

# CUADERNOS INTERNACIONALES

ABRIL 1992

N.º 20



## EL SINDICALISMO BRITANICO

*HITOS HISTORICOS Y SITUACION ACTUAL*

---

***confederación sindical de comisiones obreras***

Afiliada a la Confederación Europea de Sindicatos - CES





EL SINDICATO EN EL EXTRANJERO

INDICADORES Y RELACIONES

**PRESENTACION**

---

Publicamos este trabajo, elaborado por Robin White para la CONC, con cuyo Departamento Internacional hemos acordado la conveniencia de publicarlo en "CUADERNOS INTERNACIONALES", para que todas las organizaciones de CC.OO. puedan tenerlo.

Su contenido, de indudable interés, es responsabilidad personal del autor a quien agradecemos su estimable colaboración.

SECRETARIA DE RELACIONES INTERNACIONALES

## APPENDIX

The following is a list of the names of the persons who have been appointed to the various positions in the organization of the National Aeronautics and Space Administration, as of the date of the filing of this report.

The names of the persons who have been appointed to the various positions in the organization of the National Aeronautics and Space Administration, as of the date of the filing of this report, are as follows:

ADMINISTRATIVE PERSONNEL

## EL SINDICALISMO BRITANICO

### HITOS HISTORICOS Y SITUACION ACTUAL

Los principios .....	pág. 2
El "Nuevo Sindicalismo" .....	pág. 3
El siglo XX: cambios importantes .....	pág. 4
Guerra Mundial, revolución y derrota sindical .....	pág. 4
El largo "boom" de los años 50 y 60 .....	pág. 5
Los años 70.....	pág. 6
Los años 80.....	pág. 7
El balance de los años Thatcherianos. ....	pág. 8
La situación actual y el futuro inmediato.....	pág. 9
ANEXO 1 .....	pág. 11
ANEXO II .....	pág. 17

EL SINDICATO BRITANICO  
DE HISTORIAS Y ESTUDIOS ACTUALES

Los periodos ..... pag. 2  
El "Nuevo Socialismo" ..... pag. 7  
El siglo XIX: cambios importantes ..... pag. 4  
Gente de color, inmigrantes y revoluciones ..... pag. 4  
El siglo "dorado" de los años 60 y 70 ..... pag. 8  
Los años 70 ..... pag. 10  
Los años 80 ..... pag. 1  
El movimiento de los trabajadores ..... pag. 8  
La globalización y el futuro ..... pag. 8  
ANEXO I ..... pag. 11  
ANEXO II ..... pag. 11

## Introducción.

El Movimiento Sindical británico está herido, pero no está fuera de combate. Los años de Thatcher han socavado y diezmado el movimiento sindical que "ha presumido de tener la organización a nivel de empresa más fuerte de todos los países europeos durante la mayor parte del siglo veinte". (fuente: TIE-Europe Num. 13/14 "Industrial Relations - a guide for trade unionists")

En el pasado los sindicatos británicos nunca quisieron la intervención de la ley en cuestiones laborales que pudieran haberles dado, a ellos y a la clase trabajadora, una serie de derechos de corte "europeo". En su lugar han insistido siempre en su inmunidad legal contra daños comerciales, y han confiado en la fuerza sindical - no reglada por la ley - para defender y mejorar las condiciones de trabajo. El gobierno de Thatcher revocó, excepto en casos muy determinados, su inmunidad legal, y utilizó todas las fuerzas del estado, de la economía, de la ley y de los medios de comunicación para volver la correlación de fuerzas contra ellos. ¡El coste de esta operación ya se nota en las calles de las ciudades y en la debilidad del tejido industrial y social del país!

Pero a cambio de perder su inmunidad legal y su fuerza sindical, los/las trabajadores/as británicos/as y sus sindicatos no han conseguido ningún derecho, sino perder algunos de los pocos que tenían. Por esto esperan una victoria Laborista en las elecciones generales que se tienen que celebrar en 1992. Pero una victoria Laborista no es segura, y en todo caso Kinnock ha dejado claro que no va a anular todas las leyes antisindicales de Thatcher, y que quiere una relación con los sindicatos más distanciada que en el pasado.

Ese fue el dilema de los/las delegados/as que se reunieron en Glasgow entre los días 2 y 6 de septiembre para el "Trades Union Congress". Lo que sigue es una pequeña historia del sindicalismo británico, y un breve análisis de la situación actual, realista pero también optimista. Los extractos de la prensa sobre el Congreso del TUC que se hallan en el Anexo 1 son también explicativos de la situación actual.

## El desarrollo del movimiento sindical británico.

No es verdad que el sistema sindical británico sea de gremio. Los sindicatos gremiales ya son una pequeña minoría, y el/la sindicalista típico/a ó está afiliado/a a un sindicato general, ó a un sindicato de ramo, ó a una parte del sector público, ó una mezcla de estas cosas. Pero como los primeros sindicatos eran de gremio, y siguieron así durante gran parte de su historia, sus características sí tenían un peso importante en la tradición sindical británica.

Eso, y la falta de un marco legal para determinar los parámetros dentro de los cuales los sindicatos actúan y compiten, significa que el sindicato británico (o anglosajón) es un tipo de "club de afiliados", y no un "interlocutor social". Su primer objetivo es defender los intereses de los miembros de este "club". Los afiliados (y también los no afiliados) lo ven claramente así, como cosa natural y correcta. La suma de los sindicatos representa la clase trabajadora organizada, y la suma

de los intereses particulares de los sindicatos representa, al menos en teoría, el interés general de la clase trabajadora. Tradicionalmente el TUC ha asumido el rol de expresar este interés general.

## Los principios:

La revolución del capitalismo industrial en Gran Bretaña empezó a finales del siglo XVIII con el desarrollo de la industria del textil. Había sido precedido por la victoria de las clases mercantiles, - en la guerra civil de los años 1640 cuando Carlos I perdió su cabeza y por segunda vez en 1688 cuando la dinastía Estuardo fue desterrada para siempre. Los dos intentos del siglo XVIII - en 1715 y en 1745-46 - para la restauración de la monarquía absoluta fueron derrotados.

La revolución agrícola del siglo XVIII creó el proletariado urbano a través del cercado de las tierras por parte de los terratenientes con la expulsión de una gran masa de campesinos, que fueron eliminados como clase. Todo aquello dejó el campo británico con rasgos distintos a sus vecinos europeos. (Esta distinción persiste, explicando las discrepancias de Gran Bretaña a finales del siglo XX con el PAC de la Comunidad Europea.) Los episodios más bestiales de este proceso, ampliamente recordado por Carlos Marx, fueron en Irlanda y en las tierras altas de Escocia.

La introducción de la lógica capitalista y de nuevas técnicas de agricultura, dejó a los pocos trabajadores agricultores con un ritmo de trabajo mayor, pero creó un superávit agrícola para alimentar a los centros urbanos crecientes.

Hubo grandes resistencias en esta fase de capitalismo salvaje. La destrucción organizada de las nuevas máquinas del textil (por los "Luditas") y la quema de pajares en el campo son los más conocidos. En el año 1812 había más tropas británicas en el condado de York, reprimiendo la resistencia campesina, que en toda la Península Ibérica, prosiguiendo la guerra contra Napoleón.

El terror que la Revolución Francesa sembró entre las clases asentadas se tradujo en una represión feroz contra cualquier movimiento popular, con leyes prohibiendo todo intento de organizarse por parte de la clase trabajadora.

## Las raíces del sindicalismo:

No sorprende que, al igual que en los demás países de Europa, el período hasta 1848 experimentó en Gran Bretaña un desarrollo de movimientos revolucionarios, aunque menos fuerte que en otros países, ya que la batalla contra el feudalismo se dio por ganada. Entre ellos destacó la formación de un Gran Sindicato Unico con el fin de derribar las nuevas y funestas relaciones entre obreros y patrones.

Este intento precoz para un sindicalismo de clase revolucionario fracasó, dejando las organizaciones de los artesanos y los trabajadores cualificados - herederos de los gremios y fuertemente proteccionistas - como los primeros sindicatos británicos.

Al principio estos se organizaron como mutuas, para soslayar las leyes prohibiendo los sindicatos. Pero con la anulación de estas leyes a partir de 1824, empezaron a organizar-

se abiertamente como sindicatos de gremio. Muchas veces existían a escala regional o local, con la afiliación obligatoria y una acción sindical basada en la limitación de entrada en la profesión.

Su carácter vino de los gremios, y los sindicatos de hoy, los que son sus herederos, aún conservan estos rasgos. Por ejemplo en el ramo de artes gráficas el/la delegado/a sindical, en vez de ser el "shop steward" o "union rep", se llama "father (or mother) of the chapel" - o sea, padre (o madre) de la capilla - una terminología claramente masónica.

### La consolidación de los sindicatos:

A mediados del siglo XIX se desarrolla una tendencia de fusión (o 'amalgamación') por parte de los sindicatos con la intención de ganar más fuerza. Lo más destacado fue la creación en 1852 del sindicato de mecánicos, que existe hoy como el AEU ("Amalgamated Engineering Union").

En 1868 se celebró el primer congreso nacional de los sindicatos (el TUC, o "Trades Union Congress").

Hoy en día el TUC se define como asociación voluntaria de sindicatos independientes, que existe para promover y desarrollar una política sobre temas de importancia del conjunto de los/as trabajadores/as: promover actividades de investigación, información y formación, y dirigir campañas. Otra función importante del TUC es la resolución de problemas entre diferentes sindicatos mediante la aplicación de una serie de normas llamadas "Las Normas de Bridlington".

Existen otros sindicatos, legalmente constituidos, que no forman parte del TUC, pero su afiliación combinada no llega a la cuarta parte de la del TUC. Como no están cubiertos por las "Normas de Bridlington", estos sindicatos están expuestos a la 'caza furtiva' de sus afiliados/as.

(Ver el artículo "Como Funciona el TUC" en el Anexo 1).

En Escocia se fundó el "Scottish Trades Union Congress"(1) en 1897 como una escisión del "British TUC", refle-

jando las distintas tradiciones y estructuras de aquella nación. La disputa que provocó la ruptura fue si las organizaciones territoriales del TUC - los "Trades Councils"(2) - debieran haber tenido representación propia en el congreso anual del TUC. Los delegados de Escocia eran partidarios de su inclusión, pero la gran mayoría de delegados estuvieron en contra y, ganando el voto, aseguraron la salida de los Escoceses del TUC británico.

La raíz del asunto fue que las organizaciones territoriales solían ser más radicales que los sindicatos, y el voto reflejó la postura más radical de los Escoceses que salieron para formar el "Scottish Trades Union Congress" (STUC), y la postura más conservadora del TUC británico. Esta diferencia continúa.

### El "Nuevo Sindicalismo":

Durante la mayor parte del siglo XIX el sindicalismo británico se limitó a trabajadores cualificados. Los trabajadores no cualificados se consideraban con desprecio como gran masa de pobres e ignorantes. También se miraban con un cierto miedo, como amenaza posible a las condiciones de trabajo y vida de los trabajadores sindicalizados. Eran los trabajadores del 'Tercer Mundo' de su época.

Este panorama cambió con la llamada Segunda Revolución Industrial, - los cambios en la industria de metal creando la gran fábrica y la gran masa trabajadora, y especialmente vinculados con la industria armamentista.

Se llamó "nuevo sindicalismo" a la organización de la masa de trabajadores no cualificados en sindicatos generales. Estos sindicatos tenían una afiliación a escala nacional - necesaria para contrarrestar la utilización de esquiroleros - y estaban más centralizados con una capa de dirigentes sindicales. Eran en efecto sindicatos de clase, y mucho más radicalizados que sus predecesores.

#### (1)Nota sobre el "Scottish Trades Union Congress" (STUC):

Hoy en día el STUC está en una situación algo marginada. Como Escocia no tiene ningún tipo de gobierno regional (aunque el STUC destaca en la campaña escocesa para conseguir su propio parlamento), el STUC no tiene un homólogo político con quien hablar. Por supuesto, no está afiliado al CES, y como no está confederado/tiene una relación confederal con el TUC británico, no tiene ninguna relación con el 'sindicato europeo'.

Y finalmente, la concentración y fusión de la industria y de los propios sindicatos lo han marginado aún más, poniéndolo en una situación bastante anómala. En el siglo diecinueve habían muchas empresas escocesas, y también bastantes sindicatos exclusivamente escoceses. Hoy en día quedan muy pocas empresas escocesas, la gran mayoría de la industria siendo o británica, o - y cada vez más - transnacional. El único sindicato exclusivamente escocés es el "Educational Institute of Scotland" (EIS) de los/as maestros/as. (Escocia tiene un sistema de educación distinta.) Todos los demás son sindicatos a escala nacional - o sea, británica - y por lo tanto afiliados al TUC británico. Pero en Escocia están también afiliados al STUC, creando allí un sistema de afiliación dual.

#### (2)Nota sobre los "Trades Councils":

Los "Trades Councils" son las organizaciones territoriales del sindicalismo británico, y su característica principal es que son organizaciones muy débiles. Agrupan todos los sindicatos en un pueblo o en una ciudad, y tienen más o menos la misma relación al TUC que la Unión Local tiene con una Confederación. Los sindicatos también suelen tener su propia estructura territorial, - de región, distrito, y "branch" (su organización local). Son los "branches" los que afilian y mandan delegados a los "Trades Councils".

Los "Trades Councils" suelen tener una vida bastante politizada, organizando solidaridad a nivel local, nacional e internacional. Suelen atraer los elementos más radicales del movimiento sindical pero, debido a su debilidad, también muestran muchas veces una tendencia a la burocratización. Su momento de gloria fue en la huelga general de 1926. Muchos "Trades Councils" formaron Consejos de Acción que rápidamente empezaron a convertirse en órganos de poder obrero. Fue uno de los principales motivos por los que el TUC desconvocó a la huelga.

Actualmente los dos herederos de este movimiento son el Sindicato General y de Transporte ("Transport and General Workers' Union"), y el Sindicato General, Municipal y de Calderos ("General, Municipal and Boilermakers"). Son los dos sindicatos británicos más grandes. Dos datos históricos importantes son la gran huelga portuaria de 1888 que emprendió la formación de lo que ahora es el TGWU; y el movimiento de los trabajadores municipales de gas que abrió paso al sindicato GMB. Eleanor Marx, hija de Carlos, jugó un papel muy importante en el "nuevo sindicalismo" de esta época.

## El siglo XX: cambios importantes.

La crisis del capitalismo que provocó la Primera Guerra Mundial perturbó las aguas del sindicalismo británico. Llegaron desde Francia y de los Estados Unidos las ideas del sindicalismo revolucionario, de la huelga general revolucionaria para acabar con el sistema capitalista. Estas ideas desaparecieron con la época, pero lo que tuvo un efecto duradero fueron las ideas sobre el sindicalismo de ramo.

No consiguieron la reforma de los sindicatos tradicionales de gremio, pero sí consiguieron que los nuevos sindicatos formados durante esta época - y eran muchos - fueran de este tipo. Muchos de ellos aún existen hoy. Cabe mencionar, por ejemplo, a los sindicatos de los ferrocarriles y de la marina, de acero, del correo y de los bomberos.

Otro hito importante de esta época fue el nacimiento del Partido Laborista. A diferencia de muchos países de Europa continental, el partido de tipo socialista no solamente apareció después de los sindicatos, pero fue una creación de estos. Aunque los trabajadores habían ganado el derecho a organizarse y a sindicalizarse, los sindicatos siguieron siendo vulnerables a demandas por daños comerciales. Un cambio en la ley era necesario.

Al principio los sindicatos se acercaron al Partido Liberal (el gran partido, muchas veces en el poder, de la burguesía industrial), pero visto que no obtenían resultados, decidieron presentar en las elecciones a sus propios candidatos, con el fin de defender en el parlamento los intereses de la clase trabajadora en general, y a sus sindicatos en particular. Así nació el Partido Laborista, y con esta estrategia los sindicatos consiguieron en 1912 la protección de sus fondos por un cambio en la ley que les concedió la inmunidad contra demandas por daños comerciales resultado de sus acciones.

Para los sindicatos esto ha sido la piedra angular de la ley laboral británica, ¡hasta que Margaret Thatcher lo ha limitado tanto que parece más una camisa de fuerza!

## Guerra mundial, revolución y derrota sindical:

La Primera Guerra Mundial fue la ocasión del nacimiento de dos rasgos sindicales importantísimos para el futuro del sindicalismo británico: la promoción por parte del gobierno de estructuras de representación - y en una cierta manera negociación - en sectores no sindicalizados; y por otro lado, la aparición de un sistema de representación directa dentro de

las fábricas - los "shop stewards" - en la industria de metal.

El gobierno estaba ansioso por asegurar la cooperación de los trabajadores en la economía de guerra, y fue consciente también de la necesidad de estructuras para la resolución de conflictos. Estableció 'consejos de salario' a nivel nacional y una estructura de 'jurados de empresa' a nivel local que cubrieron a muchos trabajadores - en el sector público y de servicios por ejemplo - que hasta entonces nunca habían tenido ningún tipo de representación.

Estas estructuras, burocratizadas y no de negociación sino de consulta, no eran gran cosa, pero proporcionaron a los trabajadores un mínimo de representación, y dieron un impulso para la sindicalización a nuevos colectivos. Aún existen. Hay 'consejos nacionales de salario' en los sectores de textil y de venta menor, y gran parte del sector público está cubierto por algo parecido. Un estudio en los años 80 afirmó que 3,4 millones de trabajadores y trabajadoras fueron representados por 'jurados de empresas'.

El "shop steward" (responsable sindical de taller) en el sindicato de mecánicos era el afiliado responsable de recoger las cotizaciones semanales de sus compañeros en el taller, así como vigilar la aplicación de las normas sindicales en el trabajo y avisar al sindicato en caso de contratación de un trabajador no afiliado. Como el sindicato tenía una estructura territorial (del "branch", parecido a unión local), y cuando la industria de metal estaba compuesta por talleres pequeños, el sistema de los "stewards" tradicionales tenía su lógica. Pero la llegada de la gran fábrica lo dejó obsoleto.

Otros dos acontecimientos produjeron una crisis para el sindicato de metal. El primero fue su participación en conversaciones con el gobierno sobre la economía de guerra, y especialmente sobre la producción en las fábricas de armamento. Este proceso aumentó el prestigio y el poder del sindicato a escala nacional, pero ocasionó también un distanciamiento de la realidad laboral de sus afiliados.

La parte final de la crisis de representación sindical fue causada por los cambios tecnológicos y de mecanización del proceso de trabajo, con la desvaloración del trabajo y la introducción de mano de obra no cualificada, muchas veces femenina.

Los obreros cualificados se sintieron amenazados por estos cambios, y los nuevos/as trabajadores/as no tenían una tradición sindical. El sindicato de metal, ignorante de la nueva realidad laboral y distraído por su relación con el gobierno, no tenía ninguna estrategia adecuada.

El foso de representación sindical que se abrió fue llenado por los "shop stewards", ya no simples recogedores de dinero, sino convertidos en representantes directos de los trabajadores y responsables para con ellos. Sobre todo constituyeron una organización de clase. Buscaron estrategias para unir a los artesanos con la nueva mano de obra no cualificada, mientras, los funcionarios del sindicato se quedaron con la estrategia elitista y obsoleta de intentar defender a los artesanos contra la nueva mano de obra.

En ciudades como Glasgow y Sheffield se organizaron en comités, y con sus líderes animados por las nuevas ideas

revolucionarias, constituyeron un movimiento obrero totalmente nuevo y peligroso para la sociedad establecida. En 1917, después de unos paros en las fábricas de armamentos en Glasgow, el primer ministro Lloyd George se trasladó para negociar con los "shop stewards" del Comité Obrero. El sindicato de metal se quedó al margen.

De ninguna manera fueron antisindicales estas nuevas organizaciones de las fábricas. Sus líderes eran sindicalistas de primera fila, pero acusaron al sindicato de haber perdido su legitimidad, y reclamaron para los Comités Obreros el derecho a la independencia de acción cuando parecía necesario. Su relación con el sindicato fue resumido así por uno de sus líderes: "Apoyamos a los 'funcionarios' del sindicato mientras ellos representen correctamente a los trabajadores, pero actuaremos con independencia cuando les representen mal. Estando compuestos por delegados de cada taller y libres de normas obsoletas, afirmamos que podemos representar los verdaderos sentimientos de los trabajadores. Podemos actuar inmediatamente según el fondo del caso y el deseo de las bases, de los trabajadores."

Estos años también abrieron paso a otros sindicatos de ramo, muchos de ellos radicalizados por los tiempos. Un ejemplo es el "Fire Brigades Union" (FBU), el sindicato de los bomberos. Nació en el año 1918, y conserva hoy como el primero de sus estatutos una llamada para el derrocamiento del sistema capitalista, aunque ya no se nota mucho en la práctica. (Este es un ejemplo más de como el sindicalismo británico parece una especie de arqueología, o un desfile histórico, ya que cada sindicato va aún vestido con la ropa que estaba de moda cuando nació, o sea de los años 1830 hasta ahora.)

El movimiento de los "shop stewards" avanzó con la marea revolucionaria durante y después de la guerra, pero se perdió con la marea baja. Gran Bretaña tuvo la victoria en la guerra pero sufrió económicamente, perdiendo su liderazgo mundial. A diferencia de otros países, la recesión llegó en los años 20 y a partir de 1921 el movimiento sindical fue enredado en luchas defensivas. Hubo despidos masivos, y muchos "shop stewards" se convirtieron en líderes del movimiento de los parados, antes de pasar al olvido.

El Partido Comunista Británico se fundó en 1921 como fusión de otras organizaciones. Al principio siguió una política basada mucho más en el poder de los soviets que en el concepto del partido revolucionario, debido a que muchos de los cuadros del partido procedían del movimiento de los "shop stewards".

A partir de 1921 las luchas se centraron en el sector minero, con el intento de la patronal de reducir salarios y alargar la jornada. El sindicato minero consiguió promesas de acción solidaria del resto del movimiento sindical. El gobierno se sintió obligado a subvencionar la industria minera, aplazando el conflicto. El gobierno esperaba y, escogiendo bien el momento, y anticipándose a Margaret Thatcher en 48 años, en 1926 quitó la subvención y provocó el conflicto.

El sindicato minero se lanzó a la huelga y el TUC, con muchas reservas, hizo el llamamiento a una huelga general de apoyo. ¡Nueve días después el TUC la desconvocó, aunque en el décimo día hubo aun más personas en huelga! El movi-

miento estaba claramente ganando en fuerza, y fuera del control del TUC. En muchos locales se estaban formando 'Consejos de Acción', - órganos embrionarios del poder obrero. El TUC, asustado por este movimiento de base y acusado de sedición por el gobierno, se encontró entre la espada y la pared y optó por la rendición. No arrancó ni una concesión del gobierno, ni siquiera una declaración contra las represalias. Hubo despidos generales de activistas. Los mineros siguieron en huelga, pero después de seis meses ellos también se rindieron.

Fue una derrota aplastante. Con el agravamiento de la crisis económica en los años 30 y la desmoralización y amargura después de la huelga de 1926, el movimiento sindical disminuyó, perdiendo la mayor parte de su afiliación.

Pero la tradición de los "shop stewards" - de unos representantes sindicales directamente elegidos por los/as trabajadores/as dentro de las fábricas y de los talleres, y responsables para con ellos/as - quedó.

### **Otra guerra mundial el pleno empleo y la socialdemocracia.**

La Segunda Guerra Mundial fue en general buena para la clase trabajadora británica. Llegó el pleno empleo y, aunque hubo restricciones al consumo, el hambre fue abolida por el sistema de racionamiento.

La socialdemocracia llegó en 1945 con una victoria electoral aplastante de los Laboristas, pero el Estado de Bienestar que pusieron en marcha ya se había diseñado durante la guerra (con el Informe Beveridge de 1942), ya que las clases dirigentes querían evitar a todo coste otra posguerra como la de 1918-21.

El sindicalismo se recuperó durante la guerra, en cuanto a la afiliación, también con un nuevo nivel de prestigio y poder institucional, ya que los sindicatos participaron plenamente en la gestión de la economía de guerra bajo un gobierno nacional. (Durante la Segunda Guerra Mundial la economía británica fue la más planificada y dirigida de los países bélicos después de la Unión Soviética.)

### **El largo "boom" de los años 50 y 60: se consolidan el Estado de Bienestar y el sistema de los "shop stewards".**

Los Conservadores vuelven al poder en 1951 pero mantienen la nueva protección social y las industrias recién nacionalizadas por el gobierno Laborista. Se empieza la política de consenso entre Laboristas moderados y Conservadores suaves, - la época "Keynesiana" de la economía mixta y el estado de bienestar, todo asegurado por el pleno empleo y un crecimiento económico con baja inflación. En la campaña electoral de 1959 el primer ministro afirmó que: "Ustedes nunca lo han tenido tan bien."

El Fordismo, con su cadena de montaje y consumo de masas, llegó de los Estados Unidos. Trajo nuevos tipos de trabajo y métodos de organización, y una nueva división de los trabajadores en la gran fábrica ya seccionada en numerosos talleres diferentes.

Al igual que el sindicalismo en general la tradición de los "shop stewards" se recuperó durante y después de la guerra, y progresivamente los sindicatos les reconocieron y los incorporaron en sus estructuras.

Pero como ya hemos visto, aunque los shop stewards eran representantes sindicales, eran primero los representantes de los trabajadores, y responsables para con ellos. Así que los stewards se convirtieron en los portavoces de colectivos de trabajadores que tenían como determinación mejorar su situación económica por encima del convenio negociado por los dirigentes sindicales. Y además, dada la situación de pleno empleo y el pago por destajo (en el sector de metal), tenían la confianza y la capacidad de conseguirlo. Cada cambio de pieza necesitaba un nuevo acuerdo, y los patronos preferían pagar más que arriesgarse a un paro y perder en el mercado de la competencia. Así nació el sistema 'dual' de negociaciones y de poder sindical, pero primero cabe mencionar otra característica de los "shop stewards" que fue especialmente importante en la industria automotriz.

El hecho de que el "shop steward" no solamente es un representante directo de los trabajadores pero de un grupo determinado de ellos - se puede decir un grupo "natural" de trabajadores, o sea, un grupo de trabajadores que trabajan juntos - y sigue siendo uno de ellos, les hizo el arma sindical ideal para representar a los trabajadores divididos en numerosos talleres y secciones en la nueva gran fábrica Fordista, - y especialmente en las plantas del automóvil. No es coincidencia que fueran durante los conflictos en las plantas de Ford, Morris etc cuando la palabra "shop steward" primero llegó al público general a través de la prensa sensacionalista.

La diversidad de los intereses particulares representados por los stewards, se unían en el Comité de los Stewards dentro de la fábrica. A veces se podían resolver las diferencias de interés para llegar a una plataforma común, y a veces no se podían, pero como mínimo había canales sindicales para expresar dichas diferencias.

A veces los stewards de diferentes sindicatos dentro de la planta se reunían en un "Joint Stewards Committee"(JSC), o un Comité Intersindical de Stewards. Además de ser un instrumento de representación y negociación unida frente a la dirección de empresa, fue también una manera práctica a nivel de empresa de resolver las diferencias entre los sindicatos, y otra fuente de poder e independencia frente a los 'oficiales' de sus propios sindicatos. En 1972 habían 27 sindicatos diferentes en las fábricas de Ford. La unión sindical que no se podía conseguir entre ellos, los stewards sí podían con sus "Joint Shop Stewards Committees" que practicaban un verdadero sindicalismo de clase.

(No todos los sindicatos se organizaron con un sistema de "shop stewards". Hoy en día hay un buen número de sindicatos que nunca lo han tenido, - los mineros, por ejemplo, y en algunos sectores de transporte.)

### Los años 70: grandes luchas sindicales.

El gobierno Conservador introdujo leyes para controlar salarios y hacer ilegales unos aspectos de las huelgas no oficiales. (En 1972 las huelgas 'oficiales' - o sea, convocadas o aprobadas por los sindicatos - llegaron a sólo un 2% del total del número de huelgas. El restante 98% fueron dirigidas por los stewards, sin la autorización del sindicato, ó solucionadas antes de que tal autorización pudiera llegar. Por supuesto esta cifra del número de huelgas no refleja el número de trabajadores en huelga ni los días laborales perdidos. Sin embargo, es una cifra impresionante.)

Estas medidas gubernamentales produjeron grandes conflictos. Destacaron dos huelgas nacionales de los mineros - ambas ganadas, la segunda en 1974 destruyendo al gobierno y dando a los Conservadores sed para la venganza que pudieron aplacar en los años 1984-85 - y el excarcelamiento de cinco portuarios por la amenaza de una huelga portuaria.

#### Nota sobre los "shop stewards".

La tentación de comparar al Comité Intersindical de Stewards ("Joint Stewards Committee") con el Comité de Empresa sería correcta en el sentido de que es la organización/el órgano de representación sindical que coordina la acción sindical y negocia a nivel de la empresa, pero equivocada en todos los demás sentidos.

Mientras el Comité de Empresa representa a toda la plantilla,

el Comité Intersindical de Stewards representa solamente a los/as afiliados/as, aunque en la práctica sus negociaciones afectan también a los no afiliados, pero posiblemente sólo en algunos sectores de la empresa, (los sectores cubiertos por el ámbito del convenio de la empresa). Por ejemplo, en una empresa donde los/as trabajadores/as de producción y mantenimiento están sindicalizados/as, pero los/as de la oficina no lo están, el Comité de Stewards sólo negocia en nombre de los primeros grupos.

El Comité de Empresa representa 'globalmente', y cada miembro del Comité debe asumir esta representación global. Los Stewards son representantes directos de grupos particulares de trabajadores/as. Cualquier representación global que ejerce el Comité Intersindical de Stewards sería el resultado de la combinación de estos intereses particulares. Esta diferencia entre los dos Comités es crucial.

Otra diferencia decisiva es que mientras los sindicatos compiten entre ellos para entrar en un Comité de Empresa establecido según una estructura legal ya existente, el Comité Intersindical de Stewards está montado voluntariamente por los sindicatos a nivel de empresa, según sus ya establecidos ámbitos de afiliación. Los/as delegados/as independientes no solamente no existen en un Comité Intersindical de Stewards, sino que el concepto carece de sentido. Otro concepto que no existe en el sindicalismo británico es la posibilidad de que un sindicato presente candidatos que no estén afiliados.

Otra comparación posible puede ser entre el Shop Steward y el Delegado Sindical, pero hay más diferencias que características tienen en común. Los dos son representantes de su sindicato y atienden las consultas y las quejas de los/as afiliados/as, a nivel individual o de grupo. Pero, mientras que al delegado sindical lo eligen el conjunto de los/as afiliados/as en la empresa (o sea, la Sección Sindical, que sería equivalente al "Branch" en el sindicalismo británico), el steward es elegido por un grupo de trabajadores/as (todos/as afiliados/as), y su función primaria es representarles. Y según lo ya mencionado, el steward tiene un papel negociador que el delegado sindical no tiene.

Otra diferencia es que el puesto del delegado sindical está establecido por ley, mientras el steward no tiene ninguna posición legal, aunque sí tiene derecho a horas para ejercer sus funciones y para la formación, y también tiene garantías contra el despido.

Los portuarios fueron encarcelados por ignorar una orden del juez bajo la Ley de Relaciones Laborales que el gobierno había introducido en 1971. Esta famosa ley trató de limitar el poder de los sindicatos y estrechar la acción sindical, y especialmente la acción 'no oficial' de los shop stewards. Hubo una respuesta unida del movimiento sindical contra esta ley. Se ganó la batalla, y la Ley de Relaciones Laborales fue enterada junto con el gobierno Conservador en 1974. Los Conservadores aprendieron la lección y la próxima vez - en los ochenta - introdujeron su legislación antisindical de manera mucho más sutil y por partes, y con mucho más éxito.

Los años setenta fueron importantes también por la extensión del sindicalismo a nuevos terrenos, ó por la sindicalización de nuevos sectores - como en el caso de sanidad - ó por la radicalización de colectivos tradicionalmente dóciles, como los maestros o los bomberos. En general hubo un crecimiento importante en los servicios públicos, pero el auge sindical más importante fue entre los/as trabajadores/as de 'cuello blanco', especialmente en el sector público pero también entre técnicos y encargados del sector privado. El crecimiento del número de trabajadores/as de 'cuello blanco' y su sindicalización progresiva había empezado años atrás, pero la combatividad de estos sectores maduró en los años setenta. El sistema de los shop stewards -aunque a veces bajo otro nombre - se extendió a muchos de estos nuevos sectores.

El gobierno Laborista la segunda mitad de los setenta también intentó controlar los salarios, pero a través de la concertación con los sindicatos, - el llamado "Social Contract" que estableció la moderación salarial 'voluntaria', o sea, impuesta con el acuerdo de los sindicatos. La contrapartida de este "social contract" para los sindicatos era un incremento en su poder institucional; la creación de nuevos derechos laborales en campos como maternidad, indemnización y salud laboral; derecho a horas sindicales y a la formación sindical para los shop stewards (o "union reps" en los sindicatos de 'cuello blanco').

La conflictividad laboral disminuyó en este período, pero más por razones de la crisis económica después del primer choque del petróleo en 1973 que por la paz social anunciada por los Laboristas. Hubo algunas derrotas sindicales (la huelga en la empresa Grunwick en el noroeste de Londres por ejemplo) que mostraron una patronal más activa y segura de sí misma, en una palabra, - más derechista. Era un presagio del futuro.

Los nuevos derechos de los stewards/"union reps" trajeron beneficios, pero también ablandaron el sistema. El reconocimiento legal de los stewards significó ciertos privilegios para ellos/as frente a los/as demás trabajadores/as que podía traducirse en un debilitamiento de los lazos entre el/la steward y los/as trabajaos/as que le habían elegido, - justo la pieza clave del sistema. La figura del "convener" o representante sindical a tiempo completo dentro de la empresa se hizo más común durante este período, dando posibilidades a una mejor coordinación sindical a nivel de empresa, pero también más posibilidades para la burocratización. Hay una corriente de opinión que afirma que, una de las razones de que Thatcher pudiera vencer al movimiento sindical británico fue precisamente el ablandamiento de los stewards y los síntomas burocráticos que aparecieron durante este período.

La oleada de huelgas en el "invierno del descontento", 1978-79 fue un fenómeno contradictorio. Culpable de la pérdida de las elecciones para los Laboristas, según algunos, que dejó llegar al poder a Margaret Thatcher. Mostró una clase trabajadora descontenta, pero poco radicalizada. La huelga de las plantas de Ford se llamaba el "gran quedarse en casa" y se caracterizó por su pasividad, pero fue en el sector público donde ocurrió la mayor parte de las huelgas. "El invierno del descontento" fue en realidad el resultado, por un lado, de la determinación de los sindicatos del sector público de intentar recuperar el poder adquisitivo para sus afiliados (sus compañeros en el sector privado ya lo habían conseguido); y, por el otro lado, un cálculo erróneo del gobierno Laborista por intentar imponer al sector público otro año de austeridad.

### Los años 80: un intento para la contra-revolución.

Thatcher fue un fenómeno totalmente nuevo en la escena británica, representando una política de derechas nunca antes vista. Rompió con la política de consenso socialdemócrata establecida tras la guerra, (los conflictos de los setenta todavía estaban dentro de este consenso general). Su neoliberalismo económico y social fue acompañado por una política de confrontación - de lucha de clases - dirigida especialmente contra los sindicatos.

Las batallas siguieron una tras otra (y en el orden recomendado por un previo informe secreto de los Conservadores!), - sanidad, acero, hasta la gran huelga minera de 1984-85. Esta fue muy crispada - casi de guerra en los pueblos mineros - y fue la gran venganza de los Conservadores contra los mineros por lo que había pasado en los setenta. Produjo un cambio de fondo en la mentalidad sindical. Parecía que un sindicato o un colectivo de trabajadores fuerte ya no podía ganar sólo, y los sindicatos empezaron a buscar amigos, en la opinión pública por ejemplo, y en Europa. Sin embargo, quedaban los bastiones sindicales de artes gráficas y los portuarios, que fueron reducidos por el Thatcherismo en la segunda mitad de los ochenta.

¿Como ganó Thatcher a los sindicatos después de que cuatro gobiernos previos, desde 1969, habían fracasado? Le ayudaron tres factores importantes:

1) el paro. La política monetaria durante la recesión económica de los años 80-83 llevó el desempleo a cifras desconocidas desde antes de la guerra, con una consiguiente debilitamiento sindical.

2) las fuerzas del estado. La policía y la manipulación de los medios de comunicación fueron utilizados por el gobierno como armas contra los huelguistas, dentro del nuevo marco de una política de confrontación. El propio gobierno, siempre a la ofensiva, anticipó y preparó los conflictos, y los sindicalistas se encontraron muchas veces luchando en el terreno elegido por el enemigo. La gran huelga de los mineros fue ejemplo clásico de esto.

3) la ley. Los jueces británicos tienen un gran poder para interpretar la ley, y especialmente con las "leyes comu-

nes", - el cuerpo de ley tradicional que no está codificado. El gobierno de Thatcher animó a la patronal para que recurrieron a la ley contra los sindicatos durante conflictos laborales, y especialmente contra las acciones de piquetes. Lo hicieron, y los jueces - sus amigos de clase - respondieron favorablemente.

Pero el gobierno también introdujo una serie de nuevas leyes antisindicales. Habiendo aprendido de la experiencia del gobierno Conservador anterior, las introdujo paso a paso, como si fuera una guerra larga y no una batalla rápida, siempre probando y buscando puntos débiles con continuidad para el futuro. Como resultado tenemos:

1980 "**Ley de Empleo**": la mayor parte de los tipos de "acción secundaria" está fuera de la ley; se prohíben los piquetes de extensión de la huelga; se ponen restricciones a la afiliación obligatoria.

1982 "**Ley de Empleo**": se levanta la inmunidad de los sindicatos contra demandas por daños comerciales, haciendo así vulnerables los fondos sindicales; se hacen ilegales las huelgas políticas; se ponen más restricciones a la afiliación obligatoria.

1984 "**Ley Sindical**": votación secreta obligatoria antes de cualquier huelga; la elección de todos los dirigentes sindicales es obligatoria; el "fondo político" de cada sindicato (una parte de la cuota destinada al Partido Laborista) debe ser sujeto a una votación.

1988 "**Ley de Empleo**": toda elección para dirigentes sindicales debe ser por correo; el gobierno nombra un comisario para los sindicatos; algunos tipos de afiliación obligatoria quedan abolidos.

1990 "**Ley de Empleo**": todas las huelgas de solidaridad quedan abolidas; permite despidos de huelguistas en huelgas no oficiales; los sindicatos son responsables por todos los actos de sus representantes; todo tipo de afiliación obligatoria queda abolido.

Actualmente existe todavía otro proyecto de ley. La salida de Thatcher ha suavizado algunos aspectos de la política del gobierno, pero otros no, y está claro que los Conservadores quieren mantener el ímpetu de su legislación antisindical. El nuevo proyecto de ley contempla lo siguiente:

- que el sindicato avisará a la empresa, con un mínimo de siete días de antelación, de una huelga, identificando quienes van a participar en la acción y por cuanto tiempo;

- que toda votación para hacer una huelga sea por correo;- que los usuarios de los servicios públicos puedan demandar a los sindicatos si una huelga no es estrictamente legal.

Queda abierta la cuestión de si los años de Thatcherismo, encima de los cambios tecnológicos y sociales, han dañado al sindicalismo británico de forma irreparable, o si podrá recuperarse y adaptarse al nuevo clima. La otra cuestión es si el gobierno de Thatcher realmente ha podido restaurar las fortunas (y la rentabilidad) del capitalismo británico. Sus hinchas dijeron que sí, pero ahora queda bastante claro, para cualquier persona que quiera leer los periódicos, que la política de Thatcher no solamente no detuvo el declive industrial británico, sino que lo aceleró.

## El balance de los años thatcherianos.

¿Cual es el balance de los años ochenta, - o sea, de los años de Thatcher? Fueron años de lucha. Muchas de estas luchas se perdieron, pero no todas.

La gran huelga minera (1984-85) fue una fuerte derrota para los sindicatos. Marcó un momento decisivo, destruyendo el mundo sindical en el cual reinó el obrero de la industria pesada, dando un impulso a la derecha en varios sindicatos y en el TUC. Pero tuvo un alto coste político para la clase dirigente. Destruyó también y de una manera definitiva el consenso socialdemócrata confeccionado durante la Segunda Guerra Mundial. Introdujo un nuevo elemento político y desestabilizador en cualquier conflicto, asegurando por ejemplo que las protestas contra el "poll tax" tuvieran una crispación más fuerte de la que hubieran tenido antes.

Después de la derrota de los mineros, y luego de los de artes gráficas - otro bastión tradicional del sindicalismo británico - parecía que ningún colectivo de trabajadores podría ganar. Pero esta sensación no duró mucho tiempo. Los/as maestros/as de Escocia ya habían logrado una victoria después de un año de huelgas y otras acciones, y en 1988-89 hubo una oleada de huelgas - en los ayuntamientos, en sanidad, en los ferrocarriles, en el metro y de las ambulancias. Unas se perdieron (las ambulancias), y otras se ganaron (los ferrocarriles). Pero la gran victoria de este período fue la campaña de 1990 en el sector del metal para conseguir una jornada de 35 horas semanales.

Se puede decir entonces, que el sindicalismo británico ha resistido relativamente bien los asaltos de los últimos doce años, siendo quizás más amenazados por los cambios industriales y de la sociedad. Los sindicatos de cada país están pasando por una etapa difícil, y la prueba es si pueden adaptarse a las nuevas formas sociales y del trabajo sin perder sus valores tradicionales de colectivismo y de solidaridad. La 'hoja de servicios' del sindicalismo británico en este sentido no es nada mala.

Las fusiones de los últimos años son por razones económicas y obedecen a la lógica capitalista, igual que las fusiones de empresas. El número de sindicatos ha bajado de más de 100 a 74. Dada la mescolanza que tradicionalmente ha sido el panorama sindical británico, este acontecimiento no es necesariamente malo. En realidad, otra dosis de 'reconver-

sión sindical' tampoco iría mal para racionalizar un poco más a los sindicatos británicos.

Incluso su nueva situación débil ha traído ventajas para los sindicatos. Además de forzarles a adaptarse a la nueva realidad laboral, se nota una disminución de actitudes más o menos arrogantes - herencias de los orígenes sindicales en la aristocracia del trabajo. En 1988 el TUC giró hacia Europa y sus movimientos sindicales, que antes se les habían pasado por alto, e incluso tratado con un cierto desprecio.

(Hay que añadir, sin embargo, que esta nueva misión europea de los sindicatos británicos - y especialmente del TUC - tiene dos caras. Es más internacionalista y menos arrogante y aislacionista por un lado, pero en gran medida significa un abandono de la lucha sindical a favor de la esperanza de que las leyes y los directivos europeos van a solucionar los problemas.)

Otro acontecimiento importante de los años ochenta fue la compensación, al menos en parte, del declive del sector tradicional - masculino y manual - del sindicalismo (derrota de los mineros, de los portuarios y de artes gráficas; derechización de los mecánicos y electricistas) por un nuevo sindicalismo - muchas veces femenino - de servicios y de sectores nuevos de la economía. Destaca un sindicato como NALGO, con una alta proporción de mujeres, no sólo ha aumentado su afiliación en un período de bajones generales, sino que ha pasado de ser un sindicato moderado a uno más activo y radical. La posible fusión de NALGO, NUPE y COHSE es muy interesante en este contexto.

El tema de la mujer - asumiendo sus reivindicaciones y su representación en las estructuras sindicales - ha ido ganando terreno en los años ochenta. También, y en este orden, los temas de la representación de los colectivos negros y asiáticos, y de los derechos de personas gay y lesbiana.

### La situación actual y el futuro inmediato.

La situación actual (febrero 1992) es claramente pre-electoral. El gobierno de John Major no representa ningún cambio sustancial de lo de Margaret Thatcher, - los acontecimientos en la cumbre de Maastricht son una prueba de ello. Sin embargo, el estilo conciliador y dialogante de Major significa que el thatcherismo está ideológicamente muerto. Major ha intentado sacar provecho electoral de otra pieza de legislación antisindical, pero los sondeos indican que el electorado ya no va a tragárselo.

Thatcher y Major no han podido reducir los salarios. El poder adquisitivo, y especialmente el de los trabajadores sindicalizados, ha aumentado durante su mandato. Este aumento fue notable después de las huelgas de 1988-89, y sigue en los últimos dos años a pesar de la recesión profunda que padece la economía británica. Parece que la patronal no quiere provocar a los trabajadores y a sus sindicatos; y por otra parte los trabajadores no se movilizan porque ya están ganando según sus esperanzas en la situación actual.

Es un tipo de empate o tregua, pero dado el estado de la economía, no puede durar. Se puede prever una ofensiva de la patronal contra los salarios y las condiciones después de las elecciones, que deben celebrarse antes de mayo de este año.

La forma de esta ofensiva del capital dependerá de alguna manera en el resultado de las elecciones, pero no de modo sustancial. Con una victoria Conservadora el desarrollo del futuro inmediato está bastante claro, pero con una victoria Laborista el panorama no cambiará mucho, excepto en la actitud de los sindicatos a nivel oficial. Lo más probable en este escenario será una extensión del "nuevo realismo" actual de los sindicatos, -un tiempo de gracia para un gobierno - como hizo la UGT en España en los primeros años del mandato Socialista, facilitando así unos ataques fuertes contra la clase trabajadora. Pero una luna de miel de esta índole promete ser corta y poca satisfactoria para ambas partes.

Un gran pacto con los sindicatos, como el "Social Contract" de los años 1975-79, parece muy improbable. Por un lado los Laboristas lo han descartado, y por otro la Socialdemocracia clásica está muerta a escala mundial, y doblemente muerta en Gran Bretaña con su depresión económica. (Las altas tasas de crecimiento económico en España en los últimos años ha dado la socialdemocracia una muerte más lenta en este país, pero todo indica que ya están quitando los "sistemas de vida artificial".)

El 'nuevo realismo' ya mencionado es el nombre de la actitud de los sindicatos británicos ante la posibilidad de una victoria electoral Laborista. No hacen nada que pueda perjudicar tal resultado. Y como cualquier cosa que hagan los sindicatos, a juicio de la prensa nacional, lo perjudicaría, pues no hacen nada. (Ver el primer artículo de Anexo 1.)

Se puede decir que la 'tregua armada' entre la patronal y la clase trabajadora, y el 'nuevo realismo' de los sindicatos significará que las diferencias tradicionales entre los/as trabajadores/as y sus representantes sindicales por un lado, y los sindicatos a nivel oficial por otro, se harán más grandes, y que estallarán después de una victoria electoral Laborista.

### CONCLUSION

Hemos empezado con: "El sindicalismo británico está herido, pero no está fuera de combate." Pero este breve análisis no permite ser optimista. En comparación con otros movimientos sindicales - por ejemplo, el de los Estados Unidos o de Francia - el sindicalismo británico se ha mantenido en pie bastante bien. En primer lugar, todavía existe, y de una manera sustancial. Es verdad que han perdido un 30% de su afiliación, pero la tasa actual de más de 8 millones de afiliados - cerca el 40% de la población activa - aún representa una fuerza sindical de primer orden. En todo caso, el declive numérico de la afiliación en los años ochenta representa, más que nada, la pérdida del aumento obtenido en los años setenta.

Pero el hecho más importante, desde mi punto de vista, es que la tradición de los "shop stewards" - como representantes directos de grupos determinados de trabajadores/as y responsables para con ellos/as - aún está viva. Se está empezando a introducir, en algunos casos, tipos de 'comité de empresa' al estilo europeo continental, y con la llegada de

los "comités europeos" en las multinacionales se prevén algunos cambios importantes en la estructura de representación laboral. Pero creo que lo que es realmente importante no es tanto la estructura sino el contenido, y en este caso el contenido es la tradición viviente - como memoria de la clase trabajadora - de los "shop stewards".

### Nota sobre la capa dirigente sindical y los "funcionarios sindicales".

Cabe explicar la gran distancia que existe en el sindicalismo británico entre los/as afiliados/as y sus representantes o "shop stewards" por un lado, y los dirigentes sindicales y "oficiales" o "funcionarios sindicales" por otro.

De los "shop stewards" ya hemos hablado. Del dirigente sindical británico la primera cosa que choca es su modo de vestir. Un dirigente sindical español suele vestir como un trabajador normal, excepto quizás cuando habla con el ministro. El dirigente sindical británico nunca se quita la corbata y traje oscuro. La segunda cosa que choca es su edad. Suele tener alrededor de sesenta años.

Un puesto como Secretario General en muchos sindicatos no era elegido por el conjunto de la organización a través del Congreso, sino nombrado por la Ejecutiva. O sea, la persona sería contratada por el sindicato (y por supuesto con contrato indefinido) y, aunque su salario no fuese comparable con sus homólogos en las empresas, era muy por encima del de los trabajadores que representaba.

Las leyes "thatcherianas" han cambiado este panorama, forzando a los sindicatos a elegir a todos sus mandos. Pero incluso en un sindicato como los mineros, que siempre ha elegido a todos sus dirigentes y sus "oficiales", el puesto de Presidente - ocupado todavía por Arthur Scargill - es de por vida.

No solamente el dirigente sindical británico suele vestirse con traje y corbata, sino el "oficial", o "funcionario sindical", también. Este animal no existe en el sindicalismo español, pero puede ser comparado con un cruce entre un liberado trabajando en el sindicato y un abogado sindical. Como los dirigentes sindicales, suele ser contratado por el sindicato.

En los primeros años de este siglo Mary y Sidney Webb (fundadores de la Asociación Fabiana, - tendencia moderada dentro del Laborismo) ya observaron como el "oficial" sindical escapaba del mundo del proletariado. Ya no trabajaba con ellos; se vestía de otra manera; posiblemente vivía en un barrio diferente y casi seguro tenía esperanzas distintas para sus hijos. En una palabra, se trasladaba a un mundo cultural muy distinto, - de la llamada clase media.

A veces, cuando un grupo de trabajadores se sienten traicionados por su sindicato acusan a los oficiales de estar del mismo lado de los jefes. ¿No es verdad que viven en el mismo mundo de trajes, corbatas, maletines y coches prestados por la empresa? Tal acusación sería equivocada y muchas veces injusta, - hay muchos "oficiales" sindicales que trabajan con una dedicación y militancia muy por encima de su contrato laboral. Pero expresa una realidad porque, aunque los oficiales no están del mismo lado que el jefe, tampoco están del mismo lado que los trabajadores, porque tienen intereses diferentes.

Los trabajadores lo tienen bastante claro. Su mundo es el trabajo y el sindicato es un instrumento para defender, y posiblemente mejorar, sus condiciones. Quizás tienen una fuerte lealtad hacia su sindicato, pero a cambio de la convicción de que, en el fondo les pertenece. Sus representantes - los "shop stewards" o "union reps" - aunque también son "oficiales laicos" del sindicato (la terminología sindical británica mezcla las tradiciones militares y religiosas), son en primer lugar responsables para con el grupo de trabajadores que les eligieron. En cambio, los "oficiales" son responsables para con el sindicato como organización o, con más precisión, para con su Ejecutiva Nacional. El sindicato es su 'empresa', y la Ejecutiva son sus 'jefes'.

Esta diferencia se manifiesta perfectamente con el ejemplo de una huelga que se endurezca y se ponga amarga. Supongamos que un colectivo de 500 trabajadores han estado en huelga durante 4 meses. La huelga es oficial - o sea, reconocida por el sindicato - por lo tanto los huelguistas cobran el equivalente a unas 30.000 de pesetas al mes del sindicato. Los que tienen familia cobran algo de ayuda familiar. La vida es dura y muchos van acumulando deudas, pero se puede aguantar. La empresa aumenta su oferta, pero no suficientemente para los trabajadores que lo rechaza en una asamblea. Los shop stewards deben pasar este mensaje al sindicato. ¡Pero el oficial del sindicato responsable para la zona donde está ubicada esta empresa está siendo presionado por la Ejecutiva a aceptar la oferta y terminar con la huelga que ya ha costado el equivalente de 60 millones de pesetas!

El tema del dinero explica otro punto de diferencia entre los afiliados y sus representantes por un lado, y los oficiales y dirigentes sindicales por otro. Los sindicatos británicos son ricos. (Según el primer recorte de prensa de Anexo 1 tienen ingresos por inversión de 7.254 millones de pesetas, sobre una base de activo total de 115.320 millones de pesetas.) Esta riqueza está al servicio del sindicato y sus afiliados, pero la controla la capa dirigente de los sindicatos. Esto no significa que sean personalmente ricos, pero sí tienen una fuente de poder independiente de los afiliados y de sus representantes. (Tienen poder en el capitalismo moderno los que controlan el capital, al igual que los que lo poseen.) Otro aspecto es que cuanto más dinero tienes - o controlas - más influencias conservadoras recibes.

El sindicato vive en una contradicción. Por un lado se opone al capital, pero por otro lado existe dentro de las relaciones de capital y de alguna manera las sostiene. Diferentes sistemas sindicales viven esta contradicción en diferentes maneras. El británico la vive de una manera bastante estratificada. Los shop stewards llevan la tradición de intervención directa en las empresas, no sólo para subir los salarios sino también para luchar por el control sobre el proceso de producción. La capa de dirigentes sindicales se acomoda mucho al sistema, salvándolo en momentos de crisis (1926, 1975).

## ANEXO I EL CONGRESO DEL T.U.C. (Septiembre 1991) algunos recortes de la prensa

**TRAZANDO UN DERROTERO PARA LOS NOVENTA - después de 12 años en el desierto, los sindicatos miran hacia el Partido Laborista. Pero los sindicatos y su relación con el partido seguirán cambiando.**

No se debatirá directamente, pero el tema que dominará el "Trades Union Congress" esta semana será la relación con el Partido Laborista y la perspectiva de elección del primer gobierno Laborista en 12 años.

Para la mayoría de los sindicatos presentes hoy - aunque algunos, como el Sindicato Nacional de Funcionarios Locales (NALGO), no están afiliados al Partido Laborista - cada moción compuesta que se aglutine y cada vaca sagrada que se abandone, serán sacrificios para conseguir una victoria Laborista.

Sea lo que sea el resultado de las elecciones, no es probable que la relación entre el Partido Laborista y los sindicatos se quede intacta.

Si ganan los laboristas, la promesa de introducir la financiación por parte del estado a los partidos políticos, terminará para el Partido la dependencia para con los sindicatos en un 80% de sus fondos. Si pierden los Laboristas, la recomposición paulatina de sus vínculos formales con los sindicatos -actualmente obstaculizados por disputas acerca de selecciones de candidatos parlamentarios - parece ciertamente que se acelerará.

Los años de Thatcher fueron durísimos para los sindicatos. Bajo el impacto de altas tasas de desempleo, el cambio hacia el sector de servicios menos sindicalizado, el aumento de empleo a tiempo parcial y seis Leyes Parlamentarias cuya intención explícita era cambiar la correlación de fuerzas en las relaciones laborales, la tasa de afiliación de los sindicatos componentes del TUC ha caído de 12 a 8,1 millones desde 1979.

Algunos sindicatos, especialmente los del sector público, han mejorado su situación. Con 744.000 afiliados, NALGO ha experimentado un aumento de 15.000 desde 1979. Pero el "Transport and General Workers' Union" y el "Amalgamated Engineering Union" - ambos gigantes de los 70 - han perdido un 40%. El "National Union of Mineworkers" tiene ahora 53.000, - una pérdida de 79%. El índice de hemorragia va aflojando, pero el TUC aún perdió 224.000 afiliados el año pasado, un 2,7% de su total. Un efecto secundario debilitante han sido los problemas financieros que ahora acosan a más de la mitad de los sindicatos afiliados al TUC.

Varios sindicatos grandes, como el T&GWU y el MSF, están luchando para reducir déficits ya que los ingresos de cotización no han seguido el mismo ritmo que los gastos. Pero la mayoría de los sindicatos tienen una base financiera sólida: las últimas cifras dan unos ingresos por las inversiones de £39 millones (7.254 millones de pesetas) sobre una base de activo total de £620 millones (115.320 millones de pesetas).

Una respuesta para la reducción de afiliación e ingresos ha sido la de fusionarse. El número de sindicatos componentes del TUC se ha reducido de 112 en 1979 a 74 ahora.

NALGO, NUPE y COHSE están preparando una fusión que constituirá una organización de 1,5 millones, la cuál desbancaría al T&GWU como el sindicato británico más grande. El AEU se está acercando a una fusión con el sindicato de los electricistas, que a su vez tiene conversaciones con el UDM (los dos últimos están fuera del TUC). Con eso se formaría una agrupación a la derecha del movimiento sindical con un millón de afiliados.

El T&GWU está buscando activamente socios para fusionarse. Siguen las conversaciones con el NUM de Arthur Scargill. Una fusión así traería £30 millones para añadir a la base de £70 millones que tiene el T&GWU. Hay un acercamiento también a UCATT, preocupado por su situación actual, y una fusión con los 650.000 afiliados del MSF también se ha mencionado.

La tendencia para los 90 parece ser hacia una situación de cinco o seis "supersindicatos" que dominarán, con algunas docenas de otros sindicatos como jugadores de segunda fila. Ya existen seis sindicatos en el TUC con más de 500.000 afiliados, mientras con menos de 100.000 existen 55 sindicatos. Algunos dirigentes sindicales, como John Edmunds del GMB, dan la bienvenida a estos cambios, con la relegación implícita del TUC a una organización más de servicios y de investigación.

Aunque es verdad que los sindicatos han pasado por un período difícil, y a pesar de la tasa de conflictividad laboral más baja desde 1935, aún pueden destacar que los salarios de los/as trabajadores/as sindicalizados/as son más altos, con una diferencia importante, que los salarios en los sectores no sindicalizados. 250.000 trabajadores nuevos aún se afilian cada año a los sindicatos, el poder adquisitivo se ha mantenido, y entre los éxitos importantes de los últimos años se puede destacar la campaña del AEU para una reducción de la jornada laboral.

Tampoco toda la legislación laboral de los Conservadores ha ido siempre a favor del gobierno. La votación secreta obligatoria para una huelga se ha convertido en un elemento normal en la táctica de la negociación colectiva. Y la votación por correo para la elección de los "funcionarios sindicales" - introducida para reducir la influencia de los activistas radicales - ha llevado la izquierda sindical a una serie de victorias. Bill Morris, el primer dirigente negro del T&GWU, fue elegido a través del apoyo de la izquierda; se eligió un nuevo equipo dirigente de izquierdas en UCATT; y la diputada Laborista del ala izquierda, Audrey Wise, fue elegida presidente del sindicato USDAW.

La izquierda también ganó su primera victoria clara en la ejecutiva del NUM, y el recién fusionado Sindicato de Gráficas, Papel y los Medios de Comunicación eligió al candidato más izquierdista, Tony Dubbins.

Cara al mercado único de 1992, la mayoría de los sindicatos británicos están dedicando más esfuerzo y recursos para construir lazos con los sindicatos europeos - aunque

pocos comparten la pasión desbordada para con la Comunidad Europea que tiene la sede central del TUC.

### Cambios habidos en los niveles de afiliación en los grandes sindicatos:

	1979	1980
TGWU	2.072.818	1.223.891
GMB	1.232.374	933.891
NALGO	729.405	744.453
AEU	1.283.193	702.228
MSF	767.794	653.000
NUPE	712.392	578.992
USDAW	462.178	400.000
NUM	361.789	54.887

Fuente: "The Guardian" 2/9/91

### MSF DESAFIA EL ACUERDO SOBRE EL MAR DEL NORTE.

Se remitió al TUC un acuerdo entre tres sindicatos gremiales y la patronal de las plataformas petrolíferas, con las quejas del sindicato de técnicos, MSF, que fue excluido del convenio.

Habrà una audiencia inicial bajo el procedimiento de conflictos internos del TUC el jueves que viene.

El ámbito del convenio cubre las condiciones y el reconocimiento para una proporción pequeña de los trabajadores de plataformas petrolíferas en el Mar del Norte. Firmaron el AEU, el GMB, y el EETPU. Los tres tienen afiliados entre los contratados en las plataformas, mientras la mayoría de la afiliación de MSF se encuentra entre los empleados fijos de las principales empresas de petróleo.

Roger Lyons, el Secretario General electo del MSF, dijo que su sindicato tenía 800 afiliados en la industria del Mar del Norte que se había excluido del convenio con la patronal ("Offshore Contractors Council"). Quiso plantear el asunto con el TUC cuanto antes.

La firma del convenio la semana pasada también impulsó protestas de la coordinadora extraoficial - el "Offshore Industry Liaison Committee" - que ha dirigido una campaña para el reconocimiento de los sindicatos y mejores niveles de seguridad y de salud laboral en el Mar del Norte.

Ronnie McDonald, el presidente de la coordinadora, condenó el convenio como una traición la cuál dejaría sin protección a 20.000 trabajadores.

Sin embargo, Jimmie Airlie del AEU dijo que era un buen convenio. Fue la patronal, según Sr Airlie, y no los tres sindicatos de gremio, que excluyó al MSF de las negociaciones.

Fuente: "The Guardian" 2/9/91

### GILL CONDENA LA ELECCION DE "MISSES" SINDICALES EN LAS FABRICAS NUEVAS.

El dirigente de uno de los sindicatos aspirantes a representar a los trabajadores en las dos nuevas fábricas de Toyo-

ta, criticó ayer duramente las llamadas "elecciones de misses" donde la empresa selecciona a un sólo sindicato con el que negociará dentro de la fábrica.

Cinco sindicatos se están presentando ante el gigante japonés del automóvil por el derecho a representar a los 2.500 asalariados en sus fábricas nuevas en Derbyshire y el norte de Gales. Se espera que la empresa tomará una decisión en noviembre.

Ken Gill, el secretario general del sindicato de "Management, Science and Finance" con 670.000 afiliados, uno de los presentados en el concurso, dijo: "Es degradante que se obligue a los sindicatos a actuar así delante de la patronal". Gill añadió: "Es contrario totalmente a la democracia y somos el único país en Europa donde existen semejantes costumbres".

Esta semana el MSF pedirá al Congreso del TUC en Glasgow que refuerce su política e impida que los sindicatos se entreguen a "subastas" para representar a los trabajadores en las fábricas nuevas. Sr Gill, hablando en las vísperas del congreso, dijo que el no creía que su sindicato tuviera muchas posibilidades de ganar el "concurso" de Toyota. Los demás sindicatos que se presentarán al "concurso" son el T&GWU, el AEU, el GMB y el EETPU.

Fuente: "The Guardian" 2/9/91

### DERROTA PARA LA IZQUIERDA SOBRE LA ABOLICION DE LAS LEYES ANTISINDICALES DE LOS TORIES.

Un llamamiento por parte de la izquierda para la abolición de toda la legislación laboral aprobada por el gobierno Conservador durante los últimos 12 años recibió ayer un rechazo abrumador en el congreso anual del TUC.

Después de que Arthur Scargill, el presidente del Sindicato Nacional de Mineros que encabezó la petición para una anulación total, había pedido una "votación por tarjeta" (una votación proporcional al número de afiliados que tiene cada sindicato), los/las delegados/as rechazaron la propuesta con 2,270,000 votos a favor, y 5,809,000 en contra.

El congreso condenó por un amplio margen la política del gobierno sobre ley laboral e hizo un llamamiento al Partido Laborista para que suprimiese la legislación antisindical y que lo substituyese con nuevas leyes redactadas según criterios de consenso.

El secretario general del T&GWU, Ron Todd, que presentó la moción compuesta, recordó al Congreso que el gobierno había introducido cinco leyes nuevas y numerosas regulaciones en el ámbito de ley laboral que suprimieron los derechos de los/las trabajadores/as.

Dijo: "Si vamos a ganar el apoyo de los ciudadanos necesitamos alternativas positivas para presentar ante el pueblo británico. No queremos volver a 1979.....Pero lo que pedimos son los tipos de derechos laborales que ya son normales y corrientes en el resto de Europa, pero de los cuales el pueblo británico está privado."

Fuente: "The Guardian" 4/9/91

## **SE APRUEBA LA FORMACION DE ORGANIZACIONES PARA LOS/AS AFILIADOS/AS NEGROS/AS, Y METAS DE IGUALDAD SEXUAL MAS POSITIVAS.**

La formación de organizaciones para los/as afiliados/as negros/as dentro de los sindicatos recibió un fuerte apoyo de los/as delegados/as ayer. El Congreso decidió ascender la importancia del Congreso de trabajadores/as negros/as del TUC, y del Departamento de Iguales Derechos, y también votó promocionar la formación de estructuras sindicales para los/as afiliados/as negros/as y metas de igualdad en los sindicatos a todos los niveles.

Los/as delegados/as aceptaron que la subrepresentación de los/as afiliados/as negros/as perjudicó el movimiento entero. "No queremos tener que irnos fuera," dijo Marc Wadsworth del Sindicato Nacional de Periodistas (NUJ), hablando a favor de la moción. "Debería haber un hogar para nosotros dentro del movimiento sindical."

Gavin Laird, el secretario general del AEU, encabezó la oposición a la formación de estructuras para afiliados/as negros/as. "Aceptamos que no hemos hecho suficiente para combatir el racismo", dijo el, "pero nuestros/as afiliados/as negros/as no merecen ser marginados en esta manera."

Pero Gloria Mills, del Sindicato Nacional de Empleados Públicos (NUPE), sostuvo: "No estamos hablando de separatismo. Estamos hablando de una voz directa de los/as trabajadores/as negros/as para que puedan participar verdaderamente en la democracia sindical."

Los partidarios de organizaciones para negros dentro de los sindicatos creen que el "sello de garantía" del TUC acelerará la formación de dichas organizaciones dentro de los sindicatos. Una media docena de sindicatos ya tienen estructuras formales para los/as afiliados/as negros/as.

Fuente: "The Guardian" 4/9/91

## **EL CONGRESO DA SU APOYO A LA POLITICA LABORISTA SOBRE SALARIO MINIMO INTERPROFESIONAL.**

Los/as delegados/as dieron su apoyo a un salario mínimo interprofesional legalmente garantizado, fijado en la mitad del promedio del ingreso total masculino (incluyendo pluses y horas extras). Rechazaron la moderación salarial, pero aceptaron que no se utilizarían aumentos en los salarios bajos como argumento para reivindicaciones salariales generales.

El voto unánime a favor de un salario mínimo interprofesional termina años de discusión del tema dentro el movimiento sindical, y es una victoria personal para Rodney Bickerstaff, el secretario general de Sindicato Nacional de los Empleados Públicos (NUPE), quien lo había hecho una cruzada personal.

La carta final de la unidad fue jugada por Gavin Laird, el secretario general del Sindicato Amalgamado de Mecánicos

(AEU), el cuál había resistido más que cualquier otro el concepto del salario mínimo por el efecto que puede tener sobre las diferencias salariales. Dijo que el AEU no aceptaría la moderación salarial o la compresión de las diferencias, pero sí su sindicato apoyaría un salario mínimo interprofesional legalmente garantizado.

Los/as delegados/as votaron que era lamentable "la fragmentación de la negociaciones salariales" y rechazaron "negociaciones sincronizadas y alrededor de una norma salarial fijada por el gobierno." Pero apoyaron "una manera más coordinada de llevar a cabo la negociación de los convenios, y dentro de un período más corto.

El Congreso dio su bienvenida a la perspectiva al "diálogo social" - de negociaciones al estilo "europeo" - y sobre una "valoración económica nacional", pero expresaron su cautela ante "los conceptos que están de moda, prestados de culturas totalmente diferentes."

Fuente: "The Guardian" 5/9/91

## **LOS TRABAJADORES EN LA INDUSTRIA MILITAR "ABANDONADOS" EN LOS RECORTES DE PRESUPUESTO.**

Se regalan medallas y desfiles para celebrar la victoria a los soldados, mientras los/as trabajadores/as en la industria militar sólo pueden esperar el despido y el paro. Este fue el mensaje escuchado ayer por los/as delegados/as del Congreso del TUC en Glasgow.

Bill Morris, el secretario general elegido del T&GWU dijo que se perderán 40,000 puestos de trabajo este año en la industria militar a raíz de los recortes presupuestarios.

Los/as delegados/as dieron la bienvenida a la propuesta Laborista de crear una agencia de diversificación de la industria militar para ayudar al cambio. Pero según ellos, la agencia no debería formar parte del Ministerio de Defensa.

Fuente: "The Guardian" 5/9/91

## **UNA CAMPAÑA CONTRA EL FRAUDE FISCAL REDUCIRIA EL IRPF 2 PENIQUES POR CADA LIBRA.**

El TUC emprendió una campaña ayer contra el fraude fiscal después de escuchar que se podría recaudar £2 billones más cada año con un sistema de control más eficaz.

Con un aumento del 10% en la plantilla de Hacienda, se podría cortar el IRPF 2p de cada libra, afirmó Liz Symons, secretaria de la Asociación de Funcionarios/as de Primera Categoría.

Fuente: "The Guardian" 5/9/91

## **BREVES NOTICIAS.**

Los sindicatos de transporte RMT y T&GWU emprenderán una campaña conjunta para sindicalizar a la flota de bar-

cos de seguridad que patrullan por las plataformas petrolíferas y de gas del Mar del Norte. Esto a consecuencia de algunas críticas de las navas que prestan la cobertura de seguridad y rescate de las plataformas.

- Cada sindicalista debería tomar contactos con escuelas con el fin de ayudar a los jóvenes a comprender el papel de los sindicatos en la industria y en la sociedad, afirmó al congreso Denis Scard del Sindicato de Músicos. Los/as delegados/as pidieron al Consejo General que haga un informe para presentar al próximo congreso del TUC con el fin de elaborar una estrategia para promocionar el sindicalismo en las escuelas y en la comunidad.

- Un programa de expansión económica para someter al próximo gobierno Laborista recibió ayer la aprobación del congreso. Incluyó un programa grande de construcción de la vivienda pública; convenios de planificación con todas las grandes empresas multinacionales para una expansión de producción, empleo y formación; e incentivos para que la industria aumente la inversión.

Fuentes: "The Guardian" 4 y 5/9/91

### **LA LINEA DURA PARA LOS ELECTRICISTAS PROVOCA UNA RAFAGA DE HOWARD.**

Delegados/as al congreso del TUC condenaron ayer la "caza furtiva" de afiliados, lo cual ellos calificaron de "agresiva y sin principios", por parte del sindicato de electricistas, expulsado del TUC en 1988.

Bill Jordan, el dirigente de los mecánicos (AEU), defendió al sindicato electricista (EETPU), aunque entre abucheos y algunos gritos de "Judas". Pero los mecánicos eran los únicos disidentes y el congreso descartó la readmisión del EET-PU, a menos que no cumpla enteramente con las reglas del TUC.

La decisión en defensa del "Convenio de Bridlington" del TUC - las reglas que impiden la "caza furtiva" de afiliados entre diferentes sindicatos - fue criticada por Michael Howard, el Ministro de Empleo, que dijo que era "una confirmación más que la dirección del TUC no puede y no quiere apoyar los derechos básicos del individuo".

Fuente: "The Guardian" 6/9/91

### **LA AYUDA A EUROPA DEL ESTE "DEBE ESTAR VINCULADA A LA FORMACION DE SINDICATOS FUERTES".**

El TUC presionará para que una condición de la ayuda para Europa del Este sea el apoyo en la formación de sindicatos independientes fuertes.

Los/as delegados/as afirmaron que los programas occidentales de ayuda deberían también financiar una parte de las relaciones inter-sindicales en Europa para equiparar el crecimiento de las empresas transnacionales. Los/as delegados/as se quejaron de que se dedicaron fondos para la libe-

ralización del comercio, pero no para las necesidades sociales.

Tony Drubbins, el dirigente del GPMU (el recién fusionado sindicato de artes gráficas) dijo que "se está dificultando activamente" la formación de sindicatos libres y eficaces en Europa del Este, y que la situación social está empeorando rápidamente.

En una decisión paralela el Congreso acordó presionar para la inclusión de una cláusula social - de derechos sindicales y de salud laboral - en todos los préstamos del FMI y del Banco Mundial, y especialmente en los destinados a los países que habían montado zonas de libre cambio basadas en mano de obra barata.

Fuente: "The Guardian" 6/9/91

### **SCARGILL GANA EL VOTO SOBRE LAS CENTRALES NUCLEARES.**

Los sindicatos reafirmaron ayer su compromiso para la eliminación progresiva durante los próximos 15 años de la energía nuclear. Niegan reconocer las credenciales "verdes" de la energía atómica.

El voto, por 4.598.000 a 3.213.000, fue una victoria para Arthur Scargill, el dirigente de los mineros, después de su derrota anteriormente en esta semana sobre la anulación de las leyes laborales de los Conservadores.

Según Sr Scargill, hombres, mujeres y niños estaban muriendo de cáncer y de leucemia como resultado del programa nuclear de los últimos 40 años. Dijo que "un desastre tipo Chernovil" podría pasar aquí, y que nadie en su sano juicio podía seguir apoyando la energía nuclear, que era peligrosa y también muy cara.

Ken Cameron, del sindicato de los bomberos (FBU), habló de la experiencia desgarradora de conocer en la Unión Soviética algunas de las víctimas jóvenes y bomberos con enfermedades terminales después del desastre de Chernovil. Dijo que por la Gran Bretaña seguían pasando los convoyes de residuos nucleares, y que cualquier accidente arrasaría la zonas altamente pobladas, y dañaría el medio ambiente durante generaciones.

Fuente: "The Guardian" 6/9/91

### **LOS SINDICATOS ESTAN BUSCANDO UN PACTO DE COOPERACION PARA EL MAR DEL NORTE.**

Los sindicatos representantes de los trabajadores en las plataformas petrolíferas del Mar del Norte llegaron ayer a un acuerdo para cooperar más entre ellos. Esto para intentar curar las heridas producidas a causa de las diferencias profundas y amargas que están amenazando el futuro de la organización sindical en el sector.

Una reunión de todos los seis sindicatos afectados - incluso los electricistas que están fuera del TUC - se acordó que estudiarían urgentemente la formación de una coordina-

dora parecida al "Confederation of Shipbuilding and Engineering Unions" (coordinadora inter-sindical de los sectores de astilleros y de metal), lo que ha coordinado a todos los sindicatos en aquellos sectores.

Peleas sobre organización sindical y afiliación han empezado a destacar después del desastre en la plataforma Piper Alpha en julio 1988 cuando murieron 167 trabajadores. El informe de Lord Cullen sobre el desastre recomienda niveles de participación sindical en cuestiones de seguridad que el OILC ("Offshore Industry Liaison Committee", una coordinadora sindical no oficial del sector) cree que no se puede efectuar sin una cooperación entre los sindicatos.

Se espera una reunión de responsables nacionales de los seis sindicatos antes de que acabe el mes.

El sindicato "Manufacturing, Science and Finance", que representa a los chapistas en el sector, ha dicho que han dado el primer paso en apoyo de dicha coordinadora con la formación de un sector de ramo en su propio sindicato.

La organización sindical entre los trabajadores de la plataformas es floja, y las empresas petrolíferas se han negado siempre a permitir una votación sobre reconocimiento sindical. Fuentes de los trabajadores de las plataformas se mostraron escépticos sobre las posibilidades de alcanzar dicha cooperación sindical.

Fuente: "The Guardian" 6/9/91

## LOS "HERMANOS" PERPLEJOS DEL TUC AÑORAN UN PASADO MEJOR.

Los delegados del TUC se pusieron muy nerviosos cuando leían en el periódico que: "el Congreso se reúne entre la sensación creciente de su mortalidad". Y fue con un gran alivio que se dieron cuenta de que el artículo trataba sobre el Congreso de los Diputados del Pueblo en Moscú, y no de la juega anual del TUC.

Estos días es muy raro que el TUC llegue a la primera página, ni siquiera cuando los sindicatos incurrían otra vez en sus viejos hábitos fratricidas. La asamblea dócil en Glasgow fue relegada claramente a las páginas interiores. El objetivo del TUC era no asustar al electorado y poner en peligro a las perspectivas electorales de los Laboristas.

Desde que Margaret Thatcher la echó de los pasillos del poder, el TUC ha ido buscando un nuevo papel. Pero a pesar de tres derrotas electorales consecutivas para los Laboristas, el TUC todavía no tiene otra estrategia que esperar a que ganen los Laboristas.

El partido laborista ha prometido introducir la consulta al estilo alemán con los interlocutores económicos y sociales, o sea, la patronal y los sindicatos. El TUC sí tendría un papel bajo este sistema, pero otro asunto es exactamente de cuanta influencia podría disfrutar.

Durante los años en el desierto para el partido, se ha desarrollado una relación más distanciada con los sindicatos.

Aunque esto fue fruto de una necesidad electoral, una nueva generación de dirigentes sindicales tiene poco deseo de ejercer el poder como hicieron sus predecesores en los años 60 y 70.

Fuente: "The Observer" 8/9/91

## COMO FUNCIONA EL TUC.

Este mes (setiembre 1991) cerca de 1.000 delegados/as asistirán en Glasgow al Congreso anual del TUC para determinar su política para el año que viene. Los temas que van a discutir se extienden desde la protección del sistema de Sanidad hasta aspectos en los convenios para los padres que trabajan.

El "Trades Union Congress" (TUC), que se fundó en 1868, se define como una asociación voluntaria de sindicatos independientes con el fin de: confeccionar y promover políticas sobre temas de importancia para los asalariados; y de repartir información, iniciar actividades de investigación y formación, y también dirigir campañas.

Otra función que tiene el TUC es resolver problemas entre diferentes sindicatos. Hay una serie de normas llamadas los "Normas de Bridlington" que rigen las relaciones entre diferentes sindicatos, aunque actualmente están amenazadas por los ataques legislativos del gobierno.

A finales de 1990 el TUC se componía de 74 sindicatos que representaban 8.192.664 afiliados/as. Esto constituye más que 80% de la afiliación total de todos los sindicatos registrados por el funcionario gubernamental de certificación.

Hay una gran diferencia de tamaño entre los sindicatos afiliados al TUC - de 17 afiliados del Sindicato de Esquiladores de Lana de Sheffield, a 1.223.891 del "Transport and General Workers Union". Sin embargo, los 10 sindicatos más grandes juntan casi seis millones de afiliados, - o sea, más del 70% del total.

El órgano supremo del TUC es el Congreso anual, que se reúne durante cuatro días y medio en la primera semana de septiembre. Está compuesto por más de 1.000 delegados que representan, proporcionalmente según el número de afiliados, a todos los sindicatos.

Cada sindicato, cualquiera que sea su tamaño, tiene derecho a presentar dos mociones para el debate. En la mayoría de los casos se votan con el brazo en alto, pero ocasionalmente - cuando el Congreso está dividido - se hace una 'votación por tarjeta', las delegaciones de cada sindicato votan según el número total de sus afiliados.

Después del Congreso el órgano dirigente del TUC es el Consejo General. Los sindicatos con más de 100.000 afiliados/as tienen una representación automática. Cuanto más grande, más delegados tienen, hasta un máximo de seis. Hay ocho puestos reservados para los sindicatos pequeños (con menos de 100.000 afiliados/as), decididos por sorteo.

Intentando asegurar una representación femenina adecuada, los sindicatos con más de 200.000 afiliados/as, y que

también tienen más que 100.000 afiliadas, deben incluir como mínimo una mujer en su representación. Hay cuatro puestos más en el Consejo General reservados para mujeres, los cuáles se decidan por sorteo entre los sindicatos con menos de 200.000 afiliados/as. Todo esto hace que el Consejo General esté compuesto por 53 personas en total. Se reúne mensualmente para recibir informes de sus comisiones especializadas.

Hay ocho comisiones permanentes: económica; educación y formación; política de empleo y organización; igualdad de derechos entre hombres y mujeres; finanzas y asuntos generales; internacional; seguridad social y bienestar industrial; también formación sindical. Hay también algunos comités especiales y comisiones de ramo.

Se presenta cada año al Congreso un informe sobre el trabajo del Consejo General y de estas comisiones. El informe, una vez aprobado, y las mociones también aprobadas por el Congreso se convierten en la política oficial del TUC.

El único miembro con jornada completa del Consejo General es el Secretario General, lo ocupa actualmente Norman Willis, elegido en el Congreso de 1984. El Consejo

General también nombra otras tres personas de alto rango. Son el Secretario General Teniente y dos Secretarios Generales Adjuntos. Actualmente ocupan estos puestos John Monks, Roy Jackson y David Lea. Existe también una plantilla de alrededor de 250 personas.

El TUC tiene un Centro Nacional de Formación Sindical en el norte de Londres el cuál proporciona cursos de formación para los 'oficiales' sindicales y representantes a nivel de empresa sobre temas como por ejemplo la ley laboral, y seguridad e higiene.

Hay nueve Secretarios Regionales a tiempo completo que representan el TUC en las regiones de Inglaterra y Gales. También existen Consejos Regionales para tratar sobre temas económicos y de empleo como el transporte y la formación profesional.

El TUC Escocés y el Comité de Irlanda del Norte del "Irish Congress of Trade Unions" (Congreso de Sindicatos Irlandés) son organizaciones distintas, pero colaboran estrechamente con el TUC.

**Fuente: "Labour Research", septiembre 1991**

## ANEXO II

### LISTA DE LOS SINDICATOS PRINCIPALES BRITANICOS.

(Los que tienen representación en el Consejo General del TUC)

#### Sección A

##### (sindicatos con más de 200.000 afiliados)

T&GWU (Transport and General Workers' Union)  
El Sindicato General y de Transporte

AEU (Amalgamated Engineering Union) -los mecánicos

GMB (General, Municipal & Boilermakers) -El Sindicato General, de Trabajadores Municipales, y de Caldereros

MSF (Manufacturing, Science & Finance) -los encargados, los técnicos/cuadros, y del sector financiero (seguros)

NALGO (National Union of Local Government Officers) los administrativos de los servicios públicos excluyendo a los de transporte y de los funcionarios del gobierno central) y los profesionales de los Ayuntamientos (excluyendo a los maestros)

NUPE (National Union of Public Employees) los trabajadores manuales del sector público (excluyendo los de transporte) y los/as enfermeros/as

COHSE (Confederation of Health Service Employees) - Confederación de Empleados de Sanidad

UCW (Union of Communication Workers) -correos y telefónica

UCATT (Union of Construction and Allied Trades) - Sindicato de la Construcción

USDAW (Union of Shop, Drapery and Allied Workers) - Sindicato de los Dependientes

GPMU (Graphical, Print and Media Union) - artes gráficas

#### Sección B

##### (sindicatos con entre 100.000 y 200.000 afiliados)

BIFU (Bank and Finance Union) -Sindicato del Sector Financiero

CPSA (Civil and Public Servants Association) - sindicato

de los funcionarios sin categoría

NASUWT (National Union of Schoolmasters/Union of Women Teachers)-sindicato de directores de escuelas y de maestras

NCU (National Communications Union) -Sindicato Nacional de Comunicaciones

NUCPS (National Union of Civil and Public Servants) - sindicato de funcionarios de categoría media

RMT (Rail and Maritime Transport) -Sindicato del Ferrocarril y de Transporte Marítimo

NUT (National Union of Teachers) -Sindicato de Maestros/as

#### Sección C (sindicatos con menos de 100.000 afiliados)

IPMS (Institute of Professionals, Managers and Specialists) - no tengo información sobre este sindicato

IRSF (Inland Revenue Staff Federation) - hacienda FBU (Fire Brigade Union) -los bomberos

POA - no tengo información sobre este sindicato

ISTC - los que trabajan en los altos hornos

NUMAST - no tengo información sobre este sindicato

MU (Musicians' Union) - Sindicato de Músicos

#### Sección D ("sección de la mujer" sindicatos con delegación femenina)

SOGAT (Society of Graphical and Allied Trades) - un sindicato de artes gráficas, ahora integrado en el GPMU (verse arriba)

NCU (National Communications Union)

AUT (Association of University Teachers) - Sindicato de Profesores de la Universidad

FDA (First Division Association) - los funcionarios de primera categoría

of  
de

cio-

sin-

ro-

es-

ts)

BU

in-  
rse

de

ori-

# Catálogo

## DE NUMEROS EDITADOS

### NUMERO 1: (MONOGRAFICO)

- PROGRAMA EUROPEO DE LA CGIL

### NUMERO 2: (VARIOS)

- PRENSA INTERNACIONAL 14-D
- RESOLUCIONES CES
- DECLARACION CONFERENCIA SOLIDARIDAD CON LA INTIFADA
- ALOCUCION JACQUES DELORS CONGRESO TUC

### NUMERO 3: (VARIOS)

- ALOCUCIONES DE JACQUES DELORS Y FERNANDEZ ORDOÑEZ ANTE EL PARLAMENTO EUROPEO

### NUMERO 4: (MONOGRAFICO)

- RELEVO EN LA SECRETARIA GENERAL DE LA CGIL

### NUMERO 5: (MONOGRAFICO)

- CONGRESO TUC 1988.
- INFORME SOBRE EUROPA 1992

### NUMERO 6: (MONOGRAFICO)

- 6 DE JULIO E INDEPENDENCIA NACIONAL EN MEXICO

### NUMERO 7: (EUROPA)

- DICTAMEN DEL COMITE ECONOMICO Y SOCIAL SOBRE LOS DERECHOS FUNDAMENTALES COMUNITARIOS.
- ENTREVISTA CON ERNST BREIT, PRESIDENTE DE LA CONFEDERACION ALEMANA DE SINDICATOS Y DE LA C.E.S.

### NUMERO 8:

- INTERVENCIONES DE BRUNO TRENTIN, SECRETARIO GENERAL DE LA CGIL: "POR UNA NUEVA SOLIDARIDAD, REDESCUBRIR LOS DERECHOS, REFLEXIONAR SOBRE EL SINDICATO" (CONFERENCIA PROGRAMATICA DE LA CGIL); "LA ESTRATEGIA SINDICAL ANTE EL ESPACIO SOCIAL EUROPEO" (ESCUELA DE RELACIONES LABORALES, MADRID)

### NUMERO 9: (EUROPA)

- LA CUMBRE DE MADRID: VALORACION DE LA C.S. DE CC.OO. SOBRE LA PRESIDENCIA ESPAÑOLA; CONCLUSIONES DE LA PRESIDENCIA; RESUMENES DE PRENSA INTERNACIONAL

### NUMERO 10: (C.E.S.)

- EL FUTURO DE EUROPA: UNA FUERTE

PARTICIPACION SINDICAL EN LAS EMPRESAS EUROPEAS (CAMPAÑA DE MOVILIZACION DE LA C.E.S.)

### NUMERO 11: (EUROPA)

- CONSEJO EUROPEO DE ESTRASBURGO: CONCLUSIONES DE LA CUMBRE; RESOLUCIONES DE LA C.S. DE CC.OO.; RESOLUCION DE LA C.E.S., PROPUESTA DE LA C.E.S. PARA EL PROGRAMA DE ACCION SOCIAL

### NUMERO 12: (C.E.S.)

- RESOLUCIONES DE LA C.E.S.: LA UNION POLITICA EUROPEA; ORIENTACIONES SOBRE LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS

### NUMERO 13: (VARIOS)

- ITALIA: ESTATUTOS DE LA CGIL;
- ESTADOS UNIDOS: EL SINDICALISMO DE LA AFL-CIO;
- HUNGRIA: EL CONGRESO DE LOS SINDICATOS HUNGAROS

### NUMERO 14: (VARIOS)

- PORTUGAL: ACUERDO ECONOMICO Y SOCIAL (DECLARACIONES DE LA CGTP-IN Y DE LA UGTP);
- ITALIA: LA SUPERACION DE LAS CORRIENTES PARTIDARIAS EN LA CGIL COMO CONTRIBUCION A LA AUTONOMIA Y A LA UNIDAD DEL MOVIMIENTO SINDICAL

### NUMERO 15: (MONOGRAFICO)

- ESPECIAL GUERRA DEL GOLFO: VALORACIONES; LOS PAISES DEL AREA; POSICIONES ANTE LA GUERRA; LA SITUACION DE LOS DERECHOS HUMANOS; CUADROS ESTADISTICOS

### NUMERO 16: (MONOGRAFICO)

- ESCUELA SINDICAL PARA AMERICA LATINA: INTERVENCIONES (MURCIA, SEPTIEMBRE DE 1990)

### NUMERO 17: (MONOGRAFICO)

- VII CONGRESO CONFEDERACION EUROPEA DE SINDICATOS: DOCUMENTOS

### NUMERO 18: (ESPECIAL INMIGRACION)

- RECOPIACION DE DOCUMENTOS

### NUMERO 19: (DOCUMENTOS EUROPA)

- DECLARACION DE LA CES SOBRE EL TRATADO DE MAASTRICHT. DOCUMENTO DE LA COMISION EUROPEA (PAQUETE DELORS II)

*Traducción y Edición:* Secretaría de Relaciones Internacionales.

Confederación Sindical de Comisiones Obreras. Fernández de la Hoz, 12 - 28010 Madrid