.

De acuerdo al esquema de análisis propuesto por Alain - Touraine 7/, los sindicatos, como grupos de interés, se basan en tres principios: de identidad, de oposición y de totalidad.

> "Un movimiento obrero se define siempre por la naturaleza del - lazo que establece entre una insatisfacción, una reivindicación que le define en relación con un adversario en una situación dada y una acción que le sitúa en un sistema de acción histórica. Una tipología de los movimientos obreros, introducción necesaria al estudio de su organización y de su funcionamiento, debe reposar en la naturaleza de los lazos que unen estos tres elementos constitutivos. Es necesario determinar, primero, el orden en que se presentan estos elementos, no cronológicamente sino en la lógica del mismo movimiento; para la concepción leninista el papel motor lo tiene la acción "política", para una - concepción anarcosindicalista el descontento y para el sindicalismo americano tradicional el elemento central es la reivindicación. Es necesario describir detalladamente la acción sindical. Cada uno de sus elementos, indefinible en sí mismo, sólo puede definirse en sus relaciones con los demás según se oriente o no hacia ellos.
>
> "El descontento puede estar o no estar 'dispuesto' a la reivindicación y a la acción política. Esto permite definir de forma muy precisa la acción sindical y, por consiguiente, formular, - sobre una base racional unas proposiciones a verificar..."8/

El sentido de identidad, la conciencia que de sí mismo tiene el movimiento laboral, se manifiesta en la insatisfacción; el sentido de oposición, referido a las posiciones en el sistema social, se traduce en la búsqueda de la reivindicación y el sentido de totalidad, se identifica con el sistema de acción histórica, al cual en la relación entre el movimiento laboral y la sociedad, el primero tratará de apropiarse, tanto del sistema de acción histórica como del sistema cultural.

7/ Touraine, Alain, Sociología... Op. Cit., p. 166.
8/ Ibidem., p. 357.

La acción histórica o movimiento social se produce con la coexistencia de los principios de identidad, oposición y totalidad, en ese momento el movimiento se convierte en histórico y es entonces que se buscará la transformación de la realidad.

Esto quiere decir que se puede hablar de movimiento histórico cuando éste tiene clara conciencia de sí mismo; tiene definida la oposición y orientada la acción no solo a resolver la oposición sino con la decisión de apropiarse del sistema de acción histórica para dirigirlo a bases racionales, constructivas y equitativas de funcionamiento.

En cambio, si solo pone en juego el principio de identidad sin situarse frente a un adversario ni comprometer la legitimidad de la acción hablamos de grupo de presión. Si el grupo solo se define por su oposición sin definir su identidad, estamos frente a un movimiento de protesta y si los valores generales de la civilización son los que impulsan al grupo, nos encontramos ante un movimiento de ideas.

Touraine 9/ afirma que la defensa de los intereses obreros lleva al surgimiento de un movimiento histórico sólo cuando la reivindicación está enmarcada por objetivos políticos, pues como afirman Bon y Burnier 10/ los conflictos de clase nacen de las relaciones de producción pero se dirimen en el terreno político. Así la transformación de la sociedad puede ocurrir a partir de lo que inicialmente era sólo un movimiento laboral y que se transforma en crisis revolucionaria, es en ese momento que todas las estructuras se afectan provocando el cambio.

---

9 / Ibidem., p. 393 y pp. 60-61.

10/ Bon, Frederic y Burnier, Michel- Antoine
Clase Obrera y Revolución, Serie Popular Era No. 31, México, 1975, p. 54.

Para Mandel son los obreros avanzados, la vanguardia revolucionaria, el programa revolucionario y la demostración práctica de la capacidad dirigente de la vanguardia, los factores necesarios para la lucha revolucionaria.

> "Sin la experiencia de la lucha revolucionaria de las grandes masas no puede existir una conciencia revolucionaria de clase entre estas masas. Sin la intervención consciente de los obreros avanzados que inyecten las demandas transitorias a la lucha obrera, difícilmente habría experiencias para la lucha revolucionaria por parte de las grandes masas. Sin la extensión de las demandas de transición por parte de la vanguardia revolucionaria, no puede haber posibilidad de trabajadores avanzados que influyan en las masas, de manera verdaderamente anticapitalista. Sin un programa revolucionario; sin un estudio acabado de la historia del movimiento obrero; sin la aplicación de este estudio para el presente y sin la prueba práctica de la capacidad de la vanguardia revolucionaria para desempeñar exitosamente el papel dirigente en por lo menos algunos sectores y situaciones, no puede haber posibilidad de convencer a los obreros avanzados, de la necesidad de la organización revolucionaria y, por tanto, ninguna posibilidad (o solo una muy lejana) de que la demanda de transición apropiadas a la situación objetiva puedan ser manejadas por los obreros avanzados. De esta manera, los diversos factores que intervienen en la formación de la conciencia de clases, subrayan y se relacionan con el concepto leninista de la organización." 11/

Así la transformación de la sociedad descansa en los hombres de la dirigencia del movimiento laboral, despreciando, en cierta forma, a la masa de trabajadores que es la que realmente hace el movimiento y empuja al cambio.

Para el análisis de Touraine, el trabajador lleva en sí mismo una dualidad de objetivos, la creación y el control, provocando así un movimiento dialéctico que va de la acción a la reivindicación, siendo este movimiento oscilatorio la base de la relación entre sindicato y sociedad.

El deseo de creación y control no son parte de la naturaleza del hombre, surgen de las relaciones de clase, del sistema de producción, de la historia misma y actúan en la realidad social, como factor condicionante, de desarrollo, de limitación o de transformación.

11/ Mandel, Ernest
La Teoría Leninista de la Organización, Serie Popular Era, No. 14, 1974, p. 68

B.- Hacia una tipología sindical.

Las distintas formas que adoptan los sindicatos en función de sus objetivos más o menos abiertos o encubiertos; de los adversarios a los cuales se enfrentan; de las diversas formas de reclutamiento de sus agremiados y las características que conforman a su membresía; o bien del sistema económico en el cual están insertos; de los modos de producción vigentes; el patrón cultural o - los factores históricos, componen lo que se orienta a una tipología sindical.

Es decir, dirigirnos a entender las diferencias entre los sindicatos, que a pesar de compartir como origen común el trabajo, no corresponden a un mismo patrón de acción, de estructura o de respuesta.

1.- De acuerdo a sus objetivos.

Como ya se ha delineado en el apartado referido a la relación entre sindicato y sociedad, la disyuntiva entre luchar por sus propios intereses y convertirse en vanguardia para la sociedad lleva a la clasificación más simplista de los sindicatos y es aquella que los califica de sindicato político o de sindicato económico, entendiendo por ello en el primer caso que el trabajo pretende adueñarse del poder o desaparecer el poder de clase y en el segundo la simple reivindicación.

El sindicato tipo político surge con la socialdemocracia y tiene sus orígenes más remotos en las tesis de Marx. De acuerdo con esta tesis, el papel fundamental de los sindicatos en - cuanto organización del proletariado para la lucha de clases - es la conquista del poder, entendiéndose éste como la apropia--

ción de estructuras económicas y de los medios de producción y lograr así la liberación obrera de la férula del capitalismo y las antiguas estructuras sociales.

El sindicato político tiene como sustento la conciencia de clase obrera, el deseo del trabajador de controlar su propio trabajo, y como ideología la socialdemócrata. Como punto neurálgico la base es la oposición entre trabajo y capital. Como forma de lucha, una organización fuertemente ligada a un partido político, actuando generalmente como subordinado al partido y dirigido por una vanguardia revolucionaria.

En este caso, el sindicato político se tipifica de acuerdo a sus objetivos a largo plazo que imperan sobre los de carácter inmediato.

Empero, no solo son objetivos de largo alcance los que -- marcarían la diferenciación entre uno y otro tipo de sindicatos, metas inmediatas marcan también una diferenciación en la orientación.

> "Empezamos con la dicotomía fundamental de objetivos políticos y económicos... el derecho al voto es un claro ejemplo de un tipo, mientras que la obtención de un incremento salarial del patrón ejemplifica al otro. Indudablemente hay muchas áreas confusas; demandas por mejoras y extensión de la educación probablemente se puede determinar política, mientras demandas similares referidas al entrenamiento pueden ser vistas como económicas."12/

Los objetivos finales del sindicato pueden ser con toda legitimidad la supresión del adversario y la modificación radical del régimen social, no obstante, sus acciones están orientadas a la concordia y a la paz social. Cuando el movimiento obrero no acepta ni actúa bajo la perspectiva de la concordia y sus accio

12/ Sturmthal and Scoville
The International Labour Movement in Transition. Scoville "Some Determinants of the Structure of Labour Movements", p. 61. University of Illinois Press, 1973.

nes se orientan por la violencia de una transformación inmediata directa y total del sistema social, se transmuta en un movimiento revolucionario cambiando de movimiento laboral a movimiento político y dejando por tanto las actividades propiamente sindicales.

El sindicato tipo económico, que podemos llamar reivindicativo, trata de lograr ventajas económicas o de posición en la estructura social para su membresía. Sus metas se han calificado como de corto plazo, sus conquistas - son referidas a un futuro inmediato y la solidaridad de clase para un cambio profundo desdeñada. Busca incrementar el nivel de bienestar obrero aceptando y manteniendo al mismo tiempo el "status quo".

2.- De acuerdo a su membresía y su forma de reclutamiento.

Si se considera el tipo de membresía que integra un sindicato y los sistemas de reclutamiento que se utilizan, entonces los sindicatos se clasifican en gremial, industrial o general.

El sindicato gremial tiene similitud con las guildas medievales, une a los trabajadores de una misma ocupación o habilidad. La base del sindicato gremial es el principio del sistema de aprendizaje como requisito de ingreso al gremio, sus posibilidades de expansión son reducidas. La expansión de este tipo de sindicato está sujeta a la apertura y transformación con cambios radicales en la situación industrial.

Ocasionalmente el término "sindicato gremial" se distorsiona y se emplea para referirse a la asociación de trabajadores con habilidades superiores. Otras veces es una alternativa para referirse a la ocupación. En cualquier forma, "sindicato gremial" se refiere a un grupo selecto de trabajadores, tal como es el caso de los tipógrafos en Estados Unidos, que agrupa a todos los tipógrafos sin importar la empresa o la localidad en la cual laboran, pero que al mismo tiempo no involucran a trabajadores de imprenta no tipógrafos.

En el mismo caso pueden considerarse las asociaciones de maestros universitarios que excluyen al personal administrativo, o bien la diferenciación en los ferrocarriles de acuerdo al tipo de especialidad al que se pertenezca.

El sindicato industrial agrupa a los trabajadores en función de su trabajo en la industria, sin importar su ocupación o grado de habilidad. Generalmente son federaciones de sindicatos individuales, como los sindicatos de mineros o de ferrocarrileros. Tienen el poder de parar, eventualmente, todo el sistema. Un antecedente de este tipo de sindicato es el Socialist Labour Party de Daniel de León o la organización norteamericana Industrial Workers of the World.

El sindicato general tiene como meta absorber a todos los trabajadores. Por eso su fuerza principal se encuentra entre los obreros no calificados. Su espectro de posibilidades de expansión y reducción son las más amplias. En períodos de crisis el crecimiento es rápido y con altos niveles de reclutamiento. Durante los períodos de calma, al declinar la membresía, son los que más rápidamente la pierden. El núcleo de su membresía permanente es extremadamente pequeño y la de sus afiliados flotantes amplia e inestable. Generalmente son sindicatos que en una ciudad o región agrupan a todos los trabajadores.

Tanto el sindicato industrial como el general, por su característica de sistema abierto de afiliación, pueden considerarse una respuesta a la antigua forma de organización gremial y a su sistema cerrado de reclutamiento.

Al realizar una crítica a la clasificación de los sindicatos en gremial, industrial o general, Turner propone la clasificación en tres tipos de sindicato, 'sindicato abierto', 'sindicato cerrado' y una mezcla de ambos, para ello toma como base el sistema de reclutamiento y los objetivos de expansión del sindicato.13/

13/ Mc. Carthy, Op. Cit., pp. 98-100. Turner H.A. "The Morphology of Trade Unionism" (1962).

Los grandes sindicatos se consideran como 'abiertos' en el sentido de no imponer restricciones para la admisión de las diferentes ramas que organiza. La tendencia de este tipo de - sindicatos es expansionista.

Los sindicatos pequeños son predominantemente 'cerrados'. Su tendencia es restriccionista y no tienen interés en incrementar una fuerza meramente numérica.

3.- En su relación y ubicación en las etapas del desarrollo económico.

La clasificación propuesta por Di Tella 14/ en función del tipo de desarrollo económico se ajusta bien a las economías que tienen cierto grado de dependencia del exterior, desarrollo desigual y que han sufrido el impacto de la colonización.

Di Tella pone a consideración, en primer lugar, el denominado 'sindicalismo de masa aislada'. Este tiene lugar en la situación que Cardozo y Faleto llaman 'economía de enclave'. Corresponde a esta situación la formación de grandes concentraciones obreras -generalmente en el área de la minería-, sin conexión con élites ideológicamente activas de origen no-obrero. Aunque este tipo de sindicato es fácilmente encauzado a la violencia, su grado de conciencia ideológica es bajo y carece de lo que Touraine califica de 'referencia a los valores de la civilización'.

La segunda clasificación corresponde al 'sindicalismo de élites'. Ocurre en las grandes concentraciones urbanas con poco

14/ Di Tella, Op. Cit., pp. 11-19.

desarrollo industrial y baja concentración de grandes empresas. El 'sindicalismo de élites' es más combativo y fuerte de lo que permite el grado de industrialización y la carencia de bases en que se desenvuelve. Este tipo de sindicalismo está fuertemente influido por activistas ideológicos y tiene poco componente profesional obrero. Esto le confiere cierto grado de debilidad que evita pasar de la palabra a la acción.

El tercer tipo que propone Di Tella es el 'sindicalismo paraestatal', este tiene lugar cuando un movimiento político de tipo populista, dirigido por grupos minoritarios, emplea el sindicalismo como arma de control social y de movilización de masas. Este tipo de sindicato sigue las directivas gubernamentales y su única posibilidad de transformación se encuentra en la ruptura del control estatal sobre la masa obrera.15/

Para los países desarrollados se plantea el 'sindicalismo de masas autónomo', tiene como base las grandes ramas industriales: siderúrgica, textiles, transporte, electricidad. El 'sindicalismo de masas autónomo' se divide a su vez en dos subtipos:

a) 'Reformismo pragmático', que tiene como objetivo principal el mejorar el nivel de vida de sus afiliados.

b) 'Reformismo ideologista', cuyo objetivo además de mejorar el nivel de vida de sus agremiados, es la búsqueda de una mejor sociedad regida por normas de justicia social.

4.- En lo que concierne a sus oponentes.

En cuanto al frente que presenta el sindicato ante la oposición, se puede hablar de sindicato múltiple y sindicato unificado.

15/ A este tipo corresponden también los sindicatos dominados por un partido en el poder, es decir, bajo control indirecto del Estado. Tal puede ser el caso del peronismo en Argentina o del PRI en México.

El sindicato múltiple tiene como característica principal el ser fragmentario. Coinciden varias confederaciones en una misma industria, o bien varios sindicatos en una misma compañía, en estos casos el poder de negociación es débil y las luchas entre las diferentes organizaciones sindicales es fuerte, esto lo debilita aún más. La masa obrera se encuentra dividida y demasiado ocupada en luchas internas para presentar un frente de lucha común. La posibilidad de unificación es circunstancial y por tanto de carácter temporal.

El sindicato unificado puede ser de dos tipos: El primero, aquel en el cual la cohesión y la solidaridad es potente y por tanto el sindicato tiene fuerza interna, esto le permite un gran poder negociador y una estructura vigorosa difícil de resquebrajar. El segundo corresponde al caso del sindicalismo paraestatal, está unificado pero controlado, no tiene fuerza propia y depende de directrices externas a los intereses obreros, su poder negociador se disminuye en forma directamente proporcional al control que se ejerce sobre el sindicato, empero, aún con esta capacidad negociadora disminuída es más vigoroso que el sindicalismo múltiple que lleva en su seno el riesgo de la autodestrucción.

La rivalidad sindical ocasionalmente es causa de huelga. La comparación de la militancia sindical y de los logros de las luchas obliga a asegurarse de obtener aún mayores beneficios que los de su rival. Al mismo tiempo que la rivalidad debilita la acción empuja la combatividad sin medida de riesgos.

Touraine, advirtiendo los peligros que lleva el emplear una tipología simple y rígida en el análisis de situaciones complejas, clasifica los sindicatos en función de su oposición, pero tomando como punto de referencia la acción sindical, siendo su clasificación la siguiente:

a) Liberal de oposición.
b) De oposición revolucionaria.
c) Liberal reformador.
d) Reformador revolucionario.

El primer caso, sindicato liberal de oposición, tiene como características preponderantes el ser un sindicato negociador que funciona como grupo de presión. De esta forma corresponde en algo al sindicato de tipo económico al que ya nos hemos referido.

> "Se define por un fuerte desarrollo económico y una débil resistencia a la voluntad obrera de suprimir el poder de clase. En este tipo, la burguesía industrial no se apoya en las antiguas clases dominantes y la sociedad da poca importancia a la situación transmitida hereditariamente, valorando en cambio, el éxito personal...En estas situaciones, la acción obrera es esencialmente una lucha económica que enfrenta a los asalariados con los patronos, acompañada de una conciencia de clase económica que casi nunca lleva consigo una conciencia de clase social. La lucha por el salario es un esfuerzo constante para que los asalariados se beneficien de los progresos de la producción, o sea, para acelerar estos progresos, a través de una presión sobre los salarios, que elimina las empresas marginales o las obliga a modernizarse. Esta acción económica no puede separarse de una lucha por el control sindical de las condiciones de trabajo y de empleo..." 16/

Para el sindicato de oposición revolucionaria el poder sindical de control es débil y el desarrollo económico fuerte. Esta ausencia de control tiene como resultado el sostén de un poder de clase tradicional, de esta forma aún en la industria moderna subsiste la antigua conciencia obrera renuente a la racionalización de la producción. Touraine lo define así:

> "La antigua conciencia obrera se manifiesta bajo dos formas igualmente clásicas: en primer lugar, la participación en relaciones colectivas de trabajo paternalistas; en segundo lugar conatos de revuelta...
>
> "La organización sindical también está dirigida por la importancia de la llamada de la sociedad global. El sindicalismo toma la forma de movimiento de masas, muy concentrado y cuya amenazante burocratización solo se ve atenuada por la diversidad que conduce a menudo a la existencia de muchas confederaciones rivales, como en la Alemania de Wei

16/ Touraine, Alain, Op. Cit., p. 372.

> mar y, sobre todo, en el Japón, al principio de su industrialización y después de la reconstrucción del sindicalismo, acabada la última guerra."17/

Por el contrario, el sindicato liberal reformador ocurre cuando el débil desarrollo económico no responde a la voluntad de creación de la conciencia obrera que ha satisfecho su voluntad de control con un fuerte acceso al poder.

> "...la politización del movimiento obrero es más económica que social. Los sindicatos han obtenido y mantienen en las empresas un gran poder de intervención. Buscan la ampliación de su papel a nivel del Estado y de los centros de decisión económica, papel más directo que de un grupo de presión y, sin embargo, más limitado que el que ellos reivindican, cuando su politización es a la vez social y económica.
>
> "Esta situación exige y permite una organización de masas fuertemente centralizada, pero en la que aparezcan tensiones más o menos importantes entre los dirigentes, preocupados por la intervención económica, y las secciones de la empresa más orientadas hacia la lucha económica". 18/

Por su parte el sindicato reformador revolucionario ante los obstáculos para lograr el desarrollo industrial, la nueva conciencia obrera une la lucha por la reivindicación económica a la lucha política contra la dominación de clase.

> "Una situación en la que las dos exigencias fundamentales de desarrollo y control de la nueva conciencia obrera tropiezan con grandes obstáculos, se encuentra en los mismos límites de la civilización industrial. No pertenece a ella más que en la medida en que estos obstáculos aparecen en una sociedad industrial avanzada. Entonces, el movimiento obrero une su lucha económica, su acción contra el poder de clase y su intervención para el desarrollo económico, unión que le da una orientación revolucionaria. Es aquí donde la noción de lucha de clases toma un sentido real. Define un estado de la conciencia obrera a la vez que corresponde a un tipo de acción del movimiento obrero. Interviene cuando la lucha obrera se lleva necesariamente a la vez contra los obstáculos económicos y los obstáculos sociales al desarrollo de una civilización industrial, lo suficientemente formada para que domine la nueva conciencia obrera, desembarazada del peso de la conciencia constituyente."19/

17/ Ibidem., pp. 373-375

18/ Ibidem., p. 376

19/ Por conciencia constituyente Touraine entiende no la relación del hombre con su trabajo, sino la relación del hombre con el hombre, la sumisión del hombre al hombre, de lo social a lo sagrado, en síntesis del proceso de dominación a los cautores metasociales que traen la destrucción del sujeto histórico.

"Entonces, la politización del movimiento obrero es total, a la vez económica y social: el sindicalismo se liga a un partido político y sus dirigentes orientan la acción sindical en función de una estrategia política más que de una acción puramente económica".20/

Agregaremos que para el caso de India podemos hablar de un tipo de sindicato 'militante-radical de lucha económica', es decir con metas a largo plazo, proposición de políticas radicales, pero a corto plazo simplemente lucha economicista y búsqueda de acomodo en la estructura existente. Realizan luchas que, a pesar de los deseos del liderazgo de proporcionarle un contenido ideológico, con la búsqueda de fines inmediatos pierden el modelo de organización social que ideológicamente persigue o pretende perseguir. De esta manera se convierten en movimientos de reacción a las acciones empresariales o gubernamentales, por ello sus posibilidades de realizar un cambio social o histórico se limitan en extremo.

Sin embargo, en una sociedad tan compleja como lo es India globalizar en esa sola clasificación al sindicalismo indio es en extremo peligroso. Para dar solo un ejemplo, la Textile Labour Association de Ahmedabad no se ajusta a esta clasificación ya que desde sus inicios sigue la estrategia que Gandhi les enseñó y que es la de respetar el honor de los patrones y éstos respetar el honor de los trabajadores, de forma tal que siempre es posible lograr un pacto y evitar así las eclosiones de crisis.

20/ Ibidem., p. 377.

5.- Sindicatos, Subdesarrollo y Colonialismo.

Los sindicatos que se desenvuelven en el subdesarrollo económico son difíciles de ajustar a tipologías puras. Por esta razón hemos considerado conveniente hablar de las características que los estudiosos atribuyen a estos sindicatos.

Los países subdesarrollados que recientemente han obtenido la independencia de la dominación colonial, tuvieron, en ocasiones, una participación sindical activa en la lucha por la independencia y esta actividad les confiere un status y una legitimación que les proporciona una posición en la sociedad.

Generalmente no es la clase trabajadora la que ofrece un reto a la dominación colonial, sino en apariencia, pues no asume las funciones que realiza la burguesía y su situación es tan ambigua que se muestra impotente e incapaz de cohesionarse siendo utilizada por los diferentes grupos incrustados en el poder y por aquellos que buscan derrocar a los extranjeros dominantes.

El poco avance industrial, la necesidad de un desarrollo económico acelerado y una mayor competitividad en los mercados internacionales, otorga a los sindicatos, como fuerza de trabajo organizada, un papel preponderante que cumplir.

En consecuencia, los sindicatos, y especialmente sus líderes, se encuentran en una difícil disyuntiva; por una parte, sienten el derecho y el anhelo de participar en la estructura de poder y en los beneficios económicos y, por otra, tienen la necesidad de imponer disciplina en las ansias de consumo de su membresía. Deben lograr ventajas económicas para sus afiliados si quieren conservar el liderazgo, al mismo tiempo deben justi-

ficarlas ante la sociedad y las estructuras de poder, con incrementos en la productividad.

La constante contradicción que enfrentan organizaciones sindicales y fuerza de trabajo provoca una angustia tal que produce confusión entre los trabajadores y hace que sus explosiones sean violentas y frecuentes, con la característica de ser sólo explosiones espontáneas de protesta sin posibilidades de transformarse en un movimiento histórico, ya que la disyuntiva que se les presenta les impide tener un sentido de totalidad.

La fuerza de trabajo en estos países se enfrenta a diferentes grupos tales como: empresarios, oficiales sindicales, líderes políticos, administradores gubernamentales, líderes de sectas religiosas o grupos militares que tratan de controlar, dirigir, manipular o suprimir la protesta obrera. 21/ Al mismo tiempo está ante presiones gubernamentales que tratan de evitar la lucha activa para lograr un desarrollo económico que tiene como costo social limitar la libertad y la capacidad de expresión y de lucha de la fuerza laboral, así como su participación social.

Bruce Millen atribuye a los sindicatos en el subdesarrollo las siguientes características: 1) amorfos y fragmentados, 2) carentes de estructura común, 3) ligas de membresía frágiles e inciertas, 4) es raro el contrato de trabajo en el sentido occidental, 5) su liderazgo es en gran medida un mosaico de influencias confusas. 22/

21/ Kerr, Harbison, Dunlop y Myers
'The Labour Problem in Economic Development'. International Labour Review, Vol. LXXXI, No. 3, March, 1955.

22/ Millen, Bruce
The Political Role of Labor in Developing Countries, The Brookings Institution, Washington, D.C., 1967, p. 17.

Por su parte, Felicia Deyrup opina que la estructura de la organización sindical en países subdesarrollados llena los siguientes lineamientos:

a) Los sindicatos más fuertes se concentran en los transportes, manufacturas y minería, en algunos casos entre los empleados gubernamentales. La actividad sindical entre la mano de obra agrícola es esporádica.

b) La forma que toma el sindicalismo tiende a ser artesanal más que gremial.

c) El movimiento laboral abraza tanto a elementos intelectuales como políticos.

d) El liderazgo varía del estrictamente obrero al liderazgo intelectual.

e) Las huelgas que son dirigidas contra un empleador o una sección de una industria se extiende, frecuentemente, a otras industrias y en algunos casos se convierten en huelgas generales.

f) El propósito principal de las huelgas son las demandas de grandes incrementos salariales para enfrentar los efectos inflacionarios en el costo de vida.

g) Hay poca evidencia en lo que concierne a su membresía, pero parece que los sindicatos no consideran el pago regular de cuotas el criterio esencial de su membresía, sino que demanda hablar aún por los trabajadores que no han sido miembros regulares. 23/

Para Touraine hablar del movimiento obrero en el subdesarrollo industrial es encontrarse en los dominios de la antigua

23/ Cfr. Deyrup, Felicia S. 'Organizaed Labor and Government in Underdeveloped Countries Sources of Conflict', Industrial and Labor Relations Review, Vol. No. 12, No. 1, Octubre 1958.

conciencia obrera y, en ese caso, conviene más referirse a movimientos populares del cual el movimiento obrero forma parte.

> "... La antigua conciencia obrera, privada de un principio de totalidad que ella misma no puede aportar, se ve reducida a una actitud defensiva, a veces de inspiración revolucionaria, a menudo de tendencia corporativista..." 24/

El estar privado de un sentido de totalidad hace que los movimientos, como explicamos anteriormente, sean una simple - reacción a las presiones y no movimientos internamente organizados con metas claras que perseguir, por ello, son sólo movimientos populares netamente espontáneos y violentos.

Es fácil encontrar la influencia leninista en las afirmaciones de Touraine. Una de las grandes dudas planteadas por Lenin respecto al movimiento obrero es que, considerando que la clase obrera se forma en la sociedad capitalista como parte importante de ella, al mismo tiempo · carece de un proyecto revolucionario 25/ y evoluciona a lo que denomina la lucha 'tradeunionista'. De allí surge la tesis de la exterioridad de Lenin, al carecer el movimiento obrero de un principio de totalidad -y por eso correr el riesgo de caer en la simple lucha 'tradeunionista'- y porque de 'naturaleza' carece de conciencia revolucionaria y se le debe proporcionar desde el exterior el partido y el grupo dirigente organizado, la vanguardia revolucionaria, el líder en esencia es quien promueve el cambio de conciencia y el sentido de totalidad.

Para Touraine el sindicalismo en el subdesarrollo industrial posee las siguientes características:

24/ Touraine, Alain, Op. Cit., p. 395.

25/ Cfr. Bon y Burnier, Op. Cit., p. 51
Lenin, V.I.
¿ Qué Hacer?, Biblioteca Marx-Engels, Ediciones de Cultura Popular, México, 1973.

"El papel siempre importante de las élites dirigentes, se acompaña, naturalmente, de las organizaciones voluntarias. Si en los países industrializados el sindicalismo, basado en la antigua conciencia obrera, aparece como una agrupación de militantes, a menudo próxima a una secta marcada por una fuerte participación de los miembros, la proximidad de la base y los dirigentes, la importancia de las discusiones y conflictos doctrinales, el sindicalismo de los países subdesarrollados no obtiene, en cambio, más que una débil participación de sus miembros, está dirigido por unos jefes que con frecuencia le son extraños y sufre, a menudo, de divisiones propiamente políticas o personales, más que de debates doctrinales. El movimiento social vive una tensión tan fuerte entre el pasado del que arranca y el porvenir hacia el que avanza que la acción sindical pierde desde el principio parte de su importancia. En estas circunstancias, un sindicato es, sobre todo, un instrumento. Instrumento para sus miembros, que esperan de él servicios económicos, jurídicos, médicos, etc... también instrumento al servicio de los dirigentes políticos, ya sea de una forma simple como en el caso de la Trinidad, donde una organización sindical pertenece a Sir John Bustamante, ya sea bajo las formas más complejas, que se observan lo mismo en la Argentina peronista o en el Egipto nasseriano, que en la Guinea de Seku Turé o la India actual, donde cada confederación sindical está directamente ligada a un partido político. Muy raros son los casos en que, como en T.L.A. de Ahmedabad, sindicato de obreros del textil, que estuvo animado por Gandhi, una fuerte organización sindical se desarrolla en el seno de un movimiento de reivindicación nacional".26/

Así pues, el análisis del sindicalismo que encontramos en el subdesarrollo económico precisa de instrumentos especiales, diferentes a los empleados en el análisis del sindicalismo de los países desarrollados. La amalgama que representa este tipo de sindicato lleva a situaciones profundamente complejas para ser resueltas con el análisis tradicional.

6.- La raza y la religión como fundamento de una asociación laboral.

En el caso de India, para el estudio de las huelgas en el South Indian Railway, encontramos que se formaron asociaciones de anglo-indios y de musulmanes.

El comportamiento de estos grupos laborales fue el de la defensa de sus intereses particulares en función de su pertenencia a un mestizaje o a una religión, de forma tal que esta per-

26/ Touraine, Alain, Op. Cit., pp. 398-399.

tenencia poseía más fuerza que la lucha laboral, la ideología o el simple bienestar.

La explicación de este fenómeno se encuentra, por una parte, en la faccionalización de la lucha laboral que hace que diversos grupos se enfrenten unos a otros y en el bajo desarrollo económico que no fortalece las relaciones laborales como base de la sociedad, pues por estar inmersos en la conciencia constituyente son los factores metasociales los que establecen el orden social.

Las asociaciones laborales se forman por grupos minoritarios, que encuentran en ellos una forma de defenderse. Así a través de grupos cerrados, a los cuales se puede ingresar solo por medio del nacimiento como es el caso de los anglo-indios o de la religión como los musulmanes, minando de esta manera el poder de los sindicatos.

C.- La Organización y el Liderazgo Sindical.

Existe una profunda relación entre la organización sindical, los métodos de lucha laboral y la ideología del sindicato con el sistema socio político que lo rodea, de forma tal que se puede hablar de continuidad entre la estructura de poder sindical y el entorno en que se encuentra.

Al hablar de organización sindical y considerar aspectos tales como las posibilidades de la democracia en los sindicatos, la relación entre líderes y bases sindicales, las causas y posibilidades de la rotación o la permanencia de los líderes en el sindicato o las facciones en los sindicatos, significa, en última instancia, referirnos a las relaciones y la estructura de po

der en el interior del sindicato.

Habíamos apuntado antes que el sindicato es un reflejo de la sociedad en la cual se desenvuelve y si es así, el análisis de la organización sindical es un recuento de las formas de poder que usualmente son similares a las del sistema social externo.

Las huelgas que se han estudiado para la elaboración de este trabajo y la historia general del movimiento laboral, indican que en mucho las formas de poder en los sindicatos se basan en la rivalidad y el faccionalismo, tal como lo hacía el incipiente proyecto político constantemente escindido y debilitado desde su interior.

Empero, no es ésta la única explicación de la estructura de poder operante en el sindicato. Otro punto primordial es la estructura inicial de la cual parte el sindicato.

La persistencia de la ideología formada al principio, el imperativo de supervivencia, tanto de los trabajadores como de la institución sindical, las fuerzas de solidaridad, disciplina y organización desplegadas desde el principio, o bien el desarrollo a partir del desorden,la corrupción y la ausencia de disciplina, son factores a los cuales se recurre en la evolución de los parámetros del movimiento laboral y conforman patrones de conducta repetitivos que tienen como último objetivo la permanencia del movimiento laboral.

Al partir de la base de que el análisis de la organización sindical equivale al estudio de las estructuras de poder en el sindicato orientamos este punto a definir la democracia sindical, el liderazgo y el faccionalismo.

1.- La democracia en los sindicatos.

A partir de una generalización muy gruesa existen básicamente dos alternativas para clasificar la estructura sindical desde el punto de vista de relación entre líderes y bases: oligopólica y democrática.

La tesis que Lipset, Trow y Coleman lanzaron acerca de la democracia sindical en el análisis del sindicato de tipógrafos en Estados Unidos establece un paralelismo entre sistema y subsistema, es decir entre la democracia en general y la democracia interna de un sindicato.

Al hablar de paralelismo, Lipset, Trow y Coleman no se refieren al análisis de la influencia mutua, tampoco a la relación dependiente, sino a la similitud en el funcionamiento de la democracia. De acuerdo a esa tesis el fundamento último de la democracia se encuentra en las organizaciones intermedias, de las cuales el sindicato es una de ellas.

La garantía de la democracia se encuentra en la oposición interna que se genera en el sistema.

Dado que se establece un paralelismo entre sistema y subsistema, debemos entender que, en el sindicato, especialmente en los grandes sindicatos, se deberá alentar el desarrollo de organizaciones intermedias entre la estructura de poder y los agremiados.

La garantía de democracia en el sindicato -y debemos entender que también en la sociedad- radica en la presentación de grupos contendientes en el período de elecciones, evidentemente con la posibilidad de que cualquiera obtenga el triunfo, es de-

cir que esto significa que el bipartidismo es la garantía de la democracia.

El esquema del papel de las organizaciones secundarias que Lipset, Trow y Coleman proporcionan en su análisis se reduce a:

> "a) La no existencia de organizaciones secundarias o sociedad de masas, ayuda a mantener una oligarquía conservadora, tal como la que encontramos en las dictaduras de América del Sur, en Europa antes del siglo XIX, o en el término medio de los sindicatos estables norteamericanos.
>
> b) La existencia de organizaciones secundarias.
>
> 1.- Controladas por el gobierno, ayuda a mantener el totalitarismo revolucionario, una vez decididos a hacer cambios dentro de las sociedades que gobiernan, como los nazis en Alemania y los comunistas en la Unión Soviética.
>
> 2.- Independiente de los gobiernos, ayuda a mantener la democracia tal como se encuentra dentro del ITU 27/ o en los Estados Unidos o en la mayor parte de las democracias europeas." 28/

Es pues en las organizaciones secundarias independientes donde se asienta la democracia, tanto en el sindicato como en la sociedad misma. Las razones que se aducen para fundamentar esta afirmación se refieren a la actuación de las mismas:

> "...Tales organizaciones sirven a la sociedad como conjunto, o a los sindicatos 1) como medios donde se generan nuevas ideas, 2) como redes de comunicaciones a través de las cuales los pueblos pueden aprender a formar su conducta política, 3) como modos de entrenar a potenciales líderes opositores en la política, y como lugares en los que se puede lograr el status necesario para convertirse en líder, 4) como una de las maneras más importantes de llegar a participar en un campo político más amplio, y 5) como base de oposición a la autoridad central." 29/

2.- Los líderes y su permanencia como dirigentes en los sindicatos.

Los sindicatos son organizaciones intermedias que pretenden

27/ International Typographical Union.
28/ Di Tella, Torcuato, Op. Cit., p. 125
29/ Ibidem., p. 125.

ser democráticas y que sin embargo generalmente se comportan como organizaciones con estructura interna de carácter oligárquico. De esta forma los sindicatos viven en una constante contradicción entre lo ideal y lo real.

Las posibilidades de una verdadera democracia en los sindicatos son muy limitadas, ya que usualmente carecen de grupos de oposición interna, independientes de la estructura de poder.

Michels atribuye el carácter oligárquico del sindicato a tres razones fundamentales. La primera es el poder de que gozan los dirigentes oficiales en las grandes organizaciones y que es superior al que disfruta la oposición. La segunda, es que en función de ese poder conferido por su calidad de dirigentes, los líderes hacen todos los esfuerzos por retener su liderazgo, aún cuando para lograrlo deban utilizar tácticas dictatoriales a las cuales se oponían antes de tomar el poder y, tercera, el recurrir a tácticas dictatoriales provoca una mala relación entre liderazgo y membresía que tiene como efecto la disminución de la participación de las bases, así el liderazgo establecido logra sus objetivos de retención e incremento en el poder.

De esta forma, de acuerdo a la tesis de Michels la permanencia de los líderes sindicales en el poder es inevitable y esto de por sí limita las posibilidades de una democracia sindical entendida ésta como la mera posibilidad de cambio en las estructuras de poder.

Lipset, Trow y Coleman a partir de su análisis delimitaron tres armas frecuentemente utilizadas por los líderes para lograr permanecer inamovibles y conservar el poder.

En primer término, la burocratización de la estructura incrementa el poder en el liderazgo y lo disminuye en la membresía. En segundo lugar, el liderazgo controla los medios formales de comunicación y, finalmente, la carencia en la membresía de habilidad política o retórica y la obstaculización para su obtención.

Los mecanismos utilizados para la retención del poder son informales y los mecanismos formales, tales como pueden ser las regulaciones sobre el tiempo límite en el ejercicio del liderazgo sindical o las normas que rigen el origen del liderazgo, solamente alivian la permanencia de los líderes. Al surgir la oposición en el sindicato, su búsqueda de la democracia es a través de mecanismos informales y si logra tomar el poder en el -- sindicato hará uso de mecanismos informales y tomará la posesión de los mecanismos formales en el ejercicio y retención del liderazgo.

Así quedan los sindicatos condenados a tener solamente -- períodos cortos e inestables de democracia. Tan cortas pueden ser estas etapas que duren solamente lo que tarde la lucha por el poder.

La estructura original del movimiento laboral y las primeras experiencias y desarrollo de las relaciones entre los partidos políticos y grupos sindicales y entre los líderes y sus bases, tienen un alto grado de influencia en la evolución futura del movimiento mismo, tales como la permanencia en el tipo de lucha, en la orientación ideológica y práctica y en la permanencia de sus líderes.

La consistencia entre la ideología básica del movimiento

y su orientación hacia la permanencia y supervivencia inciden directamente en las relaciones entre la estructura de poder sindical y la superestructura de poder político, y asimismo en la conveniencia o no de la permanencia de la estructura de poder laboral, es este conjunto de relaciones lo que ha definido la virulencia, el sometimiento, la muerte o la permanencia de los diversos movimientos laborales, tales como pueden ser los anarcosindicalistas o los soviets.

3.- Las facciones en los sindicatos.

La oposición para que sea garantía del funcionamiento de la democracia sindical debe llenar al menos tres requisitos: el primero es que logre institucionalizarse y forme un sistema bipartidista y el segundo que tenga alguna posibilidad de triunfar.

Roderick Martin continua con el paralelismo entre democracia y democracia sindical. Para él no es la institucionalización de la oposición, sino el 'status de la oposición' la medida de la democracia sindical.

> "... El status de la oposición es la característica distintiva de la democracia; la democracia existe donde la oposición organizada es tolerada, totalitarismo donde no lo es, similarmente con los sindicatos. La democracia sindical existe cuando los ejecutivos sindicales son incapaces de detener la distribución de propaganda y la movilización de apoyo electoral de las facciones. No se requiere que la oposición sea institucionalizada. Tampoco que deba ser democrática. Simplemente que debe sobrevivir como una forma reconocida de actividad política. La sobrevivencia de la facción limita la habilidad ejecutiva de desconocer la opinión de la membresía poseyendo los medios potenciales para su derrocamiento (aunque el potencial es rara vez realizado). La facción es una sanción indispensable contra las fallas del liderazgo para responder a la membresía. Ocasionalmente, las facciones de la oposición influirán a los líderes sindicales en una dirección particular; ocasionalmente

> derrotarán a los candidatos oficiales (algunas veces verán a sus candidatos asumir actitudes oficiales). Pero la democracia puede sobrevivir aún si no se da ninguna de esas condiciones". 30/

Martin mantiene el paralelismo entre democracia y democracia sindical. Quiere analizar la función o disfunción de la facción en la democracia; la tesis del 'status de la oposición' semejante al juego del gato y el ratón, la facción no requiere institucionalizarse, tampoco ser democrática, evidentemente tampoco requiere el triunfo, lo único que es necesario para lograr esa democracia es que la facción sea de oposición, sin llegar a definirse oposición a que y que tenga como requisito la sobrevivencia como actividad política.

Cabe pensar en la posibilidad de que la estructura de poder pueda, a su vez, crear un 'grupo opositor' que nunca retará realmente al poder y si proporcionará mayor lucimiento al juego.

Martin sostiene que el liderazgo aceptará la oposición solo si se ve obligado a ello, a la vez que clasifica las limitaciones del liderazgo en las siguientes doce categorías:

> "...1)cultura política, 2) actitudes y conducta gubernamental, 3) patrón de distribución de la membresía, pasado, presente y futuro, 4) asentamiento industrial, incluyendo el grado de concentración de la propiedad y el sistema de negociación colectiva, 5) medio ambiente económico, 6) tecnología y tasa de cambio tecnológico, 7) fuente de poder de negociación sindical, 8) características de la membresía, 9) concepciones de la membresía, 10) experiencia y recursos de la oposición, 11) concepciones del liderazgo, y 12) estructura sindical".31/

Cada uno de estos factores ejerce presión sobre el liderazgo sindical en distinta forma y la resultante, es que la democracia sindical, definida al modo de Martin como la supervivencia

30/ Mc. Carthy (Ed.) Op. Cit., Martin, Roderick, 'Union Democracy; an Explanatory Framework', pp. 191-192

31/ Ibidem., p. 193, (la asignación de la numeración es nuestra).

de la facción se asocia estrechamente a los siguientes elementos:

1.- Cultura política democrática.
2.- Indiferencia gubernamental.
3.- Homogeneidad ocupacional, heterogeneidad industrial.
4.- Bajo nivel de concentración de la propiedad y desacuerdo entre empleadores predominantemente amistosos.
5.- Negociación colectiva descentralizada.
6.- Tecnología artesanal.
7.- Rápido cambio tecnológico.
8.- Poder de negociación a nivel de taller.
9.- Membresía altamente educada, con un alto grado de identificación con el gremio.
10.- Alto nivel de participación de la membresía.
11.- Compromiso de la membresía a la autonomía local y la preservación de los derechos de la costumbre.
12.- Oposición experimental y no ideológica.
13.- Compromiso del ejecutivo con los procedimientos democráticos.
14.- Estructura sindical descentralizada con autonomía subestructural, poder constitucional extenso en manos de la membresía y un sistema electoral indirecto. 32/

Las alianzas que hace el movimiento laboral, desde sus inicios o en el transcurso de su desarrollo son importantes en las divisiones y faccionalizaciones que están a su vez ligadas con los cambios en los partidos políticos o con los movimientos en la estructura de poder en el interior del movimiento mismo.

Al referirse a la influencia que estas alianzas tienen en los trabajadores y en el movimiento laboral mismo Scoville afirma que las diferencias se dan en función del grupo que presta su alianza a los obreros:

> "...Si el grupo aliado con los trabajadores es básicamente reformista de clase media, la ruta seguida hacia la acción política con frecuencia pone el acento en la educación. El resultado final en mente es tener a sus aliados laborales listos para la emancipación por un lado, mientras se les hace acreedora a ella a los ojos del público. Esa educación de los trabajadores, ejercida en pequeños grupos locales, resulta en una base descentralizada para el movimiento sindical, como fue en el caso de Inglaterra. La fuerza organizacional y las lealtades de la membresía -

32/ Ibidem., p. 205.

> se desarrollan a los niveles bajos del movimiento. Aunque las actividades educacionales no son evitables, si el liderazgo - del movimiento laboral ha caído en el campo revolucionario, - formas más directas de manifestación de la fuerza política de los trabajadores pueden mostrarse... Un control efectivo de esas manifestaciones requiere una organización de masas bajo - control centralizado. Poderosos cuerpos centrales tienden entonces a surgir, que ponen poca o ninguna atención a las distinciones de oficio, frecuentemente con una considerable fuerza en el nivel regional (no de planta). Este último rumbo ha estado basado en la tendencia de la dirigencia intelectual, - que compromete políticamente a los movimientos a fraccionarse periódicamente entre herejes y verdaderos creyentes. En esas situaciones cada líder contendiente requiere una sólida base geográfica en cualquier ciudad o región... La tendencia hacia la división alienta más la centralización de las múltiples con federaciones que resultan, para competir mejor con las federaciones rivales así como controlar el trabajo interno de su propio grupo. Todas las tendencias mueven el poder y el control lejos del lugar de trabajo." 33/

La tesis comunista de la estructura sindical rechaza el concepto de oposición interna y afirma que el movimiento obrero tiene tantos enemigos de clase que las luchas internas sólo logran debilitarlo. Para Lenin en la teoría del partido no ha lugar para la democracia o para las facciones.

> "...Por confesión del propio Lenin, no hay lugar para la democracia en la teoría del partido, la lucha de clases y la dictadura del Estado Proletario, están aquende, la sociedad sin clases y sin Estado está allende. El Partido, tal como se ha forjado en la lucha contra la sociedad burguesa, rechaza por definición la influencia de la clase obrera concreta, a fin de escapar a la integración y el tradeunionismo. Excluye todo control institucional: solamente la revolución constituye la última garantía del sistema. Si el curso revolucionario se interrumpe contra toda expectativa, se desvía en su conjunto. La adecuación, establecida por ¿Qué Hacer? entre teoría y práctica, desaparece: la teoría se lanza hacia el simbolismo justificador, la práctica se abisma en el terror." 34/

La militancia y la sujeción al partido son el punto de a-

33/ Sturmthal and Scoville
Op. Cit., p. 67.

34/ Bon y Burnier,
Op. Cit., pp. 74-75.

rranque del sindicato con ideología marxista. Lo perseguido es la unión del proletariado en un frente común contra el capitalismo y la explotación, la lucha entre explotadores y explotados, entre capital y trabajo.

Ahora bien, la pregunta que se plantea es, si a pesar de no estar dentro de sus objetivos, se instituye algún tipo de democracia sindical cuando el sindicato comunista logra su arribo al poder. Pensar en ello a la manera funcionalista sería una contradicción, es decir, hablar de una oposición institucionalizada o no y con la anuencia del liderazgo establecido. Más bien se puede afirmar que la militancia y el origen de clase de la membresía sindical son para el marxismo la garantía de la democracia sindical, al modo en que se entiende allí democracia.

Pero, es innegable que en el caso de Rusia,no sólo perdió el movimiento obrero el control del poder, de la sociedad y aún de la fábrica misma,al desaparecer los soviets, sino que perdió el control de sí mismo.

> "En la Rusia Soviética, la cristalización engendrada por la crisis revolucionaria, apenas si se prolonga. Las exigencias estables y militares obstaculizan muy pronto el desarrollo y funcionamiento de los soviets.
>
> La distancia entre el partido y la clase -que según Lenin caracterizaba la situación pre-revolucionaria- reaparece en la situación post-revolucionaria. La degradación comienza muy pronto -la idea de control obrero es abandonada en 1918- pero la terminación del proceso, la stalinización completa del régimen, intervendrá más tarde, en 1934, cuando el terror alcance sin muchas excepciones a los propios círculos dirigentes del partido...
>
> A la desaparición física de ese proletariado revolucionario corresponde su desaparición política. La pasividad sustituye progresivamente a la conciencia. En medio siglo, el partido no ha logrado nunca reanudar con la clase obrera soviética los lazos que la unieron al proletariado de octubre. Todo sucede como si la convergencia excepcional de 1917 se hubiera

> debido al carácter particular de ese proletariado en una etapa de la evolución histórica y no a la naturaleza de la clase obrera, cuyo desarrollo numérico y papel económico creciente no engendrarán jamás un proceso de fusión política y de transformación social en un Estado que sin embargo reclama de él."35/

Para efectos de este trabajo, pensamos que el análisis de los factores que restringen el poder del liderazgo y el de los elementos que se asocian al funcionamiento de la democracia, en cuanto aspectos pragmáticos, con las modificaciones que sean pertinentes para ser utilizado en el estudio de India y, en general, en el análisis de los problemas sindicales que enfrentan los sindicatos localizados en los países en vías de desarrollo, pueden ayudar a comprender el proceso de formación de la estructura sindical, así como el carácter de su liderazgo.

Empero, consideramos que las tesis de Martin y de Lipset, Trow y Coleman, además de no tener aplicación real en una problemática como la de la India de 1928 y de 1946, pues pensar en ese caso en un sistema bipartidista o en facciones opositoras al estilo de Martin es un tanto absurdo, no son situaciones que puedan calificarse de generalizadas, antes bien son las excepciones y no son, en última instancia, un verdadero reflejo de la democracia sindical o un coto a la permanencia de los líderes en el sindicato.

Dada la complejidad de la situación, no consideramos factible aplicar la tesis marxista-leninista a la explicación de la estructura sindical en India, pues coexisten avance y retraso técnico, núcleos vanguardistas y tradicionalistas enquistados en un lugar, injerencia gubernamental en los asuntos sindicales, heterogeneidad de las bases trabajadoras, carencia de identificación gremial con aceptación de líderes extraños, baja participación activa en el sindicato, ausencia de un proyecto claro y centralización del poder en los líderes sindicales, para solo mencionar algunos factores que dificultan y limitan la clasificación de las estructuras sindicales.

35/ Ibidem., pp. 68-70.

D.- Orígenes, Causas y Tipología de las Huelgas.

Los conflictos laborales cotidianos se resumen en la eclosión de la lucha obrera, la huelga. De todas las formas de acción obrera, la huelga es la que ha despertado más esperanzas y más pasiones, en el mito de la huelga general y en las huelgas legendarias se depositan los anhelos del cambio revolucionario. La vanguardia y los teóricos de la lucha obrera confían en el poder de la huelga como agente de cambio social.

En la huelga se concentran y condensan todas las acciones obreras. En ella confluyen análisis y explicaciones de las causas de las eclosiones, del adversario, de las diferentes formas que adopta, de la frecuencia con que ocurren las huelgas. En la huelga se magnifican sufrimientos, formas de acción y resultados. Finalmente, de todas las formas de acción obrera es la huelga la que despierta mayor violencia y amargura en la respuesta de las fuerzas políticas, sociales y represivas.

La verdadera fuerza del sindicato se manifiesta en las crisis, mucho más que en las estadísticas o en la medida de la membresía, es la huelga, su forma, su duración, su disciplina, su participación, su control y su resultado, lo que mide al sindicato.

En la huelga es más importante la reacción de los trabajadores y no las tácticas de los líderes, de hecho en la huelga se prueba la fuerza o la debilidad de los líderes.

La huelga es la manifestación del poder obrero para paralizar el proceso productivo y esta puede tomar varias formas externas: legal o ilegal, pacífica o violenta, limitada o masiva,

breve o larga. Se convierte la huelga en la forma de expresión del poder obrero.

Otras formas de acción obrera, como puede ser la participación en el parlamento, en congresos nacionales o internacionales, en partidos políticos, en la gestión de la empresa, se hacen a través de representaciones obreras, dejan de lado a la masa obrera, la huelga en cambio exige la participación real, directa y masiva de los trabajadores, ante la magnitud de este movimiento los representantes disminuyen su figura.

No es la huelga la única forma de demostración del descontento e insatisfacción obrera. Otras manifestaciones tales como el tortuguismo, la baja productividad, el abandono de empleo, los brazos caídos, son igualmente importantes en la acción obrera.

Los estudiosos de la acción obrera se han preocupado de encontrar las causas que llevan a la huelga. Para el análisis tradicional, los movimientos laborales son una respuesta al reto que representa el capitalismo.

De acuerdo al análisis marxista, la sociedad se polariza en dos clases, los capitalistas por un lado y la clase trabajadora por el otro. Las tensiones se generan con la acumulación de capital y la proletarización de la clase trabajadora. Para llevar al colapso al sistema de explotación capitalista la clase trabajadora siguiendo a la vanguardia, representada por el Partido Comunista, tendrá el papel decisivo de cambiar las estructuras sociales y económicas transformando los modos de producción. Con este marco de análisis los problemas laborales se interpretan como una respuesta al capitalismo, 36/ y en su for-

ma inmediata buscará incrementar salarios, mejorar condiciones de trabajo y horarios y en general promover toda mejoría en la clase trabajadora, el objetivo final será siempre la transformación de la sociedad.

Pero las huelgas no se limitan a esas motivaciones, existen las huelgas de apoyo a otros huelguistas, es decir que no tienen metas propias de corto o de largo plazo, incluso existen huelgas por disputas entre facciones sindicales rivales o por la posesión de la titularidad entre dos sindicatos. Eventualmente se da el caso de la huelga política y rara vez la legendaria huelga general.

La huelga es, en cualquier caso, una manifestación límite del desacuerdo o del descontento laboral frente a un adversario identificable, con un propósito definido que provoca respuestas más o menos violentas del adversario y de las fuerzas represivas.

Tradicionalmente se ha calificado a la huelga como una ruptura de la armonía, como una rotura en la solución normal de los conflictos que siempre provoca pérdidas entre los contendientes. Empero, la huelga puede revalorarse desde otros puntos de vista, ocasionalmente la huelga puede ser provocada por la empresa o el patrón y en todos los casos significa de parte de los obreros la total involucaración y compromiso con el proceso de industrialización. En cualquier forma la huelga es parte de un proceso, de una expresión y de una solución del conflicto, y en ese sentido es plenamente aceptada como parte de la industrialización misma. 37/

36/ Kerr, Harbison, Dunlop y Myers
The Labour Problem in Economic Development, International Labour Review Vol. LXXI, No. 3, March 1955, p. 225.

37/ Jelin, Elizabeth
La Protesta Obrera, Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires, 1974,pp. 30-31.
Flanders Allan, Editor
Collective Bargaining, Ross A,M. Changing Patterns of Conflict, 1959, p. 161.

La incidencia y razón de la huelga se definen en función de los orígenes y metas del sindicato. De esta manera, si las metas y orígenes del movimiento laboral fuesen la lucha por la supresión de clases, cuando la sociedad logra esto la huelga -- pierde sentido, tal es el caso de los soviets.

Si los orígenes del movimiento laboral se ubican en un -- descontento generalizado que se niega a negociar con el sistema y no tiene proyecto sustituto para derrocarlo, el movimiento se transforma y su penetración se reduce, tal es el caso del anarcosindicalismo.

En cambio, si en los orígenes y metas del sindicato ocupa un lugar preponderante la obtención de mejorías económicas a través de una negociación permanente con los patrones, las huelgas se dirigen de manera exclusiva a esos objetivos concretos como es el caso de EEUU.

Abordar la naturaleza de la huelga es acercarse a los orígenes y metas manifiestos del sindicato y comprender las razones de su lucha, por ello dedicamos a este tema el primer punto de este apartado.

1.- Orígenes del sindicato y razones de la lucha sindical.

La tesis marxista de los orígenes del sindicato se fundamenta en la lucha de clases, y por tanto es el sentido de oposición el que orienta a los obreros a aglutinarse en una gran fuerza única.

Lagardelle 38/ afirma que el sindicato es una institución que corresponde a una ideología propia de una clase social, que

---

38/ Sorel, Georges et. al. Op. Cit., p. 95
Lagardelle, "Sindicalismo y Marxismo".

se opone a otras instituciones e ideologías propias de las otras clases sociales con las cuales coexiste.

De acuerdo a esta tesis el sindicato no se dirige contra un patrón sino contra la clase de los patrones, es esta la base revolucionaria de la institución y la ideología propia del sindicato.

La emergencia del sindicato como una respuesta al capitalismo y a la explotación obrera se fundamenta, como lo hacen notar Bon y Burnier en dos principios discutibles.

> "El análisis no podría dar cuenta del movimiento concreto de las sociedades sino bajo dos condiciones: que el desarrollo del capitalismo engendre una pauperización absoluta de la clase obrera; que las masas sean tanto más revolucionarias cuanto más miserables sean..." 39/

El capitalismo se constituye así en un reto al que responde el movimiento obrero y las tensiones y rencores acumulados a lo largo del desarrollo capitalista entre el proletariado explotado y la burguesía explotadora lleva a la historia a seguir su curso inexorable, en el cual el papel mesiánico de la clase trabajadora es inevitable en la transformación de la sociedad.

En los inicios de la industrialización, con el sistema de producción basado en los obreros profesionales, el sindicato representa la ideología e institución de una clase - la obrera- - pero particularmente del obrero profesional. Sin embargo, con los nuevos sistemas de producción no es posible dar una explicación clara y coherente del papel, metas y orígenes del sindicato basándose exclusivamente en el concepto de lucha de clases. 40/

39/ Bon y Burnier, Op. Cit., p. 95.

40/ Como ejemplo podemos citar huelgas sui generis como la llevada a cabo en Francia donde los funcionarios del sector público se lanzaron a la huelga para pedir salarios y prestaciones equiparables a los que percibían los funcionarios del sector privado. Difícil sería en casos como éste acudir a la lucha de clases como marco de explicación o de -- descripción.

Otros escritores no especializados en movimiento obrero, tal como John K. Galbraith, afirman que el desarrollo capitalista y el avance tecnológico privan al movimiento obrero de combatividad y disminuyen su sentido de oposición, de forma tal que el sentido de la lucha de clases prácticamente desaparece.

Otros más han considerado que el origen del sindicato es otro y no la lucha de clases. Por ejemplo, para Perlman, el sindicato tiene su origen en la defensa del territorio del trabajo, los miembros del sindicato deben defender, ante todo, la integridad del 'territorio laboral'. Perlman además establece un paralelismo entre sindicato y patriotismo, así como entre sindicalismo y nacionalismo.

Para Flanders el deseo de mejorar salarios y prestaciones laborales hace que la fuerza de trabajo se una en sindicatos: - así pues, en períodos prolongados de bonanza económica y empleo total, la alianza de los trabajadores se verá sujeta a un debilitamiento y si bien la oposición está latente en los orígenes tenderá a disminuir en la evolución.

Bruce Millen 41/ al tratar de proporcionar una explica-- ción al surgimiento de la lucha laboral en Asia y Africa afirma que es una respuesta a la discriminación que los nativos sufren por parte de los extranjeros durante el período de dominación - colonial.

La tesis sería adeptable si no comprobasemos con la historia de India que los inicios de las luchas obreras en la industria textil, -principalmente en Bombay y Ahmedabad- de dirigieron contra el capitalismo indio, por lo que debemos rechazar es

41/ Millen, Bruce
Op. Cit., p. 33.

ta tesis como principio de análisis y aún de explicación ya que evidentemente por lo menos no podemos hacer generalizaciones.

La tesis de Touraine intenta superar la explicación marxista que se fundamenta en la lucha de clases, así como la que adjudica al sindicato un papel meramente reivindicativo y sitúa en la reivindicación particular los orígenes mismos del sindicato. Touraine niega que el movimiento obrero surga mecánicamente de la miseria, pues en ese caso es imposible que salga a flote la conciencia de clase económica o la conciencia obrera. La conciencia pura de clase no resulta de la extrema miseria, que no es más que la extrema desorganización de la conciencia histórica, la pura conciencia de clase no trae consigo la conciencia histórica y sin conciencia histórica se carece de conciencia revolucionaria y de objetivos últimos de la lucha obrera, pues la conciencia de la miseria es, en última instancia, la miseria de la conciencia.

> "...El movimiento obrero, sea cual sea la forma que toma, no puede explicarse directamente ni por la lucha de clases ni por los problemas del cambio social, sino por el doble movimiento de cada una de las dos grandes formas de la conciencia obrera y por su encuentro. No es un movimiento de opinión portador de valores universales, justicia y libertad, ni un órgano de defensa económica o política, cuyos objetivos generales no harían más que formular ideológicamente las exigencias estratégicas. Se trata de un movimiento social, cuya importancia excepcional en todas las sociedades industriales, proviene de su ligazón directa con su base: el trabajo." 42/

Es preciso, para entender los orígenes y metas del sindicato, valorar el nivel de conciencia del trabajador y no perder de vista la dialéctica del trabajo: creación y control, que proporcionan una explicación coherente de los movimientos laborales

42/ Touraine, Alain
Sociología... Op. Cit., p. 406

y de su forma de acción.

2.- ¿ La huelga es un movimiento espontáneo de las bases o una acción inducida por la vanguardia?

El análisis marxista de la huelga presenta una oposición fundamental entre dos vertientes, por un lado la tesis expuesta por Lenin en ¿Qué Hacer? que atribuye a la vanguardia la dirección, conciencia e ideología de la huelga, y por otro lado Rosa Luxemburgo que favorece la idea de movimientos espontáneos como orientación de las huelgas.

Para Lenin es preciso enfatizar y realzar el papel organizador del liderazgo, que recae en los intelectuales revolucionarios, y del partido, que es el núcleo estructurado de dirigencia, en la lucha obrera.

La ideología en esta tesis cumple un papel fundamental ya que evita las desviaciones de la lucha, la orienta y dirige a una macro meta cerrando salidas fáciles a lo que denomina -- 'tradeunionismo'.

Este gran papel que deben cumplir el liderazgo, el partido y la ideología, obliga a afirmar la indispensabilidad de exterioridad de la dirección, organización y conciencia revolucionaria.

> "...todo lo que sea inclinarse ante la espontaneidad del movimiento obrero, todo lo que sea rebajar el papel del 'elemento consciente', el papel de la social-democracia, equivale en absoluto independientemente de la voluntad de quien lo hace, a fortalecer la influencia de la ideología burguesa sobre los obreros. Todo el que hable de 'sobreestimación de la ideología', de exageración del papel del elemento consciente, etc., se imagina que el movimiento puramente obrero puede, de por sí, elaborar y elaborará una ideología independiente, tan pronto como los obreros 'arranquen su destino de manos de los dirigentes', pero esto es un craso error..." 43/

43/ Lenin
¿Qué Hacer?, Editorial Progreso, Moscú, s/f., p. 38.

Lenin abunda al afirmar que el movimiento obrero espontáneo es 'tradeunionismo' que implica y se explica por la esclavización ideológica de los obreros por parte de la burguesía. 44/ La tarea específica de la socialdemocracia es combatir la penetración de la ideología burguesa, el 'tradeunionismo natural' de los trabajadores y la espontaneidad del movimiento obrero.

Para Lenin son los revolucionarios -dirigentes del movimiento obrero y teóricos del sindicalismo y de la lucha revolucionaria- quienes pueden captar la evolución histórica en su conjunto y están, por tanto, en posibilidad de proporcionar al movimiento obrero objetivos políticos, así como de transformar el movimiento obrero en movimiento histórico ya que el obrero tiene limitada su cosmovisión a tres elementos: los explotadores -que son los patrones-, los explotados -los obreros mismos-, y la represión ejercida por el Estado o por los capitalistas.

Rosa Luxemburgo, por el contrario, opina que la espontaneidad es el motor de la lucha, llega incluso a fundamentar la huelga, en tanto que forma de la lucha obrera, en el movimiento popular que es capaz de generar. Intenta una revaloración del obrero a quien considera capaz de emprender un movimiento y de producir su propia ideología.

> "...Si la huelga -o mejor las huelgas- de masas; si la lucha de masas ha de tener un resultado positivo, es absolutamente necesario que se transforme en un verdadero movimiento popular; dicho de otro modo: que arrastre a las más amplias capas del proletariado... no es sólo la organización quien provee de fuerzas para el combate; es la lucha la que, en gran medida, abastece de nuevos elementos humanos para la organización... Aunque la socialdemocracia, como núcleo organizado de la clase obrera sea la vanguardia dirigente de todo el pueblo trabajador; aunque la

44/ También aquí se aprecia la influencia de Lenin sobre Touraine, quien al definir la conciencia sumisa se refiere a esa dominación ideológica ineludible y antigua que ejercen las clases dominantes sobre las dominadas y a la cual se responde con sumisión y excepcionalmente con revolución. Touraine en cambio establece la contrapartida, la conciencia orgullosa, la explicación de la lucha obrera.

> claridad política, la fuerza, la unidad del movimiento obrero dependen precisamente de esta organización, jamás el movimiento de clase del proletariado debe ser concebido como movimiento de una minoría organizada...La estimación exagerada en la lucha de clase del proletariado se completa de ordinario con la subestimación de la clase obrera organizada y de su madurez política... 45/

Para Touraine la tesis espontaneísta no tiene razón de ser, los movimientos sociales son en extremo complejos y requieren de mayores elementos que la experiencia inmediata y concreta del pasado, antes bien les es necesaria una mirada hacia el futuro.

> "La tesis espontaneísta no corresponde a la realidad. Un movimiento social no puede identificarse con la experiencia vivida. Es al mismo tiempo lucha contra la alienación y trascendencia de reacciones a la crisis organizacional o al bloqueo institucional. Esta doble oposición presupone un esfuerzo de abstracción, de análisis, de organización, y entonces de no-coincidencia entre el movimiento social y la experiencia." 46/

De acuerdo a esta teoría la huelga como acción social no responde a la violencia ni a la instigación, su nacimiento está basado en la racionalización. Sin embargo, esta situación ideal no es necesariamente cierta. Las huelgas efectivamente llevan una etapa de gestación, de preparación, pero en el curso de la huelga muchas veces esta preparación se ve rebasada por la acción de las bases y definitivamente no se puede aceptar como casual la violencia en los movimientos sociales, antes bien, por su frecuencia, parecen ser parte integral del movimiento mismo.

La racionalidad, la disciplina, la planeación, la preparación de una huelga es, además de deseable, objetivo del sindicato en las etapas preparatorias y es en última instancia el símbolo de su fortaleza y control. La organización y fuerza del sindicato, en el sentido particular de fondos para la huelga, ayudan a mantener esa disciplina, pero la respuesta del adversario lleva al olvido de la preparación y desencadena la violencia de los contendientes. Además en muchas ocasiones se llevan a cabo huelgas fue-

45/ Luxemburgo, Rosa
Huelga de Masas, Partido y Sindicatos, Ed. Grijalvo, Méx. 1970, pp.98-99

46/ Touraine, Alain Production... Op. Cit., p. 327

ra del liderazgo institucional, especialmente las llamadas huelgas salvajes, calificadas como de poca duración y ausentes de disciplina, pero que cuando se llevan a cabo en un clima de descontento generalizado tienen efectos devastadores.

Mandel, a su vez, afirma que aún las llamadas acciones espontáneas son dirigidas por la vanguardia con la única diferencia de que su intervención es de carácter "improvisada, desorganizada y sin planeación", en cambio la organización posibilita "la coordinación, la planeación, la sincronización consciente y el perfeccionamiento continuo de la intervención". 47/ Así pues la acción espontánea del movimiento,de acuerdo a Mandel, no existe. Para él, la diferencia básica de las teorías de Lenin y Luxemburgo se ubica en el reconocimiento que hace Lenin de las limitaciones de las masas obreras:

> " La diferencia entre la teoría leninista de la organización y la llamada teoría espontaneísta -que puede ser atribuida a Luxemburgo con salvedades importantes- la encontramos entonces, no en una subestimación de la iniciativa de las masas, sino en la comprensión de sus limitaciones. La iniciativa de las masas es capaz de alcanzar muchos éxitos portentosos. Sin embargo, por ella misma no es capaz de trazar, a través de la lucha, un programa completo y comprensivo para la revolución socialista que abarque todos los problemas sociales (ya no digamos la reconstrucción socialista); ni es capaz por ella misma de llevar a cabo una centralización suficiente de las fuerzas para hacer posible la caída de un Estado centralizado, con su aparato represivo que está apoyado en la utilización total de las ventajas de sus 'líneas internas' de comunicación. En otras palabras, las limitaciones de la espontaneidad de las masas comienzan con la comprensión de que una revolución socialista no puede ser improvisada. La espontaneidad 'pura' de las masas, siempre tiende a la improvisación." 48/

Empero, es preciso insistir en que de alguna manera los movimientos sociales con frecuencia escapan a la dirección de la vanguardia, convirtiéndose en movimientos espontáneos y anárqui

47/ Mandel, Ernest
La Teoría Leninista de la Organización. Serie Popular Era #14, Méx. 1974

48/ Ibidem., p. 32.

cos que indican que la violencia y el descontento pueden esca-- par: a toda dirección y administración.

Las dos huelgas a estudiar revelan que en el primer caso la huelga se convierte en un movimiento espontáneo de masas, --- mientras que en la segunda es la disciplina la que fija la tónica. Esto podría llevar a la conclusión de que el movimiento obrero aprende de las derrotas sufridas con la lucha espontánea y que más bien es la relación dialéctica entre organización y espontaneidad el motor de la lucha obrera. Pero, para llegar a esta conclusión es preciso estudiar muchos casos más para que puedan ilustrar y fundamentar estas conclusiones.

Para Flanders, 49/ los sindicatos son una mezcla de movimiento y organización, la relación entre ambos es una llave para comprender la dinámica de su desarrollo. De acuerdo a esta tesis el movimiento deberá transformarse en organización, así esto significa que a la postre todo movimiento deberá institucionalizarse. Para que la organización sindical perdure, el sindicato deberá contar con un pequeño grupo de miembros activos y leales al sindicato, promotores del movimiento y núcleo de la organización. Según Flanders los sindicatos necesitan de la organización para ejercer y conservar el poder y el movimiento para su vitalidad.

Para que los obreros -según Mandel- 50/ logren derrocar a la burguesía del poder y obtengan la autogestión y el control de las fábricas, la organización es el elemento indispensable - que otorga la coherencia y la conciencia necesarias para llevar a cabo cualquier revolución social.

49/ Mc. Carthy (ed.)
Op. Cit., Flanders, Allan "What are trade unions for?", 1970.

50/ Mandel, Ernest
Control Obrero, Consejos Obreros, Autogestión, Ediciones Era, México, 1974, p. 14.

Jelin 51/ en cambio justifica el énfasis de Luxemburgo en la esponteneidad por el riesgo que veía de que la organización y el liderazgo se convirtieran en un aparato autónomo, desligados de la base, además de que se propician tendencias oportunistas en el liderazgo.

Para Touraine 52/ el movimiento obrero es la manifestación de la conciencia obrera y su análisis se fundamenta en los tres principios de análisis de la conciencia obrera: el principio de identidad, el principio de oposición y el principio de totalidad. La conciencia obrera no se identifica en este caso con los obreros concretos o con la psicología de los obreros o la mentalidad de los obreros, es el sujeto histórico y es un principio de análisis más que un instrumento descriptivo.

Para Touraine es necesario superar las concepciones que afirman la preeminencia de cualquiera de los dos aspectos: el de movimiento de reivindicación espontánea o el de acción organizada. Reconoce la importancia de la espontaneídad del movimiento que llama a las masas obreras a una mayor participación, pero opina que la reflexión de los militantes y sobre todo de los dirigents hace progresar la conciencia obrera, y con esto la reivindicación inmediata aparece como una forma de expresión superficial. 53/

Así pues para que el enfrentamiento se transforme de económico en histórico el movimiento obrero parte de la esponta-neidad para arribar a la conciencia revolucionaria y la concepción histórica.

51/ Jelin, Elizabeth, Op. Cit., p. 16-17.
52/ Touraine, Alain Sociología... OP. Cit., pp. 343-344.
53/ Ibidem., p. 178.

El obrero espontáneamente se opone al explotador y percibe a las fuerzas represivas como cómplices del capitalismo y dado que el combate se desarrolla dentro del cuadro de las relaciones de producción burguesas y se sujeta a sus reglas, se forma la conciencia tradeunionista, conciencia más de grupo que de -- clase. El obrero tiende a la destrucción de las relaciones de producción existentes,y el enfrentamiento con la burguesía que busca el mantenimiento de esas relaciones de producción se convierte en un enfrentamiento histórico surgiendo así una conciencia revolucionaria que tiene como horizonte la necesidad de una sociedad y un Estado nuevos. 54/

Las huelgas absolutamente espontáneas, como es el caso de la huelga salvaje, son generalmente violentas y provocan res--- puestas similares de las fuerzas represivas, justifican las acciones disruptivas del gobierno y las estrategias desprestigiantes de los patrones. Sin embargo es un hecho que así ocurren en muchos casos las luchas obreras.

Para Tréanton evitar la violencia es una preocupación --- constante del sindicato. De hecho los sindicatos no ganan nada con la violencia, solo aumenta las pasiones y escapa a las ma-- nos de los dirigentes y compromete o retrasa el arreglo final de la huelga. La brutalidad del conflicto hace surgir un sentido de oposición más radical que va a los fundamentos de la lucha.55/

Las huelgas salvajes y en última instancia todas aquellas luchas que escapan de la dirigencia sindical, que surgen de las bases, que son manifestaciones radicales de un descontento acumulado y que se niegan a tratar con el orden establecido, son efec

54/ Bon y Burnier, Op. Cit., pp. 52-53
55/ Friedman Georges y Naville Pierre, Op. Cit., Tréanton, Jean René, Los Conflictos del trabajo, pp. 197-204.

tivamente más vulnerables y más fácilmente reprimibles, sin embargo, son tal vez una de las manifestaciones más puras de la - acción social de las bases.

Es el proceso de transformación de una lucha organizada a una lucha espontánea, o de una lucha espontánea a la obtención de la organización lo que tal vez es más interesante observar y analizar.

Cuando una huelga se inicia con toda la organización y aprobación de la vanguardia y súbitamente en medio del conflicto este se transforma en una demostración de la fuerza de los obreros para manifestar su descontento, entonces es preciso preguntarse cual es la expresión más importante y cohesionadora para los obreros.

Cuando la lucha se inicia como espontánea y en el transcurso de la misma los obreros encuentran la forma de organización que necesitan para el enfrentamiento, se pregunta uno si en --- verdad necesitan una dirección, si en realidad la vanguardia sabe mejor que ellos lo que precisan.

Así pues nuevamente, es el proceso el que hace interesante el conflicto mucho más que el análisis de la orientación del conflicto mismo.

3.- Cuando y porqué de la huelga.

La tesis marxista 56/ al hablar de condiciones objetivas y subjetivas en el fenómeno revolucionario proporciona una buena explicación del momento en que ocurre la lucha obrera.

---

56 / Bon y Burnier, Op. Cit., pp. 60-61.

Las condiciones objetivas son el resultado de un proceso incontrolable que proviene del avance de la sociedad capitalista y su consecuente degradación. Estas condiciones se dan cuando el nivel de desarrollo de las fuerzas productivas ocasionan un conflicto grave entre éstas y las relaciones de producción.

Las condiciones subjetivas son producto de la toma de conciencia por parte de la población de la necesidad de una transformación social. Este es un proceso controlable con dependencia directa de la dirección revolucionaria.

La crisis revolucionaria explota en el límite de las condiciones objetivas y las condiciones subjetivas. Todas las estructuras resultan afectadas y la acción oberera obliga a la desaparición de las relaciones de producción burguesas. Entonces nos encontramos al centro de una revolución social.

La defensa de los intereses obreros da nacimiento a un movimiento social histórico cuando la reivindicación se enmarca por objetivos políticos.

Una explicación de la lucha laboral es aquella que afirma la existencia de una correspondencia entre el grado de avance industrial en la empresa o en la sociedad y las metas en la lucha sindical. 57/

57/ Es interesante observar que Richard Lambert realizó el estudio "Workers, Factories and Social Change in India" en la ciudad de Poona. El objetivo era analizar la jerarquía dentro y fuera de la fábrica, y las variantes en las actitudes de los trabajadores.
Para lograrlo Lambert dividió las empresas de acuerdo a su avance técnico. En el primer caso la fábrica es una procesadora de materias primas, la fuerza de trabajo se organiza en 'gangs' cada uno con su supervisor y con una máquina al cuidado. Aquí los obreros calificados son tan sólo una pequeña porción del total. El segundo tipo cada trabajador atiende una o dos máquinas y realiza labores repetitivas, la habilidad del trabajador es medida por el nivel de producción que obtiene de la máquina asignada, aquí la mayor parte de los trabajadores son semicalificados. En el tercer tipo, el trabajador no solo mantiene la máquina sino que la dirige, su capacidad es necesaria para lograr la producción, los obreros son calificados.

Las etapas de avance del trabajo industrial se resumen en tres tipos diferentes de trabajadores, que son: a) obrero profesional, b) obrero de trabajo en cadena y c) sistema técnico de trabajo.

La principal característica del obrero profesional es la polivalencia, su capacidad para desempeñar diversas labores en la fábrica. El trabajo en cadena es un período de transición, es un trabajo más mecánico que tiene una necesidad menor de la capacidad polivalente del trabajador. El trabajo técnico es el caso de la sociedad industrial y requiere de la especialización del obrero.

Touraine 58/ explica el paso de la sociedad tradicional a la civilización industrial con el cambio del sistema profesional de trabajo al sistema técnico de trabajo.

Cada sistema propicia un porque diferente a la lucha obrera. El obrero profesional lucha por la defensa del oficio. El trabajador en la etapa de trabajo en cadena lucha porque los -- programas de tecnificación y racionalización no avancen, conservar los niveles de empleo y eliminar la remuneración a destajo tan usual en este sistema. En el caso del sistema técnico del trabajo, el obrero luchará por el desarrollo de la empresa ya que identifica su desarrollo individual con el de la historia.

57/ Continuación...
Pues bien, ese avance tecnológico y la relación entre hombre y máquina tiene sus efectos en las formas de lucha que adopten los trabajadores, y se hacen más sofisticadas y con objetivos más complejos las que corresponden a las industrias técnicamente más avanzadas.

58/ Touraine, Alain
Sociología... Op. Cit., p. 238.

2.-...la huelga combativa... lo que salta a la vista es la imposibilidad de separar de ella el elemento económico del elemento político. Aquí se aleja considerablemente la realidad del esquema teórico, y la pedante concepción que hace derivar lógicamente la huelga de masas puramente política de la huelga general sindical, como su grado más perfecto y elevado, queda refutada a fondo por la experiencia de la revolución rusa... el elemento económico y el político en el período de huelgas de masas, bien lejos de diferenciarse nítidamente e incluso de excluirse como lo pretende el pedantismo esquemático, no constituyen sino dos caras - interpenetradas de la lucha de clase del proletariado ruso. Y lo que integra la unidad es, precisamente, la huelga de masas...

3.-... el mecanismo interno de la huelga de masas en Rusia, que se basa en la acción-reacción recíproca constante entre la lucha política y la lucha económica. Más precisamente, esta acción recíproca está condicionada por el período revolucionario. Solamente en la atmósfera tormentosa de un período revolucionario cada conflicto parcial entre trabajo y capital puede desembocar en una explosión revolucionaria general.

4.-... llegar a una conclusión sobre el problema de la dirección consciente y la iniciativa de la huelga de masas. Si esta no — tiene significación de un acto aislado, sino el significado de - todo un período de lucha de clase, y si este período es idéntico al período revolucionario, es evidente que la huelga de masas no puede ser el fruto sazonado de una decisión, por más que ésta — proceda de la dirección suprema del partido socialista más poderoso. Del mismo modo que el socialismo no tendrá jamás en sus manos el poder de imponer o dejar de imponer a su gusto las revoluciones, el entusiasmo más desbordante, la impaciencia más grande de los militantes socialistas tampoco es suficiente para crear un verdadero período de huelga general como movimiento popular potente y vivo." 62/

Para Sorel la importancia de una huelga reside en el hecho de que cada huelga es parte de la gran lucha que es la huelga general.

Para algunos estudiosos las huelgas con metas precisas se definen como huelgas instrumentales y aquellas que se utilizan para la afirmación o construcción de la solidaridad obrera se denominan huelgas expresivas.

Tréanton enumera las huelgas como de boicot, de sabotaje, de huelga 'goteada',de huelga de diligencia y el paso de tortuga.

62 / Ibidem., pp. 64-72.

miseria es la miseria de la conciencia.

De esta manera se puede concluir que la lucha obrera tiene diferentes manifestaciones de acuerdo a las etapas de desarrollo industrial, que son los obreros a partir de la superación de las etapas miserables los que pueden llevarla a cabo. Que las huelgas se enmarcan dentro de los campos políticos y económicos a partir de las relaciones de producción y como una manera de solventar un conflicto. Que las huelgas no son solamente una rebeldía sino una parte de las reglas del juego de la producción.

4.- Tipología de Huelgas.

La huelga ha sido considerada como una forma de rebelión obrera, como un desafío al poder capitalista, o bien como un rechazo a la forma de vida urbano-industrial.

Pero la huelga no es solamente una forma de lucha sindical, tampoco es simplemente una forma de rebelarse al poder económico y social ejercido por el capital y no es una manifestación de rechazo a la forma de vida urbano-industrial. La lucha obrera es una manera de orientar los sistemas productivos a formas equitativas de conducta y un deseo de apropiación de la historia misma.

El obrero que lucha para que no se introduzcan en la fábrica avances técnicos, lucha por conservar el empleo. El que lo hace por un incremento salarial,busca medios para subsistir en el lugar de trabajo.

La huelga ha probado ser un arma de lucha y forma única -

de poder en manos de la fuerza de trabajo. De ello están con--- scientes el trabajador, el sindicato, el capital y el poder gubernamental. Pero, la efectividad de la huelga es dependiente de la coyuntura en la cual se realiza. Así, existe una dependencia entre la forma de lucha obrera y el éxito mismo de la lucha con respecto a la situación económica del entorno.

Asimismo la frecuencia de las luchas depende de factores complejos que han sido estudiados por Kerr y Siegel 59/ y respecto a la propensión de las huelgas llegaron a la conclusión - de que las industrias con una alta propensión son aquellas en las cuales los trabajadores forman un grupo homogéneo, aisaldo de la comunidad y capaces de cohesionarse. Las industrias con menores posibilidades de huelgas corresponden a las que tienen trabajadores integrados individualmente a la sociedad, miembros de grupos inducidos por el gobierno o las fuerzas de mercado a evitar huelgas o que están tan aislados que la acción huelguística se vuelve imposible.

Por otra parte, las industrias calificadas como de trabajo repetitivo, arduo o peligroso y las tipificadas como aisla-- das, son las que producen niveles de conflicto más altos o un - radicalismo laboral mayor.

La efectividad de la huelga depende, entre otras cosas, del área que afecta y la situación regional o nacional en ese momento. Por ejemplo, si la huelga se produce en la industria siderúrgica en el momento en que la expansión industrial del -- país requiera de esa producción, la huelga tiene amplas posibilidades de éxito. Si la huelga se lleva a cabo en la industria textil cuando hay una amplia demanda internacional y las fuer-

59/ Flanders (Ed.) Collective Bargaining, Kerr and Siegel "Interindustry Propensity to Strike", p. 147

zas de mercado empujan a la producción, la huelga con seguridad será exitosa. Las huelgas en el área de servicios de transporte o de salud tienen grandes probabilidades de éxito.

En cambio, si la huelga se lleva a cabo en el sector de servicios restauranteros, que no afecte al sistema de servicios turísticos en su totalidad, la huelga se resolverá en función de las pérdidas del propietario y de la urgencia de patrón y -- trabajadores por restablecer la normalidad.

Se puede inferir que como regla general, tienen amplias - posibilidades de ser exitosas las huelgas que afecten a un am-- plio núcleo de trabajadores, repercutan en otras ramas industriales, perjudiquen a amplios sectores de la población, como es el caso de las huelgas en el transporte.

Por el contrario, las huelgas que solamente afectan a pequeños grupos de trabajadores, que no ofrecen reto al sistema - político o económico, y que no perjudiquen a sectores de la población, solo pueden resolverse en base a la buena voluntad, -- el monto de las pérdidas, la resistencia y capacidad de negociación de las partes en conflicto y al aparato conciliatorio gu-- bernamental.

Mandel enumera las condiciones que deben cumplirse para que una huelga sea exitosa, en estos términos:

> "...Para que el germen del poder dual que se halla presente en - toda huelga importante, duradera y combativa, se transforme en realidad plenamente desarrollada, es necesario que se cumpla toda una serie de condiciones favorables que hagan posible que la conciencia de clase del proletariado experimente una brusca mutación, dé un 'gran salto adelante'. Estas condiciones conocidas,- son las que crean las situaciones prerevolucionarias: crisis objetiva del modo de producción (reforzada o no por crisis coyunturales de sobreproducción denominadas actualmente 'recesiones') crisis del poder del Estado y crisis de los principales dominios de la superestructura; división y fluctuaciones en el seno de la

> clase gobernante y en el seno del gobierno; descontento generalizado en los estratos medios; descontento acumulado durante largo tiempo y aspiraciones insatisfechas dentro de la clase revolucionaria; confianza creciente delos trabajadores en sus propias fuerzas y, por tanto, creciente combatividad, lo cual modifica las relaciones sociales de fuerza, en favor de los obreros y a costa de las clases dominantes; escaramuzas previas que no hayan terminado, en una serie de casos, con una derrota; consolidación de la vanguardia (que, en esta etapa prerevolucionaria no tiene necesariamente que tomar la forma de un partido revolucionario que ya goce de influencia en las masas)." 60/

Para Lagardelle toda rebelión se inicia con explosiones caóticas que llevan en sí el instinto (sic) de clase y la huelga se convierte en el acto social de una clase.

Para Mandel la organización democrática de la huelga a través de la elección de un comité de huelga es la preparación que necesita el obrero para tomar en sus manos el control de los sistemas productivos.

La primera base para hacer una tipología de la huelga es aquella que las califica de revolucionarias y de negociadoras.

Rosa Luxemburgo hace un listado de los tipos de huelga -- y nos dice:

> "Huelgas políticas y económicas; huelgas de masas y parciales, huelgas de confrontación y de combate; huelgas generales en una ciudad; luchas pacíficas por mejores salarios y batallas de calle; combates de barricadas, todo esto se entrecruza y se confunde, se mezcla; mar de fenómenos eternamente móvil cambiante... la huelga de masas no es sino la forma que reviste la lucha revolucionaria..."61/

Como la huelga de masas reviste una importancia particular para Rosa Luxemburgo aclara sus características así:

> "...1.- Es absolutamente contrario a los hechos imaginarse la huelga de masas como un acto, como una acción particular. Es, por el contrario, el carácter, el resumen de todo un período de lucha de clase que abarca años, tal vez docenas de años...

60/ Mandel, Ernest, Op. Cit., p. 15.
61/ Luxemburgo, Rosa, Op. Cit., pp. 63-64.

2.-...la huelga combativa... lo que salta a la vista es la imposibilidad de separar de ella el elemento económico del elemento político. Aquí se aleja considerablemente la realidad del esquema teórico, y la pedante concepción que hace derivar lógicamente la huelga de masas puramente política de la huelga general sindical, como su grado más perfecto y elevado, queda refutada a fondo por la experiencia de la revolución rusa... el elemento económico y el político en el período de huelgas de masas, bien lejos de diferenciarse nítidamente e incluso de excluirse como lo pretende el pedantismo esquemático, no constituyen sino dos caras - interpenetradas de la lucha de clase del proletariado ruso. Y lo que integra la unidad es, precisamente, la huelga de masas...

3.-... el mecanismo interno de la huelga de masas en Rusia, que se basa en la acción-reacción recíproca constante entre la lucha política y la lucha económica. Más precisamente, esta acción recíproca está condicionada por el período revolucionario. Solamente en la atmósfera tormentosa de un período revolucionario cada conflicto parcial entre trabajo y capital puede desembocar en una explosión revolucionaria general.

4.-... llegar a una conclusión sobre el problema de la dirección consciente y la iniciativa de la huelga de masas. Si esta no — tiene significación de un acto aislado, sino el significado de - todo un período de lucha de clase, y si este período es idéntico al período revolucionario, es evidente que la huelga de masas no puede ser el fruto sazonado de una decisión, por más que ésta — proceda de la dirección suprema del partido socialista más poderoso. Del mismo modo que el socialismo no tendrá jamás en sus manos el poder de imponer o dejar de imponer a su gusto las revoluciones, el entusiasmo más desbordante, la impaciencia más grande de los militantes socialistas tampoco es suficiente para crear un verdadero período de huelga general como movimiento popular potente y vivo." 62/

Para Sorel la importancia de una huelga reside en el hecho de que cada huelga es parte de la gran lucha que es la huelga general.

Para algunos estudiosos las huelgas con metas precisas se definen como huelgas instrumentales y aquellas que se utilizan para la afirmación o construcción de la solidaridad obrera se denominan huelgas expresivas.

Tréanton enumera las huelgas como de boicot, de sabotaje, de huelga 'goteada',de huelga de diligencia y el paso de tortuga.

62 / Ibidem., pp. 64-72.

Las posibilidades de amplificación de la huelga, para -- Mandel, son las que le confieren importancia. De una huelga en una empresa se pasa a la huelga en una rama industrial y de ésta a la huelga general, local, regional o nacional.

Hay huelgas que se llevan a cabo con el abandono de la -- fábrica, huelgas de ocupación pasiva y huelgas de ocupación activa. Esta última consiste en la reanudación del trabajo bajo la dirección de los trabajadores y es el mayor reto al poder bur-- gués.

Como la huelga es el arma más efectiva en manos de los trabajadores, diferentes grupos tratan de dirigir, manipular, controlar, suprimir o por lo menos disminuír la protesta obrera.

La forma gubernamental de manipular la protesta obrera es con la creación de cortes laborales, tribunales salariales, de arbitraje, y son una manifestación del deseo gubernamental por detener el desarrollo de los sindicatos y de la conciencia obrera, así como de intervenir como forma de retén al poder obrero.

Otra forma de control de la protesta obrera es a través - del liderazgo establecido, ocasionalmente en manos de grupos extraños a los trabajadores, y que se convierten en mediatizadores, manipuladores y administradores del descontento obrero.

La afiliación de los sindicatos a los partidos políticos se constituye generalmente en una limitante a la manifestación obrera. La adecuación de metas sindicales a los objetivos partidarios lleva a la sumisión obrera.

La alianza de reformistas y obreros se convierte en un dique a la protesta obrera y lleva a cambios limitados en las formas de manifestación de la protesta.

El movimiento laboral y los sindicatos poseen fortaleza interna, sentido y capacidad de solidaridad, de cohesión y de lucha. No obstante son vulnerables al exterior por su involucramiento con los partidos políticos, a los embates de los patrones y a las relaciones, tormentosas o conciliadoras, con el Estado, y son débiles al interior por las facciones y rivalidades que se desarrollan.

La relación dialéctica entre su fuerza y su debilidad lo robustece y lo dignifica. El triunfo de la orientación histórica del sindicato demarca a la sociedad en su conjunto y modifica el entorno en que se desenvuelve.

III.- ENTORNO HISTORICO LA GENESIS Y CONSOLIDACION DEL MOVIMIENTO LABORAL INDIO, 1850-1946.

Las huelgas en el South Indian Railway durante los años - de 1928 y de 1946 no son crisis aisladas, sino que se dan dentro de un contexto de acontecimientos que en su concatenación forman parte de la historia del movimiento laboral indio y por extensión de la sociedad dentro de la cual está inmerso.

Para una cabal comprensión de las crisis laborales es preciso considerar los diversos factores que confluyen en ellas y que, en cierta forma, las determinan, tales como son los factores históricos, los económicos, los políticos, los culturales, los de estructuras sociales y los religiosos, comunales y regionales.

Los resultados que las diferentes mezclas de estos factores producen miden el papel de los sindicatos en la sociedad.

Las crisis que se estudian inevitablemente sufren el impacto de algunos aspectos, tales como la composición de la población laboral; la forma, estructura y resultado del reclutamiento de la mano de obra; la evolución y organización del movimiento laboral y del sindicato; el estilo y dinámica del desarrollo industrial; las respuestas políticas y económicas que al movimiento laboral dan el Estado y los patrones; la orientación de las relaciones entre movimiento laboral y partidos. Estos - aspectos en conjunto proporcionan un marco que ayuda a comprender los períodos de crisis.

Con un gran deseo de esquematizar y de ser en extremo breve, se puede afirmar que el período de industrialización y urbanización y de formación y consolidación de la mano de obra en

la India británica se divide en dos grandes etapas, la primera de 1850 a 1918 y la segunda de 1918 a 1947.

La primera etapa aunque es escasa en las muestras de solidaridad, combatividad y disciplina de la fuerza de trabajo, es muy importante por la influencia que tiene en la etapa de consolidación.

Los orígenes que constituyen el período formativo, tanto de las bases del proceso de industrialización como de la fuerza de trabajo, se iniciaron en cuatro ramas de manera simultánea a mediados del siglo XIX. Estas ramas fueron el establecimiento de la red ferroviaria, las minas de carbón y la industria manufacturera del algodón y del yute. Estas cuatro ramas tienen el papel de locomotoras en la dinámica del desarrollo industrial en India.

La génesis del movimiento laboral es anterior a la aparición formal de un grupo coherente y unido que se denomina sindicato y que se remonta a la formación de una clase trabajadora urbana que, para explicar su existencia, coincide necesariamente con los movimientos hacia la industrialización y la urbanización que le dan nacimiento.

Las diferencias que se aprecian, en el proceso de formación de una masa trabajadora, entre países y regiones con características socio económicas y de recursos incluso distintas, solo es cuestión de grado, tanto en la intensidad como en la duración de los costos sociales que soporta la población involucrada en el proceso.

El perfil resultante de esa fuerza de trabajo y el impacto en la estructura de su organización y en las formas de lucha, la manera en que se desenvuelven y organizan, dependen principalmen

te de la mayor o menor velocidad de la acción, para lograr con éxito formas adecuadas de cohesión, coherencia, constancia, solidaridad y unidad en la lucha.

Al igual que ocurrió con otros países que han experimentado en algún grado el camino de la industrialización, en India los trabajadores se sometieron a los sufrimientos que conllevan los procesos, primero de aprendizaje para adquirir nuevas habilidades laborales, segundo para adaptarse a otras condiciones de vida y tercero los que derivan de la sobre explotación de inversión y de mano de obra.

Los obreros recorrieron los caminos que van de la ausencia de cohesión y su constante debilidad, a la búsqueda de solidaridad, unidad y defensa, a partir de asociaciones con objetivos de ayuda social a los trabajadores, hasta el desarrollo de sindicatos propiamente dichos, con intentos de fortalecimiento y frecuentes y dolorosas escisiones que promovidas por distintas facciones debilitaron una y otra vez la lucha obrera.

Los trabajadores realizaron gran suma de esfuerzos para adaptarse a un nuevo estilo de vida, a la vez que se alejaban de otro, para responder así a la atracción y exigencias que imponen las zonas urbanas o en camino de serlo.

En síntesis la población se sometió a los procesos, caminos y esfuerzos que requiere la formación de una clase trabajadora urbana.

Durante el período 1850-1947 los acontecimientos se suceden vertiginosamente, período de gran efervescencia económica, política, cultural y religiosa que se conjuga con la cúspide -- del poder británico y el surgimiento del movimiento nacionalista que busca enfrentar ese poderío.

El cúmulo de sucesos provocados por el movimiento nacionalista que buscaba la autonomía y liberación de India y por el deseo británico de mostrar una y otra vez su supremacía y su posición de dominio, dieron al desarrollo del movimiento laboral características distintivas.

A.- La Génesis

La génesis del movimiento laboral indio se inicia el año de 1850, con el comienzo de la red ferroviaria y concluye en - 1918 con la formación del primer sindicato al sur de India, el Madras Labour Union dirigido por B.P. Wadia.

Este período genético se puede dividir en términos generales en dos grandes etapas: la primera de 1850 a 1890 y la segunda de 1891 a 1918, ya que cada una de estas etapas reune características especiales que hacen diferente una de otra.

Desde el punto de vista de las inversiones la etapa de -- 1850 a 1890 corresponde al boom de la industria textil y a su - énfasis en la producción carente de sofisticación de hilados, - es decir apenas el primer paso en el procesamiento del algodón, asimismo se inscriben en esta etapa las dos primeras fases en - la administración y operación de los ferrocarriles, la primera totalmente en manos de inversionistas privados británicos y la segunda en forma mixta de inversionistas privados y gobierno.

En cuanto a los años 1891-1918, se marca la declinación - de la industria textil, una vez pasado el boom del mercado in-- ternacional que se había producido como una consecuencia de la Guerra Civil americana y una creciente sofisticación en los productos textiles al cambiar el acento de la producción de hilados a tejidos, en los ferrocarriles el gobierno casi toma el control

de la red de comunicaciones y en 1911 se inicia la industria -- del hierro y el acero en Jamshedpur con la Tata Iron & Steel Co.1/

Los años 1850-1890 se muestran, en lo que concierne al área laboral, casi ausentes de lucha obrera, con solo manifestaciones esporádicas y desorganizadas de protesta, mientras que - en la segunda etapa (1891-1918) se incrementan las manifestaciones de descontento, se realiza la primera huelga por motivos políticos en Bombay y se avizoran los primeros esfuerzos de unión y solidaridad entre los trabajadores con la formación de asociaciones de trabajadores, aun cuando estas no pueden en forma alguna denominarse sindicatos.

En lo que concierne a la protección legal al trabajo, en la primera etapa la ausencia es casi total, mientras que la segunda se inicia con la primera ley que tiene intenciones de proteger al trabajo, la Ley de Industrias Indias de 1891 que limita la jornada femenina a once horas de trabajo y reglamenta el trabajo infantil. En 1911 se enmienda esta ley con la Nueva - Ley de Industrias Indias y finalmente se protege el trabajo a-- dulto masculino al fijar la jornada máxima de trabajo en doce - horas por día.

En cuanto a la actitud de los patrones, aunque rápidamente aglutinados los textileros del área de Bombay en una asociación patronal denominada la Bombay Millowners Association, en - la primera etapa (1850-1890), regía una situación caótica en la aplicación de reglamentos laborales que estaban totalmente au-- sentes, y que al mismo tiempo que podían propiciar la competencia por la mano de obra, en el fondo se procuraba el uso abusivo de la misma. En el segundo período, al disminuír las utilidades -

1/ Para el análisis del crecimiento industrial y de mano de obra, ver cuadro No. 1.

especulativas de la industria, los patrones intentaron la aplicación de medidas disciplinarias rígidas.

En el aspecto político, en los primeros años se forman sociedades reformistas y revivalistas 1 bis/ principalmente de carácter no secular y de alcances regionales, y que se dirigían preponderantemente a la formación, engrandecimiento y protección de fuerzas de poder tradicionales o nuevas. En la segunda etapa se inicia la consolidación del Indian National Congress y su movimiento nacionalista, que aunque comenzó como asociación elitista se convierte luego en movimiento de masas.

1.- Características del período 1850-1890.

Al término del período comprendido entre 1850 y 1890 gran sopor invade a los trabajadores que ven acercarse el fin del Siglo XIX sin presentar un frente de lucha, sin advertirse como fuerza cohesionadora, incapaces de hacer uso de la unidad ni -- con conciencia aparente de ella. Sin manifestar con claridad - cual es su voluntad y cual su descontento.

La formación de la fuerza de trabajo se realiza en una -- situación caótica que actuaba como un factor inhibidor de la -- acción de los trabajadores.

---

1 bis/ La principal sociedad reformista fue la Brahmo Samaj, ésta basándose en los textos de los Upanishads propugnaba por una reforma social - que acercara a India hacia occidente y limitara prácticas tales como el infanticidio o el matrimonio infantil. En cuanto a la revivalista la principal fue el Arya Samaj que con base en textos védicos buscaba revivir el pasado dorado y acabar con lo que apreciaban como una degeneración.

Una y otra vez los estudiosos han supuesto que las carencias de organización de los trabajadores pueden ser atribuídas a sus propias características, por lo que concierne a la inestabilidad que provocaba la estructura social, especialmente - la familia, la casta y la organización aldeana.

Sin embargo, no hay razones que avalen este supuesto. -- Con la dislocación de los sistemas de producción tradicionales, el regreso al campo quedaba limitado. No existen cifras confiables que muestren el ausentismo, el abandono de trabajo, o la - movilidad fuesen excesivas, de forma tal que afectaran a las - capacidades cohesivas y organizadoras de la fuerza de trabajo y, por otra parte, la capacidad de movilidad queda demostrada - al recordar el gran éxodo de indios hacia Africa con la sola - confianza de endebles contratos de trabajo.

Es preciso advertir que la forma de administración y de operación y la prerrogativa patronal en la aplicación de multas y castigos, así como la falta de otras opciones viables para -- los operarios, actuaron en el sentido de la obligación a la permanencia de los trabajadores.

Una de las primeras razones para permanecer en los trabajos y que inhibía la posibilidad de abandono, era que, a pesar de la modalidad del pago de labores a destajo, el patrón no se obligaba a su liquidación diaria, sino que se hacía a través de un pago mensual y éste se hacía de manera tal que la administra

ción conservaba de manera permanente una retención de salarios equivalente a quince días de ingresos. En aquellas condiciones de pobreza extrema es fácil imaginar que esta retención era una restricción suficiente a la movilidad y al ausentismo.

Los patrones, al conservar salarios, en realidad tenían una garantía contra fallas en el trabajo o en el cuidado de la maquinaria, que al mismo tiempo que permitía la aplicación arbitraria de multas y castigos evitaba la partida súbita de los operarios y cancelaba sus posibilidades de lucha. Al carecer - la mano de obra de organización y de fondos para solventar un - enfrentamiento y poseer los patrones una retención salarial, la lucha se hacía casi imposible.

De la ausencia de conflictos aparentes, de la poca cohesión, de la falta de organización y solidaridad, no se puede culpar en forma absoluta a la movilidad, la inestabilidad, el deseo o la falta de imaginación de los operarios, pero si en - algo a la astucia de los patrones. 2/

La estructura organizativa de las factorías, con el manejo a través de grandes agencias administrativas que permitían realizar operaciones de camuflaje que ocultaban las fabulosas utilida

---

2/ Sharma, en su libro Labour Movement in India atribuye el lento y tardío crecimiento del movimiento laboral indio a dos factores -- principales: a) la lenta y gradual proletarización de los trabajadores indios y b) la debilidad de los trabajadores en India. Cfr. p. 67.

des que se obtenían; la distancia entre patrón y operarios así como la mediación de capataces; la excesiva intermediación laboral y la corrupción que la envolvía, así como la migración constante a los centros manufactureros, formaban un círculo de confusión, desorganización y desorden que tenía atrapados a los trabajadores.

El retraso que observan los trabajadores en la defensa de sus intereses, se complementa con un moderado interés de las autoridades, encaminado a proteger a la mano de obra a través de acciones legislativas. Al final de este período, la legislación más innovadora, la de 1891, permanece sin otorgar protección a los adultos y permite el trabajo infantil, amén de no obligar a todas las factorías en la protección de su fuerza de trabajo.

Concluyen de esta forma los primeros treinta y seis años a partir del establecimiento de las plantas manufactureras que iniciaran el período de industrialización en India.

En síntesis, este primer período reune las siguientes características:

1.- Se puede calificar como un período de alto grado de expansión, en las inversiones y en el reclutamiento de mano de obra.

2.- El constante crecimiento de la industrialización se sostiene, a pesar de los bajos niveles de eficiencia, gracias a una mano de obra abundante y barata.

3.- Sobre todo en la industria manufacturera, la fuerza de trabajo carecía de capacitación o entrenamiento y procedía, en su mayor parte, de zonas rurales llegadas a través de los movimientos migratorios.

4.- La situación laboral en el interior de las factorías y en las vías ferroviarias, permitía y propiciaba feroces abusos, debido primordialmente a la falta de uniformidad, tanto en los salarios como en reglamentos internos y en la extensión de las jornadas de trabajo.

5.- Los trabajadores se encontraban casi totalmente desprotegidos en prácticamente todas las áreas: la legislativa, la de seguridad, la del empleo y la salarial.

6.- La fuerza de trabajo carecía de estructura, de formación y de organización, al grado de que se le puede llamar chusma carente de disciplina laboral. 3/

7.- Los trabajadores observaron, en este período, una actitud pasiva y débil que los muestra como dispuestos a soportar cualquier condición, aún la más adversa .

8.- La protección que las autoridades ejercieron sobre los trabajadores, fue prácticamente nula y permitió todo tipo de evasiones a la escasa legislación existente.

9.- A pesar de todas las aparentes restricciones a que se vieron sujetos los inversionistas, su expansión no se limitó a causa de la fuerza de trabajo.

3/ Park, en su artículo "Leadership and Political Institutions in India", afirma que la fuerza de trabajo disciplinada es aquella en la cual los trabajadores realizan sus funciones exactamente de acuerdo a las reglas establecidas por los patrones y de esta forma permite el funcionamiento efectivo del proceso industrial y, en cambio la fuerza de trabajo no disciplinada rechaza consistentemente realizar su trabajo y frustra el funcionamiento del complejo industrial, (Cfr. pp. 268-269). La falta de disciplina en este caso no reúne esas características, sino más bien es una ausencia de disciplina que opera en contra del trabajador mismo pues inhibe su cohesión, coherencia y lucha.

2.- La conclusión del período formativo 1891-1918.

La segunda etapa en la formación del movimiento laboral - indio se inicia con la Ley de Industrias Indias de 1891 y antes de que esta etapa termine se promulga una nueva Ley de Indus--- trias Indias en 1911.

Estos años corresponden a una época llena de cambios y de innovaciones, el entorno se tiñe con una agitación creciente, - tanto en lo laboral, que se manifiesta con huelgas y paros, como en lo político, con la presencia cada vez más omnipresente, aunque dividida en facciones, del movimiento nacionalista.

La fundación del Indian National Congress en 1885; la e-- scisión del liderazgo del movimiento nacionalista en extremista y moderado; la tendencia separatista de los musulmanes; la partición de Bengala en 1905 y su reunificación en 1911; el triunfo de los liberales en Gran Bretaña en 1906 y las reformas que implantan en India, así como la eclosión de la Primera Guerra - Mundial y la participación de India en esa conflagración, son - solo algunos de los acontecimientos relevantes que envuelven esta etapa de desarrollo industrial y obrero en India.

En lo que concierne a los avances tecnológicos que aportan una fachada 'modernizadora' a India, dos son los cambios principales, el primero la introducción de energía eléctrica en las - ciudades de Bombay y Calcuta al iniciarse esta etapa y el segundo, la instalación de la primera industria del hierro y el acero en 1911 con la Tata Iron & Steel Co. en Jamshedpur.

Desde el punto de vista económico, la declinación y estabilización de los precios internacionales del algodón y el re--

torno al mercado de la industria textil americana tuvieron graves consecuencias en esta etapa de la historia de India y provocó una crisis que se produjo en una situación de debacle total de la producción artesanal tradicional y de desplome de la producción de granos como resultante de la previa efervescencia de los cultivos dirigidos a la economía de mercado.

La industria textil, para cubrir la demanda interna de -- productos terminados en India estaba en pleno declive, en los años 1899-1900 las factorías indias solo cubrían el 9% de las necesidades internas, la industria artesanal ofrecía el 27% y el resto, 64%, procedía de la importación. 4/

Los efectos más devastadores de las crisis económicas en la población india se manifestaron en las recurrentes hambrunas en diversas zonas del subcontinente y cuyas consecuencias no se hicieron esperar para el resto de la población de India. Así el Indice General de Precios, tomando como base el año de 1894 se había elevado para 1897 en un 21%, y para 1900 su incremento llegó al 22%.

En los años siguientes la presión inflacionaria se hizo - aún mayor, particularmente de 1907 a 1912, período en el cual - el incremento mínimo al Indice General de Precios de esos años correspondió a 1910 y fue de un 32% y el máximo ocurrió en 1908 con un 43%, en ambos casos la base es el año de 1894.

Posteriormente, con la eclosión de la Primera Guerra Mundial los incrementos en el Indice General de Precios fueron más agudos y en 1918 llegó a un aumento del 76% sobre la base de - 1914, es decir que un corto período de cuatro años (1914-1918) los precios casi se habían duplicado.

4/ Dwarkadas, Kanji
Forty Five Years With Labour, Asia Publishing House, India, 1962, p.9.

De esta forma la etapa 1891-1918 se caracterizó por la alta inflación, situación que coadyuvó para que los trabajadores resintieran un mayor descontento y se provocara agitación laboral que se unía a la inquietud independentista.

En lo que concierne al crecimiento industrial, ferroviario, minero y de las grandes plantaciones, continuaba de forma tal que en 1892 se contaba con 656 industrias que empleaban a un total de 316,816 trabajadores, el crecimiento en los siguientes veinte años fue de tal naturaleza que el número de factorías en 1912 había llegado a 2,710, con un total de 869,643 trabajadores, es decir que el incremento porcentual de las industrias establecidas entre 1892 y 1912 ascendió a un 413% y el de los trabajadores al 274%, y hacia 1914 un total de 2,936 factorías daban empleo aproximadamente a novecientos mil trabajadores 5/ y de éstos 132,000 laboraban en la industria textil.

En estos años de 1891 a 1918 se hace cada vez más persistente y aparecen con cierta frec uencia síntomas de un desarticulado descontento laboral. Carente la fuerza de trabajo de sentido de identidad y de sentido de totalidad, ausentes las metas y sin definirse el liderazgo combativo, solo podían producirse movimientos de protesta esporádicos y por su naturaleza fáciles de exterminar.

Por lo que respecta a las asociaciones laborales que logran formarse en este período no son propiamente sindicatos, sino que reunían más bien las características de agrupaciones de asistencia para los trabajadores. Sin embargo, es evidente que son los primeros pasos para el desarrollo sindical posterior.

5/ Karnik, V.B. Strikes in India, Bombay, 1967, p. 21
Dwarkadas, Kanji, Op. Cit., p. 12.

El campo político estaba dominado por la turbulencia y resaltaba el Indian National Congress, lejano a cualquier idea religiosa y orientado fundamentalmente a las cuestiones políticas - se fortalece y mentiene reuniones anuales con el objeto de analizar su avance, pero a finales del siglo XIX y principios del siglo XX se encontró dividido por dos facciones que luchaban -- por su control y que pueden denominarse el grupo de los extre-- mistas y el de los moderados.

La facción moderada estaba representada por M.G. Ranade y G.K. Gokhale. Este grupo continuaba una tradición liberal y su deseo era promover la evolución política gradual en India a través del sistema parlamentario al mismo tiempo que ejercía -- presiones para reformas de tipo social.

Los extremistas tenían como líderes a Bal Gangadhar Tilak y Aurobindo Goshe, éstos hacían uso del simbolismo religioso -- del hinduísmo, combinado con las ideas occidentales de patrio-- tismo y de nacionalismo.

Los extremistas se oponían a los planes de los moderados - pugnaban por un programa de acción inmediato y aún violento si fuese necesario. Los extremistas identificaban al nacionalismo con la religión y para Aurobindo la posición era aún más radical, ya que el nacionalismo y la adoración religiosa se confundían, propagando que el nacionalismo era una religión emanada de Dios.6/

El lenguaje, la simbología y las ideas utilizadas por los extremistas provenían o encontraban su paralelismo en la religión hindú y eran sumamente atractivas para las masas, por ello su - popularidad se extendió primero por el Punjab hasta Bombay y -- luego por Calcuta y sus alrrededores. A pesar de su gran atrac

tivo para las masas y de los intentos realizados por ganar el control del Indian National Congress, al fallar en obtenerlo, - se retiran de la asociación en 1907.

Tilak, acusado de sedición, fue condenado en 1908 a ocho años de prisión y en protesta por su encarcelamiento los trabajadores de Bombay realizaron la primera huelga política en el movimiento laboral indio. 7/

Esta primera huelga política marcó una tradición en el movimiento laboral y de hecho posteriormente se muestra mayor tolerancia a las huelgas con objetivos políticos que a las que -- tienen metas económicas.

Al final de este período en 1918 se advierten características que de alguna manera pasarán a la siguiente etapa:

1.- La expansión de las inversiones aunque alta disminuyó en relación al boom de 1850-1890.

2.- Los empresarios intentaron esquemas de disciplina y - racionalización de la mano de obra.

3.- La legislación trataba de frenar los abusos contra la mano de obra pero sus resultados eran magros.

4.- La fuerza de trabajo aún carecía de estructura y organización, pero el descontento era cada vez mayor y así las manifestaciones de descontento cada vez estaban más generalizadas.

5.-Los métodos seguidos por los trabajadores para solventar las quejas, eran moderadas y reflejaban la influencia del - liderazgo moderado en el movimiento laboral.

6.- El Indian National Congress acusaba muestras de faccionalismo y divisiones internas.

6/ Smith, Donald Eugene
India as a Secular State, Princeton University Press, Princeton, 1963, p. 88.

7/ Respecto a esta huelga existe controversia acerca de su duración, pues algunos autores afirman que fue de seis días y otros que fue de uno.

7.- Como movimiento social, el movimiento nacionalista -- persistía en ignorar la fuerza obrera para la consecución de su lucha.

B.- La Consolidación.

Al iniciarse la etapa 1918-1947 los grupos nacionalistas - presionaban para obtener la industrialización de India, porque consideraban que era una premisa para lograr la prosperidad económica y el progreso social y la reconocían como un escape para liberar la sobrepresión en la agricultura.

La Primera Guerra Mundial brindó impulso al proceso de industrialización en India y así empezó el proceso de consolidación de la fuerza de trabajo.

Revestida la industrialización de un carácter prioritario los obreros empiezan a cobrar cada vez mayor importancia y las posibilidades de fuerza que ofrecía se advierten cada vez con mayor claridad.

Esta importancia de los trabajadores urbanos se traduce - en el establecimiento de sindicatos de carácter permanente, el primero de los cuales fue The Madras Labour Union que se fundó el 27 de abril de 1918 dirigido por B.P. Wadia. Sindicato general y abierto que agrupaba primordialmente a trabajadores de la industria textil pero no excluía a cargadores o conductores de tranvías.

Los grupos políticos consideran la importancia del movimiento laboral, tanto que se hace necesario atraerlo bajo su influencia. Los líderes del Indian National Congress en la sesión de 1919 en Amritsar adoptaron una resolución recomendando a los co

mités provinciales que prestaran ayuda a los trabajadores en la organización de sindicatos.

En 1920 el Indian National Congress establece la primera central sindical denominada All India Trade Union Congress, que tenía como objetivo central el cooperar con la coordinación de actividades de todas las organizaciones laborales en el subcontinente, en un intento por lograr una cohesión globalizadora del movimiento laboral. 8/

Por su parte, los comunistas habían tratado de influír en el movimiento sindical indio desde principios de la década de - los 20's y su influencia empieza a hacerse notoria a partir de 1925, para 1928 dominan casi totalmente al movimiento laboral y a partir de 1929 su liderazgo declina a causa de la represión - gubernamental particularmente con el proceso Meerut Conspiracy Case y por los fracasos en las huelgas por ellos conducidas.

De esta forma desde sus albores el movimiento organizado en sindicatos y centrales sindicales se involucra en la problemática política, especialmente con el nacionalismo, para Oscar Ornati el movimiento laboral indio de esta etapa se puede calificar de la siguiente manera:

> "...su filosofía era fundamentalmente nacionalista, su estructura industrial, su administración floja y descuidada.
>
> " Se puede decir que hasta 1947 la historia del movimiento laboral era la historia del nacionalismo con una etiqueta sindical. Esto no quiere decir que las organizaciones laborales indias estuvieran desprovistas de conciencia de clase, desinteresadas en mejorar las condiciones sociales, o inconscientes de la necesidad de mejorar las condiciones de vida de los trabajadores. Esas metas, sin embargo, eran consideradas subsidiarias por las organizaciones sindicales, y había el vago sentimiento de que - se lograrían automáticamente, casi simultáneamente con la independencia..." 9/

8/ Giri, V.V.
Labour Problems in Indian Industry, Asia Publishing House, London, 1960, p.10,
Balabushevich, V.V. and Dyakov, A.M.
A Contemporary History of India, Peoples Publishing House, p. 61.

La interrelación entre política y movimiento laboral asignó al gobierno, en esta etapa, el papel de regulador pasivo del trabajo en la industria, pues como afirma Charles Myers 10/ las intervenciones gubernamentales y legislativas estaban dirigidas a lograr dos fines: "1) asegurar al trabajador la mínima protección legislativa contra los más escandalosos abusos del entorno industrial y 2) asegurar que las fricciones entre trabajo y capital no ocasionaran disturbios abiertos a la paz y la seguridad del Estado."

Poco a poco esta regulación pasiva, sobre todo a partir de 1929, se fue tornando intervención activa y se nombraron comisionados, árbitros y conciliadores laborales que tenían facultades para aprobar y calificar los conflictos laborales.

En esta etapa el movimiento laboral indio experimentó cambios en el liderazgo de moderado a radical, escisiones y crisis tanto en las centrales como en los sindicatos mismos, inestabilidad y falta de administración, crecimiento hasta lograr una estatura nacional y subyacente a todo una constante alineación política.

El deseo de los comunistas y de los congresistas de apropiarse del potencial de poder político que brindaba la fuerza de trabajo llevó a la búsqueda de formación de sindicatos con liderazgo controlado, así se explica la rápida y continua involucración sindical en las luchas políticas y la violenta indisciplina después de 1926,pues tanto los comunistas como los congresistas empujaron a un enfrentamiento entre patrones y trabajadores para crear el clima y el arma política que necesitaban, 11/

9 / Ornati, Oscar
Jobs and Workers in India, Cornell University, 1955, p. 108

10/ Myers, Charles
Labour Problems in the Industrialization of India, Harvard University

aunque en este aspecto los líderes del Indian National Congress se mantuvieron en una posición muy moderada en comparación con los líderes comunistas.

De esta manera los sindicatos tomaron la tradición de no actuar ni como grupos de presión ni como partidos políticos, sino que fueron organizados por el liderazgo como brazos de los partidos políticos, permitiendo así, posteriormente, una alta injerencia del gobierno en los asuntos laborales y una subordinación de los problemas estrictamente laborales a los aspectos políticos.

Como un resultado de esta apropiación del movimiento laboral por parte de los políticos la rivalidad sindical se convirtió en un proceso normal y actuante al interior de los sindicatos y de las centrales sindicales.

La legislación para la organización y funcionamiento de los sindicatos en India data de 1926 (Trade Unions Act, 1926) y permite que un mínimo de siete personas se agrupen y se registren como sindicato, esto ha coadyuvado al faccionalismo en las industrias y en las empresas en general.

Así es posible encontrar en una sola industria o empresa tres o cuatro sindicatos que reclaman al unísono ser representantes de los trabajadores, esto ha propiciado la fragmentación y faccionalización del movimiento.

Naturalmente esta situación debilita el poder de negociación de los sindicatos, alienta a los líderes a orientar su energía y atención a los problemas que la rivalidad genera, disminuye la lealtad de los trabajadores a su sindicato, fomenta la -

11/ Park, Richard L. and Tinker Irene (Eds.)
Leadership and Political Institutions in India, Princeton University Press, Princeton, 1959, Morris, David Morris, " Trade Unions and the State", p. 273.
Sharma, G.K. Labour Movement in India, Sterling Publishers, 1971, p. 69.

indisciplina de los trabajadores y debilita la lucha por lograr mejoras en las condiciones de trabajo.

La negociación de acuerdos escasamente puede sostenerse porque la rivalidad y el faccionalismo sindical se encargan de deshacerlos. 12/

Singh advierte los siguientes como los principales defectos de los sindicatos indios:

> "... multiplicidad, influencia política excesiva, rivalidad insana, ausencia de trabajo constructivo, debilidad de la negociación colectiva, finanzas defectuosas, membresía fluctuante, carencia de liderazgo propio, organización floja, mucha confianza en el gobierno, castismo, regionalismo, linguismo y el impacto de los antecedentes agrarios de los trabajadores..." 13/

De esta forma, después de que en la etapa formativa las posibilidades de lograr una fuerza de trabajo disciplinada, solidaria y comprometida eran casi nulas, la etapa de la consolidación con la intervención de los aspectos políticos, la injerencia gubernamental y la ausencia de líderes auténticos, empujan a los sindicatos a la rivalidad y el faccionalismo, defecto que engendra las consecuencias más nefastas y negativas para la fuerza de trabajo, esta situación prevalece hasta 1946 y aún después de que la India obtenga su independencia.

12/ Crouch, Harold
Trade Unions and Politics in India, Manaktalas, Bombay, 1966, p. 240.

Giri, V.V.
Labour Problems in Indian Industry, Asia Publishing House, Londres, 1960, p. 9

Pattabhi, Raman
Political Involvement of Indian Trade Unions, Asia Publishing House, India, 1967, pp. 128, 131, 133.

Kannappan, Subbiah
The Tata Steel Strike: Some Dilemmas of Industrial Relations in a Developing Economy, The Journal of Political Economy, Vol. LXIII, No. 4, August, 1955, p. 492.

13/ Singh, V.B. (Editor)
Economic History of India, 1857-1956, Singh, V.B. "Trade Union Movement", p. 595.

3.- El período 1918-1928.

Este período se inicia con la formación propiamente dicha de la organización laboral, se asiste al encumbramiento de los comunistas, en una auténtica toma de poder, como dirigentes del movimiento laboral indio y termina con el comienzo del declinar comunista a partir de las derrotas de diversas huelgas y de la creciente injerencia y retén gubernamental en las luchas sindicales.

Los conflictos laborales en 1921, de acuerdo a Vera Anstey, seguían un patrón de conducta que implicaba que los sindicatos se formaban con motivo de una huelga y generalmente no sobrevivían a su solución. Sobre una base pan-india solo tenían importancia los sindicatos ferroviarios y de correos y telégrafos. En cuanto a organización, los más avanzados eran los sindicatos ferroviarios, solo de éstos y de los sindicatos de correos y telégrafos habían surgido líderes de la base. Respecto a regiones o ramas industriales, el sindicalismo era más fuerte en Bombay y Ahmedabad. 14/

En 1922 las huelgas que se llevaban a cabo en India tenían, como características predominantes, la ausencia de aviso de huelga; la falta de definición de quejas antes de inciarse la huelga; multiplicidad y exageración de demandas una vez empezada la huelga; carencia de una organización sindical efectiva para la formulación de demandas y para asegurar el respeto a los acuerdos; creciente solidaridad de patrones y trabajadores respectivamente y gran capacidad para mantenerse en huelgas prolongadas aún sin

14/ Anstey, Vera
The Economic Development of India, Longmans Green and Co., Great Britain, 1957, p. 316.

sostén financiero visible. 15/

En la industria textil dos grandes grupos se perfilaban como de primera importancia. La formación en 1920 de la federación de sindicatos Textile Labour Association en Ahmedabad cuya importancia radica en su fuerza de cohesión, se convirtió en la más fuerte organización laboral individual en India. Debido a la gran influencia de Gandhi se aparta de toda clasificación y equiparamiento al incorporar en su estilo de negociación y solución de demandas elementos no propios de la lucha laboral.

El otro conglomerado de trabajadores de gran importancia en este período lo constituyó la masa de trabajadores de la industria textil algodonera en Bombay. Carentes de disciplina organizativa, eran una gran fuerza política pues formaban el más grande bloque de trabajadores en todo el país, pronto se dieron cuenta de que su acción colectiva podía ser más efectiva y los grupos políticos advirtiéndolo trataron de atraerlos para ponerlos al servicio de sus propios intereses 16/ propiciando así grandes huelgas masivas de larga duración y gran violencia.

En el campo ferroviario emerge en 1925 la primera central sindical ferrocarrilera, la All India Railwaymen's Federation y fueron los ferroviarios, desde el inicio, sindicatos bien organizados que propiciaban el surgimiento de líderes desde sus bases.

El Indian National Congress había lanzado el movimiento de no-cooperación contra los ingleses y a la turbulencia política se agregaba la laboral. Las huelgas se generalizaron en 1920-21

15/ Ibidem., p. 318
16/ Morris, David Morris
The emergence...Op. Cit., p. 180.
Morris, David Morris
Trade Unions...Op. Cit., pp. 272-273.

particularmente en la Presidencia de Bombay.

El estilo de las huelgas va sentando un precedente pues - los obreros generalizan la práctica de ponerse primero en huelga y después formular las demandas.

El descontento obrero era muy grande pues después de las altas presiones inflacionarias durante la I Guerra Mundial el poder adquisitivo de los trabajadores se había minado y aunque sin organización sólida y en las manos del liderazgo moderado,- los obreros empezaban a ser conscientes de su propio poderío.

Después del impulso inmediatamente posterior a la I Gue-- rra Mundial, la economía empezó a hundirse en una etapa de recesión y racionalización, esto exacerbó los ánimos y aumentó la inquietud obrera que siguiendo al fortalecido liderazgo comunista se lanzó a grandes movimientos a partir de 1921 y de 1924 a 1929.

Los sindicatos en la década de los 20's no habían logrado integración interna, cada uno en lo particular, tampoco integración horizontal o vertical en una base pan-india, no formaban parte abierta en la lucha por la liberación de India de la dominación extranjera y con mayor razón carecían de una visión totalizadora que los impulsara a la búsqueda del avance social, la integración y cohesión obrera era limitada, los esquiroles abundaban y los movimientos huelguísticos escapaban con facilidad al control del liderazgo hundido en profundas escisiones.

Los trabajadores no tenían un claro sentido de la identidad y, excepto por lo que se pueda interpretar como oposición a la - dominación británica, su sentido de oposición era difuso, estabar así condenados a realizar movimientos de protesta explosivos y expansivos.

Los sindicatos surgían ante amenazas concretas e inmediatas que cotidianamente sufría la fuerza de trabajo. Carentes de estructura y planeación, así como de dirección y membresía estables, los sindicatos no podían ser perdurables y se hacían o -- desaparecían con la recurrencia o solución de los problemas. -- Las huelgas, salvo excepciones, eran fugaces, en ocasiones con solo horas de duración aunque en coexistencia con las huelgas generales en Bombay de 1924 a 1929.

Las huelgas eran espontáneas, carentes de organización, - planeación y dirección propia, de tipo expansionista, similares a aquellas que Jelin denomina 'huelgas salvajes', estas se iniciaban en un departamento y se extendían a toda la empresa o -- bien daban comienzo en una fábrica propagándose en ocasiones a toda la ciudad.

Por carecer el sindicato y la lucha de cohesión, organización, planeación y dirección, obviamente las demandas no podían estar claramente definidas, no solo antes de iniciarse la huelga sino incluso ya inmersos en la crisis misma. El descontento flotaba envolviendo el ambiente de manera general, por eso la detonación de la crisis era rápida y sencilla pero se dificultaba su expresión, duración y disciplina, las demandas surgían de manera caótica dando impresión de incoherentes y 'extravagantes'.

El descontento generalizado de los trabajadores, la creciente solidaridad entre la clase patronal que había rebasado - el período de competencia interna para obtener mano de obra, y la actitud gubernamental favorecedora a los patrones, condujo a una solidaridad coja entre los trabajadores.

La intervención de líderes provenientes de los partidos -

políticos en el liderazgo sindical permitía a un solo líder, que hacía el papel de mediador entre patrones y trabajadores, el control de diversos grupos laborales, dispersos en el espacio y en las diferentes actividades económicas. Esto provocó que la estrucutra sindical fuese no solo débil sino ausente e impidió la cohesión en torno a un objetivo común, propiciando al mismo tiempo la involucración en la lucha nacionalista.

A partir de 1922, cuando la actividad de la guerra y la post-guerra decaen, las demandas laborales son cada vez más duramente recibidas. Las huelgas se suceden una a otra y su duración va en aumento. Con altibajos en el número de trabajadores participantes, 1921 es el año en el cual se registra el contingente más elevado de huelguistas de la década, con un total de 600,351. En los años de 1924 y de 1925, así como en los de 1928 y de 1929, no obstante que participó un menor número de trabajadores, las huelgas fueron masivas y el número de días hombre perdidos ascendió a millares, resultantes de una mayor duración en las huelgas, entre las cuales destacan las habidas en el sector textil algodonero y el ferroviario.

En la huelga general en Bombay en 1925, como en otras anteriores, el liderazgo moderado falló en interpretar el descontento obrero y en proporcionar ayuda eficaz a los trabajadores. Esta situación provocó a los trabajadores a buscar y aceptar un liderazgo alternativo con una mayor dosis de agresividad. Los comunistas estaban atentos a esta circunstancia y prestos a asumir el papel.

Morris asegura que el resultado de la huelga de 1925 fue la formación del Bombay Textile Labour Union (BTLU) 17/ cuyo -

17/ Morris, Morris David
The emergence... Op. Cit., p. 183

liderazgo era de línea moderada y en la cual su organización dependía de la personalidad y atención de los líderes N.M. Joshi y R.R. Bakhale que a su vez mantenían en otros sindicatos posiciones de liderazgo similares y por tanto estaban muy ocupados. El BTLU se mostró incapacitado para resolver la problemática de disminución de empleos, la caída de salarios y la amenaza de racionalización en la producción fabril, por estas razones su membresía empezó a declinar después de marzo de 1927 cuando había llegado a su cúspide, dejando paso así al vertiginoso ascenso del liderazgo comunista.

Morris afirma que las características de las huelgas textileras de 1924 y 1925 son similares a las de 1919 y 1920. En unos y otros, el liderazgo moderado no tenía, en realidad, control sobre los huelguistas. Esto pese a que las organizaciones de bienestar social que el liderazgo moderado representaba proporcionaban ayuda financiera y fungían como negociadores de los trabajadores frente a los patrones.

En 1927, en ocasión de la séptima sesión del AITUC su presidente Rai Sahib Chandrika pronunció un discurso que hace evidente la posición del liderazgo moderado que aún comandaba la central sindical.

> "Como regla nos adherimos al uso de las huelgas como medio de satisfacer las demandas de los trabajadores. Nos esforzamos por resolver las disputas entre empresarios y trabajadores con negociación, arbitraje y a través de los cuerpos conciliadores, hasta ahora no ha habido necesidad de que el All India Trade Union Congress llame a ninguna huelga." 18/

Los comunistas mostraron tener capacidad para asumir el li

18/ Balabushevich y Dyakov
Op. Cit., p. 145.

derazgo e interpretar el descontento obrero y aunque la planeación de las huelgas no mejoró incrementaron su combatividad y su presencia.'

La creación en 1927 del Worker's and Peasant's Party para contrarestar el poder del liderazgo moderado en los sindicatos y la creación en Bombay del Girni Kamgar Union fueron muestra de la creciente influencia comunista en los ámbitos político y laboral en India.

El año de 1928 fue un año de triunfos para los comunistas, la huelga general en Bombay duró de abril a octubre y los líderes fueron los comunistas que lograron eliminar a los moderados del Comité de Huelga. De esta lucha nació el Girni Kamgar Union y se constituyó en una magna manifestación de la solidaridad de los -- trabajadores y de su capacidad para afrontar los sufrimientos y - privaciones a que los obligó la lucha.

Los resultados de la lucha son magros desde el punto de vista económico, no lograron reivindicaciones económicas y perdieron los salarios caídos, además el esquema de racionalización solo -- fue pospuesto y por ello la victoria solo fue parcial. Sin embargo, la victoria moral fue considerable, los trabajadores obligaron a los empresarios a negociar con sus representantes, se nombró un comité para estudiar los puntos de ambas partes y el Girni Kamgar Union se consolidó y afianzó entre los trabajadores.

Karnik afirma que los trabajadores regresaron a sus labores con la sensación de alegría y regocijo, con la conciencia de que tenían fuerza suficiente para formar una organización y hacerla valer, desafortunadamente con la huelga de 1929 comprendieron cuan vulnerables eran.

La noticia del triunfo comunista con la formación del GKU - se extendió por toda la India y en esa medida se incrementó tam-- bién la influencia comunista en los sindicatos. Alentados por e- llo los comunistas impulsaron la combatividad de los trabajadores y la duración de las huelgas aumentó notablemente.

Para Myers 19/ la explosión de conflictos industriales a finales de la década de los veintes no puede ser circunscrita a una protesta contra la reducción de salarios e incrementos en la carga de trabajo, sino una manifestación del radicalismo político dirigido contra el gobierno británico y de radicalismo económico dirigido contra el sistema de empresa privada dirigida por las a- gencias administrativas que prevalecía en ese momento.

Para Singh 20/ el descontento laboral del período es atri buíble al liderazgo comunista que buscó una alianza entre los tra bajadores y el Worker's and Peasants Party.

Para Joan Beauchamp 21/ la causa de la ola de huelgas fue el inicio de la depresión industrial que había empezado a afectar a los industriales indios así como a una política de reducciones salariales y aceleración del trabajo que se efectuaba en fábricas y ferrocarriles.

La explosión de movimientos huelguísticos en India en 1928 no puede atribuirse a una sola causa, pero si se pueden diferen- ciar las causas políticas y las económicas. Entre las primeras - obviamente el ascenso de los comunistas a la dirección de los mo- vimientos laborales y la política británica hacia la fuerza de --

19/ Myers, C.A.
Labour Problems in the Industrialization of India, Cambridge, Harvard University Press, 1958, p. 60.

20/ Singh, V.B.
Op. Cit., Singh, V.B.'Trade Union Movement', p. 580.

21/ Beauchamp, Joan
British Imperialism in India, Martin Lawrence, L.T.D., London, 1935, p. 140.

trabajo. Entre las causas económicas, la situación internacional, la introducción de un programa de racionalización que afectaba --- condiciones y niveles de empleo y las intenciones patronales de reducir también niveles salariales.

Karnik 22/ afirma que la participación de líderes provenientes de los partidos políticos en las huelgas posibilitó al gobierno para acusar al liderazgo obrero de agitadores políticos que provocaban y aún creaban el descontento laboral. Sin embargo, aclara que todas las huelgas del período tenían sus orígenes motivos económicos y fueron la respuesta de los trabajadores a los intentos recurrentes de parte de los patrones de reducir salarios, despedir trabajadores y llevar a cabo alteraciones en los términos y condiciones de empleo.

Para Balabushevich y Dyakov 23/ las huelgas de esta década están mejor organizadas y son más militantes hacia el final que al principio de los veintes, pues a iniciativa de los comunistas surge un nuevo tipo de sindicato y los movimientos huelguistas empiezan a tener mayor influencia.

Los huelguistas hacen uso de las técnicas del movimiento nacionalista con la satyagraha como paso inicial de las luchas, esto induce a los británicos a sospechar aún más de las motivaciones políticas de las huelgas y a formar un dique en contra del fortalecimiento del movimiento laboral y del liderazgo comunista.

El ascenso de la violencia se convierte en una característica cada vez más visible en las huelgas, pues los trabajadores in=

22/ Karnik, V.B.
Op. Cit., pp. 178-179.

23/ Balabushevich y Dyakov
Op. Cit., p. 196.

crementan los piquetes ante las puertas de las fábricas en huelga y el gobierno la intimidación y la represión. Así en la huelga general en Bombay, en el East India Railways y en el South India Railways, todas en 1928, la policía, con el pretexto de evitar a los huelguistas el daño a la propiedad o a las personas abre fuego contra ellos hiriendo y matando a los trabajadores en huelga.

Resumiendo el entorno que rodeaba al movimiento sindical en esta década, en la que tiene lugar la huelga del South Indian Railways reune las siguientes características:

1.- Una campaña masiva y exitosa del movimiento nacionalista dirigido por GAndhı a la que se incorpora la población y que propicia un mayor acercamiento entre el movimiento nacionalista y el movimiento laboral.

2.- Se iniciaba una gran depresión a nivel mundial.

3.- Las condiciones de trabajo presentan, en esta década, un cambio sensible, pues la población creció aproximadamente el 14% y la expansión económica se había debilitado.

4.- Las huelgas se dirigían indistintamente contra empresas administradas directamente por los británicos, como es el caso de los ferrocarriles, o contra empresarios indios, como las huelgas textiles en Bombay, Ahmedabad y Jamshedpur.

5.- El sistema administrativo que se había extendido por India era el manejo de las empresas a través de agencias administrativas que involucraba a británicos en el manejo. Perverso sistema que llevaba al trabajador a confusiones respecto al patrón.

6.- La mayor combatividad de los trabajadores tenía su contrapeso en la mayor represión gubernamental hacia los movimientos laborales.

4.- El período 1929-1946.

El año de 1928 había sido en extremo agitado, en abril de - ese año tuvo lugar la influyente y fallida huelga textilera en -- Bombay que había mostrado la capacidad de solidaridad y resistencia obrera, el total de días-hombre perdidos en 1928 a causa de - huelgas llegó a 31½ millones, cantidad superior a la suma de días hombre perdidos en los cinco años anteriores.

Desde 1928 el subcontinente se había sumido en la depresión que probó ser nefasta para el movimiento laboral y esta aumentaba año con año, de manera tal que en 1929 los trabajadores se enfrentaban a los sombríos recortes salariales, aumento en la carga de trabajo y aún desempleo masivo como resultado del proceso de racionalización implantado en las diferentes industrias indias. A - pesar de esos signos ominosos el número de huelguistas y de días-hombre perdidos empieza a declinar en 1929. 23 bis/

El gobierno había encontrado un cauce para obtener una mayor injerencia y control en el movimiento laboral a través de la promulgación de la Trades Disputes Act en abril de 1929 y una forma de controlar y reprimir a los líderes comunistas involucrados en el movimiento laboral a través del juicio Meerut Conspiracy Case iniciado en marzo de 1929.

Como resultado del clamor en las legislaturas, en los periódicos y en las reuniones de las organizaciones empresariales, en las cuales se caracterizaba a los trabajadores políticos en los - sindicatos como agitadores responsables de las huelgas, el 22 de marzo de 1929 fueron arrestados varios líderes comunistas y no comunistas, tales como K.N. Joglekar, secretario del G.I.P. Railway-

23 bis/ Para el análisis de conflictos industriales por provincia entre 1928 y 1930 ver cuadro No. 2 en el cual se advierte la declinación en los conflictos y la permanente combatividad de los trabajadores textileros de Bombay.

mens' Union; S. V. Ghate, tesorero del Girni Kamgar Union; Muzaffar Ahmed del comité ejecutivo de la Bengal Jute Workers' Association; D. R. Thengdi ex-presidente del AITUC y otros más incluyendo ingleses involucrados en el movimiento laboral hasta sumar treinta y tres prisioneros, acusados bajo la sección 121 A del Código Penal de India de conspiración para derrocar al gobierno británico. 24/

El arresto, juicio y posterior condena de estos líderes dejó prácticamente acéfalo al movimiento laboral, hasta que empezaron a ser liberados en 1933. Esta acción del Gobierno significó un retroceso para el movimiento laboral, sobre todo en su combatividad.

Ese mismo año, en abril, se promulga la Trades Disputes Act. En ella se hace obligatorio el nombramiento de cortes de investigación y de consejos conciliadores para la solución de los conflictos laborales. Se calificó de ilegal la suspensión de labores en los servicios de utilidad pública, tales como los ferroviarios, los postales o los de agua y alumbrado público, a menos de que cada individuo diera a conocer con un mes de anticipación y por escrito a la administración su decisión de ponerse en huelga. Se declaran ilegales las huelgas cuyo objetivo sea la promoción de un conflicto en la industria o el sindicato o aquellas que en opinión del Gobierno imponen penalidades a la comunidad. Se cancelan las posibilidades de realizar huelgas de simpatía con otros huelguistas. 25/

24/ Masani
The Communist Party of India, The Mac Millan Co., New York, 1954, pp. 51-52.
Beauchamp, Joan
Op. Cit., pp. 148-149.
Karnik, V.B.
Indian Trade Unions a Survey, Manaktalas, Bombay, 1966, pp. 61-63
Strikes in India, Op. Cit., p. 177.

25/ Beauchamp, Joan, Op. Cit., p. 145, Singh, V.B. Op. Cit., p. 580.

Así pues la actitud gubernamental de este período se inicia con la represión a través del arresto de líderes laborales y de - legislación represiva a través de la promulgación de leyes que -- coartaban el derecho de huelga de los trabajadores.

La realidad es que el Gobierno se enfrentaba a un movimiento laboral debilitado por la escisión del AITUC en la 10a. sesión en Nagpur en 1929, por la nueva y poco efectiva National Trades Union Federation NTUF, formada por los moderados y la derrota de las -- grandes huelgas de 1928.

En 1931 el proceso divisionista continuó y los comunistas - de extrema izquierda dirigidos por Ranadive y Deshpande abandonaron el AITUC y formaron la All India Red Trade Union Congress 26/ y en 1932 la fuerza de los sindicatos comunistas declinaba a pasos agigantados y la membresía del Girni Kamgar Union disminuyó en -- 1932 de 50,000 a 800.

En 1933 empezaron a ser liberados los líderes comunistas -- que se unieron para trabajar en la reorganización y fortalecimiento del movimiento laboral para intentar sacarlo del cuadro de desunión que presentaba.

Mientras tanto la profundización de la depresión económica continuaba, algunas factorías cerraron y las que permanecían a--- biertas establecían medidas para reducir salarios o subsidios, en 1933 unos 50,000 trabajadores fueron desempleados solo en Bombay. La ausencia de organización sindical no significó carencia de lucha laboral, frecuentes y pequeñas huelgas tuvieron lugar en esos años, hasta que en abril de 1934 estalló una huelga general en -- Bombay con 90,000 trabajadores involucrados iniciada por el liderazgo moderado, con rapidez cayó en manos de los comunistas que

26/ Sharma, G.K.
Labour Movement in India, Sterling Publishers, Ltd., India, 1971, pp. 92-93.

se hicieron cargo de ella hasta junio cuando se colapsó. 27/

En 1937 los sindicatos de la Textile Labour Association de Ahmedabad, fundaron la Hindustan Mazdoor Sevak Sangh HMSS, con - el objetivo de organizar los sindicatos de acuerdo a los linea-- mientos de Gandhi.

Así, como afirma Charles Myers 28/ los treintas en su tota lidad fueron un período depresivo para el sindicalismo indio, do minado por las rivalidades políticas, no se lograba la reconci-- liación ni la reunificación y los líderes cada vez se involucra- ban más en las actividades relacionadas con la lucha por la inde pendencia.

No obstante, en 1938 se unieron el All India Railwaymens'- Federation y los Red Flag Unions, especialmente en las líneas --- Bombay- Baroda, Madrás y Maratha y Sur de India , aumentando su membresía. Después de esta unión los comunistas mantuvieron un al to nivel de influencia de 1938 a 1945 entre los sindicatos ferro- viarios, especialmente en esas líneas que en 1938 ya se habían u- nido.

En 1938 se promulga una nueva legislación laboral que obli- ga a la conciliación de los conflictos industriales, al reconoci- miento patronal de los sindicatos representativos y a la aproba-- ción de reglamentos internos de trabajo por parte de los Comisio- nados del Trabajo. 29/

Cuando se inicia la II Guerra Mundial dos grupos luchaban - por el control del movimiento laboral, uno de ellos se identifica ba con el Congress Party y el otro con los comunistas.

27/ Subramanian, K.N.
Labour Managment Relations in India, Asia Publishing House, India, 1967, p.
Shiva Rao
The Industrial Worker in India, p. 191
Morris, Morris David
The Emergence... Op. Cit., p. 185.

La lucha por la independencia había llevado a prisión a los líderes sindicales del Congress Party y los comunistas disfrutaban por ello de una posición de dominio.

La participación rusa con los aliados en la II Guerra Mundial llevó a los comunistas, a partir de mediados de 1941, a favorecer las actividades sindicales de apoyo a la Guerra, así se enfatizó la necesidad de incrementar la producción total y de reducir al mínimo la incidencia de huelgas.

En 1942, el secretario del Partido Comunista de India, Joshi, delineó la política y estrategia que los comunistas debían seguir en ese momento en estos términos:

> "En este momento, cuando el enemigo del pueblo (Japón) toca a la puerta y la amenaza de invasión cuelga sobre nuestro país, nos comprometemos en el deseo de cooperación de los trabajadores sobre la base de las siguientes justas demandas:
>
> 1) Reconocimiento de sindicatos y comités elegidos por los trabajadores para resolver conflictos y problemas de producción por medio de negociación colectiva y cooperación.
>
> 2) El derecho a huelga no debe ser coartado por decretos gubernamentales, pero los trabajadores mismos están determinados a usar ese derecho con especial cuidado en esta emergencia.
>
> 3) Las fábricas no pueden permitirse permanecer ociosas. Las consideraciones de utilidades de los patrones individuales no pueden interponerse en el camino de los intereses de la nación.
>
> 4) Un 25% de incremento en el salario básico. Cancelación de los recortes salariales. Correspondencia entre el aumento del costo de vida y el subsidio otorgado para ello. No aumentar el largo de las jornadas, pero si incrementar el número de turnos si es posible. No cambiar los sistemas de trabajo sin la consulta previa a los trabajadores." 30/

El cambio de actitud en los líderes comunistas que habían sido los principales promotores de las huelgas en los años anteriores y que ahora se inclinaban a solicitar más trabajo y producción,

---

28/ Myers, Charles
Op. Cit., p. 61

29/ Ibidem., p. 119

30/ Pattabhi, Raman
Op. Cit., p. 90

tuvo sus repercusiones en el número de huelgas y de días-hombre perdidos que se redujeron radicalmente.

Esta actitud del liderazgo y partido comunista, aunado a la tendencia de los líderes moderados y siguiendo en mucho los lineamientos fijados por Gandhi para las luchas sindicales, se reflejó a largo plazo, la actitud de los sindicatos se espera más como una fuerza disciplinaria que como una bandera para obtener sensibles mejorías para sus agremiados, por ello Park los define así:

> "En términos de la cruda tipología que he sugerido, es mi conclusión que los sindicatos en India se han desarrollado desde 1934 - de acuerdo a lineamientos que los colocan más cercanos al modelo soviético que del americano, y que probablemente continuarán desarrollándose en esa línea. Estos sindicatos están evolucionando al punto donde servirán principalmente como agentes disciplinarios, la función salarios-bienestar está siendo crecientemente apropiada por el Estado..." 31/

La realidad es que el gran envolvimiento de la política en los sindicat-os ha tenido también como consecuencia una gran tolerancia a huelgas realizadas con banderas o motivos políticos, e - intolerancia hacia aquellas que manifiestan solo metas económicas, pues en este caso además de romper con la razón de ser tradicional del sindicato se invaden los terrenos que el Estado se ha apropiado para sí.

Al terminar la Guerra el Partido Comunista abandonó su política de cooperación haciendo un llamado al liderazgo militante en agosto de 1946 32/ El objetivo último del cambio se ha interpretado como un deseo de enfrentar las Asambleas Provinciales y a los Ministros indios que provenientes generalmente del Congress Party se hacían cargo del gobierno en las diferentes provincias.

Los trabajadores se enfrentaban al retorno de civiles, sol-

31/ Morris, Morris David Trade Unions...Op. Cit., p. 271, Park, Richard L. "Leadership and political

dados y marinos que habían sido ocupados en la defensa en la II - Guerra Mundial. La recesión se asomaba nuevamente a la economía india y el desempleo y la inflación se hacían presentes, obviamente esta situación coadyuvó al retorno de la inquietud y el descontento obrero que estaba presto a buscar líderes combativos que -- los guiaran en la lucha. 33/

En este momento tiene lugar la huelga en el South Indian -- Railway, inscrita en una nueva estrategia comunista para el manejo y operación del movimiento laboral y precedida de la unión de 1938 con los Red Flag Unions que junto a una tradicional influencia de los comunistas en el sistema ferroviario era un terreno propicio para que se realizara una huelga importante.

La característica más notoria del desarrollo del movimiento laboral en India a partir de 1918 y hasta 1946 es la intervención de la política, como elemento externo, en las estrategias, objetivos y acciones de los sindicatos, centrales, federaciones y aso-- ciaciones sindicales.

Esta mezcla de la política con el movimiento laboral ha --- traído, como consecuencia principal, la fragmentación, la faccionalización, la oposición y las frecuentes escisiones en el movi-- miento obrero mismo. Con ello se ha impedido presentar un frente común que permita a los trabajadores una mejor defensa y una acción más coherente.

32/ En los cuadros No. 4 y No. 5 se advierte el incremento de conflictos industriales a partir de 1946, con un claro aumento en la duración de las huelgas, es decir en la combatividad de los trabajadores, pues -- mientras que en 1945 el total de días hombre perdidos ascendió a ---- 4'054 en 1946 se triplica con 12'718 y en 1947 se cuadruplica con --- 16'563. En cuanto al número absoluto de conflictos pasa de 820 en el año de 1945 a 1,629 en 1946 y a 1,811 en 1947.

33/ El cuadro No. 3 es una demostración palpable de que la inflación había minado gravemente el ingreso de los trabajadores. Entre los años 1939 y 1951 el Indice de Salarios Reales sufre caídas tan bruscas como la de 1943 a 67% y la de 1946 a 73% ambas sobre la base de 1939=100%.

IV.- LA HUELGA DE JUNIO Y JULIO DE 1928 EN EL SOUTH INDIAN RAILWAY.

La huelga ferroviaria del verano de 1928 en el South Indian Railway 1/ es un ejemplo de explosión violenta de una crisis laboral, con rasgos de huelga de masas y de movimiento de protesta.

Sus dos características principales son, en primer término, la rápida expansión del movimiento, tanto en lo que concierne al número de participantes como al área geográfica cubierta y, en segundo lugar, el crecimiento de actos violentos, tanto en su número absoluto como en su intensidad, de forma tal que aún en la práctica de la satyagraha 2/, que realizan los huelguistas, se advierte una violencia reprimida que haría explosión en actos de terrorismo y destrucción.

Las particularidades que definen y delinean el proceso, la eclosión y la culminación de la crisis de 1928 en el S.I.R., la presentan como la acción de una masa en crecimiento.

En efecto, el desarrollo y acciones de los huelguistas, en la crisis de 1928 en el S.I.R. corresponden, en mucho, a la descripción que aporta Elías Canetti 3/ de la masa en crecimiento.

1/ A partir de este momento abreviaremos South Indian Railway como S.I.R.

2/ Satyagraha es un concepto de lucha implementado por Gandhi, que se puede sintetizar como la resistencia pacífica ante la presencia del mal, siempre en la búsqueda de la verdad y de la respuesta moral del adversario. Cfr. la introducción a este trabajo, p. 9.

3/ Canetti, Elías
Masa y Poder, Muchnik Editores, Barcelona, 1981, pp. 23-25.

Esta masa en crecimiento ejerce, en la etapa formativa, - una fuerza centrípeta, que atrae y absorbe a su seno todo aquello que es posible, y así la masa crece y en su etapa de madurez arrasa lo que encuentra a su paso o se opone a sus deseos,- al mismo tiempo que reacciona con terror y violencia a lo que - está fuera de su dominio, ya que todo lo que no esté dentro está en su contra.

Una huelga que se ajuste a esta definición es en general, una explosión en extremo violenta, los líderes, en su labor de dirigentes, estrategas o conductores, quedan con facilidad al - margen del movimiento que los rebasa y, de esta forma, se pierde el control sobre las acciones y los derroteros de la masa.

Un movimiento de esta naturaleza es como una tormenta, se inicia y termina abruptamente. Cuando el núcleo de la masa advierte los primeros signos de deserción y de separación, los individuos, componentes de la masa, perciben la amenaza de pérdida de protección y abrigo que su pertenencia les proporciona, así se lleva a cabo una rápida desbandada, que obliga a la crisis a terminar de manera tajante en unas cuantas horas.

Afrimamos también que la huelga de 1928 en el South Indian Railways tiene rasgos de movimiento de protesta. De acuerdo a la tesis de Touraine 4/ en este tipo de lucha los participantes tienen claro el sentido de oposición pero carecen de un

---

4/ Touraine, Alain
Sociología de la Acción, Op. Cit.

sólido principio de identidad o conciencia del principio de totalidad.

En este caso, los trabajadores tenían claros los motivos de la lucha, pero las bases no presentaban un frente único, ya que los oficiales de alto rango, los empleados de planta y el personal anglo-indio permaneció leal a la administración de la South Indian Railways Company desde el principio hasta el fin de la crisis. Con el objetivo de incorporar a las bases en la huelga, los líderes se vieron en la necesidad de incluir demandas que satisfacieran a grupos particulares de trabajadores, y aunque el efecto fue lograr una mayor participación, ésta no fue total. Por otra parte, en el interior del S.I.R. coexistían los dirigentes moderados y extremistas, provocando un motivo adicional de separación entre los trabajadores y la rivalidad y el faccionalismo de líderes y sindicatos.

En cuanto al campo del conflicto, es decir la totalidad en que se inscribe la crisis, obviamente hubo una evaluación equivocada de parte del liderazgo radical a partir de la penetración comunista en la lucha obrera y de la formación de la central sindical comunista Girni Kamgar Union.

Al tener un débil principio de identidad y una érronea evaluación del campo, la lucha aunque de confrontación y de combate, aún cuando política y económica, resultado del temor y del rencor, estaba en un constante estado de debilidad, vulnerabilidad y sangrienta combatividad.

La expansión geográfica de la huelga llegó a cubrir toda la línea ferroviaria del South Indian Railways en el actual estado de Tamil-Nadu y la parte de Kerala que está más al sur -- del subcontinente.

El crecimiento de participantes incluyó prácticamente a todo el personal subordinado, particularmente el formado por eventuales 5/, aunque también participó en la huelga el personal de planta de los talleres de Negapatam y los maquinistas indios del departamento de locomotoras, quedando excluída de la lucha la minoría que permaneció leal a la administración, especialmente el personal anglo-indio y europeo que tenían una asociación denominada Loyalists' Party, que incluso se lamenta de la participación en la huelga de maquinistas indios, que lo hacen a pesar de que se había introducido una graduación equitativa que suponía un compromiso de lealtad.

El motivo inicial de la crisis fue la lucha por la conservación de la planta de trabajo, que se pone en riesgo ante la amenaza de despido y de traslado de talleres. Posteriormente se sumó la queja por los bajos salarios en el S.I.R., especialmente en el departamento de locomotoras, que requiere altos niveles de especialización, peones de vía y personal de categorías bajas en las estaciones.

La huelga encuentra, tal vez, su mayor justificante cuando el motivo es la lucha por la conservación del trabajo mismo, ya que incide directamente en los esfuerzos del trabajador y en su posibilidad de sobrevivencia, Touraine define al movimiento obrero en ese sentido cuando afirma que:

> "...El movimiento obrero, sea cual sea la forma que toma, no puede explicarse directamente ni por la lucha de clases ni por los pro--

5/ Por personal eventual se traducirá a todos aquellos que en los documentos originales se califiquen como de salario diario, en oposición a los de salario mensual.

> blemas del cambio social, sino por el doble movimiento de cada una de las dos grandes formas de la conciencia obrera y por su encuentro 6/. No es un movimiento de opinión portador de valores universales, justicia y libertad, ni un órgano de defensa económica o política, cuyos objetivos generales no harían más que formular ideológicamente las exigencias estratégicas. Se trata de un movimiento social, cuya importancia excepcional en todas las sociedades industriales proviene de su ligazón directa con su base: el trabajo." 7/

La huelga fue breve, la crisis propiamente dicha duró solamente diez días, con una preparación agitada de aproximadamente un mes y una gestación previa de nueve meses pues aunque la aprobación de la construcción de los nuevos talleres en Golden Rock tuvo lugar en 1920, la huelga se empieza a preparar cuando la administración advierte que tomará medidas racionalizadoras.

Durante los diez días de la huelga total se logró la completa dislocación de las actividades regionales y la paralización de casi todo el sistema ferroviario en la Presidencia.

El Gobierno de Madrás calificó la huelga de "extensiva y violenta", así como de "el evento más importante del año" 8/. - Como es obvio la huelga tuvo repercusiones económicas en la zona, ya que la suspensión de embarques de mercancías hizo aumentar espectacularmente los precios.

La respuesta de las autoridades a los trabajadores constituyó, en todo momento, una agresión en la que participaron los policías gubernamentales y los guardias y policías del ferrocarril mismo. En el transcurso de la lucha un buen número de --- huelguistas fueron muertos, heridos o encarcelados, incluyendo a los líderes que fueron sentenciados a largas condenas.

Los resultados de la huelga fueron catastróficos para los trabajadores. No lograron satisfacer ninguna de sus demandas, -

---

6/ Se refiere a lo que se denomina conciencia orgullosa y conciencia sumisa.
7/ Touraine, Alain Op. Cit., p. 406
8/ Karnik, V.B.
Strikes in India, Manaktalas, Bombay, 1967, p. 312
Cfr. Mast, M.K.
Trade Union Movement in Indian Railways, Meenakshi Prakashan, Meerut, 1969, p.35-

algunos de ellos perdieron la vida, otros fueron heridos o encarcelados, no se obtuvo la revisión salarial y tampoco se detuvo el despido de personal ni el traslado a los nuevos talleres de Golden Rock, ni siquiera se logró suspender la aplicación de pruebas que proponía la administración para la selección de personal.

Tampoco se logra preservar la endeble organización sindical que habían formado. Al terminar la huelga la administración retira su reconocimiento al South Indian Railways Labour Union y condiciona la aceptación de un nuevo sindicato a la fragmentación absoluta de la organización.

Aunque la huelga tuvo una reducida duración de diez días, del 19 al 30 de julio de 1928, su gestación fue de varios meses y se inicia el nueve de septiembre de 1927, cuando la administración, personificada por el Agente Percy Rothera, hace del conocimiento público los planes previstos por la empresa y que afectarían directamente a los trabajadores.

El primero de los planes se refería a la reducción de personal, que se llevaría a cabo siguiendo las recomendaciones del Comité Raven, sin especificar cuándo ni en que medida se haría. El segundo plan era el cierre de los talleres de Negapatam, Podanur y Trichinopoly y la transferencia de sus funciones a los nuevos talleres de Golden Rock.

Adicionalmente, los trabajadores tenían ya motivos de queja, pues en el S.I.R. se pagaban salarios más reducidos en comparación con los otros sistemas ferroviarios que operaban en India.

Cuando los trabajadores estuvieron conscientes de la ame-

naza reaccionaron de inmediato y sostuvieron mítines en los que se consideró la posibilidad de una huelga general. Los trabajadores con el deseo de lograr formas de organización eficaces se unieron a los sindicatos distritales y formaron un sistema que cubriera todo el sistema ferroviario del S.I.R. sometiendo sus reglas al Agente en febrero de 1928 que reconoció al sindicato en marzo del mismo año. Una vez unificado, el sindicato buscó relacionarse con otros sindicatos ferroviarios, con el propósito de presentar un frente común en contra de las propuestas de reducción de planta de trabajo que había hecho el Comité Raven, 9/

Los comunistas habían logrado una amplia penetración en los sindicatos y desde 1925 promovían activamente la solidaridad inter-sindical. En los ferrocarriles, y particularmente en el S.I.R., los comunistas mantenían un alto nivel de liderazgo.

Por otra parte, en Bombay, los trabajadores de la industria textil iniciaron una huelga masiva el quince de abril de 1928, y su extensión fue tal que terminó hasta el seis de octubre del mismo año. Esta huelga tuvo la conducción comunista y se constituyó en una gran sorpresa por su solidaridad y combatividad, aunque sus resultados fueron fallidos.

Los años 1925, 1928 y 1929 fueron escenario de cruentas luchas con la pérdida de millones de días-hombre de trabajo. Pero de los tres años el más significativo fue el de 1928, en el cual se perdieron más de treinta y un millones de días-hombre, 10/ quedando con ello enmarcada la huelga del S.I.R. en un año de significado muy especial para el desarrollo del movimiento laboral en India.

9 / Ibid., pp. 212 y 213

10/ Ver cuadro No. 5.

La administración del S.I.R. que había ya sembrado el descontento y la inquietud entre las bases se tomó varios meses para definir las acciones que intentaba imponer. Fue hasta abril de 1928, coincidiendo con el inicio de la huelga textilera en Bombay, que se anunció oficialmente que la reducción de personal en el South Indian Railways afectaría a 3,171 trabajadores.

La mecánica que inicialmente quiso seguir la administración para el despido de personal consistió en la solicitud de renuncias voluntarias a los trabajadores a cambio de una gratificación compensatoria. La respuesta laboral fue tan reducida que la empresa decidió incrementar el monto de la gratificación y a pesar de esta medida persistía la necesidad de despedir trabajadores pues el nivel de renuncias era magro.

Ante la urgencia del traslado de talleres y para acelerar el proceso de reducción de personal la administración emitió la circular No. 202. En esta circular se proponía el sistema que se seguiría para la selección de los trabajadores que serían despedidos, para ello se procedería a aplicar pruebas al personal y con base en sus resultados se eliminaría a los menos competentes y a los que tenían menor experiencia.

La respuesta de los trabajadores no se hizo esperar, formaron un Comité de Huelga para enfrentarse a la administración. A finales de junio la agitación, el descontento y la inquietud se hacen más persistentes y manifiestos y se inicia así la etapa aguda de la gestación de la crisis.

Para esta etapa aguda de la crisis los trabajadores arrastraban dos desventajas: la primera consistía en que el sindicato pan-ferroviario del S.I.R. era de muy reciente formación, la segunda, aún más grave, era la coexistencia en la dirección laboral de dos tendencias con métodos y objetivos opuestos: los moderados y los radicales.

La tendencia moderada del liderazgo estaba representada por Ernest Kirk y B. Shiva Rao que optaban por la negociación y el arbitraje y mantuvieron esta posición durante todo el conflicto.

La tendencia extremista se encontraba en manos de Singaravelu Chettiar, entonces Presidente del sindicato del S.I.R. y de Mukundalal Sircar, entonces Presidente de la Bengal-Nagpur Railway Union, procedente de Calcuta.

El liderazgo extremista tenía contacto con los dirigentes comunistas en Bombay y Calcuta y buscaba una mesa ferroviaria pan-india que amenazara con una huelga general que pudiera paralizar todas las actividades y que sumada a las huelgas existentes en ese momento, como la textilera de Bombay, pusiera al país al borde de una revuelta general.

El proceso de aglutinamiento de los sindicatos distritale unido al tiempo que la administración dejó pasar entre su vago anuncio del nueve de septiembre de 1927 y las medidas concretas de abril de 1928, tuvieron como efecto que el sindicato South Indian Railways Labour Union fuera formado muy tardíamente, situación que se convirtió en una desventaja para el proceso de búsqueda de identidad de los trabajadores.

La causa primera del conflicto, como ya se afirmó antes, fue el inminente cierre de talleres y el consecuente despido - de personal al trasladarse a Golden Rock. Las principales localidades afectadas era Negapatam y Trichinopoly. La administración del South Indian Railways Company publicó, durante - la crisis, una amplia descripción de lo que serían las instalaciones de los talleres de Golden Rock y del poblado adyacente:

> "La construcción de los nuevos talleres centrales y el poblado en Golden Rock por la progresista administración del South Indian Railway es uno de los ejemplos más notables de la empresa ferroviaria en India. La necesidad de un taller combinado, organizado y equipado con las líneas más nuevas y modernas, capaces de satisfacer adecuadamente todos los requerimientos que desde hace muchos años han tenido los sistemas de la línea del metro y de la vía ancha 11/, ya que los requerimientos del South Indian Railway han rebasado la capacidad de los talleres de Negapatam para la línea del metro, los cuales habiendo sido establecidos desde 1861 eran incapaces de desarrollarse para satisfacer las demandas modernas. La adición a esta sistema ferroviario en 1908 de aproximadamente 450 millas de línea ancha y el viejo ferrocarril de Madrás requería que los talleres fueran capaces de manejar ambas líneas y debía estar localizado más centralmente que Negapatam. Después de una larga consideración del esquema fue decidido localizar los nuevos talleres en Golden Rock y construir cuartos para el acomodo de trabajadores. Se iniciaron las estimaciones de detalle en 1913 pero por la intervención de la guerra fue hasta 1922 que el inmenso proyecto ya sometido a revisión fue aprobado y comenzaron los trabajos.
>
> "El sitio de los talleres está aproximadamente dos millas al sureste de Trichinopoly...Allí hay una gran piedra de granito conocida como Golden Rock...
>
> "...El taller está casi terminado y cuando se termine será uno de los más grandes talleres de ferrocarriles en India... Los talleres y la colonia cubren un área de aproximadamente 1,000 acres. El área actual del taller está cerrada por una barda alta de 12,000 pies de largo y cubre una extensión de 210 acres en el cual descansa el sistema más moderno para tratar con rapidez la manufactura y reparación del material rodante, tanto de la línea de metro como la de línea ancha...
>
> "Los varios talleres están equipados con la maquinaria e instrumentos más modernos y están equipados con energía eléctrica, neumática, hidráulica y de vapor, de una gran central de energía. Donde fue posi-

ble se instalaron grúas eléctricas, con capacidad para elevar peso entre 1½ y 85 toneladas. Todos los talleres poseen un sistema único de travesaños eléctricos que pueden transferir vehículos de un taller a otro sin necesidad de maniobras.

"Un nuevo sistema de relojes checadores se ha instalado en todos los talleres 12/ en los cuales la hora de entrada y de salida de cada trabajador es marcada automáticamente por el reloj en tarjetas de horarios. Esto acaba con el sistema de tomadores de tiempo.

"Se han tomado elaboradas previsiones para los cuartos residenciales para dar cabida a oficiales, personal staff, artesanos y peones, el edificio tiene aproximadamente 2,767 viviendas. Estas han sido construídas con líneas de planeación modernas, amplias avenidas y espacios adecuados. Los varios tipos de vivienda para oficiales, personal subordinado y peones han sido planeadas y construídas con la idea de asegurar condiciones confortables y saludables y están provistas de luz eléctrica, agua y drenaje.

"Se ha asegurado el agua pura para los talleres y la colonia... que será bombeada y filtrada a un tanque de reserva...

"Los talleres tienen sistema completo de drenaje de agua de tormentas y las letrinas son automáticas, los talleres y la colonia están provistas con el más nuevo sistema de drenaje de aguas con bombas...

"Se estima que al estar terminada la colonia tendrá una población de 24,000 habitantes...13/

Se observa con facilidad que el numero de viviendas previsto no está acorde con la población esperada, sin embargo, no se debe olvidar que el porcentaje de oficiales y personal de planta era muy reducido, en comparación con el total de trabajadores, así pues se puede suponer que para los peones habían proyectado galerones para dar cabida a un gran número de éstos.

11/ En todos los documentos consultados coexisten dos sistemas de transporte ferroviario, el llamado metre gauge y la broad gauge, aquí hemos decidido traducirlos por la línea de metro y la vía férrea o ferroviaria

12/ El complejo de talleres de acuerdo a la descripción dada a conocer por la administración era grande, incluía taller de desmantelamiento y de montaje, taller de calderas y de ténder, taller de cobre, fosos de inspección y fuente de energía propia.

13/ The Madras Mail, july 16, 1928, p. 10."S.I.R. Workshops at Golden Rock"

La South Indian Railway Company tenía, para proteger la propiedad, una policía privada, a la cual se recurrió para la vigilancia de los escasos trenes que pudieron mantener en movimiento y para la represión y contención de las manifestaciones y acciones pacíficas o violentas de los huelguistas.

Adicionalmente, la fuerza pública siempre se mentuvo del lado de la administración y lo mismo ocurrió con las autoridades gubernamentales, así los Magistrados prohiben mítines y reuniones, los inspectores policíacos acuden a verificar y cuantificar los daños que los huelguistas hacen a las vías férreas, estaciones, almacenes o trenes del S.I.R. y los jueces juzgan y condenan a los huelguistas y a sus líderes.

En ningún caso se dió noticia de castigos o investigaciones para aclarar las circunstancias en las cuales la policía abrió fuego, matando a huelguistas, antes bien, la administración despide a uno de sus guardias por la falta de protección brindada a la propiedad de la empresa en uno de los descarrilamientos intencionales, provocando así el suicidio del policía desconocido por la administración.

Los líderes y los huelguistas que mostraban simpatía, participaban en las acciones o realizaban mítines fueron arrestados y condenados.

Es fácil apreciar que el equilibrio de fuerzas era bastante desigual, de parte de los huelguistas piedras, palos y acciones subrepticias, de parte de la compañía, policía armada con fusiles y bayonetas y actos abiertos de represión así como la alianza del Estado.

A.- La Primera Etapa de la Crisis.

Con el envío de la Circular No. 202, en la cual el Agente Percy Rothera proponía la aplicación de pruebas de selección a los trabajadores de los distintos talleres del South Indian --- Railways se desata el preludio de la crisis en su etapa aguda.

Del veinticuatro de junio al diecinueve de julio de 1928 se desarrolla una nutrida correspondencia de ataques, contra-ataques y defensas entre el Presidente de los sindicatos del - S.I.R., Krishnaswamy Pillay y el agente administrativo del ferrocarril, Percy Rothera, situación que culmina el diecinueve de julio a medianoche cuando estalla la huelga en el South Indian Railways, para finalizar con el retorno a labores a par-- tir del 27 de julio de 1928.

En la etapa que cubre del 24 de junio al 19 de julio se aclaran y radicalizan las posiciones expresadas por los líderes. Los moderados que sostienen que el conflicto debe someterse a arbitraje para su solución. Los extremistas que están a favor de la confrontación abierta a través de la huelga.

En ese período inicial se conforman las divisiones entre los trabajadores, el personal empleado de planta y los anglo-indios decidieron permanecer leales a la Compañía y con ello - se fractura el frente laboral, en tanto que los eventuales, -- más vulnerables y con mayores conflictos e inseguridad en el - empleo, optan por la huelga.

Son momentos en que también se hacen las alianzas y el -

personal de vía, particularmente aquéllos que pertenecían a las categorías más bajas en el escalafón, tales como guardagujas, - barrenderos y basureros, que estaban especialmente descontentos con los salarios que en el S.I.R. eran inferiores a los que se - daban en otros sistemas ferroviarios, se unieron a los trabajadores de los talleres, que eran los principales perjudicados -- con la circular 202 del Agente y los promotores de la huelga, - así al estallar la huelga, gracias a esta alianza entre los trabajadores de talleres y los de vías, se puede dislocar todo el sistema de transporte.

El primer paso de parte de los trabajadores tuvo lugar - el 24 de junio de 1928. Ese día se reunen en Trichinopoly los representantes de todos los sindicatos distritales del South - Indian Railways con el Comité Central, bajo la presidencia de Krishnaswamy Pillay y se toman las siguientes resoluciones:

1.- Solicitar al Agente la cancelación de la circular No. 202. Si esta cancelación no se realiza antes de tres días, entonces los trabajadores, como medida de presión, practicarán la satyagraha en los talleres el día que decida el Comité Central.

2.- Si a pesar de la satyagraha el Agente no responde a la -- presión que ésta significa, y la circular No. 202 continúa vigente, al mismo tiempo que las quejas del personal de servicio y de vías permanecen sin cambio o rectificación, entonces se hará una declaratoria de huelga general.

3.- Se forma el Comité de Huelga.

4.- Se condena la acción de las autoridades contra los líderes en base a la sección 144 del Código Penal.

5.- Se llama a una conferencia a los representantes de los - varios sindicatos ferroviarios, tales como el Great India Peninsula Railway, Bengal-Nagpur Railway, East India - Railway, Central India Railway y South India Railway. 14/

Este primer pliego petitorio de los trabajadores, a través de sus representantes sindicales, no contiene demandas de - carácter económico, tampoco se muestran nítidas las posiciones políticas, excepto en lo que pueda inferirse de la convocatoria pan-ferroviaria que podría atribuirse a una estrategia comunista de lucha, por lo demás las posiciones se presentan legítimas y razonables y las acciones son firmes y decididas.

Los objetivos de estas acciones como se advierte en el - pliego petitorio son principalmente dos:

a) Evitar la reducción de personal y conservar los niveles - de empleo y,

b) anular la persecución a trabajadores sindicalizados, así como la que se pudiera ejercer sobre sus líderes que había sido la tónica común en las respuestas a las huelgas.

Las posiciones políticas externas también se empiezan a clarificar y asumir, el periódico The Madras Mail fija desde el inicio su postura con el editorial publicado el 26 de junio.

14/ The Madras Mail, junio 26 de 1928, p. 6.

"Los problemas laborales que recientemente han afligido a - Bombay y Bengala son, lo tememos, reproducidos en esta Presidencia, si la amenaza de los sindicatos del S.I.R., contenida en un reporte que publicamos hoy es llevada a cabo. 15/ La inquietud ha llegado aquí como en todas partes, la necesidad de reducir el número de hombres empleados, una necesidad debida en parte a la carencia de trabajo suficiente para mantener los talleres caminando con la presión de los años inmediatamente subsiguientes a la guerra, parcialmente por la — instalación de maquinaria más moderna, y en algún grado por la eficiencia del trabajo mismo. Los líderes de los trabajadores han aprobado resoluciones que son virtualmente un - ultimátum al Agente... Para algunos será duro, pero desde el punto de vista de las autoridades del ferrocarril la reducción de personal es inevitable, y para aquellos que ya no pueden seguir siendo empleados el Agente ha ofrecido términos muy generosos... Mucho de la inquietud actual (en India en general) se debe, creemos, al creciente temor al desempleo, aún donde no es inminente, como en Golden Rock. Entre los trabajadores ferrocarrileros, un factor contribuyente puede ser también lo que "The Times" llama el "asombroso error garrafal" del año pasado, cuando al concluir la huelga en los talleres de Khargpur el gobierno decidió que se - debía pagar a los huelguistas sueldo completo por todo el - período de huelga. Nuestra Cámara de Comercio ha protestado contra una política similar que fue aprobada por el gobierno en una disputa laboral reciente, y no puede negarse que se ha dado a los agitadores la oportunidad de convencer a los trabajadores de que nada se arriesga con la huelga.16/

Con el paso del tiempo la tensión entre la administración y los líderes sindicales aumenta. El veintisiete de junio, ante la total ausencia de renuncias voluntarias por parte de los trabajadores, el Agente del S.I.R. reitera la necesidad de aplicar las pruebas propuestas en la circular 202 delimitando de esta manera los parámetros para la aplicación y calificación laboral:

1.- Regularidad y asistencia.

2.- Destreza y experiencia.

3.- Estado de salud.

15/ La noticia de la asamblea del 24 de junio de la cual ya se sintetizaron las resoluciones.

16/ The Madras Mail, "Trouble on the S.I.R.", junio 26 de 1928, p. 8.

La acción de los trabajadores desde los primeros días de tensión lleva a acelerar la confrontación con la administración y también empiezan a hacerse patentes las divisiones entre los trabajadores, siendo una de las primeras la decisión de disidentes en Coimbatore que rechazan ir a la huelga.

Pero, al contrario, en Negapatam los trabajadores iniciaron satyagraha a las 7.30 de la mañana del 28 de junio y en represalia la administración cerró los talleres y los puso bajo vigilancia policíaca.

El proceso continúa acelerándose y para el 29 de junio han sido cerrados los talleres de Negapatam, Golden Rock, Podanur y Trichinopoly porque los trabajadores, cumpliendo las órdenes del Comité Central de los sindicatos del S.I.R., hicieron satyagraha.

Como una respuesta adicional al cierre de talleres, la administración publica una carta abierta en la cual advierte a los satyagrahistas que no pagará salarios mientras que los talleres permanezcan cerrados.

Como una pública demostración de las oposiciones entre los líderes sindicales, el ala moderada, representada por Ernest Kirk, se queja ante la Associated Press de la intervención comunista en el problema laboral del S.I.R. y se desliga de la conducción y responsabilidad de la huelga al afirmar que:

> "Este es un asunto muy serio y los hombres tienen un caso, pero temo que están dañando su propia causa poniéndose en manos de los comunistas... Solo unos cuantos días antes del anuncio de la decisión de huelga se reportó que uno de

> los líderes estaba procediendo a consultar en Madrás a — Singaravelu Chettiar acerca de que acción tomar, así como que otro extremista de Calcuta habría llegado a Golden --- Rock y se ocupa en dirigir a los hombres en varios aspec— tos.
>
> "Esto claro explica la súbita resolución de tirar por la - borda el método de negociación por el de la acción directa y personalmente siento que los hombres hayan permitido ser calificados así en esta crítica coyuntura. No estoy con— tra la huelga cuando han fallado todos los métodos razona- bles de acuerdo, pero una huelga iniciada, acometida y em- pujada por adherentes de la tesis de Moscú tiene severas - desventajas desde el comienzo. Crea oposición y obstácu— los innecesarios, como es claro que sus patrocinadores in- tentan hacer.
>
> "Pero como ya dije no culpo a los hombres, están luchando por su existencia... pero decir que hasta que los indios hayan aprendido a discriminar entre la pesadilla bolchevi que y el sindicalismo de plata esta clase de cosas conti- nuarán y el sindicalismo libre sufrirá grandemente sus — consecuencias. Mientras tanto...todo lo posible debe ha— cerse de ambas partes para liberar la situación y no debe perderse de vista la posibilidad de someter el asunto al arbitraje o permitir que sea empantanada por la acción -- precipitada. No pienso que el Agente haya dicho su últi- ma palabra ya que ha dado otra oportunidad por medio de - negociaciones libres de la dominación de estos hundidores de sindicatos." 17/

La división y oposición entre las dos alas del liderazgo se patentiza de principio a fin de la crisis y se complementa con la diferenciación entre los trabajadores de categorías inferiores y los de rangos superiores, con la de los empleados eventuales y aquellos trabajadores de carácter permanente y con la de anglo-indios y europeos e indios.

Todas estas diferenciaciones que incidieron en la frag-- mentación y en el posterior aniquilamiento del movimiento huel guista, fueron oportuna y constantemente aprovechadas por la - administración en su beneficio y ya el tres de julio el Agente

17/ The Madras Mail, "Labour Leader and Strike Threat, Bol-- shevik Madness", julio 3 de 1928.

Percy Rothera hace públicas ofertas que tienen como objetivo acabar con la escasa identidad de los trabajadores al afirmar que los talleres cerrados pueden abrirse de nuevo en cuanto -- los trabajadores le aseguren que desean laborar y no hacer --- satyagraha, es fácil imaginar el impacto de una declaración de esta naturaleza cuando hay sobreoferta de mano de obra.

Para que los trabajadores sepan que el despido no será - total, la administración afirma que algunos talleres de Nega-- patam y algunas categorías de trabajadores de Trichinopoly han sido llamadas para transferirse a Golden Rock. Para el resto de trabajadores ha expirado el plazo para recibir renuncias -- voluntarias y todos los talleres cerrarán definitivamente a -- partir del cinco de agosto de 1928.

Los trabajadores que no deseen ser transferidos a Golden Rock y que ya hayan sido notificados de su traslado, tienen un plazo límite que vence el cuatro de agosto para renunciar voluntariamente y recibir la gratificación a que se refiere la circular No. 202. La administración aclara que las pruebas propuestas solamente serán aplicadas al personal eventual, quedando - exento de someterse a ellas los trabajadores de planta.

La central eléctrica de Negapatam y los telégrafos de Trichinopoly continuarán temporalmente abiertas y por tanto los - trabajadores allí ocupados pueden conservar su empleo, la administración ha previsto también que la central eléctrica en Golden Rock sea manejada por los anglo-indios y el personal de planta. Aunque aún no se reportan problemas, las áreas en conflicto son patrulladas por la policía.

El Comité Central de los sindicatos inicia un programa de acción, basándose en dos aspectos clave: el primero hacer propaganda a la huelga en el sistema ferroviario y el segundo colectar fondos para el sostén de la huelga.

El programa de acción que se propone llevar a cabo el Comité Central es una muestra de su debilidad y de su improvisación. Falta de planeación pues se han planteado una huelga -- sin contar con fondo de resistencia y sin el conocimiento generalizado de los trabajadores. Debilidad porque el programa de propaganda poco puede hacer para ser contrapeso a la garantía del Agente de sostener el empleo a los trabajadores de planta, noticia que surte efecto inmediato pues al día siguiente del anuncio del Agente, el cuatro de julio, el número de rompe-huelgas entre el personal de planta en Negapatam se incrementa de seis a once trabajadores.

Los satyagrahistas advirtiendo que había peligro de romper el movimiento y dispuestos a luchar por su supervivencia, se presentaron en bloque en los domicilios de los trabajadores que asistieron al trabajo en los talleres. El objetivo era -- convencerlos de la necesidad de su apoyo en la suspensión de labores hasta que terminara el cierre de talleres, no obstante los satyagrahistas fueron rechazados.

En otro intento de los satyagrahistas para alejar a los rompehuelgas de los talleres cerrados, acudieron al Magistrado de Distrito para solicitar que se respetase el cierre de talleres decretado por la administración ferroviaria. La denuncia no tuvo resultados.

El personal de planta realizó un mítin el cinco de julio - y como resultado se presentaron a labores setenta trabajadores en Negapatam. Para el seis de julio el número se vió aumentado en una docena más y se esperaba que regresaran aún más trabajadores que con la satyagraha y con el cierre de talleres se habían ausentado del poblado.

El periódico The Madras Mail atribuye el retorno de trabajadores a la generosidad del Agente que ahora promueve las renuncias voluntarias secretas.

> "...El personal de planta fue persuadido de tomar este paso prudente, urgidos, sin duda, por el movimiento del Agente de los Ferrocarriles, que ha creado una oportunidad para aquellos trabajadores eventuales que deseen renunciar, pero no puedan hacerlo por temor a las represalias de otros trabajadores, para que envíen desde su casa, en secreto, sus renuncias." 18/

En respuesta al llamado del Comité Central del S.I.R. ese mismo día, cinco de julio, se realiza un hartal en Trichinopoly cerrando el comercio y paralizando así las actividades económicas de la zona. Sin embargo, el periódico califica el hartal de poco exitoso.

El diario The Madras Mail del nueve de julio publica una carta del Agente, en respuesta a la misiva del Presidente del - S.I.R. el 5 de julio y lo hace en los siguientes términos:

> "Acuso recibo de su carta del cinco de julio...en la cual su Comité me asegura que si mi circular 202 es enviada a Podanur y a los Almacenes Externos (Out Depots) y se extiende el tiempo para Golden Rock, se lograrán las renuncias necesarias... He considerado ciudadosamente las demandas de su Comité y a ellas aludo...19/

18/ The Madras Mail, julio 7 de 1928, "South Indian Railway Labourers, Situation at Negapatam".

19/ También hace referencia a que se vió forzado a cerrar los talleres por la satyagraha de los trabajadores y que está dispuesto a recibirlos bajo la garantía de que la satyagraha no continuará, es decir que tanto la responsabilidad del cierre como la reapertura se deposita en los trabajadores.

"Su primera demanda es que debo extender la aplicación de mi circular 202 a Podanur y entiendo que así lo desea para que el número de renuncias voluntarias de los que trabajan allí pueda indicar en que medida serán afectados los despidos en Negapatam y en los talleres de ingeniería de Trichinopoly. Para ayudarlo en esto, aunque es imposible aceptar ahora renuncias del personal de Podanur, le informo que serán avisados de que pueden dar a conocer desde ahora su decisión respecto a la renuncia, aceptando que están dispuestos a continuar al servicio en Podanur hasta que esos talleres se cierren o transfieran a Golden Rock. .. Su siguiente petición es extender mi circular 202 a los Almacenes Externos. Pienso que su petición intenta asegurar renuncias voluntarias en esos depósitos y obtener así trabajo para algunos de los hombres que están de más en Negapatam y Trichinopoly. ¿Está su Comité preparado para asegurarme que trabajadores de Negapatam y Trichinopoly aceptarían ser transferidos a los Almacenes Externos como se requiere para llenar las vacantes causadas por las renuncias voluntarias?
Si usted puede asegurarlo accederé con placer a su petición, advertidos de que las renuncias serán enviadas para el cuatro de agosto...

"Su tercera petición es que extienda el tiempo para aceptar renuncias voluntarias de parte del personal trabajando en Golden Rock hasta la fecha en que se recibirán renuncias del personal de Negapatam, el cuatro de agosto de 1928... Usted ha observado que mis negociaciones en todo este esquema de reducción, he tratado de efectuar las reducciones necesarias con las mínimas molestias para todos... entonces, estoy de acuerdo a pesar de que el límite de tiempo fijado ya ha pasado en permitir que a los hombres de Golden Rock y Negapatam puedan retirarse voluntariamente hasta el cuatro de agosto.

"... me ha informado que sus peticiones son hechas para evitar la prolongación del presente cese de trabajo y se dará cuenta de que el punto de la prolongación está en sus manos. Debo, sin embargo, recibir la seguridad de su parte o de los trabajadores de que laborarán normalmente y no harán satyagraha para que yo pueda ordenar la reapertura de talleres en cualquier centro." 20/

Mientras el Agente responde a las peticiones laborales concediendo sólo una pequeña ampliación en el plazo para recibir re-

---

20/ The Madras Mail, Madras, 9 de julio de 1928, p. 6
"SIR Agent's New Concessions, Replay to Labour Unions"

nuncias voluntarias procedentes de Golden Rock, del 31 de mayo al cuatro de agosto, los trabajadores continúan su labor de -- propaganda y reunión de fondos para la huelga, aunque The Ma-- dras Mail reporta fracasos en Egmore y Beach Station en otras localidades la disposición hacia la huelga era total.

El mismo diario reporta que Singaravelu Chettiar Presiden te del sindicato del S.I.R. y Mukundalal Sircar Presidente de la Bengal-Nagpur Railway Union tuvieron una reunión con el líder sindical extremista Jhalwala en la cual se concluyó que debe haber una reunión pan-ferroviaria en Trichinopoly para analizar las quejas comunes y discutir la huelga general.

El día de pago los trabajadores de Podanur contribuyeron al fondo de huelga con un día de salario y los de Trichinopoly con medio día, de esta forma Podanur contribuyó con 1,500 ru-- pias y Trichinopoly con 500 rupias para el sostén de la huelga y en respuesta al plan establecido por el Comité Central del - South Indian Railways Labour Union de reunir fondos para la lucha.

Al onceavo día después del cierre de talleres, el ocho - de julio, se empezaron a formar piquetes para detener al personal de planta de Trichinopoly que, sin respetar el cierre de - talleres, acudía a sus labores, pero con la intervención de la policía se logra dispersar a los satyagrahistas.

Hasta el día ocho de julio los efectos del cierre de talleres son resentidos por un total de 5,866 trabajadores que -

se distribuyen de la siguiente manera:

Podanur	1,250
Golden Rock	1,600
Trichinopoly	856
Negapatam	2,160

A pesar de que el movimiento huelguista se extiende con rapidez, los trabajadores permanentes persisten en un continuo retorno a labores. Han regresado aproximadamente la mitad de los trabajadores permanentes en Golden Rock; similarmente 93 de un total de 107 en Negapatam y todos los trabajadores permanentes en Podanur y Trichinopoly.

Si se considera el total de eventuales en huelga y de -- permanentes laborando y ausentes, se deduce que la proporción de trabajadores permanentes varía entre un 5% y 10% respecto - al total de mano de obra. Esto significa que el servicio ferroviario se basaba en el personal más barato y vulnerable.

Las acciones que pueden realizar los piquetes de huelguistas han estado limitadas y para evitarlas la policía escolta a los trabajadores leales que asisten a los talleres, con el objeto de protegerlos. Además se toman previsiones, tales como acuartelar la policía o instaurar labores de patrullaje, pues - se espera que los piquetes mismos y sus acciones sean incrementados cuando se llame a huelga general.

La oportunidad que la huelga brinda a los políticos em-- pieza a ser aprovechada, pues éstos intervienen o pretenden intervenir,cada vez de manera más persistente, en la huelga. Kulandai, Secretario del Comité del Congress en Tamil Nadu aconseja a los satyagrahistas que busquen el apoyo de los partidos.

La correspondencia entre la administración y los líderes sindicales se torna cada vez más agresiva, el nueve de julio - el Comité de Huelga refuta a la administración, afirmando que si bien es verdad que los trabajadores realizaron satyagraha, se vieron obligados a ello como una forma de protesta al ver - que sus quejas no eran resueltas. Por otra parte, el Agente - no ha informado cuál es el número de renuncias requeridas y se le pide que proporcione esta cantidad para que el Comité se encargue de obtenerlas.

Ahora, el Comité de Huelga ha integrado en su pliego petitorio una nueva demanda, por vez primera desde el inicio del conflicto se hace petición de incrementos salariales para el - personal de las categorías más bajas, el aumento solicitado es de quince a veinticinco rupias mensuales.

El conflicto ferroviario, hasta el nueve de julio, estaba localizado en los talleres. El incorporar demandas económicas al pliego petitorio tenía, como objetivo del Comité de - - Huelga, el lograr la alianza del personal de base en las vías férreas y estaciones y de esta forma garantizar que en caso de llamar a la huelga general fuera posible paralizar el sistema de transporte.

Como resultado de la incorporación de demandas económicas en el pliego petitorio, el personal de cuadrillas, el de cambio de vías y el de estaciones se reunió y resolvió apoyar al personal de talleres y cooperar en la lucha y en la huelga general - si ésta se hacía necesaria.

Dos días más tarde, el once de julio, el Agente Percy -- Rothera, responde al Comité de Huelga del S.I.R.L.U. En su -- respuesta afirma que hasta el nueve de julio se habían recibido 1,095 renuncias voluntarias y que aún faltan 1,500 más, al mismo tiempo pide a Singaravelu Chettiar y a Adaikalaswamy Pillay, Presidente de los sindicatos del S.I.R. y del Comité Central respectivamente, que obtengan las renuncias en los talleres y depósitos externos del sistema ferroviario, ya que se -- comprometieron a ello en la carta del cinco de julio.

Al recomendar el Agenge a los líderes sindicales que vayan a obtener las renuncias en los talleres y depósitos externos, les exige que le aseguren que los trabajadores en exceso en Podanur, Negapatam, Trichinopoly y Golden Rock están dispuestos a aceptar su traslado a esas vacantes, para así poder aceptar las renuncias procedentes de esos centros ya que en caso contrario no será posible.

En el mismo comunicado advierte la administración que no es posible ampliar el plazo para la recepción de renuncias, y reitera que no está dispuesto a pagar salarios en tanto los talleres permanezcan cerrados.

Como un ejemplo de la renuencia de los trabajadores a dejar su empleo, Negapatam, una de las localidades más afectadas por el cierre de talleres, carece casi totalmente de renuncias, en esa localidad para el doce de julio solamente 41 trabajadores habían renunciado voluntariamente.

El trece de julio el Comité Central del S.I.R.L.U. presen

ta un ultimátum al Agente Rothera, la huelga general será iniciada el veinte de julio si antes no se satisfacen las demandas que el Comité de Huelga ha presentado en el pliego petitorio.

El mismo día se da a conocer una carta abierta, dirigida por el Agente al personal, con fecha 29 de junio, y cuyo objetivo es informarles cuales son, desde su punto de vista, las causas de la disputa y la disposición de la administración para resolverlas.

La correspondencia entre el Agente Rothera y Krishnaswamy Pillay Presidente del Comité Central de los sindicatos sigue avanzando y el trece de julio este último se dirige al Agente desde Trichinopoly en estos términos:

> "La satyagraha fue realizada por los trabajadores para llamar su atención por su retraso en acceder a sus deseos. Como puntualicé en mi carta No. 12 del nueve de julio, los trabajadores no son responsables del cierre, entonces están justificados para demandar los salarios durante el cierre y usted está obligado a pagar salarios hasta la reapertura de los talleres que se ha visto retrasada por usted.
>
> "Si usted requiere tiempo para considerar las quejas mencionadas en mi carta del nueve de julio y la carta del Secretario General del seis de julio acerca del pago al personal de categoría inferior que debe incrementarse y si usted piensa que no sería posible incrementarlo por ahora, el Comité le pide una circular estableciendo que el pago al personal se incrementará en breve...
>
> "El Comité desea que el Agente le asegure que no habrá reajustes en el futuro en los talleres entre el personal con salario diario o mensual. Requiere el Comité que en caso de exceso de personal aún después de la recepción de renuncias voluntarias, no deben ser despedidos...
>
> "El Comité ha resuelto que si los puntos anteriores no son considerados favorablemente y las quejas resueltas, se llamará a huelga general el día veinte de los corrientes". 21/

Así pues las posiciones relativas del sindicato y de la administración se fueron endureciendo y radicalizando de for-

21/ The Madras Mail, 14 de julio de 1928, p. 6, "The Railway strike Union President's Letter".

ma tal que era cada vez más difícil llegar a un acuerdo.

Hasta este momento la satyagraha sólo se había realizado en los talleres y éstos permanecían cerrados, eran las áreas - de mayor conflicto porque de allí se despediría al personal -- considerado en exceso, los trabajadores que continuaban leales a la administración hacían las reparaciones urgentes permitiendo así la continuidad del servicio, además ellos mismos estaban ocupados adicionalmente en desmantelar las máquinas que -- serían trasladadas a los nuevos talleres de Golden Rock.

Así, a pesar de la huelga, era factible mantener, aunque con dificultades, el tránsito de trenes, la amenaza del sindicato de llevar a cabo una huelga general debía contar con la alianza del personal de vía, para que tal huelga tuviera efectivamente alguna validez y precisamente para lograr su participación en la huelga se incluyeron demandas económicas en el pliego petitorio, en la solución de estas demandas el sindicato insistía y la administración se resistía.

El quince de julio, unos cuantos días antes del estallamiento de la huelga general el Agente respondió al Presidente del Comité Central de una forma tal que se advierte su prepotencia, la falta de deseos de negociación y la decisión de no comprometerse a futuro, y el texto de esta misiva es el siguiente:

> "Advierto que usted no desea buscar en los depósitos externos las renuncias voluntarias que se pueden lograr allí, a pesar de que me aseguró en su carta del cinco de julio que usted — mismo las obtendría en número suficiente...Considero que sus razones para no desear ir a las estaciones externas, como usted mismo propuso originalmente que haría, no tienen base, - porque empeño para propagar una huelga general y esfuerzo para persuadir a los compañeros trabajadores de retirarse son dos proposiciones muy diferentes.

"Para complacer su solicitud, los beneficios de la Circular No. 202 se ha extendido ya a Podanur en ciertas condiciones...

"Entiendo que hay un buen número de personas en Negapatam y otros centros que están deseosos de renunciar bajo las condiciones de la Circular No. 202 pero que se les previene de hacerlo por la presión de sus compañeros de sindicato. Si usted desea sinceramente llevar adelante su compromiso de obtener el número necesario de renuncias voluntarias, o aún sólo ayudar a lograrlas, le corresponde usar su influencia y ver que esos hombres sean más bien alentados a renunciar que prevenidos de hacerlo.

"De acuerdo a su resolución original se haría satyagraha el 29 de junio, a menos de que se retirara la circular 202, esta acción no tenía nunguna relación con la solución de otras quejas... Mi orden No. 2, establece que los talleres de cualquier centro serán re-abiertos tan pronto como se me asegure la buena conducta de los trabajadores. Aún espero esa seguridad, de parte de los trabajadores mismos o de usted de parte de ellos, así está en manos de ustedes decidir durante cuánto tiempo se quedarán fuera del trabajo. En mis órdenes Nos. 1 y 2 se establece que no se pagará a nadie mientras permanezca fuera de labores y esta decisión no será revocada bajo ninguna circunstancia.

"puede asegurar a su Comité que sus temores respecto a victimización no tienen base...

"No puedo asegurar ahora que la paga del personal de base será incrementado inmediatamente o como resultado del examen de su caso que como ya le informé se está haciendo.

"Tampoco puedo prometer a su Comité que no habrá en el futuro reajustes en los talleres. Si se hace o no dependerá, naturalmente, de las circunstancias. Sin embargo, no se avizora ninguna nueva reducción.

"Advierto la resolución de su Comité, contenido en el último párrafo de su carta, debo pedirle que recuerde que existen métodos constitucionales para ajustar diferencias y que el paso que desean dar, si lo hace, sólo puede resultar en penas y angustias no sólo para los directamente interesados, sino para el público en general." 22/

22/ The Madras Mail, Madras, Julio 16 de 1978 "SIR Agent and -- Srike Threat Reply to Labour Union".

Ante la inminencia de la huelga el Agente envió un comunicado a Negapatam y Podanur, en él afirma que accediendo a la petición del Comité Central de los sindicatos se extiende el - privilegio de renunciar voluntariamente, bajo las condiciones de la circular 202, tanto a los trabajadores de planta como a los eventuales de ciertas categorías y que actualmente traba-- jan en los depósitos externos, asimismo que dichas vacantes de ben ser cubiertas por el excedente de trabajadores en los ta-- lleres que serán cerrados.

En un intento de minimizar el problema de despido de personal, la administración intenta reducir trabajadores en cualquier área para luego proceder al reacomodo en función de las vacantes, pero la decisión la toma muy tarde, cuando estaban - ya a unos cuantos días de la huelga y ya se habían incluído -- nuevas demandas para otros sectores laborales. Una cosa es -- obvia, el Agente no ofreció resolver el conjunto de problemas que le fueron presentados, sino que solo parcialmente alguno - de ellos.

Por esas razones la respuesta de los líderes no se hace esperar, el ofrecimiento de la administración además de que no satisfacía al pliego petitorio original ni al modificado, no - permitía siquiera una solución intermedia.

Ante la magnitud de renuncias requeridas, faltaban aún - 1,500, las posibilidades de obtenerlas en los depósitos externos eran muy reducidas, es decir, que la extensión a la que -- accede el Agente Rothera estaba lejana de proporcionar una solución.

Además, las demandas económicas planteadas en la modificación del pliego petitorio no son siquiera consideradas dignas de respuesta por la administración en su carta del quince de julio y esto reducía las posibilidades de aceptación de parte de los líderes que ya no estaban en condiciones de dar reversa a la alianza.

El 17 de julio el Presidente de los sindicatos del S.I.R. responde a la administración, afirmando que, al tomar en consideración que se niega el Agente a aumentar los salarios y se rehusa a tomar el compromiso de que no habrá más despidos en el futuro, se ha decidido declarar huelga general a partir del veinte de julio.

En algunas localidades como Negapatam la situación general es cada vez más tensa, solamente se han recibido cincuenta renuncias voluntarias de parte del personal eventual, en lo que concierne al personal de planta únicamente tres han renunciado. La propaganda a la huelga se extiende con rapidez y hay 1,500 propagandistas que llevan bandas rojas en el brazo con las letras "S.I.R.L.U." 23/ y despliegan anuncios que previenen el inicio de la huelga general a partir del veinte de julio.

El Comité Central toma providencias para organizar la huelga y divide el área en conflicto en cuarteles, dando la responsabilidad del éxito de la huelga general en todas las zonas a los diferentes cuarteles.

23/ South Indian Railway Labour Union.

Krishnaswamy Pillay hizo llegar un telegrama al Gobernador de Madrás con la solicitud de que reciba una comisión de trabajadores ferrocarrileros para que le informen de la situación laboral que priva en el South Indian Railway. También envió otros telegramas al Comisionado del Trabajo en Madrás, pidiendo su intervención para que la inminente crisis fuera evitada.

Ante la amenaza concreta de huelga el Agente, desde Trichinopoly, previene al público acerca de las acciones a seguir por la administración de los ferrocarriles:

> "El público está consciente, por las noticias publicadas en la prensa de que la administración de los ferrocarriles ha hecho todo lo que está en sus manos para aligerar los infortunios causados por la inevitable reducción en la mano de obra de los talleres y que la amenaza sindical de huelga general es la completa negación de todos los métodos constitucionales de arreglar diferencias.
>
> "Se ha dado noticia de que se han hecho arreglos (en la eventualidad de la huelga general declarada) para asegurar las corridas de trenes con el mínimo de inconveniencia para el público, y que mientras exista dislocación en algunos puntos, existe la esperanza de que un fuerte núcleo en servicio será mantenido.
>
> "Se espera confiadamente que el consenso de la opinión pública y el sostén de todos los servidores leales del ferrocarril se combinarán para traer cualquier huelga a una rápida conclusión, pero se deben dar cuenta que por un corto período las inconveniencias para los usuarios serán inevitables. 24/

Se hacen evidentes las divisiones entre los trabajadores que no presentan un frente común para la huelga y esto debilita aún

---

24/ The Madras Mail, Julio 18, 1928, p. 6 "Railway Strike on the 20 th. Propagandists at work".

más la posibilidad de negociación del sindicato.

El 18 de julio se reporta en el diario The Madras Mail - que en Egmore 700 trabajadores del departamento de locomotoras han resuelto no unirse a la huelga general en Villupuram y se sabe que el personal de vías en esa localidad está en con-- tra de la huelga general. Sin embargo, estos solo son los reportes de los diarios, que posteriormente al estallar la huelga serán desmentidos con la participación laboral en la lucha, y que en esta etapa tenía como objetivo desorientar a la opi-- nión y confundir a los trabajadores.

Un día más tarde, el diecinueve de julio, Krishnaswamy - Pillay desmiente la noticia e informa que en Villupuram los -- trabajadores estaban entusiasmados ante la perspectiva de huelga general y están ya listos para participar.

Por otra parte, en Danushkodi el Presidente de la S.I.R. Employee's Central Association, R.U.N. Naidu, un líder desconocido y que no participa en el movimiento de huelga, hace pública esta advertencia:

> "Pido a los empleados que en algún momento han sido o continúan siendo miembros de la Asociación de Empleados que no -- participen en la huelga general. Nuestras quejas no son — ventiladas a través del sindicato, el cual ha permanecido - siempre como cuerpo distinto que nunca ha hecho causa común con nosotros. La amenaza de una huelga no ha sido llamada - por nuestra Asociación en ningún momento. Nuestro lema es - "Agitación Constitucional." 25/

El lema que seguía la Employee's Central Association y al que hacía referencia Naidu es poco claro, suponemos que se re-

25 / The Madras Mail, julio 18, 1928, "Proposed Strike Condemned".

fería a la actuación dentro de los márgenes constitucionales y de arbitraje gubernamental en los conflictos laborales, en --- cualquier forma sus declaraciones hacen evidente que la orientación de los líderes era múltiple y esta característica es indudable que jugó su papel en la ausencia de control sobre las asociaciones de huelguistas

En una continuidad de las dos vertientes opuestas del liderazgo, el 18 de julio, víspera de la huelga, se realiza un - mítin frente a los talleres de Trichinopoly. En este mítin fueron oradores Ernest Kirk y Mukundalal Sircar. El líder moderado, Kirk, hizo un llamado a los trabajadores para suspender la huelga y llevar el conflicto a arbitraje, Sircar, orador perteneciente al ala extremista, aconsejó a los trabajadores que tomaran en consideración que la actitud del Agente permanecía inalterable, y esto obligaba a ir a la huelga tal como ya se - había resuelto.

La fragmentación y contradicción inicial del liderazgo - es cada vez más radical y obvia, presentando para la contienda un frente múltiple y faccionado, en tanto que la administración presenta un solo frente que busca la alianza y el servicio de las fuerzas represivas, en adición a las que la administración ya tenía, pues no debemos olvidar que el ferrocarril contaba - ya con su propia policía.

En esas condiciones de divisiones internas el Comité de Huelga da a conocer que se ha fijado la fecha para el estallido de la huelga, que dará principio a la media noche del día

19 de julio de 1928.

Deseando aparentar seguridad, la administración se muestra confiada en que el personal anglo-indio permanecerá leal a la empresa y el Agente ha tomado la decisión de no interrumpir el tráfico de trenes contando para ello con la mano de obra anglo-india que se encargará de mantener los servicios ferroviarios.

En Trichinopoly el Jefe de Estación lanzó una arenga al personal de vía, en un intento de convencerlos de que no tomen parte en la huelga, y les recomendó "no tomar el paso drástico de la huelga, ya que no mejoraría su condición sino que incluso la perjudicaría". Los diarios reportan que en la localidad de Trichinopoly no hay consenso general para lanzarse a la --- huelga, sin embargo, como comprobaremos más tarde Trichinopoly se convierte en una de las terminales más combativas en el --- transcurso de la huelga.

Como precaución la policía está acuartelada en los poblados y se han enviado destacamentos especialmente a las estaciones de cambio de máquinas, tales como los empalmes de Mayavaram y Tanjore. La administración decide que las vías férreas sean patrulladas por la policía y se protejan las estaciones amenazadas por la huelga.

La policía ha recibido instrucciones de ayudar a que el tráfico de trenes se mantenga dentro de lo normal, y para lograrlo deberán detener a los huelguistas que obstruyan el --- tránsito acostándose en las vías, o alejar a los que por medio

de piquetes quieran detener la entrada de trabajadores leales a la administración.

El ambiente se tensa cada vez más con el acercamiento de la fecha prevista para la huelga, como efecto de esta tensión aproximadamente cien trabajadores, procedentes de Negapatam, - se trasladaron a Madrás para hacer propaganda a la huelga, por ello desfilaron durante la noche por las principales calles de la ciudad cantando canciones nacionalistas y solicitando la -- cooperación del público para el fondo de resistencia del sindi cato y se colocan posters para pedir la simpatía del público hacia los ferrocarrileros y al movimiento huelguista.

En un intento de última hora por detener la huelga, la - mañana del 19 de julio el Agente Rothera notifica al Presidente del Comité de Huelga que, a condición de que se suspenda la huelga anunciada el incremento salarial al personal de base y otras quejas relevantes se someterán al arbitraje del Comisionado Laboral, pero aún en estos candentes momentos la administración no cede y elude todo compromiso para otorgar el aumento.

Además, la propuesta de Rothera llega demasiado tarde. - Por una parte no se contempla en la proposición el problema de ajuste de personal en los talleres, cuestión inicial y básica en el conflicto, y por la otra, el liderazgo extremista no deseaba el arbitraje sino el compromiso del Agente en el pacto - del incremento salarial. Por otro lado, los preparativos para la huelga estaban ya muy avanzados y estalla solamente unas horas después del mensaje de la administración.

De esta manera el panorama general que prevalecía el 19 de julio, justo antes del estallido de la crisis, era el si--- guiente:

Por parte de la administración, que aunque algo inquieta por la amenaza de huelga, confiaba en el personal anglo-indio y en el de carácter permanente, como leales a la administración y que por lo tanto permanecerían en sus labores durante el conflicto, es decir que tenía la esperanza en que aunque con dificultades y limitaciones el servicio ferroviario continuaría, - por ello las concesiones a que estaba dispuesto a ceder eran - muy limitadas.

En lo que concierne al liderazgo se encontraba profundamente dividido en dos tendencias básicas, La moderada que era partidaria del arbitraje y la extremista que busca la confrontación directa a través de la huelga. La organización sindical era débil e improvisada, fácil de sorprender porque carecía de firmeza y de estructura.

Los trabajadores mostraban también divisiones internas, una parte permanecía leal a la empresa, otros estaban entusiasmados con la huelga y algunos rechazaban la ieda de la huelga pero no podían presentarse a labores por pertenecer al personal eventual y estar cerrados los talleres. Hasta este punto los - trabajadores son los que menos claros parecen, pues las noticias de rechazo o entusiasmo hacia la huelga provienen de la administración o de los diarios y no de la expresión directa de los obreros.

B.- EL ESTALLIDO DE LA CRISIS.

Finalmente la huelga estalló a la media noche del 19 de julio de 1928, la crisis, anunciada con tanta anticipación, pareció sorprender al Agente Percy Rothera, que tal vez no esperaba una amplia participación en el movimiento. La administración hizo llegar al público un comunicado acerca del estado -- que guardaba el tráfico de trenes como consecuencia de la huelga y en el muestra su confianza en poder mantener el servicio ferroviario dentro de la normalidad.

> "Una huelga general se inició el diecinueve a media noche. - Prácticamente todo el personal subordinado y peones de vía a través de la línea del metro ha abandonado sus labores. Los trenes están siendo retrasados por los huelguistas, princi-- palmente de los talleres, tirados sobre los rieles, generalmente al lado de las estaciones. Estoy concentrando esfuerzos para mantener los trenes corriendo. El tráfico en la línea ferroviaria es normal". 26/

Los principales líderes conductores de la huelga, Singaravelu Chettiar y Mukundalal Sircar se acuartelaron al explotar la crisis en la ciudad de Madrás, pero como casi desde el inicio de la huelga se realizaron choques entre la policía y los huelguistas y las acciones violentas fijaron la tónica de la - crisis y ante los graves actos de vandalismo y represión que - ponen en riesgo la huelga, la vida de los obreros y la liber-- tad de los líderes, y con objeto de tratar de poner bajo con-- trol la situación generada por la huelga, los líderes se trasladaron el 21 de julio de Madrás a Trichinopoly, que se había convertido en la región más combativa.

26/ The Madras Mail, julio 20, 1928, p.6, "Trains Delayed and Railway Station Looted, Strike on S.I.Railway".

Los reportes de las luchas al primer día de huelga son - los siguientes:

En Chetput se enfrentaron huelguistas y policías. El objetivo de la policía era dispersar a los huelguistas que había bloqueado las vías férreas con durmientes.

En Thambaram las autoridades arrestaron a treinta huelguistas que detuvieron el tren procedente de Madrás al acostarse en los rieles.

En Tinnvelly está totalmente dislocado el tránsito ferroviario debido a la huelga y el empalme de la estación está muy protegido por la fuerza policíaca, el jefe de la estación logra poner en circulación dos trenes, uno entre Tinnvelly y Tiruchendur y otro entre Tinnvelly y Shencottah, mismos que a su paso son violentamente apedreados por los huelguistas.

En Negapatam el personal de vía se ha unido a la huelga de los talleres y se paraliza el tráfico de trenes porque los huelguistas obstruyen las vías. Asisten a laborar en los talleres de Negapatam unos cuantos trabajadores del personal de planta y se hace correr el rumor de que un regimiento sij se dirige a Negapatam con objeto de reprimir a los huelguistas, la razón del rumor era atemorizar a los obreros en su participación en la huelga.

La huelga se extiende velozmente a las diversas estaciones del sistema. En Egmore los huelguistas sacaron a los fogoneros del tren y obligaron al conductor a partir sin fogoneros. Los trenes tienen grandes retardos en el tramo comprendido en-

tre Villupuram y Egmore. En Iympet se enfrentan los huelguistas y la policía.

En Nilgiri la huelga se expande a los diferentes departamentos y participan en ella todos los trabajadores de categorías inferiores, debido a esto se ha cancelado el transporte de carga y permanece en servicio únicamente el de pasajeros.

En Podanur los trabajadores rechazan la oferta de arbitraje que les hace el Agente Percy Rothera y se lanzan a la huelga. Están en huelga principalmente los mozos de limpieza, carboneros, porteros y cargadores.

Para sostener el servicio en Podanur, los anglo-indios, usualmente encargados de la guardia o la revisión de boletos, están supliendo a los huelguistas en las labores y como los conductores y los fogoneros permanecen trabajando el servicio se mantiene aunque con retardos.

En Tanjore la situación que prevalece es similar a la de Podanur, prácticamente todo el personal indio permanece en paro de labores. El personal anglo-indio es el que colabora con el Jefe de Estación para mantener en servicio al transporte ferroviario.

Las estaciones de Morappur, Salem y Samalpatti se han unido al movimiento de huelga.

La situación general en todo el sistema ferroviario es muy tensa y los combates son frecuentes. Las posiciones se radicalizan y el 20 de julio The Madras Mail toma su posición con respecto a la huelga y en el editorial critica la huelga de-

clarada por el Comité Central del sindicato del SIR y defiende la postura de la Compañía.

> "A pesar de todas las esperanzas en contrario la huelga en el SIR ha empezado. Se ha cancelado todo el registro de carga. El registro de pasajeros está restringido por el número de trenes que van a correr. Los principales trenes de correos continuarán... Es claro, entonces, que la huelga es inconveniente para el público en general. Pero no tan inconveniente como parece probarles a los huelguistas. El poco éxito de las huelgas al norte de India debía haber hecho pensar a los líderes que una huelga era también indeseable para los intereses de los trabajadores. Lo desagradable de una huelga no es aparente en los primeros días; cuando los huelguistas aún tienen la paga de la última semana en sus manos y tienen el prospecto de la paga de la huelga ante ellos, cuando están de vacaciones y su solo trabajo serio consiste en detener los trenes por la simple trampa de la resistencia pasiva. Es en los últimos estadios, cuando el huelguista tiene que mendigar por el pan que la verdadera naturaleza de la huelga se hace visible. Cada líder responsable debe sentir que una huelga es sólo una arma para ser empleada en último caso...
>
> "En cumplimiento de la política gubernamental de despido en los ferrocarriles, el Agente ha establecido, en mi circular 202, que los trabajadores empleados en los viejos talleres, y que no son requeridos específicamente en los nuevos talleres de Golden Rock, se tendrán que ir. La circular establece los términos de la prima de retiro, la cual era en extremo generosa, para aquellos que renunciaran voluntariamente. Un gran número de hombres se ha aprovechado de esos términos. Otros no deseando salir del ferrocarril, sin empleo asegurado en alguna otra parte, sin embargo, como se ha apuntado en estas columnas, los trabajos del Gobierno local y los proyectos de irrigación deben poder absorber la mayoría de los hombres despedidos de sus trabajos. La presente huelga tiene su origen inmediato en la Satyagraha practicada por los trabajadores eventuales en Negapatam, hace tres semanas, como resultado de la cual los talleres fueron cerrados por el Agente. Una larga correspondencia siguió entre el Agente y el Presidente del sindicato de los trabajadores. En algún momento de esta discusión parecía que los líderes de los trabajadores estaban preparados para persuadir a los hombres de retirarse voluntariamente, pero, tal vez se dieron cuenta que la tarea era demasiado grande para ellos, complicando, como fue, un notable viraje, o por alguna otra razón, la oferta fue subsecuentemente apartada. En adición a las reducciones, hay una o dos quejas conectadas con los salarios del per

sonal de bajas categorías y las corridas de los trenes, pero comparativamente carecen de importancia. Se puede decir que las reducciones son el asunto principal.

"Las reducciones son inevitables. Se ha sugerido que puede lograrse conservando el personal actual y absteniéndose de llenar las vacantes que dejen. El Agente ha apuntado que este esquema fue uno de los primeros en ser considerado. Fue abandonado por impráctico, ya que tomaría aproximadamente doce años reducir el personal al número requerido. Establece, aún más, que tanto como ha sido posible, ninguna nueva persona ha sido tomada entre los trabajadores de los talleres en los últimos dos años. Las reducciones, entonces, no pueden ser efectuadas en otra forma que la que se ha adoptado. Haciendo huelga, los trabajadores solamente se despiden a sí mismos antes de lo que hubieran sido despedidos si no hubiesen elegido el mejor camino de la renuncia. La simpatía del público ha estado con los trabajadores. Ha sido generalmente aceptado que las reducciones eran inevitables, pero la inevitabilidad hace muy poco para suavizar el golpe. Puede, sin embargo, haber poca simpatía pública con los huelguistas que han sido guiados de la nariz por personas a quienes debían haber conocido mejor. La irracionalidad de la amenaza de huelga ha dado lugar a la teoría de que se originó en Moscú, o alguna de sus sociedades afiliadas. No se necesita realmente esta teoría. La huelga puede ser explicada fácilmente por el hecho de que las masas con una queja, usualmente escuchan a aquél que grita más fuerte, grite con o sin sentido, y como el sentido requiere un cierto freno en su exponente, la falta de sentido gana usualmente. Hay, también, un magnífico sentimiento de jugar con fuego, parar todo el funcionamiento del sistema ferroviario, acostarse enfrente de un tren... 27/

De este editorial publicado por The Madras Mail podemos inferir varias conclusiones, a saber:

1) El trabajar para ferrocarriles obliga al trabajador a la permanencia en el empleo, pues a diferencia de lo que ocurre en la industria, una vez especializado le es difícil

---

27 / The Madras Mail Julio 20, 1928, p. 8. "The S.I.R. Strike"

cambiar de ocupación y, en todo caso, cambiar dentro del mismo ferrocarril, generalmente, implica cambiar de lugar de residencia.

En el South Indian Railway subsistía esa misma situación ya que de otra manera es imposible considerar que reducir al personal, en la medida requerida, por la vía de abandono de empleo, tomaría doce años.

2) Algunos estudiosos han calificado a la mano de obra india de poco comprometida con la vida urbana y con el desarrollo industrial del país. Sin embargo, en el South Indian Railway, el compromiso laboral con la vida urbana era total, de otra forma el Agente Percy Rothera podía pensar que por medio de los movimientos migratorios hacia el campo, cíclicos o nó, se podría reducir la planta de personal en el número deseado.

3) La mano de obra empleada en los talleres del South Indian Railway era antigua en el trabajo y carecía de alternativas viables para otros trabajos. La antiguedad mínima de los trabajadores era de dos años, tiempo que la administración tenía sin contratar nuevo personal.

4) Es evidente que ante la amenaza de despido la posibilidad de ser empleado unos días más, hasta el cuatro de agosto para el cierre definitivo, carecía de importancia. En ese

sentido, perdía valor continuar trabajando, en cambio tal vez podían pensar en lograr algo a través de la huelga.

Sin embargo, también es verdad que la idea de la huelga, que querían razonablemente exitosa, empieza a cobrar realidad a partir de la alianza entre la mano de obra de los talleres y la empleada en vías y estaciones, tal es la explicación del cambio de actitud de los líderes entre la postura inicial de conseguir renuncias a la administración y la que se sigue después, lanzarse a la huelga con el personal de talleres, de vías y de estaciones.

5) Errónea o malévolamente The Madras Mail atribuye la expansión y generalización de la huelga a que los trabajadores aún cuentan con la última paga.

Pero, no debe olvidarse que los talleres habían sido cerrados por la administración, en respuesta a la Satyagraha, desde el 28 de junio. De esta forma, las pagas recibidas debieran ser muy magras e insuficientes para sostener una huelga prolongada. Adicionalmente, el fondo de resistencia del sindicato era nulo.

Así pues, la huelga no se provocó por el dinero de los huel

guistas, sino por el temor a perder el trabajo y por el descontento generalizado del personal de categorías inferiores.

6) Ante la casi absoluta seguridad de perder el empleo y la falta de alternativas viables de otra ocupación. Con el descontento generalizado entre todo el personal del South Indian Railway y la falta de deseo de la administración para negociar la crisis, lo único que podía esperarse era que los trabajadores defendieran con fiereza su trabajo.

La crisis contó con un tiempo razonable de gestación y si su explosión sorprendió a la administración fue por la expansión y participación de secciones que no resultaban afectadas inicial y directamente con la reorganización de los talleres y con el reajuste de personal.

En el transcurso de la crisis los líderes llegaron a perder todo el control. Las acciones y su violencia los rebasaron porque no existía una organización fuerte ni disciplina sólida para llevar a feliz término la huelga.

La división y oposición interna tanto de los líderes como de los trabajadores disminuía la capacidad de negociación y si los trabajadores escucharon, siguieron y actuaron de acuerdo al li-

derazgo radical fue porque representaba la mejor alternativa para interpretar y expresar su descontento y su temor.

El veinte de julio, a unas cuantas horas de iniciada la huelga, a las 2.30 P.M. tuvo lugar un grave enfrentamiento entre policías y huelguistas en la localidad de Tuticorin. La gravedad del enfrentamiento fue tal que el diario The Madras Mail lo calificó de remembranza de las luchas por el Swadeshi en 1908.

El enfrentamiento fue resultado de arribo en masa de los trabajadores huelguistas al patio de la estación . Una vez -- allí empezaron a dañar con palos y piedras las máquinas estacionadas, la policía ferroviaria reaccionó e intentó detenerlos, ante la embestida policíaca los huelguistas se defendieron con piedras.

En el suceso de acontecimientos un policía de improviso abrió fuego contra la multitud e hirió a un trabajador que recientemente había llegado de Golden Rock y que en esos momen-- tos intentaba pacificar a los huelguistas y contener sus acciones. El herido declaró más tarde que conocía al policía y que este era musulmán, indicando con ello que el incidente se ha-- bía utilizado para una lucha comunal. Los disparos de la policía irritaron mucho a la multitud que decide tomar la revancha.

A las cuatro de la tarde llega el tren procedente de Madura, originalmente programado para llegar a las 12.30 PM. Desde su

paso por Tutimelur hasta Tuticorin es apedreado constantemente, a su llegada a Tuticorin los trabajadores anglo-indios son asaltados al descender del tren.

El Magistrado local Sub-Divisional, Gopalan Nair, acompañado por la policía, encabezada por el Superintendente, acude al cobertizo de máquinas de la estación con objeto de corroborar los daños infligidos por los huelguistas. La presencia de la policía enfurece aún más a la multitud que comienza nuevamente el apedreo.

Nair intenta calmar los ánimos de los trabajadores. La multitud enfurecida de huelguistas, estimada aproximadamente en -- 5,000 peones y jóvenes, demanda que el policía musulmán que disparó e hirió al trabajador sea castigado, al mismo tiempo aseguran al Magistrado su retiro de la estación si la policía hace lo mismo, pero, en ese preciso instante los policías empujan hacia la plataforma y la lucha se recrudece.

La multitud penetra al patio de la estación y abriendo el almacén se posesiona de materiales flamables allí guardados y prende fuego al almacén y dos vagones, el fuego alcanza a dañar las máquinas estacionadas que posteriormente quedaron totalmente inutilizadas. Una parte de la muchedumbre usando herramientas mecánicas para demolición levanta las vías, cortando las co

nexiones de cruces de vías y semáforos. Los cables telegráficos se cortan y la multitud va en busca de los depósitos de carbón para prenderles fuego.

Entre los huelguistas uno murió, catorce fueron arrestados y seis resultaron con heridas que ameritaron hospitalización.

La estación de Tinnevelly manda refuerzos policíacos a Tuticorin y se inicia el control de la masa de huelguistas.

A pesar de esto, los huelguistas alcanzan el depósito de carbón y lo incendian junto con dos pilas de durmientes de madera, un tanque de combustible para locomotoras, dos vagones de tercera clase quedando totalmente destuídos ya que estuvieron quemándose durante doce horas.

En el enfrentamiento fueron seriamente dañados la puerta de acceso, la máquina de combustible, cuatro locomotoras, el cobertizo para locomotoras y la báscula y totalmente destruído el edificio de la estación.

Se afirma que el policía que abrió fuego contra los huelguista y mató a uno de ellos lo hizo sin las órdenes del Magistrado Sub-Divisional Nair y los trabajadores demandan que sea castigo.

Los daños materiales al ferrocarril se estiman en cien mil rupias. La lucha entre huelguistas y policías dura prácticamente todo el día y hasta entrada la noche continuaban los arrestos y el apedreo de trenes.

Cerca de la estación de Tutimelur, la multitud, desoyendo los consejos de líderes congresistas, levanta tramos de vía férrea, prende fuego al puente ferroviario en Melur y corta líneas telegráficas. La policía se enfrenta a los huelguistas y uno de ellos es severamente herido con bayoneta.

En Mayavaram hay un sangriento enfrentamiento entre policías y huelguistas. Entre los huelguistas el saldo es de ocho muertos y quince heridos, entre los policías nueve heridos. A partir del enfrentamiento los huelguistas impiden por completo el paso de trenes acostándose en las vías, la policía arrestó a 43 satyagrahistas, de los cuales tres fueron acusados de ser los líderes del movimiento y fueron condenados a cuatro meses de prisión, el resto, cuarenta huelguistas, fueron sentenciados a tres meses de prisión, la multa para cada uno fue de Rs. 20.

En Mambalam la policía arresta huelguistas acusados de apedrear los trenes y la estación. Regresan a Egmore un tren ante los ataques de huelguistas que lo apedrearon y dañaron.

Todo tráfico de trenes a Travancore se suspende a partir de las 6 A.M. del 20 de julio, debido a la huelga. Ese mismo día, pero a mediodía, se unieron a la huelga los peones, porteros y almacenistas de la estación de Tirupur.

En Villupuram los huelguistas deseosos de impedir el paso de trenes se acercaron al Boat Mail procedente de Colombo y que iba rumbo a Madrás llevando varios pasajeros europeos.

Al mismo tiempo arribaron a la estación otros dos trenes con destino a Madrás. Los huelguistas empezaron a apedrear los trenes y la policía abrió fuego hiriendo a quince personas.

En Egmore y en Chetput algunos huelguistas son arrestados acusados de intimidar a los trabajadores leales a la administración, posteriormente la policía dispersa a los huelguistas que protestan por el arresto de los activistas.

La administración logra, aunque con grandes dificultades, poner en circulación un tren en cada sentido en el tramo comprendio entre Tanjore y Negapatam, más tarde se cancela la salida de un tren porque mil huelguistas con sus mujeres y niños se acostaron sobre las vías ferroviarias a la salida de Negapatam.

En Tinnevelly, Manigachi, Shencottah, Quilon y Ambasamudram el-

personal de más bajo escalafón en el departamento de tráfico y del departamento de locomotoras ha suspendido labores.

En Shencottah es necesario parar completamente el tráfico de trenes porque los huelguistas además de lanzar piedras impidieron que el personal encargado de las calderas y del carbón realizaran sus labores y no había personal anglo-indio disponible para solucionar el problema.

En Calicut de 150 trabajadores del departamento de locomotoras sólo se presentan a labores ocho o nueve personas, el departamento de ingeniería se une a la huelga y todos los peones sus penden el trabajo, además los trabajadores de vía y de estación se unen a la huelga y quedan sólo los policías que se hacen provisionalmente cargo de algunas labores en la estación.

La policía tiene a su cargo el resguardo de las instalaciones ferroviarias y la protección a los trabajadores leales a la administración en todo el sistema del SIR.

El Agente empieza a tratar de resolver el tráfico de trenes y para ello toma esquiroles que realizan algunas labores, tales como cargar carbón a los trenes en Royapuram o labores de limpieza y mantenimiento en Egmore.

La oposición entre los líderes continúa manifiesta y al segundo día de huelga, el 21 de julio, Shiva Rao se dirige a los trabajadores en Madrás y lamenta que se declarara huelga general sin que, de acuerdo a su punto de vista, se hubiesen agotado todos los recursos para llegar a un arreglo amistoso.

Shiva Rao advierte que los líderes que conducen la huelga, Singaravelu Chetty y Mukundalal Sircar, no han tenido éxito en ninguna huelga que hayan conducido anteriormente.

El 21 de julio, cerca de media noche, fue descarrilado el Ceylon Boat Mail cerca de Tuticorin en los alrrededores de Kattupakkam, la máquina quedó inutilizada y tres vagones se volcaron, dos de ellos quedaron totalmente aplastados. Investigaciones posteriores encontraron martillos y otras herramientas que se utilizaron para quitar eclisas y chavetas, esto ha permitido a las autoridades responsabilizar a los huelguistas del descarrilamiento.

Ese mismo día hubo un mítin de simpatía a los trabajadores en Trichinopoly, allí se condenaron las acciones de la policía y se llevó a cabo una colecta de fondos para ayudar a la huelga.

El 22 de julio el personal anglo-indio se reunió en Trichinopoly y se decidió de manera unánime permanecer leal a la administración. Se hizo un llamado al personal anglo-indio de otras estaciones para persuadirlos de tomar la misma actitud de apoyo a Percy Rothera.

Prácticamente desde el inicio de la huelga se niegan víveres a los trabajadores en huelga en las tiendas cooperativas de los ferrocarriles. Los huelguistas creían ser copropietarios de las tiendas y esto ha causado serios disgustos entre ellos. Las tiendas ahora solicitan a todos los compradores un permiso de compra, emitido por el Jefe de Estación o bien por el Jefe del Departamento de Locomotoras, así los huelguistas ven cortada su provisión de alimentos.

El 22 de julio, el Agente del SIR, Percy Rothera, hizo llegar al personal este mensaje:

> "La posición ha mejorado mucho. Se han ido ocupando gradualmente trabajadores en lugar del personal subordinado y esto hará las cosas más fáciles para lograr dar al personal descanso regular y para minimizar el riesgo de accidentes. Estoy arreglando sólo co rridas diurnas a partir de mañana. Estoy muy satisfecho de los mensajes recibidos hoy de varios centros. 'Bien hecho todos'". 28/

El día 23 de julio se inicia con un nuevo descarrilamiento, a las 7.30 A.M. en Kodaikanal el tren de pasajeros procedente de Madura fue descarrilado, se volcaron dos máquinas y tres vagones. Los huelguistas quitaron eclisas y chavetas de los rieles y así se volcó el tren.

28/ The Madras Mail, julio 23, 1928, The Agent's Message, Well Done Everybody, p. 5.

El Agente envía un comunicado de prensa en estos términos.

> "La situación el 22 fue mucho más tranquila a través de la línea del metro. Aunque había multitudes en algunos puntos, fueron mantenidas bajo control por las autoridades civiles locales y la policía. No hubo interferencia en las corridas de trenes. La policía abrió fuego contra la multitud en Tuticorin. Se han reportado daños a las vías cerca del empalme de Manigachi y los cables telegráficos fueron cortados entre Tenkasi y Shencottah, pero han sido restauradas..." 29/

Los políticos continúan tratando de participar y de pacificar los ánimos de los huelguistas, de manera que T.V. Venkatramier, Presidente del Riots Inquiry Committee, dependiente del Congress condena la violencia de la huelga del SIR y el Dr. P. Varadarajulu Naidu envía este telegrama desde Salem:

> "Como un señalado amigo del trabajo y ex-Presidente del South Indian Railway Labour Central Board and Conferences, deseo expresar mi muy fuerte condena a la violencia causada en varios lugares por algunos huelguistas mal guiados. Estoy disgustado en extremo por la gran pérdida de vida y daño a la propiedad pública. Cualquiera que sea el mérito de la presente huelga, si la violencia continúa los huelguistas perderán la simpatía del público y el legítimo movimiento laboral correrá el riesgo del colapso total. La violencia y el incendiarismo fallarán en última instancia. Llamo a los líderes de la huelga a que con rapidez restrinjan y aún desconozcan los elementos perturbadores. De nuevo condeno la violencia en nombre del trabajo y la humanidad." 30/

29/ The Madras Mail julio 24, 1928, p. 4
Train - Wreckers' Work.

30/ The Madras Mail, julio 23, 1928, p. 5.

Las acciones y tácticas de los huelguistas se han escapado a cualquier control de los líderes y éstos se esfuerzan -- por contener a los trabajadores en huelga, asĭ Singaravelu - Chettiar pide que los huelguistas obedezcan toda orden legítima y legal de las autoridades, condenan la violencia y afirma que la mejor forma de llevar adelante la huelga es que los -- huelguistas permanezcan en su casa y así el tránsito ferroviario será completamente suspendido.

Por su parte Mukundalal Sircar aconseja a los huelguistas, en especial a los de Villupuram, Chidambaram, Mayavaram, Kumbakonam y Tanjore permanecer firmes pero pacíficos en la de-- fensa de sus derechos.

Los esfuerzos de los líderes por contener la violencia -- que despertaba en la huelga tienen su explicación, los movi-- mientos sociales luchan contra las tendencias que los destruyen y los reducen en su expresión, los actos de sabotaje son formas de oposición no diferenciadas y que se analizan al nivel elemental, la violencia no favorece a los sindicatos ni - en sus objetivos ni en sus actuaciones.

En Salem la huelga se ha extendido aún más y los bomberos y personal de aseo se han unido al paro de labores. Los patios de la estación y los cobertizos de locomotoras son resguardados por la policía armada.

El personal de tráfico en las estaciones entre Podanur y Pallachi se ha unido al paro de labores y los trenes de hoy se han cance-

lado. La policía local tiene a su cargo la protección de las estaciones.

Trevandrum es la estación terminal del SIR y allí la situación se mantiene estable y se han puesto en circulación dos trenes manejados por anglo-indios ayudados por algo de personal indio.

En Tuticorin los servicios ferroviarios no han podido restablecerse y la estación está desierta, la entrada requiere permiso especial y la policía armada monta guardia, sin embargo ya han sido reparadas las líneas telegráficas y las vías férreas.

De acuerdo a las órdenes del Magistrado de Distrito el servicio ferroviario al ser restablecido llevará de guardia policías armados con órdenes de proteger con fuego la propiedad de los ferrocarriles.

El diario reporta que en Tinnevelly algunos porteros empezaron a regresar a labores desde el 23 de julio por la noche.

El Comité Sindical del Great India Peninsula Railway Workers Union, con sede en Bombay, ha hecho llegar al SIR Labour Union un mensaje de apoyo y simpatía por su movimiento.

El día 23 de julio por la noche Percy Rothera dió a conocer este mensaje:

> "Excepto por el lamentable accidente del tren No. 26 esta mañana causado por la miserable remoción de eclisas y chavetas, la situación está en calma dondequiera, y muestra signos de mejoría. En conexión con los tres accidentes debidos a la premeditada descompostura de las vías, la compañía ha ofrecido una recompensa de Rs. 10,000, en cada caso, a cualquiera que proporcione información que guíe el encarcelamiento de los ofensores. Muchos fueron los mensajes de lealtad recibidos hoy, por lo - cual mucho agradezco a todos..." 31/

El personal anglo-indio persiste en su fidelidad a la administración y los trabajadores del SIR entre Madrás y Chingleput telegrafían al Agente asegurándole su lealtad.

El primer retorno a labores tiene lugar en Trichinopoly el 24 de julio, con unos cuantos trabajadores que rompen la huelga y el mismo día fueron arrestados en el camino entre Tanjore y Trichinopoly los dos líderes más prominentes de la huelga del SIR, Mukundalal Sircar y Singaravelu Chettiar.

---

31 / The Madras Mail, julio 24, 1928, p. 4. "Agent's Circular".

La acusación fue por incitación al delito de acuerdo a la sección 109 del Código Penal y por "descarrilamiento intencional o intento de descarrilar un tren y de poner en peligro la seguridad de las personas que viajan en tren por medio de actos u omisiones premeditadas " de acuerdo a las secciones 126 y 128 de la Railway Act.

La noche del 25 de julio el Presidente del Central Labour Union, Krishnaswamy Pillay fue arrestado también en Trichinopoly.

El domicilio de Singaravelu Chettiar en Madrás fue cateado por la policía y descubrieron en su interior algunos "documentos". También la casa del líder Arumugam Pillay fue cateada en Madrás y la policía encontró un telegrama.

El 26 de julio toman prisionero en Salem al Presidente del Comité de Propaganda de la huelga, Ismail Khan, acusado de incitar a la satyagraha en los discursos públicos que dió con motivo de la huelga. El 29 de julio al haber interpuesto el recurso de libertad bajo fianza, el juez le obligó a mostrar seis meses de buena conducta, libertad condicional, y le fijó la fianza, así sale provisionalmente Ismail Khan de la prisión.

Se hacen correr rumores de que el Gobierno ha otorgado poderes

sumarios a ciertos Magistrados de Distrito en caso de distur- - bios.

Después de una reunión entre H.G. Stokes, Chief Secretary, F.A. Hamilton, Inspector General de Policía, T. Stephenson, Deputy Inspector General y Police y Percy Rothera Agente del South Indian Railway, la represión policíaca se agudiza, se agiliza y se extiende ramificándose a todos los niveles de huelguistas, así se explica que se arrestara en Madrás a un trabajador de Negapatam porque portaba propaganda de la huelga.

Como resultado se amenaza en Negapatam con una satyagraha que se realizaría bajo la dirección de Munuswamy Chettiar, que han decidido acostarse en las vías férreas para paralizar todo tráfico de trenes.

En un intento de salvar el movimiento del SIR se envió un telegrama a Mahatma Gandhi pidiendo su consejo y liderazgo, en los mítines los líderes hacen uso de la figura de Gandhi y los huelguistas gritan "Mahatma Gandhi ki jai" con objeto de atraer a los miembros del Indian National Congress.

En Mayavaram los huelguistas continúan apedreando trenes al pasar, el guardia de uno de ellos fué herido severamente.

El 25 de julio unos cuantos huleguistas se presentan en la estación de Egmore para intentar retornar a su trabajo.

Alentada por tan satisfactorios como veloces resultados, la administración continúa la embestida y el Magistrado en Jefe de la Presidencia de Madrás prohibe las reuniones públicas por un período de dos meses y para ello hace del conocimiento general esta orden:

> "Mientras que hay información creíble de que los empleados del South Indian Railway, que ahora están en huelga, han cometido actos de violencia y han realizado intentos concertados para destruir y obstruir la línea ferroviaria del South Indian Railway y han puesto en peligro la seguridad del público en el interior de la Ciudad de Madrás, y que el movimiento de huelga del South Indian Railway ha dado lugar a desórdenes, ofensas y peligros aún más serios en localidades del South Indian Railway fuera de los límites de Madrás, y mientras que hay información creíble de que los huelguistas son sospechosos de causar daño a personas y propiedad, que aún más, se han anunciado dos mítines públicos para esta noche en el mismo lugar, y casi al mismo tiempo, convocados por dos partidos que pueden entrar en conflicto con el objeto de apoyar o mostrar simpatía con los huelguistas y que se piensa realizar una procesión por las calles de Madrás en simpatía con los huelguistas, en mi opinión esos mítines o procesiones pueden poner en peligro la paz pública, sostengo que hay material suficiente para proceder de acuerdo a la Sección 144 del Código Penal y que la prevención inmediata es necesaria y actuando con los poderes que me fueron conferidos con la Sección 144 del Código Penal, me dirijo al público de Madrás para que se abstenga por un período de dos meses a partir de hoy de acudir a tomar parte ya sea como organizadores o como oradores en cualquier mítin o procesión en la ciudad de Madrás, organizada o convocada para expresar simpatía o apoyo para el movimiento de huelga en el South Indian Railway". 32/

32/ The Madras Mail, Julio 25, 1928, p. 5, "Public Meetings Prohibited"

El Magistrado de Distrito de Chingleput, siguiendo las órde-- nes dadas por el Magistrado en Jefe de la Presidencia de Madrás prohibió mítines en el Distrito de Chigleput por dos meses.

Los dos mítines que tendrían lugar en Triplicane uno convocado por el People's Party y el otro por el Mahajana Sabha y el Tamil Nadu Congress Commitee fueron cancelados por orden del Magistrado. La muchedumbre, ignorante de la nueva orden, se reunió en el lugar fijado y se encontró apostados policías armados en el lugar del mítin. La multitud fue dispersada.

El Agente Percy Rothera ofrece recompensa de Rs. 500 a quien proporcione información que conduzca a aquellos que dañan vías ferroviarias o tiran piedras a los trenes e incitan a otros a seguir su ejemplo.

El personal anglo-indio continua manifestando su lealtad a la administración del SIR y en Madura tiene lugar un mítin del Loyalists' Party de la Anglo-Indian Association para manifestar su lealtad a la administración y condenar el llamado a huelga general que hizo el sindicato, en ese mismo mítin los anglo-indios se lamentaron y condenaron la participación en la huelga de maquinistas y fogoneros indios, quienes tomaron parte en la huelga no obstante que se ha introducido la igualdad de escalafón con los anglo-indios.

El 26 de julio ocurrió un accidente en el Distrito de Trichinopoly en Palakkarai, cuando un tren ligero chocó con un autobús de pasajeros muriendo en el impacto ocho personas y una gravemente herida. Inmediatamente después del accidente una muchedumbre de varios miles de personas se reunieron en el lugar del accidente y atacaron,en un intento de linchamiento, al maquinista y al fogonero.

La policía intervino y viéndose incapaz de controlar la situación abrió fuego y murieron cuatro personas y cinco más resultaron heridas.

Ese mismo día, 26 de julio, el diario The Hindu publica un interesante editorial, en el cual se fortalece la idea de que el movimiento huelguístico del SIR se escapó al control del liderazgo, convirtiéndose en un explosivo y expansivo movimiento de protesta, con todas las características de "huelga loca" y que pese a que tuvo un período de gestación muy razonable carecía de planeación. Todos esos factores obraron en contra para llevar a la huelga a un feliz resultado.

"La huelga general declarada por el personal de base del SIR iniciada el jueves a medianoche ha tomado un grave derrotero. Actos de sabotaje que tuvieron como efecto que la policía abriera fuego a los huelguistas, se reportan de más de un lugar. En ciertos lugares ha habido saqueos. Esos actos son lamentables y debe sentirse que los responsables de la huelga no se anticiparan a esos-

problemas y tomaran precauciones para prevenirlos. Las causas que condujeron a la actual situación son bien conocidas. El problema se originó con los trabajadores del taller de Negapatam... Los trabajadores deseaban un tratamiento generoso y el Agente, concediendo lo que querían, accedió a hacerles justicia. Antes de que se anunciara la concesión, sin embargo, los del taller habían llegado a un acuerdo con los de vías, que tenían sus propias quejas, para una huelga general.

Los trabajadores del taller se encontraban en una difícil posición cuando el Agente estuvo de acuerdo en solucionar solos sus quejas. Por una parte, si llamaban de inmediato a finalizar la huelga, quedaban al descubierto para que los de vía los acusaran de abandono de la lucha conjunta. Por otra, la solución de las quejas originales por las que iniciaron la huelga, prácticamente tenían el acuerdo del Agente para resolverse en los términos propuestos por los trabajadores. Es obvio que tanto el Agente como los trabajadores tenían que tratar con la situación tal como se había desarrollado y no como era originalmente.

Los líderes intentaton negociar con el Agente por lo menos alguna promesa específica para solucionar las quejas de los infra-asalariados trabajadores de vía y otras concesiones que les dieran la posibilidad de llamar a fin de la huelga honorablemente. El puesto de la lucha se movió entonces, pero el Agente no estaba preparado para el cambio y expresó su incapacidad para dar una garantía definitiva. Los líderes hicieron un llamado al Comisionado Laboral y al Gobierno para que interviniera con su arbitraje. El Agente manifestó su deseo de someter las quejas a arbitraje.

La historia del origen y desarrollo de la crisis que hemos reseñado muestra que hay acuerdo entre las partes en los puntos fundamentales. En lo que respecta a los trabajadores de taller el Agente está de acuerdo en conceder sus demandas. Al acceder en someter a arbitraje el caso del personal de vía, el Agente está tomando el único paso posible en esas circunstancias... Es el momento en que el Comisionado Laboral y el Gobierno a quienes ambas partes han acudido, intervengan para solucionar el conflicto...

Cualquier intento de ahondar las heridas en este momento solo perjudicará el arreglo... La huelga no debe continuar. Los inconvenientes que causaría al público su continuación, los riesgos para la paz y el orden y para la seguridad de los viajeros son demasiado grandes.

Aún más, tanto si la huelga falla o tiene éxito el resultado será igualmente malo, porque dejará sensación de amargura en los trabajadores, en la administración o en ambos.

> El acuerdo por el arbitraje de un tercero es aceptable para ambos y se piensa que traerá paz con honor. Esperamos que el Gobierno se abocará a esto inmediatamente y hará lo que esté en sus manos para lograr ese acuerdo sin un momento más de tardanza y que el Comité de Huelga facilitará el arbitraje por todos los medios que pueda utilizar." 33/

Evidentemente la huelga tuvo consecuencias más graves de las que era factible suponer al inicio de la crisis, tal como el mismo diario The Hindu reporta el 26 de julio al hacer un breve recuento de los hechos sangrientos que acompañaron a la huelga:

> "Graves disturbios por la huelga se reportan de Tuticorin, Mayavaram y otras partes, de donde se reporta que los huelguistas han realizado actos de incendiarismo y sabotaje. La policía abrió fuego contra las muchedumbres en Tuticorin, Trichinopoly y Mayavaram, como resultado de las cuales, hombres, estimados entre cinco y doce, se reportan que fueron muertos y muchos fueron heridos. La huelga se ha extendido a secciones de la vía férrea donde algunos empalmes importantes son afectados, y al Nilgiri Railway. Los trenes salen y llegan tarde pero un servicio restringido de trenes está corriendo escoltado por la policía." 34/

Los hechos sangrientos y de vandalismo perjudicarán el desarrollo de la huelga, pero es claro que el Agente no hizo aquello que le era posible para detener el avance de la crisis. El intercambio de correspondencia entre Percy Rothera y los líderes del sindicato, tal como se reportó en The Madras Mail pone en evidencia que en lo que respecta al despido de personal, motivo original de la lucha, en ningún momento se acepta limitarlo, ni

---

33/ The Hindu, Madras Jul. 26 de 1928. "The S.I. Railway Strike"

34/ The Hindu, Madras Jul. 26, 1928. "Incendiarism at Tuticorin" p. 17.

se admite la cancelación de la aplicación de pruebas de selec-- ción de personal, En lo que concierne a las peticiones surgi-- das de la alianza entre el personal de vías y el de talleres, básicamente el incremento salarial, el Agente Rothera no toma ningún compromiso que permita suponer, a líderes y trabajadores, que al menos existía el deseo de satisfacer esas demandas.

Ante esta falta de soluciones de parte de la administración la negociación se ve limitada a márgenes muy estrechos y la posibi lidad de suspender la huelga se nulifica.

Por otra parte, los actos de vandalismo de parte de los huel- - guistas, es bien cierto que rebasaron las expectativas de los líderes y también es verdad que fueron provocadas por una acti- tud excesivamente defensiva, desde el principio, por parte de la administración al apostar a la policía ferroviaria en todas las estaciones, empalmes y trenes.

Los líderes y trabajadores se mostraban renuentes al arbitraje porque la actitud gubernamental, en esa etapa, se distinguía - por un deseo de mantener la ley y el orden, dando preferencia - al patrón en la solución de los conflictos. Además, en esta - crisis, la actitud gubernamental parecía ser la de dejar hacer, cuando se muestra decidido a ejercer su autoridad es únicamente para reprimir a los trabajadores, mediante la utilización de -

las fuerzas policíacas, o bien para suprimir el derecho a reuniones y mítines, pero en ningún momento toma una actitud conciliadora entre las partes.

Así el diario The Hindu, en un editorial escrito el 27 de julio, critica acremente la actitud gubernamental en el desarrollo de la lucha y afirma:

> "Aunque hace exactamente una semana que se declaró la huelga en el South Indian Railway, el gobierno no ha hecho intentos de llegar a un arreglo. El Secretario en Jefe visitó Trichinopoly, cuartel de los ferrocarriles, pero las esperanzas que esta visita pudiera levantar se han visto ensombrecidas por el desarrollo que ha tenido lugar en los últimos días. Los líderes del movimiento han sido arrestados, sus residencias sujetas a cateo y sus oficinas invadidas. Gracias al poco deseo gubernamental de confiar en el público -no han hecho público los hechos en que basaron sus acciones- uno no sabe si la actual campaña de represión está justificada. Una cosa, sin embargo, está clara, y es que el gobierno parece considerar que sólo está involucrado con un aspecto de la situación, el mantenimiento de la paz, la ley y el orden. Aún suponiendo por un momento que su responsabilidad empieza solo cuando se cometen actos de violencia o se pone en peligro la tranquilidad pública y terminar cuando se ha resuelto. Aún entonces podemos entender que lo que el gobierno ha elegido hacer es el mejor método para lograr su objetivo. ¿Será tan absurdamente cerca no su objetivo?... En el presente caso, la causa del desorden es el descontento laboral, de aquí se sigue que el mejor método de asegurar el orden es llegar a un acuerdo en la disputa laboral..." 35/

La realidad es que la embestida represiva patronal y gubernamental hace que el retorno a labores sea cada instante mayor. Al mismo tiempo el liderazgo moderado inicia su cátedra acerca de las ventajas que ofrece y los "terribles perjuicios que acarrea el liderazgo guiado por Moscú".

35/ The Hindu, Madrás, Agosto 2 de 1928, p. 5.
La fecha del reportaje consignada en el diario es del 27 de julio, 1928.

C.- El Colapso.

La tensión de la situación ha crecido de tal forma que, en Chingleput, un policía de los ferrocarriles que viajaba como guardia en el tren descarrilado en Kattupakkam y que en el descarrilamiento resultó herido, se suicidó al ser despedido por la administración.

Los huelguistas inician el retorno a labores desmoralizados por el encarcelamiento de sus líderes y por la persecusión a trabajadores participantes, propagandistas o simpatizantes de la huelga; desgastados por la excesiva violencia de las acciones y fatigados por la duración de la crisis que, a partir del cierre de talleres y del inicio de la satyagraha, tenía ya un mes. El 27 de julio comienza el regreso al trabajo en diferentes localidades, aunque la reapertura de los talleres se formaliza el 31 de julio, en que Percy Rothera hace llegar una circular a los trabajadores en huelga.

En Tinnevelly el Secretario Local del Railway Labour Union dió por terminada la huelga y envió un telegrama al Agente Rothera para comunicarle su decisión. Porteros y obreros de maniobras regresaron a sus labores, sin embargo el retorno es provisional, los trabajadores del departamento de locomotoras aún están en huelga y cuestionan el poder del secretario local para dar por terminada la huelga sin órdenes del Comité Central.

Prácticamente todos los huelguistas de Egmore han retornado a labores. En Podanur casi todos los huelguistas están trabajan do nuevamente, el líder local Narayanaswamy ha ido a Trichinopo ly para buscar el acuerdo de lanzar una satyagraha en Podanur y otras localidades. En Salem gracias al regreso de huelguistas la situación es casi normal.

En Mayavaram 38 trabajadores del departamento de locomotoras re gresan a su trabajo, en Calicut persiste la ausencia de trabaja dores que continúan en huelga.

La huelga ya ha iniciado su colapso en Tanjore, están regresando trabajadores de locomotoras, de tráfico, de vías y porteros y barrenderos de la estación.

En todo el sistema del SIR el tráfico ha empezado a normalizarse, se ha reiniciado el registro de carga y el correo está sien do entregado.

Los más importantes bastiones de huelguistas se encuentran en - Negapatam y Trichinopoly, donde se localizan los talleres más - importantes que serán cerrados con la apertura de los nuevos ta lleres de Golden Rock.

Debido a la huelga los precios de algunos artículos se han in-- crementado espectacularmente, se espera que al normalizarse el

transporte de carga los precios tienden a regresar a sus an-- teriores niveles.

Por su parte, Ernest Kirk del ala moderada publica una larga carta en The Madras Mail del 27 de julio, afirmando que el re crudecimiento de huelgas en India es parte de una campaña mili tante inspirada, alentada y guiada por Moscú para fines políti cos y revolucionarios. Así se atribuye la violencia de las huel gas a la idea de la lucha de clases que propagan los comnistas. De esta manera un hilo conductor une las huelgas de Bombay, - Lilloah, Jamshedpur y por supuesto la del SIR.

Algunos líderes locales aún en libertad como Ramaswamy Iyengar y Sundaram Pleader se presentan ante el Magistrado Sub-Divisio- nal, Krishnaswamy Naidu, para solicitar la libertad bajo fianza de Singaravelu Chettiar y de Mukundalal Sircar. El 28 de julio se rechaza la petición de libertad bajo fianza.

Advertida la policía de Negapatam de que Arumugam Pillay, miem- bro del Comité de Huelga, arribaría a Negapatam se ordenó su búsqueda para arrestarlo y habiéndolo localizado en la oficina sindical se le tomó preso trasladándolo de inmediato a Trichino poly el 27 de julio. Al día siguiente tocó el turno a Rangaswamy Naidu, Presidente del Madras South Indian Railway Union, encar- celado en Madrás junto con otros diez huelguistas.

En esos días el sindicato local de Negapatam distribuye racio- nes alimenticias y Rs. 1,500 para aliviar la situación de las secciones más pobres de los ferrocarrileros.

El retorno de huelguistas en Mayavaram se inicia el día 28 de ju- lio. La mayor parte de los que regresan son del departamento de locomotoras, en los otros departamentos solo unos cuantos reasumen labores.

El Agente de la South Indian Railway Company, Percy Rothera, da a conocer al público un reporte de la situación del ferrocarril.

"En lo que concierne a la huelga general, ésta puede ahora considerarse terminada, excepto por los conductores indios y los fogoneros en los empalmes de Trichinopoly y Madura. Buen progreso se está teniendo con el sistema de patrullaje nocturno y los servi-- cios de transporte en la línea del metro están siendo extendidos- gradualmente, aunque aún nos vemos forzados a solo tráfico diurno, a causa de los daños en los señalamientos, que están siendo reparados. Los servicios de trenes aún están restringidos... Servicios adicionales de transporte de carga se están introduciendo en la vía férrea... El personal de talleres ha sido notificado de nuevo que los talleres serán re-abiertos en el momento en que los hombres observen buena conducta y que, bajo ninguna circunstancia, se dará paga por el período en que estuvieron fuera de servicio." 36/

La huelga ha iniciado su colapso en Negapatam el 30 de julio ya que el personal de planta en los talleres, con paga mensual, - una parte del personal subordinado de la estación y los trabajadores del cobertizo de máquinas han regresado a sus labores. El Magistrado ha prohibido mítines cerca de la estación o de - las vías férreas.

Las aprehensiones continúan y Rangaswamy Naidu Presidente del Madras South Indian Railway Union y diez huelguistas más fueron encarcelados en Madura, mientras que en Erode los huelguistas, aproximadamente 2,500, desobedecieron las órdenes de las autoridades y sostuvieron un mítin, la policía arrestó al acabar la reunión a seis personas y las persecusiones continúan.

36/ The Madras Mail, julio 30, 1928, p. 5. "Agents Message".

El Agente Percy Rothera, advirtiendo que se precipitaba el colapso general de la huelga publica este comunicado:

> "La posición es ahora tan cercana a lo normal que los mensajes nocturnos pueden suspenderse y serán descontinuados desde hoy. A los oficiales se les ha complementado con una patrulla policíaca a través de las líneas del metro, y tan pronto como las señales dañadas sean reparadas se restaurarán los servicios normales.
>
> "En este mi último mensaje general, debo nuevamente dar las gracias al personal que se mantuvo leal, por el espléndido trabajo que llevaron a cabo, con frecuencia en circunstancias difíciles y aún peligrosas. Simpatizo también con aquellos que fueron heridos y espero lo sepan sobrellevar.
>
> "Me es en extremo gratificante encontrar que entre todos aquellos empleados en este ferrocarril hay un gran número que ha continuado leal a la compañía que todos servimos durante el período de prueba que recientemente ha pasado y yo no lo olvidaré." 37/

El liderazgo moderado, representado por Kirk, se queja de que las autoridades han desalentado todo intento pacífico de llamar a fin de la huelga de manera oficial. Se les ha negado permiso para entrevistarse con los miembros del Comité de Huelga en prisión, también se ha negado autorización para la realización de un mítin con los huelguistas de Golden Rock y Trichinopoly con objeto de llamar a fin de la huelga, pues piensa que es más conveniente el regreso en grupo que indivual, que es más humillante.

37/ The Madras Mail, julio30, 1928, p. 5.

En Calicut la huelga persiste y es el 29 de julio que el Comité de Huelga local decide que los huelguistas reinicien labores al día siguiente. Así hacen un llamado a los huelguistas para que retornen a labores y declaran terminada la huelga.

El 30 de julio Ernest Kirk da a conocer su posición en declaraciones hechas en Trichinopoly, advierte que tanto las autoridades como la administración han tratado de impedir el regreso honorable de los trabajadores.

> "Pienso que el público y el mundo laboral deben saber que los intentos pacíficos para llamar oficialmente al fin de la huelga han sido desalentados por las autoridades. Esta mañana, el Superintendente de la Cárcel Central, nos rehusó permiso a Ramaswamy Iyengar y a mi para entrevistar a los miembros del Comité de Huelga que se encuentran arrestados por emitir su opinión. El Deputy Super-Intendent of Police también rechazó la petición de permiso para llamar a un mítin de huelguistas en Golden Rock y Trichinopoly para llamar a fin de la huelga, aún cuando la selección de oradores, hora y lugar estaban en sus manos. Es deseable que los trabajadores regresen en grupo y no en unidades aisladas, el rechazo a permitir facilidades para esto no puede sino ser tomado como un intento de humillar a los huelguistas y debe ser condenado por todos aquellos que aman el libre juego. Un Comité Central Provisional probablemente llamará al fin de la huelga del personal de vías y de base hoy mismo." 38/

Se forma el comité provisional con aproximadamente diez miembros, el objetivo es acabar con la situación que condujo a la huelga y a la actitud gubernamental y de la empresa, este comité provisional, el 30 de julio, llama a fin de huelga del personal

---

38/ The Madras Mail, Strikers in Custody, Mr. Kirk Refused Interview, julio 31 de 1928.

de vías, el de base en talleres y del departamento de locomotoras.

En seguida del llamamiento del Comité Provisional del sindicato la compañía a través del Agente Percy Rothera envió una circular de las condiciones de reapertura de talleres y estaciones.

"1.- Golden Rock. El trabajo se reiniciará a las siete horas del 31 de julio, con los que hubieren regresado a sus labores. Cualquiera que no se reporte a trabajar o no haya renunciado voluntariamente en o antes del cuatro de agosto, se considerará que abandonó sus labores y será liquidado. Cualquiera que regresando a sus labores haga o pretenda hacer satyagraha será despedido con todos los castigos que implica un despido.

"2.- Podanur. El trabajo se reiniciará en los talleres de Podanur a las 7 horas del 31 de julio. Las órdenes dadas arriba para Golden Rock se aplicarán también a estos talleres, pero se notifica a los trabajadores que al reasumir labores, tendrán la opción de retiro voluntario bajo la circular 202 hasta que esos talleres sean transferidos a Golden Rock.

"3.- Negapatam y Trichinopoly. Los talleres de ingeniería de Negapatam y Trichinopoly no serán abiertos permanentemente, pero los trabajadores pueden ser re-empleados temporalmente a la discreción del oficial a cargo para terminar el trabajo ya iniciado, c ayudar al desmantelamiento de maquinaria y talleres.

"4.- Los trabajadores de esos centros que pertenezcan a las designaciones semanales en exceso sobre los requerimientos, y que deseen de ir a Golden Rock deben enviar sus nombres al oficial en cargo antes del cuatro de agosto y se harán los arreglos para su transferencia. Sin embargo, deberán quedarse sin salario hasta el momento de reportarse a labores en Golden Rock a menos de que sean re-empleados de acuerdo al parágrafo tres de esta circular.

"5.- Los trabajadores a que se refiere el parágrafo número tres (de esta circular) y que pertenezcan a las designaciones semanales en exceso sobre los requerimientos y que deseen someterse a

> los exámenes de selección descritos en el parágrafo tres de la circular 202, pueden notificar sus deseos al oficial en cargo y se harán los arreglos para llevar a cabo los exámenes para esas designaciones, cuando aún estén en exceso, después del cuatro de agosto, fecha final para aceptar renuncias voluntarias." 39/

Los términos de la circular que envía la compañía a los trabajadores y una condicionante adicional, no mencionada en la circular, que obligaba a los obreros a firmar una declaración o bien a manifestarse verbalmente, al regresar al trabajo, acerca de su rechazo a la huelga y su inquebrantable deseo de regresar al trabajo, nos muestran claramente los resultados de la lucha.

1. El personal de tráfico, peones de vías, maquinistas, personal subordinado de estaciones, etc., no logró siquiera la promesa de un aumento salarial.

2. Continúa el plan de reajuste de personal, en la misma medida en que se propuso inicialmente, es decir el mismo número de renuncias voluntarias o despidos que la administración indicó antes del estallamiento de la crisis.

3. La aplicación de las pruebas a los trabajadores, que se anunciaron en la circular 202 continúan vigentes, a menos de que éstos renuncien al empleo.

39/ The Madras Mail, julio 31, 1928, p. 5, "Reopening of Workshops"

4. La administración ha tratado de impedir el retorno masivo, con el objeto de nulificar y desconocer al sindicato, más bien busca el regreso individual que en última instancia significa desobedecer al Comité de Huelga del sindicato, que era quien formalmente debía llamar al retorno a labores.

5. La administración ha logrado el desmantelamiento del sindicato, encarcelado a sus líderes y humillado a los trabajadores.

Se puede concluir que la huelga fue un rotundo fracaso. No es posible tan siquiera aducir a una victoria moral para los trabajadores quienes después de la explosión de ira y demostración de fuerza son profundamente humillados y en esas condiciones regresan a sus labores. Los objetivos de la huelga tampoco se lograron, ni los económicos ni los referidos al reajuste.

El movimiento laboral del SIR en 1928 responde a la manifestación de la conciencia orgullosa de los trabajadores, luchaban por conservar su fuente de sustento y cuando lo consideraron necesario lo hicieron violentamente. La conciencia sumisa, la falta de alternativas reales y una abundante masa de esquiroles obligaron a un retorno de vencidos y humillados.

Como un obscuro y tardío intento de apoyo y advertencia V.V. Gi

ri, Secretario General del All-India Railwaymen Federation - (A.I.R.F.) anuncia un encuentro a puerta cerrada en el local sindical en Perambur del Madras and Southern Mahratta Railway Union el cinco de agosto.

Se solicita a todos los sindicatos ferroviarios afiliados que envíen sus representantes a la discusión que se centrará en los siguientes puntos:

1) Situación de la huelga del South Indian Railway.

2) Posición actual del Great Indian Peninsula Railway (que durante el conflicto del SIR envió repetidos mensajes de apoyo).

3) Condición de los trabajadores de Lillooah.

El treintá y uno de agosto por primera vez, después de diez días de suspensión de tráfico de trenes, sale un tren del empalme de Tanjore a Nagore. Los peones de estación de Negapatam no han regresado aún a labores y solo unos pocos eventuales de los talleres retornan a trabajar, pero, , para el dos de agosto, y por consejo de los principales miembros del sindicato local los peones reasumen sus actividades.

Cuando en el punto neurálgico de la huelga, Negapatam, esta se acaba, el movimiento sufre un colapso total y alentado aún más por estos acontecimientos, que marcan la derrota total del sindicato, la administración da a conocer una decisión que parece tomada de antemano, retirar el reconocimiento al sindicato por medio de una circular.

"Los eventos de las últimas semanas, bajo los auspicios del South Indian Labour Union han confirmado la impresión que concebí recientemente de que este cuerpo no estaba siendo dirigido de manera que condujera al bienestar de los ferrocarriles o del personal que pretendía representar.

"Aún más, las resoluciones de tomar acción directa, pasadas bajo sus auspicios el 24 de junio de 1928, no estuvieron de acuerdo con las reglas que el Sindicato me sometió el seis de febrero de 1928 y en consideración a las cuales se dió reconocimiento oficial al Sindicato el doce de marzo de 1927.

"He llegado a la conclusión de que debo retirar mi reconocimiento oficial al South Indian Railway Union hasta que reconstituído y reorganizado y hasta que esto se haga y se dé nuevamente el reconocimiento oficial, ninguna correspondencia que me sea dirigida de parte del South Indian Railway Labour Union, tendrá atención o respuesta.

"No debe inferirse de aquí que estoy contra los sindicatos, pues no es el caso. Considero que los sindicatos, correctamente organizados y sabiamente dirigidos y aconsejados, son instituciones laborales muy útiles y que esto también ha sido reconocido por el Gobierno lo demuestra el haber pasado la Ley del primero de junio de 1927, Trades Union Act, ciertamente no vacilaré en garantizar reconocimiento oficial a cualquier sindicato formado y constituído de acuerdo a las previsiones de esta Acta.

"Como, sin embargo, tomará algún tiempo reorganizar el sindicato sobre bases verdaderamente firmes, he decidido que se deben tomar algunos pasos para posibilitar al personal y a mi mismo entrar en contacto directo y hablar sobre puntos en los cuales aún puede haber malos entendidos. Hago saber que estaré satisfecho de recibir comisiones de los diferentes grupos de aquellos empleados que sean nominados por sus compañeros y que no incluyan ningún oficial del último sindicato.

"Para dar tiempo al personal de seleccionar sus representantes, esas comisiones serán recibidas durante la primera parte de septiembre, las fechas serán notificadas posteriormente. Recibiré comisiones de las siguientes divisiones, cada comisión, a menos de que se especifique lo contrario, consistirá en dos trabajadores de cada distrito, preferiblemente un anglo-indio y un indio, de ser posible: 1) conductores de todos los grados; 2) caldereros de todos los grados; 3) personal de depósito de locomotoras (un representante por cada depósito); 4) jefes de estación y asistentes de todos los grados; 5) guardias y guardafrenos; 6) personal de tráfico incluyendo capataces de patio; 7) inspectores de caminos permanentes y asistentes de inspectores, inspectores de señalamientos y sus asistentes.

"Se notará que no se han incluido separadamente los peones. Por su número es difícil acordar representación directa a esta rama de trabajadores pero las cuestiones concernientes a los peones serán explicadas a las comisiones mencionadas quienes las transmitirán a los peones. Si esto demuestra ser insuficiente se verán subsecuentemente otros métodos para acercarse a esos trabajadores.

"Este procedimiento que estoy adoptando ahora es en realidad un desarrollo temporal del Comité de Bienestar, que recientemente se ha introducido en varios centros con el objeto de establecer contacto cercano entre la administración y el personal y la razón de que reciba a esas comisiones no sólo es encontrar por mi mismo cuáles son, exactamente, los problemas de los trabajadores, sino también poner en práctica la idea de un contacto más cercano sobre bases firmes." 40/

Esta circular de la administración pone en abierta evidencia -- sus triunfos y logros:

1. Retiro del reconocimiento al South Indian Railway Union.

2. Negativa a tratar con representantes comunes para todos los trabajadores y con ello propiciar aún más su fragmentación.

40/ The Madras Mail, agosto 2, 1928, "SIR Union, Official Recognition Withdrawn."

3. Aceptación de comisiones, siempre y cuando estén ausentes oficiales del sindicato derrotado y representantes de los peones.

4. Inclusión a la par de incondicionales de la administración, como es el caso de los anglo-indios.

5. No otorgar incrementos salariales; no absorber al personal que será despedido con la apertura de los nuevos talleres; imponer sus condiciones para el re-empleo o liquidación de los huelguistas.

La derrota fue estrepitosa, colocó a los trabajadores en una situación ampliamente desventajosa, con un profundo sentimiento de humillación reasumieron labores y los diarios reportan que su actitud era huraña, esta aceptación de las condiciones fijadas por la Compañía los marcó de una forma tal que solo hasta dieciocho años más tarde, en 1946, surge un nuevo problema laboral en el South Indian Railways.

Los líderes sindicales fueron mantenidos un año en prisión, al cabo del cual catorce de sus miembros fueron sentenciados a diez años de prisión rigurosa. 41/

41/ Karnik, V.V.
Op. Cit., p. 215
Beauchamp, Joan
British Imperialism in India, Martin Lawrence, LTD., Londres, 1935, pp. 141-142.

V .- LA HUELGA DE AGOSTO Y SEPTIEMBRE DE 1946 EN EL SOUTH INDIAN RAILWAY.

Para realizar el análisis de la huelga que en 1946 tuvo lugar en el South Indian Railway se obtuvieron materiales del dominio público, tales como los diarios del período y las referencias que los estudiosos del movimiento laboral indio han hecho a esta crisis. Además, en la India Office Library en Londres se obtuvo acceso a los escritos secretos del Gobierno de la Presidencia de Madrás y las cartas secretas que el Gobernador de Madrás,Sir Archibald Nye,hacía llegar a Lord Wavell en el Gobierno Central.

Estos materiales, fuentes originales de primera mano, no eran del dominio público y tienen un alto grado de veracidad y confiabilidad, dando cuenta de las intenciones y acciones gubernamentales. El acercamiento a esos materiales ayudó a tener una visión más apegada a la realidad.

La huelga de 1946 se presenta en general como una lucha mejor organizada y más previsora que la efectuada en 1928. Esta mejor organización se muestra en varios aspectos que tienen significado para entender los niveles de avance de los trabajadores, tal como es la duración de la huelga y de la suspensión del servicio de transporte, o el contenido del pliego petitorio presentado a las autoridades administrativas y los niveles de participación en la huelga.

La duración del conflicto en 1946 es prolongada. El primer paso tuvo lugar en los talleres de Golden Rock donde se pararon labores con las técnicas de la satyagraha a partir del 24 de ju

lio de 1946 y se provocó así el cierre de los talleres de parte de la administración.

Posteriormente, al contar los trabajadores de los talleres con la alianza de la Station Masters Association, estalla la huelga general el 24 de agosto, iniciándose la fase final el 17 de septiembre y finalmente llama el sindicato a término de la huelga el 22 de septiembre de 1946.

De esta forma la huelga propiamente dicha tuvo una duración de tres semanas, mientras que en 1928 fue de solo diez días.

La suspensión del servicio ferroviario empezó desde el 24 de agosto hasta el nueve de septiembre y la administración detiene la circulación de trenes antes de dar oportunidad a que se iniciaran los actos de sabotaje.

En 1928 en cambio, el servicio ferroviario fué suspendido a causa de los actos de sabotaje que costaron la vida a tres pasajeros y dejaron heridos a otros cuarenta y dos, y aún así la suspensión fue solo por unos cuantos días.

La participación en la huelga ascendió al 40% del total de trabajadores, de un total de 48,589 1/ aproximadamente veinte mil abandonaron sus labores. El número absoluto de huelguistas es muy alto si se analiza en relación con el número de trabajadores afiliados a la AIRF en 1946 y que eran 269,461, cuando el total de empleados en el sistema férreo era 929,801. 2/

En cuanto a los orígenes manifiestos de la crisis, las peticiones laborales, en primer lugar se solicitó la reinstalación de trabajadores despedidos en los talleres de Golden Rock, como resultado de la aplicación de medidas disciplinarias que el sindi

1/ Ver cuadro No. 6

2/ Mast, M.K.
Trade Union Movement in Indian Railways, Meenakshi Prakashan, Meerut, 1969, pp. 52-53

cato atribuyó a la persecución por la militancia sindical, en segundo lugar se pidió la solicitud de cambio en el sistema de - multas y castigos que como medida disciplinaria imponía la administración, a formas monetarias de penalización.

De esta manera la prioridad en las peticiones no estaba en los logros monetarios sino en el respeto a los miembros y líderes del sindicato.

La composición y prioridades del pliego petitorio cerraba la posibilidad de gran aglutinamiento de masas en torno al núcleo de la crisis, ya que no obstante que los salarios reales habían estado disminuyendo en forma constante, y que para 1946 representaban un índice de 73.2%,en comparación al 100% de 1939, y que las Compañías ferroviarias tenían utilidades en exceso como resultado de la post-guerra, no se incluyeron de manera ostensible en el pliego petitorio demandas de mejoría económica. Así, a pesar de estas restricciones la participación de los trabajadores fue amplia y disciplinada.

En 1928 por el contrario, fue necesario incorporar peticiones económicas para poder así incentivar la participación de los trabajadores en el conflicto, que indudablemente tuvo una participación masiva, aunque de corta duración.

Finalmente, como un aspecto más del avance de la organización laboral, el sindicato contaba con algunos magros recursos para hacer frente a la huelga, mientras que en 1928 la carencia era prácticamente absoluta.

El sindicato que comandó la huelga de 1946 actuó al estilo de un sindicato de oposición revolucionaria, y la acción de los huelguistas fue la de un movimiento de protesta. La acción

estuvo circunscrita al liderazgo comunista, en oposición expresa a las órdenes de la All India Railwaymen's Federation y al Indian National Congress. Tenía el movimiento un claro sentido de identidad, y un sentido de oposición diluído por la multiplicidad de autoridades representadas en primer lugar por la administración de la Compañía, personificada por el Gerente General del South Indian Railway, J.F.C. Reynolds, el representante del Gobierno Británico, Sir Archibald Nye, y el Primer Ministro Indio Prakasam.

Otro factor, este externo y fuera del control del sindicato, que limitó la expansión de la huelga, consistió en la estrategia de la administración que aumentó inmediatamente los sueldos a los no participantes en la huelga.

La fase expansionista del movimiento estuvo limitada y con la alianza del personal de tráfico se cerró al posible incremento de las filas de huelguistas por dos razones principales: la primera, las características del pliego petitorio y la segunda, la enorme faccionalización del movimiento laboral y la oposición entre los diferentes grupos.

Las divisiones internas en el movimiento obrero del South Indian Railway eran tales que en 1946 había registrados en la Presidencia de Madrás ocho sindicatos para el South Indian Railway, considerando tan solo a los que tenían una membresía mínima de mil afiliados, de tal forma que la lista de sindicatos y asociaciones laborales para 1946 se componía de los siguientes nombres:

1.- South Indian Railway Labour Union, Golden Rock.

2.- South Indian Railway Clerk's Association, Villupuram.

3.- South Indian Railway Loco Transportation Association, Erode.

4.- Madras Motor Drivers' Association, Madrás.

5.- Motor Labour Union, Madura.

6.- M. & S. M. (Madras and Southern Mahratta) Railway Employees' Union, Perambur.

7.- S. I. Railway Workers' Union, Golden Rock.

8.- Madras Automobile Workers' Union, Madrás. 3 /

En esta lista se incluyen únicamente los sindicatos registrados bajo la Indian Trade Unions Act y se basa en los ingresos de los períodos 1945-46 y 1946-47.

El Comité Investigador del trabajo en los ferrocarriles en el año de 1946 establece que el sindicato más poderoso en el South Indian Railway en 1946 era el SIR Labour Association:

> " Hay dos sindicatos reconocidos y registrados en el South Indian Railway, el S.I.R. Employees' Association tiene una membresía nominal de 13,924 (solo 1,509 eran completamente pagados) en marzo de 1944 y el SI.R. Labour Union con membresía totalmente pagada (es decir que entregan cuotas al sindicato) de 22,000. De estos dos sindicatos el primero tiene veinte ramas y el segundo treinta y cuatro.
>
> "El S.I.R. Employees' Association está confinado principalmente a las categorías más altas del personal. Se ha mantenido libre de cualquier influencia política y entonces ha disfrutado de la confianza de la administración en una medida más gran de que la de la Labour Union. El comité ejecutivo de este sindicato se reune con el Gerente General una vez cada cuatrimestre y discuten asuntos referentes al trabajo. Aún más, tienen una conferencia anual de representantes de las varias ramas y en ella se discuten y resuelven problemas generales.
>
> "El S. I. R. Labour Union, registrado el 19 de noviembre de — 1937, al principio estaba confinado a los trabajadores de los talleres de Golden Rock. Desde 1938, ha tenido un constante - crecimiento de su membresía extendiéndose a todas las categorías del personal. En enero de 1940, había trece ramas y aproximadamente 12,000 miembros. El arresto de siete líderes — del sindicato en abril de 1940 tuvo como resultado una caída - en su membresía hasta 8,000. Desde entonces el sindicato se ha estado expandiendo hasta lograr en julio de 1944 una membresía total de 22,000.

"El SIR Labour Union tiene un comité central ejecutivo que se reune tres veces al año. También discute periodicamente todos los problemas importantes con el Gerente General. En asuntos - menores el Secretario General del sindicato hace presentaciones directas con el Gerente General o con los jefes de departamento.... El sindicato tiene una reunión anual para elegir a - sus representantes y tener la conferencia anual. Desde 1944 se hacen diferentes conferencias para las diferentes categorías - de trabajadores. El cuerpo ejecutivo es predominantemente comunista." 3 bis/

El Indian Labour Year Book de 1946 enumera los patrones de estructura sindical vigentes en India, a estas características se ajustan los dos sindicatos importantes en el South Indian Railway, el S.I.R. Labour Union y el S. I. Railway Workers Association.

"La mayoría de los sindicatos en India son sindicatos industriales, esto es sindicatos cuya meta es organizar a todos - los trabajadores de una industria sin distinción de ocupación sexo o habilidad. Muy pocos son los sindicatos gremiales, esto es organizaciones de trabajadores que tienen una ocupación particular. Notable entre estos sindicatos gremiales son las unidades confederadas de la Ahmedabad Textile Labour Association. La asociación misma es una federación industrial de -- sindicatos gremiales. Un tercer tipo de sindicalismo es el -- 'sindicato general'm esto es la organización de trabajadores de varias industrias o gremios en una asociación, ejemplos de estas son la Mazdoor Sabha y la Girni Kamgar Union."4 /

En el caso del South Indian Railway pertenecía al sindicato de industria afiliado a una federación general que era la - All India Railwaymen Federation.

La excesiva fragmentación del movimiento laboral, conjugado con una aparente tendencia a la sumisión se constituye en la gran falla estructural que puede exlicar de alguna manera la de-

3/ The Indian Labour Year Book, 1946, p. 287.
3 bis/ Mukhtar, Ahmed
Non Gazzetted Railway Services Labour Investigation Committee, Delhi, 1946.
4/ The Indian Labour Year Book, 1946, p. 121.

rrota de las huelgas de 1928 y de 1946.

La huelga de 1946 en el S.I.R. tuvo lugar en un período de gran turbulencia política y económica. Las presiones inflacionarias de la post-guerra minaban de manera persistente los ingresos de los trabajadores y la válvula de alivio, por lo menos para los empleados del sistema ferroviario, estaba representada por las tiendas para trabajadores que ofrecían sus productos a precios subsidiados.

Al cabo de cinco años de estar establecias, el manejo de esas tiendas había caído en el marasmo de la corrupción y en la ineficiencia, presionando así la inquietud y descontento de los trabajadores.

En el área política los musulmanes presionaban por la separación de India y en aras de este objetivo estaban dispuestos a sacrificar todo. Así la Muslim Employee's Association con sede en Trichinopoly, a tres millas de los talleres de Golden Rock, no participó en la huelga del S.I.R.

Por su parte el Indian National Congress trabajaba para lograr la independencia de India y las tácticas de Gandhi que se aplicaron en Ahmedabad tendían a evitar los enfrentamientos en el campo laboral, y lo mismo operaba para el Indian National Trade Union Congress.

Por el lado de los ferrocarriles, desde el principio el trabajo se había dividido sobre bases comunales y su distribución se había mantenido constante, así en 1944, para el total del sistema ferroviario, el 0.2% eran europeos, el 70.8 hindúes, el 23.5 musulmanes, el 1.4% anglo-indios, el 1.1% sikhs y el 2.5% cristinos. 5/ Esta forma de división coadyuvó a la profundización de

debilidad del movimiento laboral en los ferrocarriles.

La huelga de 1946, a pesar de su preparación, de la participación de los trabajadores, de la duración de la crisis y de sus efectos sobre la población, se realizó en un gran desequilibrio de fuerzas que desde el principio inclinó la balanza en favor de las autoridades.

Los resultados de la huelga fueron de absoluta derrota a los trabajadores que no lograron satisfacer sus demandas y como saldo sangriento hubo cinco muertos, 150 heridos y 200 prisioneros.

A.- La Etapa Previa.

La etapa previa a la huelga se caracteriza por el descontento generalizado de las bases ferrocarrileras y se inició cuando la vieja federación que aglutinaba a los trabajadores del riel, la All India Railwaymen's Federation (AIRF) fundada en 1925 y dirigida por Guruswami, emplazó a una huelga ferroviaria pan-india que debía comenzar el 27 de junio de 1946.

La AIRF era una federación que gozaba del reconocimiento del Consejo Directivo de los ferrocarriles y había conseguido, desde 1941, establecer un sistema de tiendas que vendían alimentos subsidiados a los trabajadores con el objeto de aligerar la carga de la carestía.

No obstante para 1946, los trabajadores manifestaban gran descontento con los aumentos de precios y con el desorden y corrupción en el manejo de las tiendas. 6/

De esta manera, como respuesta a la presión que ejercían las bases, se hizo el emplazamiento a huelga para el 27 de junio de 1946.

Entre otros, los trabajadores ferrocarrileros de la presidencia de Madrás votaron masivamente en favor de la huelga y ya

5/ Mast, Op. Cit., p. 5.
6/ Karnik, V.B.
Op. Cit., pp. 320-321.

en el mes de mayo los círculos gubernamentales estaban plenamente convencidos de la amenaza de huelga que se cernía sobre el sistema ferroviario. En una carta confidencial del Gobierno de Madrás a Lord Wavell se advierten los alcances que la idea de la huelga tenía entre los trabajadores, cuando en su texto dice:

> "Fue mencionado en mi último reporte que los trabajadores ferroviarios han estado gestionando las papeletas de huelga y ha resultado en una aplastante mayoría para la huelga en todos los centros. De 1,420 miembros de la Madras and Southern Mahratta Railway Employees Union (NGO Branch), 1,409 votaron por la huelga y solo once en contra". 7/

La presión que se ejercía para la huelga pan-india era grande y seguía creciendo. Claro es que esta huelga tenía una cuidadosa planeación de aproximadamente dos meses antes de la eclosión y que se contaba para ella con el voto laboral.

La dirección de la federación y el aglutinamiento de los trabajadores en pos de un objetivo común delinea un gran avance en la organización y solidaridad de los trabajadores.

Hacia finales del mes de mayo la decisión de las bases de llevar a cabo la huelga continuaba inamovible y así el apartado laboral de la carta confidencial del primero de junio advierte que:

> "Hay una considerable inquietud industrial y una ola de huelgas. En primer lugar, los ferrocarrileros llenaron papeletas de huelga que revelaron una aplastante mayoría en favor de la huelga." 8/

Paralelamente al emplazamiento general de la All India Railwaymen's Federation se desarrollaban tensiones propias del área que ponían en evidencia el descontento existente.

La carta del doce de junio hace un recuento de los avan-

7/ Carta Confidencial del Gobierno de Madrás, Apartado Laboral, Fort St. George, 10 de mayo de 1946.

8/ Carta Confidencial del Gobierno de Madrás, Apartado Laboral, Fort St. George, lo. de junio de 1946.

ces para la huelga pan-india y de las primeras muestras de la -- tormenta que se avecinaba en el South Indian Railway.

Medidas disciplinarias aplicadas por la administración en un momento por demás inoportuno, en el mes de mayo, trajeron una airada respuesta de los trabajadores iniciándose así el problema local.

> "En común con otras provincias, los ferrocarrileros en esta Provincia están haciendo preparativos para la amenazada huelga ferroviaria pan-India. Se hacen colectas para el 'fondo de huelga'. Mientras tanto la quincena ha atestiguado una huelga extensiva en varias líneas del SIR. El 14-V-46 consecuente con la medida disciplinaria tomada por la Administración contra unos cuantos trabajadores en el taller de vagones y el taller de pintura realizaron una huelga 'stay-in' que continuó hasta el día 22. Esta coincidió con la huelga de peones en algunas estaciones. Fue iniciada en Villupuram cuando al secretario del sindicato le fue negado salir y a pesar de la negativa salió. La huelga de los peones se extendió rápidamente a otras áreas. Sin embargo, fue de breve duración. La huelga fue generalmente pacífica, pero en Madura, los huelguistas sitiaron la Oficina de Ingeniería Mecánica del Distrito y rompieron las ventanas y tiraron piedras. También mantuvieron un tren fuera de la estación de Madura, apalearon severamente al conductor y al fogonero, intentando poner la máquina fuera de acción. En Bedagara en el distrito de Malabar algunos comunistas trataron de obstruir el paso del tren acostándose en la vía y se requirió una partida de policía armada para persuadirlos a moverse. La huelga se inició el 14 de mayo y se extendió sorprendentemente el 18 y el 19. Después pretendieron una huelga de un día sobre el ferrocarril y el 21 se llamó a término". 9/

El descontento no encontró su válvula de escape en el liderazgo moderado y el liderazgo comunista capitalizó los preparativos de la huelga pan-india y las acciones de la administración. Es obvio, por otra parte, como puede inferirse del texto anterior, que los líderes sindicales al nivel local, por lo menos, no eran extraños al ferrocarril mismo, pues el problema se inicia porque el líder del sindicato sale del trabajo sin permiso o autorización, esto permite en 1946 un mayor control de los dirigentes sobre la huelga misma, en comparación a la lucha de 1928, cuando los líderes eran externos.

9/ Carta Confidencial del Gobierno de Madrás, Apartado Laboral, Fort St. George, 12 de junio de 1946.

La participación comunista en los preparativos de la huelga se hace cada vez más notoria y las advertencias gubernamentales van creciendo. La carta del 25 de junio emite una señal de alarma de que los comunistas amenazan con tomar la dirección de la lucha en el South Indian Railway.

> "Continuan los preparativos gubernamentales para la amenazada huelga ferroviaria. Del lado de los trabajadores se han hecho colectas para el fondo de huelga en varios lugares. Los trabajadores ferroviarios observaron el primero de junio como "Día del Ferrocarrilero Indio". La atmósfera es tensa y se reporta que cualquier decisión que se tome respecto a la huelga ferroviaria pan-India los comunistas estarán capacitados para ver que tenga lugar una huelga en el SIR. 10/

Finalmente la huelga ferroviaria pan-India fue conjurada al acceder el Consejo Directivo de los ferrocarriles a proporcionar un fondo de ayuda económica para aligerar el peso de la carestía y se aumentaba el salario de los trabajadores que ganaban hasta la cantidad de Rs. 250 entre Rs.4 y Rs. 8 retroactivo a partir del primero de julio de 1945.

El costo total para los ferrocarriles de este incremento era de Rs. 91'300,000 de manera inmediata, por lo retroactivo, y un costo anual de Rs. 52'100,000 y se logró para esto el acuerdo final el 31 de julio de 1946.

A pesar de que la huelga emplazada por la AIRF fue cancelada los comunistas en el South Indian Railway estaban insatisfechos con la política laboral que manejaba el Gobierno de Madrás y con el Primer Ministro de la Presidencia.

De esta manera se proponen formar un frente unido que tenga como eje de acción al movimiento laboral. Las autoridades advierten para

10/ Carta Confidencial del Gobierno de Madrás, Apartado Laboral, Fort St. George, 25 de junio de 1946.

el ocho de julio de 1946 la dirección a la cual se orientan las actividades del liderazgo comunista en el SIR y así se manifiesta en la carta confidencial de esa fecha.

> "Política:
> "Los comunistas están insatisfechos con la actual política laboral gubernamental y proponen organizar un frente unido de todos los partidos opuestos al actual Ministro. No hay indicativos de que los partidos darán la bienvenida a esta oferta. Demandan nacionalización de todas las industrias y han abierto una oficina parlamentaria en Madrás para colectar estadísticas acerca de las quejas de los trabajadores.
>
> "Laboral:
> " De acuerdo a la decisión de la All India Railwaymen's Federation, la Railwaymen's Union del M.S.M. y S.I.R. retiraron las noticias de huelga, aunque la última no lo hizo sino hasta el último momento manteniendo a las autoridades ferroviarias y a todos en suspenso."11/

Algunos de los motivos del descontento comunista estaban referidos a la colaboración que el Primer Ministro prestaba al representante del Gobierno Británico. La oposición entre comunistas e Indian National Congress era una fuente de tensión adicional y finalmente,los sistemas de multas y castigos con los cuales se manejaban las faltas a la disciplina laboral.

Respecto a la colaboración y cercanía entre el Primer Ministro Prakasam y el Gobernador de Madrás Nye, este último envió una carta secreta a Lord Wavell que arroja luz acerca de esta relación que dice lo siguiente:

> "6. No solo he observado que no hay disposición a hacer política sin referencia a mi, al contrario, el Primer Ministro se muestra ansioso de consultarme en todos los asuntos de importancia, pero solo los hechos mostrarán hasta que punto es correcta esta impresión.
>
> "7. Se me ha dicho que mi Primer Ministro es corrupto, pero durante el corto tiempo que he estado en India he escuchado elevarse esta acusación contra casi todos los hombres públicos en la Provincia con cuanta veracidad no sé". 6/

11/ Carta Secreta No. 1 de 1946, de Sir Archibald Nye a Lord Wavell, Otacamund 14 de junio de 1946.

Así el terreno para el conflicto local del S.I.R. estaba preparado — con la cancelación de la huelga del 27 de junio y la lucha se gesta a partir de mayo para iniciar su etapa decisiva a finales de julio.

B.- La Gestación de la Crisis.

El 24 de julio de 1946 se inicia en los talleres de Golden Rock una — satyagraha los trabajadores asisten a su lugar de labores pero permanecen con los brazos caídos, la razón para la satyagraha se encuentra en la suspensión de dos oficiales sindicales y contraviniendo las reglas la administración no - les dió oportunidad de defenderse.

La técnica de la satyagraha involucra la violación de leyes que el — satyagrahista considera injustas y un sometimiento voluntario al castigo que conlleva la violación. Su esencia es la no-violencia y atenta contra los principios del leninismo. La dirigencia comunista se opone a las técnicas gandhianas, pero se ha visto obligada a ajustarse a las técnicas de la satyagraha y a utilizarla en los pasos iniciales en algunas luchas y luego tienden a evitar su uso. 11 bis/

El Ingeniero Mecánico en Jefe se dirigió a los tres sindicatos existentes en Golden Rock con el objeto de encontrar al responsable de la huelga, dos de los sindicatos desconocieron toda injerencia en el movimiento, mientras que el S.I.R. Labour Union respondió que apoya las demandas de los trabajadores y que se emplaza a huelga para cualquier fecha entre el 15 y el 31 de agosto.

El 27 de julio, en respuesta a una petición de la administración, un Oficial de Conciliación llegó a Trichinopoly procedente de Madrás. Habló con los representantes de la administración y del sindicato y con ambos a la vez.

El Oficial de Conciliación no logró nada y los trabajadores presentan un pliego petitorio de aproximadamente 26 puntos, los principales son:

1.- Retiro de una cláusula del Reglamento de Disciplina y Apelación que perjudica a los trabajadores.

2.- Reinstalación de seis trabajadores dados de baja. Tres en los talle

11bis/ Windmiller, Marshal
Indian Communism Today. Far Eastern Survey, April 1954, p. 53.

res y tres en otros departamentos.

3.- Cancelación de las órdenes de suspensión que penden sobre algunos trabajadores del taller.

4.- Revisión de todos los casos de penalización aplicados desde mayo de 1946.

5.- Establecimiento de un sistema de castigos monetario denominado 'fine system'.

6.- Remoción de la restricción impuesta a la dispensa de salida del taller y al sistema de castigos de retardos.

7.- Garantía de salarios y subsidio alimenticio durante el período de huelga actual y todos los paros de labores desde febrero de 1946.

8.- Ayuda para casa a todos los trabajadores que carezcan de cuartos.

9.- Revisión de diversos aspectos de procedimientos ejecutivos y administrativos.

10.- Retiro de la orden de cierre a los talleres de Golden Rock.12/

Con este pliego petitorio inician los trabajadores su lucha y los esfuerzos del oficial conciliador resultan nulos porque el sindicato exige la satisfacción de las demandas para llamar a término al paro de labores.

El mismo 27 de julio los sindicatos desconocieron toda responsabilidad en la huelga, el Worker's Union y la Employees Association proporcionan a la administración la excusa para el cierre de talleres al pedir al Gerente General garantías para que los trabajadores no huelguistas puedan realizar su trabajo al mismo tiempo que la administración acusa a los satyagrahistas de actos de intimidación y rufianismo para con los no-huelguistas.

La administración decide que a partir del primero de agosto de 1946 solo se permitirá la entrada a los talleres a quienes han estado trabajando o a los que firmen una declaración en la cual manifiesten expresamente su deseo de trabajar.

Se une a la huelga otra sección del personal de Golden Rock, especialmente barrenderos y encargados de los trabajos de

---

12/ Cfr. The Mail, 'Golden Rock Strike', 30 de julio de 1946, p. 8. The Madras Mail, 'Strike Notice by SIR Union', agosto 3, 1946, p. 4.

agua y drenaje, un total aproximado de 250 trabajadores.

La AIRF envía una delegación a los talleres de Golden Rock para analizar la huelga y decidieron presentar al Comisionado en Jefe de los Ferrocarriles, con base en Calcuta, una petición el cuatro de agosto para que se modifique el reglamento de disciplina y apelación del S.I.R. pero se omitió la intervención en todas las otras demandas planteadas por el S.I.R. Labour Union.

El primero de agosto se reunieron los representantes del sindicato y el Gerente General del S.I.R. para evitar la huelga anunciada para la segunda quincena de agosto y no se logró llegar a ningun arreglo.

El dos de agosto a las siete de la mañana se realiza un mítin de miles de personas fuera de la entrada en uso de los talleres de Golden Rock, la reunión estaba formada por miembros del S.I.R. Labour Union y sus familias. Los trabajadores no-huelguistas presionaban para entrar al taller y seis resultaron heridas en la reyerta y solo menos de cien trabajadores entraron al taller.

Por su parte el Gerente Reynolds amenaza con la suspensión de tráfico a menos de que el Gobierno Provincial garantice la seguridad de pasajeros y trabajadores a cargo del tránsito ferroviario.

Las guardias de huelguistas están apostadas a las puertas de los talleres de Golden Rock, formando piquetes, los no-huelguistas, aproximadamente 1,500 entre miembros de la Worker's Union, la Clerk's Association, la Employee's Association y los anglo-indios entran a trabajar escoltados por la policía, posteriormente aclara la administración que son trabajadores eventuales.

El diez de agosto el S.I.R. Labour Union llama a huelga general,para cualquier día después del catorce de agosto,a los trabajadores del departamento de locomotoras en los talleres de Golden Rock.

Para el doce de agosto varias de las asociaciones rechazan participar en la huelga y otras critican el emplazamiento del S.I.R. Labour Union.

En Erode la Loco Transportation Association se niega a participar en la huelga y lo mismo ocurre con la United South Indian Railwaymen's Federation.

En Manamadurai se reunió el diez y el once de agosto la S.I. Railway Employ ee's Association y advirtió que la noticia de huelga que dió el S.I.R. Labour Union representa solo a su membresía.

Finalmente se define la fecha de inicio de la huelga y el emplazamiento se hace para el catorce de agosto a media noche. Esa misma fecha Reynolds, Gerente General del S.I.R., emite un comunicado explicando las causas del problema en Golden Rock en estos términos:

> "Por largo tiempo muchos de los trabajadores en Golden Rock han estado trabajando incorrectamente y han tenido mal comportamiento; solo aproximadamente un tercio del número de máquinas, carruajes y vagones han salido; el resultado lo veremos pronto: muchos trenes dejarán de correr.
>
> "La administración ha sido muy paciente, ha tratado de mantener la paz en los talleres pero no lo han aprovechado.
>
> "Como los miembros del Labour Union iniciaron el mal comportamiento en los talleres y no dejaban trabajar a quienes no tenían problema con la Compañía se han dado órdenes de que solo se deje pasar a aquellos que desean trabajar y comportarse correctamente en el taller. Aún ahora cualquiera que desee hacer esta promesa puede regresar a su trabajo en los talleres". 13/

13/ The Mail,'S.I.R. Strike Postponed to August 27', agosto 14, 1946, p.8.

El Gerente General aconseja a los 'buenos trabajadores' que no permitan que'los que tuvieron mala conducta traten de que otros paren su trabajo'. Sugiere que, el problema por el que pasan los talleres no se debe a los 'viejos y buenos trabajadores' sino a los'jóvenes que ni siquiera han aprendido aún el trabajo de los ferrocarriles correctamente'.

El Agente hace referencia al proceso de aprendizaje en el ferrocarril como una forma de legitimar la lucha, descalificando así a los participantes en el emplazamiento a huelga. De esta forma podemos apreciar la importancia que el entrenamiento en el trabajo y la estabilidad en el empleo tienen para el trabajador ferrocarrilero.

Ante el cuestionamiento público que se hace a la administración porque está recibiendo mayores ingresos que antes de la guerra y las razones que tuvo para la suspensión de los trabajadores, causa incial del problema, Reynolds proporciona una explicación del empleo de los ingresos excedentes y aunque no proporciona una explicación convincente del porque del despido de personal, pretende justificarlo en razón de que son solo unos cuantos despedidos respecto a un total de cuarenta mil trabajadores en el sistema.

> "Respondiendo al argumento de que los ferrocarriles han ganado grandes utilidades que podrían ser ditribuídas liberalmente entre los trabajadores, el Gerente General dice: 'Es verdad que el ferrocarril está logrando más dinero que antes de la guerra, pero esto es solo por la guerra y no va a durar para siempre. También es verdad que los gastos en el trabajo son mayores... Una porción del dinero sobrante se ha separado para reparar máquinas, vagones, carruajes, edificios, puentes, vías, maquinaria y todos los equipos que no se pudieron reparar correctamente durante la guerra. Otra parte del dinero se separa para -- construir mejores casas, hospitales, escuelas, dispensarios, institutos y salones de lectura para los trabajadores y ayuda de maternidad para sus familias. El resto del dinero va al Go

bierno, que es propietario de los ferrocarriles, y ellos a su vez lo regresan a Madrás y otros gobiernos de tal forma que - lo regresan al público en general, a la gente que paga sus boletos y de quienes ganamos la vida. Los trabajadores ferrocarrileros no pueden demandar todos los fondos de los ferrocarriles para ellos.'

"En lo que concierne al discutido asunto del despido, el Gerente General dice que hay más de 40,000 hombres en el South Indian Railway, 'solo unos pocos que son malos trabajadores y que no se comportan correctamente' han sido despedidos. El ferrocarril no puede emplear malos elementos y dejar fuera a los buenos, probablemente hijos de los actuales empleados, sin obtener un trabajo en los ferrocarriles."14/

La Station Masters' Association conjuntamente con el S.I.R. Labour Union emplazan a huelga al South Indian Railway a partir del primer minuto del 25 de agosto, cambiando así la fecha original del catorce de agosto.

De acuerdo a las declaraciones de Reynolds, la AIRF ha desaprobado la huelga emplazada para el 24 de agosto por considerarla ilegal y el sindicato no se ha apegado a las cláusulas fijadas en la constitución de sindicatos, pues no llevó a votación de los trabajadores la resolución del emplazamiento a huelga, actuando por tanto sin la autorización de su membresía."15/

En los talleres de Golden Rock continua la asistencia a labores de aproximadamente 1,500 eventuales. Los comunistas están buscando reunir fondos y conseguir apoyo para la huelga, para lograrlo hacen una labor intensiva de propaganda y paralelamente tratan de obtener respaldo de los líderes del Congress, tal como se manifiesta en la carta confidencial del 21 de septiembre de 1946.

"Aruna Asaf Ali, líder socialista del Congress se dirigió a un mítin en Madrás el 21-VIII-46 bajo los auspicios del Tamilnad

14/ The Mail, 'General Manager's Appeal to Workers to Consider All Aspects, agosto 14, 1946, p. 8

15/ Cfr. The Times of India,'Station Masters' Strike Move, Notice to SIRailway, agosto 14, 1946, p. 9.

> Congress Committee. Hizo notar la necesidad de reorganizar el Congress para lograr la libertad de India...Parece que los comunistas que están organizando la huelga en el South Indian Railway tratacon de obtener su apoyo para la huelga, pero que rehusó ser llevado a una expresión de apoyo." 16/

El 21 de agósto la S.I.Railway Employees Association con sede en Golden Rock y ramificaciones en todo el sistema del S.I.R. informó, a través de su Secretario General, que no participarán en la huelga, al mismo tiempo hacen un llamado al S.I.R. Labour Union y la Station Masters' Association para que se desistan de la huelga.

El Tamilnad Provincial Congress Committee pasó una resolución para urgir al South Indian Railway Labour Union a no lanzarse a la huelga general que se piensa inoportuna y no aconsejable.17/

Al ir cerrando todas las puertas al S.I.R. Labour Union y la Station Masters' Association obviamente se iba cancelando cada vez más la posibilidad de tener una lucha exitosa.

La desaprobación del Comité Provincial del Congreso revistió una importancia particular y empujó con mayor fuerza al creciente abandono de otros sindicatos y asociaciones.

Para las autoridades también tenía gran importancia que los comunistas se fueran quedando solos en la lucha y el 31 de agosto en el reporte del Gobierno de Madrás se pone esto de relieve:

> "La fiebre de huelgas continua y hay un gran número de huelgas menores pero la quincena estuvo dominada por la amenaza de una huelga general en el South Indian Railway. Programada para iniciarse el día 15 de este mes, la huelga fue pospuesta para el día 24. El Comisionado en Jefe de los Ferrocarriles que estaba en Madrás tuvo discusiones con el Gobierno y el Primer Ministro visitó también - Trichinopoly, cuartel del S.I.R., y se reunió con algunos de los líderes laborales. Todo esfuerzo se ha hecho para efectuar un compromiso y conjurar la huelga, pero los comunistas, a cuya instancia se está organizando la huelga, están empujando para una lucha.

16/ Carta Confidencial del Gobierno de Madrás, D.O. No. P 4-6, Apartado Político, Fort St. George, IX-21-46.

> Es significativo que el Tamil Nad Provincial Congress Committee en su sesión reciente pasó una resolución desaprobando la huelga."18/

El 23 de agosto, ante la inminencia de la huelga, el Gobernador de Madrás, Sir Archibald Nye, hace llegar un comunicado al público acerca de las posibles consecuencias de la huelga, y este es su texto:

> "Parece existir una posibilidad seria de huelga en el South Indian Railway a partir de la medianoche del 24 al 25 de agosto. No deseo expresar ninguna opinión de los méritos del caso como es presentado por los patrones, de un lado, y los trabajadores del otro. Muchos esfuerzos se han hecho por varias personas para efectuar un arreglo, incluido el Ministro del Trabajo V.V. Giri y también el mismo Primer Ministro T. Prakasam. Desafortunadamente parece que esos esfuerzos han fallado. Debemos prepararnos para las serias consecuencias que seguirán. El público en general será considerablemente perjudicado, el comercio será afectado adversamente. Pido a todos enfrentar las dificultades con paciencia y fortaleza."19/

El mismo día 23 de agosto la South Indian Railway Muslim - Employees' Association, con sede en Trichinopoly, resolvió no asociarse en la huelga en base a que 'la Asociación afirma que una - huelga en este momento es, inoportuna y causará inconvenientes a los musulmanes en los días del Ramzan; segundo, muchas asociaciones no apoyan la huelga y tercero, la Asociación Musulmana no fue consultada antes de que se decidiera la huelga'.20/

El rechazo de los diferentes sindicatos y asociaciones para apoyar la huelga dejó solos al S.I.R. Labour Union y la Station Masters' Association como únicos promotores de la lucha.

17/ Cfr. The Times of India, 'S.I.R. Strike Threat, agosto 23, 1946, p. 5.
18/ Carta Confidencial del Gobierno de Madrás, No. P. 4-5, Fort St. George, 31 de agosto de 1946.
19/ The Times of India, 'Impending S. I. R. Strike, Governor's Message, agosto 24, 1946, p. 9.
20/ Ibidem.

El Gerente General del South Indian Railway, aclara públicamente cual será la estrategia de la administración respecto a la huelga y las posibilidades de romperla, y el 24 de agosto afirma - que 'considerando que es preciso recompensar las arduas condiciones de trabajo durante el tiempo que dure la huelga, se aumentarán los pagos al personal que permanezca leal a la empresa de la siguiente forma:

1. Aquellos que ganan como salario básico hasta Rs. 30, 100% de subsidio.
2. Los que ganan entre Rs. 31 y Rs. 100, tendrán 66 2/3 más.
3. Los que obtienen entre Rs. 101 y Rs. 250, tendrán 33 1/3 de aumento.
4. Los que perciben más de Rs. 250, lograran un incremento del 20%. 21/

Como es fácil advertir para el conjunto de trabajadores del South Indian Railway los aumentos temporales que ofrecía la administración eran prácticamente irresistibles.

La carta secreta número dos que Sir Archibald Nye envía a Lord Wavell el 26 de agosto dá el punto de vista gubernamental de las huelgas de la región, y por supuesto incluida entre ellas la del South Indian Railway.

> "5. Nuestro problema principal es el problema industrial y la plétora de huelgas. Son comprensibles ésas debidas a la pobre paga a los servidores gubernamentales y al consejo local y empleados municipales y esperamos en el futuro cercano estar capacitados para anunciar incrementos en la paga, lo cual espero que tendrá un efecto soberbio. Pero algunos se deben, indudablemente, a la agitación comunista. Los líderes de este partido están deseosos de hacer problemas y de desconcertar al Gobierno, independientemente de los méritos del caso y son responsables por la huelga que justo ha empezado en el S.I.R. Con la situación de alimentos como está, estamos naturalmente preocupados por su distribución, pero sentimos que no tenemos más alternativa que aceptar el reto -que no es nada menos- y tenemos que aceptar el riesgo del desorden que puede seguir. Envié el mensaje adjunto hace dos días, el cual espero pueda detener

21/ Cfr. The Mail, agosto 25, 1946, p. 10.

de la conducta pendenciosa a los elementos más extremos y estoy contento de afirmar que el Ministro está completamente - decidido a tomar sus responsabilidades de mantener el orden." 22/

La realidad es que la situación inflacionaria había disminuído el índice de salarios reales de 100 en 1939 a 73.2 en 1946 y los niveles de precios se habían incrementado de 125.6 en 1939 a 244.9 en 1946, de forma tal que subyacente a todas las peticiones y descontentos estaba la insuficente remuneración a los trabajadores.

C.- El Estallido de la Crisis.

Finalmente la huelga estalló, como estaba previsto el 24 de agosto a media noche, a pesar de todos los esfuerzos del Gerente por disolver la amenaza de huelga, vía aumentos salariales de emergencia a los trabajadores que permanecieron leales; no obstante el rechazo de las diferentes asociaciones y sindicatos hacia la huelga; a pesar de la condena de los representantes regionales del Congress y aún con todas las maniobras políticas para la manipulación de la lucha.

Después de dieciocho años de una sangrienta huelga general en 1928, esta nueva crisis trajo repercusiones inmediatas, siendo la primera de ellas la cancelación absoluta de todo el servicio ferroviario en el South Indian Railway.

El Gerente General trata de circunscribir la huelga y hace público quienes son los que están participando en ella, afirmando que solo es personal eventual y el personal con salario mensual de categorías inferiores, además de aquellos que militan en la Labour

22/ Carta Secreta No. 2, de Sir Archibald Nye a Lord Wavell el 26 de agosto de 1946.

Union o simpatizan con la propaganda de la huelga.

Sin embargo, la situación está bastante lejana a poder generalizarse, así mientras que en algunas estaciones hay huelga total otras parecían no haber resultado afectadas.

Los líderes de la oposición y el gobierno mismo empiezan a manejar la información de que hay en la región un grave problema en la distribución de alimentos y que ésta se ve afectada por la huelga del S.I.R., al mismo tiempo que se acusa a los huelguistas de haber iniciado actos de violencia en la huelga, el objetivo era ganar la animadversión del público a la lucha.

Los líderes comunistas por su parte se defienden al aclarar que los huelguistas no han llevado a cabo acciones violentas y que por el momento no estaban luchando por aumentos en los salarios, si no que el punto principal, motivo de la lucha, es el rechazo a la persecución por la militancia sindical y en ese sentido están dispuestos a llegar a un arreglo.

En Madura del total de trabajadores aproximadamente el 50% está en huelga, y el 26 de agosto realizaron una manifestación en la que se enfrentaron a la fuerza pública con piedras y recibieron en respuesta gases lacrimógenos. Por lo demás al segundo día de huelga la atmósfera de la lucha continua pacífica.

Esa misma fecha el Gerente General emitió un nuevo comunicado oficial acerca de la huelga:

> "La situación de huelga reportada en el comunicado fechado el 25 de agosto queda fundamentalmente sin cambios. Aún no es posible dar ningún número confiable de huelguistas, principalmente por el hecho de que el día de comienzo de la huelga era domingo.
>
> "Ningún intento, por razones administrativas, se ha hecho para poner en circulación trenes en el área de Trichinopoly..."23/

23/ The Times of India, 'No Passanger Trains from Madras', agosto 27, 1946, p. 7.

Al tercer día de huelga, 27 de agosto, llegan reportes de intentos de sabotaje, abandonando así aparentemente el carácter pacífico de la huelga, aunque no queda claro si estos intentos fueron fingidos por la administración, y más bien pareciera ser una - provocación para lograr el rechazo público a la huelga y preparar el camino para hacer uso del aparato represivo, como de hecho se inicia el 28 de agosto.

En la división de Madrás del S.I.R. se unen 600 trabajadores más al movimiento huelguístico, de esta forma están en huelga en esa división el 52% de los trabajadores.

En Mandapam, Pamban y Danushkodi han surgido disturbios por las aprehensiones de líderes del S.I.R. Labour Union, por tanto, las autoridades han promulgado la sección 144 por medio de la cual se prohibe la reunión de cinco o más personas, así se va levantando lentamente la represión que se continua con las amenazas del Primer Ministro que declara el 27 de agosto:

> "Aquellos que se embarcaron en esta gran huelga, sin escuchar el consejo que se les daba, con su acción, han intentado una seria violación a la paz en diferentes partes de la provincia. Tomando en cuenta estos hechos, han obligado al Gobierno a tomar pasos drásticos contra los ofensores, sin embargo el Gobierno ha estado poco deseoso de recurrir a cualquier acción que pueda tener sabor de represión." 24 /

Las amenazas del Primer Ministro Prakasam así como el poner en vigor la sección 144 del Código Penal, en las áreas cercanas a Trichinopoly, se complementaron con el intimidante comunicado oficial del Gerente General y que es el siguiente:

> "La situación de la huelga como se reportó en el comunicado previo está fundamentalmente sin cambios. Aún es difícil dar un estimado correcto de los hombres ausentes del trabajo por dos razones: a) Que están en huelga, b) Que han sido atemorizados para - permanecer alejados del trabajo por las tácticas adoptadas por los miembros del Labour Union.

24/ The Times of India, 'Reported Sabotage Attempts on S.I.Railway', agosto 28, 1946, p. 5.

"El total del personal de los ferrocarriles es cercano a 48,500, y es probable que algunos 15,000 trabajadores estén ausentes del trabajo en alguna de estas dos categorías: a) Los trabajadores ausentes del trabajo son los eventuales y los permanentes de categorías inferiores y b) posiblemente entre el 5% y 10% del personal junior permanente con categoría de subordinados.

"En lo que concierne a los trenes de pasajeros, será puesto en circulación a partir de agosto 28 un tren de Madrás a Tuticorin y otro de Jalarpet a Calicut y parará en las estaciones importantes. Trenes de pasajeros locales están en circulación en las áreas de Madrás, Trichinopoly y Madura. La administración exhorta a todo el público, incluyendo su propio personal y sus familias a parar las amenazas de intimidación en todos los centros ferroviarios importantes, particularmente en las colonias ferrocarrileras...

"En lo que respecta a los talleres de Golden Rock, la posición es que unos 2,200 trabajadores, incluyendo personal temporal, está trabajando, hay un pequeño pero seguro regreso de huelguistas al trabajo...

"Los trabajadores ferrocarrileros que se unieron a la huelga de brazos caídos en los talleres de Golden Rock desde el 23 de julio, si no regresan a labores antes del cuatro de septiembre, serán liquidados como si hubieran abandonado el empleo." 25/

El 28 de agosto se da a conocer el número oficial de huelguistas, 20,000, y se inician al mismo tiempo los arrestos de líderes. Anandan Nambiar, secretario del SIR Labour Union fue apresado en Coimbatore por su participación en la huelga, J.B. Purushottam, vicepresidente del SIR Labour Union en Mettupalayam y K. T. Raju del Comité de Huelga en Erode, y los líderes comunistas Sankaran Nambudripad y A.K. Gopalan procedentes de Malabar, fueron tomados presos en Calicut.

Los arrestos de huelguistas continuan y en Nattaransankottai arrestaron a seis huelguistas porque trataban de convencer a trabajadores leales a la empresa de unirse a la huelga; en Madura arrestaron otros dos huelguistas porque intimidaban a los que se presentaban a laborar, el total de personas arrestadas por esas causas al

25/ The Times of India, 'Fish Plates Removed and Goods Trains Stoned', agosto 28 de 1946, p.5.

28 de agosto ascendía a treinta y dos.

En Tanjore y en Madura los huelguistas apedrearon el cobertizo de locomotoras, las autoridades sospechan que es una acción de los peones en huelga.

El octavo día de huelga, el dos de septiembre, los secretarios del Comité de Huelga en conjunto decidieron solicitar la intervención de Jawaharlal Nehru a quien envían este telegrama:

> "Cinco mil trabajadores ferroviarios de Golden Rock están amenazados de despido después del cuatro de septiembre. Están en huelga 42,000 de 48,000 trabajadores. Ha habido huelga general en el SIR durante ocho días, los trabajadores en los talleres han estado en huelga durante cuarenta días. Han sido heridas 200 personas y 150 han sido arrestadas. La represión policíaca es insportable suplicamos su inmediata intervención."26/

Los actos de sabotaje en esta primera semana de huelga son prácticamente inexistentes. No es lo mismo con los actos de provocación de parte de las autoridades, tales como son los arrestos de los líderes de la huelga, los arrestos de huelguistas o bien los actos de sabotaje fingidos, y las declaraciones en tono amenazante.

La administración ferroviaria estaba convencida de que no sería posible poner en circulación trenes debido a la amenaza de la huelga, por ello paralizó el servicio desde el momento en que estalló la huelga. Sin embargo, poco a poco, después del supuesto acto de sabotaje y del mensaje del Primer Ministro de la Presidencia de Madrás, la administración puso en servicio trenes sub-urbanos en algunas localidades y dos trenes diurnos de una localidad a otra.

La carta confidencial del Gobierno de Madrás del 21 de septiembre da un recuento de la situación al finalizar la primera se-

---

26/ The Times of India, 'Mr. Nehru Requested to Intervene', septiembre 3 de 1946, p. 3.

mana de paro de labores y en su apartado laboral proporciona un recuento completo.

> "La huelga general en el South Indian Railway comenzó el 25 en la noche pero a causa de los reportes de sospechas de sabotaje la administración ferroviaria canceló todos los trenes desde - la noche del 24. Al final del mes aproximadamente 40% de los - empleados estaba en huelga. Pero una definida tendencia al lento regreso al deber era notoria. Unos cuantos casos de remoción de eclisas y tornillos de vía se habían reportado, de otra manera la situación había quedado quieta. Había piquetes en diferentes lugares e intimidación de casa a casa a los trabajadores se había reportado en un buen número de estaciones. La policía había tomado pasos adecuados para mantener ley y orden y proteger a los trabajadores y a la propiedad del ferrocarril. El transporte de abastos esenciales no había sido afectado, los - servicios de trenes de carga que nunca cesaron habían sido extendidos sobre áreas más amplias y ramales. No se habían recibido reportes de escasez de víveres, forrajes o combustibles de ningún lugar a excepción de Malabar. La escasez en Malabar, sin embargo, no tiene relación con la huelga. Desde el punto de vista de la administración ferroviaria la situación ha mejorado gradualmente pero los comunistas no dan muestras de llamar al fin de la huelga."27/

De inmediato queda claro que las acusaciones a los huelguistas de estar perjudicando el abasto de víveres, combustibles, etc. a causa del paro de circulación de trenes era de absoluta falsedad, asimismo que los actos de sabotaje de ninguna manera fueron importantes o exitosos, por tanto el arresto de líderes fue realizado tan solo como un abuso de poder.

Unos cuantos días más fueron necesarios para que la represión gubernamental se sintiera con toda su fuerza, el seis de septiembre, doce días después de iniciada la huelga, la policía abrió fuego contra la multitud de huelguistas congregada a las puertas de los talleres de Golden Rock, cinco huelguistas fueron muertos y 150 heridos, de los cuales 30 ameritaron hospitalización.

El problema en Golden Rock se inició la mañana del seis de

27/ Carta Confidencial del Gobierno de Madrás No. P 4-6, Fort St. George, 21 de septiembre de 1946.

de septiembre cuando la policía se presentó a arrestar a Ismail - Khan, Presidente en Golden Rock del sindicato que comandaba la - huelga. Los huelguistas opusieron resistencia a los intentos de la policía de arrestar al líder y ocurrió así el encuentro entre trabajadores y policía en el cual los huelguistas arrojaron piedras a la policía y esta a su vez abrió fuego y realizó cargas de bayoneta.

Anandan Nambiar que había sido apresado el 28 de agosto en Coimbatore y posteriormente puesto en libertad, fue apresado de - nuevo con Ismail Khan en el encuentro entre la policía y los huelguistas en Golden Rock, junto con ellos dieciocho huelguistas fueron a la cárcel. Posteriormente The Times of India afirma que el número de los detenidos a consencuencia del problema en Golden Rock asciende a 400 trabajadores.

Un mensaje del East Indian Railwaymen's Union se recibió - en Trichinopoly y en él expresan su simpatía con los huelguistas, pero les piden que den por terminada la lucha considerando la formación del Gobierno Interino y el estorbo que esta huelga puede re presentar.

A partir del siete de septiembre se impone toque de queda de las 9 PM a las 5 AM en Golden Rock y en Trichinopoly, se promul ga la sección 144 que prohibe reuniones y se prohibe también la - portación de armas o palos.

El mismo día siete de septiembre, un día después del encuen tro entre policías y huelguistas, aproximadamente 6,200 trabajadores, de acuerdo al reporte del Gerente General,regresaron a sus labores, además de aquellos que la empresa ha contratado en calidad de trabajadores temporales, un total de 5,523 personas.

El Gobierno aliado a la administración de los ferrocarriles,

hace del conocimiento público un comunicado oficial que tiene dos objetivos principales: el primero, exculpar las acciones represivas que a través de la policía el Gobierno tuvo con los huelguistas y el segundo exhortar a los trabajadores al regreso incondicional a labores.

> "La huelga del S.I.Railway comenzó el 25 de agosto en conexión con el despido de siete personas del taller de Golden Rock. A pesar de que conocían de la situación alimenticia y de combustible en el área que sería afectada por la huelga, contra la cual habían sido prevenidos por el Primer Ministro de Madrás y la prensa de la Provincia, una sección del sindicato intervino y precipitó la huelga, la cual se expandió después en la totalidad del sistema del S.I.R. No ha tenido apoyo del público, que ha sufrido por ella y la manera en la cual fue precipitada mostró claramente que se recurrió a ella en total desprecio del interés público.
>
> "El Gobierno de India no solo está preparado sino ansioso de vigilar el bienestar de sus empleados y en particular de aquellos que están en las escalas de salarios más bajas. Este punto, sin embargo, es uno que requier exámen completo y la formulación y observancia de una política uniforme, entonces, requiere de algún tiempo hacerla. Cualquier paso que el Gobierno haya tomado tenía la intención de asegurar la reducción de los serios inconvenientes causados por la huelga al público, el cual como último patrón de los empleados gubernamentales tiene derecho a esperar.
>
> "Algunas de las demandas de los huelguistas son puntos que han sido referidos a adjudicación como un resultado de la representación de la AIRF o a la Comisión de Pagos. La decisión final en estas cuestiones cubrirá los puntos planteados por los huelguistas. Pero la cuestión de la disciplina es de primera importancia a cualquier organización del Estado y mientras todas las facilidades razonables para la presentación y disposición de las quejas será siempre posible para cualquier empleado gubernamental de acuerdo a las reglas de disciplina prescritas, la precipitación y continuación de una huelga, mientras otros caminos de legítimo arreglo de las quejas están totalmente abiertos, no pueden ser toleradas. Si los huelguistas regresan a trabajar de inmediato, probarán su sentido de responsabilidad al público y la apreciación de su deber y servirán también a sus propios y verdaderos intereses."28/

El siete de septiembre el Primer Ministro Prakasam responsabilizó a los comunistas de los sangrientos sucesos del día

28/ The Times of India, 'Government Plea to Strikers', septiembre 7 de 1946, p. 7.

anterior y declaró al Time of India que:

> "Frente a los hechos, estoy totalmente convencido de que los comunistas fueron responsables de fomentar el problema en Golden Rock que hizo a la policía abrir fuego el jueves (5 de septiembre)."29/

La administración y el Gobierno Provincial intentan cada vez con más fuerza responsabilizar a los huelguistas de cualquier consecuencia de la lucha. La administración con la manipulación de información falsa al decir que la huelga afectó la distribución de alimentos y combustibles, pues como se dice en la carta confidencial del 21 de septiembre la huelga no afectó para nada esos renglones, y el Primer Ministro tratando de culparlos por el sangriento enfrentamiento del seis de septiembre.

La responsabilidad que atribuye Prakasam a los líderes de la huelga es porque los acusa de haber precipitado a la masa de huelguistas a acciones violentas que obligaron a la policía a medidas drásticas. Según el Primer Ministro, los comunistas tenían la 'fantasía infantil' de tomar el poder por medio de la propaganda entre las clases trabajadoras.

El diez de septiembre el Gerente General del S.I.R. envía un comunicado e informa que los talleres de Golden Rock han sido abiertos nuevamente y permanecerán abiertos hasta el doce de septiembre para dar oportunidad a los huelguistas de retornar a labores.

Ese mismo día regresan a labores doscientos huelguistas de los talleres de Golden Rock, y una parte de huelguistas inicia su retorno en las estaciones de Dindigul y Danushkodi y en algunas estaciones correspondientes a la división ferroviaria de Madura.

29/ The Times of India, septiembre 9 de 1946, p. 7.

Al mismo tiempo que se inicia el colapso de la huelga en el South Indian Railway, el dirigente de la All India Railwaymen Federation. Guruswami, es informado por el encargado de ferrocarriles del Gobierno Interino, Asaf Ali, que el Gerente General del S.I.R. 'siempre se ha mostrado dispuesto a recibir representaciones sindicales, si tienen sugerencias constructivas que hacer, de forma tal que está en manos del sindicato el dar por terminada la huelga y pedir que se examinen las quejas legítimas de acuerdo a la Constitución.'

El virtual desconocimiento de la legitimidad de la lucha de los huelguistas por parte del Gobierno, el rechazo al movimiento de diversos sindicatos y asociaciones laborales que funcionaban en el S.I.R., la cancelación de la huelga emplazada primeramente por la AIRF, y el acoso de las autoridades, cada vez va dejando más solos en la lucha a los huelguistas y sus líderes comunistas.

La única alianza que pareciera surgir en esos momentos es la que como defensa hace el dirigente de la federación comunista All India Trade Union Congress, S. A. Dange, en la cual pidió al Gobierno una investigación de los sangrientos sucesos que tuvieron lugar en Golden Rock el seis de septiembre, la intervención gubernamental en la restauración del 'status quo' y la investigación de la parte que jugaron las autoridades ferroviarias en la provocación de la huelga.

Un poco tarde ha llegado esta petición de parte de S. A. Dange, pues la verdad es que hasta el momento en que parece inmi

nente el colapso de la huelga, los sindicatos comunistas que - funcionaban en India prácticamente no mostraron ninguna solidaridad con la lucha del South Indian Railway.

El estudio del desarrollo de esta huelga deja en claro varios aspectos de su manejo y evolución:

1.- Los actos de sabotaje fueron prácticamente totalmente inexistentes, la remoción de eclisas, chavetas y tornillos que en alguna ocasión se reportaron fueron un hecho aislado que las autoridades capitalizaron para justificar la represión, cabe incluso la posibilidad de que este acto haya sido fingido por la administración o los sindicatos rivales para obligar a la represión.

2.- Los trabajadores no respondieron a las provocaciones de las autoridades, tanto en el caso de los arrestos de líderes, como de las declaraciones públicas o el acceso a los trabajadores leales a la Compañía con protección policíaca, la única ocasión en que los huelguistas se enfrentaron a los policías fue el seis de septiembre en Golden Rock.

3.- La derrota de la huelga se sigue de forma inmediata al abierto uso de la fuerza policíaca, con muertos, heridos y el encarcelamiento de líderes y trabajadores.

4.- Los comunistas fueron abandonados cada vez más en la lucha, tal parece que el pacto de alianza que se hizo entre la - Station Masters' Association y el S.I.R. Labour Union no perjudicó a la primera, de hecho todas las declaraciones y acciones fueron enfocadas por las autoridades contra el segundo.

5.- La administración y el Gobierno se aliaron para responder al sindicato y a los trabajadores, de hecho el Gobierno defiende y justifica a las autoridades administrativas, dejando así pocas opciones de respuesta de parte del sindicato.

D.- El Colapso.

La estrategia de la administración y del gobierno era -- muy clara, lograr el retorno desordenado de huelguistas, romper la solidaridad, el orden y la disciplina que se manifestaba en la huelga pacífica del South Indian Railway. Con los anuncios de despidos masivos, cierre de talleres, represión por supuestos actos de sabotaje o de intimidación y aumentos salariales de emergencia a los trabajadores leales, se lograba romper la frágil unidad de la huelga.

Ante el inminente triunfo de las autoridades, la administración del S.I.R., el gobierno británico y el Primer Ministro, se negaban persistentemente a tratar con los representantes de los huelguistas.

Por estas razones el Presidente del S.I.R. Labour Union, Kalyanasundaram, hizo declaraciones públicas puntualizando las dificultades para dar por terminada la huelga.

> "Tanto el Consejo de los Ferrocarriles como el Gerente General, intimidan y obligan a los trabajadores a reasumir labores como el Gobierno lo hizo con la huelga postal. Rheusan tratar con la organización y sus líderes que han llamado a huelga. Han elegido las amenazas directas a los trabajadores, tales como el despido masivo como en Golden Rock. Esto muestra que la administración solo quiere aplastar la huelga y los trabajadores y no tienen intención de arreglar la huelga y restaurar la paz.
>
> "Las notas de sabotaje son un camuflaje y una trampa para volver contra la huelga la simpatía del público. No tienen máquinas adecuadas y materiales rodantes porque la huelga es completa.
>
> "El número de huelguistas que proporciona la administración está equivocado, ya que cerca del 70% de los 48,000 trabajadores está en huelga." 30/

Al día siguiente, doce de septiembre, el Primer Ministro Prakasam responde a Kalyanasundaram con nuevas declaraciones al

30/ The Times of India, 'S.I.R. Strike Coerced', septiembre 11, 1946,

diario The Times of India, responsabilizando a los líderes de los huelguistas de no haber logrado un acuerdo para dar por terminada la crisis.

> "El Gobierno siempre extenderá sus buenos oficios para lograr un arreglo si el Labour Union está ansioso de arreglar el asunto.
>
> "Lamento la actitud de los líderes de los trabajadores que no - comparecieron por segunda vez y el Gobierno no puede ser solícito en acercarse a personas que no están dispuestas a ningún a-- cuerdo.

Al negar que el Gobierno estuviera apoyando a la administración del South Indian Railway en contra de los huelguistas dijo:

> "Al Gerente General se le dijo que el Departamento de Policía les daría la ayuda necesaria para movilizar alimentos y mantener la ley y el orden. Ninguna otra ayuda se pidió o se prometió." 31/

Ante la amenaza de despido masivo, la huelga en los talleres de Golden Rock prácticamente se acabó el trece de septiembre, cuando una gran parte de los trabajadores regresaron, pues de - 5,300 huelguistas solamente un número aproximado de 850 sostiene la suspensión de labores.

Por su parte, el oficial en jefe en Egmore informó que - de 5,300 trabajadores están ausentes tan solo 640 que o están hospitalizados o están fuera de la ciudad.

En Trichinopoly regresan al trabajo doscientos huelguistas más y quedan ausentes tan solo 640.

La administración estima que para estas fechas 9,362 trabajadores han reasumido sus labores abandonando la huelga. De esta forma es posible que el servicio ferroviario se reanude cada vez más.

31/ The Times of India, 'Madras Premier and Settlement Talks', septiembre 12, 1946, p.7.

Asaf Ali, en su carácter de miembro del Gobierno continua la correspondencia con el líder de la AIRF, Guruswami. y continua presionando para terminar la huelga en el telegrama enviado el trece de septiembre con este texto:

> "Ninguno está más ansioso que yo de ver a los huelguistas regresar a trabajar. Deben saber que les aseguro que todas las quejas legítimas, recibidas por los canales correctos, recibirán la debida atención.
>
> "Estoy completamente conciente de la historia de la huelga, los esfuerzos del Oficial de Conciliación y las razones para la falla. Lamento decir que la oferta del Gerente General fue olvidada,pero aún permanece y yo les aseguro que, si la huelga es llamada a finalizar, toda queja razonable recibirá la adecuada consideración.
>
> "Mis fuentes de información son muchas oficiales y no-oficiales y es mi punto de vista que los trabajadores servirán a sus propios así como a los más altos intereses públicos confiando en mi consejo. Deseo que usted persuada al Comité de Huelga para llamar al fin de la huelga y me permita considerar el próximo paso." 32/

El trece de septiembre se pone en circulación, por primera vez desde la eclosión de la huelga, un tren entre la estación de Danushkodi y Trichinopoly.

El Gerente General del S.I.R. afirma que al quince de septiembre han regresado al trabajo 12,289 huelguistas, y quedan aún fuera 11,465 equivalente al 24% del total de la fuerza de trabajo del S.I.R.

Asaf Ali envía un telegrama a Guruswami y le hace saber que tan pronto como se llame a término a la huelga se podrá entrevistar con los representantes de la AIRF, y por su parte Gurswami declara que la única forma de llegar a un arreglo es si el S.I.R. Labour Union llama a sus agremiados para el regreso al trabajo - dando así por terminada la huelga.

32/ The Times of India, 'SIR Strike may end soon', 13 de septiembre, p. 5.

La situación de los comunistas y la inminente derrota de la huelga se dá a conocer en el reporte confidencial del Gobierno de Madrás el 27 de septiembre:

> "Los comunistas no dan muestra de abatir la virulencia de sus ataques al Gobierno. En una reunión en Madrás el 4 de septiembre de 1946 para apoyar la huelga del South Indian Railway - los comunistas caracterizaron al Gobierno Interino del centro como reaccionario... El 11-9-46 los comunistas celebraron el "Día de la Anti-Represión" en el cual se condenó el fuego que abrió la policía en Golden Rock y se demandó una investigación imparcial de los hechos... El Tamilnad Congress Committee ha establecido una sección para contrarrestar la influencia de - los comunistas entre los trabajadores.
>
> "El debate en la Asamblea Legislativa del tiroteo policíaco en Golden Rock fue avalado por el Honorable Primer Ministro - para reprimir a los comunistas por sus actividades violentas y subversivas. Esta advertencia parece haber tenido un efecto soberbio en los cominstas y ha sido muy bien recibido por todas las secciones de la opinión pública en la Provincia.
>
> "La huelga en el South Indian Railway continua,pero los trabajadores están retornando a las labores. Ahora el número de - huelguistas es aproximadamente 20%...El Gobierno ha ofrecido facilidades a Guruswami de la All India Railwaymen Federation para que se ponga en contacto con los principales líderes que ahora están bajo arresto para que se pueda llamar a término a la huelga. El encuentro de estos líderes se ha arreglado para el 22 de septiembre para considerar la llamada a fin de la huelga." 33/

La administración dá un ultimátum y si los huelguistas - no reasumen labores para el 24 de septiembre habrán perdido sus empleos.

El colapso de la huelga es total y el 22 de septiembre Sir Archibald Nye puede dirigir una triunfante carta secreta a Lord Wavell, diagnósticando en ella las razones de los huelguistas.

> "3. La huelga del South Indian Railway ha tenido virtualmente

33/ Carta Confidencial, Gobierno de Madrás, No. D.O. P 4-17, Fort St. George, 27 de septiembre, 1946.

un colapso, y yo creo que el resultado será un golpe al -- Communist Party cuya influencia en esta Provincia había sido creciente en los meses recientes. La falla de la huelga puede ser atribuida a los siguientes factores:

a) Había desacuerdo entre los varios sindicatos involucrados respecto a la declaración de huelga.

b) La opinión pública condenó casi unánimemente la huelga.

c) Los fondos de huelga eran pequeños.

d) Tal vez la consideración más importante fue la política de retén hecha por el Gobierno antes de que la huelga empezara y la clara determinación de las autoridades de tomar acciones firmes contra cualquiera que intentara alterar la paz. El único desorden fue en Golden Rock donde la policía tuvo que abrir fuego y cinco personas fueron asesinadas o muertas de heridas, nueve heridos y 149 lesionadas por descargas. No dudo que este incidente hizo evidente a todos que el desorden sería castigado severamente y la moral de los huelguistas cayó apreciablemente desde esa fecha.

"El intento de obtener del Gobierno Interino ayuda a los líderes comunistas para salir de sus dificultades parece haber fallado y la actitud adoptada por Asaf Ali fue de mucha ayuda.

"Pudimos obtener nuestros trenes con alimentos aunque no consideré necesario pedir ayuda militar..." 34/

El 23 de septiembre Guruswami, en su calidad de secretario de la AIRF, hace saber al público que la huelga del South Indian Railway que tuvo duración de un mes se da por terminada al decidir, de manera unánime, el Comité de Huelga Conjunto llamar a la huelga a término, solicitando al Gerente General que conceda tiempo para el retorno al trabajo pues tomará tiempo el que esta decisión sea conocida por los huelguistas.

El 24 de septiembre regresan los huelguistas a sus labores, el personal temporal, reclutado para tomar el lugar de los trabajadores en huelga, está siendo despedido a medida que lle--

34/ Carta Secreta No. 3 de Sir Archibald Nye a Lord Wavell, Otacamund, 22 de septiembre de 1946.

los huelguistas retornan al trabajo.

Con los últimos documentos, la carta de Nye a Lord Wavell, y el llamado de Guruswami para terminar la huelga, se pueden ver con mucho realismo los objetivos gubernamentales y de la administración del South Indian Railway:

1.- Derrotar y desprestigiar al Partido Comunista en la región, y a los comunistas en general.

2.- Deshacer al sindicato comunista en el South Indian Railway.

3.- No permitir el triunfo de los huelguistas en ninguna de las peticiones presentadas, no sentar precedentes a favor de los trabajadores.

4.- Hacer uso de la fuerza para apagar los intentos reivindicativos de los trabajadores y destruír su moral.

Los resultados de la huelga al terminar su colapso son también muy claros y se pueden sintetizar en estos puntos:

1.- Desintegración de la masa de huelguistas.

2.- Derrota absoluta de la huelga.

3.- Regreso incondicional al trabajo.

4.- Profundización del faccionalismo sindical en el South Indian Railway.

5.- Muertos, heridos y prisioneros entre los huelguistas.

6.- Llamado a término de la huelga por la AIRF y no por los promotores de la lucha, el S.I.R. Labour Union.

VI.- CONCLUSIONES.

En este capítulo trataremos de abordar observaciones que apunten a conclusiones, en el sentido de inferencias o deducciones, generalmente de carácter comparativo entre la huelga de 1928 y la de 1946.

Las conclusiones estarán referidas a los señalamientos del marco teórico analítico y a las hipótesis de trabajo planteadas en la Introducción. Así, nos orientaremos a reflexiones que puedan aclarar la relación entre el sindicato y el contexto histórico en que se desenvuelve y entre el sindicato y la sociedad en la cual se inscribe; las que dirigiéndose a conocer las características del sindicato señalen el tipo de sindicato y los cambios y las constantes del sindicato mismo; las que permitan entender la relación entre las bases y los líderes; las que nos orienten en la clasificación y comprensión de la huelga. Finalmente nos enfocaremos a la confrontación de las hipótesis de trabajo con los análisis de las huelgas de 1928 y de 1946 y en su caso al planteamiento de nuevas hipótesis.

A.- El encuadramiento de las huelgas en su contexto histórico. El sindicato como reflejo de la sociedad.

Dentro de su contexto histórico y como reflejo de la sociedad en que se desarrolla la huelga de 1928 tuvo lugar en un año en extremo combativo para el movimiento laboral indio. El ascenso del liderazgo comunista y su conducción en las huelgas recrudeció las luchas sindicales.

El ascenso comunista en el movimiento laboral se aunaba a los adelantos del movimiento nacionalista con la participación ma

siva en acciones subrepticias, sabotajes y boicots que se estaban convirtiendo en una tradición que se extendía y expandía con facilidad.

La huelga de 1928 reproduce la violencia y convulsiones que vive la sociedad india, a grado tal que llega a afirmarse que las acciones de los huelguistas son una remembranza de las luchas Swadeshi de principios de siglo.

Es también una réplica de las divisiones que minaban a la sociedad. Así, los anglo-indios se identifican con los británicos y rechazan toda participación en la huelga, las facciones y multisindicalismo se hacen presentes de principio a fin de la lucha.

Por su parte, la huelga de 1946 coincide con el reinicio de las actividades militantes de los comunistas en el campo laboral. La sociedad india había profundizado su fragmentación y contradicciones y los musulmanes habían mostrado su vocación separatista, se hacía cada vez más evidente la faccionalización de la sociedad india.

La huelga de 1946 tiene lugar cuando ya se habían establecido los gobiernos provinciales, algunos pensaban que la agitación obrera debía sacrificarse en aras del interés de obtener la independencia.

Una gran mayoría se aglutinaba en torno a la búsqueda de la independencia, una poderosa minoría se alineaba al separatismo independentista, los anglo-indios permanecían leales e identificados con los británicos.

La búsqueda de independencia justifica y explica la serenidad de las acciones de los huelguistas de 1946, la cohesión, disciplina y solidaridad en la lucha, la respuesta a la huelga y la a-

lianza entre el gobierno indio y el británico.

La huelga de 1946 reproduce la profundización del facciona lismo y las contradicciones de la sociedad, pero al mismo tiempo la mística de disciplina que se había aprendido de la no-cooperación.

B.- La utilización del sindicato por los partidos políticos y su subordinación.

Desde que los partidos políticos advierten la fuente de po der que la fuerza de trabajo podía representar se lanzan a su -- conquista. La atracción que ejercen sobre el movimiento laboral es tan grande que logran subordinar a los sindicatos, centrales, federaciones y asociaciones laborales.

Este sometimiento del movimiento laboral implica que res-- pondía a motivaciones y lineamientos externos, así por ejemplo si el Partido Comunista indicaba la necesidad de incrementar la pro ducción para apoyar la Guerra el movimiento obrero se apegaba a esa petición y el índice de huelgas disminuía, si posteriormente se realizaba un cambio de estrategia y se intentaba promover huel gas el movimiento obrero respondía incrementando los conflictos.

De esta manera era posible realizar huelgas por causas ta- les que en los períodos de pacificación se pasarían por alto.

Otro indicador de la importancia que tenía la masa trabaja dora urbano-industrial para los partidos políticos y la utiliza- ción que éstos hacían del movimiento obrero es el diferencial en tre sindicatos registrados y sindicatos con ingresos de acuerdo a la Ley de 1926.

Mientras que en 1927-1928 los sindicatos registrados eran 29 los que manifiestan ingresos ascendieron a 28, es decir un -

97% respecto al total. En cambio para los años 1945-1946 el total de sindicatos registrados fue de 1,087 y el total de sindicatos que manifestaron ingresos fue de 585 es decir solo un 54% -- respecto al total.

La apertura de este diferencial, tal como se muestra en el cuadro No. 7 , significa en última instancia que los partidos políticos, como demostración de fuerza, formaban sindicatos que en realidad eran fantasmas.

En el estudio de las huelgas de 1928 y de 1946 en el South Indian Railways se advierte que la primera se lleva a cabo cuando el liderazgo comunista en el movimiento laboral está en la cúspide, y la segunda con el cambio de estrategia comunista que tenía por objeto retomar el liderazgo combativo en el movimiento obrero.

En la huelga de 1928 alguno de los líderes opositores a la huelga llega al punto de sugerir que los trabajadores deben buscar la ayuda de los partidos políticos para llegar a una solución de la lucha, además es obvio que el fortalecimiento comunista había empujado a evaluaciones fantasiosas acerca de las posibilidades de éxito de la huelga y más bien al principio, de parte de los líderes, la huelga parece obedecer - más a una demostración de fuerza de los comunistas que a una situación de problemática real con visos de solucionable.

Evidentemente el despido de personal planteaba a los trabajadores una dificultad real, pero la planeación y construcción de los talleres de Golden Rock tenía ya largo tiempo y es solo en - los últimos momentos, después de la fundación del Girni Kamgar - Union en Bombay, que el sindicato se lanza a la ofensiva.

La oposición moderada, tendiente a reducir o nulificar -

la fuerza comunista, respondía más a una estrategia del Indian -- National Congress que al bienestar de los trabajadores.

La huelga de 1946 responde y coincide con el cambio de es-- trategia comunista, que después de una etapa de cooperación para incrementar la producción en apoyo de los aliados en la II Guerra Mundial decide volver a la militancia y propiciar las huelgas con el objeto de desestabilizar a los gobiernos provinciales.

La alianza entre el gobierno provincial y el gobierno británico, al margen de lo que se pueda interpretar como torpeza, mala fe o unión de clases dominantes contra dominadas, fue una forma - de defenderse contra la estrategia comunista.

La utilización y subordinación del movimiento laboral a los lineamientos de los partidos políticos se constituyó en un impedimento a la participación abierta de los sindicatos en el movimiento independentista y propició la rivalidad y fragmentación sindical, situación que ha evitado la solidaridad y cohesión del movimiento laboral debilitándolo, sometiéndolo y marginándolo.

C.- Las posiciones relativas. El sindicato, la administración y el Estado, su relación dialéctica y el comportamiento del - sindicato en 1928 y en 1946.

El análisis de las posiciones relativas más que referirse a un proceso se orienta a un corte que paralizando el movimiento - estudie las posiciones como estáticas.

Así las posiciones relativas en el sistema social indican - que en la huelga de 1928 el sindicato tenía una posición débil en primer término por las divisiones internas que soportaba, en se-- gundo lugar porque el liderazgo que pretendía regir las acciones era de carácter externo y finalmente porque la petición fundamen-

tal de oponerse al traslado de talleres era extemporánea puesto que las instalaciones estaban ya construídas.

Como contrapartida la posición de la administración del - South Indian Railway era fuerte, primero porque el sistema ferroviario tenía un Consejo Central coherente y consistente que no se enfrentaba a oposiciones o divergencias internas, y para un - movimiento obrero dividido y faccionado el enfrentar un opositor unido, coherente y centralizado solo aumenta las dificultades y las posibilidades de derrota, segundo, porque la decisión de reducir personal no era autónoma ni aislada, se avalaba en las recomendaciones del Comité Raven que afectaban a todas las ramas - industriales generalizando el problema, y cuando esto ocurre son decisiones que no tienen reversa, tercero porque contaba con los recursos que brindaban las fuerzas represivas propias y ajenas, enfrentadas a una masa de huelguistas desarmada, y finalmente, -- porque podía capitalizar la división que existía entre los trabajadores y contar con esquiroles para resolver al menos las urgencias del sistema ferroviario.

La posición del Estado no era ni débil ni fuerte, era un - testigo pasivo ante los hechos, sangrientos o pacíficos, si al-- gún movimiento hizo fue solamente para ayudar o avalar a la administración ferroviaria en sus acciones represivas.

En lo que concierne a la huelga de 1946 el sindicato manifiesta una posición débil, primero porque no se había adecuado al cambio de estrategia para promover de nuevo huelgas, segundo porque estaba solo en la lucha, la central ferroviaria All India -- Railwaymen's Federation no le otorgó su apoyo y el Partido Comunista solo acierta a salir tardíamente en su defensa, tercero, -

la huelga, desde la posición asumida por el Congress Party, era inoportuna, cuarto porque la composición del pliego petitorio -- era una limitante para la participación y el arrastre de los trabajadores a la huelga pues los líderes no capitalizaron la situación económica por la que atravesaba la India, tal vez en un intento de llevar a cabo una huelga política, y quinto por la profundización del faccionalismo y divisionismo interno en el sindicato.

La posición de la administración del South Indian Railway se había debilitado. En primer término la propiedad de los ferrocarriles había sido trasladada al gobierno indio y esto limitaba el interés en el sistema ferroviario mismo, en segundo lugar la huelga se había mostrado poco combativa y vulnerable aunque solidaria y disciplinada, en realidad era solo cuestión de tiempo la destrucción de la huelga por su propia vulnerabilidad y el espacio de maniobra abierta estaba limitado para la administración y en tercero se hacía evidente que el tiempo británico en India se acortaba.

Sin embargo, aún en su debilidad, la administración contaba con recursos tales como el poder aumentar los salarios de manera inmediata a los trabajadores leales y la ayuda que las autoridades le prestan la fortalece, pues al tercer día de huelga se prohiben reuniones de más de cinco personas, desde el inicio de la huelga se arrestan líderes y huelguistas, al doceavo día de huelga la policía abre fuego contra la multitud de huelguistas y al día siguiente se impone el toque de queda. Debemos de considerar ante todo que esta fortaleza la debía la administración a las au

toridades y que su carácter represivo era, por ese solo hecho, - aún mayor y más temible.

La posición del Estado era la más fuerte, los intereses -- creados permitían una alianza entre el gobierno provincial indio y el gobierno británico en la Presidencia de Madrás, de hecho, - en mucho, la intervención gubernamental y la ausencia de participación con los huelguistas empujó al sometimiento de la huelga, incluso se puede hablar de abuso de poder de parte de las autoridades en contra de los huelguistas.

El comportamiento del sindicato en la huelga de 1928 fue - el de un movimiento de protesta, la huelga se definió por su oposición, la identidad de los huelguistas como grupo no era clara y de hecho esta carencia de identidad y exceso de oposición es - lo que explica el desbordamiento de las acciones.

En la huelga de 1946 el sindicato se comportó como un grupo de presión, en realidad la identidad era más clara, sobre todo porque se definía por la diferenciación respecto a los demás grupos, la situación frente al adversario se puede calificar de débil y tal vez el verdadero, aunque inadvertido, adversario fue el Estado, y la acción aunque legítima no tenía en sí misma el - carácter de esencial, más bien parece haberse aprovechado una situación de descontento general para hacer explotar la huelga por un problema en apariencia baladí. La actitud de los trabajadore que posiblemente de alguna forma percibieron que tenían un enemigo doble, con la administración y el gobierno coludidos, fue de temor, pues en realidad se jugaban incluso la vida ante las acciones en extremo represivas de las autoridades.

D.- El hilo conductor de las huelgas. El lazo entre la insatis-- facción, la reivindicación y la acción.

Si se parte del trinomio Insatisfacción-Reivindicación-Acción como una forma de definir la lucha obrera, entonces se supone que para que exista una acción es necesaria en primer término una insatisfacción que busca la reivindicación a través de la acción.

Para la huelga de 1928 los trabajadores tenían una profunda insatisfacción porque el cambio de talleres implicaba la reducción de la planta de empleo y porque el South Indian Railways acusaba una diferencia desfavorable en la escala de salarios, además, naturalmente, de una situación general de inflación y desempleo.

Los trabajadores intentaron solventar la insatisfacción obrera, pero se enfrentaron a una administración que sintiéndose fortalecida era prepotente y arrogante y se niega consistentemente a llegar a cualquier negociación con el sindicato, limitándose a presionar y exigir que la solución del problema de recorte de personal la diera el sindicato.

La masa obrera se ve obligada a la búsqueda de la reivindicación y sabiéndose débil no tiene más remedio que aparentar una extrema fuerza en una acción que se torna violenta y sangrientamente explosiva, que no es política ni revolucionaria sino que reune más las características de una revuelta popular que se justifica por un profundo descontento y por el alto nivel de rencores acumulados. La brutalidad del conflicto y de la represión hace que emerja un sentido de oposición más radical y fundamental.

La huelga de 1928 se convirtió en un movimiento popular y como afirma Touraine 1/ "los movimientos populares tienen una doble situación: están sujetos a una dominación al mismo tiempo -- que son un elemento esencial en un conflicto abierto por el control de la historicidad."

Efectivamente, la huelga de 1928 puso en jaque a toda la región y puede decirse que como movimiento popular intentaba apropiarse de la historicidad, sin embargo, el estar inmersos en la antigua conciencia obrera, con un sobrepeso de la conciencia constituyente en la sociedad, con poca participación popular y exceso de la fuerza represiva, el movimiento se vio ahogado, reducido y prematuramente desgastado en su propia sangre y en su propia violencia.

La acción obrera, inicialmente orientada a la búsqueda de la reivindicación concreta se convierte en expansiva y se magnifica transformándose desde el estallido hasta el colapso del conflicto en una manifestación anarquista del descontento, esto en última instancia significó que ya inmersos en el desarrollo de la huelga la ideología comunista y la problemática planteada inicialmente perdieron la validez que hubieran podido tener ante lo avasallante de la acción misma.

La huelga tomó visos de huelga salvaje, y como las luchas que escapan a la dirigencia sindical y surgen de las bases son, en última instancia, manifestaciones radicales de un descontento acumulado que rehusa tratar con el orden establecido, pero que, justamente por ese rechazo, error de los anarcosindicalistas, emana su propia vulnerabilidad, a pesar de ser una manifestación pura de la acción social de las bases.

En la huelga de 1946 una insatisfacción previa, por el sub

sidio alimenticio insuficiente y el manejo corrupto del mismo, había causado un profundo descontento en todo el sistema ferroviario. Esta insatisfacción se solventa sin la necesidad de acciones reivindicativas de los trabajadores gracias a un acuerdo entre la AIRF y el Consejo Directivo de los ferrocarriles, pero aun solucionado, de manera no del todo satisfactoria, el problema inicial deja un sustrato de descontento que se agrava por la suspensión de labores de militantes sindicalistas que inoportunamente realiza la administración, la reivindicación se orienta a lograr la reinstalación de los suspendidos pero la acción obrera no tomó en consideración el campo de lucha y estaba en abierta contradicción con él, situación que la llevó a un rotundo fracaso, a pesar de que en esta huelga la solidaridad y la disciplina se mostraron consistentes.

E.- La membresía y el reclutamiento como un indicador del tipo de sindicato.

En el caso de los ferrocarriles en India parece haber una tendencia a constituírse en sindicatos y asociaciones de carácter gremial, se une la membresía de acuerdo a oficios y ocupaciones, tales como pueden ser la Loco Transportation Association , la Guards Association o bien la Engineering Association y que corresponden al sindicato de tipo cerrado.

Estos sindicatos y asociaciones cerradas coexistían con sindicatos abiertos y expansivos como el South Indian Railways Labour Union o el South Indian Railways Workers Union y también convivían con asociaciones que no tenían parangón como asociación laboral, tales como los sindicatos exclusivos y cerrados fundamentados en la pertenencia a la raza o a la religión, tal es el caso de la Muslim Employee's Association o las formadas por los anglo-indios,

1/ Touraine, Alain
Production de la Société, Op. Cit., p. 336.

De esta manera, la multiplicidad en los tipos de sindicato en una sola rama, la ferroviaria, es demostración del gran mosaico que era el movimiento laboral y manifiesta la imposibilidad de unificación a que se enfrentaba.

En el sentido de formas de reclutamiento y bases de pertenencia al sindicato no se advierten cambios entre 1928 y 1946, más bien corresponde a un factor de permanencia que poco a poco se va convirtiendo en tradicional.

F.- El faccionalismo y su papel disruptivo. La rivalidad de sindicatos y líderes y su papel en las derrotas.

La involucración de los partidos políticos en el movimiento obrero conlleva, como una de las primeras y más importantes consecuencias, la división interna del movimiento obrero que llevó al faccionalismo y la rivalidad sindical a posesionarse del movimiento laboral.

Otra consecuencia inevitable es la atomización de los sindicatos que entre 1928 y 1946 reducen su tamaño promedio de 3,594 en 1928 a 1,480 miembros por sindicato en 1946, incluso hay años como el de 1938-1939 en el cual el tamaño promedio es de 1,013 miembros por sindicato tal como se muestra en el cuadro No. 7.

Asimismo el cuadro No.8 hace referencia a la distribución de sindicatos de acuerdo a su membresía para los bienios 1944-1945 y 1945-1946. En el segundo bienio de un total de 584 sindicatos 439, es decir el 75% se concentra en sindicatos con membresía inferior a 1,000 agremiados y solo cinco en todo el subcontinente se agrupan entre los que cuentan con membresía superior a los 20,000 trabajadores.

Este dato nos proporciona una verdadera dimensión de lo que el South Indian Railways Labour Union significaba en cuanto a tamaño por el número absoluto de miembros que era superior a los - 20,000.

En la huelga de 1928 la oposición entre el liderazgo radical y el moderado es evidente. Mientras que el liderazgo radical empujaba a la huelga el moderado intentaba detenerla, esto causa - gran confusión a las masas, ya de suyo divididas por el aislamiento a que obligaba la pertenencia a una raza o a una religión, e impide formar un cuerpo fuerte y coherente para retar a la administración.

El enfrentamiento entre el liderazgo radical y el moderado se hace patente del principio al fin del conflicto y merece la - intervención de enviados de los partidos políticos.

El multisindicalismo era una realidad que no era posible - pasar por alto, pues los sindicatos se oponían unos a otros abiertamente.

Sin embargo, el liderazgo radical cuando empieza a adver-- tir que la derrota era inminente e inevitable acude desesperadamente a solicitar ayuda a Gandhi, representante inigualable del liderazgo moderado en el área laboral, esto nos muestra el grado de vulnerabilidad y desamparo del liderazgo radical.

El problema más grande que enfrentaron los trabajadores en la lucha de 1928 fue la división interna, y este factor aunado - al exceso de violencia en las acciones obreras es causante en -- gran parte de la derrota sufrida por los huelguistas.

En lo que concierne a la lucha de 1946 el problema persiste y aún se ahonda, pues ahora con mayor cinismo y descaro se legitiman las asociaciones de anglo-indios y de musulmanes.

El liderazgo moderado avalado por Asaf Ali y por el Premier Prakashan hace patente una y otra vez su oposición a la realización de la huelga y la facción comunista se va quedando cada vez más aislada.

La fragmentación y faccionalización del grupo obrero en el South Indian Railways y su repercusión en la presentación de un frente débil y desunido en este caso fue un factor definitorio - en la derrota, a grado tal que el mismo Sir Archibald Nye le a-- tribuye el triunfo de la conjunción gobierno-administración de - los ferrocarriles en detrimento de los trabajadores a la divi--- sión que presentaba la masa obrera.

La presentación de un frente fragmentario y múltiple, una de las características más nefastas y perjudiciales del movimiento obrero indio, es un factor que permanece entre la primera y - la segunda huelga y en todo caso solo se profundizó entre 1928 y 1946 y al terminar el estudio de la historia del movimiento laboral indio se aprecia como un factor de permanencia tal que se había convertido en una tradición inevitable.

G.- La correspondencia entre el South Indian Railway Labour Union y la tipología sindical señalada en el marco teórico de análisis.

En el capítulo de consideraciones teórico analíticas nos - hemos referido al tipo de sindicato 'militante-radical de lucha económica' para el caso de los sindicatos de India, a esta tipología se le han atribuído metas de largo plazo y proposición de políticas radicales, pero a corto plazo lucha economicista y acomodo en la estructura existente. Las luchas que se realizan, a pesar de los deseos de los líderes de proporcionarles un contenido ideológico, llevan la persecusión de fines inmediatos y lo---

gran que se pierda el modelo de organización que se persigue ideológicamente. 2/

Desde el punto de vista del lazo entre los partidos políticos y el movimiento obrero, es una gran verdad que los sindicatos luchan con una posición ideológica de largo plazo, pero el contenido ideológico es impuesto desde el exterior, y no es explicitado a los trabajadores, así, a partir de la cosmovisión de los trabajadores existe una supuesta lucha a largo plazo de la que no hay conciencia clara y explícita y a la que por tanto no pueden responder.

Ni en la huelga de 1928, ni en la de 1946, se plantea en ningún momento, ni explícita ni implícitamente, el que las luchas se inscribieran dentro de un marco de lucha general ni del movimiento nacionalista ni del movimiento obrero. En ningún momento se orienta la lucha a enfrentarse al Estado o a la dominación extranjera, y ni por equívoco se propone la necesidad de radicalizar o profundizar el enfrentamiento, antes bien en la huelga de 1928 los líderes hacen esfuerzos desesperados por contener la violencia del enfrentamiento y detener sus consecuencias.

Es verdad que los objetivos de largo plazo en el movimiento laboral no implican que cada enfrentamiento deba ser revolucionario, sin embargo si debemos entender que algo debe traslucir que existe una meta final, en los casos analizados no queda la idea de un gran objetivo sino que,por el contrario los propósitos manifiestos son bien concretos e inmediatos.

Si se entiende la ideología como una forma de filosofía política en la cual los elementos prácticos tienen la misma importancia que los teóricos y que forma un sistema de ideas que aspi

2/ Cfr. pag. 55 de este estudio.

ra a proporcionar una explicación del mundo y a cambiarlo y que esta transformación del mundo se concibe a través de un programa de lucha realizado por una organización social y política, - se debe admitir que el movimiento obrero es una organización social y política que tiene un programa, solo que en el caso de India la ideología viene al movimiento obrero del exterior y no -- forma parte de la vida de la organización, es decir que se sigue la tesis leninista de la exterioridad de la ideología y del liderazgo.

De esto se puede derivar que la involucración de los partidos políticos, no de la política, ha impedido que el movimiento obrero desarrolle o se apropie de una ideología que sirva a sus intereses de creación y control del trabajo y que sea parte de la mística de su programa de acción.

Desde el punto de vista globalizador se puede aseverar que el movimiento laboral indio corresponde al tipo 'militante-radical de lucha económica' pero como una contradicción en términos que proviene de la incapacidad de apropiarse de un sistema de ideas.

En el caso de los obreros ferroviarios y particularmente - los trabajadores de los talleres mecánicos, como fue el caso del inicio de las huelgas del South Indian Railways corresponden al tipo de obreros profesionales, polivalentes en sus actividades y con una relación cercana con las máquinas, trabajan en base a un oficial o maestro que es seguido de aprendices creando así un sistema de aprendizaje al interior del taller.

El obrero profesional lucha por la defensa del oficio y -- en ese sentido presentan sus reivindicaciones laborales, contra un adversario identificado con el patrón que ejerce un poder económico y está inmerso en la antigua conciencia obrera que no se identifica con una conciencia de clase y por tanto no puede representarse a la sociedad como un conflicto de clases.

Si se acepta esta premisa de la no representación de la - sociedad como un conflicto de clases, la ideología comunista resulta a la vez impuesta, extraña e incomprensible y es en ese -- sentido que se haría necesario reconstruir una cosmovisión más acorde con la lucha que se presenta.

Como otra forma de caracterización en el mismo capítulo de consideraciones teórico-analíticas se atribuyó, a partir de Bruce Millen, a los sindicatos en el subdesarrollo como características principales las siguientes:

1.- Ser amorfos y fragmentados;
2.- carentes de estructura común;
3.- ligas de membresía frágiles e inciertas;
4.- es raro el contrato de trabajo en el sentido occidental;
5.- su liderazgo es en gran medida un mosaico de influencias confusas. 3/

A partir de la confrontación entre las huelgas analizadas y la caracterización de Millen podemos decir que los sindicatos

---

3/ Cfr., pág. 57 de este estudio.

son fragmentados aunque en el caso del South Indian Railway La-- bour Union no es amorfo, sus ligas de membresía son frágiles y la huelga es fácilmente destruída, no se hace mención en ninguna de las huelgas al contrato colectivo de trabajo, su liderazgo -- aunque de reconocidos comunistas es vulnerable y en momentos de desesperación acude a los más conocidos líderes congresistas para pedir ayuda y en lo que respecta a la estructura común efectivamente coexisten sindicatos aparentemente fantasmas, sindicatos de industria, generales y gremiales.

En general la caracterización de Bruce Millen se apega bastante a lo que se infiere del estudio de caso de las huelgas en el South Indian Railways.

En lo que concierne a la caracterización establecida por - Felicia Deyrup 4/, efectivamente los sindicatos en India abrazan elementos políticos e intelectuales, hay grandes variaciones en el liderazgo desde el que surge de las bases obreras hasta el exterior que generalmente procede de las filas políticas y las huelgas se extienden y ocasionalmente se transforman en huelgas generales, respecto a las causas de los conflictos el cuadro No. muestra que la mayor parte de las huelgas entre 1929 y 1946 tienen como causa principal la lucha por los incrementos salariales.

La ausencia de una ideología propia tiene como consecuencia que los movimientos y las acciones obreras sean una reacción a las presiones y no movimientos internamente organizados y cohesionados, esto empuja a movimientos del tipo de revueltas populares tal como se convirtió la huelga de 1928.

Touraine afirma que la acción sindical en los países subdesarrollados tiene "una débil participación de sus miembros, está

4/ Cfr., pág. 58 de este estudio.

dirigido por unos jefes que con frecuencia le son extraños y sufre divisiones propiamente políticas o personales, más que de - debates doctrinales. El movimiento social vive una tensión tan fuerte entre el pasado del que arranca y el porvenir hacia el que avanza que la acción sindical pierde desde el principio parte de su importancia. En estas circunstancias, un sindicato es, sobre todo, un instrumento. Instrumento para sus miembros que esperan de él servicios económicos, jurídicos, médicos, también instru-- mento al servicio de los dirigentes políticos. 4/

La participación de los agremiados es alta y combativa en tanto dura la lucha, pero en las épocas de paz prácticamente se ausentan de toda actividad sindical y esto es un símbolo de que el movimiento laboral es débil e inestable.

La tensión entre el pasado, el presente y el futuro es efectivamente fuerte y en las etapas formativas o de inicio de consolidación esta tensión es excesiva, por eso la masa obrera se resiste en 1928 al cambio con gran virulencia y por ello rebasaron con la violencia a la acción sindical.

El movimiento laboral en su conjunto ha sido, en India, un instrumento que se ha utilizado usualmente por los partidos políticos y los grupos dirigentes, especialmente por los comunistas que lo han tomado como una herramienta para agitar y llevar a cabo demostraciones de fuerza masivas y por los congresistas que - lo han utilizado para colaborar con los planes del gobierno, los trabajadores, por lo menos en las dos huelgas estudiadas, no han podido hacer uso del sindicato pues los servicios que prestaba eran muy limitados desde el punto de vista de la persecución permanente de mejores niveles de bienestar.

4/ Cfr. pág. 60 de este estudio.

Por otra parte, es evidente en cada una de las huelgas que la raza y la religión eran sustento de asociaciones laborales, - condicionante que se erige en impedimento para la constitución de un grupo homogéneo y por tanto nulifica la capacidad de cohesión de la masa y mantiene grupos aislados de la solidaridad interna y se convierte en barrera y enemigo de los trabajadores -- mismos.

H.- La relación entre líderes y bases. La democracia sindical.

La relación entre los líderes y las bases entre la huelga de 1928 y la de 1946 acusa una gran diferencia. En la primera - huelga, la de 1928, los líderes eran extraños a las bases y aunque promovieron la realización de la huelga una vez que se realiza el estallido pierden control de los huelguistas, esto indica que la relación con las bases era más bien distante y no estaban involucrados e identificados con ella. En la segunda huelga uno de los principales motivos para el estallido era la victimización sufrida por militantes sindicales, los líderes tenían una relación más directa con las bases y si algún logro tuvo la huelga - es que termina cuando el sindicato hace un llamado al regreso a labores.

Es una hipótesis que los actos de violencia en los conflictos laborales se producen en función inversa al control que el - sindicato ejerce sobre la huelga y que en la medida en que el -- sindicalismo esté fortalecido la violencia disminuye en las huelgas. 5/

Es obvio que en la huelga de 1928 el control sindical so--

5/ Friedmann Georges y Naville Pierre
Op. Cit., p. 197. Tréanton, Jean René 'Los conflictos del trabajo'.

bre los huelguistas era muy débil, de hecho los sabotajes no parecen seguir un orden y los huelguistas regresan al trabajo en forma desordenada después de los actos represivos de la administración, las acciones se vuelven caóticas y la huelga se debilita pues además de la respuesta de las autoridades es extrema. - Sin embargo, los huelguistas parecen haber perdido la moral del movimiento a partir del arresto de sus líderes y esto aunado a las violentas acciones policíacas empujó el retorno a labores, - esto de alguna manera significa que los huelguistas no eran capaces de continuar un movimiento acéfalo.

En la huelga de 1946 los huelguistas prácticamente no responden a las provocaciones, los sabotajes y la violencia como - actos responsabilidad de los huelguistas están ausentes y los - líderes reciben un mayor grado de obediencia aunque las autoridades ejercieran actos represivos innecesarios y excesivos.

La relación entre líderes y bases parece haber pasado por una etapa de institucionalización, pues a pesar del arresto constante de líderes desde el estallido de la huelga, los huelguis-- tas mantuvieron la disciplina y de alguna manera se advierte mayor dignidad en la derrota. Es decir, que aunque los líderes -- fueran arrestados no necesariamente significaba que el movimiento estuviera acéfalo, sino que a pesar de ello la dirección y - conducción de la lucha persistía.

Este cambio de tipo en el liderazgo que merecía un mayor - respeto y obediencia no significa nada en lo que concierne a la democratización del sindicato.

En un país como India, en una etapa de colonialismo como - era en 1928 y en 1946, hablar de democracia sindical corresponde

a una fantasía desligada de la realidad y a un aspecto superfluo en la estructura y organización sindical.

En la etapa preparativa de las huelgas, en su desarrollo y en su colapso, la problemática de la democracia sindical o el -- desconocimiento abierto y explícito a los líderes es inexistente.

Son tantos los enemigos internos y externos al sindicato - que no queda oportunidad de preocuparse por la democracia. Solo en la segunda huelga la administración aduce que la huelga es i- legal porque no se sometió a la votación de los trabajadores, pe ro esto no hace mella en la participación en la huelga.

I.- Los pliegos petitorios y las razones ocultas de las huelgas.

Los pliegos petitorios contienen las demandas que los tra- bajadores hacen a los patrones y son por ello una síntesis de las causas de la huelga.

La razón inicial de la huelga de 1928 fue la amenaza de des pido de personal y de cambio y centralización de los talleres del South Indian Railways en los nuevos talleres de Golden Rock.

La segunda razón fue el rechazo a la aplicación de pruebas que la administración proponía para llevar a cabo la selección - del personal a despedir.

El pliego petitorio se agrandó y expandió al incorporar so licitudes de aumento salarial al personal de vía, que solamente de esta manera tendría interés en participar en la huelga.

El fondo del pliego petitorio era económico, concentrado - en la conservación de niveles de empleo y el logro de incrementos salariales. Así pues, si partimos exclusivamente del pliego peti torio, la huelga de 1928 se puede calificar de económica, pero -

la lucha que presentaron los obreros evidentemente rebasó el contenido del pliego petitorio y desde ese punto de vista podemos - hablar de huelga política con características de revuelta popular.

Los objetivos políticos, si los había, estaban diluídos y escondidos en tanto que los objetivos abiertos eran de carácter reivindicativo.

En realidad el descontento laboral se había acumulado por los altos niveles inflacionarios después de la I Guerra Mundial y porque la depresión se iniciaba conjuntamente con un programa de racionalización que implicaba el desempleo masivo de trabajadores.

El liderazgo comunista encontró suelo propicio para llevar a cabo una labor de desestabilización y encauzar ese descontento general.

Las razones ocultas del liderazgo eran probar su capacidad en la conducción de una huelga que paralizara el sistema de transporte en una vasta región de India y provocar así un movimiento que pudiera hermanarse a otros para lograr transformaciones radicales.

Los trabajadores por su parte intentaban manifestar su gran descontento y darle cauce a la incertidumbre y desesperación que les causaba la posibilidad de perder el trabajo.

La huelga de 1946 tiene como peticiones centrales la reinstalación de trabajadores despedidos de los talleres de Golden -- Rock y cuya suspensión de labores se atribuyó a la militancia sindical, y como segunda demanda central un cambio en el sistema de multas y castigos, que imponía por faltas la administración a los

obreros, a formas monetarias de penalización.

La composición del pliego petitorio presentado en esta huelga es una mezcla de demandas políticas y económicas. La orientación de la demanda de reinstalación es política en tanto que la que pide un cambio en el sistema de multas es económica.

La acción en esta huelga es disciplinada y no se puede decir que rebasara el contenido del pliego petitorio. Las demandas tienen un mayor nivel de politización que en 1928 y los huelguistas tienen un comportamiento más responsable, el resultado de la lucha puede sugerir que era necesario que se incorporaran en el pliego petitorio demandas que fueran vitales para el arrastre masivo de la huelga. De hecho en 1946 los salarios reales habían caído al 73.2% y los precios entre 1939 y 1946 practicamente se habían duplicado, es decir que los trabajadores tenían un sustrato de descontento e insatisfacción que en todo caso no fue aprovechado por los líderes sindicales.

Los objetivos políticos en esta lucha estaban circunscritos a la oposición entre diferentes facciones sindicales y se omite la referencia a metas más amplias.

En realidad la huelga de 1946 se lleva a cabo en una etapa de descontento generalizado pues el costo de vida en la Presidencia de Madrás había ascendido de 100 en 1939 a 228 en 1945 6/ y los salarios reales habían descendido de 100 en 1939 a 73 en 1946 7/. Esta situación inflacionaria provoca un sustrato de gran descontento e incluso se cuestiona públicamente a la administración por las excesivas utilidades que había obtenido en el transcurso de los últimos años y su reparto.

6/ Cfr. cuadro No. 10

7/ Cfr. cuadro No. 3

Aunque las razones aparentes tienen una indudable validez, valentía y razón de ser, el descontento por la situación económica alimentó la lucha y pudiera ser una razón oculta de la misma.

Por parte de los conductores de la huelga, las razones ocultas eran causar problemas al Primer Ministro Prakasam y al Congress Party, pero además unirse, a través del South Indian Railways Labour Union, a una nueva estrategia general marcada por los líderes comunistas para agitar y desestabilizar al país.

J.- Las huelgas: su preparación y las condiciones de eclosión.

La huelga de 1928, antes de estallar, tuvo un largo período de gestación con abundante correspondencia entre el Comité Ejecutivo del sindicato y el Gerente del South Indian Railways y varios intentos de solución se perfilaron en la etapa preparativa.

Las condiciones objetivas que rodearon la eclosión de 1928 eran desfavorables. En primer término los comunistas sufrieron varias derrotas en las huelgas que condujeron en ese año y esto debió tomarse como un indicador de la fuerza de la oposición que no estaba dispuesta a ceder 8/. En segundo lugar, luchar contra el cambio y la centralización de talleres era una lucha fallida desde el principio pues la inversión, planeada con anticipación, estaba ya realizada y los talleres instalados.

Tal vez si la administración hubiese concedido desde el inicio el incremento salarial la violencia se hubiese visto aminorada. La ausencia de concesiones de la administración endureció las condiciones de la eclosión y las hizo aun más adversas.

Las condiciones del liderazgo y de los obreros que hubieran empujado a soluciones favorables eran muy limitadas. La masa

obrera estaba dividida por todas las causas posibles, el multisindicalismo estaba apoderado de los trabajadores. El liderazgo era débil y vulnerable, estaba aislado y se enfrentaba a otras facciones desgastando así sus energías.

La huelga de 1946 tuvo una preparación cuidadosa y sy período de gestación fue de aproximadamente un mes.

Las condiciones objetivas eran desfavorables ya que los trabajadores enfrentaban opositores múltiples pero hermanados y, aunque la situación de la administración era más débil que en 1928 - contaba con recursos tales como el conceder aumentos de sueldo inmediatos a los trabajadores leales que actuaban disminuyendo la - dimensión obrera.

Las condiciones del sindicato eran débiles, principalmente a causa de las divisiones internas, pero lo que los debilitaba - aun más era el enfrentamiento con el Estado que hace uso de toda su fuerza prohibiendo reuniones, agrediendo y matando huelguistas e imponiendo el toque de queda.

El liderazgo tenía mayor fuerza en 1946 que en 1928 pero su estrategia no fue bien preparada, de hecho parece que hubo alguna precipitación e impulsividad en el emplazamiento a huelga, por ello el sindicato se vio tan debilitado.

En ambas huelgas el enfrentamiento se realizó en condiciones de gran desequilibrio de fuerzas. El sindicato carecía de re

8/ El cuadro No.11 nos indica que el año de 1928 dio a luz un total de 203 conflictos, de los cuales 27, es decir el 14%, fueron exitosos, y 128, que significa el 63%, se clasificó como no-exitosos. Pero, además el gobierno británico se caracterizó por su dureza en el tratamiento de - los conflictos laborales y para la serie 1921-1946 el mejor año fue el de 1940 con un 26% de huelgas exitosas, pero el promedio de huelgas — con resultados favorables llega a solamente un 15% anual.

cursos para sostener la huelga; los huelguistas estaban desarmados económica y físicamente, se enfrentaban,en el mejor de los casos, con palos y piedras a bayonetas y fusiles; la fortaleza ideológica no era suficiente en 1928 y en 1946 aunque en apariencia más - firme no deja la impresión de haberse constituído en pilar de la lucha.

La huelga de 1928 aunque preparada y organizada por sus líderes se transforma, por la acción de las masas, en una lucha espontánea y callejera; la de 1946 conserva un poco más el orden, - la serenidad y la organización.

K.- Convergencias y divergencias.

Si la verdadera fuerza del sindicato se manifiesta en la -- crisis, como demostración límite del descontento laboral, frente a un adversario identificable, con un propósito definido y en un campo de acción determinado, el analizar las convergencias y divergencias entre las huelgas de 1928 y de 1946 debe orientarnos a diferenciar la fuerza y el significado de uno y otro sindicato, tanto en el movimiento que realizaron como en la respuesta generada.

El conjunto de factores que confluyen en una huelga, tales como la forma, duración, disciplina, participación, control y resultado de la huelga se convierten en la verdadera medida del sindicato.

La forma. En la huelga de 1928 se asiste a una transformación de la huelga, inicialmente planeada y organizada como una - huelga disciplinada, después del estallido se convierte en una - huelga de tipo espontaneísta que incluso se convierte en revuelta popular.

No logra transformarse en un movimiento popular que arrastrara a otros sectores de la población porque la problemática era muy particular de los trabajadores ferrocarrileros y afectaba en sus intereses a otros sectores porque la huelga se llevó a cabo en la rama del transporte, a pesar de esto otros sectores de la población se involucraron en la lucha, en uno de los actos violentos la policía reportó que jovenes ajenos al ferrocarril realizaron actos de incendiarismo.

La huelga de 1928 fue un polvorín, realizada con gran violencia de ambas partes, se vio ahogada en su propia sangre ya que la violencia no beneficia a los sindicatos, antes bien los debilita y disminuye la moral de la lucha. De esta forma el regreso al trabajo es desordenado y en condiciones de gran humillación.

La huelga de 1928 tiene rasgos de lucha contra la dominación de clase rechazando abiertamente la respuesta de la administración y rebelándose contra el oficio y las máquinas mismas, así como contra el uso de éstas, en este sentido se puede interpretar que los actos de sabotaje y los intentos de parar la circulación de trenes eran un intento de control del trabajo.

En lo que concierne a la huelga de 1946, iniciada con una satyagraha se mantiene disciplinada y solidaria entre los huelguistas, hasta que las autoridades reprimen las manifestaciones obreras de manera violenta y la administración envalentonada por las acciones gubernamentales amenaza con el despido masivo de huelguistas. Esto provoca que los trabajadores empiecen a romper la huelga pero a pesar de ello un gran número permanece en huelga hasta que el sindicato llama a término.

La disciplina y la ausencia de violencia entre los huelguistas les concedió mayor dignidad en 1946 tanto en la etapa de la huelga como en su colapso.

Ambas huelgas se pueden calificar de instrumentales, es decir con metas precisas para la lucha, en oposición a las llamadas huelgas expresivas que sirven para afirmar la solidaridad del grupo. Las dos huelgas fueron de carácter económico, aunque la segunda involucrara aspectos políticos. Las dos huelgas fueron parciales en el sentido de la participación que no fue total. Las dos huelgas implicaron una confrontación y en la primera se incluyó el combate. Las dos huelgas tuvieron como resultado la derrota obrera.

La duración. La huelga de 1928 fue muy breve, solo diez intensos días de duración ya que las mismas acciones violentas acortaron el movimiento.

La huelga de 1946, aunque con una duración oficial de un mes, de acuerdo a Guruswami, en realidad se empieza a colapsar a colapsarse a los 24 días de huelga. Sin embargo, si se considera el paro de labores a partir de la satyagraha,cuando la administración cierra los talleres, en realidad la huelga duró un mes más, es decir dos meses en total de duración. Esto es una muestra de la solidez de la huelga.

La disciplina. En la huelga de 1928 el control de los líderes sobre el movimiento es prácticamente nulo, la disciplina durante la huelga y en el colapso es casi inexistente.

En la huelga de 1946 la disciplina durante la huelga sin ser perfecta es mucho mayor que en 1928, en el colapso si bien hay retornos masivos al trabajo la administración se ve obliga-

da a tomarse diez diez entre el primer retorno a labores y el -- último a los huelguistas.

De hecho debemos admitir que haber guardado la disciplina durante dos meses de huelga significa que el sindicato había adquirido un status de solidez e institucionalización envidiable.

La participación. En la huelga de 1928 la participación va en aumento en el transcurso de la lucha hasta hacerse prácticamente masiva. Sin embargo, no tenemos datos confiables que indiquen la participación proporcional en la huelga, sino solamente datos parciales para cada localidad.

En la huelga de 1946 la participación es estable, desde el inicio hay sindicatos que se desligan de la lucha y nunca participan.

En la huelga de 1928 la participación es prácticamente exclusiva de los niveles de trabajadores que estaban más bajos en el escalafón y de los trabajadores eventuales. En la huelga de 1946 participan los jefes de estación con los niveles inferiores de trabajadores como un indicador de que probablemente en 1946 la insastisfacción estaba más generalizada o la posición ideológica era más sólida.

Control y resultado. Tal como se afirmó anteriormente el control en la huelga de 1928 es nulo, en tanto que en la de 1946 si hay control de huelguistas.

Los resultados fueron desastrosos en una y otra huelga pero en la primera la humillación fue mayor pues se encarcela a los líderes por largo tiempo y se destruye la incipiente organización sindical.

En los dos casos el retorno a labores se da como una acción

inmediata a la represión ejercida por las autoridades.

La importancia. Evidentemente ambas huelgas fueron importantes regional y nacionalmente, importancia que deriva del hecho de que las huelgas se realizaran en un sistema de transporte capaz de paralizar una vasta región, de que los participantes se pudieran contar por millares y de que los afectados por el paro de labores fueran un sin número de usuarios y de actividades económicas.

Adicionalmente la huelga de 1928 fue muy importante por los actos violentos que se desarrollaron tanto como consecuencia de la huelga misma como de la respuesta generada en las autoridades.

En lo que concierne a la huelga de 1946 su importancia adicional descansa en que fue una huelga larga y sólida.

La respuesta. La respuesta que generan ambas huelgas es muy agresiva. Tanto en la primera como en la segunda huelga los líderes son arrestados, muchos huelguistas también son encarcelados, algunos mueren y muchos resultan heridos.

L.- La confrontación entre las hipótesis de trabajo y las huelgas estudiadas en el South Indian Railways.

1.- La poca rotación de personal como un justificante de la ausencia de huelgas en el South Indian Railways.

En el transcurso de la huelga que tuvo lugar en el South Indian Railways en 1946 la administración advierte que son los nuevos ferrocarrileros los que promueven y siguen al movimiento de huelga, en tanto que los antiguos trabajadores se mantienen al margen.

Esta declaración del Gerente General del South Indian Rail-

ways avala la hipótesis de que la poca rotación de personal y el sistema de aprendizaje implícito en los ferrocarriles es una limitante a la explosión de huelgas.

Sin embargo, no se puede negar que la ausencia de huelgas en el South Indian Railways coincide con el declinar del liderazgo comunista al inicio de los treintas y, posteriormente, con la etapa de cooperación en la producción para apoyar a los británicos en la II Guerra Mundial.

No obstante, es indudable que para que se realizaran huelgas no era condición "sine qua non" la fortaleza del liderazgo comunista. De hecho, como muestra el cuadro No. 12 los años - - 1928 y 1946, del período 1921-1946, son los que tienen mayor número de días-hombre perdidos, pero en esos dieciocho años intermedios algunos tuvieron una alta incidencia de conflictos, como los años 1938 con 399 huelgas y 1939 con 406 estallidos, o bien 1942, 694 huelgas, 1943, con 716 eclosiones, 1944 con 658 y 1945 que tuvo 820. En cuanto a combatividad, medida por la duración promedio de los conflictos, varios años son sobresalientes, como es el caso de 1936 con 31 días de duración promedio por huelga o 1938 con 23 días por huelga.

Más que un recuento, los datos anteriores son un soporte - para afirmar que la posibilidad de huelga siempre estuvo presente, pues admitir que la huelga solo dependía de las decisiones - del liderazgo equivaldría a negar lo que en esencia es la huelga: la participación masiva de trabajadores en una lucha, contra un opositor identificable y por un objetivo concreto.

No podemos negar que el impulso dado por los líderes comunistas tuvo importancia tanto en 1928 como en 1946, pero no jugó

un papel decisivo único.

La administración en 1928 pensaba que reducir al personal en la medida requerida, que era baja en comparación al total de trabajadores en el sistema ferroviario, le llevaría doce años si esperaba al retiro voluntario y natural de los obreros. Esto quiere decir que durante esos dieciocho años permanecieron trabajando en el South Indian Railways muchos de los participantes en la cruenta lucha de 1928 y tenían que tomar el papel de memoria colectiva para recordar las características salvajes de aquella huelga.

Si se considera al sistema de aprendizaje en los ferrocarriles en general y en los talleres en particular, cabe en mucho la posibilidad de que esos antiguos obreros actuaran restringiendo los posibles impulsos a la lucha.

Sin embargo, el reclutamiento de jóvenes trabajadores trae en todas las industrias nuevas ideas y nuevas formas de enfrentar los problemas. Los largos períodos sin eclosiones tienen como consecuencia que, en el estallido, las huelgas se vuelvan explosivas, expansivas y combativas.

De esta manera, a reserva de que sea verificado con más análisis de casos, seguimos considerando que la permanencia obrera en los trabajos actua como una limitante al rompimiento de conflictos.

2.- En sociedades con bajos índices de empleo industrial y sobreoferta de mano de obra es posible contratar eventuales que sirvan de esquiroles para romper las huelgas. ¿ Convierte esta característica en un mito a la huelga general?

Efectivamente en este tipo de sociedades contratar esquiro

les es una operación rápida y sin problemas. Sin embargo, la -- sustitución masiva de personal, sobre todo si es especializado, no es asunto fácil y por tanto la contratación se hace solamente al nivel de peones que no requieren capacitación para el ejercicio de las labores.

De esta manera, la huelga general, como arma en manos de - los trabajadores que actua en la ideología del movimiento laboral como símbolo y como fuerza unificadora, es una lucha actuante y presente en una sociedad como la de India, tal como lo confirman las huelgas generales de Bombay.

No obstante, esto no significa que las huelgas generales - estén ausentes de un proceso de mitificación pues la huelga general reviste un papel místico para el movimiento obrero y se convierte en guía, ejemplo e ideal para todo el movimiento laboral.

3.- El faccionalismo en los sindicatos no es una garantía de democracia sindical sino un factor de debilidad y vulnerabilidad del mismo.

Este punto se ha tratado en repetidas ocasiones en este capítulo de conclusiones. Nuestra idea se ha visto confirmada una y otra vez, la involucración de la política, a través de los partidos políticos, trae como consecuencia la rivalidad y el faccionalismo sindical, el sometimiento del sindicato al partido y en última instancia lo imposibilita para convertirse en vanguardia de la sociedad.

4.- Las etapas de maduración en las organizaciones laborales permiten avanzar de un movimiento desordenado y -- caótico a uno solidario y disciplinado.

Las huelgas de 1928 y de 1946 en el South Indian Railways,

apuntan en dirección a esta hipótesis. Tal parece que los sindicatos después de sus primeras actuaciones pasan por una etapa de maduración en la cual se institucionaliza el liderazgo y las luchas adquieren mayor serenidad, solidaridad y disciplina.

Sin embargo, el estudio de las huelgas en el South Indian Railways no son suficientes para confirmar o negar esta hipótesis.

VII.- A P E N D I C E S

C U A D R O No. 1

NUMERO DE FACTORIAS Y TRABAJADORES EMPLEADOS
INDIA 1892 - 1949 1/

A Ñ O	No. de Factorías	Hombres	Mujeres	Niños	Total
1892	656	254,336	43,592	18,888	316,816
1912	2,710	685,822	130,025	53,795	869,643
1923	5,985	1'113,508	221,045	74,620	1'409,173
1933	8,452	1'167,284	216,817	19,091	1'403,212
1939	10,466	1'498,218	243,516	9,403	1'751,137
1943	13,209	2'128,219	265,509	12,484	2'436,312
1949	-	-	-	-	2'433,966

Fuente: Elaborado con datos proporcionados por Dwarkadas, Kanji, Forty-Five Years with Labour, Asia Publishing House, 1962, p. 12.

C U A D R O No. 2

Conflictos Industriales por Provincia 1928 - 1930 1/

Provincia	1928 Conflictos	1928 Trabajadores	1928 Días Hombre	1929 Conflictos	1929 Trabajadores	1929 Días Hombre	1930 Conflictos	1930 Trabajadores	1930 Días Hombre
Assam	5	1.546	10.870	9	5.395	17.853	16	7.885	12.085
Bengal	60	126.575	3,940.457	35	324.528	3,489.885	34	69.722	705.631
Bihar y Orissa	8	30.288	2,523.994	2	31.100	152.168	4	5.785	62.726
Bombay	111	318.531	24,629.715	70	178.725	8,329.703	75	79.415	1,092.136
Burma	7	3.873	14.426	4	1.530	13.730	3	5.110	94.210
Central Provinces	1	1.150	14.100	2	1.510	9.751	1	100	250
Madras	7	19.778	291.284	12	13.829	93.947	11	13.616	216.659
Punjab	2	2.163	173.258	-	-	-	-	-	-
United Provinces	2	2.947	49.300	4	1.810	57.240	2	3.280	15.344
Delhi	-	-	-	3	632	1.432	2	11.388	62.690

1/ Fuente: Karnik, V.B. Strikes in India p. 172

C U A D R O No. 3

INDICE DE SALARIOS REALES 1/
1939 - 1951

AÑO	INDICE
1939	100
1940	108.6
1941	103.7
1942	89.0
1943	67.0
1944	75.0
1945	74.9
1946	73.2
1947	78.4
1948	84.4
1949	91.7
1950	90.1
1951	92.2

1/ Fuente: Indian Labour Year Book, 1954-1955, p. 188.

C U A D R O No. 4

DIAS-HOMBRE PERDIDOS EN CONFLICTOS LABORALES 1942-1946

ANALISIS POR RAMA DE ACTIVIDAD INDUSTRIAL 1/

RAMA DE ACTIVIDAD	1942	%	1943	%	1944	%	1945	%	1946	%
Manufacturas textiles de algodón, lana y seda	2'851,961	49	1'344,150	57	1'988,344	58	1'139,686	28	5'298,932	42
Manufacturas de yute	943,336	16	332,301	14	427,308	12	362,123	9	1'877,710	15
Ingeniería	982,652	17	195,914	8	177,599	5	722,228	18	2'534,191	20
Ferrocarriles	160,906	3	33,608	2	188,159	5	86,384	2	437,870	3
Minería	20,920	1	35,920	2	19,733	1	9,430		293,787	2
Varios	820,190	14	400,394	17	646,163	19	1'734,648	43	2'275,272	18
T O T A L E S	5'779,965	100	2'342,287	100	3'447,306	100	4'054,499	100	12'717,762	100

1/ Fuente: Elaborado con base en datos proporcionados por The Indian Labour Year Book, 1946, 127.

C U A D R O No. 5

CONFLICTOS INDUSTRIALES 1/
1921 - 1948

AÑO	No. de Paros Laborales	No. de Trabajadores Involucrados (Miles)	Días-hombre Perdidos (Miles ajust.)
1921	396	600.3	6'980
1922	278	435.4	3'970
1923	213	301.0	5'050
1924	133	312.4	8'730
1925	134	270.4	12'580
1926	128	186.8	1'090
1927	129	131.6	2'020
1928	203	506.8	31'650
1929	141	531.0	12'160
1930	148	196.3	2'260
1931	168	203.0	2'410
1932	118	128.0	1'920
1933	146	164.9	2'170
1934	159	220.8	4'770
1935	145	114.2	970
1936	157	169.0	2'360
1937	379	647.8	8'980
1938	399	401.0	9'190
1939	406	409.2	4'993
1940	322	452.5	7'577
1941	359	291.1	3'331
1942	694	772.7	5'780
1943	716	525.1	2'342
1944	658	550.0	3'447
1945	820	747.5	4'054
1946	1,629	1'961.9	12'718
1947	1,811	1'840.7	16'563
1948	1,259	1'059.1	7'837

1/ Fuente: Elaborado con datos del Reporte General en Ernakulam, 1958, citado por S.A. Dange, Crisis and Workers, Report to AITUC General Council, Bangalore Session, January, 1959, pp. 94-95.
Punekar, S.D. Trade Unionism in India, a Study in Industrial Democracy, New Book Co., L.T.D., Bombay, - - 1948, p. 391.

C U A D R O No. 6

LINEAS FERROVIARIAS Y SUS EMPLEADOS 1/
1944 - 1948

NOMBRE DE LA LINEA FERROVIARIA	1944-45	%	1945-46	%	1946-47	%	1947-48	%
Bengal & Assam	146,946	16	140,959	15	140,959	14	31,201	4
Bengal Nagpur	90,697	10	94,465	10	101,297	10	102,886	13
Bengal Bombay & Central Ind.	79,273	9	81,845	9	86,216	9	85,782	10
East India	164,751	18	171,443	19	189,297	19	222,108	27
Great India Penninsula	135,410	15	146,723	16	154,109	16	157,834	19
Maharatta & Southern Maha.	64,651	7	65,437	7	72,989	7	77,539	9
North West	129,066	14	134,751	15	134,751	14	45,647	6
O. T.	40,677	5	41,668	4	45,813	5	50,405	6
South Indian	48,560	6	48,589	5	53,003	6	51,719	6
T O T A L E S	900,031	100	925,887	100	978,434	100	825,121	100

1/ Fuente: The Indian Labour Year Book, 1947-1948, p. 14.

C U A D R O No. 7

NUMERO DE SINDICATOS REGISTRADOS Y SU MEMBRESIA 1/

1927 - 1946

A Ñ O	No. de Sindicatos registrados	No. de Sindicatos que recibieron ingresos de acuerdo a la Ley de 1926	Membresía Total de los sindicatos con ingresos	Membresía Promedio por sindicato
1927-1928	29	28	100,619	3,594
1928-1929	75	65	181,077	2,786
1929-1930	104	90	242,355	2,693
1930-1931	119	106	219,115	2,067
1931-1932	131	121	235,693	1,948
1932-1933	170	147	237,369	1,615
1933-1934	191	160	208,071	1,300
1934-1935	213	183	284,918	1,557
1935-1936	241	205	268,326	1,309
1936-1937	271	228	261,047	1,145
1937-1938	420	343	390,112	1,137
1938-1939	562	394	399,159	1,013
1939-1940	667	450	511,138	1,136
1940-1941	727	483	513,832	1,064
1941-1942	747	455	573,520	1,260
1942-1943	693	489	685,299	1,401
1943-1944	761 2/	563	780,967	1,387
1944-1945	865	573	889,388	1,552
1945-1946	1,087	585	864,031	1,480

1/ Fuente: Elaborado con datos proporcionados por The Indian Labour Year Book, 1946, p. 114 y por el Indian Labour Gazette, septiembre de 1946, pp. 83-84.

2/ El Indian Labour Gazette proporciona 818 como dato del número de sindicatos registrados.

C U A D R O No. 8

CLASIFICACION DE SINDICATOS DE ACUERDO A SU MEMBRESIA 1/
1944 - 1946

MEMBRESIA	1944 - 1945			1945 - 1946		
	No. de Sindicatos	No. de Miembros	Porcentaje del total de membresía	No. de Sindicatos	No. de Miembros	Porcentaje del total de membresía
Menos de 50	44	1,311	0.1	55	1,517	0.2
Entre 50 y 100	54	4,006	0.5	68	4,952	0.6
Entre 100 y 300	147	27,479	3.1	147	26,635	3.1
Entre 300 y 500	84	33,354	3.8	61	23,724	2.7
Entre 500 y 1,000	94	64,034	7.2	108	75,727	8.8
Entre 1,000 y 2,000	64	88,072	9.9	55	76,523	8.9
Entre 2,000 y 5,000	52	154,978	17.4	53	156,083	18.1
Entre 5,000 y 10,000	16	113,838	12.8	16	111,936	12.9
De 10,000 a 20,000	9	123,570	13.9	16	233,599	27.0
Más de 20,000	9	278,746	31.3	5	153,335	17.7
T O T A L E S	573	889,388	100.0	584	864,031	100.0

1/ Fuente: The Indian Labour Year Book, 1946, p. 118

C U A D R O No. 9

PAROS LABORALES Y SU CLASIFICACION
DE ACUERDO A DEMANDAS 1929-1946 1/

AÑOS	Número Paros Laborales	Salarios	%	Bonos	%	Personal	%	Horarios	%	Otros	%
1929	141	54	38	2	2	55	39	3	2	27	19
1934	159	107	67	1	1	24	15	6	4	21	13
1939	406	232	57	2	1	74	18	12	3	86	21
1940	322	202	63	9	3	54	17	10	3	47	14
1941	359	218	61	9	3	55	15	15	4	62	17
1942	694	359	52	79	11	63	9	7	1	186	27
1943	716	342	48	55	8	53	7	14	2	252	35
1944	658	372	57	50	8	82	12	35	5	118	18
1945	820	356	44	110	13	145	18	56	7	147	18
1946	1,629	604	37	79	5	280	17	130	8	534	33

1/ Fuente: Elaborado con datos proporcionados por The Indian Labour Year Book, 1946, p. 125

C U A D R O No. 10

INDICES DEL COSTO DE VIDA
1939 - 1945

C I U D A D	1939	1940	1941	1943	1944	1945
Bombay	100	107	118	219	226	227
Madrás	100	109	114	180	207	228
Kanpur	100	111	181	306	314	308

Fuente: Karnik, V.B.
Indian Trade Unions a Survey, Manaktalas, Bombay, 1966.

C U A D R O No. 11

Conflictos Industriales y sus Resultados 1 9 2 1 - 1 9 4 6 1/

AÑO	Total de Conflictos	Resultados de los Conflictos Industriales: Exitosos	%	No Exitosos	%	Parcialmente Exitosos	%	En Vías de Solución	%
1921	396	92	23	211	53	87	22	6	2
1922	278	34	12	215	77	25	9	4	2
1923	213	34	16	159	75	19	9	1	-
1924	133	23	17	88	66	21	16	1	1
1925	134	17	13	89	66	27	20	1	1
1926	128	12	9	104	81	12	10	-	-
1927	129	15	12	79	61	32	25	3	2
1928	203	27	14	128	63	41	20	7	3
1929	141	31	22	80	57	27	19	3	2
1930	148	36	24	89	60	22	15	1	1
1931	166	23	14	99	60	42	25	2	1
1932	118	14	12	74	63	27	23	3	2
1933	146	20	14	96	66	23	16	7	4
1934	159	32	20	100	63	25	16	2	1
1935	145	25	17	87	60	29	20	4	3
1936	157	31	20	76	48	43	27	7	5
1937	379	51	13	198	52	117	31	13	4
1938	399	51	13	206	52	130	32	12	3
1939	406	63	16	185	46	144	35	14	3
1940	322	86	26	150	47	80	25	6	2
1941	359	75	21	168	47	111	31	5	1
1942	694	117	16	378	54	169	24	30*	4
1943	716	138	19	314	44	210	29	54*	8
1944	658	119	18	297	45	175	27	62*	10
1945	820	134	16	370	45	155	19	160*	20
1946	1,629	278	17	696	43	274	17	346*	21

1/ Fuente: Punekar, S.D. Trade Unionism in India: a study in industrial democracy, New Book Co., Ltd., Bombay, 1948, p. 391. Las columnas de porcentajes son nuestras.

* The Indian Labour Year Book, 1946, p. 125
Incluye los conflictos cuyos resultados fueron "indefinidos"; 17 en 1942; 49 en 1943; 49 en 1944; 135 en 1945; y 317 en 1946.

C U A D R O No. 12

Conflictos Industriales 1 9 2 1 - 1 9 4 6 1/

AÑO	N° de Conflictos	%	N° de Trabajadores Particulares	%	Días-Hombre Perdidos	%	Promedio de días de duración del conflicto
1921	396	4.32	600,351	5.34	6,984.426	4.19	11.63
1922	278	3.03	435,434	3.88	3,972.727	2.39	9.12
1923	213	2.32	301,044	2.68	5,051.704	3.03	16.78
1924	133	1.45	312,462	2.78	8,730.918	5.24	27.94
1925	134	1.46	270,423	2.41	12,578.129	7.55	46.51
1926	128	1.40	186,811	1.66	1,097.478	0.66	5.87
1927	129	1.41	131,655	1.17	2,019.970	1.21	15.34
1928	203	2.21	506,851	4.51	31,647.404	19.00	62.44
1929	141	1.54	531,059	4.73	12,165.691	7.31	22.91
1930	148	1.61	196,301	1.75	2,261.731	1.36	11.52
1931	166	1.81	203,008	1.81	2,408.123	1.45	11.86
1932	118	1.29	128,099	1.14	1,922.437	1.16	15.01
1933	146	1.59	164,938	1.47	2,160.961	1.30	13.10
1934	159	1.73	220,808	1.97	4,755.559	2.87	21.63
1935	145	1.58	114,217	1.02	973.457	0.58	8.52
1936	157	1.71	169,029	1.50	5,358.062	3.22	31.70
1937	379	4.13	647,801	5.77	8,982.257	5.39	13.87
1938	399	4.35	401,075	3.57	9,198.708	5.52	22.94
1939	406	4.42	409,075	3.64	4,992.795	3.00	12.21
1940	322	3.51	452,539	4.03	7,577.281	4.55	16.74
1941	359	3.91	291,054	2.59	3,330.503	2.00	11.44
1942	694	7.56	772,653	6.88	5,779.965	3.47	7.48
1943	716	7.80	525,088	4.67	2,342.287	1.41	4.46
1944	658	7.17	550,015	4.90	3,447.306	2.07	5.27
1945	820	8.94	747,530	6.66	4,054.499	2.43	5.42
1946	1,629	17.75	1,961,948	17.47	12,717.762	7.64	6.48
Totales:	9,176	100.00	11,231,268	100.00	166,532.140	100.00	

1/ Fuente : Punekar, S. D. Trade Unionism in India a Study in industrial democracy, New Book Co. Ltd.,

VIII.- B I B L I O G R A F I A

BIBLIOGRAFIA

OBRAS GENERALES

ADLER, MAX
Consejeros obreros y revolución, Editorial Grijalbo, México, 1972

BON FREDERIC y BURNIER MICHEL-ANTOINE
Clase obrera y revolución, Serie Popular Era # 31, México, 1975

BARBANO, BARTHES, BOURDIEW, etc. al.
Estructuralismo y Sociología, Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires, 1973

BURNS, TOM
Industrial Man, Penguin Books, Great Britain, 1976

EISENSTADT, S. A.
Modernización, Movimientos de Protesta y Cambio Social, Amorrortu Editores, Buenos Aires, 1972

DEUTSCHER, ISAAC
Los Sindicatos Soviéticos, Ediciones Era, México, 1971

FLANDERS, ALLAN (Ed.)
Collective Bargaining, Penguin Books, Great Britain, 1971

GALBRAITH, JOHN KENNETH
The New Industrial State, Houghton Miffin Company, Boston, 1967

GERRATANA y otros
Consejos obreros y democracia socialista, Cuadernos del Pasado y Presente, Argentina, 1972.

HELFOGT, RAY G.
Labor Economics, Random House, New York, 1974

HOSELITZ, BERT S.
Aspectos Sociológicos del Desarrollo Económico, Editorial Hispano Euro - pea, Barcelona, 1970

JAURES, JEAN
La Clase Ouvriere, Francois Maspero, París, 1976

JELIN, ELIZABETH
La protesta obrera, Ediciones Nueva Visión, Colección Fichas # 43, Buenos Aires, 1974

KERR, DUNLOP, HARBISON AND MYERS
Industrialism and Industrial Man the Problem of Labor and Managemente in Industrial Growth, Harvard University, Cambridge, 1960

KORN, LAZARSFELD, BARTON Y MENZEL
Conceptos y variables en la investigación social, Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires, 1973.

LENIN, V. I.
¿Qué Hacer?, Biblioteca Marx-Engels, Ediciones de Cultura Popular, México, 1973.

IBID
Acerca de los Sindicatos, Editorial Progreso, Moscú, s/f

LIPSET, SYMOUR MARTIN Y BENDIX, REINHARD
Movilidad social en la sociedad industrial, EUDEBA, Buenos Aires, 1969.

LOSOVSKY, DRIZDO (Alexandre)
L'internationale sydicale rouge, Francoise Maspero, París,1976

IBID
Marx y los sindicatos, Ediciones de Cultura Popular, México, 1975

LUXEMBURGO, ROSA
Huelga de masa, partido y sindicatos, Editorial Grijalbo, México, 1970

MANDEL, ERNEST
Control Obrero, Consejos Obreros, Autogestión, Ediciones Era, México, 1974

IBID.
La Teoría Leninista de la organización, Serie Popular Era # 14, México, 1974

Los Cuatro Primeros Congresos de la Internacional Comunista, Cuadernos de Pasado y Presente, Siglo XXI, Argentina Editores, 1973

DI TELLA, TORCUATO, et. al.
Estructuras Sindicales, Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires, 1969

MC CARTHY, W.E.J. (Ed.)
Trade Unions, Penguin Books, Great Britain, 1974

MANHEIM, KARL
Ideología y Utopía, Aguilar, Madrid 1973

MILLEN, BRUCE H.
The Political Role of Labor in Developing Countries, The Brookings Institution, Washington, 1967

MONATTE, PIERRE
La Lutte syndicale, Francoise Maspero, París, 1976

MOORE, WILBERT
Labor commitment and Social Change in Developing Areas, Social Science Research Council, New York, 1960

PARSONS, BALES Y SHILS
Apuntes sobre la teoría de la acción, Amorrortu Editores, Buenos Aires, 1970

PARVUS y otros
Debate sobre la huelga de masas, Cuadernos de Pasado y Presente, 1975

PERLMAN, SELIG
A Theory of the Labours Movement, A.M. Kelley, New York, 1949

REES, ALBERT
The Economics of Work and Pay, Harper International Edittion, 1973

ROBERTS, B. C.
Trade Unions in a Free Society, The Institute of Economic Affairs, Hutchinson of London, 1962

SAHAY, ARUN
Max Weber y la Sociología Moderna, Editorial Paidós, Buenos Aires, 1974

SUFRIN, SIDNEY C.
Unions in Emerging Societies, Syracuse University Press, 1964

SOREL, GEORGES, et. al.
El sindicalismo revolucionario, Juan Pablos Editor, México, 1975

THERBORN, GORAN
La clase obrera y el nacimiento del marxismo. Ideología y lucha de clases, Editorial Anagrama, Barcelona, s/f

TOURAINE, ALAIN
Sociología de la acción, Ediciones Ariel, Barcelona, 1969

IBID
La Imagen histórica de la sociedad de clases, Ediciones Nueva Visión, Buenos Aires, 1973

VIET, JEAN
Los métodos estructuralistas en las Ciencias Sociales, Amorrortu Editores, Buenos Aires, 1970

INDIA

All India Trade Union Congress
AITUC fifty years, Vol. I, India, 1975

ANSTEY, VERA
The Economic Development of India, Longmans Green and Company, 1957

ALMOND, GABRIEL AND COLEMAN, JAMES (Eds.)
The Politics of the Developing Areas, Princeton University Press, Princeton, N. J. 1960

BALABUSHEVICH, V. V. AND DYAKOV, A. M. (Ed.)
A contemporary history of India, Peoples Publishing House, 1964

BEAUCHAMP, JOAN
British Imperialism in India, Martin Lawrence, L.T.D., London, 1935

CHANDRA, JHA. SHIVA
The Indian Trade Union Movement: An account and an Interpretation, Calcuta 1970

CROUCH HAROLD
Trade Unions and Politics in India, Manaktalas, Bombay, 1966

DANGE, S. A.
Crisis and Workers, Report to AITUC General Council, Bangalore Session 14-18 January 1959, All India Trade Union Congress, New Delhi, 1959

IBID
General Report at Enakulam, AITUC Publication, 1958

Department of Labour
Standing Labour Committee 4th. Meeting, Lucknow 25-26, June 1944

FONSECA, A. J.
Wage Determination and Organized Labour in India, Oxford University Press, India, 1964

GADGIL
Planning and Economic Policy in India, Asia Publishing House, New York, 1961

IBID
Origins of the Modern Indian Business class, Institute of Pacific Relations, New York, 1959

GIRI, V. V.
Labour Problems in Indian Industry, Asia Publishing House, London, 1960

GOVERNMENT OF INDIA; Ministry of Labour and Employment and Rehabilitation.
Report of the National Commission on Labour, Delhi, 1969

GOVERNMENT OF INDIA; RAILWAY DEPARTMENT, (Railway Board)
Review of the Working of the Rules and Orders Relating to the Representation of Minority Communities in the Services of the State. Managed -- Railways, by Frank D'Souza, C.I.E., New Delhi, 1940

GOVERNMENT OF INDIA
Bulletins of Indian Industries and Labour, No. 8, Indian Factory Law Administration, by A. G. Clow, Calcutta, 1921

INDIA INTERNATIONAL CENTRE
Social Responsabilities of Trade Unions, Delhi, 1966

INDIAN LABOUR GAZETTE, 1946-47

The Indian Labor Year Book, 1946-1947-48

JOHRI, C. K.
Unionism in a Developing Economy 1950 - 1965, Asia Publishing House, New Delhi, 1967

KANJI, DWARKADAS
Forty Five years with labour, Asia Publishing House, London, 1962

KARNIK, V. B.
Indian Trade Unions a Survey, Manaktalas, Bombay, 1966

IBID
Strikes in India, Manaktalas, Bombay, 1967

KENNEDY, VAN DUSEN
Unions Employers and Government, Manaktalas, Bombay, 1966

KOCHANEK, STANLEY A.
Business and Politics in India, University of California Press, Berkeley, 1974

LABOUR BULLETIN, Publication of the Labour Department, United Provinces, Cawnpore, 1941 - 1945

LAMBERT, RICHARD D.
Workers, Factories and Social Change in India, Princeton University Press, Princeton, New Jersey, 1963

MATHUR, J. S.
Indian Working - Class Movement, J. S. Mathur Publisher, Allahabad, 1964

MASANI
The Communist Party of India, The MacMillan Co., New York, 1954

MEHTA, M. M.
Structure of Indian Industries, Popular Book Depot, Bombay, 1961

MAST, M. D.
Trade Unions Movement in Indian Railways, Meenakshi Prakashan, Meerut, 1969

MORRIS, MORRIS DAVID
The Emergence of an Industrial Labor Force in India, a Study of the Bombay, Cotton Mills, 1854 - 1947, University of California Press, 1965

MINISTRY OF RAILWAYS
Indian Railways 1950 - 51.

MINISTRY OF LABOUR
11th. Session of the Standing Labour Committee, Delhi, January, 1949

MUKHTAR, AHMAD
Trade Unionism and Labour Disputes in India, Longmans Green and Co., Ltd. Madras, 1935

IBID
Non - Gazzetted Railway Services - Labour Investigation Committee, Delhi, 1946

MYERS, C. A.
Labor Problems in the Industrialization of India, Cambridge, Harvard University Press, 1958

IBID
Industrial Relations in India, Asia Publishing House, 1970

NARAIN JAI PRAKASH
Towards a New Society, Office for Asian Affaris, New Delhi, 1958

NATIONAL FEDERATION OF INDIAN RAILWAYMEN
Basic Principles of the Gandhian Labour Movement, Trade Union Movement on the Indian Railways, Report on the Seminar

ORNATI, OSCAR
Jobs and Workers in India, Cornell University, 1955

PALEKAR, SHREEKANT
Problems of Wage Policy for Economic Development

PANT
Indian Labour Problems, Chaitanya, Allahabad, India, 1970

PARK, RICHARD L. AND TINKER (Irene) (Eds.)
Leadership and Political Institutions in India, Morris, Morris, David, "Trade Unions and the State", Princeton University Press, Princeton, N.J. 1959.

THE PRESS INFORMATION BUREAU, GOVERNMENT OF INDIA, FOR THE RAILWAY BOARD.
Full Steam Ahead - The Indian Railways, their problems and their future plans, Delhi, 1949

PUNEKAR, S. D.
Trade Unionism in India: A study in industrial democracy, New Book, Co. Ltd., Bombay, 1948

RAMAN, N. PATTABHI
Political Involvement of Indian Trade Unions, Asia Publishing House, India, 1967

ROSEN GEORGE
Democracy and Economic Change in India, University of California Press, Berkely, 1966.

SHAH
Structural Obstacles to Economic Development, A Political Economy of - India

SHARMA, G. K.
Labour Movement in India, Sterling Publishers, Ltd., India 1971

SHIVA, RAO
The Industrial Worker in India

SINGH, V. B. (Editor)
Economic History of India (1857-1956) Allied Publishers Private Limited, Delhi, 2da. Edición, 1975

SUBRAMANIAN, K. N.
Labour Management Relations in India, Asia Publishing House, India, 1967

TAFT, PHILIP
The Structure and Government of Labour Unions, Harvard University Press, Cambridge, 1962

THORNER, DANIEL
Pasant Economy as a Category in Economic History, (Peasants and Peasant Societies, Shamin Teodor Editor), Penguin Books, 1971

IBID
Land and Labour in India, Asia Publishing House, 1962

VIDYARTHI
Socio-Cultural Implications of Industrializacion in India, Research Pro -- gramme Committee, Planing Commission, Govt. of India, 1970

VIET, LAWRENCE A.
Indios Second Revolution, the dimensions of development, Mc. Graw Hill Book Company, 1976

WEINER, MYRON
The Politics of Scarcity, University of Chicago, Press, Chicago, 1962

ARTICULOS

APTER, DAVID
The Role of Traditionalism in the Political Modernization of Ghana and - Uganda. World Politics. Vol. 13, Octubre 1960

ASIAN LABOUR (Editorial)
Politics Betray Trade Unionism, Vol. I # 4, July 1950.

ASHFORD, DOUGLAS
Labor Politics in a New Nation, Western Political Quartely, Vol. 13 June, 1960

BRAHMANANDA, P. R. Y VAKIL, C.N.
Reflections on Indias Five Year Plan, Pacific Affairs # 3, Septo., 1952

PAREKH, H. T.
Managing Agency and Company law amendment, The Economic Weekly, II - 17- 51

DEVI, URMILA
Rationalisation of Industry, The Economic Weekly, VI-16-51

BRIMMER F. ANDREW
Industrial Change in India, Economic Development and Cultural Change. Vol. VIII 1959/60

BRIMMER,ANDREW F.
The Selting of Entrepreneurship in India, Quarterly Jornal y Economics, Nov. 1955.

CURRA Jr. JEAN A.
Dissension Among India's Communists, Far Eastern Survey, Vol. XIX No. 13, July 12, 1950

DESHPANDE, L.K.
Notes on Industrial Adjudications, The Indian Economic Journal, Vol. XI, No. 1, July - Septembre 1963

DEUTSCH, KARL
Social Mobilizat ion and Political Development, American Political Science review, Vol. 15, Septembre 1961.

DEYRUP, FELICIA J.
Organized Labor and Government in Underdeveloped Countries Sources of Conflict, Industrial and Labor Relations Review, Vol. 12, No. 1, Oct. 1958

FREEDMAN, ROBERT
Industrialization, Labor Controls, and Democracy: a Comment, Economic Development and Cultural Change, Vol. VIII. 1959/60

FRIDMAN, HARRY J.
Indian Federalism and Industrial Development, Far Eastern Survey, Vol. XXVII, No. 3, March. 1958

GOMBERG WILLIAM
The Future of Collective Bargaining, The Nation, Vol. 194, January 20, 1962

HOSELITZ, BERT F.
The City, the Factory, and Economics Growth, The American Economic Review, # 45. May, 1955

JAMES RALPH C.
Labor Mobility, unemployment and Economic Change: an Indian Case, The Journal of Political Economy, Vol. LXVII, December, 1959

IBID
Trade-Union Democracy: Indian Textiles, The Western Political Quarterly, Vol. XI, No. 3, September 1958.

IBID
Politics and Trade Unions in India, Far Eastern Survey, Vol. XXVII, No. 3, March, 1958

KADAM, V. B.
Less Man Day Lost, Despite More Disputes, The Economic Weekly, October 1951

KANNAPPAN, SUBBIAH
The Gandhian Model of Unionism in a Developing Economy: The TLA in India, Industrial and Labor Relations Review. Vol. 16 No. 1, Oct. 1962

IBID
The Tata Steel Strike: Some Dilemmas of Industrial Relations in a Deve - loping Economy, The Journal of Political Economy, Vol. LXIII, No. 4 -- August, 1955

KERR, HARBISON, DUNLOP AND MYERS
The Labour Problem in Economic Development, International Labour Review, Vol. LXXI, No. 3, March 1955

LAMB, HELEN
The Indian Business Communities and the Evolution of an Industrialist Class, Pacific Affairs, No. 2, June 1955

LAMBERT RICHARD D.
Labor in India, Economic Development and Cultural Change, Vol. VIII, --- 1959 - 1960

IBID
Some Consequences of Segmentation in India, Economic Development and - Cultural Change. Vol. XII, No. 416, July, 1964

LEVINE, SOLOMON B.
Conceptions of Trade Unionism in Economic and Political Development, --- Economic Development and Cultural Change, Vol. XII, No. 2, Jan. 1964

MALENBAUM, WILFRED
Urban Unemployment in India, Pacific Affairs, 30: June 2, 1957

MEHTA, ASOKA
The Mediating role of the Trade Unions in Underdeveloped Countries, Econo mic Development and Cultural Change. Vol. VI, 1957/58

MORRIS DAVID MORRIS
Labour Discipline, Trade Unions and the State in India, The Journal of Poli - tical Economy, Vol. LXIII, No. 4, August, 1955

MULLINS, WILLARD A.
On the Concept of Ideology in Political Science, The American Political Science, Review, Vol. LXVI, No. 2, June, 1972

MYERS CHARLES
Labour Problems of Rationalisation: The Experience of India, International Labour Review, No. 5, May, 1956

NARASIMHAN, P. S.
Labour Reforms in Contemporary India, Pacific Affairs # 1, 26, March 1953

ORNATI, OSCAR
Indian Trade Union Since Independence, Far Eastern Survey, Vol. XXIII. August, 1954

IBID
Problems of Indian Trade Unions, The Annals of the American Academy of Political and Social Science, Vol. 310, March, 1957

RAJ, K. N.
Employment and Unemployment in the Indian Economy: Problems of Classification, Measurement and Policy, Economic Development and Cultural -- Change Vol. VII, 1958/59

RUDOLPH, LLOYD I, and Susanne Hoeber Rudolph
Indian Political Studies and the Scope of Comparative Politics, Review Article, Far Eastern Survey, Vol. XXVIII, No. 9, September, 1959

SAWHNEY, P. K.
Inter-Industry Wage Differentials in India, The Indian Economic Journal, Vol. XVII, No. 1, July - September 1969

SCHWEINITZ, KARL
Industrialization, Labor Controls and Democracy, Economic Development and Cultural Change. Vol. VII, No. 4, July 1959

SHIVA RAO B.
Industrial Labor in India, Foreign Affairs, Vol. 14 # 4

THORNER, DANIEL
Great Britain and the Development of India's Railways, Journal of Economic History, Fall, 1951

VENKATASUBBIAH, H.
Indian Labour Since Independence, Asian Labour, Vol. I # 3, Oct. 1949

VEERARAGHAVACHAR, S. M.
The Role of Small-Scale Industries in our Economy, The Indian Economic Journal Vol. XI, No. 1, July - September, 1963

WEINER, MYRON
Prospects for India's Congress Party, Far Eastern Survey, Vol. XXIII, No. 2, December, 1954

WIGNY, PIERRE
Migratory Movements in Underdeveloped Countries in Course of Industrialization, International Labour Review, Vol. LXVIII, No. 1, July 1953

WINDMILLER, MARSHALL
Indian Communism Today, Far Eastern Survey, Vol. XXIII, No. 4, April 1954

IBID
Gandhiam Socialism in India, Far Eastern Survey, March, 1954

THE MADRAS MAIL Junio - Sept. 1928
Junio - Sept. 1946

The Statesman
The Times of India
The Hindu