

Creación de un contrapoder sindical frente a las compañías transnacionales

Angelo Gennari Experto laboral italiano. Asesor de la Confederación Italiana de Sindicatos de Trabajadores (CISL).

Las transnacionales: ¿una raza especial?

Existen, por lo menos, cuatro interpretaciones diferentes de lo que es el fenómeno de las compañías transnacionales.

Así tenemos la interpretación neoimperialista, según la cual el Estado nacional y su política exterior se convierten simplemente en herramientas del afán de lucro y/o expansión de las compañías.

Luego tenemos a los neomercantilistas que afirman lo contrario, diciendo que las compañías transnacionales (CTN) se están convirtiendo en instrumentos de las políticas de seguridad e intereses nacionales.

Por último, tenemos dos interpretaciones similares pero opuestas, las llamadas interpretaciones "anacionales" según las cuales las CTN se han convertido, cada vez más, en un fenómeno "anacional". Pero mientras la primera de esas dos escuelas sostiene que la CTN "anacional" ha tenido, en general, una influencia positiva en el mundo, la segunda está convencida de que el fenómeno de la CTN "anacional" ha sido un fuerte factor disruptivo y, en general, destructivo en el panorama internacional.

Estas son interpretaciones políticas de las CTN que, en mayor o menor grado, abarcan todas las demás variaciones. También hubo algunos intentos de definir las CTN jurídicamente. En lo que nos concierne aquí, sin embargo, creo que no importa tanto que tengamos la definición perfecta, sino que adquiramos un mejor conocimiento operacional sobre la "naturaleza de la bestia" si realmente queremos luchar contra ella o aprender a amansarla.

Por eso creo que podemos aceptar como base razonable la definición simple hecha en un artículo del presidente y primer vicepresidente (Orville L. Freeman, ex secretario de Agricultura en los gobiernos de Kennedy y Johnson, y William Persen, autor de una serie de trabajos sobre los "Efectos de las inversiones privadas de EE.UU.", respectivamente) de la Business International Corporation, que se autodefine como organización de investigación científica, publicación y asesora-

* Rev. *The futurist*, diciembre de 1980

miento al servicio de compañías internacionales, en otras palabras, una definición simple y operacional formulada por las propias CTN:

"Una compañía multinacional es una compañía que produce y vende bienes y servicios en más de un país, considera el mundo entero como área de operaciones y actúa correspondientemente".

Una buena definición operacional que debe ser cualificada, sin embargo, por un elemento importante que quisiera citar en las palabras del Dr. Max Gloor, entonces director general de la CTN Nestlé. En verano de 1968, en el curso de un seminario organizado por el British Management Institute, dijo: "No deberían considerarnos sólo como compañía suiza. Tampoco deberían incurrir en el error de creer que no somos más que una transnacional. Somos algo intermedio. En realidad, representamos una raza especial. En una palabra: tenemos una sola y exclusiva nacionalidad, la nacionalidad Nestlé".

Creo que todos podemos estar de acuerdo con este altamente calificado representante de la tercera escuela de pensamiento acerca de la naturaleza de las CTN, la escuela "anacional". Sin embargo, tengo la sensación de que nosotros nos inclinamos más bien hacia la cuarta escuela, la otra "anacional", que considera el fenómeno de las CTN más como factor negativo que positivo o benevolente en el panorama internacional.

Como no somos particularmente ingenuos, es natural que nos demos cuenta de que, más allá de los nervios terminales que conectan esa "raza" muy especial, siempre existe un sistema nervioso central que funciona, en la mayoría de los casos, en Wall Street o lugares cercanos. Es probable que las CTN sean leales con ellas mismas, en primer lugar, pero también sabemos que vibran en las mismas frecuencias de política exterior e interés nacional de los gobiernos de sus casas matrices. En otras palabras, sabemos que existe una estrecha interrelación entre las actividades de las CTN y las de los gobiernos, principalmente en los países sede, pero también, en muchos casos, de los así llamados países huéspedes. De modo que resulta muchas veces difícil determinar - y el caso chileno de 1973 es sólo un ejemplo - dónde empiezan las actividades de las CTN y dónde terminan las de los gobiernos.

Si esto es cierto, si las CTN tienden a colocarse encima y más allá de las naciones y los Estados nacionales, entonces deberíamos dejar de llamarlas multinacionales una vez para siempre, puesto que este término da la impresión de que son administradas o controladas por varias nacionalidades o naciones, mientras que, en realidad, se trata de una "raza especial" que es leal, ante todo, a su propia bandera y que emplea la estrategia de adaptarse a los contextos locales, la legislación, las condiciones del mercado laboral y de cambiarlos en su interés propio, por todos los medios a su alcance, a fin de explotar más los factores productivos, el capital o el hombre.

De acuerdo con esta estrategia, no quieren ni pueden desafiar la lógica del sistema imperialista siendo su espina dorsal. Pero se autointerpretan y actúan como transnacionales, literalmente encima y más allá de cualquier nación, no como multinacionales. Creo que no se trata de una simple cuestión de semántica o lingüística, sino de una decisión importante que deberíamos tomar como sindicalistas, a fin de establecer las bases correctas de nuestra enorme tarea de informar y formar opiniones sobre esta materia en todas nuestras organizaciones nacionales y en todos los niveles.

El poder de las transnacionales

El segundo punto al cual quisiera referirme muy brevemente en este trabajo es el peso, el poder de las CTN. Sabemos que muchas de ellas superan a muchas naciones en cuanto a capital y poder. Se ha dicho que un buen número de dictaduras del Tercer Mundo han sido y son sus hijos ilegítimos o legítimos. También se ha señalado que las CTN dominan la economía internacional. Es importante, sin embargo, que recordemos que las cifras globales no lo dicen todo, que por ejemplo, la propiedad o el control de unas pocas industrias claves puede ser mucho más significativo que el de sectores enteros menos productivos y lucrativos

Recordando lo anterior vale la pena aportar algunas cifras globales con el fin de formarnos una idea general del alcance de las CTN.

Actualmente la Inversión directa total de las CTN alcanza más de 350 mil millones de dólares, de los cuales, según el Departamento de Comercio de los EE.UU., el 46,8 %, o sea 164 mil millones, provienen de compañías norteamericanas. Las CTN generan alrededor de un tercio del producto bruto mundial, o sea bienes y servicios por 1.250.000 millones de dólares.

Un análisis reciente del Departamento de Comercio de los EE.UU., publicado en junio de 1981, aporta algunas informaciones adicionales muy interesantes. Existen 3.450 CTN estadounidenses en todos los sectores, excepto la banca, las cuales poseen o controlan, de alguna manera u otra, 24.666 filiales extranjeras sumando un capital de 490.000 millones de dólares, ventas por 648.000 millones y 7,2 millones de empleados. La cifra más importante de este análisis revela el papel vital que las CTN desempeñan actualmente en el comercio exterior estadounidense: en 1977, sus exportaciones alcanzaron un valor de 102.000 millones de dólares, lo cual fue el 84 % del total de las exportaciones de EE.UU.

En los últimos veinte años, el crecimiento promedio de esas compañías superó el 10 %, cifra que representa el doble de la tasa de crecimiento de los países industrializados durante el mismo período. Y, aunque esta cifra particular es mucho más difícil de obtener, la mayoría de los expertos coincide en que la tasa de ganancia de las CTN ha duplicado, en promedio, la de otras compañías comparables pero netamente nacionales.

En algunas estimaciones se señala que la expansión y el crecimiento de las CTN ha disminuido en los últimos años. Pero esto no es cierto. Lo que ha disminuido un poco es la presencia abrumadora de las CTN norteamericanas que, hasta hace pocos años, realizaban el 60 % de la inversión directa en el mundo. Ultimamente, el flujo de capital desde EE.UU. ha decrecido, mientras que la inversión extranjera en los EE.UU. ha aumentado en un ritmo del 14,5 % interanual en la década de los 70, comparado con un 6,7 % en los años 60 y un 7.4 % en los 50. Esa tendencia significa, pues, que las CTN norteamericanas continúan expandiéndose pero que su papel dominante se ha erosionado algo en comparación con la expansión mundial.

Estas cifras dramáticas subrayan el papel clave que las CTN desempeñan actualmente en el mundo. Y la forma en que lo hacen es también perfectamente conocida. La ubicación de sus actividades se rige por un principio muy simple: se establecen en cualquier lugar y momento en que puedan lograr la combinación más eficaz de factores productivos, capital, tecnología y mano de obra, para producir y vender de la manera más lucrativa. Mueven recursos, capital y destrezas administrativas adaptándolos en bloque a las exigencias de un proyecto determinado considerando siempre al mundo entero como su mercado. La producción y venta de bienes y servicios se confinan siempre al lugar donde resultan más lucrativas. Estos son los objetivos, los mandamientos en que creen. No son instituciones caritativas y, según sabemos, no tienen conciencia social alguna. En la opinión de la mayoría de los expertos, este proceso no se detendrá en la fase actual, sino que seguirá avanzando. La tendencia actual indica que el número de CTN disminuirá, pero a través de una especie de selección natural en que los más fuertes sobreviven comiéndose a los débiles, de manera que la dimensión y el poder de los sobrevivientes crecerán. A final del siglo, habrá menos CTN pero estas serán mucho más grandes y estarán controladas por un puñado de ejecutivos y banqueros.

Si la tendencia es esa, y si la lógica de todo el asunto es hacer dinero a base de inversiones que, a su vez, requieren muchísimo dinero, entonces la tentación periódica de las CTN de controlar gobiernos en el mundo entero empleando todos los medios que estén a su alcance, sean legítimos o ilegítimos, resulta perfectamente comprensible, aun cuando no lo aceptemos, y lo demuestra la triste historia de este continente, ayer y hoy, desde la United Fruit hasta la ITT.

Pero, para oponerse a esta tendencia, no basta con indignarse. No basta con condenar, deplorar, decir que no en voz alta. También debemos proveernos de armas que nos permitan controlar esta tendencia e, incluso, invertirla. Debemos crear nuestra propia capacidad de respuesta una vez que hayamos aprendido lo suficiente acerca de la naturaleza de la bestia, una vez que nos demos cuenta de que, hoy en día, el transnacionalismo ha sustituido eficazmente las aspiraciones internacionalistas del sindicalismo antiguo.

Es un hecho que, en cuanto a las CTN, los sindicatos han estado y están en clara desventaja. La naturaleza transnacional del capitalismo moderno, la estructura misma de las CTN, les confiere un extraordinario poder de negociación que el empleador nacional no tiene normalmente y que inclina el equilibrio normal de las relaciones laborales a su favor, a costa de los sindicatos. Su fuerza se debe al hecho de que su esquema de producción, integrado por encima y más allá de las fronteras nacionales, les inmuniza contra la acción colectiva de los trabajadores: son capaces de minimizar eficazmente el efecto de una disputa local, o incluso nacional, por lo que llaman política de "fuentes múltiples", es decir, obteniendo componentes de sus subsidiarias ubicadas en varios países.

En resumen, la posición de los sindicatos se debilita en diferentes formas debido a la estructura de las CTN:

- Cuando se trata de inversiones nacionales, éstas pueden imponer sus condiciones de empleo amenazando con el cierre o traslado de su producción a otro país, lo cual es, por supuesto, chantaje, la espada de Damocles sobre las cabezas de los trabajadores y sindicatos que todos conocemos perfectamente...

- Dado el contexto internacional en que operan las CTN, cualquier reglamento o restricción nacional en cuanto a inversiones o transferencias no pueden afectar sus decisiones por mucho tiempo.

- Su forma de operación internacional priva a los sindicatos de la información que, con frecuencia, es necesaria en el proceso de la contratación colectiva; en realidad, la información que se limita a las inversiones realizadas en subsidiarias no alumbra mucho el escenario y resulta claramente insuficiente para que los trabajadores y sus representantes puedan prever oportunamente las decisiones centrales; las formas de participación, consulta o codeterminación, tal vez efectivas en compañías nacionales, no lo son jamás para asegurar la influencia de los trabajadores en las decisiones de una CTN; y toda estructura de planificación nacional, que, de todos modos no es más que indicadora en nuestros países, pierde prácticamente su sentido en cuanto de las CTN.

En un artículo maligno pero, como es usual, bastante inteligente, publicado recientemente por "Financial Times" de Inglaterra (21 de enero de 1981), en el cual se analiza la presión de los sindicatos sobre las CTN, se reconoce que los patronos, en cierto sentido, "han dejado de jugar de acuerdo a las reglas en su nivel" y se dice que, ante tal situación, "las compañías que operan a nivel mundial admiten que, a pesar de todas las amenazas públicas de los dirigentes sindicales, el lema de la 'solidaridad internacional' raramente tiene una expresión práctica. El invisible tomador de decisiones en el rascacielos central de la moderna corporación multinacional... parece ser invulnerable a las armas sindicales tradicionales de contratación colectiva y huelga".

Palabras bastante crudas que indican incluso cierta satisfacción. Pero, ¿son objetivas y bien fundadas?

La acción sindical transnacional

Lo cierto es que las CTN ya no respetan las reglas del juego. Tienden claramente a actuar como el personaje central de "Cien años de soledad" de Gabriel García Márquez, el coronel Aureliano Buendía, a quien no le gustaba el ajedrez porque, en un juego donde se supone que un jugador termina ganando, no le gustaba jugar de acuerdo con las mismas reglas de su contrincante. Pues en la contratación colectiva multinacional, evidentemente la medida más eficaz que podrían tomar los sindicatos contra las nuevas reglas de juego aplicadas por sus oponentes, es prácticamente inexistente. Los obstáculos han sido y seguirán siendo muy grandes. Los empleadores se oponen duramente y, a decir verdad, los funcionarios sindicales, si bien respaldan la idea en principio, están lejos de convencerse porque temen perder su autonomía local o nacional. Las disparidades entre las legislaciones y prácticas laborales entre un país y otro constituyen otro factor negativo. Y hay que reconocer también que los trabajadores de un país no renunciarán fácilmente a aumentos o beneficios para apoyar a sus colegas de otro país. Después de todo ¿quién les garantiza que tal sacrificio en la planta de FIAT en Torino, por ejemplo, realmente beneficiará a los trabajadores de FIAT - Brasil y no llenará simplemente los grandes bolsillos de la familia Agnelli?

Es probable que todo esto sea cierto. Pero si nos limitáramos a tales análisis "realistas" de la situación, no solamente pecaríamos de extremismo y derrotismo, sino que también diríamos sólo parte de la verdad. Porque sí ha habido algunas acciones sindicales, incluso con algún éxito inicial, y la presión de las organizaciones sindicales internacionales, regionales y nacionales mantiene la cuestión de la contratación colectiva transnacional con vida, mientras los códigos de conducta que se están elaborando en diversos foros internacionales no solamente proporcionan oportunidades sino posibilidades reales para llevar la idea adelante. De manera que, a pesar de los grandes obstáculos y dificultades, la acción sindical transnacional no es, de ningún modo, un asunto muerto. Entonces, ¿qué se ha hecho hasta la fecha en cuanto a este problema? En primer lugar, ha habido cierta presión a nivel de sindicatos individuales. En este contexto, la acción es directa y puede ser verificada mejor: Ford, Philips, Dunlop-Pirelli, Akzo-Enka-Glanzstoff, Nestlé y otros representan sólo algunos nombres en una creciente lista de casos donde los trabajadores se han negado a producir bienes o servicios destinados a reemplazar la producción de sus hermanos dentro de la misma CTN. También sabemos de algunas acciones de solidaridad en la forma de boicots. Estas huelgas y acciones no fueron siempre exitosas, pero fueron siempre advertencias importantes al jefe de la CTN en el rascacielos. Sin embargo, este tipo de acción, aun cuando sea importante y necesario o incluso exitoso, todavía es fundamentalmente defensivo.

Los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI), por lo menos algunos, también han acumulado cierta experiencia en este campo. Sobre todo la FITIM (trabajadores metalúrgicos), la ITF (transporte) y la FITA (alimentos) han recurrido a acciones transnacionales que, a veces, atrajeron la atención mundial y tuvieron éxito. Las campañas de la FITA contra Coca-Cola de Guatemala, en 1980, y Seagram y Unilever, en 1977 y 1978, respectivamente, son bastante conocidas. La FITIM, por ejemplo, ha establecido consejos automovilísticos mundiales que comparan periódicamente los salarios y las condiciones laborales del sector y tratan de trazar estrategias conjuntas eficaces presionando las por su reconocimiento transnacional.

Es una ardua labor, no solamente por la resistencia de las CTN, sino también debido a diferencias aún no superadas dentro de los propios SPI: uno de los problemas actuales es, por ejemplo, si se debe actuar en lo que, para muchos sindicatos de los países en vías de desarrollo, son esencialmente cuestiones políticas, mientras que en los países industrializados, los problemas son otros, mucho más de tipo económico, al menos en la percepción inmediata de los trabajadores.

Sin embargo, los problemas de los SPI en este campo no se deben exclusivamente a la disparidad de intereses y las diferentes ideologías y tradiciones de sus organizaciones afiliadas: las que prefieren soluciones pragmáticas y las que luchan por reformas estructurales; las que abogan por acciones sectoriales y las que defienden estrategias interprofesionales. Los problemas se deben también a obstáculos prácticos, no por ello menos difíciles de superar, como son la falta de poder de los SPI para movilizar las bases de las organizaciones afiliadas, la falta de recursos financieros y, a veces, de personal adecuado (digamos la verdad: nuestros sindicatos nacionales no están siempre dispuestos a enviar a sus representantes más prometedores a Bruselas o Ginebra... aunque, felizmente, esto ocurra a veces.

Existe, además, un tercer nivel de acción sindical, a saber, el de las confederaciones internacionales. Sus posiciones fundamentales son conocidas, pero vale la pena recordarlas.

La FSM (Federación Sindical Mundial) tiene una posición muy clara y dura frente a las CTN: son un diablo dentro de otro diablo aún mayor que es, por supuesto, el capitalismo e imperialismo. El Congreso de la FSM celebrado en Praga, en 1978, declaró que "sólo en los Estados socialistas, las CTN no tienen la posibilidad de desarrollar sus actividades malvadas", afirmación que, como bien sabemos, es sólo parcialmente cierta... Se tiene la impresión de que la FSM interpreta el problema como un verdadero mal que, a pesar de todo, no le importa mucho; un problema que debe ser denunciado en fuertes términos como asunto de principio, pero que es un mal más o menos necesario o inevitable que debe tolerarse en la práctica hasta que la revolución socialista mundial finalmente acabará con él. Después de todo, la descripción que hizo Lenin del camino futuro del capitalismo cartelización a nivel internacional, control de las materias primas por los grandes bancos, exportación del capital del Norte - es un fiel reflejo del mundo actual.

Pero, en el mundo del "socialismo real", como ellos lo llaman el problema con este tipo de posiciones es siempre igual: después de Lenin, esa parte del mundo industrializado no ha producido a ningún verdadero pensador o estrategia. En consecuencia, la actitud prevaleciente es siempre la misma, una política de "esperar y ver y, mientras tanto, conjurar", aplicada por la FSM en este contexto como la aplican los países del "socialismo real" en otros campos (por ejemplo, en el diálogo Norte-Sur).

La CMT (Confederación Mundial del Trabajo) denuncia las CTN como "la causa esencial del subdesarrollo, de la represión y del desorden económico, financiero y monetario". No acepta la estrategia de imponerles códigos de conducta y reglamentos internacionales porque éstos "las legitimarían a nivel internacional" y respalda una política de lucha contra las CTN. Sin embargo, la CMT carece, con demasiada frecuencia, de un verdadero poder sindical que podría lograr alguna consecuencia práctica de defender, o tratar de defender, los derechos o intereses de los trabajadores y las condiciones amenazadas por las CTN. No se dedica tanto a denunciarlas por lo que son aunque, en los últimos años, y especialmente desde su último Congreso en Madrid, la CIOSL también ha atacado fuertemente el papel de las CTN como instrumento favorecido del capitalismo moderno para la explotación y dominación a nivel internacional. En todo caso, la CIOSL ha concentrado sus esfuerzos en los intentos de limitar el poder y la libertad de acción de las CTN por intervenciones prácticas (no siempre exitosas) y de presionar por instrumentos de control internacionales como lo son los códigos de conducta que, según las propuestas de la CIOSL, deben ser obligatorios para ser realmente efectivos.

Estas son las posiciones de principio; espero que se me perdonen las generalizaciones y simplificaciones en que pueda haber incurrido debido a la brevedad de la presentación. Sin embargo, no hay duda alguna - por lo menos, yo no dudo - de que la división de las confederaciones internacionales en términos del conflicto entre Este y Oeste constituye otra debilidad que las CTN pueden explotar y explotan. No solamente en el Oeste y los países en vías de desarrollo dominados por éste, sino también porque les resulta fácil construir una fábrica en Europa oriental y reexportar sus productos al Oeste a precios altamente competitivos. Es cierto que allí no pueden dominar la economía como lo están haciendo en los países en vías de desarrollo. Pero, dentro de estos límites, las CTN producen allí, como lo hacen en cualquier parte, de acuerdo con la misma lógica de salarios bajos y beneficios máximos.

Códigos de conducta

Ya mencioné el tema de Códigos de conducta, sin embargo, me parece útil analizarlo más a fondo, puesto que muy pronto desempeñaran un papel significativo en la lucha sindical por controlar las CTN.

En primer lugar, me parece que el peligro de que los códigos puedan legitimar las CTN no existe realmente, por la simple razón de que ya están legitimadas por su mera presencia y sus actividades muy concretas en el mundo en que vivimos. Y, por supuesto, no es de esperar que desaparezcan en los próximos años... Entonces, la cuestión real es si estos códigos nos darán, por lo menos, un poco más control sobre las CTN. Al referirme a "nosotros", en este contexto, no hablo solamente de las organizaciones sindicales como tales, sino del interés general frente al interés privado de las CTN.

Hay una buena cantidad de proyectos de códigos, directrices y lineamientos que se están discutiendo actualmente en diversos foros internacionales. Dos instrumentos de este tipo ya han entrado en vigencia.

El primero es una "declaración" sobre empresas internacionales de inversión y multinacionales, aprobada por la OCDE (organización de Cooperación y Desarrollo Económicos) en junio de 1976. La declaración incluye una serie de "lineamientos" sobre la conducta de las CTN donde se estipulan algunos principios generales y recomendaciones específicas respecto de revelación de información, competencia, impuestos, financiación, relaciones internacionales, empleo, tecnología y ciencia. En realidad, no puede decirse que sea gran cosa puesto que los lineamientos son voluntarios hasta el punto de que la calidad y cantidad de la información a revelar por las CTN quedan a la discreción absoluta de éstas, indicándose solamente que debería ser más amplia que la estipulada en las legislaciones nacionales. Además, los lineamientos se refieren únicamente a las operaciones de las CTN en los países miembros de la OCDE, y el mecanismo de queja contra una CTN queda reservado a los gobiernos miembros. En resumen, el código de la OCDE no es más que un primer paso tentativo y muy limitado.

El segundo instrumento ya existente es una "declaración" de la OIT (Organización Internacional del Trabajo) del mes de abril de 1977 donde se estipulan, en forma más detallada, reglamentos sobre las mismas materias que se consideran en el código de la OCDE, pero con la finalidad declarada de que las CTN reconozcan los sindicatos nacionales y respeten las legislaciones sociales nacionales. En este caso, el grupo patronal y una mayoría del grupo gubernamental lograron, dentro de una maquinaria tripartita de la OIT, desarmar la demanda firme del grupo sindical de adoptar una o más convenciones de la OIT (las cuales tienen, al menos teóricamente, una naturaleza compulsiva) especificando las obligaciones de las CTN en cuanto a empleo, condiciones de vida y trabajo, entrenamiento y relaciones obrero-patronales. Lo que resultó de las relaciones preparatorias y fue aprobado posteriormente no fue más que una declaración de principios, importante pero no obligatoria. Un segundo paso, si se quiere, pero todavía tentativo y, en lo que a nosotros se refiere, insatisfactorio.

Un tercer código, más amplio, que debería incluir los reglamentos de los dos anteriores y también extender su alcance, se está discutiendo actualmente en las Naciones Unidas. Su elaboración es sumamente laboriosa y existen fuertes resisten-

cias, pero podría resultar muy interesante puesto que se pretende cubrir todos los aspectos de las actividades de las CTN. La validez real de este código radicará en su carácter obligatorio. Pero esta cuestión se está discutiendo todavía y no será nada fácil imponerse en este respecto.

El último proyecto importante que está en discusión actualmente es el de un código de conducta de la CEE (Comunidad Económica Europea) ya adoptado por la Comisión de la CEE en la forma de un proyecto de "directiva", en octubre de 1980, pero aún sin aprobar por el Parlamento Europeo y el Consejo de Ministros de la Comunidad.

Lo significativo de esta directiva es precisamente su carácter como tal, es decir, que se trata de un código legalmente obligatorio sobre la revelación de información por parte de todas las CTN que están presentes en los diez países miembros de la CEE.

Hasta la fecha, no existen reglamentos obligatorios de este tipo en las legislaciones nacionales de los países integrantes de la CEE. En mi país, Italia, la situación es un poco distinta ya que, en los últimos años, nuestros sindicatos han conquistado derechos de información y consulta a través de la contratación colectiva. Estos derechos se refieren a todas las empresas que operan en el sector respectivo y, por lo tanto, también a las subsidiarias de las CTN en Italia.

De los varios miles de compañías clasificadas como CTN a nivel mundial, unas 2.500 operan dentro de la CEE generando ventas anuales de alrededor de 650.000 millones de dólares con un capital agregado de 750.000 millones. De modo que las CTN de la Comunidad constituyen un fenómeno considerado lo suficientemente importante por la comisión y los gobiernos de la CEE para cuando, como la comisión y los gobiernos someterlo a su control, aun se ha señalado (Financial Times, 5 de Octubre de 1979), traten de controlarlo en una forma suficientemente imperceptible para que las gigantescas compañías no se asusten".

El meollo del proyecto de la CEE es que las centrales de la CTN deben proporcionar a sus filiales de más de 100 empleados y, a través de todas ellas, inmediatamente a los representantes de los trabajadores, por lo menos cada seis meses, información "veraz y correcta" sobre materias como la estructura y el personal de la compañía, su situación económica y financiera, el status y las proyecciones de producción, ventas y empleo, programas de productos, inversiones y racionalización, posibles planes de introducción de nuevos métodos de trabajo; en general, sobre todos los proyectos y procedimientos que podrían "afectar sustancialmente" a los trabajadores, y todo esto con la idea de lograr acuerdos sobre las medidas previstas".

Como una directiva de la CEE tiene fuerza de ley y debe ser traducida, dentro de un período determinado, a legislación nacional en los diez países miembros, los

sindicatos podrían acudir a los tribunales de justicia, tanto nacionales como de la Comunidad en el caso de no cumplimiento de estas normas.

La naturaleza de este código se distingue, pues, de la de los instrumentos analizados anteriormente. En la opinión de los sindicatos afiliados a la CSE (Confederación de Sindicatos Europeos), aún este proyecto de directiva no basta para asegurar el acceso al "invisible tomador de decisiones en el rascacielos" (Financial Times, 21 de enero de 1981) y su control, no resulta suficiente para proporcionarles a los trabajadores organizados una palanca verdaderamente efectiva contra las estrategias de las CTN. Pero bajo el punto de vista histórico, la CSE considera esta directiva como avance importante que debe ser consolidado para superar los obstáculos que las CTN están levantando contra su aprobación definitiva.

La Federación Europea de Empleadores y los miembros conservadores del Parlamento Europeo están, por supuesto, armando escándalo en cuanto al proyecto de directiva. La mera idea de derechos de consulta previa de los representantes de los trabajadores sobre las decisiones estratégicas de las compañías es anatema para ellos y la denuncia - se lo habrán imaginado Uds. - como una peligrosa "conspiración comunista".

Y, como es también natural, la hostilidad empresarial europea contra este tema es reforzada por las empresas estadounidenses. En febrero de 1981, se realizó una reunión "ad hoc" del Consejo Empresarial Estadounidense - Europeo en Washington e inmediatamente después, el mismo organismo se reunió en Bruselas a fin de orquestar una contraofensiva dirigida a organizar la oposición al proyecto de la CEE concentrando sus bien financiadas actividades en los gobiernos y la Comisión de la CEE. A través del Departamento de Estado, la administración de Reagan declaró inmediatamente su apoyo contra tal intento peligroso y sin precedentes de alterar "aspectos tradicionalmente aceptados del capitalismo" en pro de una "nueva forma de democracia económica europea" desconocida e inaceptable (Washington Post, 11 de febrero de 1981). Según el Consejo Empresarial Estadounidense - Europeo, los dos aspectos más peligrosos del proyecto de directiva son la idea de "despojar los directorios internacionales de su poder de decisión" y la posibilidad que el Código ofrece a los sindicatos "de dar un primer paso hacia la contratación colectiva internacional" con las CTN.

Todas las organizaciones afiliadas a la CSE han iniciado una contraofensiva persistente contra esta forma de cabildo furioso, que ciertamente ostenta suficiente dinero, poder y peso para minar la voluntad y determinación de Bruselas. Todos los que estamos en la CSE no queremos aparecer demasiado optimistas, pero creemos que esta directiva vale la pena de luchar por ella. Puede que la CTN sea un gigante como Gulliver, pero aprendimos de los liliputienses y de nuestra experiencia diaria que, con cuerdas suficientes y a través de la acción colectiva, podemos atar y amansar a cualquier gigante.

Sin embargo, nuestra acción colectiva tropieza con un problema, ya que, aun cuando nosotros tengamos una idea de lo que debería hacerse, "el problema real del movimiento sindical internacional", como un observador dijo recientemente (Financial Times, 21 de enero de 1981), es el de convencer las multinacionales de su credibilidad: que el no ceder a la presión institucional será sancionado con el empeoramiento de las relaciones obrero - patronales en sus empresas subsidiarias. En otras palabras, nosotros, los sindicatos, no tenemos suficiente credibilidad a nivel internacional - o no la tenemos todavía - porque las CTN no creen realmente que estamos en situación de amenazar con acciones en el caso de que no cedan. En consecuencia, la presión sobre las CTN, el éxito inicial que los sindicatos han estado buscando en todos estos años, podría darse, al menos a corto plazo, más como resultado de la presión política de instituciones internacionales tales como la CEE o las Naciones Unidas, así como de la actividad proselitista de los sindicatos dentro del marco de éstas, que como resultado de la solidaridad sindical internacional como tal.

Este razonamiento se basa también en el hecho - satisfactorio para las CTN pero preocupante para nosotros - de que existen demasiadas diferencias y demasiados conflictos de intereses entre los sindicatos, entre Norte y Sur, pero también dentro del Norte y Sur, para que nos pongamos de acuerdo sobre una sola estrategia común de control de las CTN y para que la solidaridad necesaria se traduzca del nivel de declaraciones huecas al de acciones sindicales solidarias dentro de las empresas.

Debemos ayudar a que lo nuevo nazca

Esta descripción del *status quo* se basa en hechos. Pero sólo en parte. Porque no aceptamos la falsa afirmación de muchos teóricos y defensores del viejo orden según la cual existe un conflicto de intereses fundamental y definitivo entre los trabajadores del mundo industrializado y los trabajadores y las masas del mundo en desarrollo. Ellos recurren al viejo truco, frecuentemente efectivo, del "dividir y gobernar".

En el actual desorden económico internacional, existen, por supuesto, conflictos de intereses. Pero se trata de conflictos a corto plazo si cambiamos esa situación y ese desorden en la forma que deseamos cambiarlo, si estamos dispuestos, sabiendo que debemos serlo, en los países industrializados, a realizar cambios profundos en nuestra forma de vida, nuestros hábitos de consumo, nuestro modo de producción...

Un gran pensador italiano escribió que una enfrenta una crisis cuando "lo viejo muere y lo nuevo no puede nacer". Ayudar a que lo nuevo nazca es parte de nuestra labor. La misma crisis mundial confirma que la concepción de crecimiento y desarrollo debe ser reconsiderada, con una perspectiva dinámica basada en el

estímulo a la producción, pero con una orientación clara hacia la satisfacción de las necesidades básicas de los pueblos del mundo entero.

Debemos poner en marcha una verdadera alianza histórica entre las clases trabajadoras de los países industrializados y las masas trabajadoras y populares de los países emergentes. No será fácil hacerlo, porque requiere métodos nuevos, requiere consistencia entre nuestras estrategias sindicales nacionales y las necesidades y prioridades internacionales, requiere mayor conciencia entre nuestros sindicatos, tanto a nivel de dirigentes como de base.

Todos estos son fuertes motivos morales y políticos para que los sindicatos apoyen la estrategia de un nuevo orden económico y social internacional, la lucha por el cambio, que es, al mismo tiempo, una lucha por limitar el poder de las CTN. Tal vez sea preciso, incluso desde un punto de vista pragmático, recordar a los que vacilen todavía que, cuando el cambio es inevitable, entonces no significa ser radical sino prudente y sabio trabajar por él, ya que oponerse le resultaría catastrófico.

Es por eso que no podemos aceptar un análisis parcial que se limita a las diferencias sin tomar en cuenta los fuertes motivos de solidaridad y unidad que existen también dentro del movimiento obrero. Debido a las desiguales condiciones de vida y trabajo en los países industrializados y subdesarrollados, una solidaridad inmediata y operacional entre los trabajadores puede realmente ser una tarea muy difícil. Pero también es cierto que, para todos los trabajadores del mundo entero, existe siempre el sólido denominador común, no ideológico sino muy material, de su dependencia del empleador. Esta base común permite a los sindicatos del Norte y Sur trazar una estrategia común, solidarizarse.

¿Cómo limitar el poder de las CTN?

Pero, en cuanto a nosotros, en cuanto al tema específico de limitar el poder de la CTN, ¿qué podemos hacer ahora o qué podemos hacer mejor?

Hasta la fecha, y a consecuencia del aumento de la inversión y/o descapitalización de las CTN, la reacción de los sindicatos se ha limitado, en gran parte, al nivel nacional. Hasta la fecha, la acción sindical internacional, aparte de algunas acciones de solidaridad importantes pero bastante aisladas, se ha limitado, principalmente, a fortalecer los sindicatos locales proporcionándoles, por ejemplo, más información sobre las CTN. Y hasta la fecha, los sindicatos han tratado de incrementar su influencia en las decisiones de las CTN insistiendo en que los gobiernos y las instituciones internacionales tales como la CEE acrecienten su papel como instrumentos internacionales de control de las inversiones transnacionales.

Sin embargo, existen otras acciones específicas que los sindicatos pueden y deben realizar pronto si quieren instrumentos de poder más eficaces frente a las CTN:

- Consejos permanentes a nivel de compañías, como los ya establecidos por la FITIM para doce CTN del sector automovilístico, donde se reúnen dirigentes sindicales y representantes obreros de las diferentes filiales de una CTN y que deben ser permanentes de nombre y de hecho y no reunirse en intervalos irregulares como ha ocurrido frecuentemente en el pasado.

- Aún cuando la contratación transnacional colectiva no haya "madurado" como dijo Steve Pursey, el secretario de la CIOSL que trabaja sobre CTN, en una entrevista (*Monde du Travail Libre*, marzo de 1981) y no sea probable "que muchos sindicatos nacionales estén dispuestos ahora a negociar salarios, jornadas de trabajo u otras condiciones a través de una federación internacional", una estrategia común acerca de jornadas, condiciones de trabajo y ambiente, vacaciones y otros temas podría considerarse más realista; y tal vez sea posible, también, coordinar más eficientemente las acciones de solidaridad tales como boicot de productos, rechazo de horas extras, huelgas de simpatía, que ya se han realizado pero, con demasiada frecuencia, en forma caótica y desorganizada.

- De todos modos, una condición previa de toda estrategia sindical internacional eficaz es la existencia de sindicatos fuertes, independientes y representativos a nivel nacional. Fuerte, independiente y representativo no son calificativos escogidos por casualidad. A decir verdad, los esfuerzos de los sindicatos de los países industrializados para ayudar a las organizaciones hermanas del Tercer Mundo se han caracterizado, con demasiada frecuencia, por una función apaciguadora destinada a mantener conflictos espontáneos de clase dentro de marcos rígidamente apolíticos (y, por lo tanto, moderados o reaccionarios). Los que somos de países industrializados debemos aprender, cuanto antes mejor, que si nuestros trabajadores (en Italia, la R.F.A., Francia, EE.UU., Gran Bretaña) se oponen a leyes anti-huelga en casa, no existe razón alguna por la que deberíamos tolerar leyes anti-huelga, prohibiciones y abusos de sindicatos o atropellos aún peores en otras partes. De modo que otra condición previa de una estrategia eficaz a nivel internacional es la creación de una conciencia mucho mayor en todos nuestros sindicatos acerca de la solidaridad: si queremos ganar a las CTN en su juego, debemos ayudarnos mutuamente y negarles el regalo de nuestras divisiones.

- Otra idea, ya probada en mi país contra CTN italianas que operan en el Tercer Mundo, es la de incluir garantías de los derechos sindicales de los trabajadores de filiales en el Tercer Mundo en los contratos que firman los sindicatos italianos con las CTN de su país. Es una tarea difícil, ya que las CTN se oponen a estos tratos con toda su fuerza. Sin embargo, si las bases sindicales la apoyan a través de su disposición de luchar por ella, puede tener resultados. La Federación Unitaria de Trabajadores Metalúrgicos de Italia, por ejemplo, logró incluir una cláusula específica, en coordinación con los nuevos y más militantes sindicatos metalúrgicos de Brasil, en su última ronda de conversaciones con la FIAT de Torino. No quisiera sobreestimar estos primeros pasos tentativos, pero creo que tampoco debemos

menospreciar su efecto en cuanto a negarles a las CTN el regalo de nuestras divisiones.

En la mitad industrializada del mundo debemos reconocer con toda franqueza que lo que causa mayor inestabilidad en el mundo actual es una acumulación de injusticias durante siglos y que esta situación debe remediarse. Porque hoy en día la paz sólo puede resultar de justicia, y no habrá justicia ni estabilidad mientras, en el mercado mundial de proteínas, los gatos y perros muchas veces tengan una posición privilegiada frente a la de muchísimos niños en otros países.

Creo que la lucha contra el poder transnacional y su limitación es posible y que no es necesario esperar el "día X" de una muy dudosa "liberación definitiva" para iniciar e incluso ganar esta batalla. Pero sólo es posible dentro de ese contexto más amplio de la lucha por un nuevo y mejor orden económico y social internacional.

De no ser así, se impondrá su estrategia del "dividir y gobernar".

Referencias

Anónimo, REV. THE FUTURIST. Diciembre - 1980;