



CUT Brasil

Cómo se organizan los trabajadores en Europa



CUT Brasil

Cómo se organizan los trabajadores en Europa

© **ESCUELA NACIONAL SINDICAL, 2004**

Calle 51 N° 55-78

Tel: 513 31 00 - Fax: 512 23 30

E-mail: comunicaciones@ens.org.co

www.ens.org.co

Apartado Aéreo 12175

Medellín-Colombia

2004

Director General:

Luis Norberto Ríos Navarro

Director Académico:

José Luciano Sanín Vásquez

ISSN: 1794-9270

Contenido

Cómo se organizan los trabajadores en Europa	7
Experiencias de Italia, Francia, España y Alemania	7
Presentación	7
España	11
1. Introducción	11
2. Estructura sindical	13
3. Sistema de negociación	16
4. Soporte financiero	21
5. Perspectivas	21
Francia	25
1. Introducción	25
2. Estructura sindical	27
3. Sistema de negociación	29
4. Soporte financiero	32
5. Perspectivas	32
Alemania	35
1. Introducción	35
2. Estructura sindical	37
3. Soporte financiero	42
4. Perspectivas	42

Italia	45
1. Introducción	45
2. Estructura sindical	47
3. Sistema de negociación	50
4. Soporte financiero	50
5. Perspectivas	51
Opiniones	53
José María de Almeida	55
Las centrales europeas negocian la implantación del proyecto neoliberal	58
Marcelo Sereno	59
La unidad entre las centrales sindicales	61
Sergio Barroso	65

Como una contribución al debate que se realiza hoy en el seno del sindicalismo colombiano sobre su estructura y la forma organizativa que más se corresponde con las condiciones actuales del trabajo y los trabajadores y para responder a las acciones de las empresas con las organizaciones sindicales de los trabajadores, presentamos este texto, que en su momento, la CUT-Brasil puso como elemento de análisis para las discusiones sobre su propia estructura de organización.

Cómo se organizan los trabajadores en Europa

Experiencias de Italia, Francia, España y Alemania

Presentación

Un tema importante de reflexión para nuestro movimiento sindical es el que será discutido en el VI Congreso y trata sobre la estructura sindical, sobre sus relaciones con la movilización y la representatividad en un proceso de negociación. Por decisión del Grupo Ejecutivo Nacional de la CUT, una delegación compuesta por los compañeros Marcelo Sereno, Sergio Barroso y José María de Almeida, viajó por Europa, a principios de 1997, con el objeto de profundizar en el conocimiento de algunas centrales y enriquecer los debates actuales. La delegación visitó las oficinas de la CFDT en Francia,

la DGB en Alemania, la CGIL en Italia y las CC.OO. en España. Hubo tres puntos importantes que fueron la base del estudio: Los procesos de negociación colectiva, las organizaciones de base y el sistema de representación. Posteriormente, fue realizado un seminario por las secretarías de Relaciones Internacionales, de Organización y de Formación de la CUT, con el propósito de socializar las informaciones recibidas y estimular la reflexión en nuestra central.

En los países visitados se encontró una estrecha relación entre las organizaciones, el sistema de representación y la negociación colectiva. Todos estos paí-

ses ratificaron los convenios 87 y 98 de la OIT que garantizan la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva respectivamente. Quedó clara la existencia de varias formas de representación de los trabajadores organizadas en un régimen de libertad sindical.

El movimiento sindical en Europa occidental tuvo un peso importante en la construcción del Estado de Bienestar en función de sus capacidades de negociación y de movilización. Con el pretexto de ajustarse a la globalización, los gobiernos tratan de eliminar los derechos consolidados. En todos los países visitados se suministraron ejemplos sobre negociaciones en las cuales el patrono quería acabar con los derechos de los trabajadores o disminuir su capacidad de negociación. En todos estos casos se intentó negociar con cada empresa para disminuir el peso de la contratación nacional y regional y se buscó que los sindicatos aceptaran las tesis neoliberales.

Los cambios provocados por la reestructuración productiva, el desempleo o los avances en los contratos precarios, y la intensificación de los procesos de internacionalización del capital, han generado la necesidad de analizar detenidamente las experiencias del movimiento sindical europeo para enfrentar el neoliberalismo y su globalización.

Hemos verificado que existe una importante resistencia a la pérdida de poder contractual de los sindicatos y que se da un mayor énfasis al papel político del sindicalismo con la incorporación de temas como la ciudadanía, la salud, los inmigrantes y el trabajo informal. El tema de la autonomía de los sindicatos ante los partidos y ante el Estado como desarrollo de la unidad son preocupaciones cada vez más fuertes.

El desempleo dificulta la capacidad de la organización. Este es un problema general que ha causado grandes dificultades para el movimiento sindical en todo el

mundo. La delegación llegó a la conclusión unánime de que es cada vez más importante la representación de los sindicatos de base con poder de contratación.

El debate resumido en esta publicación está relacionado con la discusión que estamos llevando a cabo dentro de la CUT, a lo largo de los últimos dos años, sobre la estructura sindical. Son

éstos los temas que hemos analizado durante las dos sesiones plenarias nacionales pasadas. La estructura sindical y el sindicato orgánico. Las experiencias contenidas en la presente publicación, constituyen un importante marco de referencia que podrá contribuir al debate en el interior de la CUT a la luz de nuestras realidades.

Kjeld Jakobsen
Secretario de Relaciones Internacionales

Mónica Valente
Secretaria de Formación

José María de Almeida
Secretario de Organización

España

Datos generales

Población	40 Millones
Población económicamente activa, PEA	15 a 16 Millones
Composición de la PEA	Agricultura: 10% Industria: 30% Servicios: 60%
Tasa de desempleo	20%
Tasa de sindicalización	15%

1. Introducción

Breve reseña histórica

Tanto las Comisiones Obreras, CC.OO. como la UGT surgen después de la caída del franquismo en la década de los setenta. La legalización de estos centrales fue posterior a la de los partidos políticos, inclusive a la del propio Partido Comunista en España.

La estructura sindical española ha sido el resultado de la mo-

vilización que llevó a la caída del franquismo y a las negociaciones que se llevaron a cabo en el período de transición. En aquella época existía una división en el movimiento sindical, reflejo de las propias divisiones políticas. Principalmente el Partido Socialista Obrero Español, PSOE, y el Partido Comunista, PCE, los cuales tuvieron grandes polémicas y por lo tanto existía una fuerte disputa partidaria.

Libertad sindical

La legislación sobre libertad sindical de 1985 garantiza la libertad de las organizaciones en la negociación sindical haciendo propias las normas de los convenios 87 (sobre libertad de organización sindical) y 98 (sobre derecho a la libre negociación colectiva) de la Organización Internacional del Trabajo, OIT.

En 1992, el gobierno propuso una limitación al derecho de huelga reglamentando la forma de anunciarla y excluyéndola de algunos sectores y servicios estratégicos. Al final se llegó a un acuerdo con las centrales.

Representatividad de las centrales

La elección de los delegados sindicales de base cuenta con la participación de todos los trabajadores. Las centrales sindicales o los sindicatos independientes presentan sus candidatos. Estas elecciones sirven por lo tanto como un indicador para establecer la representatividad de las

diferentes organizaciones sindicales.

Desde 1982, la Unión General de Trabajadores, UGT, era mayoritaria en las elecciones sindicales. Sin embargo, para la última elección, 94/95, las CC.OO. obtuvieron el 37,8% de los votos y la UGT el 34,7%. Actualmente, las CC.OO. tienen aproximadamente un millón de afiliados.

La UGT y las CC.OO. prácticamente afilian al 90% del conjunto de trabajadores sindicalizados en todo el país. Además de ellas también existen la CGT, una pequeña central que tiene como parte de su composición a los compañeros oriundos del anarquismo, y la CNT que tiene también el mismo origen.

Las centrales sindicales nacionales están estructuradas a nivel estatal. Los estados de España son llamados "autonomías" y gozan de una mayor independencia que los estados del Brasil. El funcionamiento de sus estructuras sindicales estatales tienen un

mayor nivel de autonomía que el de otros países.

Además de las estructuras estatales de las centrales nacionales existen también unas centrales que son exclusivamente estatales, principalmente en Galicia, (donde opera CIG) y en el País Vasco (en el que opera ELA).

La UGT y las CC.OO. están afiliadas a la Confederación Europea de Sindicatos, CES y a la Confederación Internacional de Sindicatos Libres, CIOSL.

2. Estructura sindical

Comisiones Obreras, CC.OO.

La estructura de la CC.OO. está dividida en ramas de producción y en un nivel horizontal.

Por rama de producción

- Sección sindicatos de base.
- Sindicatos provinciales
- Federaciones estatales
- Federaciones nacionales

Estructura horizontal

- Uniones regionales
- Uniones estatales
- Central nacional

Las movilizaciones o el desarrollo de las negociaciones, contratos y convenios son atributos de las estructuras de las ramas y las representaciones sindicales de base.

Las Uniones se encargan de solucionar los problemas relacionados con la vida de la clase trabajadora, además se encargan de manejar los temas que se refieren a la salud y a la vivienda, o sea, temas que afectan la vida del trabajador y que no son estrictamente sindicales.

Son diecisiete las ramas en que se organizan las CC.OO.: Minas y metalúrgicas; transporte y comunicaciones; administración pública; actividades diversas: empleo doméstico, limpieza pública, etc.; alimentación; bancos; comercio; construcción civil y maderera; agua y energía; educación pública y privada; hoteles; bares; industria papelera; industrias gráficas y de espectáculos; empresa textil o química; salud, seguros y empresas mutuales; jubilados y campesinos.

Las CC.OO. organizan a los trabajadores rurales en la misma

federación que reúne a los asalariados y no incluye a los pequeños propietarios. Existen tres organizaciones de pequeños propietarios y una de ellas está vinculada a la UGT y las demás no tienen relaciones con el movimiento sindical.

La afiliación en España es realizada directamente por la asociación sindical de base. Al afiliarse a una sección sindical, el trabajador se afilia automáticamente a una de las centrales.

La estructura es orgánica y los sindicatos tienen dos obligaciones básicas: Respetar el estatuto y las orientaciones generales de las instancias superiores (congresos, etc.). La elección de la dirección de los sindicatos y las federaciones se realiza en los congresos. En el caso de una dirección que tome una medida administrativa contra los dirigentes o contra una instancia, se puede recurrir a la comisión de ética de la central, la cual tiene el poder de revertir una posición de la dirección. Ya se han presentado algunos casos de disolución de di-

recciones regionales, no debido a divergencias políticas, sino por problemas de funcionamiento.

Es interesante anotar que los desempleados continúan sindicalizados y con derecho a elegir y ser elegidos. El desempleado y el trabajador temporal participan en las elecciones mientras permanezcan vinculados a la entidad pagando una cuota simbólica.

Existe una determinación en el estatuto de las CC.OO. sobre la incorporación de las mujeres a la dirección sindical. Su objetivo es alcanzar la paridad con el número de mujeres en el sindicato de base. Existen relativamente más mujeres trabajando con contrato temporal y existen grandes diferencias salariales entre los salarios pagados a hombres y mujeres.

Estructura de representación Sindicatos de base

Delegados sindicales y comités de empresa

El Estatuto de los Trabajadores de 1980, revisado en 1984,

reglamenta la representación en los sindicatos de base a través de delegados sindicales elegidos cada cuatro años. Para la elección de los delegados sindicales votan todos los trabajadores.

En las grandes empresas, los delegados forman comités de empresa, organismos unitarios garantizados por la legislación, inclusive se obliga el respeto de sus atribuciones y a las garantías sindicales además del tiempo para realizar sus actividades. Dentro del comité pueden actuar los afiliados de las diversas centrales sindicales y trabajadores independientes. El comité está compuesto proporcionalmente.

La elección de los delegados sindicales es realizada por los sindicatos de todas las empresas del país. Anteriormente éstas se realizaban en un día, sin embargo existían muchas dificultades por parte de los sindicatos para garantizar las elecciones en todo el país. Actualmente se concede un periodo más largo con el fin de garantizar la visibilidad y el sig-

nificado político y no se realizan en aquellas provincias que no tienen unificados los datos electorales.

Las CC.OO. y la UGT tienen aproximadamente un 13% de PEA sindicalizados. Sin embargo, en las elecciones de delegados sindicales se cuenta con una mayor participación. En las últimas elecciones participaron cerca del 76% de los trabajadores, resultando electos aproximadamente 100.000 delegados.

Estas elecciones definen la representación de los sindicatos en las centrales sindicales para el proceso de negociación. Pueden participar en el proceso de negociación únicamente los sindicatos y centrales que obtuvieron más del 10% de los votos en las elecciones para delegados. Las centrales sindicales estatales deben obtener un 15% de los votos para participar en las mesas de negociación a nivel estatal.

Existe un acuerdo realizado en 1986 entre la UGT y el gobier-

no, que garantiza la presencia de los representantes de los sindicatos en los concejos de supervisión de las empresas públicas.

Sección sindical

Es una estructura sindical de base. En la elección de la sección sindical participan solamente los asociados de cada central sindical. En una sección sindical de la empresa, por ejemplo, de las CC.OO. votan únicamente los asociados de las CC.OO.

Representación en la Comunidad Europea

Existe un proceso de constitución de comités de empresa en el ámbito de la Comunidad Europea. Esto se aplica en caso de que una empresa esté presente en más de un país europeo. En España ya existen cerca de 80 comités de este tipo. Este número va en aumento, aunque las actividades que pueden realizar son limitadas y se caracterizan principalmente por el intercambio de información y experiencia.

3. Sistema de negociación

• Negociaciones nacionales y acuerdos nacionales

No existe un contrato colectivo nacional, sino que hay negociaciones nacionales realizadas por CC.OO. y UGT con el gobierno. Son negociaciones de carácter general sobre temas tales como contrato de trabajo, jornada de trabajo y previsión social, los cuales resultan en acuerdos nacionales.

Desde el mes de junio de 1991 funciona el Consejo Económico y Social que es un ente independiente y consultivo. Además de las centrales representativas y las organizaciones patronales, participan también los representantes de los agricultores, consumidores y profesionales independientes.

Las ramas tampoco tienen la capacidad de realizar contratos a nivel nacional. La única rama que ha logrado negociar un contrato a nivel nacional, estableciendo algunas condiciones generales fue la Federación Química y Textil.

• **Contratos colectivos provinciales o estatales**

Existen varias modalidades de contratos colectivos. Estos pueden ser realizados por las organizaciones provinciales o regionales de las centrales o a nivel de empresa. Una negociación realizada en los ámbitos provincial o regional, que vale para las empresas de aquella provincia, es negociada por la organización regional de las centrales y por los sindicatos. La comisión de negociación y contratación a nivel regional está compuesta por las secciones sindicales en proporción a la votación obtenida por cada central con la participación de dos delegados sindicales.

• **Contratos colectivos por empresa**

Los contratos por empresa son negociados por el comité de empresa que es un órgano unitario. Las secciones sindicales de base no tienen poder de negociación. Éstas pueden interferir políticamente en el proceso, sin embar-

go el poder de negociación lo tiene el comité de empresa.

Existen innumerables comités de empresa que realizan la negociación colectiva y en muchos casos tampoco tienen secciones sindicales. De allí la preocupación relacionada con la representatividad de los sindicatos.

Las negociaciones son más frecuentes en las grandes y medianas empresas. Las CC.OO. avalan el que una negociación en las pequeñas empresas pueda estar influenciada por la relación personal entre los integrantes de comité de empresa y la dirección de la empresa.

Coordinación de negociaciones colectivas

Los sindicatos participan del proceso de negociación, de las elecciones del comité de empresa unitario y actúan en las discusiones de pautas de negociación. La elaboración de pautas y la decisión de firmar un acuerdo son el resultado de un debate en las centrales. Las CC.OO. y la UGT

publican un balance conjunto de las últimas negociaciones proponiendo directrices generales para las negociaciones siguientes. Estos son divulgados en todas las instancias de las centrales y sirve como orientación para las organizaciones en cuanto al proceso de negociación.

Función de las ramas

A partir de las directrices generales de las centrales, cada federación nacional realiza la publicación de un documento que contiene las orientaciones pertinentes para situaciones específicas de cada especialidad.

Las federaciones nacionales orientan y participan junto con las federaciones regionales en las negociaciones locales. Cuando se están realizando negociaciones en más de una unidad de la misma empresa, lo cual es una experiencia que se ha presentado particularmente en el sector metalúrgico, se constituyen comisiones que agrupan a los comités de empresa de varias unida-

des para tratar de llegar a un proceso de negociación conjunto. Este tipo de actividades lo coordinan las federaciones.

Las organizaciones tienen la responsabilidad de encaminar el proceso de negociación elaborando propuestas de pautas y presentándolas a los trabajadores y al cuerpo de delegados para la discusión correspondiente. A partir de este punto se establece una fecha para la discusión de las pautas, se hace la presentación a la empresa y se inicia el proceso de negociación. En el transcurso de este proceso y a medida que se cuenta con nueva información, se reúne el cuerpo de delegados de aquella región o de la empresa involucrada y se coordina para que la información llegue al sindicato de base, y cuando se tiene una propuesta de acuerdo, la comisión de negociación firma un pre-acuerdo con las empresas o con las organizaciones patronales, reuniéndose nuevamente para hacer la correspondiente discusión en la direc-

ción de la instancia responsable por esta negociación y también en la base. En el caso de un acuerdo por empresa, se realizan reuniones en asamblea, posteriormente, cuando hay un caso aprobado, se firma el acuerdo definitivo con la empresa o la organización patronal de la región.

Existen tres mil contratos colectivos en España, razón por la cual existe también una gran división que dificulta las acciones.

La dirección nacional de la central, denominada el Consejo de Confederación Sindical de Comisiones Obreras, está restringido a grandes temas nacionales y a la coordinación del conjunto de acciones sindicales de las ramas y de las secciones sindicales. El poder contractual de hecho se concentra en los comités de empresa y en las federaciones. El poder de movilización y de negociación está en este terreno.

Legislación del trabajo

La legislación del trabajo garantiza los derechos mínimos:

los derechos regionales y por empresa, sólo pueden mejorar la legislación. En 1994 durante el gobierno de Felipe González se realizó una reforma a la legislación del trabajo que cambió mucho la situación. Antes los derechos se encontraban garantizados por el estatuto laboral, era una legislación que establecía cuáles eran los derechos de los trabajadores. Esa reforma eliminó gran parte de esos derechos en un proceso de desregulación que afianza la flexibilización en las relaciones de trabajo.

Actualmente las centrales realizan un esfuerzo para reconquistar los derechos garantizados en la legislación anterior y que se habían logrado a través de acuerdos colectivos. Esto refuerza la reivindicación de establecer contratos colectivos nacionales para garantizar iguales derechos para el conjunto de los trabajadores.

Resolución de conflictos

La justicia de trabajo no tiene poder normativo sobre el con-

trato como lo tiene la justicia brasileña. Solo puede determinar que se cumpla la ley.

Existen mecanismos de resolución de conflictos referentes a la aplicación de los contratos colectivos. Un organismo específico funciona a nivel estatal y se encuentra en desarrollo a nivel nacional. Se trata de un organismo coordinado por una fundación paritaria de patronos y empleados, una lista de árbitros que realizan el papel de mediadores. La mediación se vuelve obligatoria en el acuerdo realizado entre las centrales y las organizaciones patronales, en el caso de que una de las partes engañe. Un arbitramento se convierte en definitivo en el caso de que haya acuerdo entre las dos partes. Esa experiencia es bastante importante en función de los convenios y los contratos colectivos. El patronato también confiere poderes a esa especie de comisión. La resolución de conflictos es utilizada principalmente en las pequeñas y medianas empresas,

en las cuales a veces no existe un comité de empresa electo.

Contratos temporales (precarios)

En relación al enfrentamiento del trabajo temporal y a la contratación precaria existen dos tipos de iniciativas realizadas por la Federación de Bancarios: una organizativa que negoció un contrato con todas las empresas de contratación temporal, y la otra, un convenio que establece las condiciones que van a proteger el trabajo de los empleados temporales, con una negociación que se realiza por la federación, independientemente de dónde se encuentren las empresas prestando sus servicios.

La iniciativa de las federaciones es buscar igualar los derechos de los trabajadores contratados precariamente con los de los trabajadores con contratos efectivos. En el sector metalúrgico se está realizando un contrato de las regiones estableciendo que de aquí a tres años, es decir en el año 2000, el salario de los trabajado-

res que presten servicios dentro de las industrias metalúrgicas será equiparado al salario de los funcionarios de aquella empresa. En el primer año deberán llegar a un 80%, en el segundo a un 90% y en el tercero a un 100%. En algunas regiones ya se están equiparando casi todos los derechos.

4. Soporte financiero

La financiación de las centrales se realiza con los aportes mensuales de los trabajadores que son aproximadamente el 1% del salario; cerca del 25% de las organizaciones y entidades cuentan con un fondo público; las organizaciones estatales tienen un fondo público de 40% ó 60%. Este dinero debe financiar la formación profesional. También existen recursos provenientes de ganancias jurídicas, aunque éstas son pequeñas.

En las CC.OO. las contribuciones financieras son distribuidas de la siguiente manera:

- Federaciones nacionales 15%

- Federaciones regionales 45%
- Estructuras horizontales (estatales y regionales) 30%
- Confederación nacional 10%

Comisión de garantía

En los estatutos de la central sindical existe una comisión de garantía. Es una comisión elegida por las partes, en congreso, que tiene el poder de decidir sobre los conflictos de representación sindical. Esta comisión está en capacidad de revertir una decisión de la Dirección Nacional de Confederaciones.

5. Perspectivas

Unidad del movimiento sindical

En los últimos años se ha desarrollado una unidad muy grande entre CC.OO. y la UGT. Ésta se ha llevado a cabo durante el proceso de negociación y de contratación, tanto desde el punto de vista de las orientaciones y directrices para la negociación de contratos colectivos, como para efectos de las negociaciones más ge-

nerales con el gobierno sobre el establecimiento de las reglas para negociación y contratación.

Ese sentimiento de unidad no se encuentra suficientemente diseminado en la base, sobre todo entre las diferentes estructuras horizontales y verticales. Igualmente, las centrales certifican que existe una clara tendencia a tener mayor unidad de acción. Se ha discutido mucho la unificación de las federaciones metalúrgicas y mineras de la UGT y la CC.OO.

Autonomía sindical

Un tema tratado en el último congreso de CC.OO. fue la autonomía de las centrales en relación con los partidos políticos. Se ha avalado que el debate político sea orientado por las diferentes fuerzas políticas (Partido Comunista, Partido Socialista, independientes). Actualmente el debate en las centrales obreras tiene un contenido claramente sindical.

En la UGT, el tema de la autonomía se volvió de vital impor-

tancia durante el gobierno de Felipe González (1982 a 1985) en el Partido Socialista PSOE, en función del predominio de afiliados del PSOE a la dirección de esa central. Existe un vínculo político muy fuerte entre el gobierno y la UGT, lo que en un principio del gobierno de Felipe González contribuyó al fortalecimiento de las centrales.

Felipe González acabó introduciendo una agenda neoliberal en España, lo que resultó en el aumento del desempleo y provocó un desgaste político de grandes proporciones en la UGT. El nivel de divergencias entre la UGT y el PSOE provocó la renuncia de Nicolás Redondo, dirigente socialista histórico y entre el secretario general de la UGT, quien desempeñaba el cargo de diputado general.

Debate en CC.OO.

Actualmente se encuentra en curso un plan de reestructuración promovido por CC.OO. que debe ir hasta el año 2000. El

objetivo es modificar y agrupar las diecisiete ramas nacionales existentes, reduciendo su número a nueve.

Hay un debate en desarrollo para transformar el proceso de negociación regional y por empresa que genera una dispersión muy grande. El objetivo es el de reducir el número de convenios firmados actualmente (cerca de 3.000), introduciendo una negociación nacional por rama, y a partir de allí llegar a un convenio por empresa.

Se han establecido dos instancias de negociación: Una nacional por rama y otra por empresa. La resistencia de las organizaciones regionales, particularmente de las organizaciones estatales ha sido grande, por lo tanto, hay dos acuerdos nacionales y se encuentra abierta la posibilidad de que los estatales permanezcan atados a las particularidades regionales. De otro lado, los empresarios presionan para que se haga una contratación por empresa descartando una negociación nacional y regional.

En 1997 se inició un proceso de debate entre la UGT, las CC. OO. y las organizaciones patronales, para llegar a un acuerdo proponiendo nuevas normas de negociación y contratación colectiva. Esa propuesta deberá ser encaminada al gobierno y ser presentada en acto legislativo al país para ser transformada en ley, estableciendo cambios en las normas de negociación y contratación.

CC.OO. proponen también una transferencia de poder de negociación y contratación del comité de empresa a las secciones sindicales de las centrales. Argumentan que los comités de empresa apenas cumplen un papel importante siempre y cuando haya unidad política. El hecho es que los comités en las negociaciones por empresa pueden perjudicar al sindicato. El sindicato discute y presenta a los candidatos para el comité de empresa, presenta los delegados, pero a la hora de la contratación, es el comité de empresa el que

tiene el poder. Eso explica la baja sindicalización que se compensa por la fuerte representatividad

en las votaciones para los comités de empresa.

Francia

Datos generales

Pobalción	58 Millones
PEA	25 Millones
Composición de la PEA	Agricultura 5%
	Industria 28%
	Servicios 67%
Tasa de desempleo	12%
Tasa de sindicalización	10%

1. Introducción

Breve reseña histórica

Existen cinco centrales sindicales en Francia: Confederación Francesa Democrática de Trabajo, CFDT; Confederación General de Trabajo, CGT; Fuerza Obrera, CGT-FO, Confederación Francesa de Trabajadores Cristianos, CFTGC y Confederación Francesa de Cuadros, CGC.

Estas cinco centrales sindicales

se originaron en la postguerra a partir de los partidos socialista, comunista y socialdemócrata. El origen de la CFDT es cristiana, se llamaba CFTC. En 1964 una parte fundó la CFDT y otra parte continuó como CFTC. Sin embargo, la polaridad era importante entre la CFDT y la CGT. Hubo momentos en que la polémica que había entre la CGT y la FO llegaba al extremo de que no hacían ningún tipo de alianzas.

Una característica básica de las organizaciones sindicales en Francia es la dependencia de la intervención proveniente del Estado estatal en combinación con la fuerte rivalidad entre ellas, que corresponde en parte a orientaciones políticas diferentes (la CGT ligada al Partido Comunista Francés y la mayoría del liderazgo de la CFDT ligada al Partido Socialista Francés).

Los índices de afiliación francesa son muy bajos. Sumando todos los sindicalizados de las cinco centrales no se llega al 10% de los trabajadores. La CFDT tiene hoy 700.000 afiliados. Según sus dirigentes, es la mayor central sindical del país. La CGT tiene entre 600 y 630.000 y las otras tienen un número bastante más bajo.

Representatividad de las centrales

Desde 1966 por ley, las cinco centrales sindicales citadas anteriormente tienen el poder de representación.

Los sindicatos afiliados a una de estas cinco centrales tienen una serie de privilegios, tales como:

- Derecho de representación en la contratación colectiva.
- Derecho de establecer dentro de las empresas sindicato de base sin que se precise demostrar algún tipo de representación.
- Derecho de presentar candidatos para las elecciones a varios consejos públicos, en el nivel municipal, nacional, tipo de consejo o administración de seguridad social.

Existen también algunos sindicatos nacionales no afiliados a ninguna central como es el caso de la educación.

Además de las secciones sindicales que cada una de las cinco centrales puede instalar, existe un comité de empresa elegido por todos los trabajadores. Actualmente como ocurre por ejemplo en España, las elecciones para los comités de empresa son concurrenidas, ya que el 70% de los trabajadores participa en el proceso

electoral, lo que hace que las centrales basen su autoridad en esa forma de representación.

Según el censo realizado por el Ministerio de Trabajo, la representación de cada una de ellas en las últimas elecciones es la siguiente:

CGT	22%
CFDT	21%
CGT-FO	11%
CGC	6%
CFTC	4%

El 36% restante no están afiliados a ninguna de las centrales.

Las próximas elecciones para los tribunales de trabajo están previstas para diciembre de 1997.

2. Estructura sindical

En Francia la afiliación del trabajador se hace directamente a la central. La estructura orgánica, mas no en el caso de la CFDT, tiene su particularidad: Si un grupo de trabajadores afiliados a la central quiere fundar un sindicato, deberá presentar la propuesta, no sólo a los trabajado-

res de la base, sino también a la dirección de la central. La CFDT tiene una comisión nacional con poderes para deliberar sobre el tema.

Los sindicatos se organizan en:

- Federaciones por rama
- Estructuras horizontales (uniones)
- Confederación nacional

Solo los sindicatos de base eligen delegados para los congresos de la CFDT. Existe una Comisión de Garantía para resolver los conflictos internos a partir de las decisiones administrativas o disciplinarias de las instancias mayores. Esta comisión tiene poderes para revocar decisiones del Ejecutivo Nacional de la CFDT (llamado el Buró Ejecutivo Confederal), en caso de que considere una decisión autoritaria o que va contra los estatutos de la central.

Estructura de representación Sindicatos de base

Una empresa es posible que cuente con tres estructuras: El

Comité de Empresa, el Comité de Higiene y Seguridad de Trabajo y la Sección Sindical.

Comisión de empresa y delegados de personal

Existen en la mayor parte de los sindicatos de base y son elegidos con la participación de todos los empleados. La elección se realiza en dos turnos. En el primero los sindicatos presentan los candidatos. Se constata el quórum (50% más un votante). Los integrantes del comité toman posesión, se reúne el grupo, en el caso de que no haya quórum, se pasa al segundo turno, con la participación de cualquier trabajador por el comité.

Los comités no tienen poder de negociación. Su importancia ha crecido en los últimos años en función del proceso de reestructuración productiva. Las empresas están obligadas por ley a informar sobre la situación financiera y los planes a los comités de empresa. Promueven actividades de carácter sociocultu-

ral como fiestas, administración de clubes de campo, restaurantes, etc. Parte de los recursos de los comités deben ser destinados a este fin. Cuenta con recursos significativos: 1,2% de las nóminas de las empresas pasan al comité. Ejemplo: el comité de empresa de una regional grande del Banco Nacional de París, que representa aproximadamente el 6.800 funcionarios tiene un presupuesto de dos millones de dólares. El restaurante que administra recauda ocho millones, o sea que, una cifra aproximada de los ingresos anuales de ese comité sería de diez a once millones de dólares.

Ligado al comité actúa el delegado de personal electo, para las secciones del sindicato de base encargado de representar los trabajadores de esa sección.

Comité de higiene y seguridad

Este comité cuida de la salud, higiene, seguridad y condiciones de trabajo de la empresa. Corres-

ponde a nuestro CIPA, con atribuciones y poder de influencia inclusive a la hora de la negociación. Pero esa "CIPA francesa" analiza cada situación, hace una relación del caso y la revela a la empresa. Las sanciones pueden llegar a ser muy altas.

Sección sindical

Está constituida por decisión del sindicatos. La sección sindical está compuesta por delegados sindicales. El secretario general de la respectiva sección puede ser elegido por los trabajadores afiliados a una de las cinco centrales o nombrado por la dirección del respectivo sindicato. Esto significa que en una empresa puede haber cinco secciones sindicales. La CFDT recomienda que haya elecciones, pero no es estrictamente necesario.

La CFDT tiene aproximadamente 150.000 militantes actuando en esas formas de representación.

Las elecciones de las secciones sindicales cuentan con los votos

de los afiliados. Para los comités de empresa y comités de higiene votan todos los trabajadores.

3. Sistema de negociación

La base del sistema de negociación es la legislación de 1950, que establece negociaciones nacionales por categoría. En 1971 se promulgó una legislación que regula las posibilidades de negociaciones adicionales por empresa. Para ello su realización dependía de la voluntad de las partes. Para superar la resistencia a este tipo de negociación descentralizada, el gobierno socialista estableció en 1982, una legislación que obliga anualmente a hacer negociaciones por empresa sobre salarios y jornadas de trabajo. Esta medida era parte de la ley Auroux, la cual aumentó los derechos sindicales de los trabajadores.

En los años ochenta se comenzaron a aumentar los acuerdos entre las centrales y las organizaciones patronales sobre temas específicos que buscaban pro-

mover la necesidad de hacer acuerdos a nivel de las empresas para su reglamentación. Un ejemplo de esto es el acuerdo sobre la reducción de la jornada de trabajo. El gobierno socialista también instaló una comisión nacional para la contratación colectiva que supervisa los acuerdos y estimula que todos los trabajadores estén protegidos por contratos colectivos.

Existen tres tipos de negociaciones en Francia:

Negociaciones interprofesionales

Realizadas nacionalmente por las centrales. Son negociaciones sobre puntos generales como el sistema de seguridad social, jornada de trabajo y modalidades de contratación.

Negociaciones por rama

Son realizadas por las federaciones a escala regional. Los acuerdos nacionales son válidos solamente para las empresas afiliadas a las organizaciones patronales que participan en las nego-

ciaciones. Las empresas vienen utilizando esa posibilidad legal para presionar al sindicato patronal y para endurecer y fragmentar las negociaciones, bajo la amenaza de dejar el sindicato patronal.

Existe también un mecanismo de ampliación de los acuerdos con las empresas del mismo sector, felizmente representadas en la negociación. Es posible firmar un contrato con una empresa y ampliarlo a las demás del mismo sector. En este caso se denomina una convención. Existe una comisión tripartita que trabaja junto con el Ministerio de Trabajo, encargada de analizar las peticiones de extensión de los acuerdos. Quien expresa la última palabra sobre la extensión del acuerdo correspondiente es el Ministro. Existen por lo tanto, dos modalidades de extensión colectiva:

Acuerdo: Se aplica solamente a las empresas afiliadas y a las organizaciones patronales firmantes del mismo.

Convención: Puede ser exten-

dida por el Ministerio de Trabajo a todas las empresas del sector, contando con la aprobación de la Comisión Nacional.

Negociaciones por empresa

Busca mejorar los derechos asegurados en el Código de Trabajo sobre los contratos nacionales. Son realizadas por la sección sindical y no por los comités de empresa. La decisión final de firmar un acuerdo no prevé necesariamente una consulta con la base. La CFDT sin embargo, aconseja que se realice la consulta.

En noviembre de 1996, entró en vigor una nueva ley que terminó el monopolio de los sindicatos en la negociación colectiva. Esta nueva ley es el fruto de un acuerdo firmado por la CFDT, sin embargo rechazada por la CGT y la FO. En las empresas donde no existen secciones sindicales y siempre y cuando el contrato nacional del sector lo permita, se puede negociar con una comisión elegida por los trabajadores. Esto debe permitir

un mayor espacio de negociación para las pequeñas y medianas empresas.

La CFDT está profesionalizándose para mejorar sus intervenciones en el proceso de negociación, capacitando un equipo de técnicos. Una de las prioridades es la de garantizar una determinación legal de que los acuerdos no puedan disminuir o modificar los derechos asegurados por la ley. El debate es el siguiente: Con los cambios que están presentándose en el mundo del trabajo, esta cuestión parece más complicada. Por ejemplo, se acordó establecer "un banco de horas" (una compensación en descanso, del horario cumplido por el trabajador). ¿Es adecuada esta legislación o no? Evidentemente es el resultado final del acuerdo y si mejora o empeora los derechos garantizados por la ley, dependerá de la interpretación jurídica.

Por lo tanto, existen dos desafíos hoy en el interior de la CFDT sobre el proceso de ne-

gociación. Existe la tentativa de los patrones de fragmentar la negociación, y también existen presiones que obligan a la discusión de cláusulas cuyo contenido rebaja derechos garantizados por ley. Ha habido casos por ejemplo en los cuales se ha obligado a los trabajadores a firmar para forzar a los sindicatos a suscribir acuerdos desfavorables. Este fenómeno está evidentemente ligado a los altos niveles de desempleo. En Francia, el mecanismo para firmar acuerdos es supremamente político. Es diferente a España, y el comité de empresa en Francia no tiene poder de negociación. Cuando en España se da una composición de la mayoría, significa que habrá firma de acuerdo. Rara vez la minoría firma. En Francia la CFDT tiene la tendencia a firmar acuerdos nacionales y la CGT a firmar acuerdos por empresa, pero también existe una comisión de reconocimiento a los acuerdos a partir del Estado. Cuando existe un conflicto que

no ha sido resuelto por la categoría, el Ministerio de Trabajo acaba extendiendo la validez del acuerdo.

4. Soporte financiero

La afiliación se hace directamente a la central. Cada trabajador aporta mensualmente un 0,75% de su salario. La CFDT capta esos recursos y los distribuye a través de una organización independiente de la dirección nacional de la central. Esa mensualidad es depositada en un banco, en la cuenta corriente de esa organización. No existe interferencia política en el manejo de los recursos así se den diferencias y divergencias en el interior de la CFDT. El 1% de lo captado por los comités de empresa va directamente a las empresas y no a los trabajadores. Los valores son calculados teniendo en cuenta la base de la contribución.

5. Perspectivas

Unidad de acción

Al contrario de lo que sucede en

España y en Italia, en Francia la unidad de acción tiene un objetivo primordial. Parece haber una relación muy conflictiva, principalmente entre la CFDT y la CGT, las dos principales centrales. Los representantes de la CFDT consideran que un sindicalismo politizado es perjudicial para el movimiento sindical francés.

Según las informaciones de la CFDT, esta central defiende una concepción sindical que parte del principio de que es necesario presentar y negociar propuestas a la luz de las discusiones y las realidades del movimiento sindical. La CGT-FO, defiende posiciones de lucha y negociación. Según, la CFDT, la CGT negocia pocos contratos nacionales porque no acepta las condiciones impues-

tas por las organizaciones patronales.

La existencia de varias centrales y de secciones sindicales en las empresas, se basa en dos motivos. Primero, porque de las cinco, tres tienen un peso significativo. Segundo, son las secciones las que negocian en la empresa y no el comité de empresa que es unitario. Por lo tanto, a pesar de esa división, la participación popular, en particular por parte de los trabajadores en las últimas movilizaciones, principalmente desde el año 1995 para acá, ha tenido poco que ver con ese cuadro divisionista. La huelga de ese año fue tan fuerte que fragmentó el movimiento, pero también hay aspectos peculiares en la historia de los trabajadores que precisan ser estudiados detalladamente.

Alemania

Datos generales

Población	81 Millones
PEA	31 Millones
Composición de la PEA	Agricultura 3% Industria 38% Servicios 59%
Tasa de desempleo	10,6%
Tasa de sindicalización	35%

1. Introducción

Breve reseña histórica

En Alemania existe la práctica de una unidad sindical que no es fruto de la ley, sino de un pacto político de la época de la post-guerra. La división de la clase trabajadora en los años treinta fue uno de los elementos que permitió al nazismo llegar al poder y liquidar las diferentes organizaciones de trabajadores. Por ello los trabajadores decidieron, en

1949 fundar una organización unitaria con composición política pluralista. Se fundó la Unión Sindical Alemana, DGB, con un total de dieciséis sindicatos afiliados, cada uno con su propia autonomía contractual. Con el fin de garantizar la unidad se mantuvo la práctica de reservar dos lugares en el comité ejecutivo de la central para miembros del CDU (partido de centro de-

recha). Sin embargo, una gran mayoría de los dirigentes están afiliados al Partido Socialista Alemán, SPD.

Una característica del movimiento sindical en Alemania es la existencia de una legislación detallada para regular las relaciones de los trabajadores, que tiene su origen en un compromiso social de la posguerra. Existe una ley sobre contratación colectiva de 1949, revisada en 1952, la cual determina el proceso de contratación colectiva a nivel sectorial por Estado y en el caso de los funcionarios públicos, a nivel federal. También se definen los procedimientos de conciliación y arbitramento. El derecho de huelga puede ser ejercido durante el periodo de negociación, respetando los procedimientos de conciliación después de aprobado, en voto secreto, por no menos del 75% de los trabajadores involucrados. En la posguerra ocurrieron muy pocas huelgas en Alemania.

En los años setenta surgieron unas huelgas muy graves por fuera de la legislación. En el año

de 1983 el Tribunal Superior de Trabajo declaró legal hacer "huelgas de alerta" de una hora sin tener que cumplir con todos los procedimientos, es decir, sólo en los casos en que el contrato es colectivo no se obliga a las partes a respetar la paz industrial.

La existencia de un "fondo de huelga" es otra característica del movimiento sindical alemán, y esta característica no existe en Italia ni en Francia ni España (sí existe en algunos otros países europeos como Holanda y los países escandinavos). Al entrar en huelga los trabajadores se registran individualmente para recibir el pago del fondo de huelga.

En 1986, una nueva legislación restringió de hecho la utilización del derecho de huelga: los trabajadores parados debido a huelgas en otras empresas (proveedoras) no tenían derecho al seguro de desempleo y el sindicato tuvo que abrir su fondo de huelga también para ellos. O sea los sindicatos son quienes pagan a los trabajadores durante los días en que estos se

encuentran parados. Esta legislación fue aprobada a petición de los empresarios con el fin de imposibilitar las huelgas estratégicas, (como la "Vaca Brava"), utilizadas por los metalúrgicos en 1984 durante las movilizaciones por reducción de la jornada.

La política neoliberal del gobierno de Kohl, que resultó en una tasa de desempleo altísima sólo es comparable a la crisis de los años treinta y amenaza constantemente los derechos conquistados colocando bajo presión el consenso social en Alemania.

Representatividad de las centrales

Además de la DGB existen otras centrales de poca expresión, como la DAG, que organiza a los trabajadores de "cuello blanco", y la CGB, de orientación cristiana. Aún así, una gran mayoría de trabajadores de "cuello blanco" y de orientación cristiana se encuentran organizados en la DGB.

Los datos de 1994 señalan que casi diez millones de trabajado-

res se encuentran afiliados a los sindicatos de DGB. Diferente a las centrales de otros países visitados, la DGB es una confederación de sindicatos nacionales (federaciones) y esto explica el peso que tiene. Apenas dos sindicatos, los metalúrgicos (IG Metal) y los de funcionarios públicos, transportes y de comunicaciones (OTV) representan el 50% del total de los trabajadores organizados por los sindicatos nacionales afiliados a la DGB.

El sistema sindical alemán está enfocado a la cogestión, lo cual se expresa en las atribuciones de los comités de empresa y en la participación de los trabajadores en los consejos de supervisión de las empresas. Esto se encuentra definido en los estatutos y en un nuevo documento de base, elaborado en 1996 sobre la defensa de la armonía política social y económica.

2. Estructura sindical

En el congreso de la DGB participa un número fijo de 400 de-

legados elegidos por las federaciones. Se cuenta con un comité federal de 104 delegados, una dirección ejecutiva de 21 dirigentes y un secretariado que cuenta con cinco miembros. La DGB está organizada en tres estados y en 157 regiones de Alemania.

Los sindicatos nacionales se estructuran a partir de:

- Secciones locales
- Estructuras estatales

Las federaciones no son orgánicas en DGB a pesar de ser impensable la separación de los sindicatos. Actualmente se está discutiendo sobre la necesidad de hacer fusiones entre varios sindicatos nacionales para lograr una organización sindical que esté conformada por tres bloques: industria, comunicaciones/servicios y sector público. Esto implica la profundización del debate sobre el nuevo papel de la DGB. Actualmente existen quince sindicatos nacionales y se prevé que este número descienda a trece para 1997.

Estructura de representación Sindicatos de base

Comités de empresa

No sólo tienen poder de negociación, sino también de codeterminación, o sea, de influenciar las decisiones empresariales. Hay una ley que regula el funcionamiento de los comités, de 1952, revisada en 1972. En todas las empresas que tienen más de cinco trabajadores debe existir un comité de empresa a petición del sindicato. Los comités son elegidos por todos los trabajadores independientes que se encuentren o no afiliados al sindicato. La ley establece una serie de normas, que inclusive obligan a todas las empresas a suministrar información a los comités. También establece el derecho de los comités a contratar asesores pagados con el propósito de examinar dichas informaciones. La ley estipula los casos en los cuales el comité tiene que ser consultado y los casos en los cuales tienen derecho al veto.

Los comités de empresa tienen una considerable influencia no sólo en las políticas de la empresa sino también en los propios sindicatos y en la DGB. Sin embargo, estos comités no tienen poder para convocar huelgas. La ley no lo permite. La huelga es atribución exclusiva de los sindicatos.

En la práctica son los sindicatos quienes deciden quiénes van a disputar los comités de empresa, pero es preciso que el candidato sea elegido por el conjunto de los trabajadores. Puede existir más de una plancha en las elecciones y se puede (en el caso de una plancha única) votar por cada persona.

Sección sindical: Cuerpo de delegados sindicales

Paralelamente a la estructura del comité existen los delegados sindicales elegidos por los socios del sindicato que eligen el cuerpo de delegados. Es una sección sindical de base. Aunque no negocian, sí representan el brazo

del sindicato nacional dentro de la empresa para organizar a los trabajadores, promover las movilizaciones y vigilar el cumplimiento del contrato colectivo. Actualmente en Alemania existen más de 600.000 delegados sindicales.

Consejos de supervisión

Una característica típica del modelo alemán es la presencia de los representantes de los trabajadores en los consejos de supervisión en las grandes empresas (más de dos mil trabajadores). Los representantes de los trabajadores en estos consejos son elegidos de listas preparadas por los sindicatos.

En algunos casos, en la industria siderúrgica y minera, por ejemplo, existe un sistema de codeterminación que es más avanzado, es paritario en los consejos de supervisión de las empresas, con "voto de minerva" del lado empresarial. Los trabajadores miembros del consejo de supervisión tienen que respetar el

carácter confidencial de la información que les ha sido suministrada.

Sistema de negociación

El Estado reglamenta las relaciones de los trabajadores por medio de una legislación compleja y garantiza su cumplimiento a través de un sistema igualmente complejo de tribunales laborales en varios niveles. No existe intervención y se respeta totalmente la autonomía de las partes. Hoy en día más del 90% de los trabajadores se encuentran protegidos por contratos colectivos. La base del sistema de contratación colectiva son los contratos estatales sectoriales. En algunos casos existen contratos separados por grupo a escala nacional. Ejemplo de ello es el contrato colectivo nacional de la Volkswagen, cuyas unidades no hacen parte del proceso de contratación colectiva estatal del ramo metalúrgico.

Quienes negocian en todos los casos son los sindicatos naciona-

les por rama a través de las comisiones nacionales de negociación de trabajadores elegidos como parte en los congresos sindicales. El mandato es exclusivo por tres años.

La estrategia sindical de la posguerra fue la de equiparar gradualmente las condiciones en los diferentes estados utilizando los resultados más favorables como ejemplo para las negociaciones en otros estados. En este aspecto, se ha ayudado a las organizaciones patronales y sindicales a ser estructuradas nacionalmente. Hoy existe solo una diferencia sustancial entre los contratos estatales en Alemania Oriental y los contratos firmados en los estados occidentales. De hecho existen unos cinco estados de Alemania Oriental en los cuales hay una ofensiva por parte del patronato para utilizar las diferencias salariales. En el caso de los contratos que involucran empresas en las cuales trabajan más del 50% del total de los trabajadores en una determinada área, el Mi-

nisterio de Trabajo puede extender este contrato a todos los trabajadores a petición de una de las partes.

Antes del inicio de los años ochenta, la contratación era hecha anualmente, pero comenzaron a surgir contratos de larga duración con reducción gradual de horario de trabajo. Desde los inicios de los años 80, el movimiento sindical ha privilegiado acuerdos para reducir el horario de trabajo, firmados a nivel nacional por rama e implementados en el sindicato de base por medio de acuerdos con el comité de la empresa.

La DGB no asigna acuerdos ni contratos. Trata apenas sobre cuestiones tales como asistencia jurídica en consejos tripartitos de políticas sociales y representa a sus afiliados (los sindicatos nacionales) en los espacios democráticos tratando sobre cuestiones políticas más amplias.

En el sistema de contratos colectivos negociados con los sindicatos nacionales, existen acuer-

dos por empresas que se negocian a su vez con los comités de empresa. Los contratos colectivos nunca pueden reducir los derechos establecidos en la legislación. La ley es la base de todo. El contrato colectivo también tiene la fuerza de la ley y puede ser modificado por medio de un nuevo contrato. Ningún acuerdo puede contrariarlo. Los acuerdos obedecen a las normas establecidas en los contratos y en la ley y deben hacerse durante un periodo estipulado, de acuerdo a lo pactado. Ejemplos de ello son la implementación de la reducción de los horarios de trabajo, los cambios el sindicato de base, y la organización de trabajo.

El gobierno de Kohl trató de abolir varios de los derechos contemplados en la legislación, dejando mayor espacio de negociación entre las partes. Donde los sindicatos eran fuertes, consiguieron mantener los derechos que fueron retirados de la legislación a través de contratos colectivos. Ejemplo de esto fue el

derecho a al 100% de auxilio de enseñanza, un derecho codificado por la ley. El gobierno de Kohl lo disminuye a un mínimo del 80% del salario dejando evidentemente la posibilidad a las partes de negociar un mayor valor en el contrato colectivo. Los trabajadores metalúrgicos encabezados por los trabajadores de la Mercedes Benz han desencadenado una ola de protestas y de movilizaciones para garantizar la permanencia del 100% de estos derechos y no bajo un contrato colectivo.

3. Soporte financiero

La única fuente directa de financiación de la estructura de la DGB son los trabajadores, por medio de contribuciones mensuales a sus respectivos sindicatos. Del total recaudado, el 14% son remitidos a la central. Allí los trabajadores continúan contribuyendo con 90 centavos anuales para actividades extraordinarias de la DGB. Existen otros medios de hacer estos aportes (de em-

presas constituidas por los sindicatos, de la Unión Europea de Sindicatos, de las organizaciones no gubernamentales y de los fondos del Estado que financian proyectos específicos).

La distribución de los recursos se hace de la siguiente manera:

- Federaciones 86%
- Instancias regionales y estatales 10%
- Central 4%

4. Perspectivas

Considerando los cambios que han atravesado el mundo, y sobre todo Alemania en los últimos años, la DBG ha considerado apropiado hacer un nuevo documento de política básica. Este documento fue aprobado en noviembre de 1996, en una reunión plenaria extraordinaria. En este debate la DGB definió la necesidad de envolver los diversos y diferentes segmentos que hoy componen la clase trabajadora, con énfasis en los temas de jóvenes, mujeres

trabajadoras, trabajadores de pequeñas empresas, autónomos y desempleados. El gran desafío es respetar la individualidad y la fragmentación de los intereses, de un lado, pero al mismo tiempo mantener una política colectiva. Para ello es preciso modificar en la práctica la estructura sindical existente. Ya que estas reflejan en gran parte una realidad interior. De un lado pretenden fortalecerse actuando con el sindicato en los puestos de trabajo a través de una mayor integración con sus comités de empresa. Por otra

parte, aumentar la integración con las acciones dentro de las empresas, o en los procesos de negociación con el Estado, que con base en ello actuar en el debate político en defensa de una estrategia de reforma en la sociedad. Esto implica aumentar la influencia frente a los partidos políticos, iglesias, los medios de comunicación, los científicos y con las diversas iniciativas de parte de la sociedad civil. Igualmente la DGB considera esencial para el futuro fortalecer las estructuras del movimiento sindical europeo.

Italia

Datos generales

Población	58 Millones
PEA	23,1 Millones
Composición de la PEA	Agricultura 7%
	Industria 33%
	Servicios 60%
Tasa de desempleo	10,7%
Tasa de sindicalización	35%

1. Introducción

Breve reseña histórica

El movimiento sindical italiano siempre ha estado caracterizado por la fuerte politización y la participación de los trabajadores. Hacia el final de la Primera Guerra Mundial las confederaciones socialistas y católicas en conjunto contaban con tres millones de afiliados. Con todo, después del desencadenamiento del proceso represivo del régi-

men fascista con el apoyo de la clase dominante, se instaló a partir de 1925 el monopolio de los sindicatos corporativistas vinculados al Estado. Sólo hasta 1944 los trabajadores reconquistaron los derechos de libre organización. En el Pacto de Roma, los representantes de las diferentes tendencias decidieron fundar una central unitaria, la Confederación General Italiana de Tra-

bajo, CGIL, con igual representación en la dirección de los socialistas, los comunistas y los católicos. Entre tanto en el contexto de la Guerra Fría se dio una división que aún permanece, a pesar de que las causas ya no forman parte de la realidad mundial. A partir de esas divergencias se crearon dos nuevas centrales sindicales: CISL (de orientación social católica) y al UIL (de orientación social demócrata), en cuanto a los socialistas de izquierda y los comunistas continuaron en la CGIL.

En 1969 explotó una ola de huelgas y movilizaciones en todo el país conocida como "otoño caliente", a partir de la cual se ampliaron significativamente los derechos de los trabajadores en la estructura de representación en los sindicatos de base.

Representatividad de las centrales

En Italia existen tres confederaciones nacionales representativas:

- Confederación General Italiana de Trabajo, CGIL
- Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores, CISL
- Unión Italiana del Trabajo, UIL.

Actualmente todas están afiliadas a CIOSL y a la Confederación Europea de Sindicatos, CES. La más visitada es CGIL con cerca de cinco millones de afiliados.

A partir de 1986/1987, surgió un nuevo fenómeno: Los Comités Unitarios de Base, Cobas, principalmente en el sector público, que se organizan en todas centrales. Los Cobas no deben ser confundidos con los llamados sindicatos autónomos (que no están afiliados a una confederación) de origen corporativista y que ya existían desde hace mucho tiempo. Recientemente se ha tomado la iniciativa de organizar una coordinación nacional. Sobra decir que su representatividad nacional es muy baja y está concentrada en algunos sectores y empresas.

En el referendo de 1995, el pueblo italiano votó a favor de la abolición del artículo que define a CGIL, CISL y UIL como las únicas centrales representativas. El monopolio se mantiene porque se nombra una tercera parte de la Representación Sindical Unitaria, RSU, en los sindicatos de base.

2. Estructura sindical

La CGIL se organiza de la siguiente forma:

- Nivel territorial básico (llamado de comprensorios).
- Regional (Cámara Laboral)
- Estatal
- Confederación nacional
- Estructuras verticales por rama.

Existen los delegados sindicales afiliados a la CGIL en las fábricas, los comprensorios (también llamados comités inscritos a nivel local), los sindicatos por regiones, por estados y de nivel nacional. La característica histórica de la CGIL es una fuerte ar-

ticulación horizontal a través de las Cámaras de Trabajo (Camara di Lavoro) donde los distintos sectores se reúnen y se articula su participación política más amplia. La federación más fuerte es la metalúrgica y la más novedosa es la federación de los jubilados. Hoy en día casi la mitad de los afiliados a la CGIL está constituida por jubilados.

Estructura de representación Sindicatos de base

El derecho a la libre organización y la negociación fue amparado en 1970 por el Estatuto de los Trabajadores, que establece, entre otras cosas, una serie de derechos para los delegados sindicales. Esto identificó a la CGIL, a CISL y a la UIL como las centrales representativas, la que les da el derecho de representar a los trabajadores de los sindicatos de base y organizar los comités de empresa.

En cuanto a la organización en los sindicatos de base existen actualmente dos tipos:

Representación Sindical Unitaria, RSU

La RSU es fruto del acuerdo entre centrales sindicales y confederaciones patronales. Es elegida por el conjunto de los trabajadores en el sindicato de base. Las centrales signatarias del contrato nacional tienen el derecho de ocupar la tercera parte de los puestos de los delegados, independientemente de su representatividad en una determinada fábrica. Esta norma fue adoptada por las confederaciones patronales, para que las representaciones sindicales unitarias no deliberaran nada contrario a las definiciones generales de las confederaciones. O sea, una tercera parte de los integrantes de la RSU está ocupada por las centrales y las otras dos terceras partes son disputadas por quienes quieren participar del proceso electoral.

Para acompañar la introducción de las RSU en el país, las tres centrales instalaron conjuntamente un Observatorio Nacional. El objetivo principal del ob-

servatorio es el de medir la difusión territorial por actividad económica y por dimensión de empresa, las características de participación, la votación y a medir los cambios que se den en el sistema de representación de las RSU.

Así fue evidente que la introducción de las RSU se dio sobre todo en las regiones de mayor tradición de organización sindical (en el caso de los estados de Lombardía y Emilia Romagna). El 70% de las RSU fueron implementadas en el sector industrial y solamente el 7% en el sector de servicios. Igualmente hemos verificado una tasa muy alta de participación en las elecciones, una media del 72% y curiosamente el 77% en el sur de Italia, caracterizado por una franca difusión de las RSU. Según los datos sistematizados en marzo de 1997, la CGIL logró un 50% del total de los votos, la CISL obtuvo el 30% y la UIL el 16%. El número de votos restante fue de los delegados no afilia-

dos a ninguna central. Estas cifras se refieren a la elección de 10.338 delegados de una base total de 1.740.000 trabajadores.

Representación sindical autónoma, RSA

Es una representación de las centrales sindicales de base, que se constituyen independientemente de si hay o no trabajadores sindicalizados en aquel lugar. Las RSA surgieron como resultado de la larga experiencia con las organizaciones de base, específicamente con los comités externos y los consejos de fábrica.

Comités internos

En la posguerra la representación sindical de base eran los comités internos, que era un derecho de los trabajadores, pero sin poder de contratación. Se trataba de estructuras de representación numéricamente pequeñas. Con las grandes movilizaciones del final de los sesenta e inicios de los setenta, se desarrolló una estructura más repre-

sentativa, articulada por el sector y con el poder de contratación colectiva que ampliaría las conquistas realizadas en la contratación nacional.

Consejos de fábrica

Sustituían a los comités internos. Los consejos eran organismos unitarios elegidos por todos los trabajadores, superando la representación de la central en el sindicatos de base. Pero con la reestructuración productiva y la ofensiva contra el movimiento sindical en la década de los ochenta, no hubo elecciones en muchos sindicatos de base para esos organismos durante un buen periodo. Estas eran producto de correlación de fuerzas políticas y de la voluntad unitaria de los trabajadores que fueron disueltas durante la década de los ochenta. En 1984, la CGIL volvió a fundar sus representaciones. Esta discusión recientemente resultó en un acuerdo nacional que dio origen a la RSU.

3. Sistema de negociación

Es una contratación que se articula nacionalmente. El sistema de negociación se efectúa en tres niveles:

Contratación nacional por rama

Es el principal convenio sobre salario y condiciones de trabajo y se realiza a nivel nacional por rama de producción, negociado cada tres años por las federaciones nacionales.

Contrato articulado por empresa

A partir de los años setenta, sin embargo, existe un sistema de negociación descentralizado que complementa esa negociación por medio de los consejos de fábrica (Consigli di fabbrica), elegidos por todos los trabajadores independientemente de ser o no afiliados. Son los comités y no las diferentes centrales quienes dirigen el proceso de negociación en el sindicato de base. Hoy en día esa negociación la realiza la RSU o la RSA.

Acuerdos nacionales o estatales

El tercer nivel son los acuerdos nacionales o estatales entre centrales, organizaciones patronales y gobierno sobre temas generales (impuesto, horario de trabajo, representación sindical, reglamentación del derecho de huelga). La CGIL tiene, de hecho, una gran capacidad de intervención y manejo en los asuntos nacionales, lo que contribuye a expandir el sistema de contratación nacional y hacer las luchas políticas más amplias.

4. Soporte financiero

La distribución de los recursos se hace de la siguiente manera:

- 75% estructura vertical (rama de actividades).
- 25% estructura horizontal, el 20% queda en el nivel local, el 4% para la estructura estatal y el 1% para la estructura nacional de la CGIL.

Las estructuras verticales también contribuyen con la estruc-

tura horizontal en cada uno de los niveles.

5. Perspectivas

En Italia existe un proceso unitario muy fuerte entre las federaciones y sus confederaciones. Por lo tanto el movimiento sindical italiano está caracterizado por un gran pluralismo, aunque tiene también una gran unidad. Paralelamente existe una gran voluntad de autonomía de las centrales frente a los partidos políticos a pesar de los vínculos históricos, en el caso de la CGIL con el Partido Comunista (hoy el Partido Democrático de Izquierda y el Partido Refundación Comunista) o el Partido Socialista.

Durante un buen tiempo, en los años setenta, llegó a existir inclusive una unidad orgánica de tres federaciones metalúrgicas: la FIOM, la FIM y la UILM se fundieron en la Federación de Trabajadores Metalúrgicos, FLM. Después de haber interrumpido el proceso de unificación y de haber superado a la FLM en los años ochenta, la cuestión de la unidad volvió a ser la pauta en los congresos de la CGIL, la CISL y la UIL en los años noventa. Independiente de la unificación de las estructuras, existe una fuerte tradición de unidad de acción y de negociación conjunta de los contratos colectivos.

Opiniones

En esta segunda parte de la publicación presentamos las opiniones políticas de los dirigentes José María de Almeida, Marcelo Sereño y Sergio Barroso sobre cuál es el mejor modelo de organización sindical que debe ser adoptado en Brasil. La opiniones presentadas durante el seminario reflejan una evaluación de las experiencias encontradas en las centrales sindicales CC.OO. en España, CFDT en Francia, CGIL en Italia y DGB en Alemania.

José María de Almeida

La división de los sindicatos no puede ser nuestra política. Nuestro modelo tiene que partir de la defensa de la unidad de los trabajadores en las organizaciones sindicales.

Sobre la pregunta de cuál de los modelos de organización sindical revisados podría establecerse en Brasil, el hecho es que ninguno de los modelos sirve para la gente de acá. Existen una serie de elementos en la estructura de las organizaciones de esas centrales que son muy positivos, y que nosotros tenemos que analizar para ver cómo podemos utilizarlos. Sin embargo, en relación a la estructura global, no veo que exista ninguna que se aproxime o que pueda responder a los problemas que están enfrentando los trabajadores brasileros. Es evidente que esto merece una evaluación política. El modelo alemán tiene muchas particularidades que tienen que ver con

el proceso histórico vivido por Alemania, entre otras cosas. Los otros modelos son de estructura orgánica. Y todos ellos padecen del mismo mal: Una división generada por la organización y una centralización por parte de las directivas de las centrales.

Se ha hecho un gran esfuerzo, por lo menos por parte de Italia y España, para construir la unidad de acción. Esto partiendo del presupuesto de que la división de las organizaciones sindicales es un elemento que debilita a esas organizaciones y por consiguiente, a los trabajadores para enfrentarse a una economía globalizada y a los proyectos neoliberales.

La implantación de cualquiera de esos modelos nos llevaría a

una fragmentación de los sindicatos. No es posible implantar un modelo de sindicato orgánico sin que se dividan los sindicatos que hoy tenemos. Con todos los problemas que los sindicatos ya tienen. Estoy de acuerdo con Marcelo cuando dice que la organización que tenemos no es la adecuada. La estructura de organización que tenemos hoy es muy inadecuada para la defensa de nuestro proyecto político. Son muchas las transformaciones y los cambios que tenemos que hacer. Sin embargo, el depender de los cambios que se hagan, las cosas pueden cambiar para peor y no para mejor. Dividir más a la ya fragmentada estructura de organización que tenemos es un contrasentido completo. Se imaginan ustedes la confusión que existe en Francia en las negociaciones de los sindicatos de base, con cinco centrales sindicales o con cinco sindicatos. Las dificultades que se enfrentan en Italia, que se enfrentan en España, -en España,

sin embargo, la negociación que hace el sindicato de base es realizada por la organización unitaria. Aquí con una organización sindical de base y con dos, tres sindicatos por categoría, me parece que sería bastante complicado. Entonces, considero que no puede ser un modelo para nosotros.

Nosotros podemos estar obligados a convivir con esta situación, porque defendemos la libertad de organización y puede ser que se imponga no por nuestra voluntad, sino por la realidad, por la acción de los mismos patronos que tratan de causar la división en los sindicatos. Evidentemente que en la medida que usted defiende el derecho de que los trabajadores se organicen de manera que actúen en la forma más conveniente, usted abre esa posibilidad. Ahora la división de los sindicatos no puede ser nuestra política. Nuestro modelo tiene que partir de la defensa de la unidad de los trabajadores en las organizaciones sindicales.

O sea, una concepción de organización sindical de frente único con diversas corrientes de pensamiento en una misma organización para potencializar la lucha de los trabajadores contra su enemigo de clase, contra los proyectos -en este momento la globalización neoliberal-, que son implementados por el capital. Por lo tanto, bajo este aspecto, yo no recomendaría ninguno de esos modelos.

Existe otro aspecto que ha sido muy debatido dentro de la CUT que es el de la democracia. Nuestras centrales, que funcionan con una estructura orgánica tienen claro el problema de la descentralización política a partir de la dirección. En Italia se logró un acuerdo en 1992, en el que las centrales iban a lograr una especie de reajuste automático de salarios conforme a la inflación. El acuerdo fue aprobado por mayoría en la dirección de la confederación. No hubo consulta en la base y ningún foro de base fue convocado para decidir si el

acuerdo debería ser aceptado o no. Finalmente se acordó y se firmó este acuerdo, el cual generó una enorme crisis. El propio Trentín (Secretario General de la CGIL) dimitió frente al repudio que esa firma causó en las bases de la central, más aún, el acuerdo fue mantenido y los trabajadores renunciaron a los derechos que habían conquistado anteriormente. De esa misma forma, las estructuras de base de los sindicatos nacionales, de confederación, tienen la obligación de respetar las deliberaciones de las instancias "superiores".

Esta es una concepción distinta de la que nosotros trabajamos aquí en Brasil, que debe mantenerse. Desde que empezamos a construir la central trabajamos con una concepción de estructura donde la base decide y su dirección está encaminada a ejecutar lo que fue decidido por ella. La estructura montada en Francia llega al punto de que es la central la que autoriza o no la fundación de un sindicato. España

también ha obligado a las instancias de base a acatar las deliberaciones de las instancias "superiores". En relación a la democracia este no es un modelo que nosotros persigamos desde la fundación de la CUT. Lo que debemos hacer, sí, es aprovechar lo que existe de positivo en la experiencia de las organizaciones de los compañeros.

Las centrales europeas negocian la implantación del proyecto neoliberal

Por último, una evaluación más general del posicionamiento político de las centrales que visitamos es muy crítico, pese a que nuestro paso por Europa ha sido bastante rápido. Por lo tanto es necesario tomar con bastante cuidado todo lo que hemos comentado. Con todo, mi evaluación es que la orientación y estrategia de acción adoptadas por las centrales europeas visitadas apuntan a la negociación de la implementación del proyecto neoliberal, dentro de la lógica de

este proyecto, sin cuestionar la propia globalización. Esto acaba por llevar a las centrales a una actitud de asociados de los gobiernos y de los empresarios. En mi opinión, es un motivo de descontento en las bases. Porque en la lógica de este tipo de postura, de este tipo de estrategia y desde un determinado momento en el proceso de negociación se comienzan a perder un número mayor de derechos. Como ocurrió con la escala móvil de salarios en Italia en 1992, y como lo fue el posicionamiento de la CDFT en Francia apoyando la reforma de la providencia pretendida por el gobierno conservador. Dónde va a llegar este proceso, a la lucha de clases que es quien lo va a determinar. Estas centrales tienen mucho peso, mucha representatividad, pero están frente a un proceso que puede llevarlos a un cuestionamiento más fuerte de su representatividad y que puede llevarlos a un cambio en su curso político actual.

Marcelo Sereno

El ideal sería construir un modelo sindical único... con la fuerza que tienen los comités de fábrica... mas yo reafirmo que en Brasil la tendencia es a tener varias expresiones político-sindicales diferentes.

El viaje fue válido por el contacto directo con algunas Organizaciones en el Lugar de Trabajo y algunas centrales. Es difícil decir cuál es el mejor modelo sindical para nosotros porque cada una de las realidades son muy específicas y tienen un momento histórico determinado. Mas si hacemos una evaluación comparativa entre Brasil y los países visitados, ciertamente tenemos más proximidades con los países latinos, particularmente España e Italia. No sólo por la proximidad cultural, sino también por el hecho de que los movimientos sindicales fueron contruidos contra una estructura sindical atada, corporativista,

fachista, contruidos en la clandestinidad y después, con la caída de Mussolini y de Franco, se transparentaron. Hoy las dos centrales sindicales visitadas, tanto las Comisiones Obreras de España, como CGIL de Italia, son las más representativas.

Si tenemos que discutir sobre si debemos adoptar un modelo en Brasil, pues diría que actualmente tenemos una situación de transición sin terminar. En nuestro caso, esa transición es más inconclusa que la de allá. El hecho es que hay una tendencia que vivimos hoy en el Brasil, -para mí no tenemos un modelo acabado de construcción de sindicatos que podamos hacer aquí- que va

a depender de las circunstancias brasileras. El ideal sería construir un modelo de movimiento sindical único, prácticamente como lo tienen en Alemania, con la fuerza que tienen los comités de fábrica, sin la concepción ideológica de allá, porque aquí la situación es totalmente diferente. Pero reafirmo que en el caso de Brasil, la tendencia es a tener varias expresiones político sindicales diferentes. Estoy de acuerdo con lo que dijo el señor Barroso durante el debate, que independiente de ser un modelo orgánico o no será fundamental que tenga una representación fuerte y unitaria en el sindicato de base.

Tanto en Alemania, como en Italia, España y Francia la lucha de las centrales sindicales es para que se constituyan organismos unitarios en los sindicatos de base con poder de contratación, lo mismo que el Sindicato sea también un elemento muy fuerte en la determinación de las políticas o en el propio proceso de contratación del sindicato de

base. La importancia de la contratación en todos estos ejemplos nos coloca en el desafío de avanzar en el papel de contratación en Brasil. Aquí tenemos prácticamente todo determinado por la legislación. La coyuntura política actual, la correlación de fuerzas es desfavorable en el Parlamento, hay un elemento muy fuerte de cuestionamiento a las conquistas que tenemos. Dentro de sindicato de base por ejemplo, aunque se tenga una fuerte organización es posible perder un derecho porque ese derecho no está inscrito en una negociación. Por lo tanto, no siempre los derechos que están inscritos en la legislación son una ventaja. El ejemplo europeo de la fuerza de contratación en Alemania y de que los derechos dejen de estar escritos en las contrataciones y pasan a depender del Estado, es un ejemplo del fuerte desafío que nosotros tenemos en Brasil para que avancemos en la contratación.

Este es un desafío para la CUT. La coyuntura actual nos

abre muchas posibilidades. Bajar la inflación al plano de un dígito anual amplía nuestras posibilidades de negociación. Creo que la propia base de datos es un ejemplo de que nosotros tenemos que sobrepasar los límites para tener una contratación más permanente, hacer valer nuestra fuerza del sindicato de base y la contratación, durante todo el año. Creo que no hemos ejercido nuestros derechos hasta el límite en que podemos hacerlo.

La unidad entre las centrales sindicales

Otro elemento es cómo vamos a organizarnos en un sistema de varias expresiones político sindicales diferentes. Será necesario un proceso de unidad que conviva con las diferencias políticas que tenemos. Sergio Barroso ha resaltado y está de acuerdo con que en Italia la CGIL, la CISL, y particularmente la UIL, tienen diferencias políticas gigantescas. No es casual que los compañe-

ros de la UIL siempre tuvieran aquí una mejor relación con Fuerza Sindical durante todo un periodo. Sin embargo, existe un proceso de unidad entre las tres centrales sindicales. En mi opinión es clara la necesidad de que establezcamos un proceso de negociación con las otras expresiones político sindicales del Brasil. Si eso resulta en un esquema sindical de organización sindical de base hasta la cúpula de las centrales sindicales, si los sindicatos fuéramos así, si tuviéramos una estructura como la de CC.OO. o CGIL, va a depender de ese proceso y de esas expresiones político sindicales y de otras centrales, de ser posible, establecernos como tal o no. En el momento en que acaba la unidad sindical, que se establece la libertad y por la autonomía sindical, esas centrales sindicales serán una expresión política significativa. Esto implica que también tendrán representación en la Ford, en San Bernardo del Campo, o a la inversa, nosotros ten-

dremos representación en la MWM de Sao Pablo.

El escenario más probable es que nosotros no seremos un sindicato unitario como lo es la DGB. Por eso tenemos el desafío de discutir el modelo orgánico con todos los riesgos que el modelo orgánico tiene.

Nuestras centrales sindicales tienen un proceso permanente de discusión en la base, como lo vivió la gente en la CGIL, existe la presencia física de los trabajadores de base en la central sindical. Este es nuestro desafío, y en ese sentido el modelo orgánico es el más adecuado para las peculiaridades brasileras. Creo que esta es una lección de este viaje. Los modelos existentes no son el producto de la cabeza de un iluminado en cada una de las centrales sindicales, sino más bien de una serie de limitaciones históricas y políticas.

Las centrales sindicales serán siempre un actor socio político en la sociedad. Ellas van a tener su propio papel protagónico en

la sociedad que será diferente a de los partidos políticos. Sin embargo, hay una interdependencia entre los objetivos de las centrales sindicales y el de los partidos políticos, particularmente con los partidos progresistas. Pero no para que una central sindical sea la correa de transmisión o una extensión política de los partidos. Yo creo que el papel de ellas es diferente. Es preciso establecer diálogos con los sectores que votan por una democracia cristiana, que votan en la Liga Norte en Italia, pero hacen huelgas contra el rompimiento de la contratación nacional y se manifiestan contra la propuesta de la Liga Norte en relación la diferencia de salarios entre el norte y el sur de Italia. Nuestra capacidad de dialogar con sectores más amplios y el carácter unitario de los sindicatos, hacen que sea necesario ese papel protagónico diferente. Ese papel político, la gente habla de la independencia, de la autonomía, de la interdependencia de

los objetivos políticos, lo que no significa ningún tipo de vinculación orgánica con partidos ni con el campo político. Los papeles son claramente diferentes. Pero, concuerdo con que neutralidad significa despolitizar e impedir que el sindicato pueda ejercer todo papel que le cabe como un actor político en la sociedad.

Dos cuestiones importantes. Neoliberalismo y globalización hoy se confunden. Porque la globalización hoy es un fenómeno económico, social, hegemonizado políticamente por una determinada política general que nosotros llamamos del neoliberalismo. Creo que enfrentar el neoliberalismo es nuestro papel, construyendo propuestas alternativas. En relación a la globalización, creo necesario que el movimiento sindical consiga enfrentarse a la globalización neoliberal manteniendo la defensa de sus banderas internacionales, combatir la globalización y el neoliberalismo sabiendo, al mismo tiempo aprovechar las

oportunidades que contradictoriamente nos ofrece la globalización en términos de un reagrupar el movimiento sindical mundial. Toda desgracia que haya ocurrido en los últimos tiempos, no es completamente una desgracia, puesto que la caída de los regímenes del socialismo real, en vez de neutralizar la posibilidad de construcción de sociedades alternativas, muestra y sirve de ejemplo de una experiencia concreta que no funcionó.

Este viaje nos mostró eso, una necesidad de reagrupar el movimiento sindical internacional. La CUT tiene claras diferencias políticas en relación a todas esas centrales sindicales. Sin embargo, esas centrales sindicales son las que organizan la mayoría del movimiento trabajador y, en la práctica las contradicciones determinadas por la globalización, por la implantación de estos programas de estructuración nos brindan la posibilidad de una evolución política interna muy grande en esas centrales sindica-

les. Basta mirar el ejemplo de los americanos para percibir cómo la propia realidad interfiere y comienza a alterar la correlación de fuerzas internas en las centrales sindicales. En el pasado, esas centrales sindicales fueron bastante solidarias con nosotros. Hoy se trata de establecer compañerismo, negociando contratos colectivos en las multinacionales, enfrentan-

do el debate de la cláusula social en el escenario mundial, enfrentando los debates de solidaridad concretos en momentos concretos como la huelga de Corea, donde la CIOU que es mayoritariamente primermundista, hizo un movimiento concreto de solidaridad, enviando varias veces delegaciones a Corea, durante una huelga general.

Sergio Barroso

En nuestro debate sigo teniendo razones para no encontrar en el modelo orgánico-plural una alternativa para la CUT y el sindicalismo brasileiro.

Buscar el ajuste de las tareas principales del sindicalismo hoy, implica rescatar sus condicionamientos históricos e ideológicos, así como sus límites al interior de la lucha de clases. Una concepción clasista del trabajo sindical se desarrolló desde el siglo XIX, en la intersección de perfilar las luchas económicas con las grandes batallas ideológicas contra el sistema capitalista y por su superación.

Los principios de la revolución industrial inglesa y posteriormente, influenciados por los ideales democráticos y revolucionarios franceses de 1789 fue lo que llevó al nacimiento de los

sindicatos a finales del siglo XVIII. Todavía clandestinos, conquistaron su legitimidad ante el Estado apenas alrededor de los años veinte del siglo XIX, en Inglaterra, apoyados por el "Cartismo" el primer gran movimiento obrero de masas por los derechos políticos. Llegamos a la "conclusión" de la Revolución Burguesa en Francia, en 1848, con la "derrota" socialista organizada por los partidos obreros. Nos llama la atención, por otra parte, una composición casi exclusivamente sindical de la Internacional (1864) liberada por Marx y Engels, ya es una respuesta organizativa que corresponde a

la expansión capitalista frente de las luchas sindicales y políticas. Por ello también es importante destacar el apoyo sindical a la Comuna de París en 1871.

De la heterogénea congruencia esencialmente política de la II Internacional (1889) surgen las grandes vertientes del movimiento obrero y sindical, que en esencia perduran hasta el ocaso del siglo XX.

En efecto, la Revolución Rusa de 1917, la resistencia obrera y sindical anti-fachista en la Segunda Guerra Mundial y el movimiento de respuesta de la burguesía europea, para la construcción del Estado de Bienestar, muy resumidamente constituyen las principales bases de las luchas de los trabajadores. Que fueron las grandes protagonistas de la configuración mundial bipolar (Capitalismo contra Socialismo), desmontada en la actualidad.

El reciente viaje de estudio y de reflexión realizado por la CUT con el fin de establecer

contactos con las centrales solidarias en Europa (CC.OO. de España, CFDT de Francia, CGIL de Italia y DGB de Alemania), ha sido de gran valor para nosotros. El proceso de desregulación y la expansión del sistema financiero internacional, suponen que la tendencia a la caída de las tasas medias de crecimiento económico en los países de la OCDE y el G-7, están dando origen a la ofensiva actual contra los trabajadores: la "globalización" neoliberal. El ataque multilateral promueve la liquidación de los derechos sindicales conquistados, el desempleo es creciente, escasez de trabajo, trabajo precario, parcial o temporal, expresivas pérdidas salariales, violación de las libertades y los derechos sindicales, mutilación o anulación de la contratación colectiva pactada, etc. Especialmente los derechos preventivos y de seguridad social, se encuentran actualmente bajo furiosos ataques promovidos por las élites europeas como parte fundamen-

tal para el paulatino desmonte del Estado de Bienestar. Esto ha generado grandes movilizaciones, huelgas y también acentuadas divergencias por parte de las organizaciones sindicales.

En todos estos relatos realizados por los (las) compañeros (as) de las centrales que hemos visitado, de diferentes tradiciones y trazos políticos e ideológicos, la brutal ofensiva posee el mismo carácter. Los diferentes sistemas de organización sindical (de organización plural, en los casos español, francés e italiano o de central única, sindicatos nacionales, como el alemán) enfrentan las mismas dificultades y desafíos impuestos en esta coyuntura por el programa neoliberal; nótese bien, en los casos mencionados.

Las luchas de resistencia (activas o pasivas) están atravesadas por una actitud defensiva -defensa de las conquistas perdidas o amenazadas-, originando una correlación de fuerzas políticas e ideológicas bastante desfavorables.

Tres cosas merecen una anotación especial: 1. Hay un proceso de fusión que se está generalizando en ramas/categorías económicas afines en los sindicatos nacionales. 2. Con enfoques, ritmos y procesos diferentes, se debate la unificación de las centrales, principalmente en España e Italia. 3. Un repetido discurso sobre la "autonomía" en la relación partido-sindicato que aparece en los contactos con los compañeros de la CC.OO, CGIL y CDFT.

La primera sobre lo organizativo responde a las tendencias de desempleo, a la caída de las tasas de sindicalización, a la disminución de las contribuciones financieras y a la precariedad y temporalidad del trabajo. Desde un punto de vista general, nos parece una iniciativa positiva. La segunda orientada por factores políticos, reflejan la posibilidad de una unidad sindical más amplia, con una situación distinta de incidencia de las vertientes ideológicas predominantes. Igual-

mente sin mayores bases de convicción, observo allí un movimiento de negación a la división ideológica y organizativa patrocinada por el estatuto del pluralismo sindical. La tercera cuestión no es nueva. Mas ocurre en el nuevo cuadro surgido con el fin de bipolaridad mundial, y tiene que ver con la involución ideológica que busca promover la propaganda fanática neoliberal al interior del movimiento sindical. Una gritería asalariada que constata "una crisis terminal de la ideología socialista", o "el fin de las ideologías" o "el fin de la historia", en la cual solamente nos faltaría la era del dios mercado.

La autonomía de las organizaciones de masas de los trabajadores se está cosntruyendo en foros e instancias democráticas de decisión de las bases. En el permanente ejercicio de la consulta y la participación de los trabajadores de manera más amplia. En el enraizamiento del trabajo sindical de las masas, del princi-

pio opositor ante la influencia burguesa y estatal capitalista dentro de los sindicatos. El resto ya se ha dicho, es un degeneramiento del derecho de los partidos obreros para expresar libremente sus opiniones a los trabajadores, en nombre de una aparente neutralidad.

Manifiesto el punto de vista de que la unidad y el aumento de la conciencia política de los trabajadores son parte constitutiva de la concepción clasista del sindicalismo. Son, digamos, tareas permanentes para una justa orientación de lucha de los trabajadores para la superación del capitalismo, el orden del día para el combate contra el neoliberalismo de fines en este siglo.

En el debate nuestro -y especialmente en el actual cuadro político-, continúa teniendo razones para no encontrar en el modelo orgánico plural una alternativa para la CUT y para el sindicalismo brasilero. Que las alteraciones fundamentales deberían concentrarse en la

construcción de poderosas organizaciones en el Lugar de Trabajo, es una experiencia elogiada conquistada en duras luchas realizadas por nuestros prestantes compañeros sindicalistas euro-

peos. En la implementación de los sindicatos por rama de actividad, una fusión de sindicatos por actividad económica similar, de manera procesal y persistente.

Ojalá esté yo en lo cierto.