

# Breve Noticia sobre la Organización Sindical en Gran Bretaña

POR EL DR. ALBERTO ENRIQUE RAVIER

La organización sindical en Gran Bretaña, al igual que en los Estados Unidos, y a diferencia de otros pueblos de Europa y de América, no es la consecuencia lógica de un molde impuesto por la autoridad del Estado, sino que, más bien, sin responder a normas preestablecidas, se estructura y desarrolla gradualmente, mucho antes de la aparición de cualquier movimiento organizado de tipo socialista. Reconoce antecedentes que lo llevan hasta la segunda mitad del siglo XVIII, y en la actualidad, viejas agrupaciones obreras, de más de un siglo, honran el movimiento sindical británico.

Se organizaron aisladamente y sin colaboración entre sí, y recién más tarde, principalmente a partir de la creación del T. U. C. \*\*, establecieron entre ellas relaciones estrechas.

Por ese motivo, el movimiento sindical británico es complejo y variado, integrándolo organizaciones del más diverso tipo y tamaño, entre las que es dable advertir, sin embargo, el surgimiento sucesivo de tres formas características, a saber: el sindicato profesional o de oficio, el general y el industrial.

El sindicato profesional buscó agrupar a todos los trabajadores especializados de una misma profesión, si bien en la actualidad ha admitido en sus filas a obreros semi-especializados (por ejemplo: la Amalgamated Engineering Union, que agrupa a más de 900.000 afiliados).

La intransigente actitud de estos sindicatos, que se negaron a admitir en sus filas a obreros no especializados, motivó que alrededor de ochenta años atrás aparecieran los llamados sindicatos generales, los cuales abrieron sus puertas tanto a trabajadores especializados como a los que no lo eran. El más importante de éstos es actualmente la Unión General de Trabajadores y del Transporte, que cuenta con 1.300.000 miembros,

\*\* T.U.C.: Trades Union Congress. (infra, pág. 13).

que se desempeñan en las más disímiles tareas, desde el transporte por carretera, industrias del cemento, del ladrillo, hasta industrias químicas y trabajos portuarios, etc.

Tratar que todos los trabajadores de una misma industria estén agrupados en una sola entidad gremial, ha sido el objetivo perseguido por los *sindicatos industriales*, de los cuales sólo hay dos: The National Union of Mineworkers y The National Union of Railwaymen. No puede decirse que hayan alcanzado plenamente su propósito, ya que, tanto en la industria minera como en los ferrocarriles, trabajan afiliados a otras organizaciones obreras.

La afiliación a un sindicato está abierta a todo trabajador, sin reparar en su sexo, religión o ideas políticas. No existe más limitación que la que deriva de la naturaleza misma del sindicato. Es decir, la lógica determinación de si agrupa o no a trabajadores que ejercen una tarea similar a la del solicitante. Sin duda alguna, en ciertos oficios especializados, implica un reconocimiento de la capacidad del trabajador el hecho de pertenecer al Sindicato Profesional correspondiente, y la afiliación al mismo será buscada por aquél como una forma más de calificación por su trabajo.

Hechas estas aclaraciones y sin olvidar que, como lógica consecuencia de su crecimiento espontáneo, la estructura de los sindicatos en Gran Bretaña se presenta al observador bajo las más variadas formas, intentaremos una descripción general que abarque, dentro de lo posible, la organización del mayor número de ellos.

### *La Sección local*

La base de la organización de un sindicato la constituyen las "secciones locales", que varían en número y tamaño según la importancia de aquél. Están integradas por los afiliados que viven en la misma localidad donde ella funciona; aunque no deben, necesariamente, pertenecer sus integrantes a un mismo lugar de trabajo. Recurren a la misma cuando se encuentran en dificultades o se consideran tratados injustamente en cualquier cuestión que se relacione con su trabajo. Es a través de ella y en las reuniones quincenales o mensuales que efectúan en locales sindicales o alquilados con ese propósito, donde se encuentran con sus compañeros de la localidad, se ponen en contacto con los problemas que hacen a la política laboral y discuten cuantos asuntos interesen o afecten a los integrantes

de la sección, teniendo facultades para adoptar decisiones en todo problema de índole netamente local.

No implica ello, necesariamente, una traba para escuchar y discutir problemas de mayor alcance, propios de la esfera del Comité de Distrito o del Comité Nacional, organismos a los que nos referiremos más adelante, y a los cuales corresponde la última palabra.

Estas reuniones comienzan por la lectura, efectuada por el secretario, del acta correspondiente a la última reunión, a fin de proceder a su inmediata discusión y aprobación. Acto seguido, el secretario procede a informar a su Sección sobre todas las actividades llevadas a cabo por ella en el lapso comprendido entre ambas reuniones, y dando lectura de aquella correspondencia que pueda interesar a sus integrantes, como ser cartas del Comité de Distrito, del Consejo Sindical local o del Comité Nacional, discutiéndose los informes de este último sobre negociaciones con la patronal. Pueden presentarse asimismo y aprobarse, resoluciones de la Sección destinadas a ser sometidas a los Consejos Sindicales o cualquier otra autoridad sindical superior y, asimismo, discutir cuestiones de mayor alcance sobre las cuales los delegados de la Sección ante otros organismos (por ejemplo: Comités de Distrito o la Conferencia de Delegados) tengan que expedirse o votar.

A parte de estas reuniones quincenales o mensuales tiene lugar, anualmente, una Asamblea General de la Sección para considerar la memoria y balance y proceder a la elección de sus autoridades y de los delegados de la misma ante los organismos citados en el párrafo anterior.

La composición de estas *Secciones locales* es absolutamente disímil, yendo de un pequeño grupo a dos o tres mil miembros, en casos excepcionales. Por regla general puede admitirse que en los Sindicatos Profesionales de mediana importancia el promedio es de cien miembros por Sección, o por debajo de esa cifra en los de menor cuantía. La mayoría de los sindicatos tienen establecidos límites mínimos y máximos en la composición de sus respectivas secciones locales, que oscilan en no menos de 50 y no más de 300 miembros, y que pueden considerarse como números topes constitutivos de una Sección.

La mesa directiva de la Sección local está integrada por un secretario, un contador (hay, a veces, también un presidente) y de dos a veinte empleados ad-honorem que cumplen sus tareas en horas libres, fuera del horario de trabajo. Bien es cierto que, en algunos sindicatos, según la importancia numérica de

la Sección local, el secretario y el tesorero perciben modestos sueldos como compensación por sus tareas, que son las de más trabajo y responsabilidad.

La actuación del secretario de la Sección merece dos palabras. Es el responsable de la buena marcha de la misma. Tiene a su cargo la correspondencia, la preparación del orden del día y de las actas de las reuniones y de la asamblea general. Debe, asimismo, estar al corriente de todos los conflictos que se susciten con los patrones; buscará resolverlos, en la medida de lo posible, al nivel de la Sección local y tratará de que todos los afiliados comprendan la política general del sindicato, la cual conocerá a fondo. Debe informar de todos estos aspectos importantes de su trabajo en las reuniones y en la asamblea de su Sección, sin perjuicio de que, si lo juzga prudente, lo haga ante las autoridades del sindicato, ya sea en el Comité de Distrito o ante el Comité Nacional.

### *Comité de Distrito o de Zona*

Existen en la mayoría de los sindicatos unos organismos intermedios, de tipo regional o de distrito, entre las oficinas centrales y las secciones locales, que se traduce en los grandes sindicatos en la existencia de un sistema llamado de Comités Regionales o de Distrito o, también, de Zona. En otras palabras, por encima de las secciones locales se hallan los Comités de Distrito o de Zona, y sobre éstos el Comité o Consejo Ejecutivo Nacional.

Estos Comités de Distrito, integrados por representantes elegidos por las asambleas generales de las secciones, supervisan el trabajo del sindicato dentro de una determinada región geográfica, trasladando al Comité Ejecutivo Nacional aquellos asuntos que estatutariamente les están vedados o que requieran o merezcan ser tratados nuevamente por el organismo directivo del sindicato. Eligen, a veces, a los representantes ante la Conferencia de Delegados, sobre la que se hablará de inmediato.

### *Conferencia de Delegados*

Se trata de una conferencia anual o bi-anual, integrada por delegados elegidos por las Secciones Locales o por los Comités de Distrito, que se reúne habitualmente en los meses de verano, para deliberar durante tres o cuatro días y proceder a la consideración del informe del Comité Ejecutivo Nacional, tratar los

proyectos de resolución que el mismo merezca, y todos aquellos problemas que afecten a las finanzas y organización del sindicato. Posteriormente se consideran los asuntos que afecten directamente la vida de los afiliados (por ejemplo: se discuten y votan las resoluciones que las Secciones locales hayan sometido a la Conferencia de Delegados), y por último tratan cuestiones de interés público, durante la cual se proponen, discuten y aprueban mociones para ser sometidas al T. U. C.

Si bien el número de representantes que integran estas Conferencias varían de unas pocas docenas a cerca de mil, según la fuerza numérica del sindicato y los métodos de elección de los delegados, el procedimiento que se sigue en las mismas es bastante similar.

Las Secciones Locales tienen un plazo para presentar mociones a la Asamblea que habrá de realizarse, vencido el cual se prepara y distribuye el Orden del Día, conjuntamente con la Memoria o Informe anual del Comité Ejecutivo Nacional. En base a éstos las Secciones Locales o los Comités de Distrito instruyen a sus delegados sobre la posición que deberán sostener en la Conferencia, lo que no impide que la mayoría de ellos tenga cierta libertad para formar, por sí mismo, criterio en el curso de los debates.

La modificación de los estatutos se lleva a cabo mediante la votación de las reformas propuestas por las Secciones y/o el Comité Ejecutivo Nacional, ya sea en esta Conferencia Anual o en otra especial convocada al efecto.

De lo expuesto hasta ahora surge con claridad la enorme importancia que la Sección Local reviste dentro del movimiento sindical. Por medio de ella el trabajador está en contacto inmediato y directo con la política laboral. Puede obtener informes personales sobre todas las actividades corrientes del movimiento y proponer cambios a la misma, influenciando la política nacional del sindicato al someter a la Conferencia de Delegados proyectos de resolución que ésta habrá de considerar.

Al tener que concurrir a esas reuniones quincenales o mensuales, adquiere un conocimiento personal y directo de todos y cada uno de los miembros de su Sección, de sus problemas, de sus inquietudes, de su forma de proceder y, con la enorme ventaja que le da este conocimiento inmediato, elige a sus autoridades y a sus delegados al Comité de Distrito o a la Conferencia, responsable de su voto y de la futura actuación de los beneficiarios del mismo.

## *Comité Ejecutivo Nacional*

En distintas oportunidades hemos hecho referencia al Comité Ejecutivo Nacional, autoridad suprema del sindicato, únicamente supeditado a la Conferencia de Delegados, a la cual debe su elección.

Está constituido por un número variable de miembros, según la dedicación exclusiva de todos o algunos de ellos y el número de afiliados del sindicato.

Los Comités Ejecutivos integrados por miembros "full-time" tienen, término medio, cinco miembros, alcanzando a unos veinte los otros; son elegidos por períodos que oscilan entre uno y tres años. Es factible la reelección, en la mayoría de los sindicatos, si bien en algunos está limitada o prohibida.

Cumple un importante papel en la dirección del Sindicato, que desempeña conforme a los estatutos, dando cumplimiento a las resoluciones que sobre política sindical ha aprobado la Conferencia de Delegados. Prepara, asimismo, los informes que con las resoluciones propuestas a la Conferencia constituyen la base del Orden del Día, según hemos ya visto. Administra las finanzas, controla las actividades de sus empleados a sueldo y a través de sub-comités supervisa ciertas actividades especiales, como ser las negociaciones con la patronal, con el gobierno y la capacitación sindical de los afiliados.

## *Secretario general*

La responsabilidad por el desarrollo normal de la Conferencia de Delegados y del eficaz cumplimiento de sus decisiones por el Comité Ejecutivo, recae sobre el Secretario General, usualmente el cargo rentado más importante del Sindicato.

Está desempeñado "full-time" por un miembro del mismo, elegido en la mayoría de los casos por todos los afiliados, a veces por la Conferencia de Delegados y, excepcionalmente, en algunos Sindicatos por el Comité Ejecutivo.

La duración en sus funciones varía entre 2, 3 o 5 años, siendo, asimismo, factible su reelección aunque generalmente, se trata de un cargo vitalicio en el que permanece hasta ser removido por decisión de la Asamblea de Delegados.

Lo secundan en sus tareas un Secretario General Adjunto y un buen número de empleados administrativos quienes no pertenecen, necesariamente, a la organización obrera en la cual prestan servicios.

A más de este personal existe, a veces, un presidente elegido por uno o dos años, quien en algunos casos asumirá una importancia similar a la del Secretario General y que preside las reuniones del Comité Ejecutivo y las Asambleas de Delegados.

El Secretario General tiene a su cargo el manejo de las oficinas centrales del Sindicato, responde de la correspondencia y del manejo y dirección del periódico u otras publicaciones. Lleva las actas de las sesiones del Comité Ejecutivo y pone en práctica las resoluciones de éste. Está presente en todas aquellas negociaciones que se lleven a cabo con la patronal en el ámbito nacional y casi invariablemente es uno de los delegados del Sindicato a la Conferencia Anual del T. U. C.

Cuentan además estas autoridades con asesores "full-time" tales como el Secretario de Finanzas, los jefes de los departamentos de Educación y Asuntos Legales, etc. Debe agregarse, en estos últimos años, la tendencia a crear Comisiones de Investigación que constituyen más bien pequeños departamentos más dedicados a la organización de la Biblioteca y a trabajos de Información que a investigaciones propiamente dichas.

### *El Delegado del Sindicato*

Pese a que la Sección Local continúa siendo la base del Sindicalismo británico, desde el fin de la primera guerra mundial, en algunas entidades obreras se ha acentuado la tendencia a una creciente actividad sindical en el lugar de trabajo.

Algunos grandes Sindicatos como la "Amalgamated Engineering Union", la "National Union of Mine Workers", suelen tener un representante en el lugar de trabajo, conocido como delegado, cobrador o delegado responsable cuyas atribuciones varían al igual que el nombre con que se los designa. Puede ser un simple cobrador de cuotas que controla las credenciales de los obreros para evitar su atraso en el pago de aquéllas y que contribuye a reclutar nuevos afiliados o incluso puede estar facultado para entender en dudas y reclamaciones de sus compañeros, resolviendo por sí o informando de ellas al Secretario de la Sección Local.

Sus informes sobre las prácticas patronales y las necesidades de los trabajadores son discutidas en las reuniones de la Sección Local. Otras veces dicho informe es suplido por un cuestionario, provisto por el Sindicato, que debe llenar y entregar periódicamente.

Son elegidos por sus compañeros de trabajo o por la Sección

Local requiriéndose en algunos Sindicatos acuerdo del Comité de Distrito. Una vez electos el Comité Ejecutivo lo hace saber a la empresa ante la cual deberán actuar.

A fin de evitar que entren en conflicto con las funciones propias de la Sección Local, del Comité de Distrito o de cualquier otra autoridad sindical, se ha reglamentado estatutariamente sus tareas confinándolas al lugar de trabajo y a los intereses del núcleo específicamente por ellos representado.

En la mayoría de las grandes empresas existen delegados de diversos sindicatos quienes generalmente están agrupados en un Comité de Delegados presidido por uno de ellos llamado "Convocador" cuyo objetivo es coordinar las actividades de todos los Sindicatos de la empresa. Otras veces forman parte de Comités Mixtos integrados por los delegados obreros y los representantes de la gerencia y sobre cuya competencia específica se hablará en otro trabajo referente a la solución de los conflictos laborales, y en determinadas circunstancias entienden en ciertos asuntos que escapan al mecanismo de las negociaciones propiamente dichas y de este modo contribuyen a promover la eficiencia del personal de la empresa mejorando las relaciones humanas y a perfeccionar los métodos sobre seguridad en el trabajo.

El trabajo del delegado como tal es gratuito, importante y difícil. Siempre que sea necesario podrán cumplir sus tareas durante las horas de trabajo percibiendo, en este caso, una remuneración convenida con la patronal por el tiempo que deba dedicarse a los asuntos sindicales. Deberá inducir a sus compañeros a respetar las costumbres o normas de su profesión u oficio y exigir que la empresa cumpla con los acuerdos negociados con ella en materia de salarios y condiciones de trabajo. No tiene facultades para negociar por sí mismo nuevos términos o condiciones de trabajo ni tampoco para declarar huelgas por su propia cuenta y razón. Deberá también buscar solucionar cualquier diferencia de las que a diario puedan surgir entre la empresa y el personal, informando de inmediato a la autoridad permanente del Sindicato más próxima al lugar de trabajo, cuando un litigio amenace paralizar las tareas. De todo lo expuesto puede concluirse que el dirigente sindical, sea cual fuere el cargo que ocupare, debe ser personal que añada a su energía, iniciativa y buen juicio una adecuada preparación. Así lo han entendido los Sindicatos británicos, los que por diversos medios proporcionan a sus afiliados cursos especiales de capacitación.

## *The Trades Union Congress (T. U. C.)*

Ya hemos dicho al principio de este trabajo que es recién con la creación del T. U. C. cuando las organizaciones obreras establecen entre ellas relaciones estrechas.

El T. U. C. es la central obrera del movimiento sindical británico y debe su origen a un congreso convocado por varios sindicatos en 1868. Desde entonces es el organismo coordinador de sus problemas comunes, representando a sus miembros, autorizada y responsablemente, sobre todo a partir de los últimos veinticinco años, en asuntos sindicales de carácter nacional e internacional.

Constituye el T. U. C. una asociación permanente de sindicatos que pagan una cuota anual de nueve peniques por miembro, estando la afiliación abierta a todas las organizaciones obreras cuyos integrantes trabajan en el Reino Unido.

Es facultad exclusiva de los sindicatos el solicitar su admisión como integrantes del T. U. C. Previa consulta a los sindicatos afiliados pertenecientes a la misma industria que la organización peticionante acerca de si tienen alguna objeción que formular respecto a tal solicitud, el Consejo General, en su carácter de órgano ejecutivo decide sobre la aceptación o rechazo de la misma. Al presentar ésta el sindicato aspirante debe acompañar, asimismo, amplios detalles sobre su fuerza numérica, estatutos y finanzas.

De los 650 sindicatos existentes en Inglaterra a fines de 1960 con un total aproximado de 9.600.000 afiliados, 183 forman parte del T. U. C. con cerca de 8.300.000 miembros. De las organizaciones afiliadas, unas doce son en realidad confederaciones que agrupan alrededor de 150 sindicatos. De manera que quedan sin afiliación directa o indirecta unos 300 con poco más de 1.000.000 de miembros de los cuales unos 900.000 pertenecen a la Unión Nacional de Maestros y a la Asociación de Funcionarios de la Administración local, quienes jamás solicitaron su afiliación al T. U. C.

Constituye esencialmente un congreso anual de delegados de los sindicatos afiliados (que deben estar trabajando en su profesión u oficio u ocupar cargos "full-time" en aquéllos), que se reúne durante siete días en la primera semana de setiembre para discutir los logros y problemas sindicales así como coordinar las posiciones y actividades de los sindicatos en aquellos problemas que hagan al bienestar de sus afiliados y de los trabajadores en general. Esta "promoción de los intereses de las

organizaciones afiliadas y mejoramiento de las condiciones sociales de los trabajadores" son objetivos que se interpretan de una manera amplia y que incluyen, por tanto, el estudio de las cuestiones generales de la política nacional en la medida que afecten a la totalidad del movimiento obrero.

El congreso del T. U. C. es un cuerpo con funciones ejecutivas muy limitadas y casi ninguna fuerza para obligar a los Sindicatos a acatar sus resoluciones. Ellos siguen siendo completamente independientes. No obstante, sus deliberaciones a las que asisten sindicalistas y diplomáticos extranjeros, representantes de organizaciones patronales y gubernamentales han alcanzado indudable influencia, constituyendo la base sobre la cual el Consejo General del T. U. C. ha logrado formular una política unificada para la totalidad del movimiento sindical.

El número de miembros y de votos de cada delegación al Congreso guarda relación con el número de afiliados del sindicato al cual representa. Existe un delegado por cada 5.000 miembros o fracción y un voto por cada 1.000 miembros o fracción. La mayor parte de los acuerdos del Congreso se toman a mano levantada sin perjuicio de que pueda exigirse en los problemas importantes, votación por tarjeta de delegado, en la que figura la verdadera fuerza en votos de su poseedor. Esta modalidad es supervisada por escrutadores nombrados por el Congreso y permite a un sindicato hacer constar la totalidad de su fuerza numérica, aun cuando haya preferido no designar a todos los delegados a que tendría derecho. Es esta una saludable costumbre que, por razones de comodidad han adoptado la mayoría de las organizaciones obreras a fin de evitar que en vez de los 1.000 delegados que generalmente se reúnen, su número ascendiera a cerca de 1.800.

### *Consejo General del T. U. C.*

Es el órgano ejecutivo del T. U. C. Está encargado de dirigir el movimiento sindical en Gran Bretaña conforme a las directivas impuestas por el Congreso Anual y según lo exijan los hechos que se produzcan en el transcurso del año.

Representa al T. U. C. durante 51 semanas y en esa condición lleva a cabo consultas con el Gobierno, con organizaciones de empleadores y con entidades del más diverso tipo sobre todo problema que haga a la buena marcha de los sindicatos; mantiene una vigilancia continua sobre el movimiento y la legislación obrera y cumple, asimismo, tareas educativas, publici-

tarias y de investigación que interesen al movimiento obrero, completando de este modo la obra individualmente emprendida por los sindicatos afiliados.

Prepara el informe o memoria que someterá al Congreso Anual y que, conjuntamente con las mociones a éste sometidas por los sindicatos constituye la principal base de las discusiones del Congreso. Este informe, detalle de las actividades del año anterior y del trabajo de los diversos Comités del Consejo General, es discutido por párrafos y las mociones de los sindicatos son consideradas en relación con las correspondientes secciones del informe.

El Consejo General tiene representantes en más de cien organismos, oficiales o privados, conjuntamente con representantes del gobierno o de los empleadores o de ambos. A título de ejemplo y dado la brevedad que nos hemos propuesto en este trabajo pueden citarse: sus relaciones con el *Departamento de Investigación Científica e Industrial del Reino*, destinado a aplicar a la industria los resultados de la investigación científica; con el *Consejo Asesor de Producción Industrial*, presidido por el Ministro de Hacienda, que trata de los numerosos factores que afectan a la producción y a la economía de Inglaterra y con el *Consejo Asesor del Ministerio de Trabajo* que, presidido por su titular trata, entre otros temas, del empleo y de las relaciones industriales. En estos organismos existen aproximadamente el mismo número de representantes obreros y patronales.

En resumen, el Consejo actúa como representante oficial de los intereses y opiniones de los trabajadores en diversos consejos y comités asesores, presididos por Ministros de la Corona. Las recomendaciones de estas entidades forman, a menudo, la base de importantes decisiones gubernamentales sobre política industrial y laboral y el T. U. C. está, mejor que nadie, en condiciones de exponer opiniones fundadas y de ofrecer su experimentado asesoramiento antes de que sea adoptada una decisión oficial. Es así como puede ejercer una influencia continua sea cual fuere el gobierno que ocupare el poder.

Sobre la base de un plan cuyo fin es garantizarles en el Consejo General una representación equilibrada a las distintas ramas de la industria británica a la que pertenecen los delegados, los Sindicatos están agrupados en 18 ramas o grupos industriales. Cada grupo tiene asignada en el Consejo una cantidad determinada de bancas según la fuerza numérica por él representada. Se reservan dos bancas al grupo femenino

cuya propuesta corresponde al Sindicato que tiene mujeres afiliadas.

El Consejo, en la actualidad, está integrado por 35 miembros elegidos por el Congreso Anual en pleno mediante el sistema de votación por tarjeta de delegados (pg. ....). Quede bien aclarado que los sindicatos pueden proponer candidatos para las bancas correspondientes a su grupo, pero la elección en sí es facultad privativa de todo el Congreso. Se busca con ello que los integrantes del Consejo General no sean simples representantes de los sindicatos o grupos sino del movimiento obrero en general.

La distribución de las bancas es la que sigue:

Minas .....	3	Edificación, madera y decoración .....	2
Transportes (sin ferrocarriles)	3	Vidrio, alfarería, química, alimentación, bebidas, tabaco, cepillería, y distribución ...	2
Algodón .....	2	Astilleros .....	1
Agricultura .....	1	Hierro, acero, pequeñas industrias metalúrgicas .....	2
Imprenta y papelería .....	1	Trabajadores no manuales ...	1
Mujeres .....	2	Textiles .....	1
Sastrería y confecciones .....	1	Empleados públicos .....	1
Ferrocarriles .....	3	Funcionarios del Estado .....	2
Ingeniería, fundición y fabricación de vehículos .....	3		
Cueros y calzado .....	1		
Trabajadores en general .....	3		

Los integrantes del Consejo General son reelegibles y no perciben remuneración alguna por sus trabajos, salvo los gastos a que los obligue el cargo. La mayoría de ellos son autoridades "full-time" de algún sindicato.

El Consejo General, una vez elegido, procede a la designación de su presidente, quien también lo será del próximo Congreso Anual, y a integrar los diversos comités entre los que distribuye su trabajo. El Consejo realiza una reunión plenaria todos los meses y discute los informes y recomendaciones de dichos comités. Entre estos últimos merecen citarse el Comité Financiero y de Asuntos Generales, Economía, Educación, Organización, Internacional, Commonwealth, Producción, Seguro Social y Bienestar Industrial, Conflictos, etc. Asimismo, varios comités consultivos incluyen expertos seleccionados que colaboran con los miembros del Consejo General, a tal punto que algunos de los más prominentes hombres de ciencia de Gran Bretaña son miembros del Comité Científico Consultivo del T. U. C.

Incluye entre sus tareas el mantenimiento de contactos con

la Confederación Internacional de Sindicatos Libres, a la que el T. U. C. está afiliado, con la O. I. T. y con el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas.

Un aspecto curioso es el de las relaciones del T. U. C. con los sindicatos que lo integran.

Conviene dejar sentado que el Consejo tiene estatutariamente ciertos poderes disciplinarios sobre los sindicatos que integran el T. U. C., pero éstos siguen siendo independientes y plenamente responsables de cuantos acuerdos afecten a sus miembros.

El Consejo está autorizado a investigar la conducta de un Sindicato afiliado cuando considere que no se atiene a los principios que sobre política sindical tiene establecidos el T. U. C. Para ello el Consejo se reúne previamente con los representantes del Sindicato investigado y si de esa reunión surge responsabilidad para éste, se lo invita a ajustarse a los lineamientos fijados por el T. U. C. En caso de que no acatare esta invitación, se procede a suspender la afiliación del investigado hasta la reunión del próximo Congreso, ante el cual el afectado tiene derecho de apelación. El Congreso es el único con facultades para, según la gravedad del caso, ordenar la expulsión del rebelde.

Otras disposiciones estatutarias rigen las conductas de los sindicatos y del Consejo durante un conflicto laboral. Cuando éste parece inevitable, el Consejo no interviene a menos que sea invitado a ello o cuando considere que del paro pueden derivar perjuicios para la estabilidad de los trabajadores afectados o para la totalidad del movimiento sindical. Una vez que ha tomado intervención, deberá agotar los medios para hallar una solución justa, en consulta con los sindicatos afectados por el conflicto, a los que aconseja sobre las mejores medidas a tomar. Si ellos rechazan el asesoramiento el Consejo deberá informar de ello al Congreso Anual.

### *Secretario General*

El cargo retribuido de mayor responsabilidad en el movimiento sindical británico es el de Secretario General del T. U. C.

Su elección es facultad privativa del Congreso Anual, del cual se convierte en Secretario Vitalicio así como del Consejo General. Este último fija su sueldo y las normas a que habrá de ajustar su labor. Su permanencia en el cargo queda supe-

ditada a la eficacia de su desempeño a criterio del Congreso y del Consejo General.

El personal a sueldo del Consejo es de 80 personas que divididas en departamentos, están al servicio de los diversos comités permanentes del T. U. C. Este personal es elegido por el Secretario General y está bajo sus órdenes directas. Colaboran en la Secretaría General un Secretario General adjunto y un Secretario Adjunto nombrados ambos por el Consejo General.

De la buena marcha y absoluta eficiencia de toda esta organización central es único responsable el Secretario General y de ahí la importancia de sus funciones.

### *Educación y Capacitación*

Los Sindicatos británicos están íntimamente convencidos de la estrecha relación existente entre el standard de vida de que goza un país y la eficiencia de aquéllos que concurren a producirlo. Y de que si son capaces de apreciar en su justo valor la influencia de la técnica moderna en el nivel de vida de un pueblo, podrán no sólo ofrecer mejores servicios a sus afiliados sino incluso hacer su valiosa y bien fundada contribución mediante consultas y negociaciones con las empresas en lo referente a la adopción de nuevos métodos y técnicas. Por otra parte también saben que el éxito de las negociaciones sobre salarios y condiciones de trabajo no depende generalmente de la razón de su fuerza sino más bien de la fuerza de sus razones para abonar sus demandas con argumentos convincentes y hechos irrebatibles en el tema que se discute.

La capacitación de los afiliados mediante cursos anuales, de verano, de fin de semana y clases nocturnas, ha adquirido desde el fin de la segunda guerra, proporciones notables alcanzando, anualmente, con sus beneficios a miles de estudiantes.

En la actualidad los afiliados que deseen ampliar sus conocimientos sobre el movimiento sindical y los problemas que lo afectan, tienen toda clase de facilidades.

El T. U. C. tiene establecidos en su sede, en Londres, unos cursos que comprenden el estudio del sindicalismo, servicios sociales, relaciones industriales, problemas que afectan a la producción y a la dirección de una industria, finanzas industriales y negociaciones colectivas. Su duración es de aproximadamente treinta semanas al año.

En colaboración con la Escuela de Economía de Londres ha

organizado un curso de estudios sindicales de un año de duración.

Por otra parte, desde 1929, hay cursos de verano muy breves, semanales, que comprenden: problemas económicos corrientes, historia y legislación laboral, relaciones industriales, organización sindical, etc.

No se ha descuidado, tampoco, la preparación de los directivos y delegados por medio de cursos full-time. El Ruskin College de Oxford (que no tiene vinculación alguna con la Universidad), ha organizado cursos de uno a dos años de duración para trabajadores adultos. Pueden citarse asimismo el Fircroft College de Birmingham; el Coleg Harlech, del norte de Gales y el Fircroft College para mujeres en Surbiton.

Sería largo extenderse y excedería los límites que nos hemos impuesto en este trabajo, sobre los servicios educativos prestados, en su mayor parte por el T. U. C. el cual, conjuntamente con los sindicatos afiliados a él tienen organizado un excelente sistema de becas a los efectos de poder compensar la falta de asistencia al trabajo, a que se ven obligados los estudiantes y solventar el costo de sus estudios.

### *Los Sindicatos y la Política*

En la propia Inglaterra se produce frecuentemente cierta confusión acerca de la naturaleza de los lazos existentes entre el movimiento sindical y el partido Laborista.

En su condición de organismo industrial independiente, el T. U. C. no emplea parte alguna de sus fondos en ayudar a los partidos políticos. No tiene fondo para actividades políticas y sus ingresos los utiliza única y exclusivamente en promover sus finalidades industriales.

La política desempeña un importante papel en las actividades de muchos sindicatos, las que están regidas por una ley del año 1913. Conforme a ella, cuyo cumplimiento es vigilado por un funcionario del Gobierno, llamado "registrador", el sindicato que se proponga añadir objetivos políticos al contenido de sus estatutos, deberá en primer lugar celebrar una votación secreta en la que puedan participar todos sus miembros. Si la mayoría se pronuncia en sentido afirmativo, el sindicato queda obligado a establecer un fondo político por separado.

Se establece un cuota especial para fines políticos, las que en su conjunto integran dicho fondo. Le está prohibido al sindicato utilizar sus fondos ordinarios para financiar actividades

políticas. Ningún afiliado puede ser obligado a contribuir al fondo político contra su voluntad y puede, cuando le plazca, cancelar el pago de su cuota especial sin que por ello pierda ninguno de los derechos o beneficios sociales previstos por el sindicato, a condición de que pague regularmente su cuota ordinaria.

Cerca de 87 sindicatos tienen un fondo para fines políticos que lo utilizan para apoyar al partido Laborista. Cuentan aproximadamente con 5.500.000 miembros abonando a dicho partido 9 peniques por cada uno de los afiliados que aportan al fondo político. De hecho los sindicatos contribuyen con alrededor de las  $\frac{3}{4}$  partes de los ingresos del partido Laborista, eligen 12 de los 25 miembros de su Consejo Directivo y envían delegados a la Conferencia Anual del Partido.

La historia nos induce por qué. A principios de siglo algunos sindicatos contribuyeron a fundar el partido como una voz parlamentaria independiente de los trabajadores organizados y para contender con los partidos Liberal y Conservador.

Desde entonces, los sindicatos que contrajeron obligaciones políticas han venido aportando la mayor parte de los ingresos y de los efectivos numéricos del Partido Laborista.

Los sindicatos afiliados al partido Laborista pueden patrocinar a cualquiera de sus miembros como candidatos parlamentarios; pero son los afiliados al partido quienes, individualmente, en los distritos electorales eligen sus propios candidatos. Si resulta triunfante en la elección interna el candidato propuesto por el sindicato, éste puede contribuir con no más de  $\frac{4}{5}$  partes de los gastos electorales que permite la ley.

Volviendo al T. U. C., lo que más lo aproxima a las actividades políticas, desde el punto de vista de adhesión a un partido, es su asociación con el Consejo Nacional del Trabajo, el que, por el hecho de reunir en su seno 18 miembros (6 del Consejo General del T. U. C., 3 a la representación parlamentaria laborista, 3 al Consejo Ejecutivo Nacional del Partido Laborista y 6 de la Unión de Cooperativas), actúa como organismo coordinador y consultivo del movimiento laborista británico.

### *Consejos Sindicales*

Las Secciones Locales de los distintos sindicatos de una misma localidad suelen nombrar representantes ante un "consejo sindical" local, a fin de considerar en él asuntos de interés común a todas ellas. Hay en Inglaterra y Gales más de 500

de estos "consejos", agrupados en 22 federaciones con sede en uno o varios condados.

Estos consejos actúan como agentes coordinadores de las diversas secciones locales de los distintos sindicatos, y como enlace entre los trabajadores de la localidad y el T. U. C. que no dispone de organización regional propia.

Aparte de los Comités Ejecutivos Nacionales de los sindicatos afiliados, los "consejos sindicales" son los únicos organismos sindicales facultados para dirigirse directamente al Congreso del T. U. C., aunque no envían delegados al mismo.

Todos los años solicitan su inscripción en el T. U. C. para actuar como sus representantes en sus respectivas zonas, sin implicar ello una afiliación al T. U. C.

Unas 15.000 secciones están afiliadas a los "consejos sindicales" en Inglaterra y Gales. Generalmente esa afiliación se debe a una recomendación del organismo central del Sindicato, pero en ningún caso a instrucciones de éste.

Los "consejos sindicales" celebran su propia conferencia anual, que no ofrece al Consejo General del T. U. C. la oportunidad de conocer directamente sus problemas. Un comité formado por miembros de dicho consejo y los representantes de los "consejos sindicales", elegidos por sus propias conferencias anuales, se reúne regularmente durante el año a fin de supervisar los asuntos de los consejos sindicales.

Se ocupan en la práctica de la educación de los afiliados locales y del nombramiento de representantes ante los comités locales de empleo, seguros, hospitales y otros organismos similares.

## El Daño Moral

Por el DR. GUILLERMO A. BORDA \*

*Concepto.* Del incumplimiento de los contratos o de los hechos ilícitos pueden resultar no sólo daños económicos, sino

\* Profesor Titular de Derecho Civil I. Juez de la Cámara Nacional de Apelaciones en lo Civil.