

CUADERNOS INTERNACIONALES

OCTUBRE 1990

Nº 13

ITALIA:

✓ Estatutos de la C.G.I.L.

ESTADOS UNIDOS:

✓ El sindicalismo
de la AFL-CIO

HUNGRIA:

✓ El Congreso de los
Sindicatos húngaros

PRESENTACION

CUADERNOS INTERNACIONALES, reanudando la información sobre diversas organizaciones sindicales, publica esta vez tres documentos de interés.

Uno es la traducción literal de los Estatutos de la CGIL italiana que, aunque serán probablemente revisados en su próximo congreso, constituye un material valioso en sí mismo y más en vista de nuestra propia discusión congresual en 1991.

Otro es un documento de la AFL-CIO que recoge su propia visión del sindicalismo norteamericano, que en la medida de nuestras posibilidades trataremos de complementar desde otras fuentes.

El tercero, enviado por los compañeros de la nueva Confederación húngara «MSZOSZ» (surgida del antiguo SZOT), relata de forma completa el desarrollo del Congreso.

Secretaría de Relaciones Internacionales

Madrid, Octubre 1990

INFORMACIONES CGIL

ESTATUTO

TITULO I

Finalidad y objetivos

Art. 1 - Definición

La Confederación General Italiana del Trabajo (CGIL) es una organización nacional de trabajadores. Esta pone a la base de la actividad sindical la fidelidad a la libertad y a la democracia, la unificación del mundo del trabajo, la unidad sindical y la paz entre los pueblos.

La adhesión a las estructuras organizativas en las cuales se articula la CGIL es abierta — independientemente de cualquier opinión política, convicción ideológica, fé religiosa, grupo étnico de pertenencia — a los trabajadores dependientes, en cualquier forma ocupados (en empresas o a domicilio, a tiempo completo o parcial, en forma continuativa o periódica o precaria), a los trabajadores asociados en forma cooperativa o en autogestión, a los trabajadores desocupados, a los no ocupados en busca de trabajo, a los pensionados. La CGIL pone a la base de su programa y de su acción la Constitución de la República, de ésta persigue su integral aplicación, particularmente de los derechos que en ella son proclamados y de las reformas económicas y sociales en ella dictadas, y se opone a cualquier acto y tentativo de eversión del orden democrático constitucional.

La CGIL considera la paz entre los pueblos bien supremo de la humanidad y condición indispensable del progreso civil, económico y social.

La CGIL tiene su sede en Roma.

Art. 2 - Objetivos

Objetivos de la CGIL son:

- a) la defensa de los intereses económicos, profesionales y morales de todos los trabajadores, ocupados, desocupados, pensionados y el mejoramiento de sus condiciones de trabajo y de vida;
- b) el respeto de los derechos ya sea del ciudadano trabajador que de los organismos colectivos a los cuales pertenecen, también en los lugares de trabajo, considerando además, los problemas puestos por aquellas situaciones caracterizadas por la presencia de minorías étnicas;
- c) la protección de la salud y de la integridad física de los trabajadores y la eficaz tutela de los mismos y de sus familiares en caso de enfermedad, invalidez, accidentes, desocupación parcial y total, vejez, y la consecución de un completo sistema de seguridad social extendido a todos los ciudadanos;
- d) la plena ocupación, el desarrollo de la economía nacional, la más justa repartición del rédito producido, el progreso técnico y científico y su traducción en progreso social; la instauración de poderes de intervención y de control de los trabajadores y del sindicato en la programación de la economía, a nivel nacional y territorial, sectorial y de empresa; la tutela del ambiente;
- e) la promoción profesional y cultural y el desarrollo de las actividades recreativas, deportivas y turísticas de los trabajadores;
- f) la afirmación de una política de emancipación y liberación de la condición femenina mediante el desarrollo de acciones dirigi-

INFORMACIONES CGIL

das a la realización de iguales oportunidades, a partir de las políticas de acceso y formación en el mercado del trabajo a la inserción en todos los niveles profesionales, a la evolución de la carrera profesional, garantizando a las trabajadoras la efectiva paridad retributiva y normativa en la relación de trabajo;

g) la formación profesional de la nueva fuerza de trabajo y paridad de derechos y de retribución para los trabajos de igual valor

h) la completa afirmación del rol fundamental insustituible que el Sindicato de los trabajadores tiene en la construcción y en el desarrollo de una sociedad moderna;

i) el continuo progreso social, hasta la emancipación completa del trabajo.

Art. 3 - Política sindical internacional

La CGIL considera la solidaridad activa entre los trabajadores y las organizaciones sindicales de todos los países, un factor decisivo para la paz y el desarme, para la afirmación de los derechos civiles y de la democracia política, para la independencia y el desarrollo económico nacional, para la conquista de mejores condiciones de vida y de trabajo.

La CGIL establece, por lo tanto, relaciones de unidad, de colaboración, de intercambio de experiencias y de informaciones con las organizaciones de todos los países, independientemente de sus afiliaciones a centrales sindicales internacionales.

La CGIL establece los acuerdos de colaboración con tales organizaciones para la afirmación y la defensa de los derechos civiles, sindicales, previsionales y asistenciales de los trabajadores inmigrantes y emigrantes, con la participación de las estructuras de institutos sindicales de asistencia a los trabajadores (presentes en aquellos países).

La CGIL adhiere a la Confederación europea de los Sindicatos (CES) en calidad de miembro afiliado y sus federaciones se afilian a las correspondientes estructuras de la Ces.

La CGIL entiende establecer relaciones de cooperación con las organizaciones sindicales internacionales representativas que tengan una base mundial o regional.

Art. 4 - Principales campos de iniciativas y de acción

La CGIL y las organizaciones confederales en el marco de las respectivas competencias y, practicando y organizando siempre la participación de los trabajadores, se propone de realizar los propios objetivos:

a) mediante la contratación de todos los aspectos de la relación de trabajo y de las condiciones de los trabajadores a todos los niveles: a escala nacional, local, empresarial y por grupos de empresas, de gremios y de sectores;

b) mediante el ejercicio de derechos de información, de contratación, de iniciativa y de control — en las empresas y en las organizaciones institucionales del Estado — en materia de innovaciones tecnológicas, de reestructuración organizativa, de colocación, movilidad ocupacional, formación profesional y de programación económica;

c) con la presencia activa y sistemática del Sindicato en todas las sedes o instancias italianas o internacionales y en particular de frente a todas las instituciones del Estado, de las cuales dependen elecciones económicas y sociales, para determinar soluciones coherentes con la exigencias de desarrollo económico y de progreso

social del país y para asegurar la participación y el aporte del mundo del trabajo;

d) con la promoción de nuevos sectores de actividad en formas de autogestión, cooperativas y otras formas asociativas para producciones y servicios de utilidad social, idóneos a abrir espacios de ocupación, financiados, incluso, con Fondos de solidaridad de los trabajadores;

e) organizando los trabajadores desocupados y precarios en Comités para el trabajo, a los cuales formen parte, a nivel de zona, distritos, departamentos territoriales y de regiones, los representantes de los gremios, con la tarea de contribuir a la definición de las plataformas reivindicativas para el desarrollo del empleo y la programación de la formación profesional;

f) solicitando y apoyando disposiciones legislativas en materia social;

g) fomentando y organizando o potenciando con propias representaciones, entes e iniciativas que operen en el campo de la previsión social, de la inmigración, de la recreación, de la tutela de los consumidores, de la cultura; también con reivindicaciones territoriales y empresariales que afronten las cuestiones conexas al tiempo no laboral;

h) potenciando a todos los niveles una actividad sistemática de formación sindical que haga efectiva y calificada la participación de los trabajadores a las tareas y a las responsabilidades del Sindicato;

i) constituyendo a los distintos niveles centros de documentación, archivos y bibliotecas, que sean memoria histórica e instrumento continuo de conocimiento y de elaboración del movimiento sindical;

l) extendiendo y consolidando las estructuras sindicales unitarias, como los Consejos de delegados, que expresen exigencias unitarias de participación y de poderes contractuales de los trabajadores en los lugares de trabajo, en las zonas y en los departamentos territoriales;

m) promoviendo, organizando y potenciando la presencia y la representación del sindicato en los gremios de artesanos, para realizar una eficaz tutela normativa y contractual, también en este campo, afirmando así un real poder de contratación con las partes emprenditoriales.

Art. 5 - Unidad sindical

La CGIL considera la unidad sindical entre las organizaciones libres y voluntarias, que representan la mayoría de los trabajadores dependientes, como valor y objetivo estratégico y factor determinante para reforzar el Sindicato y su poder contractual.

La unidad reivindicativa y, en perspectiva también organizativa de las tres grandes Confederaciones no tiene, para la CGIL, alternativas creíbles y soluciones de reserva.

La CGIL afirma que sólo el gradual conseguimiento de la unidad sindical podrá permitir la conquista de una democracia auténtica, fundada en la libre participación de los trabajadores en la toma de decisiones, más allá de las lógicas derivadas de disciplinas de cada una de las organizaciones o de componentes de partido.

La unidad de la CGIL y la salvaguardia, en su interior, de una democracia garante del pluralismo, constituyen la premisa y la condición fundamental de la unidad que la Confederación entiende reconstruir con la CISL y la UIL.

Las mediaciones y las síntesis necesarias para desarrollar la unidad sindical deben, de todas maneras, garantizar el concreto ejer-

INFORMACIONES CGIL

cicio de una plena y libre dialéctica en relación a las diferentes posiciones.

Art. 6 - Autonomía sindical

La CGIL y sus estructuras son autónomas de los patronatos privados y públicos, de los gobiernos y de los partidos. La garantía de su autónoma elaboración y decisión está en la democracia sindical.

La autonomía comporta el reconocimiento de la función insustituible de los partidos, de las instituciones democráticas y parlamentares y de sus roles en los respectivos espacios, para encausar los fines fijados por la constitución italiana.

La CGIL considera ajena a su concepción de libertad y de democracia sindical cada acción que prescindiera de la voluntad de los propios inscritos y del conjunto de los trabajadores involucrados. La autonomía de la CGIL constituye un bien irrenunciable de toda la organización a la cual deben atenerse todos los afiliados y todos los dirigentes.

Partiendo de estos presupuestos la CGIL reafirma el carácter antagonista de las relaciones entre Sindicato — en cuanto expresión de los intereses de los trabajadores dependientes — y la patronal privada y pública.

Art. 7 - Incompatibilidad

Los cargos de dirección en la organización sindical son incompatibles:

- a) con la condición de miembro de asambleas electivas del Estado como también, con la candidatura a los susodichos mandatos;
- b) con la apartenencia a órganos directivos de partidos y de otras formaciones políticas;
- c) con cargos de miembro de consejos de administración, o semejantes, de Entes o de empresas, no consecuentes a designación de la organización sindical, o a elección por parte de los trabajadores; tales cargos son, de todos modos, incompatibles con la calidad de miembro de la Secretaría a todos los niveles de la organización sindical.

En relación a los Consejos de delegados u otras estructuras unitarias de base, tales incompatibilidades se extienden, únicamente, a los miembros de los ejecutivos y directivos.

El consejo general de la CGIL tiene facultad de establecer, con mayoría de los 4/5 de sus componentes, previo acuerdo con CISL y UIL, límites o derogaciones de aplicación de las incompatibilidades, en particular para admitir:

- a) la posibilidad para los dirigentes sindicales, a cualquier nivel, de ser delegados en los organismos dirigentes de partido que sean emanaciones directas de las varias instancias congresuales con exclusión de cargos ejecutivos y secretarías;
- b) la posibilidad para los dirigentes sindicales de base de ser candidatos y elegidos en las asambleas electivas de circunscripción y de municipio y para dirigentes de las estructuras sub-departamentales de ser elegidos en localidades distintas de aquéllas donde se desarrolla la propia actividad sindical.

Art. 8 - Democracia sindical

La CGIL considera la democracia sindical el instrumento insusti-

tuible de salvaguardia de su autonomía de elaboración y de decisión.

La democracia sindical debe ser, además, en las relaciones entre las organizaciones, el medio con el cual superar, con la participación de los trabajadores, las divergencias sobre las elecciones de política sindical, y verificar la efectiva representatividad del Sindicato de frente a las confrontaciones de los trabajadores interesados a los resultados de las varias decisiones del Sindicato mismo. La CGIL sostiene la necesidad, para el ejercicio de una real democracia, de reglas ciertas que pueden garantizar el pluralismo de las ideas, el reconocimiento de posiciones de minorías y mayorías, la circulación del disenso para un libre y sereno debate.

La CGIL retiene que los puntos cardinales sobre los cuales debe apoyarse la vida democrática del Sindicato son:

- a) la garantía de la máxima participación de los trabajadores interesados a la decisión, aún con la adopción de métodos que corrijan eventuales distorsiones;
- b) la búsqueda preliminar de una mediación entre los intereses y las reivindicaciones de un determinado grupo y la orientación de la mayoría numérica de los trabajadores;
- c) la garantía que los trabajadores o los dirigentes sindicales, que sean expresión de un punto de vista de minoría, encuentren una propia representatividad en las sedes de decisión en las cuales serán efectuadas las elecciones referidas a sus reivindicaciones;
- d) la adopción de reglas, compartidas por las organizaciones sindicales, para la definición y la aprobación de las plataformas reivindicativas. La definición de las plataformas debe, sobre la base de estas reglas ser prerrogativa de los organismos de empresa, de gremios confederales según los niveles contractuales interesados. La aprobación de las plataformas debe comportar el previo conocimiento de la opinión vinculante de los trabajadores y la convocatoria para la verificación y la síntesis de la consultación de las asambleas de delegados y de los organismos dirigenciales de las estructuras sindicales interesadas;
- e) el desarrollo de la democracia sindical reclama la tutela de las minorías, la salvaguardia de la igual dignidad de las distintas opiniones a confrontación antes de las decisiones, la libre difusión de las ideas y de las propuestas al interior de la organización;
- f) cada inscrito a la CGIL participa, con igualdad de derechos personales o mediante delegados, a la formación de las deliberaciones de su Sindicato y de las instancias superiores; es elegible en los cargos directivos; puede retirar su adhesión al Sindicato;
- g) todos los cargos directivos son elegidos; las elecciones de los órganos dirigentes deben ser renovadas dentro de los límites de tiempo establecidos por el presente Estatuto y por los Estatutos de las Federaciones o Sindicatos nacionales de categoría; las vacantes que se verifiquen entre un Congreso y otro, pueden ser llenadas por cooptación por parte de los mismos órganos directivos, hasta el máximo de un tercio de sus componentes, y por sustitución decidida por los órganos directivos competentes cuya elección corresponde a dichos órganos;
- h) en las elecciones de los órganos directivos por parte de los Congresos se aplica el sistema del voto secreto, salvo decisiones de voto manifiesto, asumido con mayoría calificada del 95 por ciento; es admitida la votación manifiesta en las asambleas de base, salvo que la votación manifiesta no sea pedida por al menos un décimo de los inscritos; la votación se aplica, de todas maneras, en caso que sean presentadas más listas, adoptando el sistema de la proporcional pura; las listas de los candidatos pueden comprender un número de candidatos mayor del número de los electores hasta un máximo de un décimo; las preferencias, hasta un máximo de un tercio de

INFORMACIONES CGIL

los electores, pueden ser expresadas, sea sobre los candidatos señalados en las listas votadas, sea sobre nombres que no aparecen en ninguna lista; no son admitidas las cancelaciones de candidatos;

i) son admitidas a las elecciones directas a nivel de Congreso, las listas de candidatos presentadas o sostenidas por al menos el 3 por ciento de los inscritos a la organización en la cual la elección se efectúa;

l) todas las elecciones de segundo grado y superiores, efectuadas, no directamente por los inscritos, sino por congresos de delegados, incluido el Congreso confederal, se realizan en base al número de los inscritos representados por los delegados; para la validez de las elecciones será necesaria la presencia de al menos la mitad más uno de los votos representados;

m) las decisiones de los Congresos y de todos los órganos directivos son tomadas normalmente a mayoría;

n) las reuniones ordinarias de las asambleas primarias de los inscritos y de todos los órganos directivos deben ser efectuadas dentro de los períodos de tiempo fijadas por cada uno de los Estatutos, los cuales deben también prever la posibilidad de convocatoria extraordinaria a petición de un décimo de los inscritos o de un cuarto de los componentes de los órganos directivos;

o) el nombramiento de los funcionarios de las estructuras sindicales y la designación de los inscritos con derecho de traslado por funciones sindicales con períodos de tiempo estables o de permisos continuativos por motivos sindicales debe ser objeto de verificación periódica por parte de los órganos directivos competentes verticales y horizontales, en relación al cumplimiento de las tareas a éstos asignadas; favoreciendo al respecto la mayor y más amplia utilización de los cuadros y de las competencias disponibles.

Art. 9 - Concertación de posiciones colectivas

Cada inscrito a la CGIL tiene derecho de expresar, a través de la concertación de las iniciativas; posiciones colectivas de minoría o de mayoría, a las cuales pueden referirse también la formación de los grupos dirigentes.

Excluida cualquier forma de disciplina de corrientes, o de grupos de hecho contruidos, las posiciones colectivas que se formen como consecuencia de la concertación de las iniciativas, de la cual se señala en el párrafo precedente, pueda libremente manifestarse a través de los normales canales de la organización, quedando invariable la plena autonomía y las específicas competencias de decisiones de los órganos sindicales.

Art. 10 - Autonomía y democracia en las posiciones sobre problemas políticos

El pluralismo cultural y político que caracteriza la CGIL debe conjugarse con los objetivos de democracia, de dirección política, de autonomía y de unidad interna de la organización.

Cada vez que, sobre las cuestiones estrictamente políticas no previstas en las directivas generales fijadas por el Estatuto o por las resoluciones de los congresos, surjan divergencias no inmediatamente superables, o no se da lugar a decisiones o toma de posición formal, bien, cada uno de los grupos tiene facultad de hacer pública la propia posición sobre la cuestión en controversia.

Art. 11 - Negociación colectiva

Cada organización confederal en la propia actividad de contratación, que va desarrollada consolidando la experiencia positiva de la participación de los trabajadores en todas sus fases, debe seguir las orientaciones fijadas por la Confederación y consultar tempestivamente las propias instancias inmediatamente superiores sobre los términos esenciales de las reivindicaciones propuestas y de las respectivas negociaciones.

Art. 12 - Tareas de los designados por el sindicato en entes u organizaciones

Los representantes de la organización sindical nombrados o elegidos por designación de la CGIL o de sus estructuras en organismos o comisiones (CNEL, Entes de Previsión social, Institutos culturales, BIT, CEE, CES, etc.) deben mantener con la instancia que los ha designado relaciones de información y de elaboración al fin de concordar las orientaciones a las cuales inspirar sus actividades en dichos organismos o comisiones.

Art. 13 - Acción sindical

Las decisiones relativas a cada forma de acción sindical y especialmente a la huelga son de competencia de cada una de las organizaciones confederales interesadas.

Las Federaciones (o Sindicatos) nacionales de gremios deben proponer normas de autoreglamentación de las modalidades de huelga, según las orientaciones generales maduradas, para el ejercicio del derecho de huelga en cada uno de los sectores, que consideren la seguridad y la salvaguardia de las instalaciones y limitar las inconveniencias de los abonados.

Las acciones que interesan a más gremios o que representan servicios públicos esenciales, o que de cualquier modo son particularmente relevantes, deben ser decididas en acuerdos, en los relativos espacios de trabajo, con las Cámaras de trabajo territorial, la CGIL regionales y la CGIL nacional.

TITULO II

De las estructuras y de las formas organizativas

Art. 14 - Estructuras organizativas

Al definir la propia estructura organizativa la CGIL tiene presente la exigencia de una constante verificación de su idoneidad para promover la participación de los trabajadores y el más eficaz empeño para la realización de la unidad sindical orgánica en una nueva Confederación unitaria.

En los lugares de trabajo la CGIL, en presencia de estructuras unitarias de base, cuales los Consejos de los delegados, excluye sus instancias organizativas alternativas a tales estructuras unitarias y promueve la constitución de éstas en las empresas y en las zonas en las cuales todavía no funcionan. La CGIL identifica, por lo tanto, en la asamblea de los inscritos la propia terminal de base,

INFORMACIONES CGIL

finalizada al desarrollo de la vida democrática interna de la CGIL a este nivel. Para asegurar una mejor continuidad de ésta se constituyen, a través de elecciones por parte de los inscritos, comités de coordinación CGIL. La CGIL se articula en las siguientes estructuras para los trabajadores y los pensionados en general.

En sentido vertical:

- el Sindicato local o Liga de sector, ramo de trabajo o gremio;
- el Sindicato (o Federación) al cual adhieren todos los sindicatos o Ligas del mismo sector o de sectores afines, ramos de trabajo o gremios;
- la Federación (o Sindicato) regional de gremios o sector;
- la Federación (o Sindicato) nacional a la cual adhieren todas las Federaciones o Sindicatos territoriales e regionales del mismo sector o de sectores afines, ramo de trabajo o gremios afines, además de los eventuales Sindicatos nacionales de sector.

En sentido horizontal:

- la Cámara del trabajo local (zona de fracciones, barrio, etc.) que comprende las Cámaras del trabajo locales y todas las Federación (o sindicatos) territoriales;
- la CGIL regional.

Las Federaciones (o Sindicatos) territoriales forman parte de la CGIL tramite las respectivas Cámaras del trabajo territoriales, análogamente, la pertenencia a la Cámara del trabajo territorial comporta la asociación de las Federaciones (o Sindicatos) a la respectiva Federaciones (o Sindicato) nacional. Criterios análogos valen para las estructuras a nivel regional.

Áreas metropolitanas:

- en las áreas metropolitanas las Cámaras del trabajo territoriales de acuerdo con las CGIL regionales, se organizan en estructuras subdepartamentales de zonas (Cámaras del trabajo zonal), que podrán ser instancias congresuales e individualizar y definir, a su vez, sedes de ulteriores estructuras a nivel de los Comunes y de las fracciones.

Estructuras subdepartamentales

- las CGIL regionales deciden la constitución de estructuras subdepartamentales de zona (Cámaras del trabajo zonales), definiendo los espacios territoriales de acuerdo con las Cámaras del trabajo territoriales.
- los organismos dirigentes de la CGIL regionales pueden decidir la atribución del carácter de «instancia congresual» a aquellas estructuras subdepartamentales que, por relevancia de dimensiones y de autonomía o por consolidadas tradiciones no se presentan como un mero descentramiento organizativo. Los Comités directivos de las Cámaras del trabajo zonales serán compuestos por al menos el 60% de delegados en producción.

Art. 15 - Formas organizativas y servicios finalizados

Con el objetivo de adherir en modo más apropiado a las exigencias de representatividad y de participación de áreas más amplias de trabajadores, en esta fase de transformación, la CGIL procura particulares formas organizativas finalizadas;

- a) coordinadoras o comités consultivos de cuadros, técnico y/o trabajadores de elevada o nueva profesionalidad;
- b) comités para el trabajo, para los trabajadores desocupados o en movimiento, para los no ocupados, para los precarios y para los estacionales;
- c) centros de información para los desocupados y los no ocupados en busca de trabajo;
- d) coordinadoras de trabajadores extranjeros;

e) coordinadoras de trabajadores italianos en el exterior.

La promoción y la definición de tales formas organizativas, aún a través de fases experimentales, son de competencia de los respectivos niveles de la estructura horizontales y verticales, previos acuerdos, individuando los modos más idóneos de función y de coordinación.

Art. 16 - Coordinadoras femeninas

La CGIL para corresponder, en el cuadro de sus políticas, a la especificidad de la cuestión femenil, promueve en sus varios niveles de organización, las Coordinadoras femeninas como instrumento de elaboración autónoma, consultaciones, propuestas e iniciativas específicas.

Art. 17 - Congresos

El Congreso es el máximo órgano deliberante de cada una de las instancias de la estructura organizativa de la CGIL.

Los Congresos de los gremios y de las Confederaciones se tendrán cada 4 años y se alternarán intervalando su desarrollo. El Consejo general de la CGIL decidirá a mayoría calificada de sus 4/5 un reglamento específico para el desarrollo de los congresos y de las conferencias de organización, definiendo una estructura congresual ágil en modo de garantizar las interacciones necesarias entre las instancias gremiales y confederales.

El Congreso de base en los lugares de trabajo esta compuesto por la asamblea general de los inscritos, o bien, en los lugares de trabajo de mayores dimensiones por los delegados elegidos en las asambleas de los inscritos a nivel de secciones, oficinas, turnos, líneas; el debate es abierto a todos los trabajadores, mientras la posibilidad de votar o ser elegido es reservada a los inscritos.

Las normas para la organización de los congresos y para la elección de los delegados a los Congresos en los grados sucesivos, son de competencia del máximo órgano dirigente de la instancia para la cual se convoca el Congreso que debe establecer la relación entre número de inscritos y número de delegados a elegir.

Norma transitoria

El Consejo general puede decidir con la mayoría de los 4/5 la modificación del presente artículo en orden de los criterios de desarrollo de los Congresos.

Art. 18 - Organos directivos, ejecutivos y consultivos de la CGIL

Organos directivos de la CGIL son:

- a) el Congreso de confederaciones;
- b) el Consejo general;
- c) el Comité directivo;
- d) el Comité ejecutivo y la Secretaría.

Órgano consultivo es:

la Asamblea nacional de los cuadros y de los delegados.

INFORMACIONES CGIL

Art. 19 - Congreso confederativo

Tareas del Congreso son:

- 1) determinar las orientaciones generales de la CGIL a seguir por parte de todas las organizaciones confederadas;
- 2) elegir el Comité directivo;
- 3) elegir el Comité de los Síndicos;
- 4) elegir el Colegio de las Comisiones mixtas.

Sólo al Congreso incumbe el deliberar sobre la modificación de los Estatutos confederativos, sobre la afiliación a las organizaciones internacionales, sobre la disolución de la CGIL. Tales decisiones serán válidas solamente si tomadas a mayoría calificada de las tres cuartas partes de los votos representados.

El congreso viene convocado al menos cada 4 años y vada vez que su convocación sea deliberada por el Consejo general o sea pedida por al menos un décimo de sus inscritos.

El Congreso delibera sobre el orden de los propios trabajos y verifica los poderes de los delegados.

En los Congresos de las CGIL regionales y en los Congresos nacionales de las Federaciones (o Sindicatos) nacionales pueden ser elegidos como delegados al Congreso confederativo, además de los trabajadores afiliados de la región y en los gremios, los componentes de los órganos directivos nacionales de la CGIL.

Las modalidades relativas a la participación de los delegados en proporción al número de los afiliados deberán consentir que sean representados en el Congreso confederativo, sobre la base de los votos obtenidos nacionalmente, aquellas posiciones colectivas que en los Congresos de la CGIL regional y de las Federaciones (o Sindicatos) nacionales, no hubieran recogido el número de votos necesarios para elegir, al menos, un delegado.

Art. 20 - Consejo general CGIL

El Consejo general es el máximo órgano deliberante de la CGIL, establece las iniciativas de carácter general, verifica el conjunto de las actividades sindicales, le compete la convocación ordinaria y extraordinaria del Congreso confederativo.

El Consejo general esta compuesto:

- a) por el Comité directivo de la CGIL.
- b) por componentes elegidos por los máximos directivos de las CGIL regionales y de las provincias con estatuto autónomo y de las Federaciones (o Sindicatos) nacionales de gremios, en la medida de uno cada 50 mil inscritos (y fracciones superiores a 25 mil), con un mínimo de 2 y un máximo de 12 componentes;
- c) por componentes elegidos por las asambleas de inscritos de la CGIL en 60 empresas o puestos de trabajo, cuyo elenco viene definido por el Comité directivo en su primera reunión sucesiva al Congreso, en la medida de uno por cada una de dichas empresas o puestos de trabajo;
- d) por componentes del aparato confederativo elegidos por el Comité directivo, por un número total igual a un décimo del Comité directivo mismo;
- e) por los dirigentes de los Entes e Institutos confederativos que, a norma de los artículos 39, 40, 41, 42, tienen derecho a formar parte del Consejo general.

Cada miembro del Consejo general tiene derecho a participar en cualquier Congreso o reunión de las organizaciones confederativas y participar tomando la palabra.

El consejo general se estructura en Comisiones permanentes con funciones de elaboración, de propuesta y de iniciativas, en el cua-

dro de las directivas y de las decisiones establecidas por el mismo Consejo general.

Este es convocado por el Comité directivo o por la Secretaría de la CGIL al menos una vez al año y vada vez que su convocación sea demandada por un cuarto de sus componentes.

Art. 21 - Comité directivo de la CGIL

El Comité directivo es el órgano de dirección de la CGIL en el marco de las orientaciones decididas por el Congreso confederativo y por el Consejo general.

Corresponde al Comité directivo asegurar la inmediata verificación de las líneas de iniciativas y de acción de la CGIL y la necesaria coordinación de todas las estructuras de la CGIL.

Es elegido por el Congreso, que fija el número de sus componentes, y es convocado por la Secretaría confederal al menos una vez cada tres meses y vada vez que su convocación sea pedida por un cuarto de sus componentes.

Art. 22 - Comité ejecutivo de la CGIL

El Comité ejecutivo es el órgano de dirección operativa de la CGIL y responde de su propia actividad al Consejo general y al Comité directivo.

Es elegido por el Comité directivo. Se reúne al menos una vez al mes, por convocación de la Secretaría o a petición de un cuarto de sus miembros.

Art. 23 - Secretaría de la CGIL

La Secretaría es el órgano que asegura la gestión continuativa de la CGIL y responde de la propia actividad al Consejo general, al Comité directivo y al Comité ejecutivo. Es elegida por el Comité directivo que fija su composición, nombra el Secretario general y el Secretario general adjunto.

El Secretario general representa legalmente la CGIL ante terceros y también jurídicamente. En caso de impedimento o de ausencia, tal representación es delegada al Secretario general adjunto o a otro componente de la Secretaría.

La Secretaría funciona colegialmente y se reúne por convocación del Secretario general o petición de un cuarto de sus componentes.

La Secretaría actúa las decisiones del Consejo general, del Comité directivo y del Comité ejecutivo de la CGIL, asegura la dirección cotidiana de las actividades confederales y mantiene un contacto permanente con las Federaciones (o Sindicatos) nacionales, con las CGIL regionales, con la Cámaras del trabajo territoriales y con los Entes e Institutos confederales.

Esta delibera sobre todas las cuestiones que tiene carácter de urgencia.

La Secretaría debe proveer a la organización y al funcionamiento de los departamentos, oficinas y servicios de la CGIL, coordina, de estos, la actividad en varios campos; promueve y asegura, mediante específicas estructuras de coordinamiento, orientaciones reivindicativas e iniciativas idóneas de promoción de la condición de la mujer; nombra los funcionarios confederativos y los colaboradores técnicos, fija las retribuciones de los mismos según criterios establecidos por el Comité directivo; es responsable de las publicaciones de la CGIL.

INFORMACIONES CGIL

Art. 24 - CGIL Regional

En todas las regiones y en las provincias con estatuto autónomo, Trento y Bolzano, se ha constituido la CGIL regional.

Esta tiene la tarea de elaboración y de dirección política y organizativa de todas las organizaciones horizontales y verticales existentes en el territorio regional. Es tarea de la CGIL regional establecer los criterios de homogeneidad en todo aquello que se refiere a los tratamientos de los funcionarios políticos y del personal técnico operantes en todas las estructuras sindicales de la región. Coordina la actividad desarrollada a nivel regional del INCA, del ETLI y del IRES.

La sede de los órganos de la CGIL regional deberá ser fijada en la ciudad, capital de la región, salvo algunas excepciones establecidas, de acuerdo, con los organismos directivos nacionales de la CGIL.

Art. 25 - Organos directivos y ejecutivos CGIL regional

Son organos directivos y ejecutivos de la CGIL regional:

- a) el Consejo regional;
- b) el Consejo general (eventual);
- c) el comité directivo regional;
- d) la Secretaría regional.

Art. 26 - Congreso regional

El Congreso de la CGIL regional y de las provincias con estatuto autónomo debe ser convocado por el máximo organismo directivo regional en preparación del Congreso de la CGIL, y cada vez que su convocación sea necesaria o sea pedida por el máximo órgano directivo regional o por un décimo de los inscritos o por el Comité directivo de la CGIL.

El Congreso determina las orientaciones de la CGIL en la región; elige los delegados al Congreso nacional de la CGIL; decide sobre las estructuras de los organismos directivos y ejecutivos y sobre sus elecciones, elige el Colegio de la Comisión Revisores de Cuentas y el Colegio de las Comisiones mixtas (Comisión de disciplina), con las normativas y las tareas en el ámbito regional a las que se refieren los artículos 37 y 45.

Art. 27 - Comité directivo y consejo general CGIL regional

La CGIL regional es dirigida, entre un Congreso y otro, por el Comité directivo elegido por el Congreso que fija el número de sus componentes o por el Consejo general; ese elabora y define las iniciativas para la actuación de las decisiones de los congresos regionales y aquellas decididas por los organismos de dirección confederadas; aprueba el balance preventivo y consultivo; elige la Secretaría regional, el Secretario general y el Secretario general adjunto.

Art. 28 - Secretaria regional

La Secretaría general es el órgano ejecutivo y de dirección operativa de la CGIL regional y responde de la propia actividad a los órganos directivos regionales.

La Secretaría regional mantiene un contacto permanente con todas las estructuras sindicales de la región.

El Secretario general representa legalmente la CGIL regional ante terceros y también jurídicamente. En caso de impedimento o de ausencia tal representación es delegada al Secretario general adjunto o a otro componente de la Secretaría.

Art. 29 - Cámara del trabajo territorial

La Cámara del trabajo territorial comprende las organizaciones sindicales adherentes a la CGIL existentes en el ámbito del distrito sindical.

Los Sindicatos locales adhieren a la Cámara del trabajo territorial a través de la Cámara del trabajo local, donde ésta existe. Los Sindicatos de la localidad en la cual no exista la Cámara del trabajo local y de los gremios para los cuales no ha sido todavía constituido el respectivo Sindicato territorial, adhieren directamente a la Cámara del trabajo territorial.

La Cámara del trabajo territorial dirige el movimiento sindical del distrito sindical, favorece una mayor capacidad autónoma de los Sindicatos para cumplir con sus propias y específicas tareas, promueve y tiene viva una calificada iniciativa de la organización sindical en su conjunto poniendo particular atención a los problemas más generales del desarrollo económico y del mejoramiento de las condiciones de vida de la población trabajadora.

Se mantiene invariable el hecho que la tutela de los trabajadores en sus luchas o contiendas de trabajo es deber de los Sindicatos de gremios; la Cámara del trabajo territorial coordina y controla tales actividades.

La Cámara del trabajo territorial coordina la actividad del INCA y del ETLI.

Art. 30 - Congreso de la Cámara del trabajo territorial

El Congreso de la Cámara del trabajo territorial debe ser convocado por el Consejo general o por el órgano directivo definido a nivel territorial en preparación del Congreso de la CGIL y cada vez que su convocación se haga necesaria o sea pedida por dicho órgano directivo o por un décimo de los inscritos o por el Comité directivo de la CGIL regional o por el Comité directivo CGIL. El Congreso fija directivas generales de la organización en el territorio; elige los delegados al Congreso de la CGIL regional; decide sobre las estructuras y sobre la elección de los órganos directivos de la Cámara del trabajo territorial; elige el Colegio de los Síndicos, con las normas y con las tareas en el espacio territorial a las que se refiere el art. 37.

Art. 31 - Organos directivos y ejecutivos de la Cámara del trabajo territorial

La Cámara del trabajo territorial es dirigida entre un Congreso y otro por un Comité directivo elegido por el Congreso y cuya composición es establecida por el mismo Congreso.

El Comité directivo elige, en su interno, la Secretaría de la Cámara, compuesta por no menos de tres miembros, a la cual incumbe la dirección operativa de la Cámara del trabajo territorial y designa, internamente, el Secretario general y el Secretario general adjunto. El Secretario general representa la Cámara de trabajo territorial

INFORMACIONES CGIL

ante terceros y también jurídicamente, en caso de ausencia o de impedimento, puede delegar tal representación al Secretario general adjunto o, en falta, a otro componente de la Secretaría.

Los miembros de la Secretaría — exceptuando el Secretario general — pueden ser también dirigentes de Sindicatos provinciales. La Secretaría de la Cámara del trabajo territorial tiene la obligación de aplicar las deliberaciones del Comité directivo, al cual responde por su propia actividad, dirige los servicios de la Cámara del trabajo territorial y nombra el personal allí empleado.

La Secretaría se reúne por norma dos veces a la semana y cada vez que su convocación sea pedida por un cuarto de sus componentes.

Art. 32 - Cámara del trabajo local

La Cámara del trabajo zonal, comunal o de fracción o de barrio, coordina y representa el movimiento sindical en el territorio de su competencia. Esta tiene la tarea de promover la constitución de los delegados, de los Consejos unitarios de delegados en los puestos de trabajo y de los Consejos unitarios de zonas, de desarrollar la solidaridad entre ellos para la defensa de las conquistas y el apoyo de las reivindicaciones de los trabajadores de la jurisdicción.

Art. 33 - Organos de la Cámara del trabajo territorial

El Comité directivo de la Cámara del trabajo local está compuesto por al menos cinco miembros y tiene poderes y tareas en el ámbito de su competencia — análogos a aquellos del Comité directivo de la Cámara del trabajo local.

El Consejo general local de los Sindicatos o Ligas esta compuesto por el Comité directivo de la Cámara del trabajo, de los Comités directivos de todas las Ligas locales, y por los delegados de empresas y lugares de trabajo.

El Consejo general de los Sindicatos es convocado por el Comité directivo de la Cámara del trabajo al menos cada cuatro meses y cada vez que su convocación sea pedida por un décimo de los afiliados.

La Secretaría de la cámara del trabajo local se compone de un número de miembros no inferior a tres y es elegida por el Comité Directivo que designa también el Secretario. El Secretario tiene la representación legal de la Cámara del trabajo; con facultad de delegarla a otro miembro de la Secretaría en caso de ausencia o de impedimento.

Art. 34 - Rotación del encargo de secretario general

Con el fin de favorecer una permanente acción de renovación, de mejor utilización de las experiencias, de una eficaz y extensiva política de cuadros y de su valorización en grupos dirigentes, el cargo de Secretario general en todas las estructuras de la CGIL — a cualquier nivel — no puede ser recubierto por más de dos mandatos congresuales.

Eventuales derogaciones a estas normas deben ser deliberadas con la mayoría calificada de 4/5 de los componentes del órgano dirigente al cual incumbe la elección del Secretario general.

Art. 35 - Autonomía administrativa

Las Cámaras del trabajo territoriales, CGIL regionales y las Federaciones (o Sindicatos) nacionales o regionales son asociaciones jurídicamente y administrativamente autónomas.

La CGIL no responde por las obligaciones asumidas por las Cámaras de trabajo territoriales, las CGIL regionales, las Federaciones (o sindicatos) nacionales, regionales, y territoriales y por ninguna otra organización en cualquier modo adherente.

La CGIL ejerce controles administrativos sobre las Federaciones (o sindicatos) nacionales de gremios, sobre las CGIL regionales y — a través de ellas — sobre las estructuras regionales y territoriales, concernientes a la regularidad de gestión y en particular a la regular aprobación de los balances preventivos y consuntivos en las fechas establecidas por los órganos dirigentes propuestos; una correspondencia entre las entradas y las salidas, tales de excluir déficit con endeudamientos; la garantía de la proveniencia de los recursos de las contribuciones de los trabajadores; el respeto de las reparticiones de las cuotas sindicales, entre los varios niveles de la organización establecidas por órganos competentes; el respeto del Reglamento confederativo en materia de beneficios económicos.

En el caso que dichos controles evidencien violaciones de las normas administrativas, la CGIL nacional llama en causa los órganos directivos competentes para que se tomen todas las medidas necesarias, políticas y administrativas, ordinarias y extraordinarias, al fin de conducir a la normalidad la situación.

Donde esto no se verificase los organismos pueden dar curso a los procedimientos a los que se refiere el art. 48 del Estatuto.

Art. 36 - Contributo sindical y solidaridad

La CGIL y las estructuras en las cuales se articula se financian exclusivamente a través del contributo de los trabajadores; esto se realiza con el carnet, con la firma por parte de los inscritos del permiso de la delega para la retención de las cuotas sindicales sobre la retribución mensual recogida por los recaudadores, con subscripciones autorizadas, de vez en vez, por los órganos dirigentes de las estructuras de la CGIL que tengan tal facultad; con contributos voluntarios de los trabajadores, y mediante el depósito de aportes de honorarios (renumeración por un trabajo) de presencia recibidos por tareas o actividades de representación en organismos públicos.

La contribución sindical es establecida para los trabajadores ocupados, en todo el territorio nacional, y para los gremios, en la medida del 1% de la retribución mensual y la contingencia.

Las contribuciones depositadas por los trabajadores a cualquier título es patrimonio colectivo de cada CGIL y son vinculadas a la regla general sobre los financiamientos y sobre las reparticiones. Las reparticiones deben ser efectuadas en modo automático, garantizando la regularidad de financiamiento a todas las estructuras mediante el método de la canalización.

No es admitida para ninguna estructura la posibilidad de utilizar porcentajes de repartición que pertenecen, a otras estructuras. La regla general, válida para todas las instancias indistintamente, sobre financiamientos y sobre las reparticiones, es establecida por el Comité directivo nacional de la CGIL. Las CGIL regionales deciden en sus Comités directivos los criterios de repartición consiguiente a tales reglas generales.

A los fines del desarrollo y del sostén de determinadas estructu-

INFORMACIONES CGIL

ras sindicales la regla generale establece, también, medidas de solidaridad e instrumentos de reequilibrio financiero para permitir condiciones de actividad y de trabajo uniforme a nivel nacional.

Art. 37 - Actividad administrativa y comisión revisora de cuentas

La actividad administrativa de la CGIL debe basarse sobre una política de gastos y de entradas correspondientes a las exigencias y a las posibilidades financieras de cada organismo, y sobre una gestión contable técnicamente eficiente basada sobre criterios de claridad, transparencia y documentación.

A este fin deben ser observadas las siguientes reglas:

- elecciones por parte del Congreso de cada orgánico de una Comisión Revisora de Cuentas compuesto por 3 o 9 componentes según la dimensión de la estructura misma;
- compilación anual, en las fechas establecidas, por parte de la Secretaría, del balance financiero compuesto por la cuenta consumada, por la cuenta patrimonial y del balance de previsión para el año sucesivo;
- el balance financiero debe ir acompañado por un informe de la Comisión Revisora de Cuentas. La Comisión Revisora de Cuentas debe controlar periódicamente el funcionamiento administrativo y verificar la regularidad de las escrituras y los documentos contables;
- la Comisión Revisora de Cuentas presenta un informe de conjunto sobre los balances para el período intercurrente entre un Congreso y otro;
- cada organismo debe tener la contabilidad a disposición de la Comisión Revisora de Cuentas, de las instancias directivas de las organizaciones interesadas y de las estructuras de nivel superior que tienen la facultad de ejercer el control administrativo;
- los balances y los resúmenes financieros deben ser hechos públicos anualmente, a través de medios de comunicación idóneos, entre los trabajadores inscritos a las respectivas organizaciones.

Los componentes de los colegios de las Comisiones Revisoras de Cuentas participan de hecho a las sesiones de los órganos directivos del respectivo nivel de organización, sin derecho de voto.

Art. 38 - Sindicatos de categoría

La estructura organizativa, los órganos directivos y sus modos de elección, así como, las tareas de los sindicatos de gremios a nivel de empresas, local, territorial, regional (incluidas las provincias de estatuto autónomo, Trento y Bolzano) y nacionales son determinadas por los Estatutos de las respectivas Federaciones (o Sindicatos) nacionales de gremios, en armonía con los principios establecidos por el presente Estatuto.

Los Estatutos de las Federaciones (o Sindicatos) nacionales de gremios adherentes a la CGIL no pueden contener ninguna disposición contrastante con las del presente Estatuto.

Las disposiciones, eventualmente en contraste con éstas son consideradas inútiles e ineficaces y son substituídas de derecho por aquéllas del presente Estatuto.

La sede de las Federaciones (o Sindicatos) nacionales deberán ser fijadas en línea general, en Roma; eventuales excepciones a esta disposición deben ser autorizadas por el Consejo general de la CGIL.

TITULO III

Entes e institutos confederales

Art. 39 - Instituto nacional confederativo de asistencia

La CGIL promueve y organiza el INCA que realiza, en armonía con las líneas generales de la organización, las actividades de tutela de los derechos previsionales, sanitarios y asistenciales de los trabajadores y de sus familiares y contribuye a la elaboración de la política confederativa de la seguridad social.

El INCA está constituido a nivel nacional y desarrolla su propia actividad a varios niveles, con las estructuras territoriales de la CGIL, en los servicios para ésta predispuestos.

La representación del Ente corresponde al Presidente y, en caso de impedimento o ausencia, al Presidente adjunto.

Opera en los puestos de trabajo a través de los delegados de los Consejos de las empresas expresamente nombrados a norma del artículo 12 del Estatuto de los Derechos de los Trabajadores.

El Comité directivo de la CGIL elige los organismos dirigentes del INCA y de éste señala las orientaciones estatutarias.

El Presidente y el Presidente adjunto del INCA forman parte de derecho del Consejo general y del Comité directivo de la CGIL.

En preparación del Congreso de la CGIL, el INCA convoca una propia Conferencia nacional. La Presidencia del INCA presenta anualmente una relación sobre la actividad desarrollada por el Comité directivo de la CGIL, incluyendo en ésta el estado de la situación económica y patrimonial.

Norma transitoria

El Consejo general de la CGIL es delegado a modificar, con mayoría calificada de sus 4/5 de los componentes, el artículo 39 en relación y para la eventual adecuación al DPR que será emanado en actuación del art. 2 de la ley n. 122 del 1980.

Art. 40 - Ente turístico de los trabajadores italianos

La CGIL promueve y organiza el Ente turístico de los trabajadores italianos (ETLI) con el objetivo de realizar, en armonía con las líneas generales de la organización, la política del turismo social y del tiempo libre.

El ETLI gestiona con apropiadas estructuras la actividad de dichos campos.

El ETLI, que no ha finalidades de lucro, está constituido a nivel nacional, regional y territorial. Opera a través de los delegados expresamente designados, en los puestos de trabajo, a norma del art. 11 del Estatuto de los derechos de los trabajadores.

En la gestión operativa cada estructura es jurídicamente y administrativamente autónoma aunque sí respetando la exigencia de la coordinación nacional en modo que el Ente — también a través de sus estructuras operativas — resulte homogéneo por finalidad y por objetivos, en cada uno de los niveles.

La CGIL nacional, la CGIL regional y las Cámaras territoriales del trabajo no responden de las obligaciones tomadas por los ETLI a los varios niveles.

El Comité directivo de la CGIL aprueba el Estatuto interno y nombra los organismos dirigentes del ETLI.

El presidente y el Vice-Presidente del ETLI forman parte de derecho del Consejo general y del Comité directivo de la CGIL.

INFORMACIONES CGIL

En preparación del Congreso de la CGIL, el ETLI convoca una propia Conferencia Nacional.

La Presidencia del ETLI presenta anualmente al Comité directivo de la CGIL un informe sobre la actividad desarrollada, incluyendo también la situación económica y patrimonial.

Art. 41 - EDIESSE

La CGIL ha constituido la Casa editorial EDIESSE, con el objetivo de operar en el campo de las comunicaciones sociales aportando estructuras e instrumentos que promuevan en el sindicato y en la sociedad intercambios de informaciones, la presencia de la CGIL en la defensa de las ideas y el desarrollo cultural de los trabajadores.

La Editorial EDIESSE ha sido constituida como sociedad a responsabilidad limitada y es, por lo tanto, jurídicamente y administrativamente autónoma de la CGIL, la cual no responde por las obligaciones de ésta asumidas.

Art. 42 - Instituto de investigación económica y social

La CGIL promueve la constitución del Instituto de Investigación Económica y Social (IRES) en forma jurídicamente autónoma con la finalidad de contribuir al análisis de las informaciones y de los datos, a la elaboración de los conocimientos, el estudio y a la definición de las propuestas de política económica, social e institucional. Para dar consecución a tal finalidad el Instituto:

— desarrolla estudios e investigaciones en conformidad con los propios programas de trabajo, teniendo presente las exigencias de la CGIL;

— promueve la colocación científica y técnica con otras instituciones de investigación para el desarrollo de los propios programas;

— promueve reuniones, seminarios y otras formas de actividades científicas colectivas;

— promueve y divulga las publicaciones de los resultados de los trabajos realizados por el Instituto; para tal finalidad utiliza también los instrumentos editoriales de la CGIL;

— colabora con la propia actividad a la formación de los cuadros sindicales que organiza y desarrolla la CGIL.

El Comité directivo de la CGIL aprueba el Estatuto del IRES y nombra los representantes de la CGIL en la Asamblea de los socios del Instituto.

La Presidencia y la Dirección del IRES forman parte de derecho del Consejo general de la CGIL y del Comité directivo.

Las sanciones aplicables son, por orden de gravedad las siguientes:

- reprobación escrita;
- destitución de los cargos sindicales que posee;
- suspensión de uno a seis meses del ejercicio de los derechos del inscrito;
- expulsión de la organización.

Art. 44 - Competencia sobre los procedimientos disciplinarios

Las decisiones sobre procedimientos disciplinarios compete a los órganos directivos de la organización a la cual el inscrito pertenece, sean éstas en primera que en segunda y definitiva instancia. Los órganos directivos de instancia superior pueden, en casos graves, sustituirse a los órganos directivos de primera instancia que no hayan tomado con tempestividad decisiones, ya sea sobre los procedimientos disciplinarios como sobre la suspensión preventiva, a las que se refiere el art. 47.

Art. 45 - Colegio de disciplina

Los colegios de Disciplina son constituidos en las CGIL regionales, en las Federaciones (o Sindicatos) nacionales de gremios y en la CGIL nacional y vienen elegidos por los respectivos Congresos. Al interno de éstos se elige la presidencia a la cual corresponde la responsabilidad de la convocación y del funcionamiento del Colegio mismo.

Las tareas del Colegio de Disciplina son:

a) proveer a la instrucción preliminar de cada provvedimento disciplinar activado por iniciativa de un órgano directivo o por senalación de simple inscrito;

b) proveer al examen de los recursos contra los procedimientos disciplinarios presentados por los inscritos, para verificar la correspondencia o menos con las reglas estatutarias y decidir sobre su envío a la instancia directiva superior de aquélla que ha conminado el procedimiento.

Los miembros de los Colegios de Disciplina participan de derecho a las sesiones de los órganos directivos del respectivo nivel de organización, sin derecho al voto.

Un miembro del Colegio de Disciplina, componente de un órgano llamado a decidir sobre un caso disciplinar, debe abstenerse de participar a las sesiones del órgano en el cual se delibera el caso en examen.

Art. 46 - Procedimientos sobre sanciones disciplinarias

La actuación del procedimiento se ejecuta sobre la base de una indicación escrita y motivada por cualquier organismo dirigente y ejecutivo o por un inscrito.

Dicha indicación deberá ser dirigida al Colegio de Disciplina competente, que examina la validez de las motivaciones y, si lo considera necesario, promueve una instancia dirigida a obtener todos los elementos conocibles que sean útiles.

Las resultantes de la instrucción serán transmitidas con informe escrito al organismo dirigente al cual el inscrito pertenece, conjuntamente a la propuesta de los consecuentes procedimientos disciplinarios, entre los 30 días del arribo de la senalación, para las decisiones en mérito.

TITULO IV

Para la disciplina

Art. 43 - Sanciones disciplinarias

Es punible de sanciones disciplinarias el inscrito a la CGIL cuyo comportamiento resulte lesivo para la organización a la cual el inscrito pertenece, sean éstas en primera como en segunda y definitiva instancia.

INFORMACIONES CGIL

Es facultad del inscrito, acometido por disposición disciplinar, presentar apelación al Colegio de Disciplina de la instancia nacional superior.

Tal Colegio, actuadas las necesarias verificaciones, delibera sobre la validez o menos de la apelación con un informe que enviará al organismo dirigente de la instancia competente la cual podrá modificar o anular la disposición disciplinar contestada.

Es competencia del Colegio nacional de Disciplina examinar a los miembros del Consejo General de la CGIL quedando invariados, los procedimientos ya indicados.

El Colegio nacional de Disciplina exprime a las instancias que le hagan demandas, juicios sobre interpretaciones estatutarias.

Al Colegio Nacional de Disciplina corresponde también el reexamen de aquellos procedimientos disciplinarios que, por motivos imprevistos, fuesen reabiertos por iniciativa de las instancias mismas que habían conminado la sanción.

El Consejo General de la CGIL con propio reglamento definirá las modalidades del desarrollo de los procedimientos disciplinarios.

Art. 47 - Suspensión preventiva

En casos de particular gravedad el órgano directivo competente puede suspender preventivamente al inscrito del cargo de que dispone o del ejercicio de sus facultades de inscrito, por el tiempo exactamente necesario a la indagación y a la decisión en primera instancia.

La suspensión preventiva va, de cualquier manera, adoptada en relación a los inscritos imputados de reatos graves, o de evasión del ordenamiento constitucional, estableciendo al mismo tiempo las competencias y el tiempo relativo a su suspensión.

Art. 48 - Posición de los órganos directivos incompatibles con la pertenencia a la CGIL

En el caso en que un órgano directivo de organizaciones de la CGIL tome y confirme posiciones que sean incompatibles con su pertenencia a la CGIL, porque esten en contraste con los principios fundamentales definidos por el Estatuto, particularmente en el art. 1, el Comité Directivo de la CGIL tiene facultad de decidir, con mayoría calificada de al menos dos tercios de sus componentes, la disolución de dicho órgano directivo y la convocación de un Congreso extraordinario de la organización interesada, para la elección de un nuevo órgano directivo. En la delibera del Comité directivo de la CGIL deberán ser indicadas las motivaciones del procedimiento, así como la composición del Comité provisoriamente encargado de sustituir el órgano disuelto y, la organización del Congreso extraordinario.

REGLAMENTO ELECTORAL

Para garantizar uniformidad, univocación y control de los comportamientos congresuales a cada nivel, ya sea en relación a la votación de los documentos (temas, mociones, órdenes del día, etc.), que a la votación de listas de candidatos de los organismos dirigentes, el Consejo general de la CGIL ha aprobado el siguiente

reglamento, como anexo al nuevo Estatuto de la Confederación.
A - Criterios y métodos de votación para la aprobación de los documentos (temas, tesis, órdenes del día, Estatuto, etc.), indicados en el mencionado texto anexo.

B - Criterios y métodos de votación de las listas y de los candidatos.

Este documento reglamenta las operaciones electorales en la fase sucesiva a aquella prevista por el Estatuto (art. 8, punto h) en mérito a la selección del sistema de *voto* (secreto o manifiesto) y a la definición, por parte de la Comisión electoral, de los criterios y de la lista de los nombres de los candidatos propuestos.

1. En el caso de decisión congresual relativa al *voto manifiesto*: la lista debe contener un número de candidatos igual a aquéllos a elegir; el Congreso puede decidir si la votación debe realizarse conjuntamente sobre la entera lista de los candidatos; o si la votación debe efectuarse distintamente sobre cada nombre de candidato. En este caso la decisión debe ser tomada por el 4/5 de los delegados al Congreso y los votos expresados sobre cada uno de los candidatos formarán la gradación de los elegidos. No se deben considerar elegidos los candidatos que no hayan recogido al menos del 5% de los votos. En tal eventualidad la Comisión electoral propondrá al Congreso la votación de candidatos sustitutos de los no elegidos. La presidencia propone y hace aprobar un grupo de escrutadores, para el cálculo y el control del voto manifiesto.

2. En el caso en que el Congreso decida la elección de los candidatos a través del *voto manifiesto* se debe proceder:

- a) a la elección de la Presidencia de la mesa electoral (al menos 5 miembros);
- b) a la elección de las Presidencias de las mesas electorales (cuyo número es decidido por el Congreso) y de los escrutadores (al menos 5 por cada mesa electoral) que se efectúa seleccionándolos entre aquéllos que son delegados y no candidatos;
- c) a definir las listas de los candidatos y establecer, sobre la base del número de los candidatos presentes en la lista, el número máximo y mínimo de preferencia a asignar y fijar, además, los horarios para el desarrollo de las votaciones; la comisión electoral se disuelve y sus tareas vienen asumidas por la Presidencia de la mesa electoral central.

C - La Presidencia de la mesa electoral central instala las mesas electorales y:

1. forma la lista de los electores para cada mesa electoral;
2. timbra y contrafirma las cédulas que vienen asignadas en cada mesa electoral en número igual de votantes, aumentando del 5%.

D - Los miembros (Presidente y escrutadores) de la mesa electoral donde se desarrollan las operaciones del voto:

1. contrafirman las cédulas asignadas a las mesas electorales;
2. entregan a cada elector, que debe ser reconocido a través de la délega y un documento de identidad (y cuyos datos deben ser escritos en el elenco de los electores), la cédula de votación y el lápiz asignado a la mesa electoral;
3. sobre la délega del elector debe ser escrito (en modo indeleble) un seno que indique como ha sido expresado el derecho del voto;
4. las cédulas votadas deben ser puestas en las urnas preparadas para este propósito;
5. se debe hacer constar en las actas las eventuales observaciones de como se han desarrollado las votaciones y las eventuales sustituciones de las cédulas pedidas por los electores; la cédula substituída debe ser anulada y señalada en las actas;
6. después del horario establecido para la cesación de las operaciones del voto, los miembros de la mesa electoral cuentan, ayudándose con el elenco de los electores, el número de los votantes.

INFORMACIONES CGIL

Esto debe ser inmediatamente señalado al Presidente de la mesa electoral central, a la cual vienen enviadas las cédulas no utilizadas;

7. el escrutinio de las cédulas votadas va realizada en forma tal que las operaciones de asignación de los votos de preferencia deben ser confrontados; lo cual significa que la registración de las preferencias deben ser hechas sobre dos archivos que, en confrontación deben dar los mismos resultados. El resultado, junto a las cédulas válidas, a las cédulas blancas o anuladas, deben ser transmitidas a la presidencia de la mesa electoral central.

E - Las operaciones del voto y del escrutinio deben desarrollarse en un lugar abierto, con la presencia de los que tienen derecho a voto.

F - La Presidencia del colegio central registra los datos transmitidos por las mesas electorales, compila por escrito las actas finales y, después de haber confrontado que no existan deformaciones o errores en los datos transcritos, proclama los elegidos antes de la conclusión del Congreso.

G - Las actas finales vienen leídas de frente al Congreso que debe tomar acto.

H - En el caso que se verifiquen elecciones de más candidatos con la misma cantidad de votos de preferencia, la Presidencia del colegio central remite al Congreso la elección en favor del candidato con más ancianidad de inscripción, la ampliación del organismo mismo o el balotaje entre los dos o más.

I - Los electores, los presidentes y los escrutadores de las mesas electorales y la Presidencia de la mesa electoral central que en formas distintas violen las normas ya indicadas, incurren en las sanciones disciplinarias previstas por el Estatuto.

L - Recursos: los delegados y los candidatos pueden presentar recurso de apelación sobre presuntas irregularidades de las operaciones electorales a la Presidencia del Congreso. Esta última, examinados los recursos de apelación, presenta los resultados al Congreso para las decisiones del caso.

En el caso en que a la conclusión de los trabajos congresuales quede pendiente el examen de los recursos de apelación, esta operación debe ser sometida al Colegio de Disciplina. Las conclusiones del examen de los recursos de apelación, por parte del Colegio de Disciplina, deben ser sometidas al Comité Directivo para las relativas señalizaciones en las actas.

M - La sustitución de delegados imposibilitados a participar debe ser efectuada en base a la lista de los «delegados suplentes», indicados por las instancias congresuales interesadas, conjuntamente a la lista de los delegados efectivos. La Comisión verificadora de poderes debe asegurarse que la sustitución sea efectuada.

Anexo al punto A - Reglamento para la aprobación de los documentos (temas, mociones, Estatuto, órdenes del día)

1. La comisión política adquiere automáticamente todas las mociones y enmiendas aprobadas por los Congresos regionales y de aquéllos de las Federaciones nacionales de gremios.

2. Recibirá, además, las enmiendas, mociones y órdenes del día que serán presentadas en la oficina de la Secretaría del Congreso de los delegados suscritas al menos por el 5% de los mismos.

3. La Comisión será subdividida en grupos de trabajo; examinará todas las enmiendas presentadas, agrupándolas por tema o moción, verificando si para el mismo tema o moción:

a) ha sido formulada una propuesta que reuna o recoja el signifi-

cado de conjunto de aquéllas similares, que considera presentar al Congreso;

b) si es el caso de reelaborar o reformular una propuesta única que recoja las razones de las enmiendas o mociones substancialmente convergentes sobre el mismo tema; las propuestas aceptadas en el texto presentado;

c) si hay mociones y enmiendas sobre las cuales la Comisión considera expresar un parecer no positivo; en el caso que existan eventuales demandas de reconfirmación, se pasa al voto del Congreso;

d) mociones o enmiendas propuestas por la Comisión en base a la confrontación que adviene en su interior.

Para cada uno de estos casos, y para la redacción de las mociones y enmiendas, se encarga un relator que referirá al Congreso el dictamen de la Comisión.

4. El encargado de la relación de cada una de las mociones o enmiendas, las ilustrará juntamente al juicio de la Comisión política.

La Presidencia:

a) demanda a los presentadores si comparten o si se reconocen en las propuestas de la comisión; en caso de silencio o de respuesta afirmativa, se demanda de nuevo si hay declaraciones de voto;

b) comunica que las declaraciones de voto pueden ser dos: una a favor y una en contra, con un tiempo disponible de dos minutos para efectuarlas;

c) establece que en sede de relación al Congreso, no puede ser contemplada, por parte de la Comisión política, la posibilidad de presentar sub-enmiendas o correcciones; esta eventualidad va verificada durante el trabajo de la Comisión relacionándose con los presentadores de las enmiendas.

Eventuales correcciones o subenmiendas pueden ser expresadas así a la Comisión plenaria. En sede de votación esto no es posible propio para garantizar la claridad y la legalidad de las valoraciones.

5. Las mociones enmendadas vienen después sometidas al voto en su conjunto (después de las eventuales declaraciones del voto).

6. Para garantizar homogeneidad a la expresión del voto a los distintos niveles congresuales que preceden el Congreso nacional (por consiguiente garantizar transparencia a la síntesis final) no es consentida la facultad de enmendar las tesis alternativas entre ellas, A o B que sean.

Si acaso cada modificación relevante de cada una de las dos tesis puede configurar una ulterior tesis (C, D etc.).

La síntesis final — en base al conjunto de las expresiones del voto sobre las tesis A y B y también de los materiales contruidos sobre eventuales tesis C, D etc. podrá reformular, antes de ponerlas a votación, las tesis iniciales.

En la fase de los Congresos intermedios se debe mantener homogeneidad de pronunciamientos sobre las materias a las cuales se ha llamado a responder. Ejercitada ésta parte se da lugar a las declaraciones de voto a favor de una u otra tesis; viene aprobada la tesis que obtiene mayor número de votos a favor.

Sucesivamente viene puesta a votación la moción de conjunto, es decir, integrada por la tesis que ha alcanzado el mayor número de votos.

7. Votación final: antes de la votación final sobre el conjunto del documento general y de las mociones, se procede a las declaraciones de voto a favor, contra y de las abstenciones.

Ariccia, 25-26-27 de Septiembre de 1986

VII.- LOS SINDICATOS EN LOS EE.UU.

Los primeros orígenes del Sindicalismo en los EE.UU., estuvieron marcados por rivalidades entre las organizaciones que representaban a los trabajadores, conflictos internos y por los a veces sangrientos choques entre los sindicatos y los empresarios.

El desarrollo del moderno sindicalismo americano puede decirse que tiene su origen con la fundación, en 1869, de la Noble Orden de los Caballeros del Trabajo, una sociedad secreta que abandonó este rasgo en 1878 a causa de la oposición de la Iglesia Católica y de la pobre imagen, que debido a tal característica, proyectaba la sociedad, ante el público en general.

El programa básico de esta sociedad era el de combatir "el demonio de la riqueza" por medio de cooperativas de producción y la educación del trabajador.

En 1881, cierto número de sindicatos independientes, juntamente con algunas organizaciones obreras de los Caballeros del Trabajo, formaron una federación rival, con las siglas FOTLU, que en 1886 se transformó en la American Federation of Labor (AFL), cuyo objetivo era las reivindicaciones de tipo económico y no la consecución de ideales políticos. Estos objetivos a conseguir por la AFL, estaban dentro de un realismo denominado de "pan y mantequilla", que tenía que ver con los salarios y condiciones de trabajo de los miembros, en contraposición a idealismos anteriores a largo plazo.

Otras características de la AFL fue el concepto de "exclusiva jurisdicción" o la prohibición del dualismo, en el sentido de que cada sindicato tuviera un territorio geográficamente determinado, o bien que, estuviera definido por la profesión de sus miembros, al objeto de evitar la lucha sobre la captación de miembros. La AFL apoyaba en definitiva a sindicatos que aceptaban operar dentro del sistema capitalista de libre empresa.

Uno de los mayores problemas con que se encontró la AFL antes de 1930, fue la actuación de los tribunales de justicia a favor de los empresarios, específicamente mediante el uso de la orden judicial que fue utilizada extensivamente contra los sindicatos.

Otro de los problemas con que tuvo que enfrentarse la AFL fue la aplicación, por los tribunales, de la ley Sherman Anti-Trust de 1890 a los sindicatos, cuando era dudoso que esa fuera la intención del legislador.

Como resultado de estos impedimentos, la AFL decidió romper su neutralidad política y sus esfuerzos por conseguir una legislación favorable a los sindicatos se plasmaron en la Ley Clayton de 1914, denominada la Carta Magna del Trabajo, que impedía los excesos de la ley Sherman contra los sindicatos.

Otro de los medios utilizados por los empresarios contra los sindicatos fueron los llamados "contratos de perro amarillo", por el que un obrero se comprometía con el empresario a no afiliarse a un sindicato.

En 1918 los sindicatos se encontraban formalmente establecidos en los EE.UU., expandiéndose considerablemente durante la Primera Guerra Mundial. Durante este periodo, el Consejo Nacional de Trabajo de Guerra, recomendó que a cambio de no producirse huelgas, los empresarios reconocieran el derecho de los trabajadores a formar sindicatos. Entre 1917 y 1920, la afiliación sindical creció de 3 a 5 millones.

Durante los años veinte, existió el llamado "American Plan", que consistía, simplemente, en no contratar a miembros de un sindicato.

Si bien la AFL dominó el movimiento sindical antes de los años treinta, el sindicato de los llamados "Wobblies", es decir, de los trabajadores Industriales del Mundo (IWW), se enfrentó a la política conservadora de la AFL y de no afiliarse a los trabajadores industriales.

El declinar del número de afiliados a la AFL, desde los años veinte, no paró hasta el periodo del New Deal.

Como acontecimiento importante de esta época cabe mencionar la Ley de Trabajo del Ferrocarril de 1926, que permitió a estos trabajadores el constituirse en un sindicato y poder negociar colectivamente.

En 1932, el congreso promulgó la Ley Norris-La Guardia, que prohibió los llamados "contratos de perro amarillo", e hizo más difícil la actuación de los tribunales en contra de los sindicatos. En general el Gobierno siguió una política de no ingerencia con respecto al derecho de los trabajadores a afiliarse a un sindicato y a entablar negociaciones colectivas.

La filosofía del New Deal del Presidente Franklin D. Roosevelt, que propugnaba que la excesiva competencia y la preeminencia del poder del empresario en las negociaciones colectivas iba en detrimento de los trabajadores incluidos los agrícolas, fue incorporada en la ley de Recuperamiento Industrial Nacional, (NIRA) de 1933, la cual permitió a los trabajadores a constituirse en sindicatos y a poder negociar colectivamente sin la interferencia de los empresarios (Sección 7A).

Si bien la ley NIRA fue declarada inconstitucional por el Tribunal Supremo de los EE.UU. en 1935, el Congreso promulgó la ley Nacional de Relaciones Laborales (NLRA), también llamada Wagner Act, a finales de ese mismo año, que amplió y fortaleció la Sección 7A de la ley NIRA, especificando además prácticas laborales injustas por parte de los empresarios.

Durante la última parte de los años treinta existía un clima favorable a los sindicatos, reduciéndose la intervención judicial y la legislación en contra de los mismos, siendo paradójicamente estas expectativas de crecimiento del movimiento sindical las que crearon problemas internos en la AFL. El grupo dirigido por John L. Lewis y los Trabajadores Unidos de Minas (UMW) formaron el Comité de Organización Industrial en 1935, separándose de la AFL, emergiendo como una federación rival que se llamó el Congreso de Organizaciones Industriales (CIO).

Los motivos de esta escisión fueron varios, entre los que cabe destacar el que la AFL no hubiera resuelto el problema de la sindicación de mano de obra sin calificar, diferencias personales y filosóficas del nuevo líder de la CIO, con respecto a la AFL, la predisposición de la CIO a buscar el apoyo del Gobierno y por último, el rechazo del concepto de la jurisdicción exclusiva sindical antes mencionada. La CIO obtuvo el apoyo de los intelectuales que pensaban que el movimiento sindical podía ser el vehículo para transformar la sociedad, atrayendo al mismo tiempo a los comunistas, que vieron la oportunidad de infiltrar el movimiento sindical. El dirigente de la CIO, Mr. Lewis pensó, que podría controlar a los marxistas al mismo tiempo que se beneficiaba del aparato organizativo de los comunistas.

El éxito mas importante de las CIO, fue la Sindicación de la Industria del Acero, a la que siguió en los cuarenta, la de industrias tales como la del automovil, caucho, electricidad, minería, petróleo, marítima, textil y la de los estibadores.

En 1947, el Congreso promulgó la Ley Taft-Hartley, que reflejaba el sentir popular de que los sindicatos habían adquirido un poder desmesurado, interfiriendo con sus huelgas la demanda de bienes y servicios por parte de la sociedad.

En los años cincuenta, diversos factores hicieron que la población sindical quedase estancada, siendo una de las causas las rivalidades entre sindicatos y el robo de miembros entre los mismos.

De acuerdo con la Ley Nacional de Relaciones Laborales, el Congreso de Relaciones Laborales certifica a un sindicato para representar a los trabajadores en una negociación colectiva, cuando ha obtenido la mayoría de los votos en la empresa dondese ha llevado a cabo la elección. Los sindicatos, tanto de la AFL, como de la CIO, descubrieron que era más barato quitar los miembros al sindicato contrario, que financiar una campaña sindical. En 1953 se llegó a un acuerdo para no seguir con estas prácticas.

Durante la mitad de los años cincuenta, las diferencias entre la AFL y la CIO, se habían mitigado y esta última había perdido muchos de sus miembros a causa de la expulsión de su seno de los sindicatos infiltrados por los comunistas, haciendo todo ello que se pensase por ambas partes en la fusión de las dos federaciones.

Otros factores que influyeron en esta decisión de unir la AFL con la CIO, fue la muerte, con once días de diferencia, de los presidentes de ambas federaciones.

Sus nuevos líderes, Mr. George Meany (AFL) y Mr. Walter Reuther (CIO), pudieron enfrentarse a la tarea de la unión de las federaciones sin la carga histórica del pasado que afligió a sus antecesores. A finales de 1955, la fusión de ambas federaciones se hizo realidad. La nueva organización, aunque similar en su estructura a la vieja AFL, tenía mas poder sobre sus a filiados.

La AFL-CIO está integrada por 96 sindicatos nacionales, que a su vez comprenden 55.000 ramas locales. El número de personas afiliadas a la AFL-CIO, con fecha de 1 de enero de 1985, era de 13.800.000 trabajadores.

La AFL-CIO, además de integrar en su seno a los sindicatos, posee órganos centrales estatales y locales, así como departamentos industriales y de comercio.

Existe un órgano estatal central en cada uno de los cincuenta estados y Puerto Rico. Los cuerpos estatales están formados y apoyados por las diferentes ramas locales de los sindicatos en un determinado estado, y tratan de ser vir y representar los intereses del trabajador, con respecto a las materias legislativas de ese particular estado.

Similarmente, en cada una de las 740 comunidades, las ramas locales de los sindicatos han formado un órgano similar, a través del cual se acometen los problemas cívicos de la comunidad, y otras materias de tipo local, que afectan al trabajador.

Los Departamentos Industriales y de Comercio son organizaciones separadas dentro de la AFL-CIO, que tienden a promover los intereses de grupos específicos de trabajadores repartidos en sindicatos diferentes, pero con inte reses comunes.

La política de la AFL-CIO se establece por la Convención, que es el más alto cuerpo directivo, que se congrega cada dos años, aunque una convención especial puede convocarse en cualquier momento para considerar un particular problema.

Cada sindicato nacional tiene derecho a enviar delegados a la Convención, siendo el número de los mismos determinado por el tamaño del sindicato.

El cuerpo gobernante entre las dos convenciones es el Consejo Ejecutivo, que está compuesto por el Presidente de la Federación, el Secretario-Tesorero y 33 vicepresidentes, los cuales son elegidos por mayoría de votos en la Convención.

El Consejo Ejecutivo lleva a cabo las directrices adoptadas por la Convención y trata de resolver los asuntos que puedan surgir entre la reunión de las dos convenciones. Se reúne por lo menos tres veces al año.

El presidente de la AFL-CIO, designa a un determinado número de comités sobre materias determinadas; dirige dichos comités, que se ocupan de actividades organizativas, legislativas, internacionales, relaciones públicas, educacionales e investigación económica.

Un Consejo General formado por miembros del Consejo Ejecutivo y un directivo de cada sindicato nacional y de cada departamento comercial e industrial, se reúne a petición del presidente o del Consejo Ejecutivo, para considerar materias de formulación de política sometida por los directivos sindicales.

El concepto básico en torno al cual gira la existencia del Sindicato, es el de la negociación colectiva. Los trabajadores se afilian a un sindicato para ser representados en un convenio colectivo. Para que dicha representación tenga lugar, los trabajadores de una empresa deben elegir al sindicato que quieren que les represente, pero antes de dicha elección la Ley NLRB, debe determinar el distrito electoral o unidad negociadora de donde saldrá el sindicato que represente a los trabajadores.

Los problemas generalmente surgen en este primer paso de determinación del distrito electoral.

Una vez que un sindicato ha ganado la elección y por tanto ha sido confirmado por el NLRB, uno de los temas más importantes es el de la "Seguridad Sindical", que puede adoptar una de las siguientes formas, algunas que han existido históricamente o que pueden darse hoy en día en los EE.UU.

Taller Abierto (Open Shop): Los sindicatos son ignorados y no se hace distinción entre los miembros afiliados al mismo y los que no lo son. El empresario contrata individualmente con cada empleado.

Agente Negociador (Bargaining Agent for members): El sindicato es aceptado por el empresario como representante solamente de los empleados que son miembros afiliados. El sindicato no representa al resto de los trabajadores que deben contratar individualmente las condiciones de empleo con el empresario.

Agente Exclusivo para la Negociación (Sole Bargaining Agent): El sindicato es aceptado como representante de todos los empleados de la unidad negociadora, pertenezcan o no todos al sindicato.

Taller Preferente (Preferential Shop): El sindicato está reconocido como el único representante en las negociaciones colectivas, estando el empresario de acuerdo en contratar preferentemente a los miembros del sindicato.

Mantenimiento de Afiliación (Maintenance of Membership): Todos los empleados que son o van a ser miembros del sindicato en una o después de una determinada fecha, deben permanecer afiliados, durante todo el periodo del Convenio Colectivo.

Taller Gestor (Agency Shop): Todos los empleados de la unidad negociadora pagan cuotas sindicales, aunque no existe la obligación de afiliación.

Taller Sindical (Union Shop): Todos los empleados en la unidad negociadora deben ser o llegar a ser miembros del sindicato. El empresario puede contratar a trabajadores no afiliados, pero al final del periodo de prueba de empleo, deben afiliarse al sindicato.

Taller Cerrado (Closed Shop): Solamente miembros del sindicato pueden ser contratados, y siempre a través de la oficina de empleo del sindicato. Esta forma de seguridad sindical solamente está permitida en la industria de la construcción e imprenta.

Sistema de Deducción de Cuotas (Checkoff): Este sistema es un complemento de los anteriores, en cuanto que el empresario deduce de la nómina del trabajador la cuota sindical, remitiéndola posteriormente al sindicato. El empleado debe de autorizar esta deducción.

De los sistemas mencionados el de Taller Abierto es el que menos favorece al sindicato, mientras que el de Taller Cerrado es el más conveniente para el mismo.

Otro de los problemas que tiene que ver con los sindicatos, son las llamadas leyes del Derecho al Trabajo.

Aunque el Gobierno Federal tiene la responsabilidad legal de las relaciones obrero-patronales que afectan al comercio interestatal, la Sección 14 b de la Ley Taft-Hartley hace posible que los estados puedan establecer normas, que afectan a los sindicatos, más restrictivas que las de la ley mencionada, prohibiendo estas leyes estatales los sistemas de Taller Sindical (Union Shop) y Taller Gestor (Agency Shop).

A pesar de que la Ley Taft-Hartley prohíbe la forma de taller cerrado (Closed Shop), estas condiciones existen en la industria de la construcción, navegación e imprenta, en donde los empresarios están de acuerdo con el sindicato.

Los principales proponentes de esta legislación estatal han sido los grupos opuestos a los sindicatos, basándose que esta legislación antisindical favorece la industrialización. Algunos empresarios favorecen las leyes del Derecho al Trabajo porque piensan que el empleador no debe obligar al trabajador a afiliarse a un sindicato o a pagar la cuota sindical. Otros proponentes de estas leyes se basan en normas de tipo filosófico, la no obligación de pertenecer a un sindicato. La Ley Taft-Hartley no requiere de ningún trabajador el afiliarse a un sindicato, pero puede en algunos casos requerir el pago de la cuota sindical.

La estructura de la negociación colectiva en los EE.UU., tiene diferentes características a la de otros países.

La primera es el número de convenio colectivos, existiendo en los EE.UU. unos 150.000. La mayoría de estos convenios son pequeños, en cuanto al número de personas afectadas. Por otra parte unos 2.000 convenios colectivos, afectan a la mitad de los trabajadores dentro de los mismos, y menos del 40% de los trabajadores están cubiertos por convenios colectivos donde están representados varios empresarios, a diferencia de otros países en donde federaciones de sindicatos cooperan con federaciones de empresarios.

La filosofía de un sólo sindicato representando a los empleados en una planta fabril, o unidad negociadora tiene su origen en el concepto de exclusiva jurisdicción de la AFL, que prohibía la competencia entre sindicatos ya que se piensa que así se estabiliza las relaciones obrero-patronales. Los empresarios aceptan también este concepto por razones de estabilidad.

La mayoría de los convenios colectivos son largos documentos en donde se detalla la relación empresario-trabajador, durante la vida de los mismos. Estos convenios tienen disposiciones sobre salarios, horas, solución de conflictos, seguridad sindical, lista de promoción, despidos y los derechos y responsabilidades de empresario y sindicato.

Particularmente detallada está la manera de como tratar las disputas laborales.

Una vez firmado el convenio colectivo, el proceso de la negociación no acaba ahí, sino que sigue de una diferente manera. Las disputas laborales surgen precisamente en torno a la interpretación del convenio colectivo, las cuales se tratan de solucionar mediante los mecanismos y procedimientos especificados en el convenio.

Estos procedimientos incluyen un número de pasos que tienen que ver con diferentes niveles en los sindicatos y empresa, siendo el paso final, el arbitraje, el cual es voluntario. El arbitro es elegido entre los miembros de la Asociación Americana de Arbitraje o del Servicio Federal de Mediación y Conciliación.

El título IV de la Ley Sobre Informes Obrero-Patronales que se relaciona con la elección de los oficiales de los sindicatos, está diseñado para proteger los procesos democráticos. Establece procedimientos que deben seguirse por todas las organizaciones obreras cubiertas por la ley independientemente de lo dispuesto en la Constitución y reglamentos de la organización.

Bajo estas disposiciones se limita en varios tipos de organizaciones obreras el término máximo de servicio de sus oficiales elegidos; se han estatuido determinados requisitos para los candidatos a elección; se han establecido normas mínimas para las campañas electorales de los sindicatos locales, intermedios y nacionales.

La Ley no estipula en detalle los procedimientos que deben ser seguidos. Más bien lo que hace es disponer los requisitos mínimos. Aparte de esto, se establece el principio de que el proceso electoral deberá conducirse de conformidad con las disposiciones de la Constitución y reglamentos de cada organización obrera cubierta por la Ley siempre que sus disposiciones no estén en conflicto con las disposiciones de la Ley. Un sindicato puede también establecer procedimientos adicionales siempre que no estén en contra de la Ley.

Las disposiciones electorales del Título IV de la Ley son aplicables a organizaciones obreras nacionales, excepto a federaciones de tales organizaciones, como por ejemplo, la AFL-CIO; a organismos intermedios tales como comités generales, conferencias, sistemas de juntas, juntas mixtas o concilios mixtos; y a organizaciones obreras locales. Estas disposiciones no se aplican, sin embargo, a organismos Centrales Estatales o Locales, los cuales no están cubiertos por la Ley.

Las organizaciones integradas en su totalidad por empleados del gobierno, otros que no sean empleados del Servicio Postal de los Estados Unidos, están igualmente excluidas de la aplicación de la Ley. (Gobierno, como patrono, incluye al Gobierno de los Estados Unidos, corporaciones totalmente controladas por el Gobierno Federal, los Estados y cualquier unidad gubernamental subordinada, incluyendo a los condados y municipalidades). La Sección 1209 de la de Reorganización Postal dispone que organizaciones de empleados en el Servicio Postal de los Estados Unidos quedarán sujetas a la Ley. Las disposiciones sustantivas del Título IV de la Ley son aplicables a la mayoría de otros sindicatos compuestos por empleados del Gobierno Federal por virtud de la aplicación bajo la Orden Ejecutiva 11491.

Aunque la Ley está limitada a las actividades de personas y organizaciones dentro de la jurisdicción territorial de los Estados Unidos, la participación de locales o miembros extranjeros en elecciones de un sindicato internacional u organismos intermedios, no las exime de los requisitos de la Ley.

Por ejemplo, los votos emitidos por miembros canadienses en elecciones por referendun celebradas por una organizaci3n internacional domiciliada en Estados Unidos deber3n emitirse de conformidad con los requisitos de la Ley y los delegados de las filiales canadienses participando en convenciones en que se elegir3n oficiales de un organismo internacional deber3n ser seleccionados mediante voto secreto.

En cuanto a elecciones y frecuencia de las mismas, la Ley requiere que:

- Todos los oficiales de sindicatos locales deber3n ser elegidos mediante voto secreto entre los miembros acreditados.
- Todos los miembros de las juntas ejecutivas u organismos directivos similares de los sindicatos locales deber3n ser elegidos mediante votaci3n secreta entre los miembros acreditados.
- Todos los delegados a convenciones de sindicatos nacionales o internacionales o a organismos intermedios deber3n ser elegidos mediante votaci3n secreta de los miembros acreditados si los delegados votan en la elecci3n de oficiales de tales sindicatos nacionales o internacionales u organismos intermedios.
- Todos los oficiales de sindicatos nacionales e internacionales y de organismos intermedios deber3n ser elegidos ya directamente por votaci3n secreta entre sus miembros o indirectamente por representantes electos mediante votaci3n secreta.
- No se requiere la elecci3n mediante votaci3n secreta del personal profesional o de otra naturaleza que no establecen la pol3tica de la organizaci3n y que est3n sujetos al control de oficiales electivos.
- Los oficiales deber3n ser elegidos seg3n se indica en los siguientes intervalos de tiempo: En sindicatos locales, por lo menos cada tres a3os; en organismos intermedios, por lo menos cada cuatro a3os; en sindicatos nacionales o internacionales, por lo menos cada cinco a3os.

En cuanto a los procedimientos para designar, la ley requiere que:

- Debe concederse una razonable oportunidad para designar candidatos.
- Debe hacerse una notificaci3n razonable de los cargos a ser cubiertos, de la fecha, sitio y forma apropiada de someter las designaciones.
- Pueden hacerse las notificaciones por correo, oportuna publicaci3n en el peri3dico sindical o cualesquiera otros medios efectivos.
- Todos los miembros acreditados pueden ser candidatos y ejercer cargos, sujeto a las restricciones del Art3culo 504 (a) y a requisitos razonables uniformemente impuestos.
- En general, las personas convictas de los delitos mencionados en el Art3culo 504(a) de la Ley no pueden ocupar cargos durante cinco a3os despu3s del t3rmino de prisi3n, o cinco a3os despu3s de la convicci3n del delito en caso de que no haya habido t3rmino de prisi3n.

En cuanto a las campañas electorales la Ley dispone que:

- Toda solicitud razonable de distribución de literatura de campaña por cuenta del candidato deberá ser satisfecha por el sindicato.
- No podrán utilizarse fondos recibidos por concepto de cuotas, o imposiciones similares para apoyar la candidatura de cualquier persona.
- Ningún patrono podrá aportar dinero en efectivo u otra cosa de valor a la campaña de cualquier candidato.
- De existir un convenio colectivo que requiera afiliación al sindicato como condición de empleo, un candidato tiene el derecho, en sólo una ocasión dentro de los 30 días que precedan a la elección, a inspeccionar pero no a copiar una lista de los miembros sujetos a tal convenio.
- Los privilegios que se extiendan a un candidato deberán ser igualmente extendidos a todos, por ejemplo: (a) si se distribuye literatura de campaña en apoyo de un candidato, deberá el sindicato ofrecer igual servicio a todos los demás candidatos bajo los mismos términos, o (b) si a un candidato se le permite copiar la lista de miembros, todos los demás candidatos también tendrán el derecho de hacerlo.

En cuanto a procedimientos electorales la Ley requiere que:

- Las elecciones de los sindicatos locales deberán efectuarse mediante votación secreta.
- Todos los miembros acreditados tendrán derecho a votar, sujetos a reglas razonables uniformemente impuestas.
- Las reglas sobre aptitud para votar deberán aplicarse a todos por igual, no debiendo normalmente crearse clases especiales de miembros no votantes.
- La notificación sobre elección deberá ser enviada por correo a cada miembro acreditado a la dirección de su último domicilio conocido, no menos de 15 días antes de la fecha de la elección.
- Los votos de cada local deberán ser contados y los resultados publicados separadamente.
- Todas las papeletas, incluyendo las marcadas y no marcadas y las rechazadas, sobres usados para devolver papeletas en una elección por correo, hojas de escrutinio y otros documentos relacionados con la elección deberán ser conservados durante un año.
- Todo candidato tendrá el derecho a designar un observador en cada sitio de votación y en el escrutinio de los votos.
- No se podrá penalizar, disciplinar o interferir impropriamente a un miembro en el ejercicio de su derecho a apoyar al candidato de su predilección. No se permitirán represalias de clase alguna.

-La constitución y reglamentos de la organización obrera podrán disponer requisitos adicionales siempre y cuando no resulten contrarios a los requisitos de la Ley.

-Las elecciones de oficiales de organizaciones intermedias y de organizaciones obreras nacionales o internacionales pueden celebrarse ya mediante el voto secreto de los miembros o indirectamente por los oficiales de las locales afiliadas o delegados electos por voto secreto para ese propósito.

-Los oficiales electos por votación secreta podrán ser también delegados votantes en las organizaciones intermedias, nacionales o internacionales siempre que la constitución y reglamentos así lo dispongan.

En cuanto a la impugnación de elecciones la Ley requiere que:

-Cualquier miembro de una organización obrera puede presentar una reclamación ante el Secretario de Trabajo alegando que cualquiera de los procedimientos electorales del Título IV ha sido violado. Las querellas deberán hacerse por escrito dirigidas al Secretario de Trabajo y radicarse con el Administrador de Area de la Administración de Servicios Obreros-Patronales (ASOP) más cercana, quien es el agente autorizado del Secretario de Trabajo en estos asuntos. Estas quejas pueden incluir violaciones de las disposiciones electorales de la constitución y reglamentos de una organización obrera, si éstas no son contrarias a la Ley.

La Ley requiere que el Secretario investigue cada queja sobre infracciones en el proceso de elecciones sindicales radicadas de acuerdo con el procedimiento detallado en los párrafos anteriores. Si él determinara que hay causa probable para creer que se ha cometido una infracción y la misma no ha sido remediada, la Ley dispone que deberá plantear una acción civil contra la organización obrera en una Corte de Distrito Federal dentro de los 60 días después de haber sido planteada la queja . ante él.

SINDICALISMO AMERICANO EN EL MUNDO

La afiliación y las relaciones sindicales por encima de las fronteras se formalizaron primeramente mediante la Asociación Internacional de Trabajadores en 1864.

Samuel Gompers, fundador de la AFL, no perdió el tiempo en hacer que los intereses internacionales fuesen de primordial interés para el movimiento sindical norteamericano. La AFL buscó y obtuvo el apoyo y el respaldo del Congreso Internacional del Trabajo en la lucha por la jornada laboral de ocho horas, congreso celebrado en París en 1889.

Coincidiendo con la Exposición de Columbia en 1893, conmemorativa del 400º aniversario del descubrimiento de América, la AFL patrocinó y dirigió una conferencia laboral de dirigentes laborales extranjeros. Los movimientos sindicales europeos se habían identificados estrechamente con partidos políticos y no podían comprender el sindicalismo económico de sus colegas norteamericanos.

En la Asamblea de Denver de 1894 la Federación Norteamericana del Trabajo aceptó las credenciales de delegados hermanos del Congreso de Sindicatos Obreros Británicos (BTUC). Al año siguiente, dos delegados de la AFL asistieron a una reunión del BTUC.

En 1909, la AFL envió delegados a la Conferencia Internacional de la Paz en París, y en 1911, a Budapest, para una reunión de la nueva FIOS (Federación Internacional de Organizaciones Sindicales, originalmente denominada el Secretariado Internacional). Se establecieron contactos entre la AFL y la Fraternidad de Trabajadores del Japón. El Consejo Directivo comenzó a elaborar un plan según el cual los miembros de los sindicatos de otros países podrían transferir su afiliación de un país a otro sin pagar cuotas sindicales adicionales. La AFL hizo una llamada a los sindicatos afiliados para que socorrieran económicamente a los sindicatos suecos durante la huelga general y lockout en 1909.

Quizá lo más importante en esta época fuera el desarrollo de movimientos sindicales fuertes en las Américas. Es de destacar la ayuda prestada por la AFL a los movimientos de liberación en Puerto Rico y Méjico, culminando con la constitución de la Federación Sindical Panamericana en 1918.

Esta federación, que llegó a incluir a once países (Colombia, Costa Rica, República Dominicana, El Salvador, Guatemala, Méjico, Nicaragua, Panamá, Perú, Puerto Rico y los Estados Unidos) se reunió varias veces y se ocupó de asuntos tales como la adopción de la jornada de ocho horas, la abolición de

la mano de obra infantil, el trato de los trabajadores inmigrantes, la discriminación injusta y la política del Gobierno de los Estados Unidos para con los países panamericanos.

Gompers sostuvo que la participación del sindicalismo era esencial para eliminar los males y las injusticias industriales y la lucha internacional. Se convocó una Comisión de Legislación Internacional del Trabajo que correspondiera con las conversaciones del tratado en Francia. Se celebraron en total 35 reuniones, las cuales condujeron finalmente a la formación en 1919 de la Oficina Internacional del Trabajo, posteriormente conocida como OIT (Organización Internacional del Trabajo). Creada sobre una base triple y reuniendo a los representantes de gobiernos, patronos y trabajadores, la OIT se comprometió a mejorar las condiciones de vida de trabajadores y trabajadoras mediante el fomento de las negociaciones colectivas y la legislación social progresista.

El Consejo Directivo de la AFL rehusó afiliarse con la nuevamente revivida FIOS después de la Guerra, porque cuestiones de autonomía determinaron que se distinguiera entre los movimientos laborales y los dominados y dirigidos por Gobiernos.

Cuando la Conferencia Mundial de Sindicatos Obreros de febrero de 1945 llevó a la creación de la FSM (Federación Sindical Mundial), dominada por los comunistas, el presidente de la AFL Willian Green expresó la oposición de la AFL declarando que tales organismos "solamente se pueden basar en una cierta comunidad de principios morales, ideales y métodos."

En enero de 1949, el CIO (Congreso de Organizaciones Industriales), junto con otros varios organismos obreros de la Europa Occidental, se retiraron de la FSM. En diciembre de ese año, de resultados de la labor de la AFL y del CIO, se creó la CIO SL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales libres) para unir a todas las federaciones obreras no comunistas del mundo.

El sentir común del sindicalismo norteamericano acerca de los asuntos internacionales es que las decisiones se tomen basándose en los principios y usos de los sindicatos, y no según la política de l gobierno de los Estados Unidos. El compromiso de prestar ayuda a los trabajadores que la necesiten se formalizó en 1944 al crearse la Comisión de Sindicatos Obreros Libres. La asamblea de ese año autorizó a la Comisión a recaudar un millón de dólares para ayudar a los trabajadores de los países liberados de Europa y Asia y para poder ayudar a los sindicatos de los países latinoamericanos en vías de desarrollo.

Un movimiento heredero de la Federación Panamericana del trabajo, (fundada treinta años antes por la AFL), se organizó en Lima, Perú en 1948 en la Conferencia de Trabajadores Interamericanos. Representantes de los Traba

jadores de 17 países en esa conferencia organizaron la Confederación Interamericana de Trabajadores. En la ciudad de Méjico, en 1951, este concepto se amplió para incluir a 29 millones de miembros de sindicatos obreros de 27 países mediante la creación de la ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores), que posteriormente se transformó en la Organización Regional de la CIOSL en el Hemisferio Occidental.

En diciembre de 1955, tuvo lugar la histórica fusión de la AFL y el CIO. Una resolución aprobada en aquella asamblea de fusión reafirmó el compromiso de los sindicatos respecto a una "política exterior democrática" y prometió actuar "para ayudar a los trabajadores libres de todas partes a llegar a ser una poderosísima fuerza para el progreso de la justicia social, la libertad nacional y humana, el bienestar económico y la paz mundial".

El sindicalismo norteamericano sostiene que siempre ha apoyado a las Naciones Unidas y a sus organismos especializados y el fortalecimiento de estos organismos como medios de mantener la paz mundial y fomentar los fundamentales derechos humanos proclamados en sus cartas fundacionales y que la desviación de esos principios por parte de la Naciones Unidas y de su organismo afiliado, la OIT, (Organización Internacional del trabajo), proviene primordialmente de la decidida labor de los gobiernos totalitarios miembros de los dos organismos para subvertirlos para sus propios fines políticos.

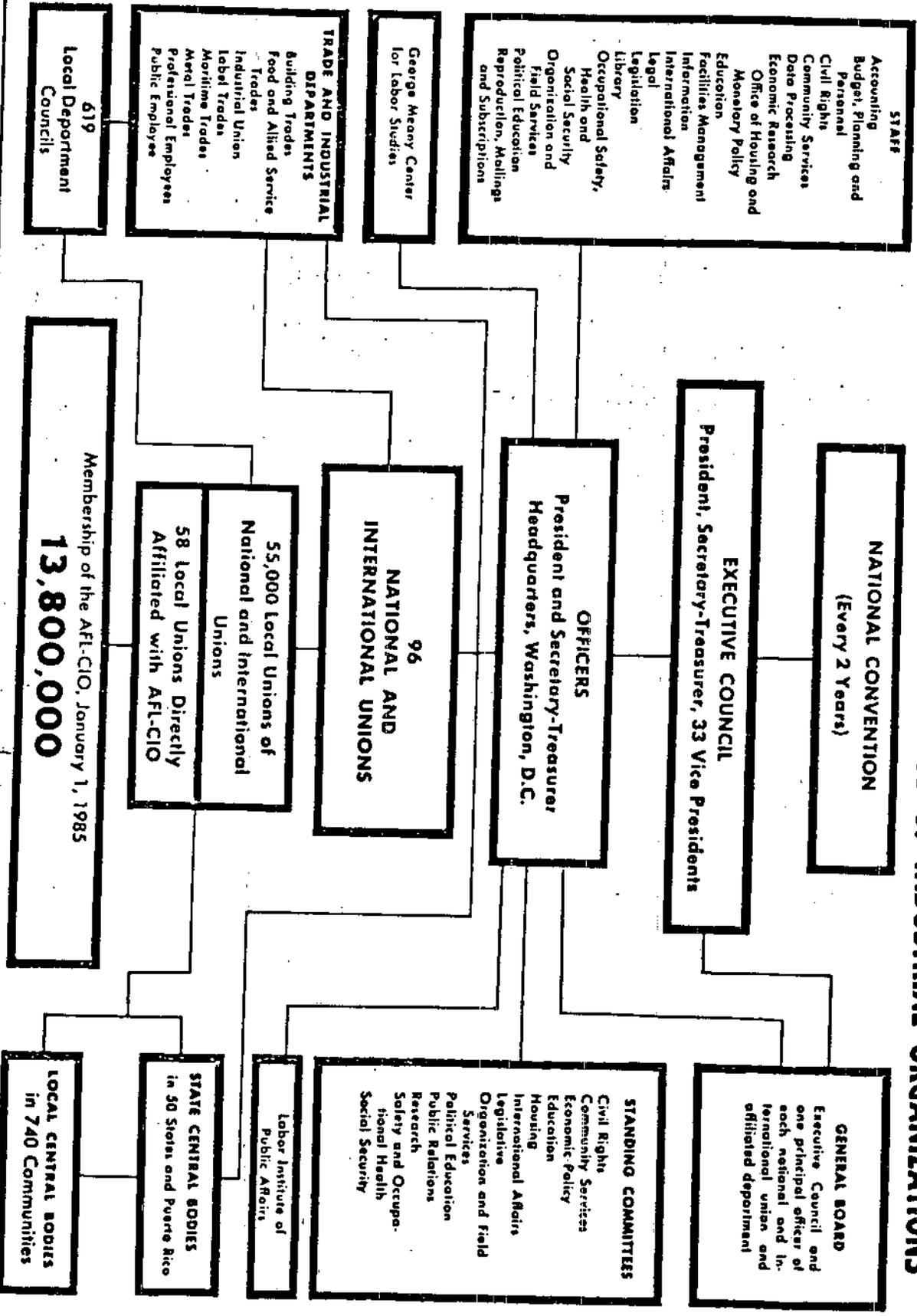
Después de veinte años de estar afiliada con la CIOSL la AFL-CIO se retiró de ella en 1969 de resultas de discrepancias fundamentales acerca de la interpretación de los estatutos de la CIOSL. Concretamente, la AFL-CIO objetó a las relaciones con organismos sindicales de la Europa Oriental y la Unión Soviética. La AFL-CIO continúa colaborando con la CIOSL y participando como miembro de número de ORIT, el organismo regional de la CIOSL en las Américas.

La ayuda a los sindicatos en países en vías de desarrollo la ha formalizado la AFL-CIO mediante la creación de organizaciones que prestan ayuda técnica y apoyo. En 1962, el AIFLD (American Institute for Free Labor Development) (Instituto Norteamericano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre) se formó en la América Latina. El AALC (African-American Labor Center - Centro Laboral Afro-Americano) y el AAFLI (Asian-American Free Labor Institute - Instituto Laboral Libre Asiático-Norteamericano) se crearon en 1965 y 1968, respectivamente, para prestar ayuda técnica a los sindicatos de África y Asia.

Hace más de cien años, los obreros de diversos países ocupados en los mismos oficios, profesiones e industrias comenzaron a organizarse en federaciones internacionales autónomas de sindicatos nacionales denominados SPI (Secretariados Profesionales Internacionales). Hoy, 60 afiliados de la AFL-CIO actúan en los 14 existentes SPI. Estos sindicatos vienen trabajan-

do con los correspondientes de otros países democráticos en cuestiones de sanidad, seguridad, negociaciones coordinadas, ayuda mutua e intercambio de datos e información. Las empresas multinacionales que afectan las condiciones de vida y el trabajo de los trabajadores son frecuentemente objeto de las actividades de estos SPI.

STRUCTURAL ORGANIZATION of the AMERICAN FEDERATION OF LABOR AND CONGRESS OF INDUSTRIAL ORGANIZATIONS



CONGRESO DE LOS SINDICATOS HUNGAROS

=====

(3 y 4 de Marzo de 1990)

Unión de intereses por los trabajadores

Ochenta y seis sindicatos independientes crearon la Confederación Nacional de Sindicatos Húngaros

Su presidente es Sándor Nagy, sus vicepresidentes son László Sándor y Andrea Szegő

Los casi mil delegados que participaron en el congreso sindical celebrado el fin de semana, después de debatir el informe acerca del trabajo de los últimos cuatro años, de enumerar los errores del pasado y de expresar su repudio hacia éstos, decidieron en cuanto a la eliminación del SZOT (Consejo Nacional de los Sindicatos). Luego, después de un prolongado debate, el sábado a altas horas de la noche, 86 sindicatos independientes al aprobar los estatutos, crearon la Confederación Nacional de los Sindicatos Húngaros para la representación y protección de los intereses de los trabajadores.

Además de ello, el congreso decidió sobre la formación de la sociedad anónima para el manejo del patrimonio, debatió el programa de la confederación y eligió a sus funcionarios principales. El presidente de la Confederación Nacional de los Sindicatos Húngaros es Sándor Nagy, sus vicepresidentes son László Sándor y Andrea Szegő.

Decisión acerca de la creación de la organización de manejo del patrimonio

El sábado Sándor Seprényi saludó a los participantes del congreso como "outsider", ya que no estuvo presente en la reunión como delegado, sino en su calidad de especialista en economía y presidente del comité dedicado al patrimonio. En sus ocurrencias palabras introductoras dijo: "A raíz de su decisión del viernes, ahora en esta sala están sentados propietarios, capitalistas". Los propietarios del patrimonio sindical distribuido son los sindicatos representados por los delegados.

Luego el especialista en economía dio a conocer a los participantes del congreso los dos proyectos sobre cuya base el comité consideraba realizable la creación de la sociedad anónima de manejo del patrimonio. Según la primera idea hay que distribuir el patrimonio del SZOT y formar después una organización de funcionamiento y gestión efectivos. La otra variante - y en su informe Sándor Seprényi manifestó ser partidario de ésta - consistía en buscar y crear primero la forma eficaz del manejo del patrimonio y en distribuir los bienes sólo después de ello. "Claro está, el derecho de tomar la decisión le pertenece a los propietarios, y dado que la distribución del patrimonio ya se ha llevado a cabo, ahora debemos hablar y discutir sobre la explotación eficaz del patrimonio y sobre la sociedad anónima para el manejo del patrimonio" - dijo el orador.

Más adelante aludió a que el movimiento sólo puede ser fuerte si tiene detrás de sí un patrimonio capaz de funcionar, y si el movimiento puede emplear dichos bienes y sus utilidades para los fines que desee. Habló también de que la sociedad anónima para el manejo del patrimonio encarnaría el principio según el cual se puede separar las tareas de movimiento y de gestión económica. En la antigua estructura y orden de funcionamiento sindicales estaban mezcladas la política y la economía. La sociedad anónima manejadora del patrimonio también podría crear cierta unidad del patrimonio sindical.

Dando a conocer la forma de sociedad anónima, el especialista en economía destacó que donde muchos se asocian aportando su porción de capital puesta a su disposición, es dicha porción de capital la que garantiza su derecho a las acciones y junto con ello, naturalmente, también los derechos de los accionistas. La sociedad anónima es una persona jurídica independiente cuya única tarea es la explotación efectiva de los bienes aportados por los accionistas.

Sándor Seprényi terminó diciendo que la división del patrimonio del SZOT y la decisión acerca de la entrada en la sociedad anónima, a pesar de las dificultades que encierran, también contienen las soluciones, así por ejemplo el hecho de que las acciones son títulos de mercado libremente endosables, por lo tanto su equivalente pecuniario es realizable en cualquier momento.

Después de esta introducción de Sándor Seprényi se entabló un prolongado debate, en primer lugar acerca de si el congreso tenía o no competencia para tomar decisión en cuanto al asunto de la sociedad anónima manejadora del patrimonio, dado que no estaban presentes todos los sindicatos activos. Después de plantearse varias opiniones a favor y en contra, se votó por comenzar el debate del orden del día. Luego el debate se centró en el 3. punto de la propuesta de resolución, la dimensión de la proporción de las acciones confederales indivisibles - las propuestas al respecto se movían entre el cero y el diez-quince por ciento -, hasta que finalmente se llegó al acto de votación.

El congreso tomó la resolución siguiente:

1. El congreso constitutivo de la Confederación Nacional de los Sindicatos Húngaros decide formar la Sociedad Anónima Manejadora del Patrimonio con fundación exclusiva.

2. La distribución de las acciones entre las organizaciones miembro fundadoras llévase a cabo a cargo del patrimonio común teóricamente distribuido, según la proporción de los bienes aportados a la organización manejadora del patrimonio.

3. Todo sindicato puede decidir por sí mismo si desea participar en la Sociedad Anónima Manejadora del Patrimonio, y si no desea hacerlo, esta decisión no puede limitarle en el ejercicio de sus propios derechos de propietario y pecuniarios.

El congreso compromete a la dirección futura de la confederación a convocar en el plazo más breve posible a los copropietarios teóricos para comenzar las labores relevantes relacionadas con la formación de la sociedad anónima.

4. La asamblea general de la sociedad tomará las decisiones relevantes ulteriores en cuanto a la creación y el funcionamiento de la sociedad anónima.

Debate de medio día acerca de los estatutos

Confederación de organizaciones miembro independientes

Béla Rományi, secretario del Sindicato de los Trabajadores de Televisión, presidente del comité elaborador de los estatutos añadió un complemento oral al proyecto de estatutos de la Confederación Nacional de los Sindicatos Húngaros. Como dijo, la dignidad y el porte humano, moral y político de cuatro millones de afiliados sindicalizados obligan a los participantes del congreso a ser partícipes responsables y activos de la colocación del movimiento sindical húngaro sobre nuevas bases. Los procesos que se han llevado a cabo en la sociedad y en la economía han madurado la transformación del movimiento sindical y la creación de fuertes sindicatos de nuevo tipo.

Anteriormente a la conferencia sindical nacional de diciembre de 1988 y también después de ella los que ansiaban por la renovación realizaron un análisis: ¿por qué llegó a un callejón sin salida la estructura sindical monolítica que funcionaba sobre la base del principio del centralismo democrático y predicaba la doble función de los sindicatos? Al mismo tiempo no disponía de los medios reales de hacer valer los intereses.

Hubo que afrontar el hecho siguiente: no se siguió desarrollando la polícroma labor de movimiento surgida en el país en el año 1945, los sindicatos se convirtieron más bien en las instituciones de legitimación del monopolio del poder, de la organización central de administración pública que quería para sí el poder exclusivo. Se propagó una concepción deformada: la militancia es la comunidad homogénea de los trabajadores. Los estatutos anteriores reflejaban una igualdad que

lo diluía todo. Regulaba de forma unificada y uniforme el funcionamiento de los 19 sindicatos ramales-sectoriales, comenzando por el congreso y terminando por las tareas del funcionario sindical de base. Dejaba maniatados a los sindicatos con las reglas obligatorias. Los sindicatos ramales-sectoriales invariables desde hacía cuarenta años ya no correspondían siquiera a la estructura de la economía nacional.

Dentro de la militancia se fortaleció la voluntad de realizar cambios. Surgieron los sindicatos independientes, se transformaron los sindicatos llamados tradicionales, se estimaron y abrieron sus marcos organizativos. Hoy en día funcionan más de 100 sindicatos y federaciones. De los sindicatos ramales-sectoriales llegaron a ser sindicatos profesionales con la debida subdivisión interna. Su trabajo está caracterizado por la policromía que más le favorece a la militancia. Con razón confiamos - dijo el presidente del comité - en que la verdadera fuerza del movimiento podrá asegurarla justamente dicha policromía. Para hacer un parangón musical, la polifonía toma el lugar de la anterior monofonía. Los sindicatos se han legitimado también en lo jurídico.

Luego Béla Rományi habló del trabajo del comité preparador de los estatutos. Tomaron como punto de partida que la principal función de los sindicatos es la protección y el hacer valer los intereses de la militancia, de los trabajadores. Hubo que pronunciar que los sindicatos no podían seguir funcionando sobre la base del centralismo democrático, sino que debían hacerlo en forma determinada por la militancia, por autoorganización, sobre la base de un principio confederal. Había que despojar a los sindicatos de su dependencia del partido-estado.

El orador destacó que el proyecto de estatutos proponía una confederación de sindicatos. Esta idea no carece de raíces dentro del movimiento. La primera asamblea de los sindicatos libres celebrada en 1945 también había creado una confederación de sindicatos. El proyecto - asumiendo el legado espiritual de nuestros antecesores - propone una confederación para

que los sindicatos libres puedan asociarse voluntariamente. Dentro de la confederación las organizaciones miembro conservarán su autonomía. La confederación no es un órgano supremo, sino un foro consultivo y de coordinación de intereses. Las organizaciones miembro colaboran sobre la base de la alianza de intereses, la solidaridad, la ayuda mutua, la comprensión y la coordinación de las posiciones, los que queden en minoría también tendrán derecho a representar su opinión distinta. La confederación no puede tomar resoluciones obligatorias para las organizaciones miembro. Su objetivo es que las organizaciones miembro puedan hacer valer los intereses de los trabajadores de forma coordinada. No es un órgano "cumbre", sino una organización formada por muchos.

La confederación es independiente, no desea ser partícipe del poder, su objetivo es desempeñar el papel de partner social. Es una organización abierta, desea colaborar con todos aquellos que ayuden a realizar sus objetivos, reconoce el pluralismo sindical, no pone en tela de juicio la legitimidad de los demás, ni la razón que puedan tener otros. Sin embargo, de los demás exige lo mismo. La confederación a crearse desea garantizar que se amplíen las posibilidades y los medios de hacer valer intereses con los que cuentan las organizaciones miembro. Desea desempeñar tareas de servicios.

Béla Rományi concluyó su complemento oral con una cita del escritor húngaro Madách: después de la Creación, Luzbel criticó la Obra del Señor diciendo "...la inteligente armonía le falta." Yo creo - terminó diciendo Rományi - en que esto último no le faltará a nuestra confederación.

Los delegados debatieron el proyecto de los estatutos hasta entrada la noche. József Rózsa quien presidía la sesión se vio muchas veces en apuros, hubo momentos cuando hasta le hicieron tambalear en sus funciones de presidente. No era fácil encauzar la discusión que a cada rato se desbordaba. Y es que hubo quien consideraba escandalosa la reunión, hubo quien la comparó al juego infantil de la "guerra de los números", hubo enfrentamientos entre los representantes de las

profesiones minoritarias y los delegados de los sindicatos de militancia numerosa. Pues, en el ejercicio de la democracia tenemos retrasos seculares que no se puede recuperar en un dos por tres.

Volviendo al debate "apasionado" del proyecto de estatutos, tratamos de destacar algunas cosas concretas. Ya en el mismísimo primer punto se interrumpió la marcha de la reunión, dado que el delegado del comité de capa juvenil, János Décsi propuso un cambio de nombre. Propuso que en vez de Confederación Nacional de los Sindicatos Húngaros, la nueva organización se llamara Unión Democrática de Sindicatos. István Kopcsik en nombre del Sindicato de Pedagogos expresó su esperanza durante el debate general del proyecto de estatutos de que los delegados del congreso constituyente encontrarán la forma de crear no un centro de poder, sino una moderna confederación basada sobre organizaciones miembro autónomas, democráticas e independientes.

También provocó una agitada discusión la ponderación de hacer valer el consenso y el principio paritativo, lo cual es comprensible, ya que las organizaciones profesionales de menor militancia temían quedar en minoría con sus propuestas y opiniones, tanto en la confederación, como en el consejo que será formado por las organizaciones miembro de la confederación.

Los periodistas de Népszava que cubrieron el congreso tuvieron una sensación muy rara cuando el debate - calificable a veces de "encarnizado" - se centraba en quien debía ser el dueño del periódico. ¿Acaso todos los sindicatos húngaros o sólo la confederación a formarse ahora? La Liga Democrática de Sindicatos Independientes que participó en el congreso, dijo que el Népszava fuera el periódico de todos los sindicatos húngaros, por lo tanto ellos aseguraron a los delegados del congreso que le brindarían apoyo material. También expresaron que en caso de una decisión distinta, los sindicatos independientes se verían obligados a fundar un periódico autónomo.

La votación realizada en el asunto del Népszava finalmente dio como resultado que el diario sea de los sindicatos húngaros y su dueño sea la confederación.

En el debate del proyecto de estatutos que se prolongó hasta tarde por la noche se volvió a tocar el tema de la suerte del Népszava. György Lepies, secretario del sindicato de prensa afirmó que no es la primera vez que su sindicato enfrenta el problema de que una organización resalta su derecho de fundador. Aludió al asunto de la revista Nők Lapja (Revista de Mujeres) y expresó que el concepto de 'dueño de órgano de prensa', como fuera utilizado hacía décadas, hoy en día ya es una categoría obsoleta. Anteriormente esto siempre significaba quién dictaba la política. Afirmó que si el congreso ya había aprobado que el patrimonio del SZOT era el patrimonio de la militancia - y sobre esto se decidió en el debate del viernes -, entonces el Népszava también formaba parte del patrimonio. De aquí se deduce que el periódico no puede ser de una única confederación, ni siquiera en el caso de que ésta sea la más numerosa. Propuso además que el redactor jefe (director) del Népszava sea ratificado por el consejo de dirección de los futuros accionistas sobre la base de la propuesta de la redacción, o que este tema sea discutido en la mesa redonda sindical que quizá sea convocada más adelante.

El sábado por la noche después de las 10 finalmente fueron aprobados los estatutos de la Confederación Nacional de los Sindicatos Húngaros con 86 votos a favor y 1 en contra.

Luego el congreso se enredó en una discusión del orden procesal y entretanto un delegado instó al representante del Sindicato de Trabajadores de Cultura y Colecciones Públicas a que, dado que no habían estado de acuerdo con los estatutos, abandonaran el lugar de la reunión.

La confianza y desconfianza de Solidaridad

De acuerdo con su solicitud, también recibieron invitación al congreso los dirigentes de la Federación Obrera Sindical Solidaridad. En uno de los recesos de los debates le hemos preguntado a Andrés Takács, secretario nacional de Solidaridad: ¿cómo se sienten en el congreso?

- Participamos gustosos en el congreso constituyente de la nueva confederación sindical. Y quisiera subrayar la palabra constituyente. No fue algo casual, sino deliberado que no hayamos participado en el 26^o congreso, ya que nosotros no considerábamos legítimo el antiguo SZOT, no lo aceptábamos.

- ¿Y la confederación?

- A nuestro parecer los estatutos ahora aprobados sí brindan la posibilidad de que ahora se cree una confederación sindical democrática de funcionamiento realmente democrático también en la práctica, que puede cumplir sus tareas de verdadera protección de intereses obreros. De todas maneras, la formación de esta confederación se me parece un poco a una boda donde a la novia de cara arrugada la meten en secreto por la ventana para volverla a vestir.

- O sea, confían en la confederación ahora creada, pero al mismo tiempo son desconfiados.

- Así es, ya que queremos creer y confiar en el trabajo de la nueva confederación que rompe con el pasado, encaminado a proteger intereses democráticos y obreros, no obstante sólo los hechos pueden disipar nuestra desconfianza. De todas maneras quisiera destacar que a nuestro parecer la nueva confederación encierra la posibilidad de que en caso de que sea necesario formemos una alianza, una unión de acciones. Pensamos esto en serio y da prueba de ello que hemos venido a la reunión con propósito creativo: hemos entregado por escrito nuestra opinión y nuestras propuestas en cuanto al proyecto de estatutos de la confederación, es harina de otro costal que el orden procesal no permitió que éstas fueran debatidas. Nos alegra sin embargo, que en algunos puntos modifi-

cados la opinión de sindicatos con derecho a proponer coincidió con la nuestra.

Opiniones acerca del programa de la confederación
Brindarle a la militancia ventajas tangibles

Ayer por la mañana el congreso constituyente de la Confederación Nacional de los Sindicatos Húngaros continuó su trabajo con un debate del orden procesal. A pesar de que las 86 organizaciones miembro participantes habían aprobado por consenso los estatutos, la discusión siguió librándose acerca de si todos aquellos que habían aprobado los estatutos con su voto certificado con su firma, pero que no se adhieren a la confederación a falta de la autorización de su militancia, pueden o no participar en la elección de los funcionarios. Después de expresar varias opiniones a favor y en contra, los sindicatos de pedagogos, de químicos, del comercio de automóviles y piezas, de la industria papelera, así como el representante del sindicato Hungarocamion y el del Sindicato Democrático de Trabajadores de Sanidad desistieron de participar en la elección. Finalmente la votación que le siguió a esto - al no formarse el consenso requerido - decidió la discusión: todas las organizaciones miembro que aprobaron los estatutos pudieron participar en la aprobación del programa y en la elección de los funcionarios.

Luego el jefe del comité elaborador del programa, László Sándor añadió un complemento oral al proyecto de programa confederal. Expresó que el congreso había logrado crear estatutos de nivel europeo y también había tomado una decisión en cuanto a los principios racionales del patrimonio sindical. Como dijo, con ello se creó el principal sistema de condiciones de un nuevo movimiento sindical, que sin embargo no es más que un marco. Hace falta crear el programa que tenga

autenticidad aún en nuestro mundo cambiante.

Por esto mismo el comité plantea al congreso un programa que constituya una especie de marco. De entre los materiales parciales László Sándor sólo quiso dedicarse al titulado: ¿Qué exigimos? Expresó que hasta ahora las reivindicaciones de los sindicatos se limitaban a los sueldos, los aumentos de pensiones y a las compensaciones. Hoy por hoy esto ya no es suficiente. Y no lo es porque ahora hace falta una protección de intereses preventiva que maneje las tensiones. Tampoco la protección de intereses preventiva tiene en nuestros días chances 100% seguros, ya que si la opinión de los sindicatos sigue, como hasta ahora, relegándose a segundo plano, entonces el movimiento sólo podrá lograr humildes resultados aún con los mayores esfuerzos. Pero no puede dispensar ni de aquellos humildes resultados.

Muchas veces se ha acusado y se acusa a los sindicatos de no tomar en cuenta la racionalidad económica. Como dijo, esta acusación no tiene fundamento alguno, ya que el principal interés de los trabajadores, de los miembros del sindicato es justamente que no haya que financiar las pérdidas del bolsillo común. Por consiguiente, la economía de funcionamiento efectivo, base de la moderna protección de intereses, también es uno de los mayores anhelos de la protección de intereses de nuestros días. El sindicato nunca se ha manifestado contra aquella reconversión que haya mejorado la economía y mientras tanto haya creado nuevas esferas de actividad, significando una perspectiva individual para los trabajadores. En cambio, según dijo, para los sindicatos es inaceptable la reestructuración precipitada y no fundamentada que cargue todo su peso y todos sus errores sobre los trabajadores.

El orador afirmó que en el proceso de transformación económica es imprescindible el papel del estado que tenga presente también la solución de las tensiones de empleo, por ejemplo a través de la introducción de la jornada de trabajo flexible y la creación de los nuevos empleos ya mencionados.

Planteó la pregunta de qué asumen los sindicatos en cuanto a la solución de los problemas económicos. Naturalmente, asumen lo que puede constituir su tarea, como por ejemplo la mejora de la capacidad de adaptación de los trabajadores o la creación de las condiciones de la recapitación profesional incluso con fondos propios. Subrayó que los sindicatos siguen considerando una tarea muy importante la realización de la reforma salarial, porque hasta que ésta no se lleve a cabo, es difícil esperar que las profesiones concluyan acuerdos salariales solidarios. Luego pasó a hablar de la inflación, diciendo que el incremento de ésta no se debe a los crecientes salarios. En su opinión la inflación la genera deliberadamente la política estatal. Lamentablemente, en la medida que vaya ganando terreno la economía de mercado y la competencia, esto perjudicará a muchos inocentes, cada vez más personas perderán su trabajo, las familias numerosas vivirán cada vez con mayores dificultades, siguen deteriorándose las posibilidades de los jóvenes y grandes masas de jubilados se sumergen hasta el nivel de la miseria. El estado no puede darle la espalda a esta situación.

Según László Sándor, el movimiento sindical en renovación que coloca la protección de intereses en el centro de su trabajo debe retomar los antiguos valores, como son los conocimientos profesionales y la fuerza formadora de la sociedad que ejercen los conocimientos especiales. Por esta misma razón no puede faltar del programa de la nueva confederación ni la modificación del sistema educativo ni la modernización de la formación de los obreros especializados. El sindicato protesta contra el fenómeno de que el estado gradualmente quiere abandonar la esfera de la cultura.

El movimiento sindical naturalmente conoce los límites de la situación económica. Pero en la opinión de László Sándor todo esto no puede excluir las reivindicaciones que impiden la pauperización material y espiritual. Es inaceptable por ejemplo que el saber se convierta en privilegio de pocos.

Al hablar de la nueva confederación sindical dijo que ésta sólo será fuerte si lo serán los que la constituyen. Luego expresó que la confederación que combina las necesidades de las organizaciones miembro debe ser una confederación prestadora de servicios que debe brindarle ventajas tangibles a la militancia. En este sentido llamó la atención del congreso a la propuesta de la liga, pidiendo que ponderen la convocatoria de la mesa redonda sindical y la realización de una investigación sindical conjunta, así como la explotación conjunta del órgano de los sindicatos. Finalmente el jefe del comité preparador del programa expresó: este mismo año hace falta promulgar la ley sobre la protección y la representación de intereses.

La delegada del CUERPO ELECTO DE MUJERES DE LOS SINDICATOS, Józsefné Csík resaltó que para las mujeres húngaras hoy en día quizá el mayor problema lo constituye el conflicto entre la vocación de ser madre y el trabajo. Los empleadores tratan de hacer recaer las consecuencias de los problemas cada vez mayores del empleo sobre todo sobre las mujeres, cosa que los sindicatos no pueden aceptar. Propuso reemplazar el anterior modelo familiar de dos que trabajan por un modelo de "uno y medio que trabaje". Que en el marco de esto el estado le asegure a las madres la posibilidad de prolongar el subsidio para el cuidado de los niños hasta los seis años de edad de éstos, con prestaciones correspondientes al mínimo social de siempre. Hasta los 14 años de edad del hijo - pagando una suma simbólica al seguro social - sea posible para la madre tomar vacaciones no remuneradas y el tiempo empleado en la atención de los niños cuente como tiempo pasado en el trabajo.

András Hajas, delegado de la FEDERACIÓN MEDOSZ (sindicatos de los trabajadores agrícolas) destacó que la confederación nacional sólo podrá funcionar bien si los sindicatos logran llegar a un compromiso y al consenso en el reconocimiento mutuo de sus problemas e intereses. Señaló como ejemplo que los sindicatos industriales no exijan la congelación de los precios de los alimentos, ya que esto perjudicaría

gravemente los intereses de los que trabajan en la agricultura y la industria alimenticia. No se trata de que los precios estén muy altos, son los salarios los que son bajos. En nombre de los 120 mil trabajadores de granjas estatales y de los 650 mil que trabajan en cooperativas agrícolas criticó el programa de aquellos partidos que anunciaron una nueva repartición de tierras y con ello causarían nuevos perjuicios a cientos de miles. Tachó de promesa irresponsable según la cual con la venta de las tierras y la creación de haciendas tipo rancho puede solucionarse el desempleo y la producción equilibrada de alimentos, dado que sin capital, medios de trabajo ni experiencias de producción esto está predestinado al fracaso, y no sería el país, sino una reducida minoría la que saldría ganando con la compra barata de las parcelas.

El delegado de la FEDERACIÓN SINDICAL DE LOS TRABAJADORES DE LA MINERÍA, el secretario general Antal Schalkhammer en su ponencia subrayó: la nueva confederación nacional deberá exigirle al nuevo gobierno una política económica que elimine la restricción, la reducción del consumo nacional, que refrene la inflación y permita lo antes posible el incremento de los salarios reales. Los sindicatos deben conseguir que el estado garantice a todos los ciudadanos la seguridad social. Hizo mención aparte de la juventud, que es uno de los depositarios del movimiento sindical y del avance de la reforma económica y social. La militancia quiere un sindicato que sienta suyo y dirigentes que tomen el desempeño de sus cargos y tareas como un servicio. En los sindicatos deben funcionar aparatos de número reducido, pero más calificados.

Por parte de la FEDERACIÓN ÉDOSZ (sindicatos de trabajadores de la industria alimenticia) Judit Bakó de Orbán llamó la atención a que en las fábricas - a pesar de que no funcionan ya organizaciones partidistas - los partidos, recurriendo a ingeniosos métodos aparecen en la forma de sindicato camuflado de consejo obrero. Frente a esto señaló como una tarea decisiva el que los funcionarios sindicales que militan en algún partido promuevan en sus respectivos partidos el logro

de verdaderos objetivos sindicales. Constató: lo que puede dar una posibilidad a la buena realización del programa es si una ley constitucional asegura los derechos, la protección y representación de intereses de los empleados, lo cual hace posible también la representación fabril.

En nombre del CONGRESO JUVENIL DE LOS SINDICATOS Sándor Széles, al hablar de la peculiar representación de intereses de su generación, pidió ayuda para el funcionamiento autónomo de su organización, para la reorganización de su trabajo. Destacó la importancia de que los funcionarios electos no dependan de los empleadores sino de sus electores. Se manifestó en contra de la inflación que flagela especialmente a la juventud y finalmente propuso elevar la representación de intereses a rango de ley, de acuerdo con las normas internacionales.

Por parte del TIDOSZ Ervin Mózes objetó lo contenido en el capítulo titulado ¿Qué exigimos? del programa, porque - como lo comprueba la experiencia de las últimas décadas - de esto apenas algo podrá realizarse. Destacó: para que el sindicato pueda ser un serio partner de negociación, debe presentarse con reivindicaciones y una estrategia inmediatamente o en breve plazo realizables. Similarmente a las tareas de protección de intereses a breve plazo, sólo se puede reivindicar a lo que realmente se pueda obligar, porque de otra manera pierde su seriedad. Puede concebirse como fin estratégico hasta el apoyo del gobierno para crear las condiciones de las reivindicaciones.

Gyula Galla, delegado del SINDICATO PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES DEL COMERCIO INTERNO en su ponencia hizo hincapié en la aclaración de los papeles. Como dijo, los sindicatos y la confederación deben asumir los intereses de todos los empleados. Hay que dejar en claro, pues, qué es el sindicato, qué es el estado, cuál es la tarea de cada cual de los partners, quién y por qué debe asumir la responsabilidad. Los sindicatos deben ser cautelosos cuando expresan su opinión sobre temas que atañen a los ciudadanos húngaros. En

estas cuestiones la responsabilidad es del Parlamento, los sindicatos no se la deben quitar pero sí deben exigirle cuentas al respecto.

También tocó la problemática de la privatización. Los que trabajan en el comercio interno están de acuerdo con el proceso, pero sólo si no se les excluye de él y si ellos también pueden gozar de sus resultados.

Enikő Kollár en representación del SINDICATO DE LOS TRABAJADORES TEXTILES expresó que en el futuro hacía falta una labor de protección de intereses que no estuviera a la zaga sino que fuera preventiva. Urgió la promulgación de la ley sobre la protección de intereses, agregando que a ésta no debía pasarle lo mismo que a la muy esperada, sin embargo hasta hoy inexistente ley sindical (ley sobre sindicatos). La nueva confederación debe luchar por conseguir la ley sobre protección de intereses - dijo -, la nueva organización debe ejercer la influencia necesaria para que este tema llegue ante la Asamblea Nacional este mismo año.

Como dijo, los que trabajan en la esfera de la competencia se imaginan el aumento institucional de salarios al paso con la inflación de tal forma, que se vea acompañado de un cambio de franjas en el impuesto sobre los ingresos personales. Acerca del empleo nocturno de las mujeres planteó: hay que crear tales condiciones de vida en las cuales las mujeres no se vean obligadas a asumir el tercer turno.

El delegado del SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE TAXI, István Trenka consideró que el programa abarca demasiado y que es necesario establecer fines a más corto plazo y más seguramente realizables. La militancia hoy en día espera del sindicato sobre todo que haga valer sus intereses. Hace falta crear cuanto antes la ley sobre representación de intereses. Este debe ser el caballo de batalla del movimiento. También es necesario - planteó el orador - que haya un ley sobre sindicatos que asegure la garantía jurídica de su funcionamiento y que encierre la igualdad de posibilidades de los sindicatos y de la confederación nacional frente a sus partners.

El delegado pidió finalmente al congreso que proteste a través de una declaración contra el evento indeseable que anunciara el 2 de marzo el primer ministro Miklós Németh.

Péterné Juhász, delegada del SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA DE LA ROPA inició su ponencia con la pregunta: ¿qué espera de nosotros la militancia? Según ella: un programa que sea capaz de realizar. Y es que la fuerza de la confederación residirá en que los sindicatos no sólo representen, sino también hagan valer los intereses justos. Acto seguido habló de la privatización que se está llevando a cabo en la economía. Haciéndose portavoz de sus compañeros de trabajo, exclamó: si la reforma de propiedad significa que las mujeres pierden sus empleos y se verían obligadas a trabajar de amas de casa y de criadas, gracias, no piden de ello. Finalmente llamó la atención a que en Hungría no tienen un responsable adecuado ni una forma establecida los subsidios sociales. Propuso a los interesados en el tema ponderar si no sería oportuno dejar el otorgamiento de dichos subsidios en la esfera de competencia del seguro social o de los sindicatos.

En nombre de la FEDERACIÓN DE METALURGOS habló László Bátka acerca del proyecto de programa. Como dijo, había venido al congreso de la provincia de Heves, declarada territorio crítico en cuanto al empleo. En la zona de Recsk y Eger para fines de este año habrá que contar con muchos desempleados como resultado de los despidos que se espera en la minería y en las empresas metalúrgicas. Considera posible incluso que el número de parados alcance para fines del año el medio millón, lo que constituye más del 10% de la militancia sindical. Los sindicatos no deben olvidarse de la numerosa masa de los más necesitados. Hay que asegurarles protección de intereses a los desempleados, hay que ayudarles en la superación del período más crítico de su vida. Propuso que el consejo confederal elaborara urgentemente un sistema que establezca tareas concretas para ayudar a los parados y que éste declarara: asume la respon-

sabilidad moral por ellos.

El delegado de la FEDERACIÓN JUVENIL SINDICAL, Róbert B. Nagy pidió que la juventud pudiera tener en la prensa mayor posibilidad de publicación que hasta ahora. En el primer lugar de sus reivindicaciones está que se garantice a los jóvenes su primer lugar de trabajo. Exigen además que en el futuro la formación especializada se base más en las necesidades de la economía y que se creen cuanto antes las condiciones técnicas y profesionales de la enseñanza. Los manuales de estudios son inadecuados, muchas veces hasta anticuados, lo cual no ayuda a elevar el nivel de la industria. Por ende pidió al congreso que apoyara la supervisión del sistema de estipendios (becas) de la juventud estudiosa, así como las vacaciones de los jóvenes.

La ponencia de Pál Szabó, delegado de la FEDERACIÓN MEDOSZ tuvo gran éxito. El capataz de excavación hizo alusión a su origen "palóc" y dijo que los que en la provincia de Nógrád quieren medrar, recorren el país o hasta el mundo, y de esta manera se les borra incluso su dialecto típico de la zona. Entre otras cosas se refirió al ambiente anti-dirigente que se ha formado, diciendo que los obreros físicos no están contra los dirigentes, exigen buenos dirigentes que creen técnica moderna y que enseñen a la gente aplicarla. Al hablar de la situación del país, comentó que como él trabaja en hidrología, sabe perfectamente lo que significa estar metido hasta la cintura en el "proceso, cuando fluyen los asuntos". Al calificar la relación de intelectuales y obreros dijo que el problema no era que los primeros a lo mejor se subieran al carro atascado en el barro, sino que no les dijeran a los obreros en qué dirección empujarlo.

El delegado del SINDICATO DE LOS TRABAJADORES DE LAS COOPERATIVAS DE CONSUMO, Dr. József Sáling anunció que ellos habían llegado para aliarse y esperaban que la nueva confederación constituyera una nueva calidad, pero no debido a la estrecha unidad, porque de ésta - según sus palabras - que Dios libre al movimiento. A su parecer el programa que se estaba es-

bozando, obviamente no era todavía el ideal. A su juicio el programa no expresa las cosas más importantes relacionadas con la reforma de propiedad. Y es que los trabajadores no pueden quedarse fuera del proceso en formación encaminado a la economía mixta. Y dado que es el sindicato el que representa la propiedad por parte de los trabajadores, hace falta elaborar en detalle la concepción relacionada con ello, junto con los partidos. En su opinión la confederación tiene a este respecto también una misión educacional, porque debe enseñarle a los trabajadores lo que tienen que hacer con las acciones. Finalmente habló de las derregulaciones, observando que realmente no nos hacen falta tantas reglas como hemos tenido hasta ahora. Expresó que además de la ley sobre protección de intereses también hay que exigir la creación de la constitución del trabajo.

Gyula Sóki, delegado de la FEDERACIÓN DE LOS TRABAJADORES DE LA INDUSTRIA PANIFICADORA estuvo de acuerdo con que el programa de la confederación sea una especie de marco. Pero dentro de este programa hay que fortalecer la labor de hacer valer intereses, que es el eslabón más débil de la cadena de la acción. Llamó la atención de los presentes a lo siguiente: el ocupar una posición en el regateo de los salarios seguirá siendo una ilusión mientras que los sindicatos no cuenten con excelentes especialistas y con un banco de datos bien dotado. También él habló del peligro de que muchos quieren enfrentar a los sindicatos profesionales los unos con los otros. Hay que reconocer esa tentativa con la sabiduría necesaria. Concluyó sus palabras diciendo: si hace falta, pactamos hasta con el diablo, o si es necesario, luchamos hasta contra Dios.

László Sándor en su respuesta a las observaciones hechas con respecto al proyecto de programa de la confederación nacional, a manera de introducción dijo: primero había que decidir si el programa iba a referirse sólo a las principales direcciones de la protección de intereses o si debía redactar todos los detalles, modificando las propuestas no incluídas de acuerdo con las opiniones expresadas y de acuerdo con la vida misma

y anexándolas como un suplemento. Además, que al formarse la confederación la representación de las tres capas no se inclu-ya en el programa sino que se le añada como materiales autó-nomos.

Informó que el mayor número de observaciones había sur-gido en relación con el capítulo ¿Qué exigimos?, subrayando que en el programa confederal hace falta hacer valer los intere-ses del trabajador en general. El hacer valer los intereses resultó ser el principal problema. A este respecto, para resol-ver el conflicto de intereses del empleador, el empleado y el gobierno hay que establecer las garantías jurídicas e institu-cionales de la colaboración de partners con intereses contra-rios, mientras que en la protección de intereses hay que acen-tuar el empleo, el salario, la asistencia social, las condicio-nes de trabajo y la protección del medio ambiente.

En cuanto al modo de solución de todo esto se mostró par-tidario de las garantías jurídicas, de la protección de inte-reses políticos y de la presencia en la Asamblea Nacional. En lo que se refiere a la posibilidad de influir en la política económica, llamó la atención a la necesidad de plantear clara-mente los requisitos y a la colaboración con los partidos.

László Sándor se refirió además de los distintos proyec-tos de declaración, también a observaciones concretas hechas por ejemplo con respecto a las vacaciones, o a la falta del sistema institucional de coordinación de intereses llamado a evitar las huelgas, finalmente recalcó el carácter de marco del programa que establece las principales direcciones, que en caso de que fuera necesario permite la convocatoria de un nuevo congreso para darle al programa su forma definitiva.

El congreso tomó razón de la respuesta de László Sándor y aprobó por consenso el programa con las modificaciones y complementos.

La militancia tiene mayores expectativas que nunca

Hubo quien entregó su ponencia en escrito, pero mientras que en el congreso no pudieron dar a conocer sus ideas por falta de tiempo, en el periódico es la falta de espacio la que pone límites. De esta manera sólo podemos citar algunas de sus frases.

La facultad de asociaciones del Sindicato de Trabajadores de Cooperativas y Asociaciones sobre la base de sus experiencias de década y media pide que la nueva confederación incluya en su programa su exigencia de una protección de intereses regulada y garantizada, porque sin ésta su militancia se quedaría sin autorizaciones ni representación de intereses.

Según László Takács, delegado de la federación Medosz, hay intereses que enfrentan a los trabajadores industriales y a los del agro. Por esto en la confederación ahora formada es muy importante que se encuentre y determine aquellos principios que unen a los distintos sindicatos. Pidió que la confederación apoyara la idea de que antes de decidir definitivamente acerca de la propiedad de la tierra con el fin de crear la economía de mercado, se pregunte también la opinión de los que trabajan en la agricultura.

Por parte de la facultad de aprendices del sindicato textil, Franciska Sütő reclamó decisiones a favor de la juventud, con especial atención a las posibilidades de los jóvenes que comienzan a trabajar, además urgió el desarrollo de la formación técnica.

El jubilado Dezső Kun, delegado del sindicato de los ferroviarios, consideró insuficiente la actividad hasta ahora desarrollada en interés de los jubilados. Exclamó que de la nueva confederación esperaba objetivos reales y una auténtica protección de intereses. Solicitó que se hiciera aceptar por el gobierno una propuesta de resolución de acuerdo con la cual hasta que el país no supere la crisis económica y no logremos eliminar la inflación, hay que mantener el valor real

de las pensiones al nivel de los salarios reales.

En representación del Medosz Mihály Sarusi Kiss pidió a los distintos partidos y sindicatos independientes que dejaran al juicio de la militancia qué tipo de confederación quieren ellos. Llamó la atención de los dirigentes de la futura confederación a reducir aún más el aparato todavía muy numeroso. Al jefe de gobierno le pidió mucho mayor sentido de compromiso y comprensión.

El delegado de la federación de metalurgos, Sándor Tamás constató: vivimos una crisis económica y política cada vez más amplia y profunda. El empobrecimiento es masivo, se encoge el salario real, el valor adquisitivo de las pensiones se va degradando tan vertiginosamente que matemáticamente hablando sólo podría expresarse con la extracción de la raíz. La militancia, dijo, espera ansiosamente ver lo que llevan consigo del congreso, y esa militancia se reduce constantemente. Es más, muchos ponen en dependencia su ulterior vinculación sindical del programa que elabore el congreso. Hoy se tiene mayores expectativas que nunca frente a los funcionarios. Se trata de mejorar nuestra suerte.

La delegada de la industria de materiales de la federación de constructores, László Nagy expresó en nombre de 55 mil trabajadores que la militancia exige empleos seguros, la remuneración honrada de su trabajo honrado y condiciones de trabajo dignas del ser humano. Para ellos constituyen problemas sumamente grandes los varios turnos, el trabajo físico monótono y las condiciones de trabajo nocivas para la salud. Y además los salarios indignos: el 10% de los trabajadores gana tan poco que ni siquiera paga impuesto. Esperan de la confederación que se manifieste de manera decidida frente al gobierno en estos temas.

Sándor Balázs, delegado del sindicato de metalurgos considera necesaria y oportuna la creación de la ley sobre sindicatos, porque su falta lamentablemente se siente con cada vez mayor frecuencia en el trabajo cotidiano. La militancia pregunta cada vez más desesperada, ¿qué hace el sindicato para que

no sean los trabajadores los que paguen los platos rotos de que el país haya llegado hasta aquí? Afirmó: el gobierno actual debería obrar para que la amenaza de la pauperización no tenga en temor constante a la gente.

Csaba Puskás, delegado del sindicato de protección del medio ambiente del Medosz pidió con insistencia que la nueva confederación le conceda un lugar destacado en su programa a la protección del ambiente humano, a la lucha contra el desempleo y al desarrollo del campo.

El delegado del sindicato ferrocarrilero en representación de la Facultad Nacional de Jubilados propuso que el estado garantice las pensiones y la conservación de su valor. Que no se confunda la pensión con los subsidios de política social. Que la confederación tenga presente esta propuesta durante el debate de la ley sobre el seguro social.

La declaración de los sindicatos acerca de la apreciación política de los trabajadores

El 26^o congreso de los sindicatos se solidariza con la Federación de Sindicatos de Servicios Públicos, de acuerdo con esto la persecución de brujas política es incompatible con la democracia y el estado de derecho exigidos y deseados por la sociedad.

En la apreciación de los trabajadores no puede ser criterio la militancia en cualquier partido ni su compromiso político, esta sólo puede basarse en la preparación y calificación profesionales, así como en el rendimiento.

Por ello los sindicatos se oponen decididamente a la elaboración de "listas B" (discriminación de los empleados en el trabajo por razones políticas), a la amenaza de elaborarlas, y recurrirán a todos los medios de la solidaridad para impedirlo.

Toma de posición acerca de la orientación internacional

Los principios fundamentales de la orientación internacional de la nueva confederación sindical nacional son los siguientes:

1. Esforzarse por eliminar la división y la confrontación ideológica del movimiento sindical internacional que perjudican los intereses de los trabajadores.
2. Eliminar el antiguo compromiso internacional unilateral.
3. Poniendo en primer plano los intereses fundamentales de los trabajadores sindicalizados agrupados en ella, seguir fortaleciendo la orientación europea, la aproximación ulterior a los sindicatos de los países europeos y a sus organizaciones internacionales, establecer la colaboración concreta y práctica con ellos.
4. Dar pasos hacia y asumir un papel activo en la formación de una colaboración sindical europea centro-oriental propia de la región para poder levantar un puente que lleve hacia la colaboración sindical paneuropea.
5. Dado que con la cesación del SZOT y de los sindicatos representados por el Consejo Nacional de los Sindicatos también se elimina la afiliación de éste a la Federación Sindical Mundial, el Consejo Confederal debe analizar si dar o no pasos para afiliarse o ser admitido en alguna organización u organizaciones sindicales internacionales, y en cuales.
6. Como parte integrante del movimiento sindical internacional debe solidarizarse con los sindicatos de otros países y sobre la base de los intereses mutuos y comunes debe requerir la solidaridad de dichas organizaciones.

Toma de posición acerca de las vacaciones sindicales
y el patrimonio de casas de descanso

El sistema actual de las vacaciones organizadas por el SZOT en su forma presente funciona cada vez menos eficazmente, sobre todo debido a que no están garantizados los medios, los recursos necesarios para hacerlo funcionar, éstos dependen del regateo anual del presupuesto. Y la posición de los sindicatos en dicho regateo es año tras año peor. La compensación estatal de costos cubre tan sólo el 37% de los gastos de explotación, mientras que los reembolsos pagados por los veraneantes por las hojas de ingreso no cubren más del 21% de los mismos. Como resultado de ello hubo que reducir en una tercera parte el contingente posible de veraneantes, para que el aprovechamiento turístico de las plazas que así quedaron vacantes compense los recursos faltantes, evitando el incremento drástico del precio de reembolso de las vacaciones sindicales. La situación es similar en el caso de la capacidad de casas de descanso que constituye la mayoría de las vacaciones organizadas - SZOT 18.5%, institucional empresarial 59.9%, cooperativista 2.8%, demás 18.3%. La única diferencia es que el regateo no debe llevarse a cabo con el presupuesto estatal, sino con el empleador, y la posición que ocupa éste en dicha negociación depende de su gestión económica.

Es característico tanto de las vacaciones SZOT como de las demás formas, que la distribución es taxativa sindical, mientras que el mantenimiento y la explotación no dependen del resultado del funcionamiento, sino de los costos del funcionamiento que hace falta obtenerlos mediante regateo. Como consecuencia de ello sigue siendo característico el "racionamiento". La principal razón de ello es - además de muchas otras cosas - que el sistema salarial actual no cubre los costos de la recreación, de las vacaciones.

Por lo tanto hace falta crear una solución de modernización que haga capaz de funcionar el sistema entero y al mismo tiempo asegure a los individuos los recursos necesarios para costear sus vacaciones. La solución de ello residiría en que todas las plazas de las casas de descanso comenzaran a funcionar sobre la base de principios de mercado, librando a los mantenedores y al presupuesto estatal de los costos existentes hasta ahora, al mismo tiempo que con su funcionamiento produciría un ingreso extra que podría crear fondos para el apoyo y para las facilidades.

Desde este punto de vista las vacaciones SZOT pueden servir de ejemplo a seguir debido a su situación central, su carácter nacional y su determinación peculiar. Es por ello de importancia preferencial arreglar la situación de las vacaciones SZOT y modernizar luego su funcionamiento de tal manera que cree mejores condiciones también para las demás formas de vacaciones, también incentive el desarrollo de aquellas. Constituye una definición fundamental que el 91% del patrimonio inmobiliario y del patrimonio de inmuebles de casas de descanso independientemente del origen de los costos de inversión fue registrado como propiedad estatal, otorgándole el derecho de explotación a la Dirección General de Casas de Descanso y Sanatorios del SZOT. Las razones de ello radican en la anterior filosofía económica y en la financiación presupuestaria. Por esto mismo también hay una dualidad en su situación jurídica: en parte es una institución del SZOT y en parte es una institución presupuestada. Como consecuencia de esto y de la insuficiente financiación presupuestaria paralela a las exigencias de política social que sí se hicieron valer, se ve obligada a desempeñar tareas ajenas muchas veces a su función básica, sin embargo indispensables para su subsistencia. El ejemplo más típico de ello es que se ve en la necesidad de comercializar una tercera parte de su capacidad en el turismo, con un consentimiento tácito.

El arreglo claro de la situación de propiedad y funcionamiento y la determinación de las nuevas direcciones y princi-

pios del funcionamiento son las premisas indispensables del cambio, de la verdadera modernización.

El congreso constitutivo de la Confederación Nacional declara que:

1. Las vacaciones son indispensables para recrear la fuerza de trabajo, no obstante sus costos no están incluidos en los salarios de los trabajadores. Por ello la conservación, la modernización y el desarrollo de las vacaciones es el interés fundamental y una tarea de protección de intereses de los sindicatos.

2. Por lo tanto contribuir a los costos de las vacaciones es un interés y una obligación estatal y de los empleadores. La obtención, protección y distribución de los recursos es una tarea de protección de intereses que debe desempeñarse de forma pública, determinada y controlable por los trabajadores.

3. De aquí que el patrimonio representado en las casas de descanso le pertenece a los trabajadores, que han adquirido derecho a él con su trabajo y con el pago de sus cuotas sindicales. Por esto los sindicatos, que velan por la representación y protección de intereses de los trabajadores, insisten en que las relaciones de propiedad se arreglen de acuerdo con esto. Los sindicatos no desean la distribución física del patrimonio de casas de descanso, sino quieren convertirse en verdaderos dueños de él. Los sindicatos también reconocerán el papel de propietario del estado y de los empleadores en la medida de las obligaciones que estos asuman al respecto.

4. Este patrimonio debe ser explotado de forma eficaz a favor de los trabajadores y el resultado de su funcionamiento debe ser aprovechado en beneficio de todo el movimiento sindical, todos los sindicatos que funcionen legalmente - independientemente de su forma de organización - y de todos los trabajadores.

5. Hace falta una regulación legal que permita continuamente las contribuciones estatales, patronales y sindicales a los costos de las vacaciones, pero que no desee apoyar al sistema institucional sino - dependiendo de su situación so-

cial - a la persona.

El congreso constitutivo de la confederación, conforme con los principios estipulados, autoriza al Consejo Confederal: en el transcurso de la primera negociación que realice con el nuevo gobierno que se forme después de las elecciones parlamentarias incluya en el orden del día el arreglo de la situación de las vacaciones de acuerdo con los principios aprobados.

Toma de posición sobre las tareas a corto plazo de la
protección de intereses

1. Exigimos la creación de las garantías jurídicas e institucionales del sistema de coordinación de intereses a formarse con la participación de los trabajadores - en fin, la promulgación de la ley sobre coordinación de intereses.

2. Que el gobierno tome medidas para mantener entre límites los precios de los alimentos, aplicando sobre todo medios de mercado que no atenten contra la seguridad de la producción, el tráfico y el abastecimiento.

3. El aumento de los precios de los alimentos y de otros costos de subsistencia debe estar acompañado del incremento institucional del salario de todo trabajador.

4. Exigimos que las prestaciones sociales, las pensiones y los salarios mínimos se adapten automáticamente al aumento de los costos de subsistencia a partir del segundo trimestre de 1990.

5. Exigimos la supervisión global del tráfico comercial en rublos y la elaboración de un programa gubernamental estratégico y a corto plazo para el manejo de la crisis, para evitar el desempleo masivo que amenaza con surgir a raíz de la restricción (de las exportaciones socialistas).

6. Para mejorar las posibilidades de obtención de propie-

dades de los trabajadores exigimos el cumplimiento lo más rápido posible del programa de apoyo financiero que facilite que los empleados puedan comprar acciones y participación en negocios.

¿Abandono de la sala o expulsión?

El retiro de cinco delegados del Sindicato de Trabajadores de Colecciones Públicas y Cultura marcó la triste sensación del debate de los estatutos que se prolongó hasta tarde por la noche del sábado.

- ¿Cómo y por qué tuvo lugar su retirada? - hemos preguntado el domingo a mediodía a János Vadász, secretario nacional de dicho sindicato en un lugar alejado del congreso.

- Llamémoslo más bien una expulsión. Fuimos los únicos de las 87 organizaciones miembro presentes que no aprobamos los estatutos. Tuvimos derecho para hacerlo. Uno de los ponentes expresó que nosotros no teníamos nada que hacer en el congreso. Aunque de acuerdo con el orden procesal hubiéramos tenido derecho a seguir presentes en status de observador, al no recibir la protección adecuada por parte del presidente de la sesión ni del jefe del comité de orden procesal ahí presente, nos vimos obligados a abandonar la sala.

- Estos son asuntos, si bien importantes, de carácter formal desde el punto de vista de este tema. ¿Qué objetaban Uds. en los estatutos?

- Le diré de antemano que nuestro congreso debatió el proyecto de estatutos y así nosotros, delegados, fuimos autorizados a aprobar los estatutos en caso de que se cumplan las condiciones expresadas por la militancia del Sindicato de Trabajadores de Colecciones Públicas y Cultura. Dichas condiciones no se cumplieron en varios puntos. A nuestro parecer el

requerimiento de la representación acentuada y del consenso, aprobado y votado en el congreso, hace imposible el funcionamiento del Consejo Confederal. Ha quedado ambigua e irresuelta la cuestión de las relaciones de propiedad, creo que es suficiente referirme aquí a la propiedad del Népszava, y debo hacer alusión también al asunto de la dirección. Nosotros hubiéramos querido crear una confederación laxa y abierta, y nos parece que el método de formar la dirección conlleva a la configuración de un nuevo centro del poder. A nuestro juicio se ha creado una confederación considerablemente cerrada, lo cual le contradice a nuestros propósitos, y finalmente pensamos que los estatutos establecidos no aseguran a las organizaciones miembro equidad e igualdad de derechos.

- ¿Y cuál es la situación después de la retirada?

- Nosotros, delegados, hemos obrado de acuerdo con las exigencias de nuestro congreso, a pesar de ello solicitamos la opinión de nuestra militancia al respecto. Pienso que nuestros 15 mil miembros considerarán que hemos obrado según nuestra misión. Naturalmente, este asunto no influye sobre nuestra vinculación a la Federación de Sindicatos de Servicios Públicos. Y esto al mismo tiempo también demuestra que no estamos en contra de las federaciones.

Rueda de prensa fuera de serie de los socialdemócratas

En el centro de prensa, durante el receso de almuerzo del domingo tuvo lugar una rueda de prensa extraordinaria. Fue tan extraordinaria, que Attila Bálint, jefe de prensa del congreso anunció: la oficina de prensa del congreso no tuvo noticia de la conferencia de prensa, por lo tanto la oficina no participó en la organización de ésta.

¿Qué ocurrió, pues, en realidad? En el congreso estuvo presente como huésped también Anna Petrasovits, presidenta del Partido Socialdemócrata de Hungría, quien fue recibida con gran aplauso por los delegados. La presidenta hubiera querido pronunciar algunas palabras ante el congreso, sin embargo el orden procesal no hacía posible que los huéspedes hicieran uso de la palabra. O sea, no fue una cuestión política, sino más bien del orden procesal, el que se haya rechazado la solicitud de la presidenta del PSDH. Por lo tanto la conferencia de prensa no tenía ningún otro objetivo que el de informar a los representantes de la prensa y al gran número de delegados presentes acerca de lo que tenía que decir Anna Petrasovits.

- Traigo el saludo y las felicitaciones de un partido obrero europeo - comenzó diciendo Anna Petrasovits, y prosiguió: - Considero que los sindicatos han dado el primer e importante paso; crearon los estatutos de su confederación, que pueden servir de base a una unidad sindical fuerte y democrática. El Partido Socialdemócrata de Hungría está interesado en la formación de un movimiento sindical así. Estas son las cosas que hubiera querido decir en la sala del congreso. También hubiera querido expresar lo mucho que nos conmovió la tragedia obrera de Ózd, y que en la medida de nuestras posibilidades nosotros también ayudamos con 100 mil forintos a las familias de las víctimas del accidente.

Más adelante la presidenta del PSDH dijo que los socialdemócratas querían una transformación democrático-burguesa y pensaban en términos de una paz de clases cuya realización es imposible sin sindicatos fuertes. Dijo que la esencia del

desarrollo económico consistía en que el capital y el trabajo produjeron juntos el bienestar social. En esta dualidad, sin embargo, una de las partes está más expuesta, y por esto mismo hace falta sindicatos fuertes que protejan los intereses de los trabajadores, al igual que un foro nacional de coordinación de intereses. Dicho foro de coordinación de intereses no sólo protege los intereses de los trabajadores, sino también asegura las condiciones de funcionamiento del capital. En la opinión del PSDH la alianza estratégica de los socialdemócratas y los sindicatos puede contribuir a la transformación democrático-burguesa.

Al referirse a la alianza estratégica, Anna Petrasovits dijo que el PSDH sólo la asumirá si el sindicato se transforma radicalmente, y el presente congreso certifica dicha transformación radical si los trabajadores pueden decidir libremente a qué tipo de sindicato desean pertenecer. Y dentro del pluralismo sindical naturalmente también hace falta la posibilidad de la coordinación, o sea, la mesa redonda sindical.

A pesar de que en su discurso en varias ocasiones se escuchaba planteamientos que casi-casi dictaban ya un programa para la confederación recién formada, la presidenta acentuó: "La confederación que se está formando ahora debe decidir por sí sola acerca de la persona de los dirigentes a todos los niveles, y naturalmente todos los partidos deben aceptar a los dirigentes electos por la militancia".

Respondiendo a preguntas, Anna Petrasovits dijo que en la vida política interna nacional el movimiento sindical renovado puede desempeñar el papel de la aguja de la balanza, y la renovación del movimiento sindical prácticamente puede significar al mismo tiempo también la renovación de los socialdemócratas.

La conferencia de prensa extraordinaria finalizó de forma extraordinaria, con el diálogo entre la dirigente del PSDH y los delegados al congreso.

Elección de los funcionarios dirigentes

Como último punto del orden del día, Lajos Lovas, representante del comité de orden procesal, propuso al congreso elegir al presidente confederal, a dos vicepresidentes y al presidente del Comité de Control Económico.

László Fogarasi, jefe del comité de designación de candidatos compuesto por los delegados de las 28 federaciones sindicales y sindicatos, presentó al congreso la lista de los candidatos. Como dijo, la labor de designación de candidatos que se venía realizando hacía semanas, también continuó durante el congreso. El comité preparó una designación múltiple para el cargo de presidente, pero de entre los candidatos que se tenía en mente, durante el congreso retiraron su candidatura András Bársony, László Sándor y Enikő Heszky de Gricser. De esta manera sólo propuso a Sándor Nagy para el cargo de presidente de la confederación.

Acto seguido varios delegados expresaron su opinión acerca de la designación. Hubo quien expresó sus dudas en cuanto a la persona de Sándor Nagy, por considerar que una de las premisas de la renovación era el cambio personal, y que muchos podrían considerar un signo de salvar el poder antiguo para el futuro si se reeligiera a los dirigentes de antes. Otro delegado expresó sus preocupaciones en cuanto al carácter democrático de la elección. Se refirió a que el comité de designación había dado a conocer en el Népszava el nombre de nueve personas, como posibles dirigentes propuestos por la militancia, y pidió a los que retiraron su candidatura dar a conocer sus motivos. Otros ponentes acentuaron que consideraban a Sándor Nagy la persona más apta para el cargo de presidente, y opinaron que no era una premisa indispensable de la elección del dirigente auténtico la designación plural.

En su respuesta, László Fogarasi dijo que las personas que aparecieron en el Népszava realmente fueron consideradas como posibles dirigentes, pero no permitieron que se les mencionara como a candidatos. Los tres candidatos retirados no

quisieron explicar las razones de su retiro.

Después de ello se aclaró que 741 delegados congresistas con derecho a voto iban a elegir a los funcionarios dirigentes de la confederación nacional. Dado que no se planteó otra propuesta, los delegados decidieron con 689 votos a favor que el nombre de Sándor Nagy se colocara en la hoja de voto como único candidato al cargo de presidente. Luego, con 728 votos a favor el nombre de Gyula Sas fue escrito en la hoja de voto como candidato a presidente del Comité de Control Económico.

Después de la votación el presidente del comité de escrutinio anunció: el congreso eligió con 642 votos (el 89.5% de los votos válidos) a Sándor Nagy presidente de la Confederación Nacional de los Sindicatos Húngaros. Gyula Sas fue electo presidente del Comité de Control Económico con 713 votos (96.7% de los votos válidos).

Luego, de acuerdo con la votación de los delegados, para llenar los dos puestos de vicepresidente, en vez de los cinco nombres propuestos por el comité de designación, fueron escritos en la hoja de votación los cuatro nombres siguientes, en orden alfabético: András Bársony, Enikő Heszky de Gricser, László Sándor y Andrea Szegő.

Después de la votación, antes de dar a conocer el resultado de ésta, László Fogarasi, presidente del comité de designación anunció, que en el receso de la votación varias personas reclamaron por no haber tenido conocimiento de que Andrea Szegő, una de las candidatas, era miembro del Tudosz, del sindicato cuyos representantes no quisieron unirse a la confederación. En el agitado debate que le siguió a este anuncio varias personas expresaron sentirse engañadas y pusieron en tela de juicio el trabajo del comité de designación. Sin embargo la mayoría rechazó a los preocupados y los delegados de algunos sindicatos ofrecieron vincular entre sus miembros a Andrea Szegő. Luego la candidata misma pidió la palabra y dijo que sólo llegó a saber de la decisión de su organización aquí en el congreso antes de haber sido incluida en la lista, y que

después de lo ocurrido ya no quería renovar su militancia en el Tudosz.

Acto seguido el presidente del comité de escrutinio dio a conocer el resultado de la votación: László Sándor recibió el 90.2% de los votos válidos, Andrea Szegő el 54.2%. De acuerdo con esto los dos vicepresidentes de la confederación son László Sándor y Andrea Szegő.

Sándor Nagy

Economista, nació en 1946. Defendió su disertación doctoral universitaria en un tema de la ciencia del trabajo. Trabajó como profesor, luego ocupó cargos electos en el movimiento juvenil. Durante 8 años fue secretario del Comité Central de las Juventudes Comunistas, por dos años fue secretario del Comité Juvenil Estatal, a partir de diciembre de 1984 fue secretario del SZOT y desde 1988 secretario general del SZOT. Es diputado de la Asamblea Nacional desde 1988.

László Sándor

Economista, nació en 1949. Defendió su tesis doctoral universitaria con el título "Método de cálculos de costos para fundamentar una moderna formación de precios. Trabajó en la fábrica de Salgótarján de la Empresa Industrial del Esmalte, luego en el aparato del partido. Fue primer secretario del Comité Municipal del Partido de Salgótarján hasta 1988, desde esa fecha es secretario del SZOT.

Andrea Szegeő

Nació en 1945. Cursó las especialidades de lengua y literatura húngaras - filosofía de la Facultad de Humanidades de la Universidad ELTE, luego de 1968 a 1971 trabajó en el Instituto de Ciencias Sociales. En 1975 recibió una beca de aspirante de la Academia de Ciencias de Hungría. Obtuvo título de candidato. Es consejera de varios colectivos científicos extranjeros. Es presidenta para Hungría de la Fundación Lord Kaldor.

Gyula Sas

Especialista en gestión económica en mercadotecnia y de cuestiones empresariales en el comercio. Trabaja como jefe de departamento del Banco de Crédito Húngaro S.A. Desempeña cargo sindical desde 1975 en la secretaría de hostelería y turismo del KPVDSZ, luego desde 1989 es miembro del consejo de secretarios sindicales de hostelería y turismo.

Firma del documento de fundación

Después del breve discurso de clausura de Sándor Nagy, presidente de la confederación nacional, comenzó la ceremonia de la firma del documento de fundación de la Confederación Nacional de los Sindicatos Húngaros. Una parte de los delegados de los sindicatos firmó, los demás representantes rubricaron el documento. Los sindicatos de éstos últimos podrán confirmar su propósito de ingreso durante las dos semanas siguientes.

Firmaron en el congreso el documento de fundación:

Sindicato de Artistas de Circo, Sindicato de Trabajadores de la Industria de Reparación de Automóviles, Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Servicio de Reparación de Automóviles, Sindicato de Trabajadores de Bancos y Seguros, Sindicato de Trabajadores de la Industria Avícola, Federación Sindical de Trabajadores de la Minería, Sindicato Profesional de los Trabajadores del Comercio Interno, Sindicato de Trabajadores de la Industria del Vino, Sindicato Democrático de Trabajadores de Casas Cuna, Sindicato de Trabajadores de la Industria de Piel, Federación Sindical Nacional de Trabajadores de Instituciones Penales (Cárceles), Sindicato de Trabajadores Azucareros, Sindicato de Trabajadores de la Industria del Tabaco, Federación de Sindicatos de los que Trabajan en la Salud Pública, Sindicato de Trabajadores de Empresas de Salud Pública, Federación de Sindicatos de los Trabajadores de la Industria de la Alimentación, Sindicato de los Trabajadores del Comercio de Productos Alimenticios, Sindicato de Trabajadores de la Industria Confitera, Federación de Sindicatos de Trabajadores de la Industria de la Construcción, Maderera y de Materiales de Construcción, Sindicato de Trabajadores de Cooperativas de Consumo, Sindicato de Trabajadores del Transporte Colectivo de la Capital, Sindicato de Trabaja-

dores de la Industria Cerealera, Sindicato de Trabajadores de la Empresa de Garages, Sindicato de Trabajadores Farmacéuticos, Federación de Sindicatos de Trabajadores de Navegación, Sindicato de Trabajadores de Guardafronteras, Federación Sindical de Trabajadores de Industria Local y Economía Urbana, Sindicato de Trabajadores del Ejército, Sindicato de Trabajadores de la Industria Cárnica, Sindicato de los Trabajadores de la Industria de Refrigeración, Consejo Sindical Nacional de Trabajadores de Turismo, Sindicato de Trabajadores de Mantenimiento de Inmuebles, Sindicato de Trabajadores de Cooperativas Industriales, Sindicato de Trabajadores Comunales, Sindicato de Trabajadores de la Industria de Conservas, Sindicato de Trabajadores de la Edición de Libros, Sindicato de Salud Pública, Sindicato de Dirección del Tránsito, Federación de Sindicatos de Trabajadores del Transporte, Sindicato de Transporte por Carretera, Sindicato de Empleados Húngaros de Representaciones Extranjeras, Sindicato Profesional de Trabajadores del Comercio Exterior, Sindicato de Trabajadores de la Radio Húngara, Sindicato de Trabajadores del Partido Socialista Húngaro, Sindicato Autónomo de Trabajadores de Ambulancias, Federación Sindical de Trabajadores de Agricultura, Silvicultura e Hidrología, Sindicato de Trabajadores de Transporte Colectivo de Miskolc, Sindicato de Trabajadores de la Industria de Aceite Vegetal, Sindicato de Trabajadores Gráficos, Sindicato Nacional de Deportes, Federación de Sindicatos de Universidades de Medicina, Sindicato de Carteros, Sindicato de Trabajadores del Vestido, Sindicato de Trabajadores de la Industria Cervecera, Sindicato de Trabajadores de Panificación, Sindicato de Trabajadores de la Enseñanza Especializada, Federación Sindical Juvenil, Sindicato de Trabajadores de la Industria Cooperativista, Sindicato de la Industria de Licores, Sindicato de los que Trabajan en el Ámbito Social, Sindicato de los Trabajadores de la Empresa de Transporte de Szeged, Sindicato de Trabajadores de Consejos, Industriales y de Servicios, Sindicato de Trabajadores del Seguro Social, Sindicato de

Trabajadores de la Industria Lechera, Sindicato de Trabajadores de Televisión, Sindicato de Trabajadores del Comercio de Medios de Producción, Sindicato de Trabajadores de la Industria Textil, Sindicato de Trabajadores de la Industria de Refrescos, Federación Sindical de Trabajadores de la Industria Siderúrgica, Metalúrgica y de Energía Eléctrica, Sindicato de Ferrocarrileros, Sindicato de Hostelería y Turismo, Sindicato de Trabajadores del Servicio Público de Agua, Sindicato de la Empresa de Transporte de Carga a Granel y de Minerales Volán.

Rubricaron el documento de fundación:

Consejo Sindical Nacional de Trabajadores de Control de Impuestos y Financiero, Sindicato de Trabajadores del Comercio de Automóviles y Piezas, Sindicato de Trabajadores de Sanidad de Animales y de Control de Alimentos, Sindicato de Trabajadores del (Ministerio del) Interior, Sindicato Democrático de los que Trabajan en la Salud Pública, Sindicato de Informática, Organización Sindical de MALÉV (línea aérea), Federación Sindical de Trabajadores Húngaros de la Industria Química, Sindicato de Trabajadores de la Industria del Papel, Sindicato de Pedagogos, Sindicato de Prensa, Consejo Sindical de Direcciones de Estadísticas, Sindicato de Trabajadores de Consejos e Instituciones, Unión Sindical de Trabajadores de Organizaciones Sociales.

Entrevista-relámpago con el presidente de la Confederación Nacional de los Sindicatos Húngaros

Los delegados del congreso decidieron conscientes de su responsabilidad histórica

Sándor Nagy, presidente de la Confederación Nacional de los Sindicatos Húngaros concedió una entrevista a nuestro periódico en altas horas de la noche, después de clausurarse el congreso, previamente a la conferencia de prensa y al cierre de edición de Népszava.

- El congreso ha trabajado bien y de manera eficaz, ya que creó, formó la confederación.

- Sí. Estoy convencido de que la creación de la confederación fue una premisa fundamental de la renovación del movimiento sindical húngaro, o también podría decir, de su subsistencia. Los delegados del congreso ponderaron esta responsabilidad indudablemente histórica y conscientes de ella tomaron su decisión y concluyeron sus compromisos.

- Antes del congreso constitutivo de la confederación muchos suponían que iba a producirse una ruptura en el seno del movimiento, y personalmente Ud. tampoco excluyó el peligro de una posible ruptura, de una escisión.

- Así es. Hace algunas semanas éste parecía un peligro real, y ligeros indicios de esta amenaza se observaban también durante dos días del congreso constitutivo, pero como por arte de magia se produjo un viraje. El contenido esencial de dicho viraje consistió en que los delegados presentes no buscaban la posibilidad de romper, sino los chances de asociarse, y como ya le dije, estuvieron dispuestos a concluir sus compromisos. Se unieron y firmaron el documento de fundación sindicatos que no se suponía que iban a hacerlo - sólo los muy optimistas confiaban en su ingreso.

- También debemos hablar de la elección del nuevo cuerpo directivo. Ud. fue electo presidente por el congreso con una proporción de votos increíblemente alta.

- Le confieso sinceramente que a mí también me sorpren-

dió - y fue muy grata sorpresa - el alto porcentaje que me aceptó, pero creo que esto también fue una especie de certificación de la labor de casi dos años que ha venido realizándose entre otras cosas, justamente en interés de la fundación de esta confederación. Debo decirle que al ser pronunciada la fundación de la confederación, para mí terminó ya el congreso, porque yo por mi parte en esto veo su principal resultado. Pero volviendo a mi designación y elección: quisiera decirle, que a pesar de que en lo humano no me vendría mal un poco de descanso, cuando tuve que responder a la pregunta de si acepto la candidatura, dije que en el caso de que el congreso y a través de los delegados la militancia sientan necesidad de mi trabajo, no estoy en la situación moral de decir no a ello.

- Al convertirse la primera figura de la organización antigua en presidente de la nueva confederación, muchos ven esto como una especie de continuidad jurídica.

- Pues sí, yo también me he planteado esta pregunta, y no discuto su razón. Pero estoy convencido de que en el funcionamiento de una confederación ahora creada por nosotros lo que cuenta no es la persona, sino el cuerpo de funcionarios, que, especialmente de acuerdo con lo establecido en los estatutos significa una misión: la protección de los intereses y el servicio de la militancia.

- Hay sindicatos que darán respuesta a la participación en el trabajo de la confederación más tarde. Dos semanas son muy poco tiempo para que la confederación pueda influir sobre la decisión mediante su trabajo.

- Creo que no se trata de esto. Los que darán su respuesta definitiva más tarde, ahora informan a su militancia del trabajo realizado, de los estatutos conjuntamente creados, del programa a corto y a largo plazo, y será la voluntad de la militancia la que decidirá su vinculación.

- Lo novedoso y quizá lo moderno de la Confederación Nacional de los Sindicatos Húngaros reside en que propone una federación pero no reivindica para sí la exclusividad. ¿Cómo

será la relación de la confederación con otras federaciones?

- Estamos dispuestos y estaremos dispuestos a colaborar con todos. Al parecer, en la política acelerada de nuestros días esta colaboración será indispensable. A mi juicio, con la formación de la confederación se ha creado la posibilidad de que nuestra relación se desarrolle bajo el signo de la búsqueda de la colaboración.

