

# EL<sup>STV</sup>LANTZEN

Página 2: «Siglo y medio de internacionalismo sindical», V. ELORZA. Página 5: «Sindicalismo internacional, hoy», G. ITURRIAGA. Página 9: DOCUMENTACION/AGIRIAK, datos fundamentales: CMT, FSM, CIOSL, CES, TUAC, OIT. Página 13: «CES: Confederación Europea de Sindicatos», T. MURU. Página 16: «Las empresas multinacionales o los casi-monopolios mundiales», J. ELORRIETA. Página 19: «Los códigos de conducta: La directiva Vredeling», J. AURREKOETXEA.

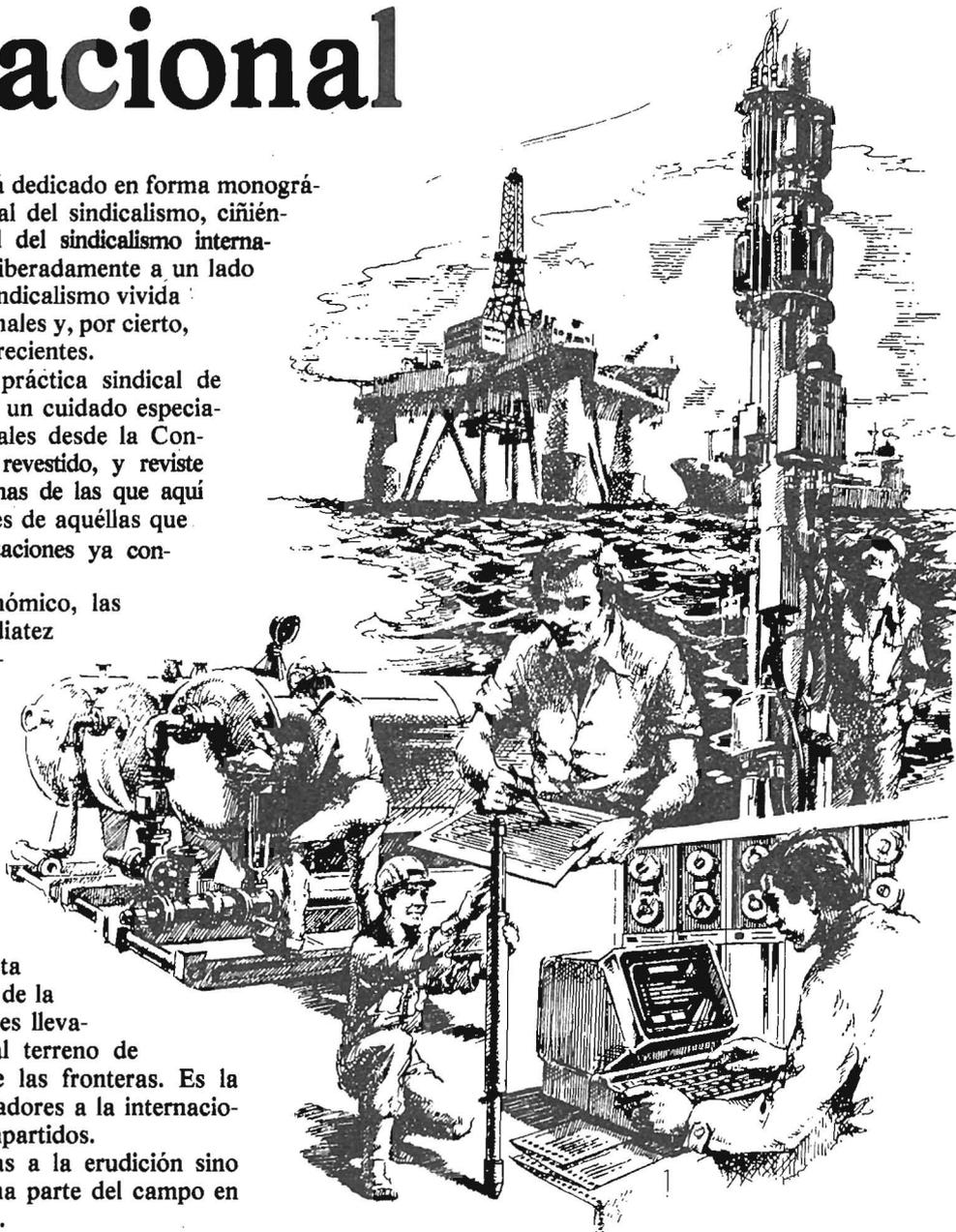
## El sindicalismo internacional

Este número de LANTZEN está dedicado en forma monográfica a la dimensión internacional del sindicalismo, ciñiéndonos a la práctica confederal del sindicalismo internacional. Se deja por lo tanto deliberadamente a un lado la dimensión internacional del sindicalismo vivida desde las Federaciones Profesionales y, por cierto, vivida con impulso y eficacia crecientes.

Ha sido una constante de la práctica sindical de ELA el dedicar una atención y un cuidado especiales a las relaciones internacionales desde la Confederación. Esta actividad ha revestido, y reviste en la actualidad, múltiples formas de las que aquí se examinan las más importantes de aquéllas que se ejercen a través de organizaciones ya consolidadas.

El parón del crecimiento económico, las urgencias de la crisis, la inmediatez de las reivindicaciones más vitales, las incertidumbres sentidas ante el futuro, todo, hoy, parece que impulsa hacia el repliegue de los individuos y de los grupos sobre sí mismos. La solidaridad de los trabajadores como clase se oscurece y corre el riesgo de romperse. La práctica del internacionalismo sindical es la respuesta correcta aunque difícil. Es la conciencia de la suerte común de los trabajadores llevada, por razones de eficacia, al terreno de la organización por encima de las fronteras. Es la genuina respuesta de los trabajadores a la internacionalización de sus intereses compartidos.

No son, pues, páginas ofrecidas a la erudición sino la descripción incompleta de una parte del campo en que se desarrolla nuestra lucha.



Las realidades socio-económicas laborales y su evolución permiten explicar tanto el nacimiento como las transformaciones de la solidaridad sindical internacional. Las mismas realidades son el cuadro de referencia más válido para evaluar la eficacia y las exigencias a las que responde o debe responder el sindicalismo en su articulación organizativa internacional.

Los elementos más destacados que jalonan la historia de esta solidaridad sindical internacional y que vamos a recorrer muy por encima, no pueden servir más que de invitación a recobrar con más detención nuestra propia experiencia colectiva, hacer un resumen de la misma e iluminar desde dentro nuestra propia tarea sindical, en ese movimiento obrero organizado que necesita constantemente mantenerse transformándose.

Si «la historia del Movimiento Obrero es la historia o parte de la historia de la humanidad por su emancipación» (M. Leroy), recuperar la historia de la solidaridad sindical internacional y continuarla es lo mismo que seguir empujando hacia adelante esa emancipación. Porque seguirá siendo verdad que «sin la clara participación de los trabajadores sería difícil entender el avance y progreso de la historia». (A. Simba).

## EUROPA, FUENTE Y CLAVE

La industrialización y las concentraciones obreras consecuentes que se dieron antes que en ningún otro lugar en Europa, hicieron del viejo continente la cuna del movimiento sindical y también la cuna del internacionalismo sindical, como forma de solidaridad de la clase trabajadora.

De Europa con la industrialización, la colonización y las migraciones, el movimiento obrero se extendió hacia otras latitudes: América Latina y los Estados Unidos de Norteamérica son dos ejemplos en donde se manifiestan los efectos de las emigraciones: entre 1820 y 1916 en tres grandes oleadas, más de 32 millones de inmigrantes (dos terceras partes constituidas por europeos casi en su totalidad trabajadores) desembarcaron en los EE.UU. La central sindical AFL, que acaba de celebrar su centenario, debió su nacimiento, en no pequeña parte, a los trabajadores inmigrantes de origen irlandés.

La colonización y la migración si llevaron consigo las limitaciones, los hábitos y las diferencias de los movimientos obreros de origen, sirvieron también para asentar un sentido de solidaridad de clase por encima de las fronteras.

Desde comienzos del siglo XIX la internacionalización de los engranajes capitalistas induce en la conciencia de los trabajadores de distintos países la clara visión de *su suerte común* frente a los empleadores y de la necesidad consecuente de la actuación solidaria. El cierre

# Siglo y medio de internacionalismo sindical

**La solidaridad internacional se ha dado en la entraña misma del movimiento obrero y sindical como respuesta necesaria a la internacionalización del capital, a los vínculos internacionales de la política empresarial y a la internacionalización del mercado de trabajo.**

de bancos ingleses en julio de 1830 provocó quiebras en cadena y despidos masivos en las industrias textiles de Francia. Más fuerza que las ideas para cimentar los principios del internacionalismo sindical la tuvieron estos hechos repetidos en una Europa por la que campaba el más salvaje de los capitalismo.

Promovida principalmente por trabajadores inmigrantes nace en el corazón de Europa, en Suiza, la que podríamos considerar la primera organización obrera internacional con nombre y aliento premonitorios y repleto de evocaciones: «Unión de la Joven Europa». Era el año 1834.

## LAS INTERNACIONALES

1857-58: una crisis con grandes despidos en el sector de la Construcción de Londres desencadena una importante huelga a la que los empresarios tratan de combatir con esquirolas importados del continente. Es la oportunidad para dar cuerpo a una idea que ha arraigado en la conciencia de la clase trabajadora europea: Una asociación para solidarizarse en el control del mercado de trabajo. Surge la Asociación Internacional de Trabajadores (AIT) en base a grupos de Gran Bretaña, Alemania, Francia, Polonia y Suiza. Es el año 1864. Al desarrollo industrial capitalista sigue los pasos la solidaridad organizada de los trabajadores.

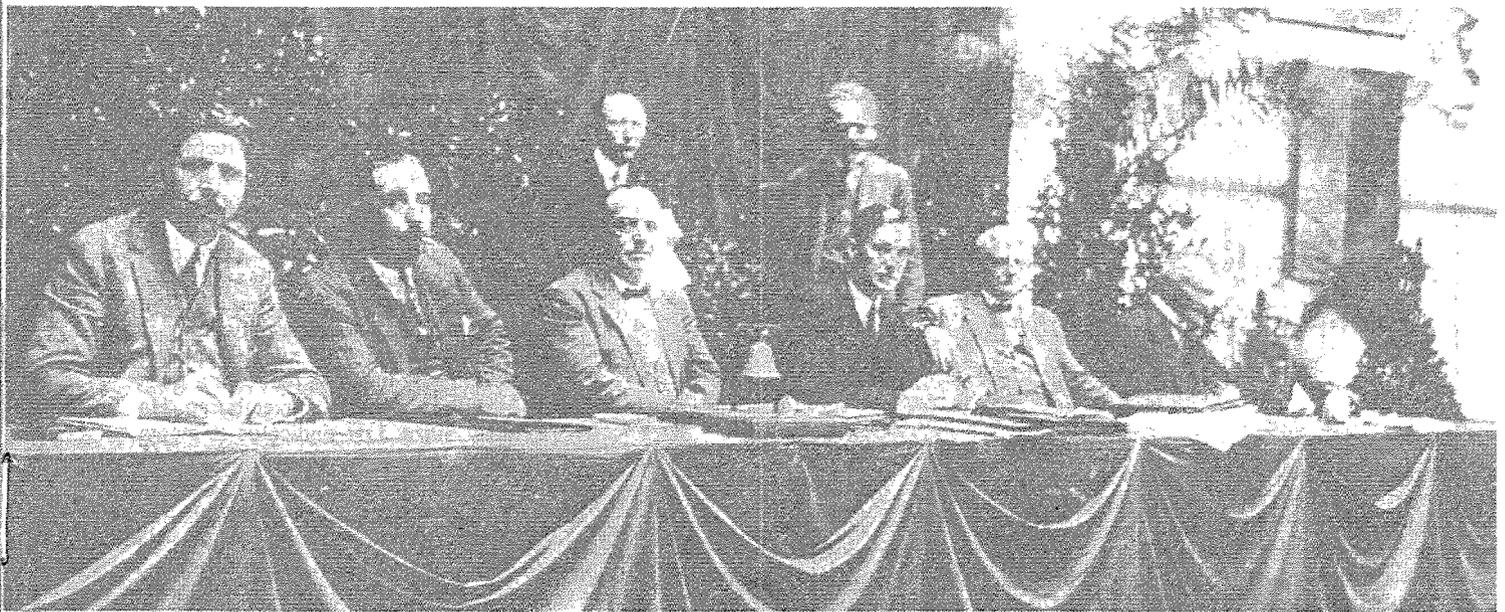
Antes está la fecha de 1848 que marcará un hito en el movimiento obrero. La ola de carácter revolucionario que conmovió el continente europeo ese año venía gestándose por lo menos desde diez años antes, la crisis del 47 lo puso a punto y Marx trató de darle una expresión teórica en el marco de una concepción global de la sociedad con el Manifiesto Comunista (1848) e influyó notablemente en darle cuerpo orgánico en la AIT. Con más alma que cuerpo, con más aliento que músculo, pronto se advierte que en su interior aquella organización que celebra el año 1866 en Ginebra su primer Congreso, está mortalmente dividida.

Cuando en 1872, con victoria pírrica de Marx en el Congreso de La Haya, se produce la pronosticada escisión que conducirá a la disolución de la I Internacional en 1876, la clase trabajadora encuentra otra razón de solidaridad internacional en la implacable represión que se abate sobre los trabajadores franceses después del fracaso de la Comuna; represión que se extiende con virulencia por toda Europa.

Varias constataciones se sedimentan en la conciencia de los trabajadores como consecuencia de la experiencia colectiva de estos años:

- la internacionalización del movimiento obrero es ya imparable,
- dentro el movimiento obrero ideológicamente dividido luchan diversas corrientes por hacerse con el control político internacional del mismo,
- la represión más despiadada es la respuesta de la burguesía empresarial a cualquier intento de la clase trabajadora por hacerse con cualquier parcela de poder y más del poder político,
- la solidaridad internacional de los trabajadores, piensan ya muchos líderes obreros, no puede reducirse a las formas experimentadas hasta entonces y al servicio directo de los objetivos formulados los últimos años. Despierta la idea de la internacionalización de la solidaridad de la clase trabajadora por formas también estrictamente sindicales. Es un progreso tanto de conciencia como de formulación práctica.

Los partidos políticos organizan la II Internacional de signo socialista (1889) controlada por las tesis marxistas bajo la indudable autoridad de Engels. A la muerte de éste (1895) las disensiones en el seno de la Internacional entre los que quieren una distinción clara entre sindicatos y partidos (franceses —una parte— e ingleses) en plano de igualdad y los que consideran al sindicalismo como la simple escuela primaria del socialismo y al partido como la organización guía. En el Congreso de Londres (1900) se llega a un compromiso efímero, denominándolo «Congreso Internacional Socialista y de las Cámaras Sindicales».



Presidencia de un Congreso de la FSI.

Desde 1900, aun manteniéndose formalmente la cuestión sobre el tapete, la separación institucional entre los partidos y el movimiento sindical está ya consagrada de hecho. Eso no impide el que con evidente inconsecuencia a las afinidades ideológicas entre algunos partidos y sindicatos se superpongan también ciertas articulaciones orgánicas por motivos que hoy no es posible ocultar bajo coberturas legitimadoras. Hoy, en 1982, de nuevo se experimenta la necesidad de dar un nuevo y definitivo tirón por el que todos los sindicatos alcancen la definitiva independencia institucional respecto a los partidos dentro del movimiento obrero.

La III Internacional controlada por Lenin se constituyó en el Congreso fundacional de la misma a primeros de marzo de 1919 en Moscú. Por necesidades estratégicas del momento, en 1943, el Comité Ejecutivo de la Internacional propone «disolver la Internacional Comunista como centro dirigente del proletariado internacional».

En 1923 (Hamburgo) nace la internacional «socialista», pero ahora con un claro sentido anticomunista y de rechazo de las 21 condiciones exigidas por la Internacional Comunista desde su segundo congreso, inspiradas por Lenin y que marcaron las diferencias irreconciliables entre las dos organizaciones internacionales.

Para completar el cuadro de las Internacionales hay que mencionar también la creación en 1938 de la IV Internacional, la trotskysta. Esta Internacional enraiza en la ruptura entre el grupo comunista encabezado por Leon Trotsky contra la línea stalinista instalada en Rusia (1923). Ya en 1933 el movimiento de inspiración trotskysta se propone transformarse en una nueva internacional, la cuarta; propósito que se materializa en 1938.

### EL MOVIMIENTO SINDICAL INTERNACIONAL ANTES DE LA I GUERRA MUNDIAL

El crecimiento numérico de la clase asalariada a finales del siglo pasado, vinculado al desarrollo industrial capitalista puede expresarse en cifras muy expresivas: Alemania, de 1882 a 1885 el número de obreros asalariados en la industria pasa de 7.300.000 a 10.200.000, es decir, un incremento del 40 por ciento en tres años. Las grandes concentraciones industriales europeas se han fijado en grandes empresas y a la vez se produce una expansión industrial geográfica hacia la periferia desde los primeros núcleos industrializados: hacia los países nórdicos, España, Italia, Rusia, países balcánicos, EE.UU.

En el sindicalismo simultáneamente a la vez que se da una expansión tanto numérica como geográfica, se produce también una progresiva reestructuración por la que se abandona la organización por oficios para agruparse sobre una base industrial, por ramas de producción.

Es por esta dirección de la organización por ramas por donde se darán las primeras sólidas relaciones y organizaciones sindicales internacionales: así se organizan, traspasando las fronteras, los que aún siguen actuando y denominándose los Secretariados Profesionales Internacionales, los SPI. Han nacido y se ha desarrollado con facilidad y rapidez respondiendo a situaciones y a intereses concretos y con la perspectiva de dedicarse a tareas claramente programables y tangibles. Los primeros SPI fueron:

- 1880: Tipógrafos
- 1889: Cuero
- 1890: Mineros
- 1894: Textil
- 1895: Vestido
- 1898: Transporte.

En 1911 existían ya organizados 28 SPI, de los que 24 tenían su sede en Alemania, a la que puede considerarse el núcleo desde el que irradió el sindicalismo internacional hacia el resto de Europa.

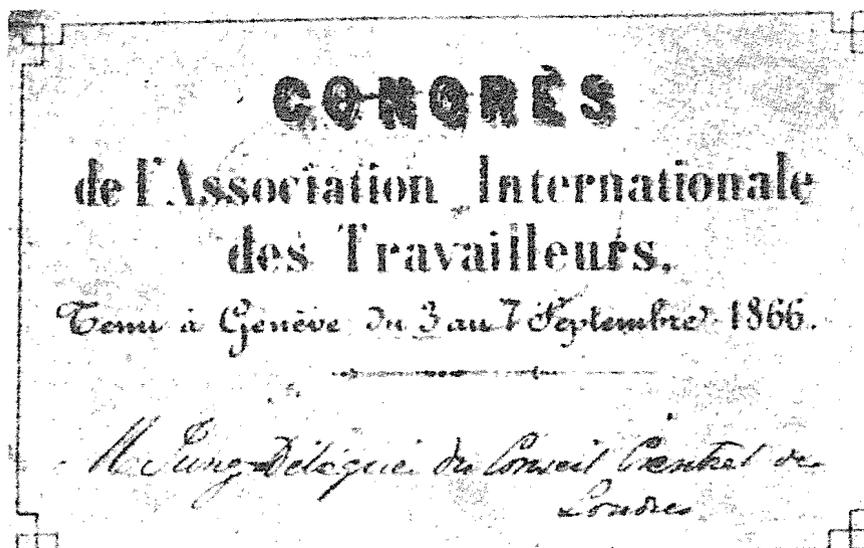
Estos sindicatos unidos internacionalmente respondían en gran parte a un primer impulso de solidaridad pero en el que como elemento importante operaba la inspiración corporativista. Era un paso más avanzado que el gremialismo pero aún no era la madurez de la solidaridad sindical de clase.

En la época son tres las concepciones sindicales que rivalizan en la organización del sindicalismo internacional: Una corriente socialista (con base en Alemania, Austria, Países Escandinavos, Bélgica, Holanda y Suiza), una corriente tradeunionista (Reino Unido, EE.UU.) y una corriente que en forma genérica se la podría conocer como «revolucionaria» (Francia, Italia, España).

A esta triple corriente hay que añadir un sindicalismo reactivo, de repliegue y defensa frente a la primera y tercera corrientes citadas, que bajo la etiqueta de cristiano se dio sobre todo en ambientes católicos y que también por esta época intenta proyectarse en organización internacional.

Hay que esperar a 1913 para que el intento del Secretariado Sindical Internacional creado en 1902 como la vertiente sindical de la II Internacional se materialice en lo que podríamos denominar la primera internacional sindical *confederal*: la «Federación Sindical Internacional». La FSI agrupa 19 Centrales sindicales —entre ellas la AFL norteamericana—, con un total de 7.400.000 afiliados. Era la víspera de la Primera Guerra Mundial.

Esta Primera Guerra Mundial quebró uno de los sueños de la clase trabajadora



Carnet acreditativo de un delegado del Congreso de la AIT, Ginebra (1866).

acariciado en muchas de las reuniones de sus internacionales y que era una de los hilos conductores de su espíritu no carente de inspiración mística: la solidaridad de clase organizada sería capaz de impedir el desencadenamiento de la guerra recurriendo a la «Huelga General», porque no podía haber nada que interesara a la clase trabajadora en los motivos que impulsaran a los estados a la guerra. Consecuentemente el 30 de julio de 1914 la CGT, Confederación sindical francesa, decide la «Huelga General». Pero el 1 de agosto la movilización general es decretada y la huelga no se produce.

La guerra asolará Europa. La Federación Sindical Internacional (FSI) cesa en sus actividades. Quedó así al descubierto que la solidaridad del sindicalismo internacional y la del movimiento obrero en general no había podido superar la prueba.

#### EL MOVIMIENTO SINDICAL INTERNACIONAL DE ENTREGUERRAS

El 4 de mayo de 1919, apenas terminada la guerra, se crea la III Internacional en la que la influencia de Lenin (la revolución se ha producido en Rusia el año 1917) es determinante sobre todo a partir del II Congreso en el que se fijan las 21 condiciones para la adhesión y permanencia en la internacional.

Esta III Internacional o Komintern va a marcar fuertemente la vida del movimiento sindical internacional hasta nuestros días. Aunque como se sabe no se trata de una internacional *sindical* pero que por las concepciones en que se inspira involucra necesariamente al movimiento sindical e influye sobre él.

En julio de 1919 se reunían en Amsterdam 91 delegados *sindicales* que ostentaban la representación de 17.740.000 trabajadores organizados sindicalmente en 14 países. Quieren volver a poner en

pie una organización sindical internacional. Tienen como referencia la FSI anterior a la guerra y conciben el trabajo que se proponen como una búsqueda de prolongación de aquel intento abortado por la guerra. Como objetivos se proponen:

- la defensa reivindicadora de los derechos de los trabajadores.
- la nacionalización de los sectores de la industria.
- la representación de los trabajadores organizados ante las organizaciones internacionales que comienzan a nacer en el mundo de la posguerra.

En relación a este tercer objetivo la nueva FSI orienta principalmente su actividad hacia la Organización Internacional del Trabajo (OIT) fundada el mismo año de 1919. La OIT desarrolla su capacidad de convertirse en un lugar tripartito (gobiernos, sindicatos, patronales) de encuentro, de discusión, de formalización de Convenios que llegarán a ser una de las fuentes más fecundas del derecho del trabajo y del derecho sindical.

Sin embargo, la FSI declina en efectivos y en influencia. La dura competencia y aún enfrentamiento con la «Internacional Sindical Roja», organismo sindical instrumentalizado por la III Internacional, la crisis económica del 29 que abrumó a la clase trabajadora y llevó a la FSI a una estrategia tímida y meramente defensiva con la mira puesta casi exclusivamente en preservar las adquisiciones logradas los años precedentes a la crisis, no son factores ajenos a un proceso de pérdida de efectivos.

Pero no hay que olvidar seguramente como factor determinante de esta decadencia, el ascenso del fascismo en sus diversas variedades, precisamente en los países de más implantación de la FSI.

Este declive sindical internacional no es exclusivo de la FSI. El 15-19 de junio de 1920 un año después del relanzamiento de la FSI, en La Haya, las federacio-

nes estatales que se alineaban en el sindicalismo cristiano constituyen una Confederación Internacional sindical sobre bases humanitarias y cristianas. Es la CISC (Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos) con sede en Utrecht (Holanda) que en 1928 contará 3 millones de miembros en sus Confederaciones afiliadas.

También la CISC conoce a continuación una pérdida significativa de efectivos: en vísperas de la Segunda Guerra Mundial la CISC había bajado a un millón de afiliados y su implantación prácticamente quedaba reducida a Bélgica, Francia, Hungría, Luxemburgo, Holanda y Suiza. Los sindicatos alemanes, italianos, españoles, vascos habían sido eliminados por el fascismo y la CISC se había negado a permitir la afiliación a las organizaciones corporativistas austriacas.

Tras fuertes pujas con la FSI que quería en exclusiva la representación de los trabajadores en la OIT, en 1934 la CISC es admitida como miembro de pleno derecho del Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo.

En 1921 ha sido constituida la Internacional Sindical Roja (la ISR a la que antes se ha hecho mención) o Profintern partiendo como núcleo fundamental de los sindicatos soviéticos. Surgida directamente de la III Internacional o Comintern, tributaria de la concepción que informa a la misma particularmente en lo referente a las relaciones entre partido y sindicato, la ISR, aunque gozara de cierto grado de autonomía, sin embargo, debía sujetarse a la dirección, al menos política, ejercida con mano de hierro por la III Internacional.

Desde 1929, año en que la crisis económica trastornó las relaciones económicas y sociales de occidente, siguiendo por el ascenso de los fascismos, la guerra de España y la guerra mundial, seguida, tras una breve lapso de falso idilio entre los vencedores, por la guerra fría, el movimiento sindical internacional organizado vivió tal vez sus peores horas. Durante largos lapsos de tiempo sus actividades quedaban prácticamente congeladas y sus organizaciones afiliadas no pocas veces fueron desmentadas. Esta etapa de grandes transformaciones y tragedias sociales se saldó con la desaparición de dos de las internacionales: la FSI y la ISR.

V. ELORZA

# Sindicalismo internacional, hoy

No ofrece dudas el que el sindicalismo internacional, mundial, debe adaptarse y seguramente renovarse para hallarse en condiciones de responder a sus responsabilidades en las condiciones de nuestros días. Adaptación y renovación que ante cada etapa nueva ha realizado el sindicalismo.

La crisis ha invertido una tendencia que propiciaba el acercamiento. Están ya lejos los años 60, años de desarrollo y distensión, en los que florecieron muchos sueños y parecieron realizables muchas ilusiones. Cuando se dice que dos de los grandes ejes de división del movimiento sindical internacional son el eje Este-Oeste y el eje Norte-Sur, ni se hace una mera referencia geográfica, ni se agotan las raíces y causas de las divergencias sindicales. Quien piense que la diversidad de siglas sindicales en el campo internacional o es una mera inercia de una herencia histórica o se mantiene por personalismos entre los dirigentes, hace una valoración muy superficial de la situación actual y a todas luces injusta y falsa.

## El sueño de la unidad

Retomando el hilo del siglo y medio de sindicalismo internacional, expuesto en otro de los artículos de este mismo n.º de LANTZEN, llegamos, tras el paréntesis de la II Guerra Mundial, al renacer de su voluntad unitaria. Creyeron no pocos que la oportunidad de dar unidad al movimiento sindical internacional estaba ante ellos. En la euforia del fin de la guerra en la que el enemigo común había logrado extraños compañeros de lucha, se creó en París —setiembre de 1945— la Federación Sindical Mundial (FSM). A la FSM se afiliaron los principales sindicatos occidentales —a excepción de la AFL norteamericana, aunque sí la CIO que poco después, al fusionarse, hicieron la AFL-CIO— y se afiliaron también todos los



sindicatos de la zona socialista. La FSM nació sobre arenas movedizas y pronto iba a hundirse en ellas. La democratización, la incorporación de los trabajadores a las tareas de la paz y la cohesión de las potencias aliadas, entraba como temas mayores en el amplio panorama de objetivos que la nueva internacional se proponía. Pero las divisiones de fondo que la euforia de la victoria disimulaba y que con todo sería la causa de su corta vida, mantuvieron a los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI) al margen de la FSM.

Cada tendencia se dedicó dentro de la FSM a desarrollar el más amplio margen de influencia posible. En ningún momento existió una integración real. Todos los desacuerdos de las potencias aliadas rebotaban en la organización sindical. La ruptura entre "los cuatro" (EE. UU., Francia, Reino Unido, URSS) con motivo del reparto de influencia sobre Alemania y el Plan Marshall (1947) iniciaron ya el último proceso de ruptura. Los sindicatos británicos organizan en Londres, el 9 y 10 de marzo de 1948, una Conferencia Internacional Sindical que reúne a las organizaciones sindicales de los países favorables al Plan Marshall. Las dos grandes centrales norteamericanas la AFL y la CIO, por primera vez

en una instancia internacional, participan con representación conjunta. La FSM como organización sindical internacional está ya muerta cuando apenas ha empezado a andar. El acta de defunción se extiende en la reunión del Consejo en París, enero 1949. El Gobierno de Francia expulsa de París a la FSM que, después de unos meses en Viena mientras dura la ocupación rusa de Austria, se traslada definitivamente a Praga, donde aún hoy se mantiene. Los únicos sindicatos occidentales que permanecieron en la FSM son la CGT francesa y la CGIL italiana.

En diciembre del mismo año 1949, se funda en Bruselas la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL).

Si a la internacional veterana CISC (siglas que en 1968 cambia por las de CMT, Confederación Mundial del Trabajo) se suman las recién fundadas FSM y CIOSL, tenemos ya a comienzos de los años 50 configurada la estructuración sindical del movimiento sindical internacional que aún hoy se mantiene: tres Confederaciones Sindicales Internacionales (FSM, CIOSL y CMT) que agrupan a Confederaciones sindicales de todo el mundo, al menos en principio.

## I. Años de expansión, 50-70

Al carecer la OIT de carácter estrictamente sindical y a pesar de que podríamos servirnos de ella para estudiar en la misma el reflejo de todas las contradicciones que atraviesan al mundo sindical internacional, no vamos a deternos en su estudio para no desviarnos del propósito de seguir la línea del movimiento puramente *sindical*.

Y aún dentro del conjunto del movimiento sindical internacional, dejando de lado otras manifestaciones del sindicalismo en ese ámbito, centramos la atención sobre las organizaciones estructuradas u otras formas de relación sindical internacionales de carácter *confederal*. Esto significa dejar de lado movimientos sindicales tan interesantes y tan sólidos como el de las federaciones profesionales vinculadas internacionalmente. Movimiento éste cada vez más centrado y en franco proceso de renovación, de vigorización y desarrollo, provocado en no pequeña parte como respuesta a la extensión de las multinacionales. Estas agrupaciones de federaciones profesionales sindicales a escala mundial son las Uniones Internacionales de Sindicatos (UIS) vinculados a la FSM, las Federaciones Internacionales Profesionales (FIP) promovidas por la CMT y, sin duda las más poderosas las SPI (Secretariados Profesionales Internacionales) relacionadas con la CIOSL. Las más desarrolladas y más fuertemente implantadas en el área de la economía de mercado son la SPI con una autonomía real de funcionamiento respecto a la CIOSL comprensible desde el momento que se recuerde que constituyen una realidad anterior a la misma.

## Sindicalismo internacional, hoy

Las dos décadas 50 y 60 fueron años de un crecimiento económico de amplitud y duración excepcionales. Esta expansión lógicamente influyó en el movimiento sindical. La libertad sindical alcanzó un fuerte impulso, las organizaciones sindicales se consolidaron, la acción sindical se abrió a formas y niveles nuevos con la consagración de la negociación colectiva como instrumento de actuación sindical y la promoción de los derechos estrictamente sindicales. El proceso de descolonización también impulsó la organización del movimiento sindical por países descolonizados. Este sindicalismo de los países recién independizados tiene caracteres muy propios lógicamente, aunque en determinados casos existe una huella formal heredada de los antiguos y respectivos países colonizadores.

Los intentos de renovación sindical internacional a lo largo de estas dos décadas se hicieron sobre el pie forzado de la existencia de los dos bloques liderizados por sus respectivas superpotencias. Y con sus respectivas zonas de influencia celosamente vigiladas.

Aunque la etapa de distensión que tuvo sus años de apertura de nuevas perspectivas que en algunos despertaron esperanzas bastante fundamentadas, la permeabilidad de los bloques y la aparición de nuevas potencias o bloques de potencias que, aunque no consolidaran un mundo multipolar, sí lo postulaban, tuvieron también su reflejo en movimientos sindicales a nivel internacional que respetando lo fundamental del mapa que quedó plasmado el año 1950, dio ocasión a intentar nuevas vías de renovación y relación sindical internacional.

Ciñéndonos a los intentos de reestructuración organizativa del movimiento sindical internacional, sin entrar, de momento, en las corrientes de fondo que subyacen a estos intentos y sin analizar las circunstancias externas que impulsan o propician tales intentos, hay que comen-

zar por reseñar un proceso de tendencia unitaria que toma cuerpo en *organizaciones sindicales internacionales de ámbito regional*. En esta modalidad organizativa se busca la conjugación de varios factores y elementos: respuesta a la internacionalización de las realidades socio-económico-laborales en áreas de cierta homogeneidad tanto económica, como social y aún política; la posibilidad de dar cuerpo a la constante tendencia sindical unitaria y adecuar instrumentos sindicales de naturaleza diversa de acuerdo con la función que deben desempeñar.

### ELA en el Sindicalismo Internacional

ELA se integra en el sindicalismo internacional como Confederación y también por sus Federaciones. Ahora nos fijamos únicamente en su presencia como Confederación en organizaciones sindicales internacionales tanto generales como regionales.

**CMT:** ELA pertenece a la CMT desde 1933 cuando esta Internacional aún se denominaba CISC.

**CIOSL:** ELA es miembro fundador de la CIOSL: 1949.

**CES:** ELA se integró en la CES el año 1974.

**TUAC:** ELA entró a formar parte de la TUAC el año 1978.

Algunas, seguramente las más importantes, de estas nuevas realidades sindicales internacionales regionales son las siguientes:

#### 1.º-TUAC

Comisión sindical consultiva cerca de la Organización de Cooperación y de Desarrollo Económico (OCDE).

Organización, pues, de carácter consultivo y en cierto sentido, regional. Regional más que en sentido geográfico en el de nivel de desarrollo económico dentro del

área de las economías de mercado: los 24 países más industrializados.

#### 2.º-CES

Confederación Europea de Sindicatos.

Ni abarca sólo la CEE, ni tampoco la totalidad de Europa, sino únicamente la llamada Europa del Oeste.

A diferencia de la TUAC que es meramente consultiva, al menos de momento, la CES es una Confederación Sindical que busca ser un instrumento sindical total en el área de ámbito de actuación. De la CES en otro lugar de este mismo número se habla con extensión.

ciar el sindicalismo africano, difieren de los que son válidos para Occidente en un contexto económico, social y cultural radicalmente diferente.

El sindicalismo africano ha heredado, de la época colonial, estructuras y prácticas de acción inadaptadas a la realidad africana. La OUSA se sitúa en el propósito de crear un sindicalismo auténticamente africano.

La CMT aceptó las resoluciones del Congreso de la Unidad de Trípoli, disolvió su regional UPTC (Unión Panafricana de Trabajadores Creyentes) y se integró en la OUSA. Sin embargo, la CIOSL y la FSM continúan actuando en África jugando sus propias opciones, la CIOSL por medio de la OTAF (Organización Regional Africana) y la FSM por la USPA (Unión Sindical Panafricana).

#### 4.º-CISA

*Confederación Internacional de Sindicatos Árabes.*

Fundada en Damasco en marzo de 1956, agrupa hoy 15 organizaciones sindicales que representan a ocho millones de afiliados en 16 países árabes.

En el momento de su fundación la CISA se proponía los siguientes fines que en parte revelan el carácter del sindicalismo que se proponían promocionar:

— *A nivel árabe:* Asegurar mejores condiciones de vida y trabajo para los trabajadores árabes; elevar su nivel cultural y técnico; desarrollar su conciencia sindical; aunar fuerzas para hacer caer las barreras artificiales entre países árabes a la vez que defender su independencia y soberanía; defender la libertad sindical y hacer de ella una realidad en el corazón de la "nación" árabe; garantizar la libertad de expresión y respetar y hacer respetar los derechos y libertades fundamentales.

— *A nivel internacional:* Estrechar las relaciones de cooperación con las organizaciones internacionales, locales y nacionales progresistas con objeto de elevar el nivel de la clase obrera y jugar un papel susceptible de contribuir al bienestar y de

#### 3.º-OUSA

*Organización de la Unidad Sindical Africana.*

Creada en 1973. Cuenta con 15 millones de adherentes en Confederaciones pertenecientes a 42 países. También en la misma están integrados cinco movimientos de liberación. Su sede está en Accra (Ghana). Es el fruto de múltiples tentativas unitarias y de muchos fracasos. Su cifra de adherentes con ser importante es poco significativa para nosotros ya que los criterios para apre-

reforzar las bases de la paz mundial. Luchar contra toda discriminación racial, de color, de religión. Dar su apoyo a todos los movimientos de liberación nacional y a las luchas contra el imperialismo en todas las partes del mundo. CISA mantiene su autonomía política e ideológica y ha diversificado ampliamente sus relaciones internacionales:

— Existe un Comité permanente CISA-FSM. La FSM ha dado su apoyo y ha sostenido firmemente a la CISA desde su misma fundación.

— Con la CMT ha firmado un acuerdo de cooperación.

— Con la OUSA mantiene una cooperación regular en materia de formación sindical, de intercambios de experiencias y de ayuda financiera.

En 1977, octubre, en Argel se reunió la primera conferencia sindical árabe-africana en la que 46 delegaciones deliberaron sobre los medios para alcanzar un doble objetivo: la liberación total del continente de las brutales formas de explotación económica que padece y para colaborar en estructurar un nuevo orden económico internacional.

#### 5.º—Continente latinoamericano

La situación latinoamericana no ha facilitado un intento de convergencia sindical. La realidad política latinoamericana en la que los países parece que pasan en turno riguroso por épocas dictatoriales, no es nada propicia a la aparición de un sindicalismo vigoroso y propio. Los mejores elementos humanos son sistemáticamente drenados al llegar el turno de la represión.

Existen dos regionales: la CLAT (Confederación Sindical Latino-Americana) y la ORIT (Organización Regional Interamericana del Trabajo) que se integran respectivamente la primera en la CMT y en la CIOSL la segunda. La CLAT cuenta con siete millones de afiliados y la ORIT de

clara veintiséis millones de miembros.

Las relaciones CLAT-ORIT se mantienen en una actitud de distanciamiento y aun de cierta hostilidad. Difícilmente es previsible una colaboración estrecha entre ambas. Lo mismo que la evolución de América latina no hace previsible un movimiento sindical similar al de la CES en Europa del Oeste, al menos a plazo medio.

#### 6.º—Asia

La situación socio-política de los diferentes países de Asia no contempla a medio plazo la emergencia de una sindical regional de signo unitario. La realidad de Asia desborda todo esquema aun en el campo sindical: por su diversidad ciertamente, pero también por sus dimensiones. No hay sino mencionar a Japón, China e India.

Por eso dejando a un lado a China cuya vinculación al movimiento sindical mundial podría darse por la vía, un tanto indirecta, de su integración en la OIT, se dan diversas situaciones dignas de atención:

— La vinculación de Le SOHYO, principal central sindical japonesa (cuatro millones y medio de afiliados) a la TUAC.

— Vietnam: sindicatos afiliados a la FSM.

— La regional de la CIOSL, ARO (Organización Regional Asiática) que anuncia diez millones de adherentes.

— La regional de la CMT, BATU (Asociación Sindical Asiática) con unos efectivos cifrados en cinco millones de trabajadores y animada por inequívocos deseos de renovación.

Dentro del intento descriptivo de las articulaciones de las confederaciones sindicales internacionales, parece que no pueden ser dejadas de lado algunas otras experiencias ciertamente tímidas y tanto más limitadas en su alcance real por ahora, cuanto más ambiciosas en sus planteamientos.

Al lado de unas estructuras con relativa estabilidad sobre las que el movimiento

## Siglas principales

### Internacionales

- AIS: Asociación Internacional de Trabajadores (desaparecida).  
CMT: Confederación Mundial del Trabajo.  
CIOSL: Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres.  
CISC: Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (transformada en CMT).  
FSI: Federación Sindical Internacional (desaparecida).  
FSM: Federación Sindical Mundial.  
ISR: Internacional Sindical Roja (desaparecida).

### Regionales

- ARO: Organización Regional Asiática (de la CIOSL).  
BATU: Asociación Sindical Asiática (de la CMT).  
CES: Confederación Europea de Sindicatos.  
CISA: Confederación Internacional de Sindicatos Arabes.  
CLAT: Confederación Latinoamericana de Trabajadores (de la CMT).  
ORIT: Organización Regional Interamericana del Trabajo (de la CIOSL).  
OTAF: Organización Regional de Trabajadores Africanos (de la CIOSL).  
OUSA: Organización de la Unidad Sindical Africana.  
UPTC: Unión Panafricana de Trabajadores Creyentes (de la CMT, desaparecida).  
USPA: Unión Sindical Panafricana (de la FSM).  
TUAC: Comisión Consultiva Sindical ante la OCDE.

sindical internacional se articula existe un amplio campo más flexible y flúido de relaciones en constante cambio y en proceso de innovación, renovación y recreación. También realidades globales como la política de bloques, la construcción de Europa, el problema de la energía, etc., son fenómenos mayores que conmueven el mundo sindical como toda la estructura social y política sobre todo cuando los equilibrios se desestabilizan o el statu quo cambia de signo.

## II. Conferencia sindical Este-Oeste

Comentando esta especial modalidad de relación sindical internacional nos referimos a una cierta experiencia de los sindicatos del Este y del Oeste de Europa. Estos sindicatos no mantienen entre sí en conjunto otra relación que la mantenida en forma de un fórum regular. De la fragilidad de este intento reciente da idea el que de todas las decisiones adoptadas en la III Conferencia celebrada en octubre de 1979 fuera considerada la más importante aquella en la que se decidía organizar la de 1981, la IV Conferencia.

Los sindicalistas europeos del Este y del Oeste asistentes a la Conferencia Regional Europea de la OIT creyeron buena la oportunidad para mantener un encuentro difi-

## Sindicalismo internacional, hoy

cil de organizar en otro marco. Fueron los sindicalistas escandinavos y británicos los que recogieron el deseo de los sindicatos del Este por mantener contactos oficiales con el conjunto de los sindicatos del Este y darle una respuesta positiva.

La fórmula que se instrumentalizó fue la siguiente: Los cuatro miembros del grupo de los trabajadores en el Consejo de Administración tripartito de la OIT convocan a los participantes y fijan el orden del día. Entre esos cuatro miembros hay sindicalistas del Este y del Oeste. La continuidad de la Conferencia camina sobre el filo de la navaja: el deseo de mantenerla (aunque existan quienes la miran con recelo) que la mayoría alienta exige que se sacrifiquen, por ahora, temas y formas de abordarlas que muchos sin embargo las consideran necesarias para que el seguir reuniéndose valga la pena.

El ritmo bianual de la Conferencia, la limitación en cuanto a los temas, la poca relación entre las conclusiones y los discursos pronunciados, la escasa operatividad y validez de los acuerdos y otras limitaciones similares no impiden que un destacado sindicalista opinara que sí vale la pena seguir porque "lo principal de estas reuniones es que las mismas tengan lugar".

En la IV Conferencia (23-24 noviembre 1981) para mantener este débil hilo de contacto sistemático entre todo el sindicalismo europeo asistieron miembros de 46 centrales sindicales pertenecientes a 27 países de Europa.

El recrudescimiento de las tensiones entre las superpotencias añade más obstáculos a esta experiencia cuyo mantenimiento es contestado como sindicato significativo por Force Ouvriere (FO) de Francia. El V encuentro decidido para 1983 será dedicado al examen de las reacciones sindicales a la cooperación económica e industrial que se desarrolla en Europa, incluyendo en el tema las actividades crecientes de las empresas multinacionales.

### Conferencia mundial Oeste

Abril 1980. La Conferencia Sindical Mundial que tuvo lugar en Belgrado, aunque a juicio de muchos fue un acontecimiento importante ya que traduce un avance real del movimiento sindical internacional, la verdad es que pasó casi desapercibida, perdida en la marea de las informaciones internacionales.

La Conferencia, aunque rozó el fracaso y aunque no se adivina la posibilidad ni está clara la oportunidad de darle continuidad institucional, significa una vía nueva de relación sindical internacional no carente de zonas oscuras, pero tampoco de sugerencias.

La reunión de 117 organizaciones sindicales de 90 países en una Conferencia fruto de una iniciativa más amplia de la que hubiera podido lanzar cada confederación sindical internacional por su cuenta, tenía algo de excepcional. Pero ¿qué eficacia podía esperarse de una Conferencia organizada al margen de todas las instancias sindicales internacionales establecidas, en un momento especialmente grave en la crisis y la consiguiente intensificación de las tensiones internacionales? No puede extrañar que la iniciativa aparentemente brillante y cargada de promesas despertara numerosas reservas y a la hora de la celebración significativas ausencias.

La preocupación del movimiento sindical por los problemas del desarrollo económico y social no es nueva. En 1973 una cuarentena de centrales sindicales africanas sobre todo, lanzaron una llamada para un encuentro mundial de todos los sindicatos.

En 1978 la Confederación de Sindicatos Yugoslavos (CSY) convocaba una mesa redonda en la que participaron 67 sindicatos y organizaciones regionales o internacionales. Fue de nuevo la CSY la encargada de organizar la Conferencia de 1980. El grupo consultivo que debía ayudarle estaba com-

puesto por la UGTA (Unión General de Trabajadores Argelinos), la CFDT y la CGT francesas más las tres centrales sindicales italianas.

Al margen del tema que sirvió de motivo a la Conferencia de Belgrado ("Los Sindicatos y el Desarrollo"), también fue útil para poner al descubierto algunos de los movimientos de fondo que tratan de expresarse en el sindicalismo organizado mundial, los límites de la estructura sindical internacional y los riesgos de determinadas iniciativas.

Los que tomaron la iniciativa de la Conferencia para despejar sospechas y recelos muy reales subrayaron muchas veces que no se trataba de arremeter contra las Internacionales, ni tampoco se iba a un intento de constituir el embrión de un nuevo centro sindical mundial: de hecho, de la Conferencia no surgiría ninguna estructura institucional. Sin embargo, sí quedó claro que en el ánimo de los impulsores de la Conferencia se perfila la idea de crear un vasto fórum por encima de las divisiones del movimiento sindical internacional y por encima de los bloques políticos e ideológicos. Representaba la iniciativa de un sindicalismo no-afiliado a las internacionales: "Una reunión sindical de colaboración y de solidaridad mutua y no de enfrentamientos y divisiones". Bellos deseos, pero carentes de realismo. El consenso mínimo que con esfuerzo consiguió la Conferencia en su resolución final no alcanzó ni formalmente el proyecto inicial elaborado por el sindicato anfitrión yugoeslavo, siendo así que los asistentes conocían perfectamente el "espíritu" que de Belgrado debía elevar su vuelo.

La FSM y la CMT acogieron sin entusiasmo el proyecto de la Conferencia y lo que con ella quería iniciarse en el sindicalismo mundial. La CIOSL y la CES la recibieron con claras muestras de distanciamiento. El sindicato Histadroot (Israel) no fue invitado por presiones árabes. Sin embargo estos mismos sindicatos árabes agrupados en la CISA acabaron por no participar en los debates en protesta contra la

invitación cursada a la UGTT tunecina y por la presencia de una delegación de los sindicatos egipcios.

Los soviéticos evidenciaron su disgusto en la Conferencia, a pesar de "verse obligados" a tomar parte en ella, ya que se denunció duramente la intervención militar soviética en Afganistán: denuncia que el representante soviético atribuyó a "una campaña de mala fe".

El presidente, que quería mantener la Conferencia en un terreno aséptico, no pudo evitar que los chinos, en su vuelta a la escena sindical internacional, se volcaran en una durísima denuncia del "colonialismo, imperialismo y hegemonismo", que puso sobre la mesa el conflicto chino-soviético.

No faltó quien recordando la ausencia de los más disconformes con el planteamiento de la Conferencia dio expresión a la idea generalizada de que "el proyecto de una ONU sindical aún no ha salido del ámbito de los sueños". Y mucho más lejos aún está la idea de una articulación organizativa unitaria internacional del sindicalismo.

Pero no todo es negativo. Se constató que la estructura sindical internacional actual con todas sus limitaciones sigue siendo necesaria, aunque requiera una puesta al día, que existen organizaciones sindicales internacionales de signo regional que pueden aportar un nuevo aliento al sindicalismo, que la Conferencia sirvió al menos de plataforma y, en bastantes casos, de primera comparecencia a nivel internacional de muchos sindicatos "no-afiliados". Y por fin los debates aportaron ciertas precisiones, y ayudaron a que las mismas fueran compartidas, sobre el papel de movimiento sindical mundial.

La declaración final, a pesar de los numerosos recortes y ajustes exigidos para que obtuviera una unanimidad constituye un texto de referencia en cuanto a la dirección de lo que el sindicalismo mundial tiene que denunciar y para cuya transformación tiene que organizarse.

ITURRIAGA

DOCUMENTACIÓN

AGIRIAK

ELA-STV  
82 martxo/LANTZEN  
LANTZEN

## Datos fundamentales

CMT, FSM, CIOSL, CES, TUAC, OIT

En esta sección de Documentación se quiere dejar constancia de las principales instancias sindicales internacionales de carácter confederal que hoy tienen vigencia, con una somera exposición de datos a modo de ficha, prescindiendo de las circunstancias a las que deben su origen y prescindiendo también de los problemas que en este momento preocupan o aún cuestionan su quehacer o su estructura actual.

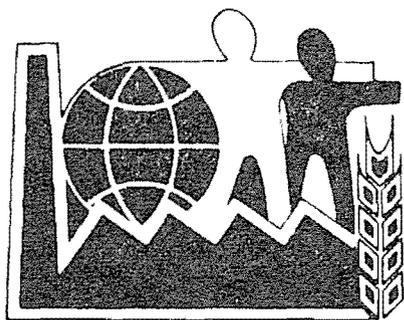
Las fichas corresponden a Internacionales de carácter mundial aunque de naturaleza diversa. La FSM, la CIOSL y la CMT son Internacionales *sindicales* en sentido pleno: agrupan solamente confederaciones sindicales. Sin embargo, la OIT siendo un organismo internacional en el que participan los sindicatos, es sin embargo, un organismo tripartito (Gobiernos, Sindicatos y Patronales) articulado or-

gánicamente en la galaxia institucional de la ONU.

Se incluyen también por su especial interés para nosotros dos Internacionales sindicales de carácter regional: la CES y la TUAC.

Una clasificación elemental nos lleva, pues, a establecer tres grupos: en un primer grupo las tres internacionales sindicales con carácter mundial: CMT (antigua CISC), FSM y CIOSL (por orden de antigüedad); dos organizaciones sindicales internacionales con carácter más regionalizado: CES y TUAC; y, por fin, un órgano internacional no-sindical, pero en el que los sindicatos, junto con patronales y gobiernos, están presentes y actúan: la OIT.

De todas estas instancias internacionales, excepto de la FSM, nuestra Confederación ELA-STV es miembro de pleno derecho.



## CMT: Confederación Mundial del Trabajo

Fundada en 1920 en La Haya con la denominación de Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC). Como efecto de la desconfesionalización estatutaria acordada el año 1968 en el Congreso de Luxemburgo se adopta la nueva denominación de Confederación Mundial del Trabajo: CMT. Sin renegar de su origen cristiano la CMT abandona toda referencia directa al cristianismo y define su nueva etapa en una Declaración de principios que abren sus puertas a confederaciones no-cristianas. Con lo cual se abre también a confederaciones de continentes distintos del europeo, sobre todo del Tercer Mundo.

La CMT tiene su sede en Bruselas, agrupa 15 millones de afiliados a 86 centrales sindicales en 82 países de los cinco continentes.

Sus órganos son: El *Congreso* que se reúne cada cuatro años; El *Comité Confederal* que se reúne dos veces al año y en el que están representadas las Confederaciones afiliadas y las Federaciones internacionales profesionales; y el *Comité Ejecutivo* que asume la dirección cotidiana y global de la internacional.

Sus organizaciones regionales son:

1.—CLAT: Central Latinoamericana de Trabajadores. 7 millones de afiliados.

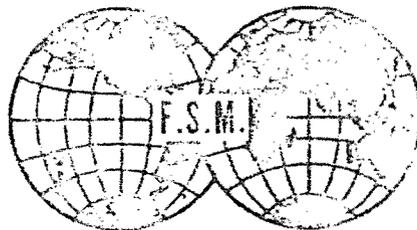
2.—BATU: Central Asiática de Sindicatos. 5 millones de afiliados.

3.—UPTC: Unión Panafricana de Trabajadores Creyentes. Desapareció para fusionarse en 1973 en la regional unitaria OUSA: Organización de la Unidad Sindical Africana.

La CFDT abandonó la CMT el año 1979 y la NKV en 1981.

La acción «profesional» se articula a través de 12 Federaciones Internacionales Profesionales (FIP) con dos órganos de coordinación:

- La *Comisión Mundial de Acción Profesional* (CMAP) con la función de elaborar estudios y análisis, de estimular la acción profesional y de someter proposiciones al Comité Confederal de la CMT.
- El *Secretariado Mundial de Acción Profesional* (SMAP) componente del Secretariado de la CMT con la función de ejecutar la política de acción profesional propuesta por la CMAP y decidido por el Congreso y por el Comité Confederal.



## IFFTU: Federación Sindical Mundial

Fue creada en 1945 en el clima unitario de la postguerra agrupando ramas del sindicalismo internacional en particular la Federación Sindical Internacional (FSI) y la Internacional Sindical Roja

(ISR) fundadas la primera en 1913 y la segunda en 1921 agrupando a un número limitado de sindicatos en torno a los sindicatos soviéticos. Ambas hoy desaparecidas.

En 1949 se escinde como efecto de la guerra fría y la política de bloques. De esta escisión surge la CIOSL.

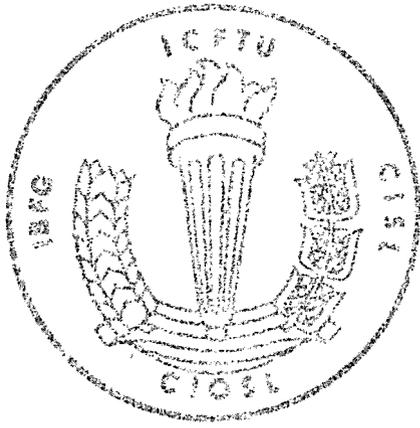
La IFFTU cuenta con 150 millones de afiliados pertenecientes a 73 organizaciones sindicales de 72 países. Los sindicatos soviéticos representan cerca del 60 por ciento de sus efectivos; otro 30 por ciento pertenecen a países que tienen excelentes relaciones con la URSS y el 10 por ciento restante se cuenta entre países del área de mercado libre europeo, y a países de África, Asia y América Latina.

La IFFTU ha acusado el efecto de las divisiones internas en el seno del movimiento comunista y del bloque de su área de influencia: Así la disidencia yugoeslava y la querrela china han producido el abandono de los sindicatos chinos y yugoeslavos. Los sindicatos albanos hacen tiempo que no ocupan su asiento. En 1978 la CGIL italiana abandonó la IFFTU y más recientemente la CGT francesa ha marcado sus distancias con la misma internacional. Con ello sus vínculos orgánicos con el sindicalismo de Europa occidental prácticamente han desaparecido.

Su estructura reproduce el esquema tradicional: El *Congreso*, con reuniones cada cuatro años, el *Consejo General* designado por el Congreso y el *Secretariado general* con sede en Praga.

En el campo profesional la IFFTU cuenta con 11 departamentos profesionales, las UIS: Uniones Internacionales de Sindicatos. Algunos sindicatos, no afiliados a la IFFTU, pero sin embargo, miembros de alguna de estas Uniones están por esa línea representados en el Consejo General de la IFFTU. Esto sucede sobre todo con algunos sindicatos de Asia y de América Latina.

La CPUSTAL (Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina) y la USPA (Unión Sindical Panafricana) son las regionales de la IFFTU en los respectivos continentes.



### CIOSL: Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres

Surgió en 1949 de la escisión que se produjo en la FSM.

Las organizaciones de trabajadores de los países industrializados del área capitalista ejercen una influencia preponderante en el seno de la CIOSL que cuenta con 85 millones de adherentes representados en 130 confederaciones sindicales de 91 países. La AFL-CIO que abandonó la CIOSL en 1961 ha vuelto a la misma en 1982.

El órgano supremo es el *Congreso* que se reúne cada cuatro años, y que elige un *Comité Ejecutivo* de 29 miembros que se reúne al menos dos veces al año. El *Secretariado* con sede en Bruselas lo encabeza el Secretario General que es elegido por el Congreso.

Las organizaciones regionales de la CIOSL organizadas particularmente para conceder asistencia al desarrollo de los sindicatos de los países en vías de desarrollo, están formadas por las Confederaciones afiliadas en el continente respectivo:

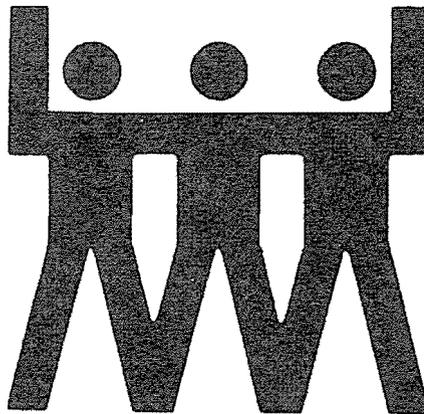
- ORA: La Organización Regional Asiática con sede en Nueva Delhi, con 10 millones de adherentes.
- ORAF: La Organización Regional Africana con sede en Freetown, Sierra Leona.
- ORIT: La Organización Regional Interamericana de Trabajadores, con 26 millones de miembros.

Los *Secretariados Profesionales Internacionales* (SPI) asociados a la CIOSL agrupan a los sindicatos a nivel internacional en la línea profesional o federacional. La mayoría de estos SPI tienen su sede en Ginebra, mantienen una gran autonomía respecto a la CIOSL, dándose el caso de estar afiliados a los SPI organizaciones que no lo están a la CIOSL. Algunos de estos SPI tienen una historia que se remonta al siglo pasado. Así: en 1880 el de tipógrafos, en 1889 el del cuero, en 1890 el de mineros, en 1894

el textil, en 1895 el del vestido, en 1898 el del transporte.

En 1911 eran 28 los SPI, de los que 24 tenían su sede en Alemania poniendo en evidencia la importancia del sindicalismo alemán de la época. Hoy son 16 los SPI procedentes de la agrupación de varios de ellos en uno, por ejemplo, el de la Federación Internacional de Trabajadores de las industrias textiles, el vestido y el cuero.

Estos 16 SPI han alcanzado un grado de eficacia, operatividad y dimensión superiores a los departamentos profesionales de las otras dos internacionales.



### CES: Confederación Europea de Sindicatos

Casi simultáneamente con la creación de la Comunidad Europea del Carbón y del Acero, en 1952 los sindicatos «libres» de mineros y metalúrgicos de los «seis» se agrupan.

En 1958, poco después de la fundación de la CEE, siete confederaciones sindicales constituyeron un Secretariado sindical europeo en Bruselas.

1969, ese Secretariado crea la Confederación Europea de Sindicatos Libres (CESL), mientras en la Zona de Libre Cambio las Confederaciones sindicales del área establecieron un comité de coordinación.

Un desarrollo parecido de convergencia y estrecha relación de los sindicatos afiliados en Europa se produce en la CMT.

La evolución paralela de la CMT y de la CIOSL en Europa da origen a la CES que extiende su ámbito a toda Europa Occidental con un gran sentido unitario. Es el año 1973.

En 1982 la CES es esta realidad: 40 millones de trabajadores de 18 países de Europa Occidental pertenecientes a 31 confederaciones sindicales.

La sede del Secretariado es Bruselas.

En el preámbulo de sus estatutos, los miembros fundadores han decidido «representar y promover en común los inte-

reses sociales, económicos y culturales de los trabajadores al nivel de Europa en general y en particular cerca de todas las instituciones europeas, es decir, las de la CEE y las de la AELE».

Los órganos de la CES son:

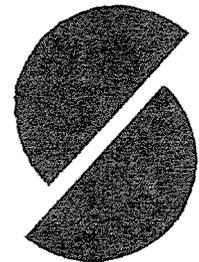
- El *Congreso*: Es el órgano supremo que se reúne cada tres años. Elige los miembros del Comité Ejecutivo y, a propuesta de éste, al Presidente, al Secretario General, al Secretario General Adjunto y a los verificadores de cuentas.
- El *Comité Ejecutivo*: Lo integran representantes de todas las organizaciones sindicales afiliadas y, únicamente con voz consultiva, representantes de los Comités Sindicales agregados. Se reúne al menos seis veces al año.
- El *Secretariado* se compone del Secretario General y del Secretario General Adjunto y de 4 secretarios políticos.

En la línea de las organizaciones profesionales, las CES ha estructurado nueve «Comités Sindicales».

El Congreso de 1979 marca la fecha de una toma de conciencia más neta acerca de la necesidad de poner en pie los medios de *acción* necesarios.

En 1978 la CES funda el Instituto Sindical Europeo (ISE) que asiste al movimiento sindical europeo en sus actividades por la investigación, la información, la documentación y por el trabajo de formación.

TUAC  
OECD  
■ CSC  
OCDE



### TUAC: Trade Union Advisory Committee Comision Sindical Consultiva

Desde la Creación de la OECD (Organización Europea de Cooperación y Desarrollo), que posteriormente se transforma en la OCDE (Organización de Cooperación y de Desarrollo Económico) existe junto a la misma un Comité Sindical Consultivo: la TUAC.

Lo mismo que al mismo nivel funciona un Comité Consultivo Patronal: BIAC.

Los 24 países miembros de la OCDE son: Alemania, Australia, Austria, Bélgi-

ca, Canadá, Dinamarca, España, Estados Unidos, Finlandia, Francia, Grecia, Irlanda, Islandia, Italia, Japón, Luxemburgo, Noruega, Nueva Zelanda, Países Bajos (Holanda), Portugal, Reino Unido, Suecia, Suiza, Turquía. Todos ellos países del área de la economía de mercado: los más industrializados de la misma. Con estatuto especial figura en la OCDE, Yugoslavia.

Hacemos mención aquí de la TUAC por la importancia e influencia que progresivamente van cobrando sus iniciativas y actividades, aunque además de ser en principio un órgano meramente consultivo, tampoco tiene el carácter de una Confederación Sindical como la CMT, la FSM o la CIOSL. Ambas precisiones condicionan el carácter fundamental de sus actuaciones.

En este momento puede valorarse en 56 millones el número de trabajadores afiliados a las 40 organizaciones sindicales pertenecientes a los 24 países miembros de la OCDE y que forman parte de la TUAC como Confederaciones Sindicales afiliadas a la misma.

La TUAC inicialmente estaba constituida por organizaciones de la CIOSL y de la CISC (CMT). Hoy ha rebasado ese marco.

La TUAC es consultada sobre problemas específicos económicos y sociales sea por el Secretariado de la OCDE, por el Consejo de Ministros o por sus grupos de expertos. La TUAC emite también juicios valorativos e informes con ocasión de las «cumbres» económicas de «los siete»: EE.UU., Canadá, Japón, República Federal Alemana, Francia, Reino Unido, Italia, a los que se une el Presidente de la Comisión Europea. Estas cumbres comenzaron en 1975.

En la TUAC funciona en forma permanente un grupo de trabajo sobre las políticas económicas y anualmente se celebra una reunión de expertos representando a sindicatos y patronales que emite un estudio sobre un tema monográfico en el que junto a los puntos convergentes se enumeran las posiciones divergentes de ambos grupos.

La sede de la TUAC está en París.

Trabaja en estrecha colaboración con la CMT, CIOSL, CES, CSN y los Secretarios Profesionales de la CIOSL o de la CMT.

Los principales órganos de la TUAC son:

- La *Sesión Plenaria*, a la que pueden asistir las organizaciones afiliadas, las organizaciones sindicales internacionales y los Secretarios Profesionales.
- El *Comité de Administración*, formado por el Secretario General, los sindicatos nórdicos, la CSC, la AFL-CIO, TUC, DGB, CFDT y FO.
- Los *Grupos de Trabajo* abiertos a todos los componentes de la Sesión General, a la que someten sus posiciones cuando se trata de temas de singular importancia.

Las decisiones adoptadas por cada órgano se apoyan sobre el principio del consenso.

Tanto el Presidente de la TUAC como los Vicepresidentes y el Secretario General son elegidos por la Sesión Plenaria, a recomendación del Consejo de Administración.



## OIT: Organización Internacional del Trabajo

Fundada en 1919, reconocida e integrada en la ONU en 1946. Cuenta en la actualidad con 146 países miembros, ya que la OIT es un forum de Estados y sus miembros natos son éstos.

Sede: Ginebra.

### Fines asignados:

- 1.—Erradicar la pobreza y el desempleo en el mundo entero.
- 2.—Satisfacer las necesidades esenciales de los más pobres.
- 3.—Crear un mundo laboral mejor en el cuadro de la protección y promoción de los derechos humanos.

### Los medios:

- 1.—La asistencia técnica y asesoramiento a los estados miembros.
- 2.—Recopilación y difusión de información.
- 3.—Convocatoria y organización de reuniones internacionales sobre problemas determinados o para zonas geográficas determinadas.
- 4.—Elaboración y aprobación de *convenios* y *recomendaciones* internacionales. Este es el procedimiento básicamente utilizado por la OIT y que a continuación se detalla.

### Convenios y Recomendaciones

- 1.—El *Convenio* es un pacto internacional elaborado y adoptado por la OIT en materia de su competencia. El Convenio pasa por tres fases:
  - *Elaboración y aprobación* por la Conferencia tras un largo proceso y por una mayoría de dos tercios.

— *Ratificación*: Los países miembros están obligados a someter el Convenio, en el plazo de un año, a la instancia que conforme a derecho interno compete ratificar los trabajos internacionales.

— *Cumplimiento*: Los Convenios de la OIT tienen carácter de mínimos: no menoscaben cualquier ley, sentencia, costumbre o acuerdo que garantice a los trabajadores condiciones más favorables que los que figuren en el Convenio. La OIT vigila y apremia su cumplimiento una vez ratificado.

2.—La *Recomendación*: La diferencia básica con el Convenio es que no se presenta a los Estados para su ratificación, sino para su examen a fin de ponerla en ejecución por medio de la legislación dentro de cada estado o de otro modo.

Hasta 1979 en la OIT se han adoptado 156 Convenios y 165 Recomendaciones.

El Estado español, miembro de la OIT de 1919 a 1941 y de 1956 en adelante, ha ratificado 103 Convenios. Seguramente es el Estado que más Convenios ha ratificado.

### Organización de la OIT

La representación de cada Estado es tripartita: integrado por representantes gubernamentales, sindicales y patronales.

Los órganos básicos de la OIT son:

#### 1. La Confederación General

Se reúne anualmente. Es el órgano supremo deliberante formado por cuatro representantes de cada país miembro: dos representando al Gobierno, uno a los sindicatos (trabajadores) y uno a la patronal. Examina las grandes cuestiones sociales. Adopta Convenios y Recomendaciones que son comunicados a los gobiernos de los Estados miembros. Elige el Consejo de Administración.

#### 2. El Consejo de Administración

Celebra tres sesiones cada año. Compuesto por 56 miembros: 28 representando a otros tantos gobiernos, 14 a los empresarios y 14 a los sindicatos. De los 28 representantes gubernamentales 10 son representantes permanentes: «los de mayor importancia industrial».

Elige al Director General. Fija el orden del día de la Conferencia y propone el presupuesto al de la Conferencia general.

#### 3. La Oficina Internacional del Trabajo

Es el Secretariado de la OIT y el que da nombre a toda la organización. Estudia las cuestiones sometidas a examen. Prepara y envía los documentos e informes a tratar en la Conferencia. Compila y distribuye información en materia laboral. Se responsabiliza de las Publicaciones.

# **CES:**

## **Confederación Europea de Sindicatos**

La CES celebra su IV Congreso en La Haya los días 19-23 de abril de 1982. El 18 de mayo de 1979 el holandés Wim Kok, recién elegido presidente de la CES, clausuraba en Múnich el III Congreso expresando un deseo y proclamando un programa: «El movimiento sindical europeo debe crecer para llegar a ser un instrumento que les permita a los trabajadores estar a la altura de los acontecimientos en Europa: para hacer de Europa lo que nosotros deseamos hacer de ella: la Europa de los trabajadores».

En su corta vida la CES apenas ha tenido tiempo para adecuar sus medios a sus proyectos. Nacida la Confederación cuando la crisis entraba con fuerza en su primera fase, aunque ha llegado a ser una realidad viva, un interlocutor indispensable y una internacional sindical regional en la que los sindicatos europeos sienten la necesidad de ver inscritas sus siglas, dista mucho aún de ser la Confederación Europea que los trabajadores necesitamos y deseamos a no ser que queramos resignarnos, a falta de incidencia y de fuerza, a ser meros espectadores de una Europa que, paso a paso con retrasos y dificultades, se hace y se hará con nosotros o sin nosotros.

La construcción de la Europa Comunitaria no es la razón única de la existencia de la CES, aunque sí uno de los objetivos que marcan su razón de ser. Confrontados a las consecuencias de la crisis que golpea a todos los países, aunque de forma diferente, los trabajadores de Europa sentimos la necesidad de encontrar un lugar común, una forma de articular un combate eficaz. La CES es mirada como ese lugar y ese instrumento privilegiado, indiscutido por ahora, para coordinar acciones y estrategias conjuntas.



Entre 1969 y 1974 se realizaron numerosos esfuerzos por la unidad sindical a nivel europeo. El fruto de tales esfuerzos fue esta Confederación Sindical que desde entonces y con la vista puesta en la coordinación sindical en el ámbito europeo, trabajó en dos frentes: Primero, el de seguir agrupando a los sindicatos europeos en su seno, y el segundo, el de la integración de los mismos en una línea de actuación unitaria. Para ello hay que avanzar en la afirmación de la identificación de la CES y de su proyecto por parte de sus afiliados, en la coordinación de las políticas y en la unidad y coherencia interna en tanto en cuanto organización.

Para progresar en estas tres direcciones no basta ni buscar un equilibrio interno entre organizaciones de muy desigual peso específico (hay que pensar que entre la TUC inglesa y la DGB alemana alcanza casi la mitad de todos los efectivos de la CES), ni basta tampoco que se arbitre un procedimiento eficaz y operativo de tomas de decisión; ni siquiera basta aunque sí es absolutamente necesario, el que los sindicatos mantengan una independencia neta respecto a organizaciones e ideologías extrañas al tratamiento sindical de los problemas. La CES con todo ya desde su mismo planteamiento de base está influida por factores como la realidad

de bloques o por las relaciones Norte-Sur. La agravación de las tensiones Este-Oeste explican en parte al menos algunas de las decisiones tomadas últimamente por la CES.

### **De Londres a La Haya**

#### **1.—Londres**

En Londres —abril 1979— el II Congreso de la joven Confederación dio un paso significativo hacia la homogeneización interior. Contribuyó no poco a ello la responsabilidad sindical ante una crisis que en los países miembros de la CEE había arrojado al paro —sin contar los inmigrantes repatriados a países extracomunitarios— a cinco millones de trabajadores. La Conferencia tripartita —gobiernos, sindicatos, patronales— reunida con el tema del empleo sobre la mesa a nivel de «los nueve» el año anterior, apenas había servido para otra conclusión que para constatación por parte de los miembros de la CES la falta de interés demostrada por gobiernos y patronales en acometer con decisión el tema del paro.

Nada de extraño, pues, que el tema central del Congreso fuera el empleo. Nada tampoco de extraño que cundiera una compartida preocupación

por la eficacia de la CES. La razón de eficacia demanda un mínimo de homogeneidad interior, superior a juicio de algunos de la que hasta entonces se había exigido. Y por eso reclaman la necesidad de no ampliar y diversificar la composición de la CES en detrimento de su capacidad de acción; lo mismo que reclaman una mayor definición de las organizaciones afiliadas exigiendo una adhesión «sin reservas a los principios del sindicalismo libre y democrático», así como «a la salvaguarda y al reforzamiento de la democracia en Europa». Se hizo notar en el Congreso el ánimo de enterrar el hacha de guerra y de suavizar las divergencias. El Congreso dejó constancia de un gran esfuerzo hacia una mayor homogeneidad y mutua comprensión.

Inspirado también en la misma exigencia de eficacia el II Congreso de la CES inició un giro que con el paso del tiempo se va acentuando. Ante las instituciones de la CEE, las del área de Libre Cambio e incluso ante la patronal europea la CES se presentaba con un marcado carácter dialogante. De hecho en la misma sesión de apertura del Congreso, M. Ortoli, presidente entonces de la Comisión Europea, había invitado a los sindicatos a un diálogo. Pronto hubo quien recordó que el balance de 20 años de diálogo en la CEE era bien pobre. La CES debía convertirse en un *instrumento de acción* y en una fuerza capaz de imponer una negociación válida para los intereses de los trabajadores.

Los años posteriores están demostrando que la homogeneización interior no se va a realizar sin sacrificio de la voluntad unitaria inicial, voluntad unitaria seguramente irrealizable hoy por hoy. Las etapas por las que hay que llegar a hacer de la CES un instrumento de acción y una fuerza negociadora apenas han sido aún, en 1982, iniciadas. Lo cual no equivale a emitir una valoración negativa del proceso seguido por la CES sino a constatar las dificultades de alcanzar el propósito.

Si la crisis ha llevado a no pocos sindicatos a «recentrarse» en busca de una mayor identidad y eficacia sindical, es lo que se advierte en los tres últimos congresos de la CES. El de 1976 acometió una abierta gama de temas aunque el del empleo fuera otra vez el tema central de las deliberaciones. Fue el sindicalista británico Jack Jones el que en relación con el empleo

lanzó desde la tribuna la idea de un objetivo sindical que ya se ha convertido en un lema tan simbólico como en otro tiempo lo fuera el de «las 8 horas» de jornada. Este objetivo de ahora es: ¡La semana de 35 horas!

Esta reivindicación que parte de la idea de que hay que repartir el trabajo existente, se autonomiza con el tiempo de la preocupación del empleo, se desvincula del mismo y rápidamente se convierte en una reivindicación en sí, con entidad propia.

El paro, la inflación y el control de las multinacionales ofrecieron un campo de coincidencias sindicales más claro que la «democracia industrial», punto éste sobre el que las posiciones y las líneas reivindicativas sindicales se mostraban más divergentes.

Otros temas, hasta diez, completaban el índice de los tratados y acordados en el Congreso de Londres. La mayoría de ellos (energía, ambiente de trabajo, nuevo orden económico internacional, etc.), volverán en el Congreso de Munich. Pero se advierte un marcado interés por evitar la dispersión y por jerarquizar las naciones.

## 2.—Munich

Mayo 1979. «El III Congreso estatutario de la CES tiene lugar en un momento en que Europa se encuentra en un giro histórico de su desarrollo». El documento de la CES que con esas palabras iniciaba la presentación del Congreso indicaba algunos hechos que avalaban su afirmación: Las economías nacionales se sumergen más y más en una crisis cuyo síntoma y efecto más grave —el paro creciente— está en el punto de mira del Congreso; la necesidad sentida con inquietud de arbitrar un crecimiento selectivo y cualitativamente diverso; mejores condiciones de vida y trabajo; una política europea regional equilibrada.

Los tres últimos años (1976-1979) han dejado constancia penosa de que en Europa se practica una política económica que nada tiene que ver con los principios proclamados como valores de «la civilización occidental»: es una economía que genera desigualdad, conduce a la irresponsabilidad social de los gobiernos, se nutre en la insolidaridad, y refuerza el poder de los que no quieren renunciar a su capacidad de dominio privilegiado e incontrolado. Europa ha abandonado la idea de una economía de pleno empleo.



Pero a constatación de problemas de los que la mayoría se sitúan en la prolongación de los abordados tres años antes, hay que sumar la constatación de un hecho que modificaba las bases sobre las que algunos antes buscaban su solución. Cada vez más, gobiernos y patronales en general «están actualmente poco dispuestos a realizar con la CES los pasos necesarios en la búsqueda de una solución a los problemas socio-económicos».

Esta degradación de la actitud no sólo dialogante sino también y consecuentemente negociadora de los gobiernos y patronales será un hecho que las internacionales sindicales señalarán cada vez con más insistencia y como más extendida.

Por eso aún existe otra etapa que andar. Aunque la crisis y el paro se pasean por encima de las fronteras los sindicatos europeos actúan sin embargo en orden disperso. De ahí que para reforzar la eficacia de la



CES ésta tiene que llegar a ser, además de un órgano de representación ante las instituciones europeas, *un movimiento de acción común*.

Estas razones son las que quieren que los acuerdos del Congreso de 1979 se formulen en forma de programa de acción. Y sean llamados así. Al contrario de 1976 cuyos acuerdos fueron intitulados «Objetivos de la CES 1976-1979». La realidad postcongresual tenía que poner en claro si se había ido más allá que un simple cambio de denominación. El punto prioritario del programa es «la planificación del pleno empleo» que pasa por una renovación tecnológica *negociada y controlada*, un crecimiento económico selectivo, la financiación de creación de empleo particularmente en el sector servicios y la reducción del tiempo de trabajo.

Las innegables y profundas divisiones en el seno de la CES manifestadas, v. gr., en la forma de concebir la democratización de la economía y

otros puntos como el de las 35 horas, no cuestionan sin embargo una unidad sustancial del movimiento sindical europeo frente al capital (gubernos y patronales).

Esta unidad posibilita el orientar la CES hacia los caminos de una *acción común europea*, tanto en el campo de la negociación, como en el de las acciones de presión y lucha, incluida la huelga. Acción común que exige a su vez la búsqueda y articulación de diversas modalidades de participación de todos los colectivos afiliados en la CES en la fijación de objetivos y las acciones convergentes. Como mínimo hay que aplicar el criterio de que deben estrecharse las relaciones entre la CES y las confederaciones afiliadas, discutir en un deseo de armonización la política sindical y una consolidación del ámbito europeo como cuadro unitario de acción sindical definiendo cuándo y cómo es el ámbito más adecuado al interés de los trabajadores.

El Congreso de Munich ha sido, pues, el momento en el que la CES ha hecho un acto de realismo. Por un lado se han vislumbrado sus posibilidades junto con las dificultades que exigirán paciencia y tesón. Por otro hubo clara conciencia de sus limitaciones. Y por fin se apuntó sin que ganara la unanimidad, es cierto, de ir convirtiendo a la CES en *instrumento de acción*.

### 3.—La Haya

El próximo abril, días 19-23 se celebrará en La Haya el IV Congreso de la CES.

Existe un marcado interés en el sentido de que este Congreso marque un paso adelante en un proceso de continuidad de lo decidido en el Congreso de Munich. La línea básica de ir convirtiendo a la CES en un instrumento cada vez más a punto y cada vez más eficaz, se revela en la voluntad de mantener vigente el Programa de Acción aprobado hace tres años. Se está elaborando el proyecto de Resolución General que se someterá a la aprobación del Congreso. En esta Resolución General se destacarán las proposiciones y las reivindicaciones para las cuales la CES quiere presionar una solución en el curso de los tres próximos años hasta el V Congreso.

Si habría que destacar algo en el proceso de redacción del proyecto de Resolución General es que se han ido eliminando temas más lejanos y teóricos para centrarse en una reivindicación axial con un tono más reivindicativo en la redacción.

Sobre el eje de la preocupación por el paro —trece millones de parados en la Europa Occidental— y la reivindicación del empleo, el Congreso pide que todos los gobiernos y todas las instituciones europeas hagan del pleno empleo el objetivo central de sus políticas económicas y sociales.

Reconociendo que la situación social y laboral está aún más deteriorada que en 1979 cuando el III Congreso, hay que constatar también que el recrudecimiento de una nueva época glacial en las relaciones Este-Oeste (sin descartar la importancia de la agravación de los términos de intercambio Norte-Sur) pueden generar dificultades en el equilibrio interno de la CES.

El IV Congreso se presenta como una positiva posibilidad de asentar el sindicalismo europeo y de acentuar su sentido de instrumento de acción.

T.MURU

## Todo un reto para el movimiento sindical

No es posible una aproximación, por muy somera que ésta sea, a la panorámica del sindicalismo internacional sin abordar, aunque lo hagamos de manera esquemática, el fenómeno de la empresa multinacional (EM). Es más, sin exagerar en absoluto se puede decir que este tipo de estructura empresarial, sus consecuencias, junto con la crisis económica son los dos problemas centrales generales que hoy día tiene el movimiento obrero, dos problemas por otra parte que tienen una relación estrecha de causa a efecto.

# Las empresas multinacionales o los casi-monopolios mundiales

Si tomamos la definición dada por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre lo que se entiende por EM se puede evaluar su número en la actualidad en más de 10.000 empresas repartidas por todo el mundo.

Esta cifra de empresas públicas, mixtas o privadas con centros de producción, distribución y servicios en países distintos al de su sede social nos da ya una primera idea de la extensión de esta forma de estructura empresarial en el último tercio del siglo en que nos encontramos.

Ahora bien, si ya la cifra en términos absolutos es muy indicativa, para un mejor conocimiento de su significado es preciso ir más allá de una definición descriptiva, más allá de un cálculo numérico. Para

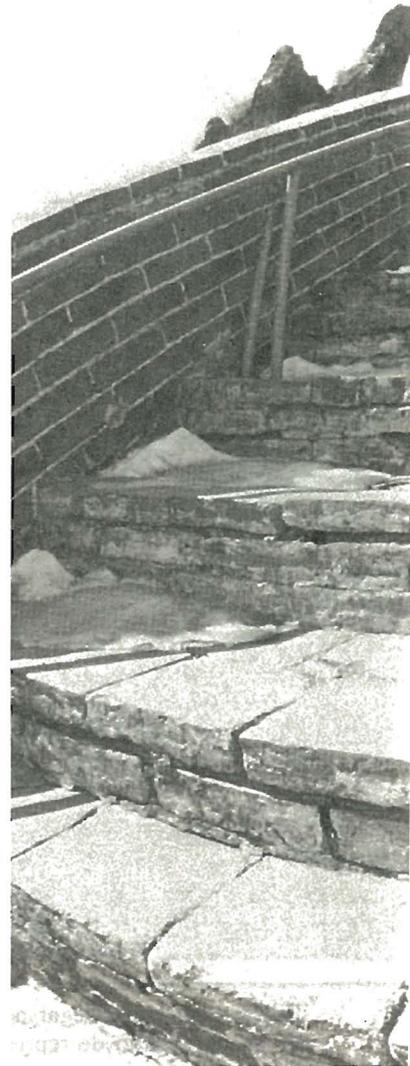
evaluar el comportamiento, las consecuencias económicas y políticas de estas compañías que no conocen fronteras necesariamente hay que ir desgarrando sus características más específicas, más diferenciadas, más determinantes.

### Características

La universalidad del fenómeno multinacional constituye tal vez el rasgo primero que llama la atención, al observar que ni la diversidad de sistemas políticos constituye para ellas un obstáculo insalvable. Un «invento» típicamente capitalista ha «conquistado» el este europeo, se introduce en la gran China y aparece en todos los rincones de los países industrializados, y de los países en vías de desarrollo.

El que estas empresas estén en todas partes no significa no obstante que sean de todas partes. Se puede decir que prácticamente la totalidad de la EM tienen su casa matriz en media docena de Estados y no por casualidad Estados escogidos al azar sino aquellos estados más industrializados. Este podía ser el segundo rasgo a subrayar.

En tercer lugar nos encontramos con que las actividades típicas de la EM, a diferencia de épocas anteriores, en las que eran preferentemente extractivas, son las correspondientes a los sectores punta, a los sectores de mayor valor añadido así como a los grandes consorcios financieros. El sentido de la EM ha cambiado pues, radicalmente de signo, pasando de ser actividades encaminadas a propiciar mate-



rias primas para la metrópoli para su ulterior elaboración al ser actividades genuinamente manufactureras.

Otro aspecto que no puede pasar desapercibido es el grado de concentración existente dentro del propio conjunto de empresas que responden al epígrafe general de multinacionales. No todas son iguales, ya que unas son más iguales que otras.

En concreto de esas más de 10.000 empresas a las que nos hemos referido son menos de 500 las que absorben la mayor parte del volumen total de operaciones. Este medio millar de empresas son las que podíamos denominar EM por autonomasia, son empresas con



unas estructuras corporativas altamente complejas con una verdadera red de subsidiarias en todo el globo.

Para hacernos una idea del nivel de concentración basta citar algunos ejemplos que podíamos decir que están cogidos casi aleatoriamente.

En un año, el 1967 en concreto, el 40 % de las inversiones directas norteamericanas en Francia, RAF y Gran Bretaña correspondían solamente a tres empresas: la Standard Oil, la General Motors y la Ford.

En el sector de los ordenadores solamente una empresa la IBM controla más del 60 % de todo el mercado. En el sec-

tor del automóvil tres empresas controlan un tercio del mercado. En la química, alimentación, etc., podíamos ir dando datos similares.

Este reducido club de empresas es el que ha hecho posible que más de las dos terceras partes de los movimientos de capital internacional tengan forma de inversión directa, de inversión empresarial y que más del 50 % de todo el comercio mundial se haga a través de ellas.

Si hacemos un alto en el camino constatamos que con los rasgos relatados tenemos suficiente para concluir que estas grandes EM operan de forma análoga a los monopolios y a los oligopolios con particulari-

dad de que los mercados que controlan no son los de un Estado sino todo el mercado y con la variante de que su actividad productiva, financiera y comercial está asentada en unos recursos significativamente más elevados.

Dicho en otros términos podemos pues avanzar ya una definición menos académica pero más precisa de empresa multinacional caracterizándola como un gran oligopolio sin aduanas con todas las prácticas restrictivas de la competencia elevadas a un ámbito mundial.

Ahora bien la caracterización de las EM no se agota ni mucho menos, al contrario queda inconclusa, si no destacamos precisamente dos aspectos totalmente exclusivos y propios de su hechura trasnacional: la movilidad y la centralización.

## Movilidad y centralización

La movilidad a la que nos referimos significa tocar casi la esencia de lo que es una multinacional; movilidad de mercados para entrar o salir sin tener que superar aranceles o contingentes en el primer supuesto, sin ulteriores responsabilidades en el segundo, movilidad para evitar riesgos cambiarios, para aprovecharse al completo de los paraísos fiscales, movilidad para esquivar legislaciones incómodas o decisiones administrativas como las nacionalizaciones, movilidad para desviarse de los llamados puntos sociales fuertes que no son otros que los puntos con sindicatos fuertes, con salarios elevados comparativamente con otros países, movilidad en último término al servicio de la obtención del máximo beneficio con las mayores seguridades incluidas claro está, las seguridades políticas.

Dos ejemplos entre los muchos que se pueden tomar ilustran las posibilidades reales que esta movilidad otorga a las multinacionales, dos ejemplos concernientes a países industrializados para que no pueda interpretarse como casos límites más propios de países en vías de desarrollo, países

económica y políticamente mucho más vulnerables.

Arnaud de Vegue, presidente de la firma francesa St. Gobain, comentaba en cierta ocasión «Existe un pequeño juego que consiste en que una empresa multinacional recorra todos los países europeos en busca de quienes le ofrezcan condiciones más ventajosas para determinada operación. El resultado es que los Estados en cuestión acaban por encontrarse compitiendo entre sí».

Este juego al que aludía el dirigente multinacional y al que modestamente lo calificaba de pequeño, es mucho más entretenido e interesante en circunstancias como las actuales de crisis económica, porque de la decisión última de la empresa multinacional depende la creación de puestos de trabajo.

Otro ejemplo, en 1969 cuando el Gobierno británico estaba reconsiderando las recomendaciones del Comité creado para asesorar la reorganización de la industria farmacéutica, Justin Dart, presidente y director general de la empresa americana Rexall Drug and Chemical Company, lanzó la siguiente advertencia: «Dos terceras partes de la industria farmacéutica británica están en manos americanas a las que corresponde 50 millones de libras en el saldo positivo de los 77 millones que arroja la balanza comercial de esa industria. Estas exportaciones podrían efectuarse desde Canadá, EE.UU., Australia o el conjunto del continente europeo si el clima se hace aquí (Gran Bretaña) demasiado desfavorable».

Esta compleja y eficaz versatilidad tanto más eficaz insistimos cuanto mayores sean las necesidades de empleo no es sinónimo, ni mucho menos, de una estrategia descentralizada, de un funcionamiento autónomo de las distintas unidades operativas vinculadas con los mínimos nexos. Al contrario, la movilidad es totalmente compatible con el máximo grado de centralización de manera que movilidad y centralización son las dos caras de una misma moneda.

La centralización de las multinacionales responde a una rígida estructura piramidal que sitúa en la cúpula todas las

atribuciones que no sean las propias de gestión.

La casa matriz radicada en el país de origen de la compañía, que dicho sea entre paréntesis salvo contadas excepciones está copada en sus puestos de dirección por ejecutivos de su misma nacionalidad, es el cerebro y centro nervioso de toda la red, decidiendo la localización de nuevas inversiones, la asignación de mercados y cuotas en éstos, los programas de investigación y su emplazamiento, los importes de los llamados precios internos o precios entre filiales que constituye un mecanismo típico para transferir beneficios de un lugar a otro, los recursos financieros y sus fuentes, etc.

La realidad resultante de todo ello es similar a la creada por las potencias coloniales dado que en ambos casos el centro impide el crecimiento de polos independientes o simplemente autónomos en base a comunicaciones multilaterales.

Para resaltar el alcance de esta centralización en un aspecto como podía ser el tecnológico, podemos citar por ejemplo el de la IBM, empresa en la que los laboratorios de investigación sólo tienen sentido dentro de un conjunto, de un todo, a modo de un puzzle. Hablar tan siquiera de subordinación del trabajo de un laboratorio a los fines o necesidades de un país concreto carece de sentido y el único país completamente autosuficiente o con posibilidades de serlo en la red IBM es EE. UU.

La importancia de este carácter centralizador de la EM

es tal que éste predetermina, por encima de las diferencias tecnológicas, financieras, etc., las posibilidades desiguales de iniciar y dar fin a un determinado intercambio, de acumular recursos, etc.

El gran desarrollo de los medios de comunicación en lo relativo al transporte de personas, de mercancías, de información, etc., constituye sin lugar a dudas, uno de los pilares de todo este montaje multinacional, montaje que a pesar de ser tan gigantesco dispone de una agilidad, de una flexibilidad sin precedentes, lo que constituye en muchos aspectos su principal ventaja.

## Consecuencias

Estos potentes grupos económicos que son las EM que funcionan tal y como hemos constatado en régimen de oligopolio planetario con una movilidad y centralización total o casi total, constituyen ya en la actualidad el modelo predominante de empresa. En muchos países, en los países subdesarrollados ello equivale a decir que son los únicos árbitros de su futuro industrial, de su futuro económico y no pocas veces de su futuro político.

En los países industrializados su incidencia se hace notar a modo de sólido grupo de presión que actúa sobre las administraciones con el objeto de garantizar su preponderancia mundial a través de una acción política que sea el resultado no sólo de un Estado o de un grupo de Estados a través de una acción económica que consoli-

da su modelo. Es pues totalmente lógico que los trabajadores y sus organizaciones vean con la máxima inquietud el alcance de esta dinámica.

Para los sindicatos las EM son las más de las veces unos gigantes que se escapan a su control, que se sacuden de los efectos, de posibles acciones con excesiva facilidad y que encima hacen o pueden hacer actuar al dictado a los mismísimos gobiernos, muchos de los cuales tienen presupuestos más cortos que las empresas líderes.

Hasta el momento no ha sido posible someter a la EM a una legislación supranacional, equivalente a las legislaciones de los diferentes Estados de forma que fuese factible un control de sus actividades y decisiones. El problema no es técnico en absoluto, sino enteramente político.

Hasta el momento tampoco ha sido posible someter a la empresa multinacional a unas reglas de conducta sindical en las que el derecho a la información, a la negociación signifiquen realmente algo. El problema igualmente no es técnico, es enteramente político, si bien es cierto que para resolverlo satisfactoriamente el movimiento sindical por su parte, tiene que ganar en coordinación, buscando formas más eficaces y operativas de acción a nivel internacional.

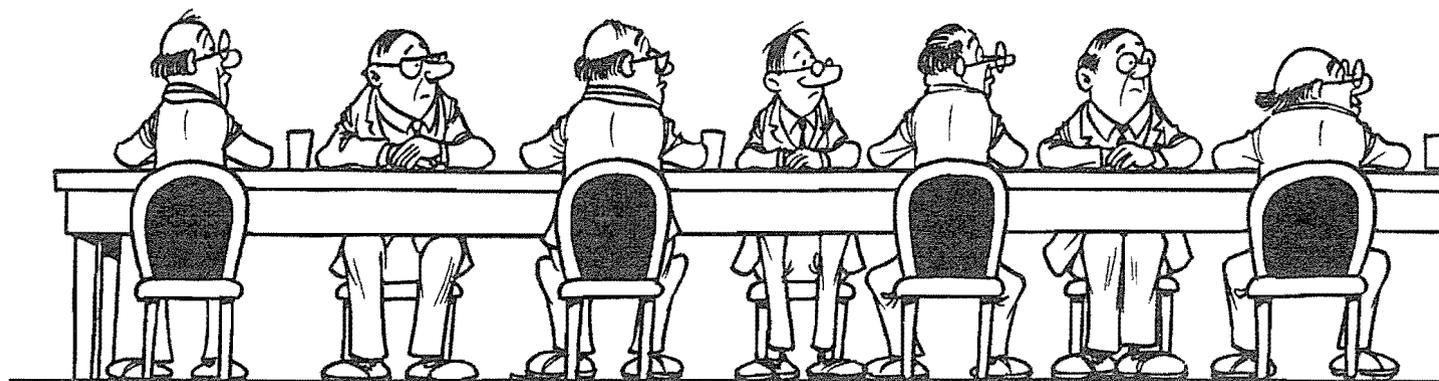
Si observamos lo que está pasando en la crisis económica, casi de manera inmediata salta a la vista el protagonismo que en la misma está teniendo la empresa multinacional, pro-

tagonismo de marcado signo negativo, que se detecta tanto en la cuestión del empleo como en la evolución de los precios. En lo referente al empleo es patente que buena parte del paro existente es debido a la nueva división internacional del trabajo que está suponiendo el dismantelamiento de sectores enteros que son desviados a lugares con mayores ventajas comparativas en los costes de mano de obra, de energía, de legislación laboral, etc.

Dunlop, Westinghouse, etc., son ejemplos de este trasiego multinacional que ha repercutido en Euskadi en el sentido indicado ante la impotencia incluso de los poderes públicos para poder evitar tales decisiones.

La misma introducción de nueva tecnología sin ningún tipo de control, o la reestructuración salvaje o la no inversión de ingentes cantidades de recursos en espera de destino y que tanto tienen que ver con el empleo que se destruye o que no se crea, tienen una conexión directa con la EM.

Si del empleo pasamos a la inflación nuevamente aparece en primer plano la empresa multinacional. En régimen de casi-monopolio la fijación de precios tiene un alto margen de discrecionalidad de la que hacen uso y abuso estas empresas, con los recursos líquidos que disponen, las operaciones especulativas y todas aquellas que se escapan a una ordenada política cambiaria, sería un milagro que no produjesen tensiones inflacionistas, etc.



La propia orientación neoliberal de las políticas económicas de los Estados que apuntan hacia un regreso a la ley de la selva, a la ley del más fuerte tienen el sello de la EM, de su «mensaje».

Esta potencia de la EM presenta un paralelismo con aquella época del capitalismo del siglo pasado en la que el Estado dejaba hacer, dejaba pasar y el movimiento sindical no se había desarrollado lo suficiente.

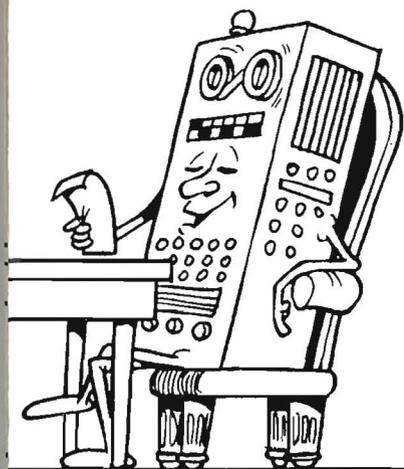
La nota equivalente con este contexto es la falta de legislación, la falta de contrapoderes adecuados y también cómo aunar crisis por medio la existencia de un ejército de parados.

Tal vez sea esta misma perspectiva la que nos da cara al futuro y sin caer en un simplista mecanicismo, el estímulo, persistir en el esfuerzo y la clave para neutralizar al menos, este poder omnimodo de la EM.

Algunos pasos ya se han dado, son sólo los primeros pasos de un sindicalismo cada vez más consciente que en el marco internacional está el buen camino para superar a través de una coordinación profunda la inicial ventaja de la EM.

En el nuevo orden económico mundial, la acción sindical no se puede quedar al margen, las empresas multinacionales no pueden ser las artífices del mismo.

J. ELORRIETA



## Hacia una disciplina legal supranacional

# Los códigos de conducta: «La Directiva Vredeling»

Cada vez son más frecuentes y más traumáticas las decisiones de empresas multinacionales que comportan el cierre de plantas enteras de producción con el consiguiente despido del total de las plantillas.

En muchos de estos casos la clausura definitiva de un centro de trabajo no va precedida ni de negociaciones con los sindicatos ni tan siquiera de la oportuna información.

En estas circunstancias los secretaríados profesionales de industria en coordinación con los sindicatos afectados suelen desarrollar iniciativas diversas que suelen desembocar en resultados también diversos. En unos casos, como el de Firestone-Suiza, los tribunales dan la razón a los trabajadores y condenan a la empresa a multas considerables; en otros casos, como el de Ford-Amsterdam, después de mantener un contencioso de más de 14 meses, el saldo son 1.200 trabajadores sin empleo y punto, debido a la inhibición de los magistrados.

Cualquiera que sea la suerte final hay una laguna importante que deja en una neta inferioridad a los sindicatos y que por lo tanto favorece estas decisiones unilaterales de las empresas multinacionales. A pesar de su perentoria necesidad no existe todavía una legislación supranacional que contemple y regule conductas como las referidas que conllevan graves trastornos sociales.

Los únicos códigos en vigor hasta la fecha tienen un carácter totalmente voluntario, su alcance depende por lo tanto de la voluntad de las partes en cumplirlo, lo que les convierte las más de las ocasiones, en papeles mojados que nada resuelven.

### Los códigos de conducta voluntarios

El primero de los códigos de conducta en aparecer fue el que bajo la denominación de LOS PRINCIPIOS DIRECTIVOS DE LA OCDE se publicó en 1976 y que a su vez fue revisado en 1979. El carácter no vinculante de este texto ha tenido como consecuencia que sus dos partes, de las seis que consta, relativas a los derechos de información y de empleo no hayan sido aplicadas.

La TUAC no ha dudado en calificar el código de la OCDE como poco operante subrayando que los poderes públicos no han tomado la iniciativa para controlar las actividades de las multinacionales y para adecuar sus legislaciones y prácticas administrativas a las orientaciones de los principios.

En un estudio realizado por los sindicatos alemanes se observa que de 35 empresas encuestadas sólo 2 han publicado sus resultados de explotación sectorizados geográficamente, sólo 9 han hecho mención a las fuentes de financiación, sólo un tercio han

## Los códigos de conducta: «La Directiva Vredeling»



suministrado referencias sobre la política de empleo y ninguna ha publicado información relativa a las políticas seguidas en la fijación de precios entre filiales.

El comportamiento de la patronal sueca ha sido tal vez el más beligerante respecto a los Principios al prohibir a sus empresas suscribir en los convenios cláusulas que hagan mención a los mismos.

La Declaración Tripartita de la OIT de 1977 y el Código de Conducta Universal de la ONU que deberá entrar en vigor este mismo año adolecen del mismo defecto lo que permite concluir que los códigos existentes en la actualidad no resuelven satisfactoriamente los problemas creados en las relaciones de trabajo y en el nivel de empleo a ámbito local por las directrices adoptadas por las sedes centrales de las empresas multinacionales.

### La directiva Vredeling

Por primera vez en la historia social internacional este estado de la situación puede cambiar si prospera la

llamada Directiva Vredeling, código de conducta cuya principal característica es su obligatoriedad en todo el ámbito de la Comunidad Económica Europea y para todas las empresas que teniendo su sede dentro o fuera de CEE mantengan centros de trabajo en cualquiera de los diez Estados miembros.

Según el proyecto en su redacción actual las empresas multinacionales con más de 100 trabajadores quedan sujetas a las siguientes obligaciones:

— Informar como mínimo semestralmente a los sindicatos sobre el conjunto de las actividades de la empresa, no sólo de la filial (efectivos, programas e inversión, perspectivas de empleo y de producción, modificaciones en la estructura, métodos, etc.)

— Informar como mínimo 40 días antes de ciertas decisiones a los sindicatos y sobre todo de aquellas que afecten sustancialmente a sus intereses (cierres, reestructuraciones, etc.).

Este deber de información incluye la obligatoriedad de negociar con los sindicatos las medidas concretas.

El proyecto preve la institucionalización a nivel de toda la empresa de estos órganos de información y con-

sulta así como las sanciones apropiadas para los casos en que se violen estas obligaciones por parte de las empresas multinacionales.

Un texto de tales características necesariamente tenía que producir posiciones encontradas entre los sindicatos y la patronal de forma que mientras para los primeros es sólo un paso necesario para los otros resulta totalmente inaceptable.

Especialmente significativa ha sido la reacción de la patronal que viendo en este proyecto de ley la antesala de una negociación colectiva a escala internacional ha protagonizado una movilización sin precedentes en contra del mismo.

Apelando al secreto industrial, etc., los empresarios del otro lado del Atlántico han ido tan lejos que han llegado a amenazar con desviar sus inversiones a otros lugares si el proyecto no es substancialmente modificado.

En el fondo de toda esta polémica se vislumbra una clara intención por parte de la patronal que no es otra que la de rebajar el alcance, el contenido del acuerdo. La maniobra es evidente; lo que ocurre es que los sindicatos, y en concreto la CES, no están en absoluto desprevenidos.

La primera batalla de este pulso ha sido ganada por los sindicatos al conseguir que el Comité Económico y Social de la CEE se haya posicionado a favor de la Directiva pero quedan todavía otras etapas; la siguiente el informe de la Comisión, la última y definitiva, que tardará en llegar igual dos años, la del Consejo de Ministros.

Indudablemente que desde la perspectiva sindical la cuestión no radica solamente en la suerte que este u otros proyectos de ley puedan tener y que la acción sindical puede avanzar en paralelo para ir creando las condiciones que impiden las arbitrariedades de las grandes compañías multinacionales. De todas formas, leyes de este signo no pueden retrasarse por mucho tiempo.

Las razones de la UNICE (Unión de Industrias de la CEE) y de los medios empresariales americanos son las razones propias de un potente grupo de presión y ningún gobierno que se precie de democrata puede asumirlas indefinidamente.

J. E. AURREKOETXEA