

An impressionistic painting of a tropical scene with several tall palm trees. The brushstrokes are thick and visible, using a palette of greens, yellows, and browns. The composition is split by a vertical red band containing text.

gs

gaceta sindical

reflexión y debate

nueva etapa nº 8. mayo 2007

María Helena André
Isaías Barreñada
Isidor Boix
Manuel Castells
Javier Doz
John Evans
Emilio Gabaglio
Julio Godio
Reiner Hoffmann
José María Lacasa
Iván Martín
Juan Moreno
José Olivio M. Oliveira
Alejandra Ortega
Marisol Pardo
Guy Ryder
Miguel Rodríguez-Piñero Royo

**EL SINDICALISMO
INTERNACIONAL Y
LA GLOBALIZACIÓN
DE LOS DERECHOS
SOCIALES**

CCOO

gs

**gaceta
sindical**

reflexión y debate

nueva etapa nº 8. mayo 2007

CCOO

**confederación sindical
de comisiones obreras**

Edita:

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

Dirección:

Jorge Aragón

Coordinación:

Gregoria Cebrián

Consejo Editorial:

Luis Enrique Alonso
Julián Ariza
Isidor Boix
Teodora Castro
Salce Elvira
Ricardo Escudero
Miguel Ángel García
Fernando Lezcano
Enrique Lillo
Fernando Puig-Samper

Administración:

Pilar Alvarez

Diseño de cubierta:

Juan Vidaurre
Ediciones Cinca, S. A.

Ilustración de cubierta:

Camino entre palmeras,
Francisco Iturrino

**Producción editorial,
maquetación e impresión:**

Grupo Editorial Cinca

ISBN: 978-84-87851-88-9

Depósito legal: M. 22.369-2007

índice

José María Fidalgo Velilla	7
<i>Gaceta Sindical se abre al sindicalismo de otras latitudes</i>	
Fernando Lezcano y Jorge Aragón	11
<i>Notas sobre la importancia de la construcción del sindicalismo internacional</i>	
Guy Ryder	19
<i>La CSI ante los retos del sindicalismo internacional</i>	
Emilio Gabaglio	37
<i>El Congreso unificador de Viena: un hecho sin precedentes</i>	
Reiner Hoffmann	43
<i>Congreso de la CES: ¿Qué propone la Confederación Europea?</i>	
María Helena André	63
<i>El papel de las mujeres en el mercado laboral y en los sindicatos en una época de cambios</i>	
Javier Doz	81
<i>Apuntes sobre el sindicalismo internacional</i>	
Isidor Boix	113
<i>¿Es necesario el sindicato «global»?</i>	
John Evans	135
<i>La globalización del mercado: elementos de la alternativa sindical</i>	
Miguel Rodríguez-Piñero Royo	155
<i>La protección internacional de los derechos laborales</i>	

José Olivio Miranda Oliveira	175
<i>Agenda y programas nacionales de trabajo decente. Instrumentos para garantizar derechos y lograr el desarrollo sostenible</i>	
Julio Godio	185
<i>Los sindicatos en Latinoamérica en una época de cambios</i>	
Juan Moreno	197
<i>El sindicalismo euro-latinoamericano y los acuerdos de asociación</i>	
Alejandra Ortega, Isaías Barreñada, Iván Martín	217
<i>El sindicalismo en el sur del Mediterráneo. Debilidades y desafíos</i>	
José María Lacasa Aso	247
<i>El papel de la cooperación internacional al desarrollo desde el punto de vista empresarial: realidades y retos</i>	
Marisol Pardo	267
<i>Espacios de cooperación sindical al desarrollo. Los sindicatos como agentes de cooperación</i>	
Apuntes	
Entrevista a Manuel Castells	289
<i>Los cambios en el mundo del trabajo y los retos internacionales del sindicalismo</i>	
Informe de la CIOSL	297
<i>América Latina, la región más peligrosa para el ejercicio de las actividades sindicales</i>	

autores

María Helena André

Secretaria General adjunta de la CES

Isaías Barreñada

Político, colaborador de la Secretaría de Acción Sindical Internacional de CC.OO.

Isidor Boix

Secretario de Acción Sindical Internacional de la Federación de Industrias Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA) de CC.OO.

Manuel Castells

Catedrático de Sociología y Urbanismo de la Universidad de California. Director del Internet Interdisciplinary Institute en la Universitat Oberta de Catalunya.

Javier Doz

Secretario Confederal de Acción Sindical Internacional de CC.OO.

John Evans

Comité Sindical Consultivo de la OCDE

Emilio Gabaglio

Ex Secretario General de la CES

Julio Godio

Director del Instituto del Mundo del Trabajo de Argentina.

Reiner Hoffmann

Secretario General adjunto de la CES

José María Lacasa Aso

Director de Relaciones Internacionales
de la Confederación Española de Organizaciones
Empresariales (CEOE)

Iván Martín

Profesor de Economía. Universidad Carlos III

Juan Moreno

Consejero de la CES para América Latina.
Miembro del Comité Económico y Social Europeo

José Olivio Miranda Oliveira

Especialista de ACTRAV-OIT

Alejandra Ortega

Responsable de Países Árabes, África y Asia.
Secretaría de Acción Sindical Internacional de CC.OO.

Marisol Pardo

Secretaria Confederal de Cooperación Sindical
al Desarrollo de CC.OO.

Guy Ryder

Secretario General de la Confederación
Sindical Internacional (CSI)

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

Catedrático de Derecho del Trabajo
y Relaciones Laborales. Universidad de Huelva

José María Fidalgo Velilla

Gaceta Sindical se abre
al sindicalismo de otras latitudes

INICIA este número de *Gaceta Sindical*, como suele decirse, una nueva etapa. No cambia *Gaceta Sindical* de senda ni de objetivos. El sindicalismo representa su proyecto en el siglo XXI como una nueva etapa de trabajo. Cuando el pasado 1 de noviembre, en Viena, fundamos la Confederación Sindical Internacional (CSI) éramos conscientes de que lo hacíamos fundiendo en una sola organización historias y tradiciones que habían caminado en paralelo durante el siglo XX, pero que el siglo XXI requería para seguir caminando un nuevo enfoque. Fue un acto de fusión generosa y de compromiso con los trabajadores y trabajadoras del siglo XXI.

Así también nuestra *Gaceta Sindical* renueva su compromiso, aportará nuevos enfoques y será útil a los nuevos trabajadores del nuevo siglo. Todas las reflexiones parecen incardinarse en el concepto de globalización. Nos sirve este eje para tejer, a modo de prólogo, nuestro haz de propósitos.

Cuando en el siglo XIX nuestros epígonos se sintieron casi obligados por efectos del capitalismo industrial a asumir la representación colectiva de los trabajadores (frente a la acción arrolladora y masiva que supuso en el continente europeo y en el americano una gran concentración del poder económico, migraciones masivas del campo a la ciudad, aparición de suburbios donde malvivían los componentes de la nueva clase social, los proletarios) e iniciaron un camino que ha llevado a los sindicatos, nacidos entonces para negociar el precio de la fuerza de trabajo, al siglo XXI con la vocación de globalizar los derechos sociales, la democracia y el trabajo decente a todos los ámbitos del planeta. Esta vez lo hacemos obligados por el mismo ideario de nuestros epígonos y por la arrolladora realidad de la globalización del mercado, de la circulación irrestricta del capital, de las migraciones masivas y de una visión solidaria que ve las grandes diferencias existentes entre áreas donde se han codificado derechos políticos, laborales y sociales y otras muy próximas donde el hambre y la falta de expectativas vitales nutre la diáspora.

Nuestro empeño no es revisar nuestros ideales. Con estos ideales se han construido los ámbitos donde el conflicto social se ha disciplinado y convertido en Estado social. Nada que revisar en este plano. Nuestro empeño es contribuir a fortalecer las organizaciones sindicales de los trabajadores, enlazarlas en torno a programas de acción comunes, transferir información y prácticas, coordinar las acciones y difundir los logros.

La globalización de la democracia y de los derechos es a la globalización de los mercados lo que fue el Estado Social al capitalismo industrial. Porque este objetivo es el único que hará sobrevivir en la conciencia de millones de trabajadores la idea de la necesaria unidad y solidaridad y la representación de su papel como sujeto político de transformación de las relaciones económicas y sociales.

Para CC.OO. las reflexiones de *Gaceta Sindical* en este momento quieren abrirse al sindicalismo de otras latitudes, recibir análisis y propuestas de nuestras antípodas, contribuir a no perder la necesaria visión global que en el siglo XXI salvará al movimiento sindical de los riesgos de corporativización y renacionalización de sus estrategias. Y por eso difundiremos este primer número de la nueva etapa durante la celebración de un acontecimiento sindical de mucho relieve: el Congreso estatutario de la Confederación Europea de Sindicatos, que se realiza en Sevilla. Sin esta dimensión transnacional no sólo perderíamos nuestro ideario internacionalista sino la gran oportunidad de ser una gran palanca de fuerza apoyada precisamente en la realidad del siglo XXI: la globalización de la economía y de casi todas las realidades, tecnológicas, culturales, etc. Falta la globalización de la democracia, del trabajo decente y de los derechos para conseguir que sea realidad lo que en 1871 la Internacional expresó para llamar a la fraternidad entre los trabajadores: «La patria del obrero es el taller, el taller de los hijos del trabajo es el mundo entero».

JOSÉ MARÍA FIDALGO VELILLA
Secretario General de CC.OO.

Fernando Lezcano
Jorge Aragón

Notas sobre la importancia
de la construcción del sindicalismo
internacional

CON la edición de este número se abre una nueva etapa de *Gaceta Sindical: Reflexión y debate*, que cambia de forma, pero no de fondo.

La preocupación por la cualificación permanente de las personas que asumen responsabilidades de dirección en el sindicato y por ofrecer un espacio de análisis y contraste de pareceres sobre temas de especial relevancia para el sindicalismo y para aquellos que comparten nuestros empeños -aunque no necesariamente nuestras opiniones y acciones- nos llevó, hace ya varios años, a concebir una publicación expresamente dedicada a estos fines. Así, la versión «Reflexión y debate» de *Gaceta Sindical*, se inscribe en la tradición de las revistas «teóricas» que se proponen enfrentar los temas que abordan con mayor profundidad, extensión y rigor del que es habitual en otro tipo de publicaciones.

Su historia no ha estado exenta de vicisitudes, salvadas casi siempre por el esfuerzo personal, cuando no por el voluntarismo militante de su director, sus colaboradores y de las personas que desinteresadamente han colaborado en la elaboración de los artículos. Pese a todo, nunca ha dejado de aparecer aunque no siempre con la periodicidad inicialmente prevista.

El triste fallecimiento del que siempre fue su director, Manolo Morales, generó algo más de incertidumbre. Pero pronto resolvimos que las motivaciones que nos llevaron a dotarnos de la misma, persistían. No es habitual que un sindicato opte por una publicación de esta naturaleza, pero tampoco es habitual en el mundo del sindicalismo un modelo como el que representa CC.OO. Así apostamos por su continuidad, pero introduciendo aquellos cambios que expresasen gráficamente el cierre de una etapa y la inauguración de otra nueva. Cambios que, como apuntábamos más arriba, son de forma que no de fondo. Nos hemos limitado a renovar su maqueta (para aquellos que la conocéis el nuevo diseño no os pasará desapercibido), a reorganizar su equipo editorial, a

mejorar su distribución y a hacernos el firme propósito de ser rigurosos en cuanto a su periodicidad, dos números al año.

En este sentido, sigue manteniendo su objetivo de ofrecer un perfil más de libro de lectura reposada y de consulta que de revista divulgativa, complementando así otros espacios de información de la Confederación Sindical de CC.OO., que, con la misma cabecera *Gaceta Sindical*, se editan en formato papel o electrónico (digital).

El título de este nuevo número, *el sindicalismo internacional y la globalización de los derechos sociales* es suficientemente expresivo de la importancia con que valoramos la necesidad de una acción sindical que tenga una perspectiva mundial, en un contexto económico, político, social y cultural de creciente globalización. La construcción del sindicalismo internacional puede dar cuenta hoy de dos hechos especialmente significativos: la creación de la Confederación Sindical Internacional en noviembre del pasado año y la celebración de un nuevo Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos en Sevilla, en el mes de mayo. Hechos de distinta naturaleza pero que convergen en la necesidad, cada vez más urgente, de promover una acción sindical con una perspectiva internacional, capaz de hacer frente al creciente protagonismo de las empresas transnacionales y de la mundialización de las relaciones económicas, sociales y políticas; en definitiva, de defender la globalización de los derechos laborales y sociales.

Desde los comienzos mismos del nacimiento y creciente extensión del capitalismo y, con él, del trabajo asalariado, los trabajadores consideraron que la organización internacional era un componente indispensable del sindicalismo. La famosa convocatoria de Marx y Engels, «trabajadores del mundo, uníos»(1848) y la creación de la Asociación Internacional de Trabajadores en 1864, expresan claramente el sentimiento «internacionalista» y la importancia que la «solidaridad internacional» han tenido desde los primeros momentos en que el trabajo comenzara a organizarse. Cabe recordar el comunicado que la sección española de La Internacional hizo público el 2 de mayo de 1871 en el que llamaba a la fraternidad entre los trabajadores, y señalaba: «La patria del obrero es el taller; el taller de los hijos del trabajo es el mundo entero».

El mundo no era más pequeño entonces, pero sí lo eran los procesos de industrialización y las áreas geográficas en las que se desarrollaba el capitalismo, y también era más reducida la clase trabajadora. El proceso de globalización

que se configura a comienzos del siglo XXI hace necesario recuperar aquella orientación internacional que caracterizó los orígenes del movimiento sindical, y que se fue perdiendo en un siglo XX marcado por los dramáticos y oscuros periodos de dos guerras mundiales y la división del mundo en dos bloques.

Sabemos que el empeño no es fácil, y que necesita no solo de voluntad política y del diseño de programas de acción sindical, trazados desde una perspectiva internacional, sino de estructuras organizativas capaces de llevarlos a cabo, y que no serán el resultado de una mera agregación de las estructuras nacionales. También sabemos que no fue fácil la construcción del sindicalismo de clase, defensor de intereses generales de los trabajadores, transformando el sentido corporativo del sindicalismo gremial y de oficio, existente a principios del siglo XIX. Pero las dificultades no ocultan la urgencia para desarrollar el sindicalismo internacional hoy, en una etapa de cambio histórico que nos enfrente a importantes cambios en el mundo del trabajo, que solo pueden tener como escenario una acción sindical internacional.

Este número se inicia con las aportaciones de Guy Ryder, como secretario general de la Confederación Sindical Internacional (CSI), en las que analiza los retos a los que se enfrenta el sindicalismo internacional y las principales líneas de acción aprobadas en su Congreso constituyente, y se complementa con la inestimable contribución de Emilio Gabaglio, que dirigió uno de los períodos más importantes en el desarrollo de la CES y contribuyó activamente a que la CSI se hiciera realidad. Con estos artículos enlazan las contribuciones de Reinar Hoffman y Maria Helena André, dirigentes de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), en las que explican las principales orientaciones de la acción sindical europea en los próximos años, que serán sometidas a su aprobación en el citado Congreso de Sevilla, entre las que ocupa un papel destacado la lucha por la igualdad entre mujeres y hombres.

Este primer bloque temático se complementa con los análisis que, desde su responsabilidad y experiencia sindical en CC.OO., nos aportan Javier Doz e Isidor Boix, así como de la perspectiva del trabajo de John Evans en el Trade Union Adviser Committee de la OCDE. Como telón de fondo de este primer bloque temático se incluye un estudio sobre la situación de los derechos laborales desde una perspectiva internacional del profesor Rodríguez-Piñero Royo, y el análisis de José Olivo Oliveira sobre la necesidad de fortalecer instituciones como la OIT para luchar contra la pobreza, promover el trabajo decente, globalizar los derechos sociales y fomentar un desarrollo sostenible.

En un segundo bloque temático se incorporan reflexiones sobre el sindicalismo en dos regiones concretas, de especial importancia desde la perspectiva del sindicalismo español por sus lazos geográficos y culturales, y que deben desempeñar un importante papel en la construcción del sindicalismo internacional. En el caso de Latinoamérica se contrastan los análisis que Julio Godio nos ofrece desde el Instituto del Mundo del Trabajo de Argentina con los que Juan Moreno realiza en torno a las relaciones del sindicalismo europeo y latinoamericano y los acuerdos de asociación, con el común denominador de promover la unidad sindical y el fortalecimiento de los agentes sociales. En el caso de los países del sur de Mediterráneo, el análisis que desarrollan Alejandra Ortega, Isaías Barreñada e Iván Martín pone de manifiesto, a pesar de la diversidad de situaciones que se viven en cada uno de ellos, la gravedad del elevado nivel de paro y de economía informal, la falta de respeto a los derechos fundamentales de trabajo, así como la insuficiencia de los acuerdos de asociación euromediterránea para hacer frente a estos problemas y la necesidad de una acción sindical basada en la autonomía y la unidad.

El último bloque de reflexión se centra en el papel de la cooperación internacional en el contexto de la globalización, tanto desde el punto de vista empresarial, que aborda José María Lacasa, dirigente de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales, como desde la óptica sindical que aporta Marisol Pardo a partir de su responsabilidad en CC.OO. La cooperación internacional es un espacio que, más allá de visiones asistencialistas o caritativas, puede permitir tejer redes de solidaridad, aún desde distintos intereses, entre el norte y el sur del desarrollo.

Este número se cierra con una sección específica —«Apuntes»— que ofrece dos espacios diferenciados de análisis. En primer lugar, una breve entrevista con Manuel Castells, analista desde hace muchos años de las transformaciones sociales que implica la globalización, con especial referencia a los cambios en el mundo del trabajo y los retos del sindicalismo en este nuevo escenario histórico. En segundo lugar, una síntesis del informe sobre violación de los derechos sindicales de la CIOSL, que seguirá desarrollando la CSI en futuros años y que nos exige recordar que en 2005 más de un centenar de sindicalistas fueron asesinados y muchos miles torturados, encarcelados o despedidos, en diversas partes de mundo, por defender los derechos de los trabajadores.

El título elegido es buena muestra de la ilusión de esta nueva etapa, en cuyo comienzo solo nos cabe agradecer el trabajo desinteresado que nos han apor-

tado las personas que colaboran en este número, desde perspectivas y experiencias muy diversas, y que dan vida a esa publicación.

Como se ha señalado, esta nueva etapa de *Gaceta Sindical: Reflexión y Debate* cambia la forma pero no el propósito con que nació de manera intuitiva y esporádica a principio de los años noventa, de la mano de su director y querido compañero y amigo Manuel Morales. La idea sigue siendo compartir conocimientos, reflexionar y debatir, más allá de supuestas verdades, inexistentes en el terreno de lo social, y contribuir, con la humildad de estas páginas, a construir un mundo más justo e igualitario, porque, como dice el historiador Eric Hobsbawm, «La injusticia social debe seguir siendo denunciada y combatida. El mundo no mejorará por sí solo».

FERNANDO LEZCANO
*Secretario Confederal
de Comunicación de CC.OO.*

JORGE ARAGÓN
*Director de Gaceta Sindical:
Reflexión y Debate*

Guy Ryder

La CSI ante los retos
del sindicalismo internacional



Camino entre palmeras, Francisco Iturrino

Los retos a los que se enfrentan los sindicatos son numerosos. Van desde la organización en entornos cada vez más diversos, y a veces hostiles, hasta la tarea de proteger los derechos sindicales básicos, a tratar con las empresas multinacionales, ocuparse de las relaciones laborales atípicas y hacer frente al fenómeno de la globalización. Para enfrentarse a estos retos, la nueva CSI intenta fortalecer su impacto a nivel nacional y su capacidad para diseñar estructuras internacionales cuya influencia afecte a todos.

LA fundación, el 1 de noviembre de 2006, de la Confederación Sindical Internacional, la organización sindical internacional más unitaria y representativa de la historia, muestra el compromiso de los sindicatos de todo el mundo de cooperar para responder a los retos a los que se enfrentan. La nueva organización ofrece, sin duda, un instrumento para responder mejor a estos retos, que para casi todos los sindicatos se plantean, cada vez más, a nivel nacional y global. Pero hacer realidad el potencial de la CSI no será una tarea fácil; y el trabajo de la CSI por sí solo no será suficiente. Los sindicatos nacionales también deben cambiar el modo en que se ocupan de los temas mundiales. De hecho, a menos que los sindicatos empiecen a cerrar la brecha entre la acción sindical nacional e internacional, las diferencias entre las fuerzas relativas del capital y el trabajo se ampliarán aún más.

Los retos a los que se enfrentan los sindicatos son numerosos. Van desde la organización en entornos cada vez más diversos, y a veces hostiles, hasta la tarea de proteger los derechos sindicales básicos, a tratar con las empresas multinacionales, ocuparse de las relaciones laborales atípicas y hacer frente al fenómeno de la globalización. Para enfrentarse a estos retos, la nueva internacional intenta fortalecer su impacto a nivel nacional y su capacidad para diseñar estructuras internacionales cuya influencia afecte a todos los trabajadores. Esto significa que debemos ser capaces de marcar la diferencia en las luchas locales al tiempo que cambiamos las normas de nuestra lucha global. Aunque estas tareas no son fáciles, consideramos que son factibles. Así, en los últimos meses hemos visto que la presión sindical internacional y las misiones de solidaridad han marcado una diferencia en países como Guinea y Bielorrusia. Y hemos visto que el trabajo sindical coordinado estratégicamente ha cambiado algunas de las políticas fundamentales de un actor global como el Banco Mundial, que ha decidido recientemente integrar las normas laborales fundamentales en sus requisitos, tanto para los préstamos al sector privado como para las adquisiciones públicas. Pero todavía quedan muchas tareas por delante.

HACER FRENTE A LOS RETOS

La organización es la raíz de nuestro trabajo y los convenios colectivos son el medio fundamental de hacer realidad las reivindicaciones de nuestros miembros. Pero mientras las ventajas de unir sindicatos nunca han sido mayores, la organización en muchos casos se ha hecho más difícil. Organizarse es una tarea a nivel nacional pero tiene cada vez más ramificaciones también a nivel internacional. Con el mayor impacto jamás conseguido de la economía global, incluyendo las redes de producción transnacionales y las empresas multinacionales, la CSI, en estrecha cooperación con las Federaciones de Global Unions (GUF), ofrecerá apoyo a las actividades organizativas de las afiliadas y al fortalecimiento de sus capacidades. Pero los esfuerzos organizativos no deben extenderse sólo de la esfera nacional a la internacional, deben ir más allá de las categorías tradicionales de trabajadores. La solidaridad precisa que los sindicatos extiendan la oportunidad de la afiliación sindical a los ahora desorganizados, organizando activamente a todos los trabajadores, incluyendo a aquellos que trabajan en la llamada economía informal y en situaciones no tradicionales o atípicas, como el trabajo a tiempo parcial o temporal, mediante la extensión de los derechos y la protección plena a aquellos que realizan dicho trabajo precario y desprotegido.

Hoy, la organización está íntimamente ligada a la aparición y al crecimiento de las empresas multinacionales. Son motores fundamentales de la globalización y hacen que la cooperación intergubernamental en cuanto a la reglamentación de sus actividades sea cada vez más necesaria y urgente. Utilizando la amenaza de relocalizar la actividad, hacen que el ejercicio del derecho a organizarse y a la negociación colectiva sea, en efecto, cada vez más difícil. Y su mayor poder para dictar las condiciones en las que se realiza el trabajo, así como para evadir sus responsabilidades hacia los trabajadores y las comunidades, las sociedades y los entornos en los que viven, con frecuencia las convierten en un actor que está lejos de ser bueno en la economía global. El aumento de las empresas multinacionales demanda una reglamentación nacional e internacional eficaz. La Responsabilidad Social Corporativa (RSC) no es un sustituto del verdadero papel de los gobiernos y de los sindicatos. La CSI pretende jugar un papel principal en el debate político público sobre RSC con el propósito de garantizar que dichas iniciativas complementan la reglamentación y la negociación colectiva. Y apoya a las GUF en su esfuerzo por alcanzar acuerdos marco globales con las empresas multinacionales.

Un fundamento tanto para la organización como para la negociación colectiva, y en realidad para todos los sindicatos, es el respeto de los derechos

sindicales. Pero es también mucho más que eso. De hecho, es una condición previa para la justicia en el lugar de trabajo, en la sociedad y en el mundo entero. Sólo cuando los trabajadores pueden ejercer sus derechos en el trabajo, son capaces de reivindicar un reparto justo de la riqueza que ellos crean. Sólo entonces pueden contribuir a la equidad, al consenso y a la cohesión en la sociedad. La violación de los derechos sindicales —todavía muy extendida y aumentando en muchos sitios— es una fuente de competencia desleal en la economía global y es necesario evitarla por razones económicas y de derechos humanos: la represión en cualquier parte constituye una amenaza a la libertad en todas partes. Una tarea central de la CSI es luchar contra las violaciones de los derechos sindicales dondequiera que ocurran y sin distinción, en el convencimiento de que los derechos sindicales son parte integral de los derechos humanos de todos los trabajadores, en todos los países, en todas las circunstancias. Tal como documentamos cada año, los que pierden su vida por actividades sindicales se cuentan todavía por centenares, mientras que el número de víctimas de intimidación, acoso y discriminación asciende a cientos de miles.

En la corta vida de la CSI, la defensa de los derechos sindicales ha sido uno de los temas prioritarios en la agenda de la organización. Y ha sido posible hacerlo con cierto éxito en los países en los que ha sido necesario comprometerse en misiones de solidaridad internacional y ejercer presión política. En diciembre de 2006, el Consejo Europeo decidió retirar los privilegios comerciales a Bielorrusia en respuesta a la negativa del gobierno a respetar los derechos sindicales. Esto ocurrió tras más de tres años de campañas por parte de los sindicatos a nivel nacional, europeo e internacional. La OIT ya había pedido a Bielorrusia en 2004 que cesara en el acoso a los sindicatos y garantizase la libertad de asociación y el derecho a organizarse. Pero al principio la UE fue lenta en su reacción. Y muchos Estados miembros de la UE prefirieron mantener buenas relaciones con Bielorrusia. Así pues, solo cuando los sindicatos aumentaron su trabajo coordinado fue cuando surgió la mayoría necesaria en el Consejo a favor de sanciones, y fue entonces cuando se dijo al gobierno de Lukashenko que pagaría un coste material hasta que acabase con su represión de los sindicatos democráticos e independientes.

Guinea, en África occidental, fue el escenario de una violenta represión de los sindicatos en enero de 2007. Cuando los sindicatos locales promovieron una huelga general —entre otras cosas, debido a la mala gestión de la economía del país, la evidente corrupción en el gobierno y el abuso de poder— se vieron enfrentados a las fuerzas de seguridad que, bajo órdenes del Presidente del

país, mataron a más de 120 personas que estaban protestando en las calles durante el conflicto. La CSI lideró una misión de solidaridad al país en enero, que se reunió con una serie de responsables del gobierno y mantuvo conversaciones con figuras públicas, representantes de los empresarios y líderes religiosos y de la comunidad, y utilizó sus contactos políticos en el resto del mundo para presionar al gobierno. A finales de febrero la crisis llegó a su fin, con el nombramiento de un nuevo Primer Ministro con poderes ampliados y la señal de que se respetarían los acuerdos alcanzados con los sindicatos del país. El movimiento sindical guineano, que mostró perseverancia, coraje y determinación en la lucha llevada a cabo en nombre de todo el pueblo guineano, merece ante todo el reconocimiento por esa victoria. Pero también demuestra cómo la acción sindical internacional por el mejor camino puede apoyar las luchas locales.

Lo mismo puede decirse sobre los hechos que tenían lugar en otro continente más o menos al mismo tiempo. En el país centroamericano de Guatemala, un líder sindical de los trabajadores del puerto local, Pedro Zamora, fue acibillado con más de 200 balas el 15 de enero de 2007. Varios de sus compañeros habían sido indebidamente despedidos anteriormente y algunos de ellos también habían sido intimidados y habían recibido amenazas de muerte. El 6 de febrero otros dos sindicalistas fueron asesinados. La CSI, junto con la ITF, organizó una misión al país. Y aunque es solo un pequeño consuelo en comparación con el dolor de perder miembros de la familia sindical internacional, es alentador ver que esto podría haber ayudado a conseguir que los nueve trabajadores pertenecientes al sindicato de trabajadores portuarios, que habían sido despedidos ilegalmente por la Autoridad Portuaria, volvieran a sus mismos puestos y con sus mismos salarios. Esta había sido también una de las peticiones de Pedro Zamora antes de su muerte. Por supuesto, la situación en Guatemala sigue siendo grave para el movimiento sindical, y todavía es necesario llevar a cabo, y ganar, una importante campaña de solidaridad sindical por ese país.

Estos casos recientes de lucha sindical por la existencia básica de nuestras organizaciones, algunos de ellos en los que sindicalistas implicados pagan el máximo precio por su trabajo, muestran los métodos extremos de algunos de los poderes que tenemos enfrente como movimiento sindical global. Estamos satisfechos de ver que hemos tenido repercusión en estos países —pero hubiéramos preferido, por supuesto, que no hubieran ocurrido y por tanto no habríamos tenido que actuar en relación con ellos—, porque muestra el efecto de la solidaridad sindical internacional. Pero también sabemos, y lo recordamos constantemente, que quedan otras tareas en países como Colombia, Birmania y Zimba-

bwe. Los derechos sindicales son una parte fundamental de los derechos humanos en el trabajo, y el respeto pleno y universal de los derechos sindicales constituye un objetivo clave de la CSI; un objetivo al que la globalización sólo añade la urgencia de lograr.

En realidad, la propia globalización —o al menos el modelo actual de globalización— podría ser el único reto más importante para los trabajadores y sindicatos en todo el mundo, y por lo tanto también para la CSI. Ha alterado la relación entre el capital y el trabajo, y por tanto cambió los fundamentos sobre los que se determinan los salarios y las condiciones de trabajo. No es exagerado decir que el cambio más importante en relación al mundo laboral y los que habitan en él, debido a la globalización, es el hecho de que ahora los trabajadores de todo el mundo compiten unos con otros. Sorprendentemente, esta competencia se basa en general en las duras y escasamente reguladas fuerzas del mercado, y tiene lugar sin las normas adecuadas. Esto ha puesto a los trabajadores unos contra otros, presionando sobre sus condiciones de trabajo, y ha provocado que muchos gobiernos afirmen que sus países no pueden permitirse mejorar sus condiciones laborales. La experiencia de muchos trabajadores ha sido, por tanto, la de provocar una carrera a la baja en sus condiciones y calidad.

Para el movimiento sindical internacional esto resume lo que va mal en el modelo actual de globalización: el hecho de que apenas es gestionado y que, cuando se gestiona, lo es por instituciones que persiguen las políticas equivocadas. Estas instituciones —principalmente el Fondo Monetario Internacional (FMI), el Banco Mundial y la Organización Mundial del Comercio (OMC)— han supervisado esta competencia negativa entre los trabajadores, que tiene lugar sin siquiera un mínimo de normas internacionales aplicables y que en muchos lugares conduce a una disminución de los salarios y a un empeoramiento de las condiciones laborales. Mediante muchas de sus medidas, como los compromisos irreversibles en relación con la reducción de las barreras comerciales y arancelarias, y las condiciones políticas asignadas a los préstamos y a la reducción de la deuda, han suprimido la opción para muchos países de buscar políticas que creen empleo y promuevan el bienestar.

REFLEXIONAR SOBRE EL MUNDO DEL TRABAJO

El mundo del trabajo es el contexto de la mayor parte de las luchas de los trabajadores y sindicatos. Es el comienzo de la mayoría de nuestros retos. Y

vale la pena, por tanto, ver cuáles son algunas de las características actuales y las principales tendencias en el mundo del trabajo. Al hacerlo, resulta evidente que cada vez más gente encuentra imposible conseguir un empleo regular, formal, y que los que lo consiguen ven que sus salarios y otros beneficios se estancan o disminuyen. La remuneración se queda muy por detrás de los aumentos de la productividad, o incluso de la inflación, y mientras el crecimiento económico avanza ruidosamente, el empleo se derrumba de manera silenciosa. La estabilidad y la seguridad que proporcionaba antes el empleo se ha convertido para muchos en volatilidad e incertidumbre. Y una cantidad sorprendente de personas encuentran que la única perspectiva para cuidar de sí mismos y de sus familias es trabajar duro en la llamada «economía informal», mientras que el tiempo de trabajo, las condiciones, los beneficios y los salarios tienen poca importancia.

En esta era de globalización, el crecimiento económico ha creado menos empleos que nunca antes. Durante los últimos diez años, el porcentaje de población en edad laboral que realmente tiene un empleo, a nivel mundial, cayó en un 1,4%, a pesar de unos índices medios de crecimiento mundial del 3,8% al año. Aunque ha habido relativamente menos gente buscando trabajo durante estos años, la tasa de desempleo mundial, sin embargo, aumentó del 6,0% en 1995 al 6,3% en 2005. En los próximos diez años la mano de obra mundial crecerá en más de 500 millones de personas¹. Garantizar la cantidad y calidad adecuada de empleos para ellos y para todos los casi 3 billones de trabajadores y trabajadoras en el mundo es un inmenso reto político.

En 2005, 191,8 millones de personas estaban inscritas como desempleadas, un incremento de 34,5 millones desde 1995². Las mujeres desempleadas suponían 13 millones de este aumento, suponiendo ahora 78 millones en todo el mundo, y casi la mitad de los desempleados en el mundo son jóvenes de entre 15 y 24 años. Esto es especialmente preocupante porque la gente joven sólo supone una cuarta parte de la población en edad laboral del mundo, e incluso, menos de los que buscan trabajo activamente. En todo el mundo, los jóvenes tienen de 2 a 4 veces más posibilidad de estar desempleados que los mayores.

Para la mayoría de la gente en todo el mundo, el problema principal no es el desempleo —una cuestión de trabajar o no trabajar— sino el subempleo y el

¹ Tendencias Mundiales del Empleo, OIT, Ginebra, 2006

² Cambios en el Mundo del Trabajo, OIT, Ginebra, 2006

empleo infra-remunerado. El desempleo es solo la punta del iceberg del reto del empleo global. El bloque principal del iceberg es la falta de trabajo adecuadamente retribuido, que esté reconocido legalmente y desarrollado en buenas condiciones laborales. En la UE, por ejemplo, donde el desempleo ha fluctuado en torno al 8-9 % durante la última década, alrededor del 15% de los que trabajan lo hacen en lo que oficialmente se conoce como empleos de bajo salario, un tercio por debajo del salario bruto medio por hora en cada país. En el Reino Unido, un 19,4% ocupaban este tipo de empleos en 2000, en Irlanda era el 18,7%, en los Países Bajos el 16,6%, en Grecia el 16%, en Alemania el 15%, y en Francia y España el 15,6%. Confirmando la discriminación general de facto por género y edad en el mundo laboral, la incidencia de los bajos salarios en toda la UE es dos veces más elevada para las mujeres que para los hombres y casi tres veces más alta para los jóvenes de entre 16 y 24 años que para los adultos de entre 25 y 64. De hecho, el 40% de los jóvenes que trabajaban en la UE en 2001 lo hacían en empleos de bajo salario³.

En 2005, de los más de 2,8 billones de personas que trabajan en el mundo, casi la mitad no ganaba lo suficiente para mantenerse —junto con sus familias— por encima de la línea de pobreza de dos US\$ diarios, que es la misma cantidad de hace diez años. Quinientos veinte millones de estos trabajadores pobres vivían con sus familias en la extrema pobreza con menos de un US\$ diario, un 60% de ellos mujeres. Esto significa que uno de cada cinco trabajadores en el mundo lucha por sobrevivir con menos de 1 US\$ diario.

El aumento del desempleo y el subempleo a menudo va de la mano de una gran presión sobre los salarios y otras formas de compensación. En el camino hacia el siglo XXI y en sus primeros años, esta presión se ha intensificado por la creciente competencia para los mercados de exportación y la inversión extranjera directa. El resultado es el estancamiento de los salarios, con una parte menor de los ingresos recayendo en los trabajadores, y una mayor desigualdad en las ganancias. En la UE sólo dos países experimentaron un crecimiento salarial real total por encima del 3%, tanto en 2004 como en 2005, mientras que en esos años el crecimiento salarial estuvo por debajo del 1% en seis países. En Alemania hubo una desviación salarial negativa en 2004 y 2005, mientras que los salarios descendieron en Eslovaquia y Hungría en 2004 y en Bélgica y Países Bajos en 2005⁴. En Estados Unidos, que está ahora en su quinto año de

³ El empleo en Europa, 2004, Comisión Europea, Bruselas, 2004

⁴ Benchmarking Working Europe 2006, ETUC y ETUI-REHS, Bruselas, 2006

crecimiento desde la última recesión, la mayoría de los salarios están bajando. Los ingresos semanales medios han caído un 3,2% en términos reales desde que se inició la recuperación en 2001. Igualmente, los ingresos medios por hora para los trabajadores no-directivos han caído un 0,6% desde entonces⁵.

Mientras los salarios se han estancado y han disminuido, con frecuencia el crecimiento económico ha sido fuerte y los beneficios empresariales se han disparado. En realidad, en todo el mundo las empresas han vivido un gran auge a expensas de los asalariados normales. En término medio, las empresas nunca han estado mejor. En todas las economías del G7 —esto es, Estados Unidos, Japón, Alemania, el Reino Unido, Francia, Canadá e Italia juntos— el porcentaje de beneficios en la renta nacional nunca ha sido mayor. Después de impuestos los beneficios en Estados Unidos son los más altos en proporción al PIB en 75 años, y los beneficios empresariales en la zona Euro y Japón están también en torno a sus máximos en, al menos, 25 años⁶. El porcentaje del trabajo en la actividad económica y la renta nacional, por otra parte, casi nunca ha sido más bajo.

Sin embargo, la menor compensación a los trabajadores no es porque sean menos productivos o menos ventajosos para el empleo. De hecho, de 2001 a 2004 los ingresos del empresario sobre salarios y beneficios en Estados Unidos creció un 35,7%. Los costes por cada trabajador cayeron un 2,2% en ese periodo, los ingresos empresariales por cada trabajador equivalente a tiempo completo aumentaron un 22,7%, y los beneficios empresariales por empleado saltaron a un sorprendente 190,7%. En Europa, la tendencia era la misma, quizá ligeramente menos extrema: los ingresos por empleado aumentaron un 20,4% y los beneficios empresariales por empleado subieron un 46,8%⁷. Cuando los salarios se han estancado o han disminuido en el mismo periodo, es justo decir que cada vez menos trabajadores cosechan los frutos de su mayor productividad y del crecimiento para cuya garantía son fundamentales.

En la mayor parte de los países europeos, las empresas se han embolsado casi todos los beneficios de la productividad conseguidos en los últimos dos años. En 12 de los 19 países estudiados en 2003, y en 15 de los 19 estudiados en 2004, el crecimiento del salario real permaneció por debajo del crecien-

⁵ «Summers and Rubin to highlight lagging wages», Financial Times, 25 julio 2006

⁶ «Corporate profits: Breaking records», The Economist, 12 febrero 2005

⁷ «Key trends in human capital. A global perspective – 2006», Saratoga Institute, Price Waterhouse Coopers, 2006

to de la productividad. Como término medio, el crecimiento salarial estuvo más de un 2% por debajo de las ganancias de la productividad en 2004. En general, la parte de los ingresos nacionales destinada a los salarios y los trabajadores en Europa ha caído sustancialmente en las dos últimas décadas, y los salarios constituían alrededor del 59% del PIB en los «antiguos» 15 miembros de la UE en 2005, por debajo del 60% en 2001 y del 68% en 1982⁸. La creciente diferencia entre beneficios y salarios es todavía más acusada en Estados Unidos. Allí, los beneficios empresariales se mantuvieron en el 11,6% de la renta nacional en el último trimestre de 2005, el porcentaje más elevado desde el verano de 1966, mientras que los beneficios después de impuestos subieron desde cerca del 5,5% de la renta nacional a principios de los 90, a más del 9% en 2003⁹.

Sin embargo, no es sólo en Europa y en Estados Unidos donde ha ido disminuyendo la parte de los trabajadores en la renta nacional. De hecho, en realidad ha disminuido desde hace mucho más tiempo en las regiones en desarrollo del mundo que en las zonas industrializadas. En una mayoría de los países pobres, la parte del trabajo en la renta nacional ha ido disminuyendo desde 1960 y hasta hoy, con una caída algo más rápida desde 1993. En la mayoría de los países más ricos, la evolución fue más variada hasta 1993, y la parte de los trabajadores aumentó en varios países, pero desde entonces la tendencia ha sido absolutamente clara: el porcentaje del PIB destinado a los salarios y otros tipos de compensación ha caído en cifras incluso más rápidas que en los países más pobres¹⁰. En general, parece que el trabajo en el siglo XXI podría ser tan relativamente mal remunerado como nunca lo ha sido.

El decreciente porcentaje de ingresos destinado a los asalariados en las últimas décadas ha ido de la mano de una creciente desigualdad salarial. Así, los asalariados no sólo han tenido que repartirse una parte más pequeña del pastel, sino que lo han hecho también de forma más desigual. Desde los años 80 ha habido un aumento de la desigualdad salarial tanto entre los trabajadores con diferentes capacidades como entre los que tienen capacidades similares. Globalmente, sin embargo, los salarios en los trabajos de alta cualificación aumentaron más rápidamente que los de las ocupaciones menos cualificadas entre 1990 y 2000. Esto es especialmente evidente en EEUU, el Reino Unido, América

⁸ «Benchmarking Working Europe 2006», ETUC y ETUI-REHS, Bruselas, 2006

⁹ «A world awash with profits», The Economist, 12 febrero 2005

¹⁰ Harrison, Ann E., «Has Globalization Eroded Labor's Share? Some Cross-Country Evidence», UC Berkeley, San Francisco, 2002

Latina y gran parte de Asia. En la mayor parte de Europa, por otra parte, la desigualdad salarial según cualificación fue menos significativa¹¹. La desigualdad salarial, no obstante, aumentó para todos por igual. De hecho, de los 73 países para los que hay cifras disponibles, 53 —que suponen más del 80% de la población mundial— registraron un aumento de la desigualdad en la distribución de ingresos durante las dos últimas décadas. Sólo en 9 países —alrededor del 4% de la población mundial— se redujo la diferencia de ingresos entre ricos y pobres en este periodo¹².

Las relaciones laborales también se están debilitando en el siglo XXI. En las diferentes partes del mundo está ocurriendo de distintas maneras. En un extremo, y es la manera que más prevalece en los países en desarrollo, está la desaparición absoluta cada vez mayor de las relaciones de empleo, porque más y más trabajadores se retiran a la llamada economía informal en la que su trabajo no se reconoce, no se protege y se retribuye de manera insatisfactoria. De la misma forma, hay un incremento en las relaciones de empleo disfrazadas, ambiguas y triangulares en todo el mundo, donde los empresarios con una creatividad muy variada intentan evitar la responsabilidad legal que supone dar empleo a trabajadores. En la mayoría de los países industrializados, en los que el empleo informal es básicamente ilegal y, por tanto, no es una opción muy estable para los empresarios, el debilitamiento de las relaciones laborales tiene lugar mediante el aumento del empleo de contingencia, como los contratos temporales y el trabajo a tiempo parcial.

Las relaciones de empleo fuertes, estables y seguras se convirtieron en instituciones nacionales en la mayoría de los países de la OCDE en la segunda mitad del siglo XX. Eran uno de los pilares centrales sobre los que estos países construyeron sus economías sólidas y sus sociedades bien equilibradas. Sin embargo, con la desregulación de los mercados laborales, el recorte de costes inducido por la mayor competencia, los cambios en la tecnología y la organización del trabajo, la presión sobre los sindicatos, y la erosión del Estado de Bienestar en muchos países, las relaciones de empleo se han desvanecido. Los empresarios han vuelto a los trabajadores temporales, tanto mediante contratos personales como mediante agencias, y a los trabajadores a tiempo parcial para fortalecer su flexibilidad y reducir sus costes laborales. Y la mayor parte de los gobiernos lo han consentido pasivamente o han rebajado activamente la

¹¹ Tendencias Mundiales del Empleo, OIT, Ginebra, enero 2006

¹² Informe sobre Desarrollo Humano 2005, ONU, 2005

legislación laboral para hacer posible este empleo de contingencia. La mayoría de los trabajadores, por otra parte, han vuelto involuntariamente a los contratos de duración determinada o el trabajo ofrecido por agencias, mientras que el trabajo a tiempo parcial es con frecuencia algo más que una elección voluntaria —especialmente entre muchas mujeres, que lo consideran una manera de combinar el trabajo con las responsabilidades familiares—. Además de la inseguridad relacionada especialmente con los contratos de duración determinada, la naturaleza discontinua de dichos empleos dificulta a los trabajadores individuales conseguir los derechos sociales y disfrutar de la protección económica que garantizan los sistemas de seguridad social en épocas de crisis económica. Pero más que eso, la mayoría de los empleos temporales, de agencia y a tiempo parcial ofrecen también unas perspectivas de carrera y formación más restringidas, así como salarios más bajos. En la UE, por ejemplo, un tercio de los que tienen un contrato de duración determinada estaban en el sector de «bajos salarios» en 2001, frente a sólo un octavo de los que tienen contratos indefinidos. Así, es casi tres veces más probable recibir una baja retribución cuando se tiene un contrato temporal que cuando se tiene uno indefinido¹³.

El empleo temporal también ha ido floreciendo. Entre 2000 y 2005, explotó en Polonia, subiendo de alrededor del 5% al 25% de todos los empleados y siendo, por tanto, 5 veces más común que 5 años antes. En Bulgaria, el empleo temporal subió a un 6,4% de los que trabajaban, en el mismo periodo; en Eslovenia creció un 4,1% y en Chipre el aumento fue del 3,1%¹⁴. Las mujeres y los jóvenes constituyen una parte desproporcionada de aquellos que tienen empleo de contingencia en Europa, destacando una vez más las diferentes oportunidades de estos grupos. La UE en su conjunto vio un destacable aumento del empleo temporal en 2004, impulsado principalmente por los avances en Grecia, Italia, Luxemburgo, Polonia, España y Eslovenia. De hecho, España se situó en el primer lugar de los países de la UE con un 32,5% de su población laboral con contratos de duración determinada¹⁵.

El número de trabajadores que trabajan a tiempo parcial también ha aumentado en la mayoría de los países industrializados. En Europa, el empleo a tiempo parcial ha subido del 15,6% de todo el empleo en 1995 al 18% de él en 2005. Los incrementos han sido más fuertes en Polonia, donde subió un 18% entre

¹³ El empleo en Europa 2004, Comisión Europea, Bruselas, 2004

¹⁴ Benchmarking Working Europe 2006, ETUC y ETUI-REHS, Bruselas, 2006

¹⁵ El empleo en Europa 2004, Comisión Europea, Bruselas, 2004

2000 y 2005, en Eslovaquia, con un 9,4% en el mismo periodo, y en España, con un 8,7%. En la mayoría de los países, las mujeres constituyen una parte proporcionalmente más alta de los trabajadores a tiempo parcial, y mientras que esto es voluntario en algunos casos, en muchos otros lógicamente no hay elección¹⁶. En 2004, más del 25% de los que trabajaban a tiempo parcial en la UE lo hacían involuntariamente —una cifra que había aumentado desde 2002—¹⁷. Al otro lado del mundo, en Australia, el empleo a tiempo parcial creció un 32,5% entre 1996 y 2004, superando la creación de empleos a tiempo completo en este país en más de tres a uno. De hecho, en este periodo se crearon más empleos a tiempo parcial que a tiempo completo, llevando el porcentaje de mano de obra con empleos a tiempo parcial al 39%¹⁸.

La mayor parte de la gente trabaja pero sólo algunos están empleados adecuadamente. En muchas partes del mundo es solo una minoría de los que trabajan la que disfruta el lujo limitado de preocuparse por si su relación de empleo cumple las leyes, normas y condiciones locales. La mayoría o no están empleados o no lo están en un empleo reconocido. Hoy más de la mitad de la mano de obra mundial, más probablemente dos tercios de ella, se encuentra fuera de la economía formal, dominante¹⁹. Y sus actividades económicas se estima que suponen un 18% de la renta nacional bruta oficial en los países de la OCDE y el 41% en los países en desarrollo en 2000²⁰. En los años 90, los trabajadores no reconocidos, no regulados y desprotegidos en empleos informales representaban casi dos tercios del trabajo no-agrícola en África, la mitad en el sur de Asia, un tercio en Oriente Medio y un cuarto en Asia Oriental y América Latina.

En todas estas zonas del mundo, una mayoría de la gente que busca trabajo tuvo que volver a las partes más turbias de sus economías para encontrarlo. Los empresarios privados con prisa por recortar personal y los gobiernos afectados por la austeridad no fueron capaces de ofrecer empleo alternativo. Así, de 1990 a 1997, el empleo informal como parte del empleo urbano total aumentó del 52% al 58% en América Latina²¹. En África se estima que el empleo informal urbano ha absorbido aproximadamente el 60% de la mano de obra urbana y ha gene-

¹⁶ Benchmarking Working Europe 2006, ETUC y ETUI-REHS, Bruselas, 2006

¹⁷ El empleo en Europa 2004, Comisión Europea, Bruselas, 2004

¹⁸ «Low pay, casualisation & work till you drop», ACTU, 2004

¹⁹ Cambios en el Mundo del Trabajo, OIT, Ginebra, 2006

²⁰ «Conference Room Paper», ECOSOC High-Level Segment, UN, 2006

²¹ «El Trabajo Decente y la Economía Informal», OIT, 2002

rado el 93% de todas las nuevas oportunidades de trabajo en la región en los años 90. Y en el África subsahariana en particular —donde el trabajo en la llamada economía informal supone tres cuartas partes del empleo no-agrícola, por encima de los casi dos tercios de hace solo una década—, el porcentaje puede ser todavía más alto²².

Incluso en las economías avanzadas de Europa, América del Norte y Japón, muchas personas recurren a la economía sumergida para encontrar trabajo o para conseguir ingresos invisibles. Y además, muchos empresarios prefieren mantener a sus trabajadores informales para evadir impuestos y contribuciones a la seguridad social. Así en 1998, se estimaba que el trabajo no declarado a las autoridades públicas suponía entre el 7 y el 16% del PIB de la UE, el equivalente de 10 a 28 millones de empleos, o del 7 al 19% del total de empleo oficial. En EEUU el empleo informal se ha notado cada vez más en la industria electrónica y en la fabricación de prendas de vestir, con inmigrantes de América Latina y Asia, especialmente mujeres, empleados en talleres en condiciones de explotación. Y en Japón, de 64 millones de trabajadores en 1995, el 8% eran autónomos sin ningún empleado, el 7% trabajadores familiares y el 1% trabajaba en artesanías domésticas²³.

La irrupción del trabajo no reconocido, no regulado y no protegido en la llamada economía informal es un síntoma claro del fracaso tanto de las economías nacionales como de la economía global en crear suficiente empleo formal. Es una consecuencia del fracaso de los gobiernos a la hora de ofrecer la necesaria protección de los derechos legales, tanto de los relacionados con el trabajo y la propiedad, que haría posible que la mano de obra que aumenta rápidamente realizase trabajo regulado y empleo formal. Y, como ocurre ampliamente en los países en desarrollo —especialmente en muchos de los países que han seguido primero las políticas de ajuste estructural del FMI y del Banco Mundial, y ahora se ven obligados a liberalizar sus normas comerciales y sus tarifas de la noche a la mañana, poniendo así en peligro sus industrias incipientes— es también el fracaso de las políticas dogmáticas que han dominado las instituciones internacionales, a los donantes y a los asesores durante demasiado tiempo. En resumen, es un conjunto de fracasos que han dejado a una mayoría de la población mundial en la pobreza, en una esfera económica invisible y excluidos de las oportunidades que podrían ofrecer las economías locales y globales.

²² «El Trabajo Decente y la Economía Informal», OIT, 2002

²³ «El Trabajo Decente y la Economía Informal», OIT, 2002

AMPLIAR LA UNIDAD, GLOBALIZAR LA SOLIDARIDAD

En un mundo globalmente interconectado, el liberalismo económico y las políticas de libre cambio (*laissez faire*) sólo favorecerán a las minorías y a los ricos, dejando a la mayoría luchando por su supervivencia. En nuestra vecindad global, la rebaja de las normas laborales y de las condiciones de trabajo en cualquier parte pondrá en peligro de manera inherente las normas y condiciones superiores en todas partes. La movilidad del capital, la extensión e integración de las redes de producción y la capacidad de proveer al mundo entero con bienes de un puñado de centros de fabricación significa que los empresarios pueden jugar a empobrecer a su vecino con los trabajadores del mundo. Los sindicatos han perdido fuerza a causa de esto. Las reivindicaciones de negociación son más vacías y la amenaza de ir a la huelga es menos fuerte cuando un empresario puede responder fácilmente transfiriendo sus empresas o externalizando el trabajo en cuestión. Esta es una de las razones por las que los beneficios de la productividad han ido a parar a los ejecutivos de máximo nivel y a los accionistas durante la última década, y por las que la parte de los trabajadores en la renta nacional disminuye en la mayoría de países.

En el terreno global, los grupos individuales y dispersos de trabajadores se verán constantemente desafiados por las estrategias de menos-salario, más trabajo y sólo podrán resistir con muchas dificultades. Si la lucha es sólo local, solo momentánea /temporal, los trabajadores saldrán perdiendo rápidamente. Si se limita a un único lugar de trabajo específico o a un grupo de empleados, sin ningún apoyo de otros trabajadores porque temen sufrir las consecuencias, el debilitamiento del trabajo y de los trabajadores se extenderá con rapidez. Por el contrario, los trabajadores de todo el mundo deben unirse para cambiar la lógica de la economía mundial que les llevaría a luchar unos contra otros. Los trabajadores deben fortalecer su solidaridad global, fuera de los idealismos y el altruismo, pero también por su propio interés. La reglamentación básica, las normas fundamentales, las prioridades sociales, y el pleno empleo necesarios para apoyarles son más importantes que nunca. La realidad global de hoy exige un conjunto de políticas nuevas que son completamente diferentes a las que han creado los problemas globales que vemos hoy. Por decirlo de una forma simple, pero con precisión, el alcance geográfico del trabajo organizado debe extenderse para ajustarse al alcance del capital global. El movimiento laboral debe fortalecerse continuamente a nivel global.

Estas nuevas políticas no significan la negación de lo global en favor de lo local. No representan el nacionalismo a expensas del internacionalismo. Y no

implican el abandono del comercio internacional y la cooperación económica, u otras acciones y estructuras internacionalistas. Por el contrario, significan la verdadera priorización de lo global. Implican que las acciones internacionales, y las estructuras creadas para facilitarlas, deben ser llevadas a cabo y creadas en un único espíritu internacionalista real: el de la solidaridad dentro y entre los países. Así contienen la ambición de reestablecer lo global como un terreno para la cooperación, no para la competencia, como una esfera de colaboración y asistencia en lugar de rivalidad y oposición.

El trabajo de los sindicatos siempre ha sido imponer regulación y control sobre el funcionamiento de los mercados para que creen resultados socialmente aceptables, con protección de los derechos, intereses y seguridad de la gente trabajadora. El hecho de que las condiciones económicas globales se estén degenerando no ha hecho esta tarea menos relevante o urgente. Por el contrario, muestra que ahora es más necesario que nunca. Las agendas de los sindicatos nacionales e internacionales convergen. Los desafíos globales se han convertido en problemas locales; y así las soluciones a la mayoría de los problemas y pruebas a las que se enfrentan los trabajadores en su lugar de trabajo individual ya no se encuentran únicamente en el lugar de trabajo o incluso en el país en el que se encuentra el lugar de trabajo. La línea de fondo es clara: si los sindicatos quieren seguir siendo importantes para los trabajadores, si quieren marcar una diferencia, las acciones sindicales nacionales e internacionales deben adaptarse para globalizar la solidaridad y cambiar la globalización. Mi esperanza y mi convicción es que la Confederación Sindical Internacional ofrecerá los medios para afrontar ese reto.

Emilio Gabaglio

El Congreso unificador
de Viena: un hecho
sin precedentes



Galgos, Francisco Iturrino

El Congreso fundador de la CSI ha sentado las bases sobre las que se construirá la nueva Internacional sindical. Sus valores serán los de la democracia y de la justicia social para combatir las desigualdades, las discriminaciones... y con el objetivo de transformar las sociedades que nutren esas desigualdades. ¡El trabajo debe primar sobre los intereses del capital!.

EL Congreso de unificación que dio luz a la Confederación Sindical Internacional (CSI), en Viena en noviembre de 2006, fue un acontecimiento grande en la vida del movimiento sindical internacional, porque con el se dio un paso decisivo para traspasar la vieja página de la división internacional.

Si miramos la historia del pasado siglo (y también del anterior), es la división la que ha prevalecido sobre la unidad. En la primera mitad del siglo XX existieron tres «familias»: la federación sindical de Ámsterdam (libre y socialdemócrata), la confederación cristiana y la Internacional roja¹ creada después de la revolución de Octubre en Rusia.

Después de la Segunda Guerra Mundial, la CIOSL, la CMT y la FSM² continuaron este alineamiento. Sin embargo durante un breve tiempo, en el impulso del antifascismo, la FSM reunió a casi todo el mundo. Esta unidad fue efímera, por el inicio de la guerra fría, pero también por el hecho de tener en su interior concepciones sindicales muy alejadas.

En Europa, la CES ha necesitado veinticinco años para llegar a una unidad real en el continente: la caída del muro de Berlín aceleró los cambios y también el proceso desenfrenado de la mundialización que ha puesto al movimiento sindical ante nuevos desafíos.

En el plano mundial, la división sindical (que tuvo en su momento justificaciones) era cada vez más un reflejo de la historia, de corrientes (sin duda gloriosas), pero que cada vez se correspondía más con el pasado que con el

¹ La denominación de estas organizaciones es Federación Sindical Internacional (FSI), Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC) y la Internacional Sindical Roja (ISR).

² Sus nombres completos son: Confederación Internacional de Organizaciones Internacionales Libres (CIOSL), Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y Federación Sindical Mundial (FSM).

presente y de ningún modo con el futuro. Paulatinamente había perdido su razón de ser y por ello la CIOSL y la CMT abrieron una discusión, en principio informal, sobre la necesidad de la unidad.

En 2003, durante el congreso de la CES celebrado en Praga, el secretario general de la CIOSL, Guy Ryder, tomó en su discurso el ejemplo europeo para interrogarse: ¿por qué lo que había tenido éxito en Europa (la creación de la CES que agrupa a todas las tendencias) no era posible a nivel mundial? El secretario general de la CMT, Willy Thys, se sumó a esta reflexión y tras ello se puso en marcha el proceso unificador.

Está claro que se trata de una refundación, no sólo de una fusión entre dos centrales, la CIOSL y la CMT, aunque ellas hacían el aporte principal y la determinación política de sus dos secretarios generales ha sido decisiva. Por ello, es lógico que el proyecto fuera construido mediante un diálogo entre estas dos organizaciones, pero en el cual participaron también, desde el inicio y en pie de igualdad, las centrales nacionales no afiliadas que se habían adherido al proceso.

Se propuso el objetivo de crear una nueva central internacional, abierta, pluralista, respetuosa de la autonomía y de las fuentes de inspiración y de las formas de organización de sus afiliadas; independiente de los poderes públicos, religiosos, económicos, o de otros tipos. Para ello, era necesario agrupar el máximo de fuerzas sindicales nacionales y unir las en una nueva central internacional.

El Congreso fundador de Viena ha sentado las bases sobre las que se construirá la nueva Internacional sindical. Sus valores serán los de la democracia y de la justicia social para combatir las desigualdades, las discriminaciones...y con el objetivo de transformar las sociedades que nutren esas desigualdades. ¡El trabajo debe primar sobre los intereses del capital! El movimiento sindical considera que la comunidad internacional debe rechazar el recurso a la guerra para la solución de los conflictos.

Debemos actuar en favor del desarrollo sostenible y para que los derechos sociales sean parte integral de los derechos humanos, y como tales sean respetados.

El programa aprobado en Viena pone en el centro la cuestión del «gobierno democrático» de la globalización para contrarrestar sus efectos socialmente de-

vastadores (y cuyo impacto se hace sentir en los países industrializados y en los que están en vías de desarrollo) y cambiar su dinámica hacia un desarrollo mundial sostenible, justo y solidario. Esta mundialización solidaria debe extender los derechos sociales fundamentales reconocidos por la OIT y ser capaz de eliminar la pobreza y la explotación garantizando a todos un trabajo digno de ese nombre.

La globalización no es mala en sí misma, pero es mala «hoy día» en su aplicación y en sus consecuencias sociales. Esto debe cambiar. Y ello es posible si se tiene la capacidad de encuadrar esta globalización. En teoría, la comunidad internacional es consciente de estos problemas y se ha propuesto afrontarlos a través de diversas iniciativas aprobadas en grandes conferencias de máximo nivel (recordemos entre otras los Objetivos de Desarrollo del Milenio de la ONU), pero falta voluntad política, especialmente por parte de los países más ricos.

Y junto a esos bloqueos hay que superar la actual concepción de la globalización según la cual el comercio está delante de las personas. Es necesario, en ese sentido, que los convenios y normas sociales de la OIT sean reconocidas como más importantes que las reglas del comercio.

Los cambios políticos y económicos en el mundo nos ofrecen una nueva oportunidad, al mismo tiempo que nos enfrentan a retos ineludibles. Debemos afrontar y aprovechar este momento con realismo y también con la convicción que animaba a los fundadores del movimiento sindical.

Para que el ambicioso diseño de la Confederación Sindical Internacional salga adelante es necesario que el movimiento sindical en su conjunto (nacional e internacional, sectorial e interprofesional) sepa «hacer las cuentas» con su propia debilidad, y las haga lo más rápido posible. La reciente unidad puede dar al sindicalismo el instrumento para tener más voz y más influencia sobre las políticas de las grandes instituciones multilaterales (FMI, Banco Mundial, OMC, etc.), con la condición de que se alimente con una representatividad más fuerte a través de la extensión de la afiliación sindical en los países en los que es particularmente débil.

La Confederación Sindical Internacional deberá trabajar para modificar la correlación de fuerzas y hacerla más favorables a los trabajadores en el mundo globalizado. En la actualidad, entre todas las centrales sindicales sólo reunimos al 10% de los trabajadores del mundo, y esto sin tener en cuenta el trabajo informal.

Puede decirse que la Confederación Sindical Internacional surge con el objetivo de llenar esa laguna que podría al final fragilizar el papel del sindicato también en los ámbitos nacionales en los que conserva fuerza y representatividad.

La CSI deberá impulsar las campañas por el respeto de la libertad sindical y de los derechos sociales y ejercer mayor capacidad que las Internacionales precedentes en la coordinación de las luchas sindicales en las grandes empresas multinacionales, que son un vector decisivo de la globalización económica. Este último aspecto pone de relieve la relación entre la iniciativa confederal y la de las federaciones sindicales internacionales de rama, que deberá avanzar hacia una mayor cohesión para garantizar su eficacia. En este sentido, el compromiso del Consejo de Global Unions, aún siendo insatisfactorio, es un primer paso hacia una coordinación del conjunto de las estructuras mundiales.

El proyecto de la nueva Confederación Sindical surgió como una precondición para responder a la necesidad de un nuevo internacionalismo sindical adaptado a las condiciones actuales. La unidad era necesaria, pero una vez en marcha, esta no basta. Se trata también, y ello es importante, de dotar al movimiento sindical internacional de las estructuras más adecuadas.

También es importante que las organizaciones regionales de la CSI, en fase de creación en los diversos continentes, tengan en cuenta que su justificación no es meramente geográfica, sino que se corresponde además con la necesidad de dirigir autónomamente la articulación sindical frente a los diferentes procesos de integración regionales y subregionales (como los caso de Mercosur y otros de América Latina) y especialmente para exigir la participación de los trabajadores.

Cuando la CSI apenas ha echado a andar es pronto para evaluar el cumplimiento de la «hoja de ruta», de su implantación orgánica; pero todo indica que el proceso avanza en los términos decididos en Viena.

Reiner Hoffmann

Congreso de la CES:
¿Qué propone la Confederación
Europea?



Bodegón, Francisco Iturrino

En el Congreso de la CES celebrado en 1999 en Helsinki el tema central fue la europeización de las relaciones industriales. Haciendo balance en el año 2007, podemos constatar que hemos conseguido importantes avances con vistas a una europeización de las relaciones laborales. A pesar de haber sentado bases importantes en ese proceso, aún nos queda mucho camino por recorrer hasta que Europa se pueda convertir en un auténtico espacio para el diálogo social, las negociaciones colectivas y la participación de los trabajadores.

El proceso de integración europea ha conducido a la construcción de una Europa transnacional que, a su vez, ha sabido aprender la lección de sus amargas experiencias con las aberraciones imperialistas, fascistas y comunistas. En su Declaración publicada con ocasión del 50 aniversario de los Tratados de Roma, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) destaca los logros alcanzados por el proceso de unificación europea, gracias al cual han podido garantizarse la paz y el bienestar durante los últimos 50 años, además de servir de marco para una mayor integración de Europa. El mandato de Europa que consiste en proteger a sus ciudadanos frente a los riesgos de la vida y del mercado, combinando un capitalismo eficaz con la libertad política y la protección social, ha dado lugar a la aparición de un modelo útil y apto (*a serviceable model*) para el futuro desarrollo del mundo.

Existen numerosas apreciaciones de este tipo que destacan el valor de Europa y de la Unión Europea como su brazo político. No obstante, resulta interesante constatar su confirmación indirecta a través del rechazo a la integración europea por parte de un grupo polifacético y multicolor de fuerzas nacionales, xenófobas y neoliberales. Como ejemplo podríamos citar un manifiesto nacionalista-liberal de economistas británicos, recomendando la salida del Reino Unido de la UE por la sobrerregulación y el proteccionismo social ejercidos por esta última (Minford et al. 2005). Según los autores, la UE está siendo conducida en una dirección equivocada. El Tratado sobre la Constitución Europea, con su definición de los derechos sociales fundamentales, su defensa de la cohesión social y la garantía de derechos de participación social, no haría sino plasmar de forma duradera dicha evolución equivocada.

EUROPA ES TAMBIÉN EL RESULTADO DEL MOVIMIENTO SINDICAL

Entre el colectivo de los trabajadores y en los sindicatos pueden observarse, de forma cada vez más clara, un creciente escepticismo y una mayor descon-

fianza frente al proyecto de integración europea. Entre los trabajadores, la Unión Europea ampliada despierta miedos a una posible pérdida de puestos de trabajo y a recortes en las prestaciones sociales, provocando, en no pocas ocasiones, el deseo de volver al puerto supuestamente seguro que representa el Estado nacional.

El recelo frente a la UE es otro factor de peso que han impulsado algunos sectores de la izquierda sindicalista y política en algunos Estados miembros. En su opinión, se trata de un proyecto neoliberal desarrollado por las élites económicas de Europa, lo que les llevó, por ejemplo en Francia, a reivindicar con éxito el «no» al Tratado sobre la Constitución Europea. El hecho de que unos consideren a la UE como excesivamente social y otros la tilden de neoliberal y antisocial demuestra claramente la necesidad de aclaración y de debate sobre lo que Europa representa en realidad.

Ya a mediados del siglo XIX y, en especial, tras el fin de la Segunda Guerra Mundial, el capitalismo europeo dio nacimiento a un movimiento social en su contra. El movimiento sindical ha logrado, a través de su larga y dura lucha, arrancarle al capitalismo unos derechos sociales. De esta manera, el capitalismo domado y el sistema de Estado social se han convertido, asimismo, en logros europeos. El modelo social europeo, con configuraciones diferentes en cada país, representa la aportación del movimiento sindical a la actual Europa. La UE se caracteriza, precisamente, por ser una mezcla de fuerzas capitalistas-liberales, cristiano-conservadoras y social-progresistas. Con ello, no se diferencia en lo más mínimo de los Estados nacionales europeos. Gran Bretaña no es únicamente liberal, Francia no es únicamente estatista, Italia no es únicamente católica y los países escandinavos no son únicamente sociales. Ningún Estado miembro es socialista o algo mejor en algún aspecto. La UE, como conjunto, puede ser mejor que sus miembros, siempre y cuando consiga unir una variedad progresista de responsabilidades socioculturales y socioecológicas.

La edad dorada del capitalismo de la posguerra en Europa occidental concluyó con los profundos cambios que se produjeron desde mediados de los años 80. En su lugar se instaló el radicalismo del mercado con tintes anglosajones. Desde entonces, las desigualdades sociales se han visto acentuadas, incrementándose el desprecio frente a las capacidades, a la motivación y a los intereses de los trabajadores. Dicho panorama representa justamente lo contrario del llamado «capitalismo inteligente» que el secretario general de la CES, John Monks, opone al capitalismo radical. Los sindicatos han sacado sus dobles consecuen-

cias de las vicisitudes de las sociedades capitalistas. Por una parte, se trata de proteger a los perdedores de los cambios y, por otra, de convertir el progreso científico-tecnológico en progreso social. Nos encontramos ante una misión recurrente de los sindicatos. La desregulación nacional está indisolublemente ligada a la unión económica y monetaria europea, por lo que deberán imponerse «re-regulaciones» transnacionales que sigan los criterios de la sostenibilidad económica, social y ecológica. Su consecución, sin embargo, no se logrará automáticamente, sino que requiere unos sindicatos con firme voluntad de participar activamente en el desarrollo de Europa.

Con la fundación de la Confederación Europea de Sindicatos en 1973, los sindicatos han asumido el reto de no entregar Europa a las fuerzas del mercado. Mediante su cooperación más allá de las fronteras nacionales han conseguido imponer una dimensión social al proceso de integración económica de Europa. La igualdad de género, la prohibición de cualquier tipo de discriminación, la adopción de disposiciones jurídicas vinculantes en el ámbito de la seguridad e higiene en el trabajo, los derechos de información y consulta de los trabajadores, así como la introducción, en los Tratados de la UE, de un capítulo dedicado a la política social, gracias a los cuales se ha podido fortalecer el diálogo social, han sido y siguen siendo importantes logros en el proceso de desarrollo del modelo social europeo.

No obstante, desde los años 90 las políticas neoliberales y los apologeticos de la libertad de los mercados han ejercido su predominio en el escenario europeo. La dimensión social de la UE ha quedado relegada a un segundo plano. Con la revisión de la Estrategia de Lisboa (2005) se ha concedido prioridad al fomento de la competitividad frente al objetivo de la creación de más y mejor empleo, de la cohesión social y de la sostenibilidad ecológica. Como consecuencia de esa política, la tasa de desempleo sigue siendo demasiado elevada en Europa y, en vez de producirse la creación de más y mejor empleo, hemos de constatar que, a pesar del —alentador— auge económico, el número de relaciones laborales precarias ha aumentado de manera intolerable.

EMPRENDER UNA OFENSIVA A FAVOR DE UNA EUROPA SOCIAL CON SINDICATOS FUERTES

Como sindicalistas sabemos que el progreso social no es un proceso rectilíneo y que hemos de defender, día a día, los logros sociales conseguidos. No

obstante, a modo de autocrítica, hemos de admitir que los sindicatos tienen que enfrentarse a considerables retos internos. A pesar de todas las dificultades, Europa sigue siendo la principal región sindical del mundo. Como en ninguna región mundial, los sindicatos europeos gozan de un amplio arraigo en la sociedad, de unos derechos garantizados a través de las instituciones y de experiencia en temas de definición supranacional de normas sociales. Sin embargo, como consecuencia de una situación persistente de desempleo masivo y de unos cambios estructurales a menudo vertiginosos, en muchos países europeos el número de afiliados a los sindicatos ha registrado una disminución considerable. Tenemos dificultades a la hora de organizar a trabajadores jóvenes, mujeres y a empleados de los nuevos sectores de servicios. No obstante, sabemos que, al fin y al cabo, la fuerza de la CES depende de la fuerza de sus organizaciones miembros nacionales. Además, estamos convencidos de que sólo podremos hacer avanzar con éxito la Europa social si contamos con unos sindicatos fuertes y con capacidad de actuación a nivel nacional. Ante el escenario actual, caracterizado por la paralización social de Europa y la necesidad de captar a más afiliados a los sindicatos, la CES tiene previsto tomar la ofensiva en su Congreso en mayo de 2007 en Sevilla. ¡Por unos sindicatos fuertes y por una Europa social! La creación de una Europa sostenible en términos sociales, ecológicos y económicos no es ninguna «misión imposible». Tampoco supone un reto inalcanzable, sino que podrá servir también de motor y fuente de inspiración para una revitalización de los sindicatos como movimiento transnacional paneuropeo.

Esa revitalización de los sindicatos reviste una importancia crucial para la estrategia ofensiva de la CES. Como consecuencia de la reducción del número de afiliados, registrada a lo largo de las dos últimas décadas, la tasa de sindicalización ha bajado, en su promedio europeo, de un 40% aproximadamente en 1980 a un 26% en 2005. En algunos países, dicha tasa no alcanza tan siquiera el 10%, mientras que en otros sigue siendo elevada con más del 70%. El reclutamiento de nuevos afiliados forma parte de las tareas y competencias de las organizaciones miembros nacionales. No obstante, en los próximos años, la CES deberá asumir el compromiso de apoyar activamente a las organizaciones sindicales nacionales en sus esfuerzos por aumentar el número de afiliados. Dicho apoyo puede manifestarse de diferentes maneras, en especial a través del intercambio de experiencias y buenas prácticas en el reclutamiento de nuevos afiliados. En ese contexto, la CES podrá fomentar acciones transfronterizas con el objetivo de conceder ayuda sindical a trabajadores extranjeros que se encuentren de forma temporal en un país diferente al suyo.

POR UN MERCADO LABORAL EUROPEO CON SEGURIDAD SOCIAL Y TRABAJADORES CUALIFICADOS

Necesitamos más que nunca unos sindicatos fuertes y con capacidad de actuación, puesto que la división de la sociedad en «los de arriba» y «los de abajo» no está, ni mucho menos, superada. Al contrario, somos testigos de una creciente segmentación en el mercado laboral y de un aumento dramático de empleos atípicos y precarios. La diferencia más visible con respecto a la edad dorada del capitalismo de la posguerra es el aumento, promovido por el predominio neoliberal, del número de trabajadores socialmente desfavorecidos y discriminados. Dichos trabajadores son empujados, cada vez más, hacia sectores con baja remuneración, el desempleo y el mercado de trabajo informal. La exclusión social y la pobreza están caracterizando, de manera creciente, la realidad de los mercados laborales de la mayoría de los Estados miembros de la Unión Europea. Casi uno de cada cinco trabajadores dispone tan sólo de un contrato a tiempo parcial, y uno de cada siete trabaja con un contrato temporal. Resulta preocupante el aumento de los contratos laborales temporales. En algunos países, más del 50% de los nuevos contratos de trabajo son temporales. Otro factor que contribuye a una creciente inseguridad es el fenómeno de los «falsos autónomos». De esa forma, los empresarios esquivan sus obligaciones sociales frente a sus trabajadores, declarando a trabajadores «por cuenta ajena» como prestadores de servicios «por cuenta propia»; es decir, autónomos. Esas prácticas tienen su origen en los procesos de reestructuración profunda de empresas, en la creciente presencia de la mentalidad de *shareholder value*, en el predominio del interés por conseguir beneficios a corto plazo, en la flexibilización y desregulación, en parte catastróficas, de los mercados de trabajo, así como en la apertura de los mercados de trabajo en el contexto de la europeización y globalización.

La respuesta sindical en la lucha contra la exclusión social y el empleo precario consiste en la definición de unos estándares y normas europeos vinculantes para la regulación de un mercado de trabajo europeo cada vez más presente. No se trata de una respuesta proteccionista, en el sentido de que los mercados de trabajo nacionales deban protegerse ante flujos de inmigración intraeuropeos. Como nos ilustra el ejemplo de Alemania, la imposición de barreras formales al acceso al mercado de trabajo conduce a un auge del mercado de trabajo informal. De esta forma no se protege a nadie, ni al trabajador local, ni al trabajador inmigrante. Por principio, la CES aboga a favor de unos mercados de trabajo abiertos en la UE. Sin embargo, esos mercados han de estar sometidos a un

control eficaz y regulados por unas normas vinculantes. Dicho de otra manera: un mercado de trabajo europeo, como una realidad cada día más cercana, requiere regulaciones europeas en cuanto a condiciones de trabajo, Seguridad Social y derechos de los trabajadores, con el fin de evitar que se produzca un dumping social en la UE ampliada. Podemos resumir de la siguiente manera los elementos más importantes de una regulación europea del mercado de trabajo:

- Creación de un mercado de trabajo transeuropeo libre de cualquier tipo de discriminación, con garantía de igualdad de derechos para todos, incluida la protección de minorías, inmigrantes, trabajadores migrantes y temporeros.
- Adopción de medidas eficaces para hacer realidad el principio de «a igual trabajo, igual salario» y superación de la brecha salarial entre hombres y mujeres (*gender pay gap*).
- Creación de mejores condiciones para favorecer la conciliación de la vida laboral con la vida familiar, convirtiendo a los europeos en trabajadores productivos, buenos padres y ciudadanos activos a la vez.
- Derecho para todos a ser amparados, sin ningún tipo de discriminación, por las redes de Seguridad Social en caso de enfermedad, desempleo y edad avanzada.
- Una norma de aplicación en todo el territorio de la UE sobre el salario mínimo, estableciéndose su cuantía en el 50% del promedio salarial nacional y regulándose su fijación, de acuerdo con las costumbres nacionales, a través de convenios colectivos o disposiciones legales. De esta manera se pretende impedir que los trabajadores caigan en la pobreza a pesar de tener trabajo. Ha de aplicarse el principio de que el trabajo no debe llevar a la pobreza.
- Normas vinculantes sobre la duración máxima de la jornada, de la semana y del año laborales, definiéndose, asimismo, los derechos mínimos a vacaciones anuales.
- Derechos de participación en empresas nacionales y europeas como parte de la cultura de democracia económica. Los derechos de información, consulta y participación fortalecen la constitución democrática de Europa, incrementan la eficacia económica y contribuyen a la mejora de la cohesión social en la UE.
- Obligación, por parte de los Estados, a proporcionar una infraestructura social que garantice a todos el acceso a los servicios sociales y de interés general, como la educación, el arte, la cultura, el transporte, el abastecimiento energético o los servicios postales.

A lo largo de los últimos años se han podido desarrollar e imponer a nivel europeo una serie de estándares mínimos. Sin embargo, en fechas recientes estamos observando numerosos intentos de conseguir una retirada de dichos estándares tanto a nivel nacional como europeo, como es el caso del debate sobre la modificación de la Directiva europea sobre el tiempo de trabajo. En este contexto no se trata tan sólo de la finalización de la llamada cláusula de *opting out* (Gran Bretaña), sino también de la redefinición del término de tiempo de trabajo en el caso de determinados servicios de guardia, como en la sanidad y otros sectores de servicios.

Para garantizar el futuro del modelo social europeo y, por ende, para conseguir, también en el futuro, la aprobación del proyecto de integración europea por parte de los trabajadores, la CES considera que la salvaguardia y la defensa de las condiciones de vida y de trabajo en la Unión Europea ampliada son elementos de crucial importancia. Desde el punto de vista sindical no podemos negar la necesidad de adaptación de nuestros mercados de trabajo a la evolución demográfica y a las innovaciones tecnológicas. Sin embargo, los sindicatos no admitirán que la modernización y la renovación sean interpretadas únicamente como flexibilización y desregulación en contra de los intereses de los trabajadores. El actual debate sobre el concepto de «flexiseguridad» demuestra claramente que el objetivo perseguido, en ese contexto, por la mayoría de los empresarios y, con ellos, por numerosos políticos, no consiste en establecer un nuevo equilibrio entre seguridad y flexibilidad en el mercado de trabajo, sino en introducir una merma unilateral de los derechos de protección de los trabajadores, como, por ejemplo, la protección contra el despido. Esa realidad encuentra su reflejo en el actual debate sobre la «modernización del derecho laboral», en base a un Libro Verde presentado por la Comisión Europea al respecto. Con toda seguridad, la CES se hará eco de ese debate. En nuestro Congreso de Sevilla debatiremos sobre posibles respuestas sindicales al concepto de flexiseguridad, abogando activamente a favor de una mejora de los derechos de protección de los trabajadores y en contra de cualquier ataque contra los mismos. Se trata, en especial, de la protección de nuevas formas de trabajo (por cuenta ajena), de la no discriminación del trabajo en régimen de cesión y de la lucha contra el trabajo clandestino. Un concepto sindical de flexiseguridad debe estar basado en formas inteligentes de organización interna del trabajo, así como en medidas para el fomento de la empleabilidad de los trabajadores como, por ejemplo, acciones de capacitación profesional y la promoción del aprendizaje durante toda la vida. Un concepto positivo de flexiseguridad debe conducir a un mayor nivel de flexibilidad para los trabajadores, manifestándose, por ejemplo,

en una mejor conciliación de la vida laboral y familiar, y ofreciendo a los trabajadores una mayor protección contra la pérdida del puesto de trabajo en caso de cierre o de medidas de reestructuración de la empresa. No estamos hablando de la defensa de todos y cada uno de los puestos de trabajo, sino de la oportunidad de crear nuevos puestos de trabajo de gran calidad. En opinión de la CES, no puede desvincularse la «Agenda de flexiseguridad» del concepto de la «calidad del trabajo». Resulta, por tanto, imprescindible salvaguardar el equilibrio entre flexibilidad y seguridad en el entorno de unos mercados de trabajo inmersos en procesos de cambio.

Para poder garantizar la calidad del trabajo, pero también para mantener la competitividad de las empresas en Europa, estimamos decisivo que se realicen serios esfuerzos para adoptar reformas en el sector de la educación. No podemos permitirnos, ni por razones sociales, ni por razones económicas, que el 30% de la población en edad activa en Europa no disponga de ninguna o tan sólo de muy escasa cualificación. Tampoco podemos permitirnos que casi un 16% de los jóvenes abandone la escuela antes de tiempo y, por tanto, sin título. Si queremos avanzar en el camino hacia una sociedad basada en los conocimientos no podemos aceptar que se siga invirtiendo mucho menos de lo necesario en la capacitación profesional y en medidas para fomentar el aprendizaje durante toda la vida. Una de las reivindicaciones centrales de la CES consiste en reclamar mayores inversiones en formación y capacitación en Europa. El lema de «aprendizaje durante toda la vida» debe hacerse, finalmente, realidad. En especial, los empresarios han de asumir su responsabilidad al respecto. No obstante, se han alcanzado los primeros progresos a nivel europeo en el ámbito del diálogo social. En el marco de acción para el fomento del aprendizaje durante toda la vida (2002) se formularon unos objetivos y orientaciones claros. Sin embargo, se requieren aún mayores esfuerzos para su implementación a nivel nacional. Desgraciadamente, en muchos países los empresarios siguen oponiéndose a que asuntos como cualificación, formación y capacitación se conviertan en objeto de convenios colectivos, lo que, a su vez, podría dar lugar a la definición de unas normas vinculantes. Por esta razón, la CES reclama que se acuerden nuevos objetivos europeos en los ámbitos de empleo y educación-formación. Entre sus reivindicaciones figuran un aumento de las inversiones, por parte de los empresarios, en capacitación, hasta llegar a una media del 2,5% de la masa salarial de la empresa, así como una ampliación, a gran escala, de las medidas de cualificación profesional impartidas durante el tiempo de trabajo. Las inversiones en las personas suponen una valiosa y necesaria contribución a la mejora de la competitividad de las empresas. Por otra parte, unos trabajadores altamen-

te cualificados corren menos peligro de caer en el desempleo, ya que cuentan con mejores recursos para adaptarse a cambios estructurales de la economía.

UNAS ESTRATEGIAS INTELIGENTES DE CRECIMIENTO PARA LUCHAR CONTRA EL DESEMPLEO

El fomento de un crecimiento económico sostenible resulta decisivo para erradicar o reducir el desempleo. Para poder superar la marca de crecimiento sin creación de empleo, la economía ha de crecer, como mínimo, un 2% al año. Sin embargo, los sindicatos no pueden defender el crecimiento sin ningún tipo de límites. Rechazamos un crecimiento a costa del medioambiente por suponer una amenaza para la sostenibilidad. No obstante, más allá de ello existe una amplia gama de tecnologías en las que se debe invertir para poder abrir nuevos mercados y crear nuevos puestos de trabajo. Las innovaciones tecnológicas para luchar contra el cambio climático y la sobreexplotación de la naturaleza, para crear unos sistemas de transporte y de abastecimiento energético ecológicos, para la prestación de servicios sociales, para el desarrollo de infraestructuras sociales, para la modernización de instalaciones educativas, culturales y sanitarias, para la conversión de aglomeraciones urbanas en grandes urbes con calidad de vida, son tan sólo unos pocos ejemplos que demuestran el alto potencial que conllevan las nuevas tecnologías en términos de crecimiento y empleo. Ante los nuevos retos ecológicos necesitamos un concepto de crecimiento sostenible, que a su vez sea capaz de impulsar procesos de innovación e inversión a favor del crecimiento y del medioambiente. Hoy en día sabemos que las dimensiones económica, social y ecológica forman una unidad. Por tanto, nuestra obligación como sindicatos consiste en promover y alentar inversiones en el capital humano, en los servicios sociales y en la educación. La lucha contra el cambio climático y la exclusión social, así como el arraigo y la consolidación de los conocimientos y de la educación constituyen la base de una estrategia de crecimiento orientada hacia el futuro.

La Estrategia de Lisboa, acordada por los jefes de Estado y de Gobierno de la UE en primavera de 2000 bajo la presidencia portuguesa del Consejo Europeo, se basaba precisamente en el engranaje entre competitividad económica y creación de más y mejores puestos de trabajo, con el fin de fortalecer la cohesión social y de asegurar la sostenibilidad ecológica. Sin embargo, el balance, hecho a mitad de camino en 2005, de la Estrategia de Lisboa resultó ser poco alentador. Si bien se registraron éxitos parciales, como por ejemplo, un aumento

moderado de la tasa de empleo, especialmente entre los trabajadores de mayor edad, y, por parte de algunos países, unos resultados mucho mejores que la media en cuanto a la lucha contra el desempleo y en lo relativo a la modernización de los sistemas educativos no se han podido conseguir muchos de los objetivos importantes de la Estrategia de Lisboa. Se puede pronosticar que si no se produce un cambio profundo en la política no será posible alcanzar uno de los objetivos declarados de la Estrategia; es decir, la recuperación del pleno empleo en Europa.

Para la CES, un cambio en la política conlleva que ni la UE ni los Estados miembros impulsen de forma unilateral el fomento de la «competitividad», desatendiendo durante más tiempo los objetivos sociales y ecológicos. Necesitamos una política en Europa que promueva la mejora de la competitividad y el fomento de la cohesión social y del progreso ecológico a través de un proyecto integral. Para conseguirlo, se requiere una mayor armonización y coordinación a nivel europeo de los diferentes ámbitos de la política, especialmente de las políticas económicas y fiscales, así como de la política monetaria del Banco Central Europeo. Una política fiscal coordinada entre los Estados miembros de la UE, por ejemplo, deberá poner fin a la carrera por las tasas más reducidas del impuesto de sociedades, dejando un margen de maniobra suficiente a los presupuestos públicos para la financiación de programas de inversión públicos que, a su vez, impulsarán proyectos que se inscriban en el marco de una estrategia de crecimiento inteligente.

Asimismo, en las llamadas reformas estructurales no se puede seguir mejorando, de forma unilateral, las condiciones ofertadas a las empresas, sino que se tiene que conceder un mayor peso a la activación de la demanda interna y al aumento del poder adquisitivo de los hogares de los trabajadores. De esta manera, el mercado único europeo podrá convertirse en su propio motor de crecimiento económico sostenible. Una política de ese tipo ha de contar con el apoyo del Banco Central Europeo, que deberá asumir no sólo su compromiso de garantizar la estabilidad de los precios, sino también contribuir al crecimiento y a la creación de empleo. En este contexto, desde el punto de vista de la CES, el BCE no debería seguir aumentando los tipos de interés. La CES abogará activamente por la consecución de esos objetivos, ejerciendo presión sobre la Comisión Europea y los Estados miembros para que la Estrategia de Lisboa vuelva a encauzarse en la dirección correcta. Para lograrlo, Europa necesita una política macroeconómica y una gestión económica, capaces de fomentar el crecimiento sostenible y el empleo.

Un elemento esencial del modelo social europeo es la existencia de unos servicios públicos fuertes o, como se llama en la jerga técnica europea, de unos servicios de interés (económico) general. Dichos servicios no cumplen únicamente una función social, sino que contribuyen de forma considerable a la competitividad económica de las empresas, por ejemplo a través de unas infraestructuras de calidad. Desde el punto de vista de la CES, los servicios públicos desempeñan, asimismo, un papel relevante en la implementación del concepto de gestión económica, social y ecológica eficaz en Europa. La política llevada a cabo durante muchos años por la Comisión Europea para fomentar la apertura de los mercados y la liberalización de los servicios públicos no ha conseguido en todo caso mejorar la calidad de estos servicios para el beneficio de los ciudadanos y consumidores. En muchos casos, el potencial de los servicios públicos para promover la cohesión económica, social y regional se ha visto fuertemente limitado. Por lo tanto, la CES reclama una moratoria de futuras liberalizaciones, así como una evaluación transparente de las consecuencias de las políticas de liberalización. Para poder garantizar también en el futuro la prestación de unos servicios de calidad para todos los ciudadanos se requiere un marco jurídico europeo para servicios de interés general. Con el fin de favorecer un desarrollo de la política comunitaria en esa dirección, la CES continuará con su campaña a favor del sector de servicios públicos, no escatimando ningún esfuerzo para que la petición presentada que pretende reunir un millón de firmas se convierta en un gran éxito.

Otro ámbito importante para la consecución de los objetivos en torno a un crecimiento sostenible es la política industrial. En una economía europea basada en los conocimientos, la industria manufacturera y la industria en general seguirán desempeñando un papel importante. Lo mismo se puede afirmar de un sector agrario sostenible y multifuncional. El cambio estructural de la economía (terciarización) ha generado una nueva interdependencia entre los sectores de servicio y la industria manufacturera, por lo que la industria sigue siendo importante para el crecimiento económico sostenible y la creación de empleo. En tiempos caracterizados por el cambio tecnológico y el avance de la globalización, una política industrial europea innovadora puede contribuir a que esos cambios se lleven a cabo de una forma socialmente compatible. En ese contexto deberán promocionarse las agrupaciones industriales regionales, así como las pequeñas y medianas empresas, que, a su vez, dan empleo a más de dos terceras partes de la población activa en Europa. Una política industrial innovadora implica, asimismo, una intensificación de los esfuerzos en el ámbito de investigación y desarrollo (I+D). La CES apoya el objetivo de incrementar las inversiones en I+D

hasta llegar al 3% del producto interior bruto. En especial, se hace un llamamiento a las empresas para que aumenten sus inversiones en I+D. Además, una política industrial innovadora deberá fomentar el diálogo con los sindicatos. Para la CES resulta inaceptable que el diálogo sobre cuestiones de política industrial se celebre únicamente con los representantes de la economía. Los sindicatos han de estar implicados, a todos los niveles, en la implementación de la política industrial.

EUROPA, UN ESPACIO PARA EL DIÁLOGO SOCIAL, LAS NEGOCIACIONES COLECTIVAS Y LA PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES

En el Congreso de la CES celebrado en 1999 en Helsinki el tema central fue la europeización de las relaciones industriales. Haciendo balance en el año 2007, podemos constatar que hemos conseguido importantes avances con vistas a una europeización de las relaciones laborales. A pesar de haber sentado bases importantes en ese proceso, aún nos queda mucho camino por recorrer hasta que Europa se pueda convertir en un auténtico espacio para el diálogo social, las negociaciones colectivas y la participación de los trabajadores.

El diálogo social europeo se ha convertido en un elemento importante del proceso de integración europea, además de ser un instrumento esencial para el futuro desarrollo de una Europa social. No obstante, a pesar de los logros conseguidos, hemos de constatar que las asociaciones europeas de la patronal, en especial Eurobusiness (antiguamente UNICE), están cada vez menos dispuestas a asumir su papel y su función de parte negociadora con capacidad de concluir convenios. En contra de los desafíos, ampliamente discutidos y analizados, a los que se enfrentan los mercados de trabajo europeos, las asociaciones de la patronal se niegan a asumir responsabilidades, limitándose a señalar la falta de competencias a nivel europeo. Desgraciadamente, desde hace algún tiempo, dichas actitudes se ven reconfortadas por la Comisión de la UE, al no adoptarse ninguna iniciativa que obligue a las partes negociadoras del diálogo social a reunirse en la mesa de negociaciones. Además, la falta de cualquier tipo de iniciativas reguladoras, a nivel europeo, en el ámbito de la política laboral y social, confirma a la patronal en su abstinencia. Sin embargo, los desafíos relacionados con la creación de un mercado de trabajo europeo son inmensos, haciendo necesarias unas normas europeas para impedir, por ejemplo, que los mercados de trabajo se sigan segmentando y precarizando (véase explicaciones anteriores).

No obstante, también dependerá de nosotros, los sindicatos, el ser capaces de obligar a la patronal a sentarse con nosotros en la mesa de negociaciones. Para lograrlo, necesitaremos una mejor coordinación, una definición clara de los temas objeto del diálogo social a nivel europeo, así como una implementación eficaz de los resultados alcanzados en las negociaciones. Para la CES, una tarea importante consistirá en velar por la consecuente aplicación de los resultados del diálogo social, alcanzados hasta la fecha, así como por la creación de un sistema para la resolución de litigios ocasionados por problemas de interpretación de acuerdos. Además, deberán entrelazarse mejor los diferentes niveles del diálogo social, es decir, los niveles sectorial, nacional, regional y empresarial. Una importancia especial reviste, en este contexto, la cooperación entre la CES y las centrales sindicales europeas.

Hasta la fecha sigue siendo un hecho indiscutible para los sindicatos que, ante el escenario creado por la integración europea y, en especial, por la unión monetaria, se requiere de una coordinación más eficaz de la política de negociación colectiva. Por esta razón, en el Congreso de Sevilla se volverá a confirmar el compromiso de la CES por mejorar la coordinación. Mediante la coordinación de la política de negociación colectiva se pretende contrarrestar los peligros potenciales de un dumping salarial y social. Además, una coordinación más eficaz contribuirá a que se aprovechen mejor los márgenes para aumentos salariales en las negociaciones colectivas sectoriales nacionales. Tan sólo mediante una mayor cooperación podremos poner fin al reparto cada vez más desigual de ingresos en Europa.

Sin duda, la legislación europea ha influido de forma muy positiva en los derechos de información y consulta de los trabajadores. A pesar de ello, la CES no deberá caer en la autocomplacencia, sino señalar abiertamente los déficit aún existentes en la legislación europea. En ese contexto hemos de citar en primer lugar la revisión de la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos (CEE). En un principio, dicha revisión estaba prevista para el año 1999, por lo que resulta escandaloso tener que constatar que, hasta la fecha, la Comisión aún no haya presentado propuestas concretas para la revisión. Las experiencias en el trabajo diario de los Comités de Empresa Europeos demuestran claramente en qué puntos se requieren modificaciones urgentes. Podemos citar, por ejemplo, el problema de ser informado a tiempo en caso de reestructuraciones de empresas o el mandato de los CEE de entrar, conjuntamente con los sindicatos, en consultas o negociaciones sobre posibles alternativas a las medidas de reestructuración previstas, con el fin de evitar la pérdida de empleo. En términos generales,

la CES reclama una mejora sustancial de las condiciones de trabajo de los CEE a través de la revisión de la Directiva mencionada.

Con el fin de asegurar que Europa garantice, también en el futuro, a sus trabajadores unos derechos concretos de participación, dichos derechos deberán verse afianzados en el proceso de modificación y adaptación del derecho europeo de sociedades. En el caso del Estatuto de la Sociedad Anónima Europea (SAE) (Directiva SE de octubre de 2004) se ha logrado ese propósito. De ahora en adelante, los trabajadores de Sociedades Anónimas Europeas tendrán el derecho de ejercer su derecho a información, consulta y participación en las empresas. Las primeras experiencias, hechas en ese sentido, por grandes SAE demuestran que la participación de los trabajadores es ampliamente aceptada, además de haberse concedido, por vía de negociación, unos derechos aún más extensos a los Comités de Empresa de las SAE. El aprovechamiento efectivo de los derechos europeos de los trabajadores dependerá en el futuro también de la actuación de los sindicatos. La CES y las centrales sindicales europeas han de facilitar instrumentos para el apoyo y el asesoramiento activos de los representantes de los trabajadores en empresas multinacionales europeas, agrupados en un CEE o el Comité de Empresa de una SAE.

Un fenómeno nuevo o una evolución que ocupa desde hace ya algún tiempo a los sindicatos es el desarrollo vertiginoso de los mercados financieros internacionales, en especial la importancia creciente de las sociedades privadas de inversión (*privat equity*) y de los fondos de inversión especulativos (*hedge funds*). Esos nuevos inversores financieros se diferencian claramente de los inversores financieros tradicionales estratégicos. Su principal interés radica en conseguir unos altos beneficios de capital a corto plazo. No les interesan, en cambio, las estrategias empresariales a largo plazo, enfocadas hacia la innovación y la preparación para asumir retos futuros. Durante los últimos años, numerosos ejemplos nos han demostrado las consecuencias catastróficas que esta filosofía puede tener para las empresas y, sobre todo, para sus trabajadores. Por esta razón, la cuestión de la regulación de los mercados financieros y, en especial, la definición de normas de transparencia para nuevos inversores financieros son de especial importancia para la CES. Una vez más hemos de abogar a favor de una ampliación de los derechos de participación de los trabajadores en Europa. Los representantes de los trabajadores han de saber quiénes van a ser los futuros titulares de acciones de sus empresas y qué estrategias empresariales adoptarán. De todo ello depende que seamos capaces de seguir defendiendo en Europa puestos de trabajo de alta calidad o, por el contrario, que nos veamos

obligados a sacrificar el modelo social europeo en el altar de la aspiración por el máximo beneficio, representada por los *hedge funds* o las sociedades de *private equity*.

EMPRENDER LA OFENSIVA PARA CONSEGUIR UNA UNIÓN EUROPEA MÁS FUERTE

A pesar de todas las reservas, desde el punto de vista sindical se puede afirmar que la UE es un proyecto de éxito. No obstante, esa evaluación positiva no nos debe impedir tomar muy en serio las justificadas críticas al proyecto de la UE que existen también en el seno de los sindicatos. Para poder concluir con éxito y, sobre todo, en paz los próximos 50 años del proceso de integración europea, hemos de ser conscientes de nuestras fuerzas actuales e históricas y de nuestro potencial para participar con éxito, como sindicatos, en ese proceso, luchando a favor del progreso social. Hemos de defender el modelo social transnacional europeo como un modelo de referencia para otras regiones del mundo. En muchas partes del mundo nos encontramos con unas situaciones miserables de dictaduras y regímenes autoritarios que impulsan la explotación de la naturaleza y de las personas, además de reprimir los derechos de la población a la participación democrática y social. Desgraciadamente, esos casos no son ninguna excepción, sino más bien la regla. Precisamente aquí pueden ser muy beneficiosas las experiencias del movimiento sindical europeo. Sus logros históricos demuestran que los regímenes capitalistas pueden ser domados por la introducción de medidas de protección social, sin que ello impida el incremento de su rendimiento y eficacia económicos. Con toda seguridad, ese mensaje será acogido favorablemente en muchas partes.

No obstante, para conseguir nuestros objetivos europeos resulta necesario dar nuevos impulsos a la Unión Europea. Los ciudadanos tienen que recuperar su confianza en la UE. La actual UE con sus 27 Estados miembros en poco se parece a lo que era hace 50 años con sus 6 miembros fundadores. Las discrepancias sociales y la capacidad de las economías nacionales difieren mucho de un Estado miembro a otro. La experiencia de los últimos 50 años nos ha demostrado que es posible fortalecer la cohesión social y mejorar las condiciones de vida y de trabajo de las personas en Europa. Lo podemos y lo debemos conseguir también en el futuro. Para ello, una UE con 27 Estados miembros necesita unas bases institucionales y contractuales renovadas, por lo que la cuestión de la Constitución Europea deberá resolverse con urgencia.

Para la CES, la integración, con fuerza vinculante, de la Carta de los Derechos Fundamentales en la Constitución representa una cuestión de suma importancia. En caso de que los jefes de Estado y de Gobierno de la UE renunciaran, dentro de unos meses, a la inclusión de la Carta de los Derechos Fundamentales en la Constitución, se deterioraría de forma importante la aceptación de la última por parte de los ciudadanos, además de dar lugar a una gran movilización sindical. Antes y después de su Congreso, la CES estudiará con gran atención todas las propuestas presentadas acerca del futuro del Tratado de la Constitución Europea. Lamentamos mucho que las deliberaciones sobre ese tema se celebren, una vez más, en círculos diplomáticos sin participación de la opinión pública. Los elementos centrales del Tratado de la Constitución Europea son considerados irrenunciables por parte de la CES. Entre esos elementos figuran el reforzamiento de los valores y derechos básicos sociales, el compromiso de implementar una «economía social del mercado», con el objetivo político declarado de recuperar el pleno empleo, el reconocimiento del papel de los agentes sociales y la creación de una base legal para los servicios de interés general. Según la CES, ha de superarse con la mayor celeridad posible la situación de bloqueo en la que se encuentra actualmente el debate sobre la Constitución Europea, con el fin de dotar a la UE en su conjunto de capacidad de actuación.

Necesitamos una UE fuerte y con capacidad de actuación no sólo para afrontar con éxito los retos internos, sino también para poder asumir nuestra responsabilidad por las condiciones sociales en otras partes del mundo. Dicho compromiso empieza con una política de vecindad con los países de Europa del Este y con una estrecha cooperación con los países balcánicos, además de la intensificación del Partenariado Euromediterráneo, sin olvidarnos de la cooperación con otras regiones del mundo. Las relaciones con América Latina, África y Asia, incluido China, han de seguir desarrollándose en el marco de la política exterior de la UE. En todos los ámbitos de las relaciones internacionales, la CES cooperará estrechamente con la Confederación Sindical Internacional (CSI), fundada en noviembre de 2006. Precisamente la intensificación de la cooperación internacional entre los sindicatos y la revaloración del trabajo realizado por la CSI representan oportunidades concretas para crear un mundo con un rostro más humano. Los sindicatos en Europa también deberán asumir sus responsabilidades al respecto.

El proyecto de integración europea es demasiado importante para los trabajadores como para dejarlo exclusivamente en manos de las élites políticas y

Congreso de la CES:
¿Qué propone la
Confederación Europea?

abandonarlo al libre albedrío de las fuerzas del mercado. Los sindicatos agrupados en la CES seguirán luchando con todas sus fuerzas por una Europa social, por la paz internacional y por el bienestar social en el todo mundo. Para lograrlo, necesitamos ganar nuevos afiliados, reforzar las estructuras sindicales europeas y la CES, y tomar la ofensiva a favor de una Europa social, de la solidaridad y del desarrollo sostenible.

María Helena André

El papel de las mujeres
en el mercado laboral
y en los sindicatos
en una época de cambios



Pueblo sobre el puerto (Motrico), Francisco Iturrino

Las mujeres constituyen el 52% de la población europea, en otras palabras, la mayoría. Sin embargo, siguen sufriendo discriminaciones en muchos ámbitos de la sociedad y donde más en el mundo del trabajo. Para suprimir las trabas que siguen obstaculizando el acceso de las mujeres al mercado laboral se requieren acciones más concretas, y muy especialmente en relación a la conciliación entre vida laboral y familiar, el acceso a la formación y la participación de las mujeres en los cargos directivos.

MI carrera sindical comenzó en 1981. Era muy joven y mi país acababa de salir de la transición a la democracia. El pueblo y los trabajadores portugueses creían firmemente en un Portugal democrático, respetuoso con los derechos de los trabajadores, y que hiciera posible la mejora de las condiciones de vida y de trabajo. Nuestro punto de partida era bastante duro, tras cuarenta y ocho años de una dictadura que valoraba por encima de todo la ignorancia del pueblo. Trabajar para una organización sindical suponía —y sigue significando— trabajar muchas horas, dedicarle sábados y domingos. Pero nadie se quejaba; estábamos motivados, convencidos de que cambiaríamos el mundo. En la práctica, estábamos haciendo exactamente lo contrario de lo que intentábamos conseguir de los empresarios en materia de calidad de empleo, jornada laboral, conciliación de la vida laboral y familiar...

Más de veinticinco años después, han cambiado muchas cosas en mi país de origen, en Europa y en el mundo. También en mi propia vida, aunque eso no sea relevante para este artículo; lo importante es que sigo siendo —y estoy convencida de que *seguiré* siendo— una sindicalista. Ser sindicalista es una pasión: tienes que creer en lo que haces, en tu capacidad de conseguir que las cosas cambien, de contribuir a que las cosas mejoren para las trabajadoras y trabajadores de tu propio país, de Europa y del mundo.

Sigo disfrutando cada momento de mi trabajo. Siento que formo parte del cambio, que participo en la increíble aventura que es el proceso de integración europea, la ampliación de la UE a doce nuevos Estados miembros, diez de los cuales proceden de allende el desaparecido Telón de Acero, que formó parte de la innovación desplegada en la construcción del proceso de diálogo social europeo.

Estoy más firmemente convencida que nunca de que los sindicatos son protagonistas fundamentales de la mejora del funcionamiento de nuestras socie-

dades, para volverlas más justas, más equitativas y erradicar todas las formas de discriminación. Porque creo en esos valores, considero que sólo se alcanzarán si somos todos agentes activos del cambio. Nadie puede quedar al margen; ningún hombre, ninguna mujer, sea cual sea su lugar de nacimiento, el color de su piel, sus convicciones religiosas, su orientación sexual, su edad, su nacionalidad, su sexo.

En un periodo de incertidumbres crecientes, las mujeres están bien situadas para influir en el proceso de cambio y tienen un claro interés en hacerlo; un cambio que también mejorará las opciones de los hombres y beneficiará a la sociedad en su conjunto. Son parte integrante de las soluciones que debemos hallar a los numerosos desafíos que afrontamos; ¡y desde luego no son parte del problema!

El buen funcionamiento de nuestras sociedades y nuestras economías depende cada vez más del reconocimiento de las mujeres como agentes económicos imprescindibles, de la capacidad de crear las condiciones que les permitan utilizar plenamente su potencial. Debemos poner fin al supuesto tradicional de que la equidad y la eficiencia se excluyen mutuamente y que hay que alcanzar compromisos entre ambos.

Muchos de los argumentos que expongo en este artículo no son nuevos. Los he escrito antes, y probablemente los repita en el futuro. Su reiteración constituye la prueba de que, aunque se haya logrado un avance considerable, aún queda mucho por hacer para que las mujeres desempeñen plenamente su función en el mercado laboral y en las organizaciones sindicales.

IMPORTANCIA DE LA LEGISLACIÓN EUROPEA EN EL AVANCE HACIA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Entre las ambiciones y la realidad existe un profundo abismo. En este año en que celebramos el 50 aniversario de la firma del Tratado de Roma, las mujeres siguen ganando salarios inferiores a los de los hombres, están más expuestas al riesgo de la pobreza, un «techo de cristal» les corta el acceso a los puestos directivos más influyentes. Las mujeres no disfrutan de igualdad de acceso a los empleos ni a los trayectos profesionales más cualificados. Y siguen asumiendo una parte de las responsabilidades familiares y de las tareas domésticas muy superior a la cubierta por los hombres. Y aún así, no debemos subestimar los logros alcanzados.

Cierto es que existe una legislación comunitaria y nacional sobre la materia, pero si no va acompañada de medidas prácticas para cambiar las actitudes culturales, ni la mejor legislación del mundo podrá producir mucho impacto.

El punto de partida del desarrollo de la legislación sobre igualdad por parte de las instituciones de la Unión Europea es sin duda el Tratado de Roma de 1957, que incluía un único artículo sobre la igualdad entre hombres y mujeres, concretamente el artículo 119.¹ Éste se limitaba a estipular la igualdad de retribución para un mismo trabajo. A nadie le sorprenderá que durante más de una década esa disposición no surtiera ningún efecto observable en los Estados miembros. Hubo que esperar hasta los años 70, cuando el Tribunal Europeo de Justicia dictó sentencia sobre los casos *Defrenne*², para que se empezara a considerar seriamente que esa disposición era generadora de derechos legalmente aplicables.

Este activismo judicial coincidió con el auge del movimiento feminista en Europa Occidental, y esos dos factores, conjuntamente con la decisión de la Comunidad de equilibrar la política económica con una dimensión social, dieron lugar a los tres grandes textos legislativos aprobados por el Consejo de Ministros en la segunda mitad de los años 70. Consistieron en tres Directivas: una sobre la igualdad de remuneración (que incorporó el concepto de la OIT de «a igual trabajo igual salario»³, otra sobre igualdad de trato en otros aspectos laborales, como la contratación, las promociones y el despido⁴, y una tercera sobre la igualdad de trato en relación con un número limitado de aspectos de seguridad social⁵.

Durante los años 80, pese al rápido aumento del número de litigios en materia de igualdad de oportunidades, al menos en algunos países, resultó difícil con-

¹ El artículo 119 estipulaba: *Cada uno de los Estados Miembros... garantizará el mantenimiento de la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos para un mismo trabajo. Se entiende por retribución, a tenor del presente artículo, el salario o sueldo normal de base mínimo y cualesquiera gratificaciones satisfechas directa o indirectamente en dinero o en especie por el empresario al trabajador en razón de la relación de trabajo»*

² Caso 80/70, *Defrenne v Bélgica* [1971] ECR 445; Caso 43/75, *Defrenne v SABENA*, [1976] ECR 455.

³ Directiva del Consejo 75/117/CEE sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados Miembros que se refieren a la aplicación del principio de igualdad de retribución entre los trabajadores masculinos y femeninos.

⁴ Directiva del Consejo 76/207/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en lo que se refiere al acceso al empleo, a la formación y a la promoción profesionales, y a las condiciones de trabajo. Esta Directiva fue modificada por la Directiva 2002/73/CE del Parlamento Europeo y del Consejo del 23 de septiembre de 2002.

⁵ Directiva del Consejo 79/7/CEE relativa a la aplicación progresiva del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en materia de seguridad social.

seguir nueva legislación en materia de igualdad de oportunidades, debido en parte a la resistencia a desarrollar más la dimensión social de la política comunitaria tras la crisis del petróleo y las subsiguientes recesiones sufridas por numerosas economías europeas. De las diversas Directivas sobre igualdad propuestas sólo se aprobaron dos, ambas en 1986: una sobre la igualdad en la seguridad social profesional⁶ y otra sobre la igualdad entre trabajadores y trabajadoras autónomos⁷. Hubo que esperar hasta finales de los años 80 y el desarrollo de una nueva dimensión social que complementara la iniciativa del Mercado Único para que el Consejo Europeo aprobara nueva legislación.

Son importantes varios textos legislativos aprobados desde entonces. El primero era la aprobación por el Consejo en 1992 de una Directiva que reconocía ciertos derechos a las mujeres embarazadas y lactantes⁸. El segundo era la aprobación en el marco del Protocolo Social (que por entonces excluía al Reino Unido) de la Directiva sobre la baja parental, la primera negociada y firmada por los interlocutores sociales europeos, que estipulaba periodos de permiso para las madres y padres en ciertas circunstancias⁹. El tercero era la aceptación de una Directiva sobre Seguridad Social¹⁰, por la que se modificaba la Directiva de 1986 sobre los regímenes profesionales de Seguridad Social. El 15 de diciembre de 1997, el Consejo aprobó la Directiva sobre la Carga de la Prueba¹¹ en el marco del Protocolo Social. Dicha directiva incluye una definición de la discriminación indirecta, y disposiciones destinadas a ajustar las reglas sobre la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo¹².

⁶ Directiva del Consejo 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de Seguridad Social.

⁷ Directiva del Consejo 86/613/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres que ejerzan una actividad autónoma, incluidas las actividades agrícolas, así como sobre la protección de la maternidad.

⁸ Directiva del Consejo 92/85/CEE Relativa a la aplicación de medidas para promover la mejora de la seguridad y de la salud en el trabajo de la trabajadora embarazada, que haya dado a luz o en período de lactancia.

⁹ Directiva del Consejo 96/34/CE del 3 de junio de 1996 sobre la conciliación entre vida profesional y familiar.

¹⁰ Directiva del Consejo 96/97/CE del 20 de diciembre de 1996 por la que se modifica la Directiva 86/378/CEE relativa a la aplicación del principio de igualdad de trato entre hombres y mujeres en los regímenes profesionales de Seguridad Social.

¹¹ Directiva del Consejo 97/80/CE del 15 de diciembre de 1997 relativa a la carga de la prueba en los casos de discriminación por razón de sexo

¹² La Directiva 2006/54/CE (refundición) amalgamaba la Directiva 75/117/CEE sobre igualdad de retribución, la Directiva 76/207/CEE enmendada por la Directiva 2002/73, la Directiva 86/378/CEE enmendada por la Directiva 96/97/CE, y la Directiva 97/80/CE sobre la carga de la prueba, con objeto de contribuir a la certidumbre y claridad legal en la aplicación del principio de igualdad de trato.

Los interlocutores sociales de la UE (CES, UNICE UNICE/UEAPME y CEEP) han alcanzado dos acuerdos suplementarios. El primero de ellos, sobre el trabajo a tiempo parcial, dispone que en materia de condiciones laborales, los trabajadores a tiempo parcial no deben recibir un trato menos favorable que los trabajadores a tiempo completo comparables solamente por el hecho de trabajar a tiempo parcial. El segundo acuerdo sobre trabajo por tiempo definido garantiza que no se fomentarán los contratos de duración definida, y que la norma serán los contratos por tiempo indefinido. Este acuerdo también refuerza el principio de no discriminación. Ambos acuerdos tienen un impacto considerable para las mujeres, pues la tendencia es a que las mujeres ocupen la mayoría de los empleos a tiempo parcial y temporales.

El Tratado de Amsterdam también tiene un impacto considerable en la legislación de la UE sobre la igualdad. El tratado de Maastricht se ha limitado a reconocer el derecho a la igualdad en el ámbito laboral, y también ha contemplado la aplicación de una acción positiva para fomentar el acceso de las mujeres al trabajo remunerado y la eliminación de los obstáculos al desarrollo de su carrera profesional.

El Tratado de Amsterdam añadió la igualdad entre hombres y mujeres a la lista de principios que debe fomentar la CE¹³. En virtud del mismo, el principio pasó a ser aplicable a todas las políticas de la Comunidad; cambió la definición de igualdad de remuneración entre trabajadores masculinos y femeninos; cambió la definición de la acción positiva; amplió la votación por mayoría cualificada a los temas relativos a la igualdad entre hombres y mujeres en materia laboral, e incluyó la referencia a la transversalidad de las consideraciones de género.

Más recientemente, la importancia de la necesidad de tomar medidas en materia de igualdad de género ha recibido un nuevo espaldarazo en diversas

¹³ Artículos del Tratado de Amsterdam relativos a la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres:

- Artículo 2. «La comunidad tendrá la tarea de desarrollar,, un alto nivel de empleo y de protección social, la igualdad entre hombres y mujeres... la cohesión económica y social y la solidaridad entre los Estados miembros.

- El artículo 3 enumera las políticas de la Comunidad, y en lo sucesivo contiene un nuevo párrafo: ... «En todas las actividades contempladas en el presente artículo, la Comunidad se fijará el objetivo de eliminar las desigualdades entre el hombre y la mujer y promover su igualdad ...»

Artículo 13. «Sin perjuicio de las demás disposiciones del presente Tratado y dentro de los límites de las competencias atribuidas a la Comunidad por el mismo, el Consejo, por unanimidad, a propuesta de la Comisión y previa consulta al Parlamento Europeo, podrá adoptar medidas adecuadas para luchar contra la discriminación por motivos de sexo, de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual.»

instancias de la UE. En 2005, los interlocutores sociales europeos concertaron un marco de acciones sobre igualdad de género a cinco años, que fijaba cuatro prioridades concretas: suprimir la diferencia de remuneración entre trabajadores masculinos y femeninos, promocionar a la mujer a puestos directivos, favorecer el equilibrio entre vida laboral y privada, y abordar los roles de género. Además, la Comisión aprobó una hoja de ruta para la igualdad entre hombres y mujeres para los años 2006-2010, cuyos objetivos han quedado reafirmados en el Pacto sobre la Igualdad de Género aprobado por el Consejo de Ministros en 2006.

Pero por su propia naturaleza, los sindicalistas nunca se dan por satisfechos con los resultados; nos parece que siempre se puede conseguir más y mejor. Todos sabemos que en la práctica, a la hora de implantar políticas y leyes, éstas se desdibujan un tanto, y ahí es donde surgen los problemas.

Intentaré ilustrar lo que quiero decir con esto, abordando los temas de la política de empleo, de la posición de la mujer dentro del movimiento sindical y de la igualdad de remuneración, tres de las grandes áreas de trabajo de la Confederación Europea de Sindicatos desde hace años.

ESTRATEGIA EUROPEA DE EMPLEO

La Estrategia Europea de Empleo probablemente sea uno de los mejores ejemplos del significado de la transversalidad a nivel de la UE en la práctica, a la hora de formular políticas, tomar decisiones y en las actitudes y percepciones en general.

Las directrices europeas sobre las políticas de empleo de los Estados miembros aprobadas inicialmente en 1998 han conseguido reforzar las actuaciones de los Estados miembros en materia de igualdad.

Se reconoce que la igualdad de oportunidades constituye el centro del proceso de reforma de nuestros mercados laborales. Sin igualdad de oportunidades, la UE nunca conseguirá aumentar su capacidad de crear de empleo y generar crecimiento económico, necesidades vitales para nuestra prosperidad futura. Además, a la luz de los nuevos retos demográficos se percibe, desde una perspectiva diferente, la posición de la mujer en el mercado laboral y en la sociedad en su conjunto. Los Estados miembros se han comprometido a incluir la cuestión de la igualdad en todos los ámbitos de intervención de sus

políticas de empleo. Este compromiso es de vital importancia y, si se cumple y se aplica, tendrá consecuencias trascendentales en la política de igualdad de oportunidades.

Además, se ha pedido a los Estados miembros que den pasos adecuados para salvar la diferencia de remuneración entre trabajadores masculinos y femeninos, mediante la adopción de medidas positivas destinadas a propiciar la igualdad salarial para los empleos de igual valor y a reducir el diferencial de renta entre mujeres y hombres. La política debe permitir a hombres y mujeres conciliar su vida laboral y familiar. Por consiguiente, es fundamental prestar una atención renovada a los medios de atención para todos los trabajadores dependientes. Hay que fomentar servicios de atención a los niños y demás personas dependientes asequibles, accesibles y de alta calidad, así como políticas favorables a la familia, y planes de baja parental y otros. Hay que prestar especial atención a las mujeres y hombres que se planteen su reincorporación al puesto de trabajo remunerado.

A pesar de estas medidas, los Estados miembros todavía no han incluido suficientemente las cuestiones de género en todas las políticas con carácter transversal. Las diferencias de género en el mercado laboral siguen siendo importantes en todos los Estados miembros. Dichas diferencias reflejan la persistencia de las barreras físicas, educativas, culturales o sociales que obstaculizan el acceso de las mujeres al mercado laboral así como su progresión en el mismo. Para la Unión en su conjunto, la tasa de empleo de las mujeres sigue siendo en torno a un 15% inferior a la tasa masculina. La tasa de desempleo sigue siendo sistemáticamente superior entre las mujeres que entre los hombres. La segregación de géneros en materia de empleo sigue constituyendo una gran preocupación, pues mujeres y hombres todavía tienen una representación desigual por sectores y categorías profesionales en toda la UE.

La CES celebró calurosamente la inclusión de una dimensión de género en la Estrategia Europea de Empleo. Ahora bien, eso no nos impide seguir recordando la necesidad de disponer de mejores datos estadísticos, indicadores y referencias comparativas que reflejen la situación real, y calendarios concretos en diversas áreas.

Europa necesita contar con mercados laborales dinámicos, caracterizados por empleos de calidad, buenas condiciones de trabajo, buenas relaciones industriales, empleos que valoren el papel y la contribución de las personas.

Las mujeres constituyen el 52% de la población europea, en otras palabras, la mayoría. Y sin embargo, las mujeres siguen sufriendo discriminaciones en muchos ámbitos de la sociedad, y donde más en el mundo del trabajo. Y eso que un número de mujeres mayor que nunca participa activamente de una manera u otra en el mercado laboral.

En general, las condiciones de trabajo deben estar diseñadas de un modo que garantice su adecuación para mantener la productividad de la población activa en su conjunto, y no sólo de parte de la misma. Los temas relativos a la organización de la jornada laboral o los empleos a tiempo parcial son fundamentales para fomentar una mayor integración en el mercado laboral, y en especial, para responder a las nuevas necesidades de la mano de obra en general, de las mujeres trabajadoras en particular y por supuesto, aunque a veces les cuesta reconocerlo, de los propios empresarios.

Con la adopción de la Estrategia de Lisboa se ha fijado un nuevo objetivo que pretende incrementar la tasa de empleo femenino en toda Europa hasta el 60% para el año 2010. Para alcanzar ese objetivo y garantizar que los empleos creados para las mujeres sean empleos reales, de buena calidad, y no de segunda categoría, tenemos que seguir esforzándonos por alcanzar la igualdad de género.

Para suprimir las trabas que siguen obstaculizando el acceso de las mujeres al mercado laboral, se requieren acciones más concretas. Quisiera abordar tres de estos aspectos: la conciliación entre vida laboral y vida familiar, el acceso a la formación, y la participación de las mujeres en los cargos directivos.

Cada sector de la sociedad habla de la necesidad de conciliar mejor la vida laboral y familiar. Hay que admitir que se han realizado algunos progresos a escala de la UE, en especial en lo tocante a la legislación que fija los periodos de baja por maternidad o paternidad. Sin embargo, las diferencias entre Estados miembros siguen siendo acusadas: la duración de sendas bajas varía muchísimo de un país a otro, y a menudo no existe ninguna disposición legal que contemple el pago de la baja parental. El resultado claro de esta situación es que en varios de los países europeos no existe la opción real de acogerse a ella.

En su respuesta a la primera ronda de consultas a los interlocutores sociales europeos con respecto al tema del equilibrio entre trabajo y vida privada lanzada por la Comisión, la CES ha adelantado varias propuestas para atender las ne-

cesidades de los trabajadores para conciliar la vida profesional, privada y familiar¹⁴. Nuestras reivindicaciones persiguen la introducción de nuevos tipos de permisos (a saber la baja por paternidad, la baja por adopción y la baja para atender a familiares dependientes) para mejorar la legislación actual de la UE, y concretamente la directiva sobre la baja parental¹⁵.

En realidad, en numerosos países, la interpretación de esta baja parental que se hace en el mundo real sigue consistiendo en que es exclusivamente la madre quien se debe acoger a la baja laboral para cuidar de los niños; en general, si la familia tiene que prescindir de una fuente de ingresos cuando uno de los padres está de baja, lo lógico es que deje de trabajar quien menos cobre. No resulta difícil apostar que casi inevitablemente será la mujer.

Hay mucho que decir sobre la cantidad y calidad de las infraestructuras sociales y de atención. Las infraestructuras de atención a los niños, asequibles y de gran calidad, son imprescindibles en una sociedad cada vez más caracterizada por las familias monoparentales y los horarios de trabajo flexibles. Y cabe decir lo mismo sobre la atención a las personas mayores. En muchos de nuestros países sigue existiendo una enorme carencia de guarderías y escuelas infantiles financiadas por el Estado. Los servicios e instalaciones siguen siendo muy limitados. Casi como si fueran capaces de obrar milagros, las mujeres tienen que atender a todos, «desde la cuna hasta la tumba». No me sorprende que muchas se pregunten si les resulta económicamente rentable trabajar, si al final se tienen que gastar todo el sueldo en pagar las infraestructuras sociales que deberían proporcionar en gran medida las instituciones públicas. Un buen uso de los Fondos Estructurales Europeos consistiría, sin duda, en invertir en la creación de infraestructuras sociales de gran calidad, pues éstas producen un impacto claro y positivo sobre el funcionamiento de los mercados laborales y sobre la calidad de vida de los ciudadanos europeos.

También es necesario cambiar las percepciones generales de los empresarios sobre las mujeres. Muchos de ellos siguen pensando que no ocupamos el puesto de trabajo para quedarnos, y ello pese a los tremendos cambios sociales y culturales que se han producido durante las últimas décadas. Esa es una de las principales razones por las cuales se invierte tan poco en la formación con-

¹⁴ Posición de la CES en la primera fase de consultas a los interlocutores sociales a nivel comunitario sobre la conciliación entre vida laboral, privada y familiar. <http://www.etuc.org/a/3178>

¹⁵ Comunicación de la Comisión. Primera fase de consultas a los interlocutores sociales europeos sobre la conciliación entre vida laboral, privada y familiar, SEC (2006) 1245.

tinua de las mujeres: se sigue considerando que el retorno de la inversión en esta formación es inferior al obtenido con la formación de trabajadores masculinos.

Si las mujeres no tienen mayor acceso a la formación no se registrará ninguna mejora. Para garantizar un incremento de la participación de las mujeres en los cursos de formación, también hay que prestar especial atención a las trabajadoras a tiempo parcial, así como a la adopción de medidas de acompañamiento adecuadas, concretamente en lo referente a la atención de personas a su cargo. También es fundamental insistir más en animar a las chicas a formarse en sectores no tradicionales como las tecnologías de la información, o en sectores dominados por los hombres.

Por lo que se refiere al equilibrio de la representación masculina y femenina en los puestos directivos, habría mucho que decir. Las mujeres siguen estando subrepresentadas en los cargos directivos en los niveles europeos, nacionales, regionales y locales en todos los Estados miembros, tanto en los sectores público y privado, como en el gobierno y el movimiento sindical. Los estudios e investigaciones realizados han demostrado la existencia de un «techo de cristal» que tiende a bloquear la promoción de las mujeres en la administración hacia los peldaños más altos y máximos del escalafón de las organizaciones.

El incremento del número de mujeres que ocupan puestos directivos es una labor crucial. Ahora bien, es importante subrayar que lo que está en juego no es simplemente el objetivo cuantitativo del equilibrio numérico entre hombres y mujeres en los órganos de decisión; más importante todavía es el objetivo cualitativo de mejorar realmente la toma de decisiones, pues actúa como fuerza motora para integrar la dimensión de igualdad en todos los debates políticos importantes. El tratamiento transversal de las cuestiones de género será muchísimo más eficaz si se acompaña de una mayor representación de las mujeres en los procesos de decisión. Y, a su vez, inspirará a más mujeres a implicarse para conseguir que todas las decisiones tomadas sean decisiones «compatibles con las mujeres». Los estudios han demostrado que es necesaria una masa crítica de en torno a un 30% de mujeres para que el impacto se deje sentir.

A nivel de la UE se han realizado varios esfuerzos por mejorar el equilibrio de géneros en los procesos de decisión, a través de medidas legislativas, normativas y/o de sistemas de incentivos. Por ejemplo, en 1996 se aprobó tanto una

Recomendación como una Decisión del Consejo sobre la participación equilibrada de hombres y mujeres en los procesos de decisión. En el transcurso del año 1999, la Comisión llevó a cabo una evaluación de la respuesta práctica de los Estados miembros a la Recomendación del Consejo. La información recibida permitió realizar una comparación de las políticas nacionales sobre equilibrio de géneros, y se ha convertido en una importante herramienta de seguimiento del avance en este ámbito en los años venideros.

La acción a favor de la participación de las mujeres en la toma de decisión constituyó una tarea fundamental del Cuarto Programa de Acción sobre igualdad de oportunidades. Se introdujo, como objetivo fundamental, la «participación equilibrada» tanto en términos cuantitativos (incrementar el número de mujeres) como en términos de calidad (aumentar el nivel de influencia de las mujeres).

No obstante, pensamos que aún queda mucho trabajo pendiente en este campo. En muchos casos, es necesario aplicar un planteamiento dual; es decir, una combinación de medidas concretas (como cuotas establecidas, escaños reservados,...), además de utilizar un verdadero sistema de incorporación transversal de las cuestiones de género.

Durante la discusión sobre el marco de acción de igualdad de género, tuvimos en mente ese principio. Cuando llegó el momento de definir las medidas destinadas a incrementar la presencia de mujeres en los cargos directivos, fuimos conscientes de que era fundamental incluir acciones que abarcaran todo el ciclo profesional de las mujeres. La contratación neutra en materia de género por parte de las empresas; retener a las mujeres en las empresas; fomentar el desarrollo profesional de las mujeres y los hombres; fomentar la participación de las mujeres en el diálogo social: estos son algunos de los elementos fundamentales identificados como factores de mejora de la participación de las mujeres a todos los niveles de la empresa.

Aún es demasiado pronto para evaluar el impacto del marco de acción en las actividades de los interlocutores sociales nacionales. Sin embargo, las diversas experiencias recogidas en el primer informe de seguimiento constituyen una señal prometedora, que demuestra que los interlocutores sociales nacionales se están tomando en serio esta prioridad, y ofrecen una amplia gama de experiencias de aprendizaje.

POSICIÓN DE LAS MUJERES EN EL MOVIMIENTO SINDICAL

El movimiento sindical también tiene que considerar en qué medida sus propias estructuras se adaptan a una creciente feminización de la mano de obra europea. La base de la afiliación sindical está cambiando del músculo al cerebro, del pantalón a la falda. En un clima que con frecuencia favorece la desindicalización, se puede observar en toda Europa cierto grado de consolidación de la sindicalización de las mujeres. Y no pensemos ni por un momento que actuar por una mayor integración de las mujeres en las organizaciones sindicales es predicar al convencido. ¡Ni mucho menos! Hoy por hoy, la realidad sigue siendo que la presencia de las mujeres en los sindicatos es bastante escasa.

Desde 1993, la Confederación Europea de Sindicatos viene publicando estudios detallados que consideran las cuestiones de igualdad de género y de participación de las mujeres en los diversos niveles de decisión de la actividad sindical¹⁶. Con vistas al Congreso de Sevilla, el CES ha llevado a cabo una encuesta entre sus miembros a fin de ofrecer una panorámica actualizada de la posición y representatividad de las mujeres en las diversas estructuras sindicales. Este nuevo estudio examina si los sindicatos integran de forma sistemática y eficaz en sus políticas (transversalidad) los temas de igualdad.

Aunque en sus Estatutos, normas e instrucciones permanentes, la mayor parte de los sindicatos asumen compromisos de igualdad y de mayor equilibrio entre hombres y mujeres, los resultados indican claramente que aún queda mucho, demasiado, por hacer. También hay que decir que el análisis de los hechos y las cifras pone de manifiesto que estos no coinciden con las buenas palabras e intenciones. Incluso hoy, son pocas las mujeres que participan en la negociación colectiva a nivel nacional, y esto es cierto a nivel interprofesional, sectorial, de ramo y de empresa, por lo que la transversalidad de la cuestión de género es bastante deficiente. La proporción de géneros de los equipos de negociación en el diálogo social a nivel europeo parece ser ligeramente mejor, aunque sigue quedando margen de mejora.

El problema principal es que la tasa de mujeres entre los afiliados a los sindicatos es de un promedio del 42% —con variaciones dentro de una horquilla

¹⁶ ETUC, *The Second Sex of European Trade Unionism* (1993); ETUC, *Women in trade unions: making the difference* (2002).

del 10% a más del 70% de un sindicato a otro—. Sin embargo, las mujeres ocupan menos de una cuarta parte de los puestos de máxima responsabilidad (es decir Secretaría General, Secretaría General Adjunta, Presidencia o Vicepresidencia).

Aunque la mayor parte de las confederaciones nacionales sí que tienen un comité de mujeres o un departamento de mujeres, sólo una cuarta parte de los comités de mujeres y sólo 1/3 de los departamentos de mujeres disponen de presupuesto propio, y por lo tanto tienen restringido su campo y su modo de actuación.

Así que se han tomado medidas. En 1999, el Congreso de Helsinki aprobó un Plan de Igualdad con tres grandes objetivos: garantizar que las mujeres estén debidamente representadas en los órganos de negociación colectiva y de decisión; incorporar la igualdad entre hombres y mujeres a todos los ámbitos de la política sindical (transversalidad de la cuestión de género); alcanzar la igualdad de remuneración.

En el Congreso de Praga de 2003 se llevó a cabo una evaluación de ese Plan, que demostró que se habían realizado avances en el ámbito de la inclusión generalizada de la cuestión de género en la negociación colectiva. También se constató que los debates sobre pensiones a escala nacional incluían la preocupación por preservar los derechos de pensión durante las interrupciones de la actividad profesional o la necesidad de garantizar el acceso de los trabajadores a tiempo parcial a las pensiones del Estado o de la Seguridad Social profesional.

El Congreso también aprobó un nuevo Plan de Igualdad para: reducir a la mitad el diferencial de representatividad femenina en los órganos de decisión; fomentar la inclusión generalizada de la cuestión de género en la negociación colectiva o en las directrices de negociación colectiva; inscribir la igualdad de género en el corazón de la nueva arquitectura del bienestar social.

El compromiso de la CES por una mayor participación de las mujeres en el movimiento sindical y en la sociedad en su conjunto se reiterará en Sevilla. El Congreso será la ocasión de definir estrategias sindicales para hacer realidad el principio de la igualdad entre hombres y mujeres. Concretamente, pretendemos pasar a la ofensiva contra uno de los principales obstáculos que siguen afectando a las trabajadoras en Europa: la diferencia de remuneración por razón de sexo.

IGUALDAD SALARIAL

La igualdad salarial es un tema que se lleva discutiendo ampliamente desde hace muchos años tanto a nivel nacional como de la UE. Se han registrado varios avances y, como decía más arriba, existe en este ámbito una legislación considerable, tanto a escala nacional como a nivel de la UE. Sin embargo, el diferencial de remuneración persiste aún, y cierta evidencia sugiere que en realidad se está ahondando.

En el marco de su Plan de Igualdad, la CES lanzó una campaña por la igualdad salarial «Igualdad Salarial Ahora, porque lo valemos». Se creó una red transnacional de expertas sindicales en el ámbito de la igualdad de remuneración, que reúne a expertas en igualdad de cada uno de los Estados miembros de la UE y de Noruega.

Se organizaron varios seminarios nacionales en los que se debatió el tema de la igualdad de remuneración, y se discutieron y analizaron las estrategias sindicales a fin de atajar el problema.

Nuestra campaña pretendía concentrar la atención de las estrategias sindicales para atajar las diferencias salariales, compartir experiencias y buenas prácticas, concretamente a través de la negociación colectiva, y para estimular una mayor acción sindical.

Diversos estudios demuestran que la mujer media de la UE gana una cuarta parte menos que el hombre medio, y que incluso después de recalcular los ingresos de las mujeres para suprimir tres grandes efectos estructurales (edad, categoría profesional y actividad económica del empresario), persiste una diferencia de en torno al 15% para la UE en su conjunto. La situación empeora cuanto más se escala por la jerarquía empresarial. A nivel ejecutivo, en algunos países la remuneración de las mujeres sólo alcanza en torno a 2/3 de la de los hombres.

¿Por qué sigue siendo así? Aunque se dispone de la legislación y las políticas, éstas no se están traduciendo en acción, y, como tantas otras cosas en la UE, existe un gran abismo entre el discurso y la práctica. Por desgracia, este tipo de desencuentro es un problema recurrente en todo el espectro de la igualdad de género.

El problema es aún más complejo, porque normalmente se ve agravado por el hecho de que las diferencias salariales derivan más de una discriminación

indirecta que de una discriminación directa, siendo aquélla aún más difícil de detectar y demostrar.

Es necesario actuar para convertir la igualdad salarial en una realidad; actuar para poner en práctica la legislación, los indicadores y las metas existentes en toda Europa.

Nuestra campaña ha destacado varias estrategias que se pueden aplicar para atajar el problema.

Hemos observado que la mayoría de las estrategias aplicadas por nuestros miembros pertenecen a dos grandes categorías: las destinadas a reducir el diferencial de remuneración atacando la discriminación indirecta, mediante la revisión de los sistemas de evaluación de los puestos trabajo y de categorías profesionales, y las que intentan subir los sueldos más bajos a través de la negociación colectiva. No obstante, varios sindicatos han intentado atacar el problema de otros modos, como por ejemplo, a través de los Comités de Empresa Europeos, mediante acciones legales, y a través de los planes nacionales de acción para el empleo.

Con independencia de la estrategia elegida, y pese al hecho de que muchos sindicatos están trabajando activamente para reducir la diferencia de remuneración entre trabajadores masculinos y femeninos, en la mayor parte de las confederaciones sigue siendo difícil incluir en la agenda la cuestión de las diferencias de remuneración.

Algunas de las principales recomendaciones promocionadas por nuestra campaña incluyen la información y la publicación de datos sobre las diferencias de remuneración; las acciones relativas a la legislación; un mayor hincapié en la igualdad salarial en los planes nacionales de acción para el empleo; la acción basada en los salarios mínimos o los salarios más bajos, o la acción basada en la negociación colectiva y la revisión de las categorías profesionales, incluidos los sistemas de evaluación de puestos.

Otra herramienta innovadora que también se puede utilizar es la introducción de la «auditoría de remuneración» o de la «auditoría de igualdad». Se basa en el examen de las diversas partidas que componen la remuneración. Constituye una respuesta eficaz a la tendencia hacia la individualización de las condiciones económicas.

Estamos decididos a afrontar el reto de la diferencia salarial desde diversos ángulos, y estamos convencidos de que sólo se puede conseguir un sistema de remuneración justo con un amplio compromiso de todos: instituciones públicas, sindicatos y empresarios. El marco de acción sobre igualdad de género va en esa dirección, y es un buen instrumento que permitirá la identificación de buenas prácticas reproducibles para resolver la discriminación salarial.

Las diferencias de remuneración siguen siendo una realidad en la Europa del siglo XXI, y la igualdad salarial sigue siendo un espejismo en nuestras sociedades desarrolladas. Nuestro propósito principal es que sea justo al revés.

En cualquier caso, no debemos olvidar nunca que cualquier avance en materia de igualdad de trato a la mujer en todos los ámbitos de la sociedad —y no sólo en el mercado laboral— conseguido en Europa producirá un impacto claro sobre la situación de las mujeres en todo el mundo, y en especial, en los países en desarrollo.

Las organizaciones sindicales tienen una especial responsabilidad a este respecto, sobre todo para contribuir a la creación de una sociedad global donde cada uno de los ciudadanos y ciudadanas pueda desempeñar plenamente su papel, con dignidad y con pleno respeto a la integridad de cada persona.

Afrontamos un reto social a escala mundial. Ya es hora de que aunemos esfuerzos y trabajemos codo con codo.

Javier Doz

Apuntes sobre
el sindicalismo internacional



Jardín, Francisco Iturrino

El futuro está plagado de incertidumbres. Podemos incluso decir que en el comienzo del siglo XXI la era de la globalización es también la era de la incertidumbre. ¿Por qué? Sobre todo porque todavía no se han conformado instrumentos de gobierno mundiales y regionales que hagan frente con coherencia y capacidad de resolución, a los grandes problemas que tiene la humanidad.

1. LA CREACIÓN DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL

DEL uno al tres de noviembre se celebró en Viena el Congreso Constituyente de la Confederación Sindical Internacional (CSI). Culminaba así un proceso, iniciado dos años antes, en el que confluyeron la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) y la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y un conjunto de centrales sindicales nacionales, representativas y democráticas, que no tenían afiliación internacional.

Al término del Congreso, fue elegido secretario general de la nueva organización Guy Ryder¹, que ocupaba el mismo puesto en la CIOSL, y presidenta Sharan Burrow de la confederación australiana, ACTU. El Congreso también eligió un Consejo General de 79 miembros, entre los que se encuentra el secretario general de CC.OO., José María Fidalgo.

En el plazo de un año, las organizaciones regionales de la CIOSL y la CMT —África, Asia-Pacífico y América— deberán fusionarse para crear las organizaciones regionales de base continental de la CSI. En el caso de Europa, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) tiene como ámbito de afiliación la Unión Europea, los países candidatos a ingresar en ella y los pertenecientes a la Asociación Europea de Libre Comercio. La CES es unitaria desde hace tiempo y su autonomía respecto a la CSI pocos la discuten. Formará con los sindicatos de los Estados balcánicos y de los procedentes de la antigua Unión Soviética, una estructura sindical denominada Consejo Regional Paneuropeo (CRPE)² que será la organización regional de la CSI.

El Congreso de Viena ha supuesto un paso decisivo en la consecución de la unidad del sindicalismo confederal a nivel internacional. Hay que tener en

¹ Guy Ryder, inglés, de 50 años; antes de acceder a la secretaría general de la CIOSL fue jefe de gabinete del director general de la OIT, el chileno Juan Somavía.

² El CRPE se constituyó en Roma el 19 de marzo de 2007.

cuenta que el sindicalismo corporativista —en sus variantes conservadoras o radicales— apenas tiene coordinación internacional, aunque algunas de sus organizaciones puedan llegar a tener fuerza en algunos sectores de determinados países; en todo caso, no puede medir su fuerza globalmente con el sindicalismo confederal. Con ésta última denominación nos referimos a aquel que, además de agrupar a sindicatos de distintas clases de trabajadores, aspira a representar los intereses generales de los asalariados con un programa político-sindical. Fuera de la CSI quedan los sindicatos de la Federación Sindical Mundial (FSM), que hoy en día es una organización residual, y algunos otros sin afiliación internacional actual que aún tienen que debatir su incorporación, o no, a la CSI. Entre estos últimos podemos mencionar la CGTP-IN, central mayoritaria de Portugal, el PIT-CNT, central unitaria uruguaya, o el importante sindicato indio CITU. Caso aparte es el de la central más numerosa del mundo, la Federación de Sindicatos de Toda China (ACTUF).

Más problemas que los que pudiera plantear la no afiliación de los sindicatos anteriormente mencionados puede originar, para la realización de los objetivos de acción sindical internacional de la CSI, la deficiente articulación de las federaciones sindicales internacionales (FSI) con la nueva central mundial. El Congreso fundacional, ante la negativa de las FSI de integrarse en la CSI aún conservando en su ámbito plena autonomía sindical y financiera³, sancionó una fórmula que no es satisfactoria: la CSI se coordinará con las diez FSI y con el Comité Consultivo Sindical de la OCDE (TUAC) en el Consejo Mundial de *Global Unions*. Y lo hará en pie de igualdad: tres representantes en el Consejo de cada una de las 12 organizaciones sindicales internacionales que lo integran, obviando el hecho de que la mayoría de los sindicatos de las FSI son también miembros de las centrales sindicales de la CSI. Los representantes de las FSI serán invitados también a las reuniones del Consejo General de la CSI y a las demás actividades de la nueva internacional.

Esta fórmula no resuelve bien la articulación de las ramas sectoriales en la nueva internacional. El modelo de sindicalismo confederal, también en el ámbito internacional, necesita tanto de las organizaciones territoriales como de las sectoriales. Su integración en una central, lo mismo que sucede en los ámbitos nacionales, no iría en detrimento de la conservación, por parte de las FSI, del

³ La integración con autonomía debiera haberse realizado según el modelo de la Confederación Europea de Sindicatos (CES): plena autonomía política y de acción sindical en su ámbito, no cotización a la confederación y vinculación a las decisiones políticas de los órganos de dirección a través de la participación con voto en los mismos.

máximo grado de autonomía en su ámbito de intervención. Uno de los grandes ejes de intervención del sindicalismo en el ámbito mundial es el de las empresas multinacionales (EMN). Nadie duda de que la organización de sus trabajadores en el ámbito internacional y las prácticas de acción sindical en su seno son competencia de las FSI, pero son muchos los temas relacionados con la actividad de las EMN que son tratados en el ámbito de las instituciones multilaterales del Sistema de Naciones Unidas (OIT, FMI, BM, OMC, etc.). Una acción más coherente y eficaz antes estas instituciones requeriría una misma política y una sola voz representativa, que asumiera lógicamente los rasgos específicos de cada sector. El mejor modelo para ello es la pertenencia con autonomía a una misma organización.

Pese a todo ello, el Consejo Mundial de *Global Unions* puede servir como etapa intermedia. El problema es que algunos quieren convertirlo en el destino final.

Los más de 1700 delegados y delegadas y 700 invitados que asistieron al Congreso de Viena salieron en su mayoría convencidos de que estaban asistiendo a un acontecimiento histórico y que las bases programáticas de la nueva y unitaria internacional sindical podrían situar al sindicalismo en condiciones de hacer frente a los retos que la globalización plantea al mundo del trabajo.

La nueva internacional agrupa a 306 centrales sindicales de 154 países que suman un total de 168,3 millones de trabajadores y trabajadoras afiliados. De la CIOSL provienen 210 centrales con más de 154 millones de afiliados declarados. La CMT integró 90 sindicatos con más de 10 millones de afiliados.

Las ocho centrales sin afiliación internacional previa que integraron, junto con los secretarios generales de la CIOSL y la CMT, el llamado Comité de Enlace que desempeñó un positivo papel para que pudieran participar en el proceso de unificación y refundación del movimiento sindical internacional, suman 4 millones de afiliados. Entre ellas hay algunas tan importantes como la CGT, de Francia, la CUT, de Colombia, o la CTA, de Argentina⁴.

⁴ Las otras centrales de este grupo son: OPZZ (Polonia); TUC-N (Nigeria); UNTA-CS (Angola); FISEMA (Madagascar) y GEFONT (Nepal)

El largo camino de la unidad sindical

Finalizada la II Guerra Mundial se produjo el primer gran intento contemporáneo de construir la unidad sindical a escala mundial, al calor de la alianza de la Unión Soviética con las democracias occidentales para derrotar al nazi-fascismo y al militarismo japonés. En septiembre de 1945, en París, se celebró la reunión constituyente de la Federación Sindical Mundial (FSM) que agrupó a sindicatos de 54 países y organizaciones internacionales como la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL) o la Federación Sindical Internacional (FSI). La central estadounidense, Confederación de Organizaciones Industriales (CIO), el Consejo Central de los Sindicatos Soviéticos y el Congreso de los Sindicatos británico (TUC) fueron los encargados de preparar la conferencia.

Sin embargo, esta unidad sindical no sobrevivió a la guerra fría. El enfrentamiento entre EE.UU. y la URSS y sus bloques de países polarizó la política internacional y el sindicalismo. La actitud ante el *Plan Marshall* fue el desencadenante del abandono de la FSM de un importante número de sindicatos que, en 1949, constituyeron la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). A partir de ese momento, la CIOSL, con un núcleo fuerte de grandes sindicatos próximos a la socialdemocracia, incrementó paulatinamente tanto su tamaño como su influencia, incorporando progresivamente a centrales que, como CGIL y CC.OO.⁵, habían pertenecido en el pasado al sector de «influencia comunista», o a otras cuya vertebración política la proporcionaban partidos de izquierda nacidos de la oposición a dictaduras en países emergentes, tal es el caso de COSATU en Sudáfrica y de la CUT de Brasil

La FSM, por su parte, pasó a integrar en mayor medida a los sindicatos de los países del llamado *socialismo real*, a los de un número significativo de Estados que accedieron a la independencia en los años 60 y a buena parte de los de influencia comunista en los países occidentales. En los años 70 comenzó su declive, con el abandono de significativos sindicatos europeos, tendencia que se agudizará en los 90, tras la caída del muro de Berlín. Hoy en día, es una organización de influencia muy limitada, sostenida por centrales sindicales gubernamentales de Estados como Cuba, Corea del Norte, Siria o Sudán. La FSM afilia también a sindicatos o federaciones y fracciones políticas de algunas centrales sindicales que están en la CSI, lo que ha creado lógicos problemas en las relaciones con ellas y las demás internacionales. En su último Congreso, cele-

⁵ CC.OO. ingresó en la CIOSL en 1996

brado a finales de 2006 en La Habana, parecía que algunos iban a plantear la posibilidad de transformarse en un «foro sindical mundial» abierto a otras organizaciones sociales y a la posibilidad de compatibilizar la pertenencia al mismo con la afiliación a la CSI. No fue así, triunfó la línea más tradicional, y alguna de las primeras resoluciones adoptadas por la FSM después del Congreso fueron tan significativas como la de celebrar la primera reunión de su Comité Ejecutivo en Pyongyang o adoptar una resolución con motivo del fallecimiento del político serbio Slovdan Milosevic elevándolo a la categoría de líder de la clase obrera mundial.

Con anterioridad a la II Guerra Mundial se había creado la Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos (CISC). En 1968 se produjo su refundación, convirtiéndose en la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), que renunciaba a su confesionalidad tradicional pero mantenía como referencia de su actividad el humanismo cristiano y la doctrina social de la Iglesia Católica.

Fuera del marco de las tres internacionales se sitúa la, en teoría, mayor central del mundo, la Federación de Sindicatos de toda China (ACTUF), que declara 130 millones de afiliados. La ACTUF no deja de ser un Instrumento del Gobierno y del PC chinos para el encuadramiento político de los trabajadores. Su área de influencia es la de las empresas estatales; su incidencia en el sector privado de la economía es pequeño, y, desde luego, está al margen de las numerosas luchas laborales y sociales espontáneas, o dirigidas por organizaciones parasindicales, que crecientemente se desarrollan en China.

La caída del Muro de Berlín y el hundimiento del bloque soviético, que pusieron fin a la guerra fría, así como las consecuencias laborales, sociales y sindicales de la globalización, fueron poniendo de manifiesto, a lo largo de la década de los 90, tanto lo periclitadas que estaban las divisiones ideológicas del sindicalismo confederal y democrático como la necesidad de renovar y reforzar las prácticas del sindicalismo internacional. Estas razones, entre otras, llevaron a plantear de nuevo la cuestión de la unidad sindical mundial. También influyó el ejemplo de la CES, en su década de mayor consolidación organizativa y política. Sin embargo, las inercias burocráticas hicieron fracasar todos los intentos de avanzar hacia ella a través del acercamiento entre la CIOSL y la CMT.

La llegada a la CIOSL de un nuevo secretario general y la voluntad inequívoca del principal sostén de la CMT, la central belga CSC, de promover la

unidad, desbloquearon la situación, permitiendo en un tiempo breve alcanzar el objetivo.

El Congreso de Viena culminó finalmente un proceso iniciado hace dos años, cuando los secretarios generales de la CIOSL y de la Confederación Mundial del Trabajo (CMT), Guy Ryder y Willy Thys, hicieron pública su voluntad de iniciar conversaciones entre ambas organizaciones de cara a su fusión, al mismo tiempo que invitaban a otras centrales nacionales, sin afiliación internacional, a incorporarse a la fundación de la nueva central. El Foro Sindical Mundial, que se celebró en Porto Alegre en enero de 2005, en la víspera del Foro Social Mundial, fue el marco de presentación del proyecto ante una nutrida asamblea de sindicatos de todo el mundo. Guy Ryder, Willy Thys y Emilio Gabaglio —el ex secretario general de la CES jugó un papel muy importante como «facilitador» del proceso—, plantearon con claridad que se trataba no de la mera fusión de las dos organizaciones internacionales, sino que se pretendía la «refundación del movimiento sindical internacional para hacer frente a los retos de la globalización», y que una de los factores que apuntalarían esta pretensión sería la incorporación de otras centrales sindicales, representativas y democráticas sin afiliación internacional.

Se puede decir que, con la creación de la CSI, la división del sindicalismo de raíz político-ideológica ha entrado en una clara vía de superación, al menos en el ámbito internacional. Esto le va permitir enfrentarse en mejores condiciones a los retos que la globalización plantea a las organizaciones representativas de los intereses de los trabajadores que, si se pudieran resumir en uno, se podría formular así: ¿cómo superar la contradicción entre las consecuencias de segmentación, individualización y precarización de las condiciones de trabajo que la globalización produce y la necesidad de una acción sindical que sea internacional y defensora de los intereses más generales y básicos de los trabajadores y trabajadoras del mundo?

2. CONSECUENCIAS DE LA GLOBALIZACIÓN EN EL TRABAJO

Sintetizando mucho un tema tan complejo⁶, se pueden detectar tres poderosos vectores históricos que presiden las relaciones sociales y políticas en

⁶ El análisis de conjunto más valioso sigue siendo a mi juicio el Informe de la Comisión de la OIT sobre la Dimensión Social de la Globalización (OIT, Ginebra, 2004)

la época de la globalización cuyo comienzo podemos datar a mediados de los años 80:

- Un cambio de modelo productivo motivado por una revolución científica y tecnológica en la que destacan las radicales innovaciones en el campo de las tecnologías de la información y la comunicación, sin olvidar los hallazgos, también de grandes consecuencias prácticas, en los campos de la biotecnología y los nuevos materiales.
- Una aceleración de la velocidad de internacionalización de las relaciones económicas, que permite una gran rapidez en el movimiento de los flujos de capital (tiempo real), mercancías y, en menor medida, mano de obra.
- El fracaso histórico del socialismo real o comunismo como alternativa al capitalismo, cuya imagen para la posteridad será la caída del Muro de Berlín⁷.

Estos tres procesos históricos se influyen mutuamente y van acompañados de otros fenómenos igualmente importantes. Por poner un par de ejemplos: Internet permite la transferencia de capitales en tiempo real y torna difícil el establecimiento de controles a tales movimientos, incluidos los de los capitales ilegales⁸; el abaratamiento de los precios del transporte de mercancías es una condición necesaria para la segmentación y descentralización de las actividades productivas; la llamada «economía en red»⁹ se compone de diversos tipos de procesos que han confluído en la época de la globalización,

Por supuesto que no todo en el mundo es economía del conocimiento que produce bienes, tangibles o intangibles, o servicios de alto valor añadido. Eso lo producen una parte minoritaria de los trabajadores de las economías más avanzadas, y ya también de una parte de las emergentes —China, India o Brasil— mientras que la mayoría trabaja en empleos de media o baja cualificación, y, en una proporción que ha crecido tanto en los países desarrollados como en aquellos en vías de desarrollo, en modalidades de trabajo temporal y precario o en la economía informal.

⁷ Con propiedad, Eric Hobsbawm data el fin del Siglo XX corto, que comenzaría en agosto de 1914 con el estallido de la I Guerra Mundial, en el momento de la caída del Muro: 1989, que deja paso inevitablemente a la desintegración de la Unión Soviética (E. Hobsbawm: «Historia del Siglo XX», Crítica, 1995)

⁸ Difícil pero posible su control. El auge de la Economía criminal es otra de las consecuencias de la globalización. Moises Naím en su libro *Ilícito* (Debate, 2006) analiza sus dimensiones y las relaciones con la Economía legal

⁹ Ver Manuel Castells: *La Era de la Información* (Alianza, 2007)

Mencionaré a continuación —sin extenderme en el tratamiento de un tema sobre el que hay abundante literatura— algunos de los procesos que acompañan y caracterizan al cambio de modelo productivo; aquellos que más incidencia están teniendo en el empleo, en la organización del trabajo y en el grado de sindicalización de los trabajadores y la eficacia de la acción sindical: **terciarización** (en los países de la OCDE, la proporción de los asalariados del sector servicios se aproxima al 70%); **externalización** combinado con la **fragmentación y descentralización productivas**; y, **desregulación** de los mercados laborales —o erosión de las normas de protección de los trabajadores— con las consecuencias de **precarización e informalización** de una parte importante de la fuerza de trabajo. La concentración de los capitales, a través de las fusiones y absorciones empresariales, en un proceso perfectamente compatible con la descentralización productiva, ha ido configurando al mismo tiempo los **sistemas globales de producción** en cuyos nodos centrales están las EMN. La OIT estima que el 60% de la producción mundial se realiza en la red que forman las EMN, sus filiales, proveedoras y subcontratadas.

Globalización y desigualdad

El proceso de dualización y aumento de las desigualdades que crea la globalización se produce a varios niveles:

- En primer lugar entre los países: comparando la riqueza global de las naciones se constata que ha habido un crecimiento general de la riqueza —pero no estamos tampoco en la etapa de mayor crecimiento desde 1945, aunque el trienio 2004-2006 haya sido globalmente muy bueno—, pero también que la diferencia entre la riqueza de las naciones más ricas y las más pobres ha aumentado.
- En el interior de los países, en todos los grupos de ellos¹⁰, y en la mayoría de los Estados —no en todos— ha crecido la desigualdad social. La proporción de la renta que los asalariados perciben es menor respecto a la remuneración del capital, y las diferencias salariales entre los trabajadores dependientes ha crecido extraordinariamente: el abanico salarial entre un trabajador no cualificado y un director general de una empresa grande ha podido pasar de ser 1 a 20 a 1 a 200 en numerosos países.

¹⁰ La clasificación y denominación de estos grupos es siempre discutible: podemos adoptar la de «desarrollados», «en vías de desarrollo», y dentro de estos, «emergentes» y «más pobres»

- La dualización del empleo y de las calificaciones requeridas es también una constante a pesar de las diferencias notables por países. Si escogemos un país de la OCDE —y dentro de este grupo también hay estructuras laborales muy diferenciadas— nos encontramos con una minoría de empleos de que requieren una muy alta formación —en la industria y los servicios— y una mayoría de empleos de calificaciones medias o bajas, predominantemente en el sector servicios.
- Las consecuencias en el tipo de empleos son claras: Un país como España tiene el 70% de su población activa en el sector servicios; un 33% del empleo legal es temporal y además pueden existir entre un 10% y un 20% de trabajadores en la economía informal. Un país como Perú que tiene cerca del 80% de la población en la economía informal —incluyendo buena parte de la población campesina—, ya está terciarizado, sin haber pasado por una fase de industrialización.

LOS PROCESOS MIGRATORIOS

Los procesos de cambio en los mercados laborales de los países desarrollados, el aumento de los niveles de formación de sus poblaciones, el aumento global de la desigualdad, han producido un incremento de los flujos migratorios de carácter económico entre lo que simbólicamente se denomina Sur y Norte de nuestro planeta. Construcción, minería, tareas agrícolas temporales y servicios son los sectores en donde, por regla general, se concentra la actividad de los trabajadores inmigrantes. No es, desde luego, un fenómeno nuevo en el desarrollo del capitalismo; tampoco se puede dejar de subrayar que todavía numéricamente el volumen de las migraciones Sur-Sur —aquí a la simplemente económica se unen las originadas por las guerras y las catástrofes naturales— sigue siendo más importante que el de los flujos Sur-Norte. En todo caso, las muy diferentes evoluciones demográficas entre los países desarrollados y una parte importante de los que están en vías de desarrollo o en la pobreza —a pesar de la lenta tendencia de las tasas de natalidad hacia un cierto equilibrio—, junto con el mantenimiento —o el aumento— de los actuales niveles de desigualdad, pronostican una fuerte tendencia al incremento de las corrientes migratorias de los países del Sur hacia los del Norte.

Una parte importante de los inmigrantes no tienen regularizada su situación legal, lo que les hace engrosar las filas de la economía informal en todos los países del mundo. De esta forma una parte de la inmigración, privada de sus

derechos, incrementa en las peores condiciones de explotación las filas del ejército de reserva de mano de obra que presiona a la baja las condiciones de trabajo de las economías formales. Y esto sucede en EE.UU., Alemania, España o Italia, pero también en Argentina, Brasil o Sudáfrica.

Los gobiernos no adoptan políticas realistas ni previsoras de las necesidades de mano de obra. Es más, en ocasiones la inmigración se convierte en campo de batalla de las luchas políticas en las que las formaciones de la extrema derecha la utilizan para levantar las banderas del racismo y la xenofobia.

El movimiento sindical está obligado a realizar una reflexión seria sobre los modos de combinar la lucha por los derechos de los trabajadores inmigrantes y sus familias con la necesidad de combatir la inmigración irregular y sus consecuencias. Porque para que los trabajadores inmigrantes tengan derechos, derechos iguales a los del resto de los trabajadores de un país, hay que combatir la inmigración ilegal que nutre la economía informal, facilita la sobreexplotación de la mano de obra y es un factor que presiona hacia el empeoramiento general de las condiciones de trabajo.

¿Hay gobierno de la globalización?

En sentido estricto no hay un gobierno político y económico del mundo. No lo ejercen ni el Consejo de Seguridad de las Naciones Unidas ni su Consejo Económico y Social, ni el G8 o la OCDE; tampoco las instituciones económicas o financieras internacionales —OMC, FMI y BM— u otras del sistema de NN UU. Sin embargo, el número de regulaciones internacionales en muy variados campos económicos y políticos ha aumentado fuertemente en la era de la globalización. El conjunto de decisiones u orientaciones de todos esos organismos más las que adoptan las grandes potencias —sobre todo EE.UU.— y las decisiones de las EMN condicionan en gran medida la vida política y económica del mundo. Lo que no quiere decir que lo hagan siempre, ni mucho menos, con coherencia o de acuerdo con un plan.

A principios de los 90, desde las instituciones financieras con sede en la capital de los EE UU, se propagó esa especie de recetario del neoliberalismo que se denominó «Consenso de Washington»¹¹. El FMI y el BM tuvieron la capacidad

¹¹ La formulación original del Consenso de Washington fue realizada por John Williamson en un artículo publicado en 1989 bajo el título de «Lo que Washington quiere decir por reformas políticas».

de imponerlo en aquellas economías de los PVD que dependían de sus créditos, además de ejercer influencia en otros gobiernos, directamente o a través de los *think tanks* conservadores. Las crisis financieras asiáticas, de 1997, y argentina, de 2001, desacreditaron la capacidad de gestión del FMI en el cumplimiento de sus objetivos fundacionales y pusieron fin, por el momento, a las expresiones más radicales del fundamentalismo neoliberal en las instituciones internacionales, aunque algunos de los preceptos del decálogo de Washington siguen presidiendo las tendencias políticas dominantes en la escena internacional.

La insuperablemente errónea política que el Gobierno de George Bush y los radicales *neocons* intentaron imponer en el mundo aprovechando los terribles atentados del 11 de septiembre de 2001, ha tenido en la Guerra de Irak y los modos de actuar en la «guerra contra el terrorismo» alguna de sus manifestaciones más destacadas. En palabras del ex ministro de Asuntos Exteriores alemán, Joschka Fischer, el 11 de septiembre fue la «gran ocasión perdida» por la que entonces parecía ser la única y todopoderosa superpotencia hegemónica para ejercer su influencia —reforzada por el sentimiento muy general de simpatía que los atentados produjeron en el mundo— y resolver algunos de los grandes problemas políticos y económicos del mundo. En realidad esto era imposible con la ideología y las personas que mandaban en Washington.

Hoy, pocos años después, los EE UU no saben como salir de la envenenada situación que crearon en Iraq, su hegemonía política y militar está en entredicho y quedan pocas dudas de que el futuro del mundo será multipolar, como consecuencia de la evolución económica y política del mundo.

El futuro está plagado de incertidumbres. Podemos incluso decir que en el comienzo del Siglo XXI la era de la globalización es también la era de la incertidumbre. ¿Por qué? Sobre todo porque todavía no se han conformado instrumentos de gobierno mundiales y regionales que hagan frente con coherencia y capacidad de resolución, sobre la base de unos principios y valores que ya inscribieron los vencedores de la Segunda Guerra Mundial en los documentos fundacionales de Naciones Unidas, a los grandes problemas que tiene la Humanidad.

Sus conclusiones se resumían en el siguiente decálogo: 1. Disciplina fiscal. 2. Reordenamiento de las prioridades del gasto público. 3. Reforma fiscal con disminución de la presión fiscal y de la progresividad. 4. Liberalización de las tasas de interés. 5. Tasas de cambio competitivas. 6. Liberalización del comercio internacional. 7. Liberalización de la entrada de inversiones extranjeras directas. 8. Privatización de los sectores públicos. 9. Desregulación de la economía. 10. Fortalecimiento del Derecho de propiedad.

La lista de problemas vitales a los que el mundo debería enfrentarse y resolver no es corta: pobreza, desarrollo económico y humano, calentamiento del planeta y preservación del medio ambiente, energía, agua, dignificación del trabajo, migraciones, generalización de la educación y la atención sanitarias, promoción de la igualdad, extensión de la democracia y de los derechos humanos, fin de las guerras y conflictos regionales, etc. Pero existen los medios intelectuales y materiales para lograrlo. Lo que falla es la política.

Los factores de riesgo son muy importantes: modos de crecimiento económicos destructores de la naturaleza y explotadores del trabajo, auge de la economía criminal y de sus actores organizados, fundamentalismos religiosos e ideológicos, nacionalismos excluyentes, terrorismo internacional de raíz islamista radical, proliferación nuclear, racismo y xenofobia, impunidad en la vulneración de los derechos humanos, etc.

Pero también existen instrumentos para hacer el mundo más pacífico, democrático, próspero, seguro y solidario: el trabajo de las instituciones del Sistema de Naciones Unidas, de las instituciones políticas regionales —como la UE o el Consejo de Europa—, ha ido creando un conjunto de valores y normas que trabajan inequívocamente en ese sentido. De la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) a los Objetivos del Milenio, pasando por el Protocolo de Kyoto, la creación del Tribunal Penal Internacional, los convenios de la OIT y su campaña por el trabajo decente; son muchas las referencias ideológicas, políticas y jurídicas que se han ido abriendo camino en el mundo y que pocos se atreven a rebatir públicamente. El problema está en su grado de aplicabilidad, en la construcción de los instrumentos jurídicos y políticos que permitan su generalización. Y no sólo de valores y normas positivas hay que hablar. También hay que hablar de realizaciones materiales como los avances científicos y tecnológicos, con sus enormes potencialidades para el bienestar general de la Humanidad; aunque también, algunos, para su destrucción o deterioro. Los buenos y eficaces programas de cooperación internacional. La propia existencia de la UE, aún con sus actuales problemas, que ha hecho de los países que provocaron las peores hecatombes militares el pasado siglo en su disputa por la hegemonía del continente una unión de naciones con éxitos económicos y políticos indiscutibles que ha alejado definitivamente el peligro de la guerra entre sus miembros.

Tal vez el principal riesgo para que los factores negativos pudieran terminar de imponerse a los positivos en la próxima evolución del mundo es que la incertidumbre se transformase en inseguridad y miedo para una parte creciente

de sus habitantes. Responsables serían las instituciones —nacionales e internacionales—, organizaciones y líderes por su incapacidad de transmitir y realizar políticas claras que se enfrenten a los problemas desde el respeto a los valores esenciales.

El papel político del sindicalismo

Si pensamos en las consecuencias que para el mundo del trabajo, sus derechos y la organización sindical han tenido las políticas y los procesos de cambio en el modelo productivo que acabamos de comentar, se pueden entender bien las enormes dificultades a las que ha tenido y tiene que enfrentarse el sindicalismo para eliminar o atenuar los efectos negativos de la globalización. Y lo digo bien alejado de cualquier visión catastrofista de la globalización, ni siquiera pesimista: es un terreno de juego del que el sindicalismo no se puede salir porque sería como salirse de la realidad.

Lo que hay que tener claro es que no todos ni mucho menos de los efectos negativos descritos son consecuencias necesarias, sino que muchos son propios de un determinado modelo de globalización, el neoliberal, que es el preponderante internacionalmente y en una mayoría de países, aunque no en todos. Por ejemplo: de las cinco economías consideradas por el Foro Económico Mundial como las más competitivas del mundo, tres de ellas mantienen una elevada presión fiscal, altas prestaciones en sus sistemas de protección social y políticas públicas que promueven la igualdad y la cohesión social. Nos referimos a Suecia, Finlandia y Dinamarca.

Lo que hay que reconocer es que el movimiento sindical ha influido muy poco, hasta el momento, en la definición de los grandes procesos económicos y políticos que hemos comentado. Y que, además de las razones objetivas, en ello ha influido el muy insuficiente grado de internacionalización de sus prácticas y la todavía importante debilidad de sus organizaciones internacionales, a pesar de los progresos que se han producido. Hay que constatar que, en el nivel macro, los procedimientos de consulta que las instituciones económicas internacionales o el G8 mantienen con las internacionales sindicales no han generado una capacidad de influencia real en las decisiones que estos organismos adoptan.

Una de las tareas principales del movimiento sindical es la de llegar a ser un sujeto político internacional que, desde su autonomía política y organizativa, sea

capaz de pesar en las grandes decisiones y orientaciones políticas que luego se expanden por el tejido económico y laboral del mundo. La progresiva articulación de las propuestas y prácticas internacionales con las nacionales es condición necesaria para avanzar, junto con la dotación de más medios a la CSI, las FSI y las organizaciones sindicales regionales para desarrollar mejor sus cometidos.

3. EL SINDICALISMO BAJO LA GLOBALIZACIÓN

Como hemos visto, el cúmulo de factores que están incidiendo con diversa intensidad según las zonas geográficas en dificultar la afiliación, organización y acción sindical es muy grande. Pero para hablar de retroceso habría que precisar que la referencia no puede ser sino las posiciones avanzadas conseguidas en un reducido número de países, los industrializados, en el período comprendido entre el fin de la Segunda Guerra Mundial y el estallido de la primera crisis petrolera tras la Guerra del Yon Ki Pur (1973) y el impacto de las políticas conservadoras de Reagan o Thatcher en los 80, por un movimiento sindical poderoso, con influencia directa en las empresas e indirecta en el campo político¹².

La aplicación de las políticas keynesianas en los ámbitos de los Estados nacionales, produjo la conjunción de crecimiento económico y de la productividad, que llevaron al pleno empleo, en la mayoría de los países desarrollados, y a la construcción de fuertes sistemas de protección social con prestaciones crecientes y a un papel preponderante del sector público en los grandes servicios públicos —educación, sanidad— y en los servicios económicos de interés general —energía, agua, transporte, comunicaciones, etc.—. La participación en la alianza antifascista que puso fin a la Segunda Guerra Mundial, unido al insustituible papel de los gobiernos en las economías de guerra, llevaron a compartir políticas que preconizaban la existencia de fuertes sectores públicos industriales a corrientes políticas como el *gaullismo* francés o el conservadurismo británico.

Las cosas han cambiado. Pero en los países desarrollados no todo han sido retrocesos de la afiliación y fuerza sindicales y de los estándares de bienestar

¹² La influencia política de los sindicatos era en la mayoría de los casos canalizada a través de los partidos socialdemócratas o de Partido Demócrata en el caso de los EE UU, los cuales tenían en el movimiento sindical su principal fuente de financiación. Esto pervive en la actualidad en algunos países. El diálogo social, tal como lo entendemos en la actualidad en Europa, que parte de la autonomía de los interlocutores sociales no existía en la época de construcción de los Estados de bienestar modernos. Tampoco hay que minusvalorar la aportación de la corriente política democristiana o del conservadurismo nacionalista al consenso básico sobre el Estado de bienestar.

y cohesión social que se alcanzaron en las décadas posteriores al fin de la II Guerra Mundial. Por ejemplo, a pesar de haber vivido profundas crisis económicas en su reciente historia democrática, España ha mejorado sustancialmente los sistemas de protección social y generalizado los servicios públicos fundamentales en los últimos 30 años. Lo ha hecho, eso sí, al tiempo que privatizaba el sector público industrial construido bajo el franquismo, incluidos los servicios de interés económico general. Otro ejemplo lo proporciona el elevado nivel de mantenimiento de las prestaciones sociales, de la calidad de los servicios públicos y de las políticas de cohesión social en los países nórdicos, cuyos sindicatos detentan las tasas de afiliación más elevadas del mundo, entre el 60 y el 80 de la población activa. Lo cual ha sido compatible con el establecimiento negociado de algunos ajustes de las prestaciones.

En todo caso, el paso de un modelo productivo y de relaciones laborales en el que el sector predominante —aunque no fuera numéricamente mayoritario— era el representado por la gran fábrica industrial, con una organización del trabajo de tipo fordista o taylorista, a otro cuyo elemento más característico es el establecimiento de una red de empresas —filiales, proveedoras y subcontratistas— con nodos en los centros de decisión de las EMN, supone un cambio fundamental en las relaciones laborales. *Out sourcing* o externalización, descentralización y descomposición de las distintas fases del proceso de producción de bienes o servicios, presión a la baja de los costes laborales en cada eslabón de la cadena de contrataciones y subcontrataciones que los realizan, flexibilidad y disminución de la seguridad en las relaciones laborales, etc., son elementos constitutivos o/y consecuencias del cambio de modelo. Lógicamente también porque ese modelo de cambio se da en un determinado contexto político y social.

Derrumbamiento del sistema del «socialismo real», crisis de las políticas keynesianas y de algunos de los fundamentos del Estado de bienestar en ámbitos nacionales, crisis de la izquierda política y también, desde luego, tardía reacción del sindicalismo confederal en comprender la naturaleza y profundidad de los cambios acaecidos y en encontrar una estrategia adecuada a la nueva situación. En la fase de búsqueda de esta última nos encontramos actualmente. Existen reflexiones e intuiciones sobre la misma y una necesidad imperiosa de empezarlas a contrastar con la práctica en una escala mayor, al menos en lo que se refiere a la componente internacional de la cuestión.

Conviene reiterar que lo que constituye el paradigma nuclear de un nuevo modelo económico y de relaciones laborales y sociales no engloba dentro de él

a la totalidad de los trabajadores; ni siquiera tiene que hacerlo con la mayoría. Siempre es necesario precisar, además, las coordenadas espacio-temporales.: Las características más nítidas del modelo se dan en los países más adelantados, pero lo que la globalización aporta es una mayor capacidad de difusión por encima de las fronteras de buena parte de las características más avanzadas del nuevo modelo productivo.

En el modelo industrial y taylorista, sobre todo en sus comienzos, los países industrializados tenían una importante proporción de población campesina, gran parte de la cual emigró a las ciudades hacia el final del proceso.

Tampoco hay que olvidar que mientras se construían los estados de bienestar en Europa y otros países desarrollados, en las décadas posteriores a la Segunda Guerra Mundial, los niveles de pobreza y hambre en África y Asia eran superiores a los existentes en la actualidad. En África podría matizarse la afirmación, cierta sólo en términos de PIB, debido a los procesos de desestructuración de las sociedades tradicionales que se vivieron a lo largo del Siglo XX y se agudizaron con la descolonización. Pero en Asia es claro, diferencias por países aparte, que la globalización ha supuesto un incremento notable de la riqueza de muchas naciones y el nacimiento de potencias industriales como Corea del Sur y el posterior de los dos gigantes económicos del futuro, China e India. El que todavía conserven una mayoría de población campesina no es obstáculo para que la parte urbana de sus 2.500 millones de habitantes constituyan una poderosísima fuerza productiva y un enorme mercado interno para el consumo. Y aunque persisten la pobreza extrema y la malnutrición en franjas significativas de sus poblaciones y tremendas desigualdades sociales, la situación no es comparable a la que se vivía en los 40 y 50 en la India con varias hambrunas que hicieron perecer entre uno y tres millones de personas, o en China que padeció, entre 1958 y 1961, la mayor hambruna conocida de la Historia de la humanidad, con 30 millones de muertos; hambruna producida por la demencial política del «Gran Salto Adelante» del presidente Mao en combinación con factores climáticos adversos. Todos estos hechos han sido magníficamente analizados, en términos económicos y políticos, por el Premio Nóbel de Economía indio Amartya Sen.

Es decir, las justificadísimas críticas a las consecuencias sociales y laborales de la globalización tienen que ser siempre situadas en una perspectiva histórica.

También hay que tener en cuenta que, aún en las economías más avanzadas del mundo, desde los puntos de vista de la innovación tecnológico y la

elevada productividad, una mayoría de sus empleos los tienen en el sector servicios, en aquellos subsectores en los que la calificación requerida por la mano de obra es media o baja, a los que se suman los generados en el campo de las profesiones tradicionales (profesores, médicos y ATS, otro personal de la enseñanza y la sanidad, policías, militares, etc.).

Consecuencias en la organización sindical

Las consecuencias más reseñables en el terreno sindical de los cambios en el modelo productivo, la organización del trabajo y las relaciones laborales son, con todos los matices que más tarde haremos, las siguientes:

- **Disminución de la afiliación sindical y de la densidad sindical**, es decir del porcentaje que los afiliados sindicales representan respecto a la población activa asalariada. Esta última disminución es la más acusada puesto que al mismo tiempo se ha venido produciendo un proceso de asalarización de la población activa muy acusado que ha situado el número total de asalariados en unos 3.000 millones de personas según cálculos de la OIT. El incremento principal proviene de las migraciones del campo a la ciudad en los países en vías de desarrollo, aunque también se da en las naciones industrializadas o post-industriales. Esa cifra global incluye a los trabajadores informales. Por eso, las cifras de las densidades sindicales presentan disminuciones más acusadas, aunque la disminución del número absoluto de sindicatos también es una tendencia —con más excepciones— y revela la gravedad del fenómeno. Por supuesto que existen excepciones en algunos países a las que luego nos referiremos.

Las fechas del comienzo del declive afiliativo en la mayoría de los países de la OCDE son diversas, situándose entre finales de los 60 y comienzos de los 80, continuando por regla general hasta comienzos del siglo XXI. En Europa, tenemos los siguientes ejemplos significativos¹³: en Alemania, la densidad sindical pasó del 34,9% en 1980 al 23,2% en 2002; en el

¹³ Los datos de Europa están tomados de Jeremy Waddington: *Trade Union membership in Europe* (ETUI-RESH para la Escuela de Verano de la CES, Florencia 2005). Los de EE.UU. y Japón de los informes de la Secretaría de Acción Sindical Internacional de 2005 y 2001, respectivamente, con fuentes de la AFL-CIO y diversas otras estadounidenses y del Instituto del Trabajo del Gobierno japonés.

Reino Unido, del 55,1% al 30,4%; y en Italia del 54,5% al 34,0%, en el mismo período ambos; en Francia del 17,1% al 9,7%, de 1980 a 2001. El proceso es más agudo en los países en transición desde el socialismo real, que establecía la afiliación obligatoria: la República Checa pasó del 79% al 25% entre 1990 y 2002; la Polonia democrática, tras partir de cifras superiores al 80%, cayó del 33% al 15% en sólo siete años (1995-2002); y Estonia del 91% al 17% entre 1990 y 2002.

Fuera de Europa, en los demás países de la OCDE, la tendencia principal es parecida: en los EE UU, la densidad sindical disminuyó en casi 25 puntos en los 50 años comprendidos entre 1955 y 2004, bajando del 35,5% al 12,5%; la disminución fue más acusada en Japón en donde en un período similar bajó del 50% al 21%.

En buena parte de los países en vías de desarrollo, en donde los datos son mucho menos precisos, una tendencia similar se ha vivido incluso de forma más aguda. En América Latina el crecimiento de la informalidad y el subempleo han sido los factores más devastadores para la pérdida de influencia sindical. Su velocidad se acrecentó en la década de los 90 por la aplicación indiscriminada de las recetas neoliberales más duras preconizadas por el FMI y el BM desde el llamado «Consenso de Washington». Aún es pronto para valorar las consecuencias en el campo sindical del último cambio de tendencia política hacia la izquierda en América Latina; algunos datos recientes de los países de MERCOSUR apuntan en un sentido positivo. En Asia, el fuerte crecimiento económico, especialmente en algunos de los países más poblados, ha ido acompañado de fortísimos movimientos migratorios del campo a la ciudad y de una asalarización con pocos derechos sindicales y laborales, o de la simple denegación de los mismos. En estas condiciones, la densidad sindical y la fuerza de sindicatos y centrales también han disminuido.

No en todos los países se ha producido una disminución del número de trabajadores afiliados y de la tasa de afiliación sindical. En el período que estamos considerando, desde 1980 hasta la actualidad, existen países cuyos sindicatos han aumentado la afiliación y la densidad sindical, o han mantenido esta última en tasas muy altas. Los datos conocidos más fiables corresponden a naciones europeas. En general, es en Europa donde el sindicalismo ha resistido mejor esta combinación de cambio de

modelo económico y laboral, neoliberalismo y globalización, incluso en países en donde ha disminuido la afiliación. Los ejemplos positivos son: Bélgica, con un aumento de la densidad sindical del 53% al 56% entre 1980 y 2002; Suecia, manteniéndose en el 78%; Finlandia, pasando del 69% al 71%; o, incluso, Dinamarca, con un descenso ligero, del 78% al 74% (todos ellos entre 1980 y 2002). También hay que señalar el caso de España, aunque en nuestro país partíamos de tasas de afiliación muy bajas y aún seguimos en ellas a pesar del aumento claro: del 8,3% al 17,5% en el período considerado¹⁴.

Algunos rasgos comunes de los países mejor parados en la indudable crisis de afiliación¹⁵ que vive globalmente el movimiento sindical pueden ayudar a comprender sus razones y a formular estrategias para hacerla frente. En Europa el mejor balance lo presentan las centrales sindicales que gestionan prestaciones públicas de los trabajadores (Bélgica y países nórdicos), aquellas que tienen un modelo organizativo de confederación fuerte, negociación colectiva sectorial y diálogo social —bipartito o tripartito— en el que las centrales defienden los intereses generales (España o Italia, además de los países antes mencionados).

- Otra característica bastante generalizada en la evolución de la afiliación sindical a escala mundial es su creciente **concentración en el sector público** y su correlativa disminución en el sector privado de las economías. Los procesos de privatización de los sectores industriales y de algunos de los grandes servicios públicos y la pérdida de peso de la industria respecto a los servicios han producido pérdidas muy importantes de puestos de trabajo en aquellos ámbitos económicos y laborales que tenían una más alta afiliación a los sindicatos con la correspondiente influencia en la disminución de la densidad sindical general.
- **El cambio en el centro de gravedad del empleo y de las bases de la organización sindical** ha planteado muchas dificultades al movimiento sindical en la mayoría de los países. La acción combinada de los proce-

¹⁴ En la actualidad (2007) puede haber disminuido la tasa de afiliación al 16,5%, aún aumentando el número absoluto de trabajadores afiliados, como consecuencia del fortísimo incremento de la población ocupada a partir de 2000, asociado en gran medida a la inmigración: aumentos anuales netos de más de 600.000 personas con un pico de un millón en 2005.

¹⁵ No siempre la disminución de la densidad sindical coincide con una pérdida de capacidad de acción y movilización sindicales, que son también componentes de la fuerza de los sindicatos, en general ligadas a la afiliación, pero con excepciones como las que siempre proporciona Francia

tos de terciarización, externalización, descentralización, subcontratación, acompañados en muchos casos de distintos grados de precarización e, incluso, informalización plantean retos extraordinariamente complejos para la organización sindical, aún cuando se tenga ya una conciencia clara del problema, como ocurre en la actualidad y se comiencen a ensayar prácticas adecuadas para afrontarlo. Afiliar y organizar a una clase mucho más diversa y segmentada, en las PYMES, en las cadenas de subcontratación, donde en muchas ocasiones se diluye el sujeto empresarial responsable y los términos del contrato empresarial pueden llegar a enfrentar los intereses de los trabajadores de la empresa principal con los pertenecientes a la cadena de empresas subcontratadas, es sin duda una tarea mucho más difícil que hacerlo en una gran empresa. Máxime cuando una parte importante de los trabajadores sufren la presión de tener contratos temporales que, en sí mismos, son un freno a la afiliación. No digamos ya cuando el trabajo informal tiene un peso determinante en la economía de tantos países. Inmersos en este universo laboral, los trabajadores inmigrantes añaden un factor de diversidad cultural.

Ante estas dificultades, en muchos casos el sindicalismo ha reaccionado con lentitud y no siempre con acierto. La cultura sindical y las estructuras organizativas no eran ya las adecuadas y, en todo caso, tardan en ser cambiadas. A título de simples ejemplos: muchos de los poderosos sindicatos de empresa de Japón todavía se preguntaban, a comienzos del Siglo XXI, si los trabajadores con contrato temporal o contrato a tiempo parcial -cuyo número crecía incluso en los grandes conglomerados industriales paradigmas del empleo estable- debían ser o no afiliados al sindicato; en numerosos países de América Latina en los que el empleo precario e informal es mayoritario en sus mercados laborales, centrales sindicales de clase, con una conciencia clara de la necesidad de organizar a estos grandes contingentes de trabajadores, tienen muchísimas dificultades prácticas para hacerlo porque en su interior predomina el corporativismo de cientos de sindicatos y pequeñas federaciones sin voluntad política ni capacidad de acción práctica en este terreno. Construir los lazos de solidaridad imprescindibles para la organización sindical en estas condiciones de segmentación requiere más que nunca la superación de las tendencias corporativas, que siempre están presentes en el sindicalismo, incluido el confederal y de clase, para defender los intereses generales tanto a nivel global como en las prácticas sindicales —organización y acción sindical y negociación colectiva— de base.

- Con distintos grados de intensidad, en bastantes países y regiones se ha producido una **erosión del poder contractual de los sindicatos** que ha ido en paralelo con la disminución de su influencia política e institucional y con la aludida disminución de la afiliación. El fenómeno no es universal: hay regiones y países en los que ha mejorado la capacidad contractual y la influencia política por haberse consagrado —en la práctica o con bases legales— el diálogo social bipartito o tripartito que influye en la legislación y las políticas sociales y laborales y en la negociación colectiva. Un ejemplo de ello es, sin duda, España¹⁶.

También en Europa, realidad política supranacional, se produce un proceso a contracorriente en la década de los 90: la Comisión Europea, presidida por Jacques Delors, impulsa el diálogo social de ámbito europeo. Su plasmación legal, en el Protocolo Social del Tratado de Maastricht, representa la legislación más avanzada del mundo en materia de diálogo social, todavía no superada por ninguna legislación nacional. No sólo se establece, por primera vez, la base legal para acuerdos bipartitos supranacionales entre la patronal y los sindicatos —acuerdos llamados «voluntarios» en el texto del Protocolo—, sino que se faculta a los interlocutores sociales a producir legislación laboral europea como fruto del acuerdo entre los mismos.

En general, se podría hablar del choque de dos corrientes: una se produce en una parte de los países europeos —los del Sur y Benelux y los nórdicos— y algunos de América Latina y África; recibe el apoyo de la OIT y la Unión Europea; y refuerza la función institucional de los sindicatos y las organizaciones empresariales a través del diálogo social bipartito y tripartito. La otra, más acorde con la ideología predominante en las décadas de los 80 y 90, se vive en los países anglosajones —EE.UU., Reino Unido, Australia...—, y Japón, en donde se produce un importante retroceso del peso de los sindicatos en los asuntos políticos que directamente les conciernen en los campos laboral y social, y como consecuencia de ello se producen importantes retrocesos en la legislación laboral y sindical. En esta corriente se incluyen, aunque no provengan de experiencias históricas anteriores de mayor influencia sindical en la mayor parte de los casos, la mayoría de los países de África, Asia y América.

¹⁶ El modelo de diálogo social español es hoy especialmente valorado por la OIT, que lo pone como ejemplo para otras regiones del mundo, y por diversos ministerios de trabajo europeos que envían delegaciones a nuestro país para estudiarlo.

Por lo tanto, el balance global es, al menos en términos cuantitativos de población de los países afectados, adverso en relación con el reconocimiento del papel de los sindicatos en la vida política y social de las naciones desde el comienzo de la llamada globalización.

Conviene tener en cuenta el marco político en el que se producen estos procesos. La influencia de la llamada revolución conservadora de Margaret Thatcher y Ronald Reagan en la década de los 80, tiene entre sus hitos el enfrentamiento a un movimiento sindical -desprevenido o poco reflexivo por otra parte- al que derrotan en luchas simbólicas como la de los mineros británicos o los controladores aéreos estadounidenses. La crisis petrolera de los 70 pone fin a décadas continuadas de crecimiento económico y de la productividad. Las políticas keynesianas que mantuvieron el pleno empleo en los países desarrollados son puestas en cuestión desde los planteamientos de la crisis fiscal del Estado y el monetarismo y neoliberalismo. Los ochenta, que también fueron los años de la *perestroika* en la URSS, terminan con la caída del Muro de Berlín y el hundimiento del sistema soviético en la URSS y sus países satélites. Todo ello contribuye al cuestionamiento del Estado de bienestar y del pacto social que tras la segunda guerra mundial configuró el modelo político y económico en Europa, en mayor medida, pero también en EE.UU., Japón y demás países desarrollados. Las consecuencias prácticas, como ya hemos mencionado, tienen distinto grado de intensidad según regiones y países.

Las relaciones entre sindicalismo y política

En el campo sindical un modelo es particularmente afectado, y es el anglosajón. Aunque no sólo él. La relación entre movimiento sindical unitario y partido socialdemócrata —o demócrata en los EE.UU.—, deja, sobre la base de un pacto implícito, el terreno de la política y la legislación laboral y social al partido y su acción de gobierno, acotando la actividad sindical al terreno de una negociación colectiva realizada casi exclusivamente en el ámbito de la empresa. El sindicato financia al partido para que cuando llegue a gobernar dicte leyes favorables a los trabajadores. Todavía en las elecciones presidenciales y legislativas de los EE.UU. de octubre de 2004, la AFL-CIO y sus sindicatos financiaron con 150 millones de dólares al Partido Demócrata¹⁷. El modelo funcionó más o

¹⁷ Cuando en agosto de 2006, la AFL-CIO sufre una importante escisión en su Congreso de Chicago, de la que surge la Federación llamada «Change to win», uno de los temas de confrontación fue el de la financiación de las campañas políticas a la que los escindidos querían poner fin.

menos bien mientras un ciclo económico largo de crecimiento facilitó a los políticos el cumplimiento de sus compromisos con el movimiento sindical. Cuando se quebró, a partir de los años 70, los políticos socialdemócratas empezaron a incumplir sus promesas.

La falta de autonomía del sindicato respecto de los partidos políticos de izquierda conduce necesariamente a una minusvaloración del papel del sindicato en el campo político e institucional en el que hoy en día es imprescindible actuar. Y esto lo decimos no sólo desde la óptica de CC.OO., es decir desde un modelo sindical distinto con una componente sociopolítica que no se cede al campo de la política de los partidos sino que el sindicato gestiona con autonomía. También en otros países con tradiciones sindicales y sociolaborales diferentes el que el sindicato hubiera sido sujeto autónomo en los campos social y laboral de la política les hubiera permitido enfrentarse mejor a las mutaciones que la globalización ha impuesto en las relaciones laborales. Los tiempos de la hermandad político-sindical, que se dieron tanto en el sindicalismo de inspiración socialista como en el comunista aunque con algunas características diferentes¹⁸, no volverán como algunos parecen añorar, y ello a pesar de que hay que seguir constatando que los vínculos entre sindicatos y partidos siguen siendo muy fuertes en una mayoría de los sindicatos que forman parte de la CSI y en muchos casos condicionan en exceso, o incluso anulan la autonomía sindical. Desde luego es bueno que no regresen los tiempos de la «hermandad» y que pueda construirse un modelo que, con las inevitables diferencias derivadas de las distintas historias sociales, haga del sindicato un sujeto político autónomo. Esto es lo que le dará fuerza para actuar más allá de la gestión del conflicto por el salario y la jornada y superar las dificultades de acción con una clase tan fragmentada.

El papel de la confederalidad

La capacidad del sindicalismo para gestionar el conflicto social más allá de la empresa depende del grado de la fortaleza de la componente confederal. Ésta

¹⁸ Entre otras el que los partidos comunistas *no podían* acceder a los gobiernos en las democracias occidentales y los socialistas han gobernado con frecuencia después de la Segunda Guerra Mundial

¹⁹ Otra cosa es el desequilibrio interno que en la DGB produce que el 66% de la afiliación corresponda a dos federaciones, IGmetall y VERDi, con un número equivalente de miembros y el tercio restante se reparta entre otras cinco.

componente es todavía débil frente a la de cada sindicato o federación de las centrales sindicales en muchas áreas geográficas más allá de los países anglosajones. Podemos pensar en el caso alemán, en el que poderosas federaciones de rama¹⁹ estructuran la vida laboral a partir de los grandes convenios de sector nacionales. La Confederación, la DGB, todavía la mayor central sindical de la UE a pesar de la pérdida de afiliación, aspira a establecer cauces estables e institucionales de diálogo social más favorables y a movilizar a los trabajadores por los temas generales que les afectan, superando la tradición de negociación colectiva por un lado y lobby político por otro. Pero la DGB tiene menos poder que sus grandes federaciones. Sólo así se explica que las posibilidades de una movilización general de envergadura contra la Agenda 2010, que terminó imponiendo el canciller Schröder con sus fuertes recortes sociales, fueran truncadas por el fracaso de la huelga lanzada por IGMetall, en 2003, por las 35 horas en el Este de Alemania. El fracaso no era tan difícil de prever desde una visión de conjunto, puesto que en un momento en el que los trabajadores y el conjunto de la población alemana miraban con mucha preocupación el futuro, en medio de la recesión económica y el aumento del desempleo y mientras que se les anunciaban severos recortes en el seguro de desempleo, las pensiones y la gratuidad de la asistencia sanitaria, parece bastante lógico que no se secundara una huelga por la reducción de la jornada de trabajo. Pero quien, al menos en teoría, era portadora de esa visión de conjunto, la confederación DGB, tenía bastante menos fuerza que IGMetall o VERDi.

Podemos, pues llegar a una conclusión: la falta de capacidad o la capacidad insuficiente del movimiento sindical para defender los intereses generales en el campo sociopolítico a través, hoy en día, del diálogo social debilita seriamente al sindicalismo, incluidas sus capacidades de afiliación y organización. Las causas pueden ser variadas y convivir varias de ellas: una periclitada tradición de relación entre el sindicato y el partido; el peso de los corporativismos -de empresa o sector-, tanto se vistan con expresiones políticas radicales -COBAS italianos, o sindicatos o federaciones de base de centrales latinoamericanas, capaces de compaginar la defensa de los privilegios más injustificables en materia de pensiones, condicionando así de mala manera el que la central intervenga en defensa de los intereses generales y de los más desfavorecidos, con un lenguaje radical de izquierdas- o provengan de una tradición corporativa más conservadora, ligada o no a partidos de este signo.

La globalización de los derechos

La cuestión de la universalización de los derechos sindicales y laborales es una cuestión clave para el sindicalismo mundial. Las condiciones de la competencia mundial están gravemente distorsionadas por el hecho de que una parte creciente de las exportaciones mundiales provienen de países en los que los derechos sindicales y laborales básicos no son respetados. China es el ejemplo máximo, no el único desde luego, de esta situación. En China no se respetan prácticamente ninguno de los derechos contenidos en la declaración de la OIT de 1998 sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo²⁰. Y China es una nación que, de seguir las tendencias como hasta el momento, se convertirá en los próximos años en el primer exportador mundial, para llegar, probablemente hacia 2050, a ser la primera potencia económica del mundo, superando a los EE.UU. Por eso es particularmente relevante la presión para la consecución de estos derechos en China. También las repercusiones medioambientales de los modos de producción es algo a lo que no puede ser ajeno el movimiento sindical, por lo que afecta a la salud de los trabajadores y porque el movimiento sindical tiene que representar intereses generales y hoy en día el desarrollo de la humanidad no puede encararse desde cualquier perspectiva sin tener en cuenta el recalentamiento del planeta y el agotamiento y contaminación de los recursos naturales básicos, empezando por el agua.

Y, sin embargo, la cuestión de los derechos fundamentales del trabajo está ausente, como hemos indicado antes, en las negociaciones de la Ronda de Doha de la OMC para la liberalización del comercio mundial. La dificultad principal estriba en que los derechos sindicales y laborales básicos van de la mano de la libertad y la democracia política. Es imposible que haya libertad sindical y derecho de huelga y negociación colectiva en una dictadura. Por eso la lucha por la universalización de los derechos sindicales y laborales básicos es también la lucha por la extensión universal de la libertad y la democracia. Tal vez un objetivo demasiado grande y difícil para un sindicalismo internacionalmente débil. Sin embargo, a pesar de lo que dicen los gobiernos y los empresarios de los países en vías de desarrollo, los primeros interesados en el cumplimiento de la Declaración de la OIT son los trabajadores de estos países; que en este punto tienen una comunidad de interés con los trabajadores de los países

²⁰ Estos son: libertad de asociación sindical, derecho a la negociación colectiva y a la huelga, no discriminación en el trabajo (sexo, raza, creencias, etc.); prohibición del trabajo infantil (y de sus peores formas) y prohibición del trabajo forzado.

desarrollados. No pretenden la CSI y las FSI que los países en vías de desarrollo dejen de utilizar las ventajas comparativas que les proporcionan los menores costes laborales y que estos se equiparen sin más a los existentes en los países desarrollados para que así sus productos no copen más cuota de mercado. Lo que se pretende es que el trabajo tenga unas mismas reglas de juego básicas bajo la forma de derechos para que no haya una explotación extrema de la fuerza de trabajo y los trabajadores de todos los países puedan organizarse para luchar por sus derechos y por mejorar su estatus laboral y vital.

Por eso hay que considerar muy importante, y preparar cuidadosamente, la iniciativa aprobada en el Congreso constituyente de la CSI sobre la realización de una **Jornada de acción mundial** por la aplicación universal de los derechos fundamentales del trabajo, la generalización del concepto de trabajo decente acuñado por la OIT y el cumplimiento de los Objetivos del Milenio de Naciones Unidas. El Consejo General de la CSI deberá debatir, en su reunión ordinaria de junio de 2007, el alcance y las modalidades de este llamamiento, que no puede ser uno más de los realizados con anterioridad ni entrar en la rutina de otras campañas internacionales, y además ponerle fecha, si es posible antes de terminar el año 2007. La capacidad de traducir estos objetivos generales a las condiciones de cada región del mundo, e incluso, a las propias de cada país, deberían cimentar el compromiso de todas las estructuras del sindicalismo internacional —desde luego de las federaciones internacionales— y de las centrales nacionales en hacer de esta Jornada de acción la carta de presentación de la fuerza internacional de un sindicalismo que quiere hacer que su voz se escuche ante los grandes problemas del trabajo en el mundo.

4. PARA EL REFORZAMIENTO Y LA RENOVACIÓN DEL SINDICALISMO INTERNACIONAL

Basándome en las reflexiones anteriores pienso que los puntos fuertes para lograr que el movimiento sindical salga de su actual tendencia de declive en una mayoría de ámbitos nacionales y pueda actuar conjunta y solidariamente en el ámbito internacional son los siguientes:

- Reforzamiento de la confederalidad política y organizativa que permita una mejor defensa de los intereses generales, laborales y sociales, de los trabajadores y trabajadoras.

- Reforzamiento de la autonomía sindical que permita al sindicato actuar sin servidumbres políticas como sujeto político autónomo, en los ámbitos locales, nacionales y supranacionales
- Atención a la diversidad de la clase, tanto en los aspectos reivindicativos como organizativos. La afiliación y organización sindicales, que deben ser hoy la tarea prioritaria de todo sindicato, tienen que adaptarse a unas realidades muy variadas localizadas muchas veces en ámbitos de afiliación difíciles: pequeñas y medianas empresas; jóvenes; inmigrantes; trabajadores con empleos precarios; trabajadores de la economía informal; etc.
- Desplegar en la práctica organizativa y de acción sindical toda la potencialidad renovada de los conceptos básicos de igualdad, solidaridad y extensión de los derechos, constantes del sindicalismo confederal y de clase en toda su historia. Desde la igualdad entre hombres y mujeres, reflejada en una plataforma de convenio o en una lista de elecciones internas, hasta la lucha solidaria por la consecución de los derechos de quienes no los tienen (trabajadores inmigrantes, informales, precarios, etc.) y la mejora de los que sí los poseen.
- Establecer, reforzar o consolidar el diálogo social —bipartito y tripartito— tanto en los ámbitos locales como nacionales, regionales e internacionales. El reconocimiento institucional que conlleva no tiene por qué conllevar una erosión de su capacidad de acción reivindicativa y está siempre presente en los países que mejor han sobrellevado la crisis sindical de la globalización.
- Renovación y reforzamiento de la negociación colectiva, oponiéndose a las tendencias a la descentralización, individualización y pérdida de su fuerza legal. Construcción, desde la diversidad de espacios de negociación sectoriales nacionales, y también supranacionales en las áreas de integración económica y política regionales (por ejemplo en la UE).
- En muchos países resulta imprescindible que las centrales sindicales se organicen sobre la base de un número relativamente reducido de federaciones nacionales fuertes con capacidad para actuar en una negociación colectiva diversa (o para lograr simplemente que exista), partiendo de su realidad actual que es la de la existencia de un número muy elevado de federaciones y sindicatos de muy desigual tamaño. En general hay que

procurar una estrecha colaboración entre la Confederación y las federaciones y sindicatos para gobernar estos necesarios procesos de reestructuración internos que deberían, progresivamente, ser armonizados a nivel regional e internacional.

- Contribuir, mucho más fuertemente de lo que hoy en día se hace, desde los ámbitos nacionales a la internacionalización de la acción sindical, a su articulación con las prácticas nacionales y al fortalecimiento de las organizaciones sindicales internacionales.

El sindicalismo internacional, el representado por la CSI y las FSI, para ser el obligado referente de los trabajadores en los procesos de mundialización y el instrumento práctico que revierta el sesgo que estos han tenido, en muchos casos sólo favorable a los intereses del capital, tiene que acometer varias tareas importantes.

En primer lugar construir un programa de acción a medio y largo plazo para llevar a la práctica progresivamente en todo el mundo el que podríamos denominar programa de la OIT, es decir: extender y universalizar los principios y derechos fundamentales del trabajo y los contenidos del concepto de trabajo decente²¹. Para ello tiene que actuar en muchos planos: ante las instituciones económicas y financieras del sistema de Naciones Unidas, ante las instituciones políticas regionales, ante los gobiernos nacionales —a través de sus afiliadas nacionales—; desarrollando campañas específicas en ámbitos regionales o nacionales; practicando desde la autonomía una política de alianzas políticas —con internacionales políticas y partidos nacionales— y sociales —con organizaciones sociales, ONG, Foros Sociales, etc.—; y, construyendo una correlación de fuerzas —con la siempre necesaria articulación nacional e internacional— para lo que será muy importante el alcance de la Jornada de Acción Mundial aprobada por el Congreso de Viena.

Sobre la base de una práctica de estas características hay que lograr el reconocimiento del papel de las internacionales sindicales como representantes de los intereses de los trabajadores a nivel mundial ante las instituciones políticas y económicas multilaterales., las del sistema de NN UU, y en particular ante la OMC, el FMI y el BM. La creación de estos espacios de diálogo social mundial

²¹ Es decir: el que se realiza en un contexto en el que dichos derechos fundamentales son respetados y, además, recibe un salario digno y tiene acceso a una protección social básica.

—formal y jurídicamente reconocidos— tienen que tener, por supuesto, sus correlatos en los ámbitos regionales en algunos de los cuales, como es el caso de Europa, ya existen. Un aspecto de la cuestión es el de lograr que la organización internacional decana, y la sede del tripartismo, la OIT, refuerce su papel en el sistema de Naciones Unidas y sea capaz de construir los procedimientos adecuados para hacer cumplir sus normas.

La tercera gran línea de trabajo es la de sindicalizar a nivel transnacional las EMN, procurando que los procesos alcancen el mayor grado de profundidad entre las empresas proveedoras y subcontratadas. Esta línea de actuación engloba aspectos organizativos —crear estructuras organizativas supranacionales que se articulen con las FSI y las federaciones nacionales— y de acción sindical —plataformas reivindicativas, acuerdos mundiales, códigos de conducta, y por qué no en un futuro convenios mundiales—. Las relaciones entre las FSI y la CSI deben establecerse más clara y eficazmente sobre la base de su colaboración para desarrollar esta orientación.

Otra cuestión a considerar para la necesaria unión del avance en los aspectos sindicales anteriores con el proceso de gobierno democrático del mundo es el de apostar por la integración económica y política en áreas regionales de naciones, lo que conllevará el establecimiento o/y fortalecimiento de las organizaciones sindicales regionales y subregionales adecuadas al ámbito y alcance de los procesos.

Finalmente, las internacionales sindicales tienen que dedicar buena parte de sus energías y medios a cooperar para la extensión de la afiliación y la organización sindicales en muchos países en los que es extremadamente débil. Como no tiene recursos propios para ello, que sí los pueden obtener algunas centrales sindicales de naciones desarrolladas con políticas de cooperación que incluyen el campo sindical²², la función de la CSI y, en su caso, del Consejo de *Global Unions*, es la de coordinar todos los esfuerzos de cooperación que realizan las centrales sindicales, marcando objetivos propios, y, en su caso, estableciendo proyectos propios que puedan ser financiados por las centrales nacionales.

Cuando terminó el Congreso de Viena, la opinión de los miembros de la delegación de CC.OO., compartida por la gran mayoría de los asistentes con

²² España es uno de los países que más recursos destinan en el mundo a la cooperación sindical. CC.OO. a través de la Red de Fundaciones Paz y Solidaridad está en el reducido grupo de centrales que en el mundo practican una política de cooperación sindical más activa.

quienes pudimos hablar, fue que el Congreso Constituyente de la CSI había sido un buen congreso. Había sido bien preparado políticamente, la nueva internacional se había dotado en él de un buen programa y salía del mismo con un grado notable de cohesión. ¿Será capaz de cumplir sus ambiciosos objetivos? Los medios de los que dispone probablemente no sean suficientes. Para reforzarlos necesita de la aportación constante de sus organizaciones afiliadas y de todos los sindicalistas activos del mundo. Estas reflexiones personales se insertan en los valores y orientaciones de la nueva y unitaria internacional que merecen ser ampliamente compartidos. Sirvan, al menos, para darlos a conocer entre los lectores de Gaceta Sindical

Isidor Boix

¿Es necesario el sindicato
«global»?



La torada, Francisco Iturrino

La globalización es una imprescindible referencia que plantea al sindicalismo la necesidad de ser tal en el ámbito mundial. En esta exigencia hemos de incluir la necesidad de definir y practicar la voluntad de incidencia sindical en la «gobernanza» mundial.

NO sólo existe la proclamada voluntad de organizar el sindicalismo mundial, «global», sino también condiciones que lo permiten e, indudablemente, intereses que lo exigen. El problema principal consiste en cómo articularlo, convertirlo en objetivo consciente de los colectivos de trabajadoras y trabajadores organizados sindicalmente desde los centros de trabajo, de las propias estructuras sindicales nacionales y supranacionales. Nuestra experiencia sindical al respecto subraya su evidente dificultad.

Si el sindicato «global» supone, entre otras cosas, delegación de competencias desde los sindicalismos nacionales, sectoriales y territoriales, su construcción no podrá ser sólo resultado de las actuales estructuras sindicales supranacionales, sino que requerirá de un gran pacto sindical mundial —impulsado seguramente por esas estructuras— que concrete cuáles son las competencias delegadas, cuáles los procedimientos y requisitos para tomar acuerdos, y, como eje vertebrador, cuáles los objetivos centrales unitarios de la clase trabajadora mundial y las formas de acción sindical esenciales que permitan su permanente elaboración y su plasmación en movilizaciones unitarias de las trabajadoras y los trabajadores del planeta.

Amigo lector o amiga lectora, si tu respuesta es negativa no es necesario que continúes leyendo, porque las notas que siguen no pretenden demostrar tal necesidad, sino reflexionar sobre cómo conseguirlo, partiendo de mis respuestas radicalmente negativas a otras preguntas:

¿Tenemos ya tal sindicato «global»? ¿se produce una negociación colectiva «global»? ¿existe una movilización sindical «global»? ¿tenemos mayoritariamente conciencia de unas reivindicaciones, unos intereses, «globales», asumidos colectivamente por la clase trabajadora y traducidos en organización, en torno a las cuales organizar la acción sindical «global»?

Estoy convencido de que la respuesta a todas estas preguntas es un «NO» claro y categórico.

No existe un sindicalismo «global», un sindicato que lo concrete en organización, porque no se trata sólo de establecer estructuras que se adjudiquen tal denominación, o de coordinación, como de hecho son los actuales órganos sindicales supranacionales, con cierta voluntad de orientación general.

En mi opinión, el «sindicato» global debe tener plena capacidad de decisión en los ámbitos que hayan sido previamente definidos mediante pacto, consciente de los colectivos que lo integren. Y ello exige una concreta delegación de poder desde instancias inferiores. Supone, además, capacidad para la síntesis de intereses no homogéneos, para definir un interés sindical «global». Para poder desarrollarlo, este sindicato «global» hipotético debería gozar de efectiva capacidad, y voluntad, de negociación de acuerdos con eficacia «global», de general y directa aplicación.

Estoy convencido de que las actuales estructuras —aunque funcionaran mejor, incluso muchísimo mejor— no pueden cubrir tales objetivos. Para ello, serían necesarias nuevas estructuras, que, sin embargo, podrían, deberían surgir de las actuales.

Una importante contribución a todo ello entiendo que es lo que constituye, además, una urgente necesidad para el sindicalismo de hoy en cualquiera de sus ámbitos: la imprescindible concreción de las líneas maestras de la componente internacional del sindicalismo de cada día, su incidencia en la práctica sindical. Ello contribuirá, consciente o incluso inconscientemente, a construir las estructuras del sindicalismo supranacional. Estoy convencido de que hoy, para una correcta acción sindical en cada rincón del planeta, es imprescindible la presencia de su componente transnacional.

En la tradición «internacionalista» de la cultura sindical, al menos de la nuestra, esto puede parecer obvio y sencillo. Pero si nos olvidamos de algunos papeles en los que de vez en cuando enfatizamos nuestro convencimiento de que «el dinero no tiene patria», acompañado de solemnes declaraciones de solidaridad; si nos preguntamos el sentido concreto de lo internacional en el día a día de nuestra acción sindical, la presencia de lo supranacional es menos evidente. No podemos considerar como acción sindical supranacional los tópicos sobre la globalización, a la que nos resulta fácil responsabilizar de todos nuestros males, sin una proyección real de tales proclamas en la actividad sindical concreta de los trabajadores y las trabajadoras de todos y cada uno de los países del globo.

Un par de breves observaciones aún en estas notas introductorias para insistir en que no se trata de una cuestión de estilo, y, al mismo tiempo, para reconocer que no resulta nada fácil su concreta traducción en iniciativas sindicales claras.

La convocatoria de una *Jornada de Acción Sindical Mundial por el Trabajo Decente* fue la primera y solemne decisión de la recién constituida Confederación Sindical Internacional (CSI), en Viena los primeros días de noviembre de 2006. Sin embargo, medio año después, tras el fácil voto a favor, —¿quién podría estar en contra?¹—, no aparecen todavía iniciativas concretas para su consciente preparación. Quiero añadir que, en mi opinión, una tal jornada de acción difícilmente tendrá un claro carácter «sindical», como creo que es imprescindible si no se plantea con formas de movilización específicas y concretas desde los centros de trabajo. No se trata de desdeñar posibles acciones de calle, pero sólo las movilizaciones en y desde los centros de trabajo pueden expresar la voluntad colectiva de los trabajadores y las trabajadoras, y subrayar suficientemente el carácter sindical de la propia acción.

Por otra parte, quiero manifestar una preocupación relativa a los materiales de preparación del Congreso de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), a celebrar en Sevilla en mayo de 2007, en particular en relación con su «Proyecto de Programa Estratégico». Considero que no se presta en éste suficiente atención a la que entiendo como imprescindible dimensión mundial de la acción sindical europea, necesaria precisamente para lo que constituye uno de los ejes del sindicalismo en Europa: la defensa del modelo social europeo. Estoy convencido de que la mejor, y necesaria, defensa de éste es el avance en el mundo de los derechos básicos sindicales de las denominadas «Normas Fundamentales del Trabajo (NFT)», no tanto por razones «solidarias» desde Europa, como expresión de nuestra mala conciencia ante los males del mundo, sino para evitar un aislamiento del sindicalismo europeo que llevaría inevitablemente a su debilitamiento. En realidad pienso que este proceso de debilitamiento por aislamiento se está ya produciendo, aunque se trate de una tendencia que creo es corregible, precisamente a través de su proyección en el sindicalismo mundial, «global».

Luego volveré sobre ambas cuestiones.

¹ Y debieran haberlo estado los que pudieran entender que no es éste el momento, o que no existen aún las condiciones subjetivas para tal convocatoria. Pero nadie alegó ninguna de estas posibles razones, nada vergonzantes por otra parte si así se hubiera considerado.

EL SINDICALISMO EN LA «GLOBALIZACIÓN», EN LA «MUNDIALIZACIÓN». LOS ÁMBITOS Y DIRECCIONES DE LA SOLIDARIDAD

Dar por asumida la realidad de la «globalización» como fenómeno irreversible supone olvidarse, por inútiles, de las proclamas de «lucha contra la globalización». Supone, también, asumir conscientemente que estamos situados en la acción sindical «en la globalización». Entiendo por otra parte que la «globalización» no constituye algo tan novedoso como a veces parece, sino, en todo caso, un conjunto de fenómenos tan viejos como la propia división del trabajo, con una única aunque ciertamente importante variante, la de su ámbito: ahora lo es el mundo. Por ello, quizás sería más exacto hablar de «mundialización» para dejar constancia de cuál es ya el ámbito determinante de muchos aspectos de las relaciones sociales, en particular de las relaciones de trabajo.

Tal dimensión mundial nos obliga además a formular mejor algunos fenómenos, entre ellos el calificado como «deslocalización». Esta denominación está hecha, evidentemente, desde uno de los dos polos del fenómeno, y su desequilibrado sentido quizás pueda ayudar a entender el planteamiento de un sindicalista europeo que en una reunión internacional del textil-confección denunciaba los males del capitalismo explicando la necesidad de unir a su lucha contra la deslocalización en su país a los trabajadores del país al que los malévolos capitalistas iban a situar la producción, porque, argumentaba, éstos invertían allí «para explotarles».

El 18º Congreso de la CIOSL (Miyazaki, Japón, diciembre 2004) formuló con claridad el concepto como «relocalización», incluyendo así sus dos polos, para con ello poder empezar a establecer la posible acción conjunta, y solidaria, del sindicalismo en el Norte y en el Sur, en el Oeste y en el Este, en defensa de intereses no idénticos, pero que pueden resultar convergentes y, por ello, solidarios del conjunto de trabajadores directamente afectados por el fenómeno de la relocalización. Un fenómeno que genera paro y a la vez empleo, precarización laboral, pésimas condiciones salariales y de trabajo, atentado a los derechos de libertad sindical y negociación colectiva..., y a la vez nuevos puestos de trabajo asalariado, extensión de la clase trabajadora, crecimiento económico en el mundo. Nuevos desequilibrios y también nuevas fuerzas, activas o en potencia, capaces de contribuir a la construcción de un mundo mejor, de «otro mundo posible».

Sería necesario que más allá del fenómeno concreto de la «relocalización», con sus dos polos y las consecuencias para las condiciones de empleo, de

trabajo y de vida en ambos, profundizáramos en el concepto más amplio de la «internacionalización» de los procesos productivos, en el desarrollo del desequilibrado, pero evidente, del gran mercado del mundo.

En todo caso, olvidando y superando los tópicos, la globalización es una imprescindible referencia que plantea al sindicalismo la necesidad de ser tal en el ámbito mundial. En esta exigencia hemos de incluir la necesidad de definir y practicar la voluntad de incidencia sindical en la «gobernanza» mundial.

Recuperando una idea nada original, pero situada en el origen del sindicalismo, hay que preguntarse cuál es la esencia del sindicalismo mundial: es decir, cuál es la base sobre la que debe asentarse esta «asociación de intereses» que es el sindicato para que lo sea efectivamente a escala mundial, cuáles son los intereses en torno a los cuales es posible unir la voluntad y la acción de los trabajadores del mundo a fin de que lo de «proletarios del mundo uníos»² no suene como una vieja fórmula casi olvidada o un grito procedente de la nostalgia ideológica o de la impotencia en la acción, sino como una natural respuesta a objetivos comunes de los trabajadores de nuestro planeta. Que ello no debe ser demasiado fácil lo apunta, indirectamente, el propio slogan central del mencionado 18º Congreso de la CIOSL: «Establecimiento de un movimiento sindical para el futuro». ¿Tenemos que esperar a ese «futuro» para que exista este movimiento sindical «mundial»? Preferiría cierta impaciencia para que ese futuro sea ya hoy, o, ya que evidentemente no lo es, para que trabajemos por su acelerada aproximación.

Con el desarrollo del capitalismo a escala mundial, con la expansión de las relaciones de trabajo asalariadas, han crecido las dimensiones y la heterogeneidad del colectivo que constituye lo que denominamos «clase trabajadora». Heterogeneidad en cada país entre los diversos grupos profesionales, desde los más especializados hasta los carentes de formación profesional, heterogeneidad surcada por diferencias de edad, de género, de modalidad contractual, de formación cultural, de país de origen..., y heterogeneidad en el mundo al acumular aún más elementos de diversidad, heterogeneidad hasta tal punto que desde cada centro de trabajo resulta difícil una clara respuesta a una elemental pregunta: ¿qué une a un trabajador alemán, sueco o español, con uno búlgaro, marroquí, chino o vietnamita? Porque incluso cuando trabajan para una misma

² Entendiendo lo de «proletarios» como una figura literaria de los conceptos más rigurosos de asalariados o de trabajadores

empresa, las diferencias en sus condiciones de salario y de vida son abismales, y sus empleos pueden parecer, o efectivamente estar, en competencia.

Cuando priman los aspectos diferenciadores, las proclamas solidarias, si se dan, pueden quedar en simples figuras literarias, expresión a veces de la mala conciencia de los privilegiados trabajadores y organizaciones sindicales «del Norte» o «del Oeste». Tales manifestaciones, supuestamente solidarias, revelan el error de partida que supone dar por hecho que la solidaridad es una manifestación en un único sentido: de los fuertes para los débiles, de los privilegiados a los menos favorecidos. Sin embargo, el principal problema de estas «solidaridades de papel» no es su ineficacia, su incapacidad para traducirse en efectivas movilizaciones sindicales, sino la confusión que crean induciendo la idea de que los fuertes no necesitan la solidaridad de los débiles.

En este mundo globalizado uno de los principales problemas de los colectivos más favorecidos y coyunturalmente más fuertes es precisamente el riesgo de su aislamiento y, a partir de él, de su progresivo debilitamiento. Síntomas de ello los estamos viendo cada día en la negociación colectiva, cuando las representaciones empresariales presionan a la baja las condiciones de salario y de trabajo con la amenaza de «deslocalizar» a zonas de menores niveles retributivos y peores condiciones de trabajo. Se trata, en realidad, del mismo fenómeno que desde los orígenes del sindicalismo se produce en una empresa entre centros de trabajo o secciones distintas, en una zona entre empresas con producciones similares, en un país entre zonas de diferente nivel de industrialización..., un fenómeno que ha llevado históricamente al sindicalismo a plantearse la necesidad de un único marco de relaciones laborales en cada empresa, de un único convenio sectorial en cada ámbito nacional y/o estatal. Y que debería ayudar a entender la necesidad de abrir un marco de negociación colectiva europeo, y ya mundial.

LOS INTERESES COMUNES EN TORNO A LOS QUE CONSTRUIR LA SOLIDARIDAD

Si pretendemos que las acciones sindicales solidarias vayan más allá del papel, hemos de plantearnos el eje en torno al cuál aglutinar la voluntad de los trabajadores a los que llamamos a movilizarse; es decir, el porqué consciente de dicha movilización. Entiendo que en estos momentos este eje lo han de constituir las denominadas «Normas Fundamentales del Trabajo», y entre ellas los derechos sindicales colectivos, en particular.

Difícilmente podría ser un salario base concreto, o unas determinadas condiciones de trabajo, pero sí los derechos, los derechos para la actividad sindical, los de organización y de negociación colectiva en primer lugar. Derechos que encuentran numerosas dificultades en muchos países para su pleno reconocimiento y libre ejercicio, y en todos para su eficaz ejercicio y desarrollo día a día.

Desde nuestro «primer mundo» asumir esta defensa de los derechos sindicales en todo el planeta, derechos para todos, supone al mismo tiempo entender que la efectiva competencia entre trabajadores de distintos países con distintos niveles salariales no se resuelve con normas comerciales proteccionistas de uno u otro tipo, sino con un proceso de homogeneización de las condiciones de trabajo en el mundo, una homogeneización que a todos interesa se desarrolle al alza para los que peor están, y no a la baja para los que están mejor. Mejores salarios y condiciones de trabajo en China³ y otros países en vías de desarrollo no sólo impedirán que se pongan en los mercados europeos productos a precios imposibles para las producciones europeas, sino que también supondrá el crecimiento del poder de compra en China, tanto para sus propios productos como para los fabricados en Europa.

La consideración como fundamental de la batalla permanente por la extensión y profundización de los derechos no debe hacernos olvidar otras cuestiones a las que debe hacer frente también, y ya hoy, el movimiento sindical. Así sucede en relación con la negociación sobre medidas de reciprocidad en el comercio entre países, entre regiones del mundo, una cuestión en la que es necesaria la presencia sindical en su examen también desde los intereses de cada país. O las eventuales medidas *antidumping* ante las que es necesaria una, aún ausente, discusión sindical desde los países compradores y vendedores, con la imprescindible implicación de las estructuras sindicales mundiales.

Me estoy refiriendo a problemas del comercio mundial que debe regular la OMC y en cuyas discusiones está interviniendo ya el movimiento sindical. Pero tal intervención se produce aún de forma poco eficaz porque no están bien definidas ni sus componentes mundiales, globales, internacionalistas, con sus posibles movilizaciones globales para incidir en las normas del comercio mundial, ni tampoco los cauces para las legítimas expresiones de intereses particulares de los sindicalismos de cada país, de cada región del globo.

³ Sin olvidar que lo decisivo son los costes laborales por unidad de producto, no por unidad de tiempo de trabajo

Y para que se entienda que no estamos sólo ante un debate teórico, o para que éste se desarrolle con rigor y con utilidad, voy a referirme a algunos ejemplos deducidos de la experiencia sindical en los últimos meses de la Federación de Industrias Textil-Piel, Química y Afines de Comisiones Obreras (FITEQA-CC.OO).

DIFÍCIL, PERO IMPRESCINDIBLE, ASUNCIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO

En los últimos años desde FITEQA-CC.OO. venimos trabajando en estos temas, desarrollando una actividad concreta y expresa para integrar la componente transnacional en nuestra acción sindical diaria. Para trasladar a la acción sindical en los centros de trabajo los avances obtenidos en el planteamiento de estas cuestiones en algunos convenios y con algunas empresas. Para llevarlo a toda nuestra estructura y seguir avanzando en las ideas y en la práctica. Para suscitar el necesario apoyo desde los centros de trabajo, imprescindible para «convencer» a la patronal. Todo ello con una especial, pero no única, proyección hacia el sector de la confección por el nivel de globalización que ha alcanzado.

Estas cuestiones están presentes de forma expresa en las preocupaciones de nuestra organización, en la actividad más general de acción sindical, tanto en los criterios de negociación colectiva y los balances de ésta como en las plataformas reivindicativas concretas.

Como resultado de estos criterios de trabajo sindical puede ya señalarse lo incorporado a los convenios colectivos sectoriales estatales de las industrias del textil-confección y de la química, así como al Acuerdo Marco de Repsol-Ypf, y que supone en todos ellos la obligación de las empresas de hacer un balance anual con los representantes de los trabajadores del cumplimiento de sus compromisos de Responsabilidad Social y de la aplicación de sus Códigos de Conducta en materia de las normas fundamentales del trabajo en toda su cadena de producción.

En el Convenio del Textil-Confección se establece, además, la obligación de examinar conjuntamente posibles incumplimientos de los Códigos de Conducta y las correspondientes medidas correctoras. También la información base para todo ello en relación con la producción de cada empresa, desglosada en producción propia y la subcontratada en España y fuera de nuestro país, información

que deben facilitar las empresas a los representantes de los trabajadores en la misma ⁴.

A pesar de las dificultades que hemos encontrado para convertir la exigencia de los derechos básicos sindicales en toda la cadena de producción mundial de sus artículos en reivindicación claramente asumida desde todos los centros de trabajo en nuestro país, es necesario señalar que el avance producido en estos convenios supone ya un concreto nivel de sensibilidad de los trabajadores españoles, y contribuye además a desarrollarlo. Pero su aplicación es aún claramente insuficiente, y de ello no cabe responsabilizar tanto a los empresarios, cuya resistencia y reticencia puede ser explicable ⁵ si aún no han entendido lo positivo que para su política de ventas puede tener una coherente actitud en este campo, como a la todavía insuficiente exigencia sindical en esta materia desde los centros de trabajo.

Si decimos y entendemos que se trata de cuestiones esenciales, y cada día más, para el trabajo sindical y para la defensa de las condiciones de trabajo en todas las empresas, del Norte, Sur, Este y Oeste, es evidente que para su desarrollo no será suficiente que estén claramente formuladas en los órganos de dirección de las estructuras sindicales europeas y mundiales. Hará falta que estén asumidas desde las secciones sindicales de los centros de trabajo, desde la acción sindical en éstos.

Mucho queda por hacer para que en las condiciones de trabajo efectivas de millones de trabajadores se plasmen las Normas Fundamentales del Trabajo, los derechos básicos del trabajo, así como las obligaciones empresariales recogidas en los convenios o comprometidas en los Códigos de Conducta.

LA PERMANENTE CONSTRUCCIÓN DEL «MODELO SOCIAL EUROPEO» Y LAS NORMAS FUNDAMENTALES DEL TRABAJO EN EL MUNDO

La defensa de las condiciones de trabajo en Europa que denominamos «modelo social europeo» es sin duda hoy una efectiva, legítima y necesaria

⁴ Y que para el convenio colectivo sectorial son representantes de los trabajadores de la empresa tanto los delegados de personal y los comités y secciones sindicales de empresa, como las federaciones sindicales mayoritarias

⁵ Aunque estas reticencias contradigan las pomposas declaraciones de marketing de algunas empresas, no quiero dejar de señalar que las hay también que trabajan seriamente en este campo, ciertamente complejo para todos.

preocupación del sindicalismo europeo, asumida ampliamente por los trabajadores de nuestro continente. Puede sin embargo tener diversas —y en mi opinión negativas— derivaciones, que creo aparecen ya en expresiones concretas del sindicalismo europeo que practicamos.

Una posible consecuencia negativa sería la impresión de que el denominado «modelo social europeo» consiste en el conjunto de derechos heredados o conquistados en el pasado y en relación a los cuales en la actualidad se trata simplemente de resistir ante las negativas y malévolas presiones de los empresarios y de los gobiernos (de derechas, pero también de izquierdas) que pretenden reducirlos o anularlos. La lucha, o más veces el lloro, por los derechos «adquiridos» y ahora amenazados puede suponer la falsa idea de que tan bien estamos, o estábamos, que es imposible avanzar más. Por ello, lo esencial sería «defenderlos», olvidando no sólo que se trata de relaciones laborales manifiestamente mejorables en Europa, sino que la realidad está sometida a un proceso de cambio continuo, tanto la estructura productiva como comercial y de formas de vida, que la heterogeneidad de la clase trabajadora europea está en permanente evolución, con los importantes grados de desigualdad existentes, la precariedad y el desempleo laboral, la economía informal que también la hay, las enormes diferencias entre los países de la Europa de los 27, los niveles de pobreza, el «sur» existente en el «norte»... Todo ello obliga a plantearse los posibles cambios no necesariamente como «retrocesos», sino como expresión de problemas nuevos, en una realidad aceleradamente cambiante que exige respuestas nuevas.

Ante una nueva realidad son necesarios derechos nuevos, y no tanto el rescate de viejos derechos aunque constituyan una útil referencia y en muchos casos un punto de partida, pero que en otros pueden resultar «modelos» demasiado lesionados, obsoletos, incluso inútiles con el paso del tiempo, aunque útiles en otro contexto. Inadecuados a veces para dar respuesta a problemas del momento.

Otra posible derivación negativa sería la idea de que es tan importante esta cuestión, la defensa de «nuestro» modelo social, que hemos de darle prioridad y, por tanto, resolverla antes de abordar los problemas de los trabajadores en el resto del mundo. Expresiones concretas de este negativo planteamiento las he vivido en diversos momentos en empresas españolas al discutir con los activos sindicales, con los trabajadores y trabajadoras, todos estos temas.

Recogiendo consideraciones ya apuntadas en estas notas sobre los peligros que conlleva el aislamiento de la vanguardia, o de los privilegiados, y su consi-

guiente debilitamiento, quiero solamente subrayar que considero el avance de los derechos del trabajo en el mundo como una de las condiciones para la supervivencia del «modelo social europeo», para su necesario desarrollo ante las nuevas realidades.

Ciertamente, no es ni va a ser fácil concretarlo en iniciativa sindical. La expresión más clara de las dificultades es el primer borrador del documento de estrategia sindical preparado por la dirección de la CES para el Congreso de Sevilla. Resulta sorprendente la ausencia en él de toda referencia a la significación para el sindicalismo europeo del avance de los derechos del trabajo en el mundo, cuestión que se reserva a un capítulo diferenciado, de solidaridades diversas. Una ausencia grave y preocupante, tanto desde el análisis y las indicaciones estratégicas, como desde las orientaciones tácticas inmediatas, una de las cuales debería ser la preparación desde Europa de la Jornada de Acción Sindical Mundial en defensa del Trabajo Decente, decidida en el Congreso Fundacional de la Confederación Sindical Mundial (CSI) en Viena en noviembre de 2006.

Una parte de la responsabilidad de esta grave carencia debe atribuirse a la propia CSI, que no ha planteado desde entonces ninguna iniciativa concreta para su preparación. Y es de esperar o desear que no nos encontremos en algún momento con una simple convocatoria en un papel distribuido con pocas semanas de antelación al día D.

Esta deficiencia en el «nervio mundialista» del sindicalismo europeo probablemente resulta, además, de carencias en su propia dimensión europea, en la primacía de los —en mi opinión— mal entendidos corporativismos de país. En relación con éstos quiero sólo señalar que considero el corporativismo como una componente esencial del sindicalismo, aunque no para quedarse anclado en ella. Las resistencias (expresas unas veces, tácitas otras) a una negociación colectiva europea manifiestan en mi opinión la miope idea de algunos sindicalismos de que un acuerdo europeo que estableciera estándares más bajos que los de su propio país les iba a dificultar avanzar. Sin comprender que hoy, por ejemplo, el salario mínimo de unos 80 € mensuales de Bulgaria contribuye al potencial o expreso chantaje al que no puede hacer frente la aún inexistente negociación colectiva europea. En ella, o en la legislación comunitaria empujada desde la acción sindical, debería establecerse, en mi opinión, un Salario Mínimo Europeo cuya fijación es compleja porque probablemente no bastaría concretar una simple cifra, sino que sería quizás necesario definir criterios y plazos de

avance hacia una posible referencia, como sería el 60% del salario medio europeo (de la Europa de los 27).

Mi principal preocupación en relación a las cuestiones de la negociación colectiva europea reside en el miedo que parece existir en la dirección de la CES a abordar estas cuestiones, o incluso a abrir, simplemente, la puerta a una seria discusión de las mismas.

Al hilo de estas consideraciones, quiero situar una aparente contradicción con las señaladas carencias. Respecto a la negociación colectiva en Europa, desde la CES, también desde las federaciones sectoriales europeas, se plantean criterios para su «coordinación», para desarrollarla con criterios comunes en todos los países, lo que en sí mismo es positivo (aunque insuficiente por lo dicho antes). Y en estos criterios de coordinación se hace un esfuerzo especial para concretar criterios de acción sindical en los diversos ámbitos: salariales, de tiempo de trabajo, en formación profesional... En lo relativo a los salarios se hace también un esfuerzo de resumen estadístico en los balances anuales de negociación colectiva, útil sin duda, facilitado por otra parte por el carácter cuantitativo de la cuestión.

Pero no parece que el tema salarial pueda ser el eje de la coordinación efectiva de la acción sindical europea si entendemos la dificultad para la homogeneización salarial y, por ello, las dificultades para la comparación, para la coordinación efectiva o incluso para establecer la reivindicación concreta de los incrementos salariales concretados en porcentajes, ya que para ello sería imprescindible tener en cuenta los niveles retributivos de partida, las grandes diferencias que existen en la UE desde su origen, pero mayores aún hoy en la UE de los 27. La idea primera de un incremento salarial equivalente a la inflación más una parte del aumento de productividad podía ser el adecuado en la Europa de los 15, en un marco más homogéneo y estable que el actual, pero en estos momentos las políticas salariales, los crecimientos del PIB nacional, la implantación sindical, la organización empresarial, los propios resultados de la negociación colectiva... en los 27, apuntan a un nivel tal de heterogeneidad que incluso ese criterio parece discutible.

Por otra parte, se presta aún una insuficiente atención a lo que podría —creo que debería— ser el terreno esencial de homogeneización europea, muy ligado precisamente al reiteradamente mencionado «modelo social europeo»: el de los derechos, el del ejercicio de la libertad sindical, el derecho de negociación co-

lectiva, y con ellos la intervención sindical desde la empresa matriz hasta toda su red de filiales y proveedores para garantizar el cumplimiento de los compromisos de RSC y de los Códigos de Conducta, tanto de los unilaterales como de los pactados, teniendo en cuenta que ello tiene un ámbito ciertamente mundial, pero que existe un espacio de aplicación concreta también en la Unión Europea, particularmente tras sus últimas ampliaciones a los 25 y a los 27 países que la componen.

LA RSC Y LOS CÓDIGOS DE CONDUCTA, UNILATERALES O PACTADOS, COMO ESPACIOS PARA EL DESARROLLO DEL SINDICALISMO «GLOBAL». ALGUNAS EXPERIENCIAS DE ACTIVIDAD SINDICAL AL RESPECTO

Por todo lo dicho hasta aquí se entenderá la importancia que atribuyo a la actividad sindical para la defensa de las Normas Fundamentales del Trabajo desde Europa, para su aplicación en Europa y en el mundo. Junto a este énfasis en la cuestión, intentaré resumir algunas experiencias al respecto desde FITE-QA-CC.OO., en coordinación con las federaciones sindicales europea e internacional de las industrias del textil, la confección y la piel, así como con la Fundación Paz y Solidaridad, Serafín Aliaga.

Desde la experiencia de cómo se aplican los derechos fundamentales del trabajo en el mundo, creo que no es exagerado afirmar que no existe al respecto un ordenamiento jurídico internacional de efectiva aplicación. Los Convenios de la OIT son unas buenas reglas, pero carecen de directa ejecutividad y de capacidad sancionadora en los casos de incumplimiento. La Organización Mundial del Comercio por su parte, que sí tiene capacidad y experiencia sancionadora, ha rechazado hasta ahora incluirlos en las condiciones exigibles para el comercio mundial, a pesar de las reiteradas propuestas sindicales y de algunos, pocos, gobiernos.

Podríamos resumir diciendo que la OIT no puede y la OMC no quiere.

Pero desde el sindicalismo no renunciamos a la gobernanza mundial en el ámbito de las relaciones laborales, al menos eso afirmamos. Por ello intentamos suplir por la vía «convencional» las carencias de la vía «legal». Para tal fin, un posible instrumento, así planteado por los documentos de las estructuras sindicales supranacionales, serían los Acuerdos Marco Internacionales, unos acuerdos que establecieran las garantías de aplicación de las Normas Fundamentales del Trabajo (o lo que es lo mismo, de los Convenios de la OIT) en todas las

cadena de producción de las empresas transnacionales; es decir, de toda su red de filiales, proveedores, contratistas y subcontratistas en el mundo.

Lo cierto, sin embargo, es que existen unos pocos Acuerdos Marco Internacionales, con esa u otra denominación, esencialmente en los ámbitos de las industrias metalúrgicas y química, así como en el sector de servicios, con escasas referencias a los mencionados temas de los derechos laborales en su red de proveedores; y cuando se dan con pocos procedimientos de auditoría solvente y con muy escasos o nulos instrumentos de intervención sindical para la verificación de su cumplimiento. No existe aún ninguno en el ámbito de la industria del textil y la confección (una de las más globalizadas), aunque es previsible que al publicarse estas notas se haya firmado el primero por parte de la multinacional de matriz española Inditex y la Federación Sindical Internacional del sector, la FITTVC, un acuerdo marco en el que venimos trabajando desde hace más de cinco años y al que ha contribuido, sin duda, la actividad en esta materia desde entonces, y la intervención sindical en la misma, sin esperar a pactar formalmente las normas para su desarrollo.

Sin haber concluido acuerdos marco, la mayoría de las grandes empresas del mundo se han adherido a Códigos de Conducta internacionales (Global Compact, SA8000, Código de la ETI, BSCI...) o han establecido de forma unilateral Códigos de Conducta propios, como consecuencia esencialmente de una difusa presión de la opinión pública y, en ocasiones, de una concreta exigencia de los sindicatos y de las ONG. Tal proceder, por su propio origen en general y en algunos casos por los propios agentes empresariales que lo han gobernado (muchas veces más ligados a los departamentos de marketing que a los de relaciones laborales), ha suscitado una lógica reticencia sindical.

Conviene subrayar, sin embargo, que la asunción de compromisos, también de los unilaterales, supone obligatoriedad en su cumplimiento. Así lo hemos entendido desde FITEQA-CC.OO., lo que nos ha servido para diversas iniciativas al respecto, y hoy podemos presentar ya un balance de ello, esencialmente en el ámbito de la industria del textil-confección y algo en el de hidrocarburos.

Existe, además, un instrumento híbrido entre los acuerdos marco y los códigos unilaterales en el ámbito de la industria de la moda: los acuerdos europeos de la patronal del textil y la confección (EURATEX) y de la del curtido (COTAN-CE) con la Federación Sindical Europea del sector (FSE:THC). Se trata de acuerdos entre organizaciones empresariales y sindicales que se comprometen

a favorecer la correcta aplicación por parte de las empresas de las NFT, aunque no suponen una directa obligación de tal cumplimiento por parte de éstas.

Las experiencias concretas que podemos presentar desde la Federación sindical de Industrias del Textil-Piel, Química y Afines de CC.OO. (FITEQA-CC.OO.), en relación con la aplicación de los Códigos de Conducta y el respeto de los derechos sindicales básicos, se desarrollaron particularmente a partir de la campaña mundial en torno a las Olimpiadas de Atenas, y son las siguientes:

- Delegaciones empresarial-sindicales a 1) Bangladesh tras el hundimiento de la fábrica Spectrum, proveedora de Inditex, para examinar sobre el terreno las causas y consecuencias de la catástrofe y las medidas de apoyo a los damnificados, para hacer frente en el futuro a situaciones similares y para evitar en lo posible que se produzcan; y 2) a Portugal tras la denuncia periodística de posible trabajo infantil en una empresa proveedora de calzado de Inditex, con visita a la empresa, al ayuntamiento, a la escuela y a los domicilios de los niños, comprobando la existencia de un efectivo problema de trabajo domiciliario con ocasional intervención infantil, aunque no de explotación infantil en la fábrica, y que permitió acordar un estudio de las características del trabajo domiciliario en las empresas del calzado portugués proveedoras de las multinacionales, a desarrollar por parte de la inspección de trabajo y de los sindicatos portugueses.
- Visita a fábricas proveedoras de Inditex, Mango e Induyco en Portugal, Marruecos, Turquía y China, con recorrido de talleres y, donde había, de cantina y dormitorios, y entrevistas con la dirección empresarial y con los «representantes» de los trabajadores en dichas empresas.
- Participación sindical en algunos de los procesos de auditoría a proveedores de Mango de China, realizadas por la empresa auditora independiente habitual, junto con un representante de la dirección empresarial.
- Reuniones de proveedores de Inditex con la dirección de ésta y los auditores, y presencia sindical en las mismas, en Marruecos, Portugal, Turquía y China, para examinar la aplicación del Código de Conducta de la empresa y los problemas que para su aplicación se planteaban a las empresas y para su control a los auditores independientes contratados por Inditex.
- Seguimiento de denuncias (especialmente de atentado a la libertad sindical y al derecho de negociación colectiva) de los sindicatos de diversos países,

Turquía y Bangladesh particularmente, sobre abusos de empresas proveedoras en estos países de empresas españolas (de Inditex, Induyco y El Corte Inglés particularmente), lo que permitió en diversas ocasiones, coordinadamente con la Federación Internacional, la europea y los sindicatos textiles de estos países, la intervención de esas y otras empresas españolas cerca de sus proveedores, consiguiéndose en varios casos la readmisión de dirigentes sindicales despedidos y la reapertura de las negociaciones rotas.

- Reuniones de FITEQA-CC.OO., en ocasiones conjuntamente con la FITTVC y/o la FSE:THC, con los sindicatos en Portugal, Marruecos, Turquía, Bulgaria, Egipto y China, y con la Federación sindical árabe del Textil-Confección, para examinar la coordinación sindical en el seguimiento del respeto de las NFT y el cumplimiento de los Códigos de Conducta.
- Reuniones en Portugal, Marruecos y Turquía de Inditex con los sindicatos de esos países y la participación de FITEQA-CC.OO., para presentarles información sobre la actividad de la empresa española en la aplicación y verificación de su Código de Conducta, estableciendo canales de relación regular entre dichas organizaciones sindicales y la multinacional española.
- Reuniones en Latinoamérica (Río de Janeiro y Buenos Aires) de las organizaciones sindicales de los países de esa región en los que existen centros de trabajo de Repsol-Ypf, con las federaciones sindicales españolas, para coordinar la actividad sindical en las mismas y sentar las bases para una estructura de relación sindical permanente Latinoamérica-España en el ámbito de esta multinacional española, así como la creación de una página web intersindical para contribuir a ello. Estas reuniones sindicales se desarrollaron con la participación de la dirección de Repsol-Ypf en una de sus sesiones, a fin de conocer los proyectos empresariales en la zona.
- Seminarios sindicales en el ámbito de la industria textil-confección: en Marruecos con los dos sindicatos más importantes de este país, la UMT y la CDT, en Turquía con los cuatro sindicatos del sector, en Bulgaria con los dos, y en Perú con la Federación sindical Textil de la CGTP. Han sido seminarios de intercambio de información y experiencias sindicales, y, particularmente en Marruecos, Turquía y Bulgaria, de discusión de proyectos de seguimiento sindical de la aplicación de los Códigos de Conducta en las empresas proveedoras en estos países de las empresas españolas.

- Seminario sindical en Argelia con la organización sindical en la empresa pública del gas de ese país (Sonatrach) en torno a la experiencia de nuestra actividad sindical en el sector de los hidrocarburos y nuestra experiencia en los procesos de privatización, así como la complejidad de las relaciones del sindicalismo con la política y la autonomía sindical.
- Organización de dos reuniones de las Federaciones Sindicales del Textil-Confección del Mediterráneo en Barcelona (2003) y en Estambul (año 2006), centradas esencialmente en el desarrollo de la coordinación y solidaridad sindical en el marco de la globalización en la industria de la moda y en torno al respeto de las NFT y la aplicación de los Códigos de Conducta. De la reunión de Estambul surgió una Declaración Sindical que, junto a los aspectos más coyunturales, estableció una estrategia común para articular la actividad sindical en las estructuras empresariales de las multinacionales de la industria de la moda y sus cadenas de producción en el mundo, definiendo lo que, por primera vez, se calificó como «auditoría sindical». Una de sus primeras consecuencias fue la posterior participación de FITEQA-CC.OO., en representación propia y de la FSE:THC, en la Conferencia de relanzamiento de la Federación sindical árabe en el textil-confección de la Confederación Internacional de Sindicatos Árabes (CISA), celebrada en El Cairo en enero de 2007.
- Intervención en el conflicto planteado entre los sindicatos rusos y la Federación Sindical Europea de la Química, la Minería y la Energía (EMCEF) a raíz del apoyo por parte de ésta de las medidas *antidumping* de la Unión Europea en relación con la potasa rusa. Uno de los argumentos de tales medidas era la supuesta violación de los derechos de los trabajadores de las minas rusas, pero formulado sin consultar con los sindicatos representativos de estos trabajadores y sin intervención de la federación sindical mundial ICEM. Esta experiencia sirvió de base en la Asamblea General de la EMCEF de 2006 para una discusión sobre la necesaria actuación sindical en tal tipo de problemas suscitados en el comercio mundial, con el objetivo de superar las posibles decisiones proteccionistas, desarrollando para ello una acción sindical que no obvie posibles intereses contradictorios de los trabajadores de los países compradores y de los países vendedores.

Quiero señalar que estas actividades han venido facilitadas, a partir de nuestra propuesta sindical desde FITEQA-CC.OO., por la disposición de algunas empresas (Inditex en primer lugar, también Mango, así como, con notable dife-

rencia, por Induyco) para establecer formas de trabajo con los sindicatos de España y de los países donde se encuentran sus proveedores, en el seguimiento de la aplicación de las NFT y de sus compromisos de RSC. Otras han sido resultado de los programas de cooperación sindical de la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga de nuestra Confederación Sindical de CC.OO., así como de las iniciativas de las Federaciones Sindicales Europea (FSE:THC) e Internacional (FITTVIC).

ALGUNAS CONSIDERACIONES FINALES, Y UNA SUGERENCIA

Las anteriores reflexiones y experiencias me llevan a afirmar que no sólo existe la proclamada voluntad de organizar el sindicalismo mundial, «global», sino también condiciones que lo permiten e indudablemente intereses que lo exigen. El problema principal consiste en cómo articularlo, convertirlo en objetivo consciente de los colectivos de trabajadoras y trabajadores organizados sindicalmente desde los centros de trabajo, de las propias estructuras sindicales nacionales y supranacionales. Nuestra experiencia sindical al respecto subraya su evidente dificultad.

La decisión de la Confederación Sindical Internacional de promover una Jornada de Acción Sindical Mundial en Defensa del Trabajo Decente podría constituir una buena contribución a este objetivo en la medida que su preparación y convocatoria deberían suponer un amplio trabajo de explicación, de búsqueda de la consciente relación entre los problemas de cada día de millones de trabajadores del Norte y del Sur, del Este y del Oeste, de afirmación de los nexos solidarios entre todos ellos. Su propio Congreso Constituyente en Viena fue un paso en la buena dirección, aunque esté pendiente definir mejor sus propios objetivos, instrumentos y formas de trabajo, así como una mejor articulación con las federaciones sindicales mundiales de sector, el papel del Consejo de Global Unions que coordina estas federaciones con la CSI.

El próximo Congreso de la CES, que se celebrará en mayo en Sevilla, será sin duda un importante foro de reflexión y de decisiones sindicales. Podría y debería ser también un hito en la necesaria construcción del sindicalismo mundial.

Como también la ya anunciada campaña de sensibilización y movilización en torno a las Olimpiadas de Beijing de 2008, en la que la coordinación sindical con

otras organizaciones de la sociedad civil no debería diluir el necesario y autónomo protagonismo de todas las organizaciones sindicales. Es evidente que esa campaña y el objetivo de movilización mundial por el trabajo decente de la CSI están estrechamente ligadas, por sus objetivos y por sus principales protagonistas. Así debería expresarse en el trabajo concreto que en torno a tales iniciativas se desarrolle desde todas las instancias de organización del movimiento sindical.

Y una sugerencia o propuesta, con la modestia de hacerla a título individual: si el sindicato «global» supone entre otras cosas delegación de competencias desde los sindicalismos nacionales, sectoriales y territoriales, su construcción no podrá ser sólo resultado de las actuales estructuras sindicales supranacionales, sino que requerirá de un gran pacto sindical mundial —impulsado seguramente por esas estructuras— que concrete cuáles son las competencias delegadas, cuáles los procedimientos y requisitos para tomar acuerdos, y, como eje vertebrador, cuáles los objetivos centrales unitarios de la clase trabajadora mundial y las formas de acción sindical esenciales que permitan su permanente elaboración y su plasmación en movilizaciones unitarias de las trabajadoras y los trabajadores del planeta. Se trataría de un pacto, con una u otra denominación o forma, en el que habría que implicar también, directa o indirectamente, a las estructuras empresariales y a las instituciones supranacionales. Para ello, seguramente, serían también necesarias diversas formas de movilización sindical supranacional que ayudaran a convencerlas.

Quiero terminar pidiendo excusas por lo que pudiera parecer una valoración esencialmente negativa y pesimista. Esta característica ha sido resultado de que en estas notas no he pretendido hacer un «informe» o balance del sindicalismo europeo o mundial, en los que a diario se manifiestan movilizaciones y avances que es necesario tener en cuenta. Olvidarlo supondría prescindir de energías existentes en nuestro sindicalismo que nos posibilitan avanzar, sin duda alguna, hacia esa necesaria construcción sindical. Mi objetivo ha sido subrayar preocupaciones en relación con un momento apasionante para el trabajo sindical en Europa y en el mundo, apuntando problemas que entiendo importantes y que exigen urgente atención.

Y recogiendo una de las consideraciones iniciales, permitidme terminar insistiendo en la necesidad de construir el sindicalismo «global» en un futuro, en relación al cual deberíamos sentir la urgencia de convertirlo en «presente».

John Evans

La globalización del mercado:
elementos de la alternativa
sindical



Paisaje, Francisco Iturrino

Si la alternativa sindical a la globalización de los mercados es encontrar un terreno adecuado, hay que ganar la batalla de las ideas para demostrar que es posible gestionar el cambio en las empresas, las industrias, las regiones y los mercados laborales de una manera socialmente equitativa. Hay que desarrollar un «modelo» de organización industrial que sea a la vez competitivo y socialmente aceptable.

LAS CADENAS DE SUMINISTRO GLOBALES HAN DESPLAZADO EL PODER DEL TRABAJO AL CAPITAL

LA parte del comercio en bienes y servicios en el PIB mundial se ha duplicado desde 1960, pasando del 24 al 48%. Sin embargo, el impacto que produce la globalización del mercado en el trabajo no puede percibirse mirando sólo a los flujos comerciales. Desde la caída del Muro de Berlín y la irrupción de China e India como grandes productores en los mercados mundiales, el número de participantes potenciales en el sistema mundial de comercio e inversiones se ha duplicado de tres a seis billones de personas. La mano de obra potencial mundial también se ha duplicado. La inversión extranjera funciona ahora junto al comercio —los trabajadores se enfrentan a las mismas empresas, ya sea directamente como empresarios o indirectamente mediante las cadenas de suministro globales. Como ejemplo, en China —que se ha convertido en el nuevo centro de la fabricación mundial— las empresas extranjeras son responsables de cerca del 60% de las exportaciones del país.

La amenaza creciente de «salida» por parte de una empresa —la relocalización en un lugar fuera del país— impregna significativamente las relaciones diarias entre los sindicatos y los empresarios; ahora es la táctica normal en las negociaciones y en algunos casos se ha convertido en la realidad. Ha desplazado el equilibrio de poder del trabajo al capital.

Este no es sólo un tema Norte-Sur, sino que afecta tanto a los países industrializados como en vías de desarrollo. El modelo de crecimiento de China se basó inicialmente en convertirse en una parte fundamental de las cadenas de suministro internacionales mediante la atracción de empresas extranjeras sobre la base de bajos costes salariales. Estos bajos salarios se han basado en un suministro aparentemente ilimitado de trabajadores migrantes internos, a los que se ha negado la libertad de constituir sindicatos auténticos que puedan garan-

tizar los derechos laborales; y ha tenido un efecto sorprendente en la mejora de las normas laborales en Asia Oriental y en algunas otras partes.

Otros lugares en los que se encuentran con frecuencia los más brutales ejemplos de esta competición para atraer las inversiones son las zonas francas industriales (ZFI) en las que se procesan productos semi-manufacturados o materias primas convirtiéndolos en bienes para exportar por parte de empresas extranjeras que funcionan también como parte de las cadenas de suministro global fuera de la legislación y la reglamentación normal del país anfitrión. Pueden funcionar de manera muy diferente en distintas partes del mundo, pero las ZFI suelen tener una característica común principal: los sindicatos solo se consiguen en pocas, si acaso en alguna de ellas. Además, una media de dos de cada tres trabajadores en las ZFI, y más en los sectores textil, de ropa y electrónico, son mujeres; en realidad, las peores formas de explotación las soportan, cada vez más, las mujeres.

Esto repercutió inicialmente en los sectores de producción de bajo coste y en los trabajadores empleados en ellos, pero la tecnología está permitiendo cada vez más que la comparativa ventaja internacional tenga también un efecto en el sector de servicios y sobre los empleos administrativos que anteriormente se pensaba que eran inmunes a la relocalización internacional. Por tanto, las presiones sobre las normas laborales han tenido, por primera vez, un efecto más generalizado en las diferentes categorías de empleo.

LA GLOBALIZACIÓN FINANCIERA HA DADO LUGAR A LA APARICIÓN DE «NUEVOS INVERSORES» Y «NUEVO CAPITALISMO»

La desregulación de los mercados financieros a escala mundial ha desplazado también el equilibrio de poder, creando una nueva forma de capitalismo financiero. La disponibilidad de fondos líquidos y baratos y la búsqueda de inversores mediante beneficios insosteniblemente elevados en los mercados financieros mundiales han sido algunas de las razones de esta «financiarización» creciente que se ha visto de manera especial en los países anglosajones. En 2002, Ronald Dore, catedrático de la London School of Economics and Political Science describió este proceso como: «el dominio creciente de la industria financiera en la suma total de la actividad económica, de los controladores financieros en la gestión de las empresas, de los activos financieros entre el total de activos, de los valores del mercado y especialmente las acciones entre los activos finan-

cieros, del mercado bursátil como un mercado para el control empresarial a la hora de determinar estrategias empresariales, y de las fluctuaciones del mercado bursátil como un determinante de los ciclos económicos»¹. Esto reflejaba inicialmente el dominio cada vez mayor del modelo anglo-americano de gobierno de empresas basado en el valor para el accionista, que cobró intensidad en los años 80 y 90. Se convirtió en el modelo predominante para la reforma en muchos países industrializados, promovida por organizaciones internacionales como la OCDE y el Banco Mundial. El modelo de valor para el accionista fomenta la financiarización de la empresa puesto que afirma que el propósito fundamental de una empresa es maximizar el valor de la acción, en lugar de los beneficios a largo plazo.

Sin embargo, en solo cinco años el crecimiento de los «nuevos inversores» —como por ejemplo, el capital privado y los fondos de alto riesgo— están sustituyendo a los accionistas como los principales motores de la financiarización. El incremento de las operaciones promovidas por capital privado en los últimos cinco años en países de la OCDE, repite la pasada ola de transacciones de «compras apalancadas de empresas» (LBO²) en EE.UU. a finales de los 80. Esa ola se debió a condiciones macroeconómicas favorables (bajos tipos de interés) que hicieron especialmente atractiva la adquisición financiada con deuda. Otros factores, no obstante, explican la oleada actual de capital privado en Europa, como los favorables regímenes fiscales (deducción del servicio de la deuda en la determinación del impuesto de sociedades, incentivos fiscales para la venta de activos sociales). En un corto periodo de tiempo, las empresas de capital privado se han convertido en propietarias y promotoras de grandes fondos de capital, zonas significativas de la economía y el empleo —en el Reino Unido, las empresas de capital privado emplean ahora, efectivamente, a 1,2 millones de trabajadores. El porcentaje de inversiones de capital privado en el volumen total de fusiones y adquisiciones supera el 20 por ciento en algunas economías de la OCDE—. Estos fondos alternativos están altamente «apalancados» («leveraged»); es decir, financiados por la deuda, y están exentos de muchas de las regulaciones que se aplican a los sistemas de inversión colectiva tradicionales, a los bancos y a las empresas de seguros, especialmente en el terreno de las normas de responsabilidad de inversión y los requisitos de presentación de informes.

¹ «Stock market capitalism and its diffusion» Ronald Dore, *New Political Economy* 2002 Vol. 7 no 1

² Leveraged buy-out: compra de las acciones de una compañía pagándolas con dinero prestado a cambio de asegurar que las acciones serán compradas.

La repercusión social del sistema de capital privado ha de ser todavía plenamente evaluada. No obstante, los índices de beneficios, muy elevados, requeridos al financiar compras de capital privado respaldadas por la deuda pueden poner en peligro el objetivo de los intereses de las empresas a largo plazo y la oferta de condiciones de empleo y de seguridad decentes para los empleados. En vez de la reestructuración de empresas con el propósito de unos beneficios de productividad compartidos, las empresas de capital privado tratan de conseguir el valor máximo en un periodo corto antes de revender la compañía (o lo que quede de ella) e ingresar una prima sustancial. Las experiencias de los sindicatos con el empleo y las condiciones de trabajo en las empresas de «apalancadas» (leverage buy-out) son alarmantes. Con frecuencia, la dirección establecida afirma que cumple órdenes, y que el responsable es el propietario del capital privado. El tema es fundamental porque el capital privado se ha extendido en el campo de acción y ha alcanzado el objetivo de las medianas y grandes empresas, y actualmente ha llegado a empresas que tienen obligaciones de servicio público o que tienen una importancia estratégica a nivel del país (como Telecom Denmark Corporation).

EL EFECTO INMEDIATO: LA CAÍDA DE LA PARTE DE LOS SALARIOS Y EL AUMENTO DE LA DESIGUALDAD

En estas circunstancias de globalización liderada por los mercados, tanto de los mercados de productos como de los financieros, en la mayoría de los países de la OCDE los beneficios del crecimiento actual se están acumulando en manos de unos pocos que están en la parte superior de la escala salarial, mientras que la parte global de los salarios en los ingresos nacionales ha ido cayendo como nunca lo había hecho en la historia. En 17 de los 20 países examinados, la parte de los salarios ha caído durante las dos últimas décadas. La OCDE señaló que «el crecimiento salarial nominal se ha quedado bastante lejos del aumento de los precios y de la productividad durante varios años, situando el porcentaje salarial de los ingresos nacionales en un nivel muy bajo. Esta moderación inusual de los salarios parece ser un fenómeno internacional»³. En los países del norte de Europa es donde la caída en la parte salarial ha sido más moderada, y ha sido más extrema en los «países de mercado liberalizado» de habla inglesa. En Estados Unidos, ha caído un diez por ciento entre 1970 y 2005, hasta alcanzar el 45,3 por ciento —la cifra más baja jamás alcanzada— mientras que

³ OECD Economic Outlook, N°79, 2006, página 52

la parte de beneficios empresariales ha subido hasta su nivel más alto desde los años 60.

Hay también un aumento preocupante de la desigualdad entre países, dificultando las estrategias de reducción de la pobreza, y una caída en la parte salarial en las principales economías emergentes, especialmente China y Brasil⁴. A nivel mundial, según estimaciones de la OIT, más de un billón de hombres y mujeres están desempleados o subempleados, mientras que casi 1,4 billones —casi la mitad de la mano de obra mundial total— se encuentra por debajo de la medida de pobreza de 2 dólares diarios. Según la OIT «existe una crisis de empleo global seria y que empeora... Este déficit de trabajo decente es más evidente en el mundo en desarrollo, pero afecta también a los países industrializados, directa o indirectamente»⁵.

Diferentes expresiones de la globalización han contribuido a este aumento de la desigualdad y al simultáneo estancamiento de los niveles salariales. Las amenazas por parte de los empresarios de trasladar la actividad a otros países, la explotación de los trabajadores migrantes o el pago de salarios por debajo del mínimo y la presión para conseguir beneficios a corto plazo de los «nuevos inversores financieros» como los fondos de alto riesgo y el capital privado; todo ello ha contribuido a la caída de los salarios y a la destrucción de la confianza en las relaciones a largo plazo entre las empresas y sus trabajadores. El crecimiento de nuevas formas de contratación como los contratos de duración determinada, las agencias de trabajo temporal que ofrecen contratos a tiempo parcial, de disposición, y el falso autoempleo han agravado la precariedad y la crisis de los salarios.

En general, hay un creciente desequilibrio en la fuerza relativa de los sindicatos y de los empresarios en el mercado laboral, mientras que el papel regulador que se espera que cumplan los gobiernos se está debilitando.

LA ALTERNATIVA SINDICAL: NORMAS APLICABLES PARA LOS MERCADOS GLOBALES

La respuesta progresista no puede ser pedir que se cierren las fronteras nacionales, e incluso las europeas, a los flujos de capital o bienes físicos. La

⁴ OIT Salarios en el Mundo: Avances y Retos, 2007

⁵ OIT Crecimiento y Trabajo Decente: Reforzando el vínculo, 2006

integración en la economía global, si se aborda de manera competente mediante una mayor inversión internacional, innovación comercial y tecnológica, puede contribuir a elevar los niveles de vida, eliminando la pobreza absoluta y reduciendo las diferencias de ingresos tanto entre países como en el interior de los mismos. Sin embargo, sin una respuesta reguladora eficaz, el proceso se está gestionando mal.

Las instituciones existentes y los mecanismos de gobierno de los mercados globales son imperfectos. Aunque parezca una caricatura, sería cierto decir que las instituciones de gobierno «social» como la OIT —que reúne a los ministros de trabajo y asuntos sociales y a los responsables de derechos humanos— son débiles, mientras que las que se ocupan de los derechos de propiedad, como la OMC o las instituciones financieras internacionales, son fuertes. Además, existe una falta de coherencia entre las diferentes partes del gobierno internacional. Los mismos gobiernos pueden profesar su apoyo por los derechos laborales en la OIT mientras que los socavan en sus actividades en la OMC. El propio sistema de Naciones Unidas se enfrenta a algunas reformas que le costará muchos años llevar a cabo. Por tanto, hay que ser pragmático y desarrollar instrumentos que funcionen para hacer frente a los objetivos globales. Esto supondrá diferentes formas de reglamentación a diferentes niveles —local, nacional, regional e internacional—.

Hay una serie de mecanismos de gobierno potencialmente disponibles, que oscilan entre un conjunto de normativas internacionales «duras» que incluyen campos específicos; hasta una coordinación política más flexible, con reglamentación nacional continua; y políticas a nivel regional o de distrito. Aunque sean obligatorios, los mecanismos «duros» de reglamentación a nivel global sólo podrán cubrir un número de áreas limitado, como los derechos fundamentales. No son, por tanto, una alternativa a las formas más flexibles de coordinación y cooperación en otras áreas.

Es necesaria una estrategia de seis puntos para:

- Garantizar los derechos humanos fundamentales en el lugar de trabajo mediante una reglamentación internacional obligatoria, así como incorporar el «trabajo decente» como un objetivo en las estrategias de desarrollo.
- Establecer reglamentos intergubernamentales exigibles que se ocupen de la responsabilidad de la empresa y sus prácticas laborales.

- Crear un espacio de negociación en las normas industriales internacionales mediante la consecución de acuerdos marco globales entre las federaciones sindicales mundiales y las empresas multinacionales.
- Desarrollar una reglamentación nacional e internacional de los nuevos inversores, como el capital privado y los fondos de alto riesgo.
- Utilizar el poder del mercado, como la influencia de los ahorros de los trabajadores o la presión de los consumidores para garantizar que hay argumentos empresariales posibles a favor de la inversión socialmente responsable.
- Utilizar el espacio para la normativa regional creado por el proceso europeo de integración regional.

GARANTIZAR LOS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES EN EL TRABAJO

Existe hoy día una necesidad urgente de garantizar los derechos fundamentales de los trabajadores de manera global. El acuerdo alcanzado en la OIT en 1998 sobre la Declaración relativa a los «Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo» que se centra en los derechos básicos (véase: derecho de asociación, derecho de negociación colectiva, eliminación del trabajo forzoso u obligatorio, abolición del trabajo infantil y no-discriminación) ha supuesto un nivel mínimo para la reglamentación laboral en la economía global y una norma que debería aplicarse en todo el sistema de gobierno internacional. Estos derechos son esenciales para la dignidad humana y el respeto en el lugar de trabajo. Son requisitos fundamentales que tienen que aplicarse antes de que pueda ponerse en práctica cualquier reglamentación laboral más amplia. Sin el respeto a la libertad de asociación es difícil aplicar un trabajo básico equitativo, o las leyes sobre salud y seguridad, o llevar a cabo una inspección eficaz de una empresa. Los derechos laborales básicos también han sido acordados por la gran mayoría de países que participan en la economía global —los 177 miembros de la OIT— y no puede argumentarse que infrinjan la soberanía nacional. La cuestión es si se aplican o no en la práctica.

El movimiento sindical internacional ha defendido desde hace tiempo las «cláusulas sobre derechos de los trabajadores» en los acuerdos comerciales y de inversión y en la constitución de la OMC. La idea de una cláusula sobre derechos de los trabajadores es garantizar que los derechos fundamentales de los trabajadores recogidos en la Declaración de la OIT relativa a los Principios

y Derechos Fundamentales en el Trabajo se conviertan en parte integrante de los acuerdos comerciales. Esto exigiría una estrecha cooperación en cuanto a su aplicación entre la OMC y la OIT. Una cláusula sobre derechos de los trabajadores facilitaría a los trabajadores constituir sindicatos, y garantizaría que todos los gobiernos toman medidas para atajar los abusos de los derechos básicos de los trabajadores. Ofrecería un contrapeso parcial a las presiones negativas sobre las buenas relaciones laborales en la economía global y podría influir en el comportamiento de las empresas.

El tema no está en la agenda de las negociaciones comerciales de la Ronda de Doha y ha permanecido bloqueado en la OMC debido a la resistencia de algunos países y de responsables comerciales. Para que una mayor liberalización comercial consiga el apoyo público, los miembros de la OMC deben reconocer que el comercio es sólo uno de los elementos en los tres pilares del desarrollo sostenible, y prestar plena atención a la dimensión social del desarrollo, incluyendo el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores. Los derechos de los trabajadores y las normas medioambientales son, no obstante, un tema vivo en la negociación de los acuerdos comerciales bilaterales. En EE.UU., la nueva mayoría democrática en el Congreso desde noviembre de 2006 está insistiendo para que se incluyan elementos obligatorios sobre el trabajo en los acuerdos de comercio bilaterales que pidan el respeto de la legislación laboral nacional por ambas partes y el respeto de las normas laborales básicas de la OIT. La CES ha pedido ahora a la Comisión Europea que adopte una postura similar en los acuerdos bilaterales.

Otras instituciones gubernamentales también tienen que tratar los derechos laborales básicos como criterios que aplican en sus propias actividades. La Comisión Mundial de la OIT sobre la Dimensión Social de la Globalización en 2004 hizo firmes peticiones para que se prestara mucha más atención a la dimensión social de la globalización. Pidió que se estableciera coherencia en el sistema multilateral para garantizar el respeto de los derechos de los trabajadores por parte de todas las instituciones internacionales, incluyendo las políticas de préstamos y condicionalidad del FMI y del Banco Mundial, así como de la OMC.

Pero la acción debe ir más allá del fortalecimiento del diálogo y la coherencia para:

- Reforzar el sistema de la OIT para la ratificación y supervisión de las normas laborales fundamentales.

- Ampliar el sistema de derechos laborales en los acuerdos comerciales bilaterales.
- Ampliar las cláusulas de normas laborales en los acuerdos comerciales hemisféricos y regionales.
- Integrar las obligaciones sobre las normas laborales fundamentales en todas las políticas de préstamos del Banco Mundial.
- Establecer un foro para trabajar sobre la coherencia entre la OIT y la OMC.
- Modernizar el Artículo 20 del GATT para excluir de la disciplina de la OMC los artículos fabricados no solo mediante trabajo forzoso, sino mediante cualquier trabajo que abuse de las normas laborales básicas.
- Integrar la consecución del trabajo decente y el respeto por las normas laborales básicas en los programas de ayuda al desarrollo y en las Directrices adoptadas por el Comité de Ayuda al Desarrollo de la OCDE.

Ninguna de estas propuestas es de naturaleza revolucionaria, son factibles y su consecución supondría una diferencia. Con el tiempo y con el incremento de la productividad, permitirían a los sindicatos «poner boca abajo» el sistema comercial mundial.

REGLAS GUBERNAMENTALES PARA LAS MULTINACIONALES

También son necesarias reglas exigibles para ocuparse de las empresas multinacionales. Esto se ha mezclado con las variopintas iniciativas de responsabilidad social corporativa (RSC) y de rendición de cuentas. Existe una contradicción entre dos enfoques de los gobiernos. Aunque algunos ven la complejidad de la globalización y la necesidad de una reglamentación eficaz, se dan cuenta de que a nivel del Estado Nación o incluso a nivel de la Unión Europea, es difícil aplicar una reglamentación de los mercados globales. Por tanto, ven la RSC como una manera de intentar conseguir esos objetivos públicos en un entorno más global cuando no son posibles formas más normales de reglamentación. Pero también muchos gobiernos se esconden detrás del voluntarismo y argumentan que si las empresas están preparadas para asumir la responsabilidad del desarrollo sostenible y de las normas sociales y medioambientales, entonces hay menos responsabilidades para el Estado. Es posible que el resultado de lugar a iniciativas guiadas por las relaciones públicas y mal aplicadas en lugar de una reglamentación eficaz. Existen normas intergubernamentales para las MNE en forma de Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales y la

Declaración Tripartita de la OIT sobre los principios relativos a las empresas multinacionales y la política social. Mientras tanto, varias ONG están haciendo campañas a favor de la adopción de un código obligatorio sobre derechos humanos por parte de Naciones Unidas.

Las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales fueron adoptadas originalmente en 1976 como respuesta a la implicación de algunas multinacionales con sede en EE.UU en el golpe que derrocó al Presidente Allende de Chile. Fueron seguidas por la Declaración Tripartita de la OIT y las negociaciones sobre el Código de Conducta de la ONU para las Empresas Transnacionales. Con el tiempo fueron abandonadas cuando la situación política cambió con la elección de los gobiernos Thatcher y Reagan. Sin embargo, en 2000 tuvo lugar una revisión importante. Esto ocurrió con el telón de fondo de una concienciación pública cada vez mayor, la crítica de las multinacionales por parte de las ONG y el fracaso de la OCDE sobre la adopción del Acuerdo Multilateral sobre Inversiones.

Aunque las Directrices no son legalmente obligatorias en un sentido formal de legislación internacional, establecen, sin embargo, expectativas gubernamentales sobre cómo sus empresas (empresas que tienen su sede en los 38 países firmantes) deberían comportarse allí donde operen. Cubren el 85% de la inversión extranjera directa mundial. No son, por tanto, optativas; son compromisos políticos por parte de los gobiernos en cuanto a sus expectativas del comportamiento de las empresas de sus países allá donde operen. Existe una diferencia fundamental entre asumir la actitud de que un instrumento es voluntario, por lo que no importa si no lo obedeces, y decir que es una expectativa gubernamental sobre qué debería hacerse.

Las Directrices especifican la necesidad del respeto de los derechos humanos y la observancia de las normas fundamentales de la OIT, pero van bastante más allá de esto en términos de cómo se espera que funcionen las empresas, y establecen instrucciones sobre actitudes respecto al reconocimiento sindical, las condiciones de empleo, los procedimientos para el cierre de fábricas, y temas de salud y seguridad, por mencionar sólo algunos elementos.

Lo más importante, sin embargo, es que las Directrices tienen un mecanismo de aplicación que es la nueva característica de la Revisión 2000. Cada gobierno firmante está legalmente obligado a establecer un Punto Nacional de Contacto (PNC). Se espera entonces que el Punto de Contacto, además de las actividades de promoción, reciba casos e intente conciliar entre las partes. Si no pueden

resolver los casos satisfactoriamente tienen entonces que publicar recomendaciones y hacerlas de dominio público. El resultado debería ser que la empresa respete las Directrices.

En el periodo posterior a la Revisión 2000 se han presentado unos 130 casos antes los Puntos Nacionales de Contacto, más de la mitad de ellos planteados por sindicatos. Los casos incluyen una serie de temas como los derechos laborales en los países en desarrollo e industrializados, cierres de fábricas, falta de información o falta de consulta antes de que tenga lugar el cierre. Otros temas diferentes han sido planteados por las ONG, en especial relativos a la degradación medioambiental y también a actividades ilegales de empresas en la República Democrática del Congo referentes al saqueo de recursos escasos y materias primas. De los 70 casos planteados por los sindicatos, unos 20 se habían resuelto con éxito hasta finales de 2006. La prioridad es conseguir que se resuelvan más casos positivamente. Algunos se han resuelto mediante la implicación activa de los Puntos Nacionales de Contacto, otros porque una empresa no quería la posible mala publicidad, pero algunos no se han resuelto y no se pudieron resolver porque los gobiernos no asumieron con rigor sus responsabilidades. Una prioridad fundamental es que más PNC se ocupen eficazmente de casos, si queremos que las Directrices sigan siendo un instrumento vivo. Ahora que este tema pasa a estar presente en la agenda de las reuniones del G8 en Alemania en 2007, hay una oportunidad para transformar las Directrices en un instrumento más operativo, más aprovechable, que podría ser una herramienta importante para regular el empleo en las multinacionales.

También es fundamental que la futura garantía de las ayudas públicas y las garantías de créditos a la exportación estuvieran condicionadas al respeto de las Directrices de la OCDE. Esta idea se ha encontrado con una furiosa oposición. Sin embargo, siete países de la OCDE exigen ahora a una empresa, cuando recibe créditos a la exportación o garantía de inversiones, que notifique al gobierno que tiene en cuenta las Directrices. Son necesarios más avances sobre el tema de la condicionalidad. En un avance relacionado con esto, la rama de préstamos privados del Banco Mundial —la Corporación Financiera Internacional— ha introducido ahora requisitos de funcionamiento que han de ser respetados por sus clientes, en los que se incluye el respeto de las normas laborales fundamentales.

Las Directrices no son una alternativa a la reglamentación legal de las empresas, las estrategias de capital de los trabajadores o la negociación colectiva gestionada en otro ámbito, pero pueden ser un complemento importante. Al

final, su eficacia depende de si los gobiernos asumen sus responsabilidades y garantizan que tienen PNC que funcionan adecuadamente. Los sindicatos y las ONG también deben asumir sus responsabilidades y utilizarlos.

CONSTRUIR RELACIONES INDUSTRIALES INTERNACIONALES

Un marco internacional para la justicia social necesita incluir un marco para las relaciones industriales. Pero del mismo modo que los primeros sindicatos y convenios colectivos precedieron un marco legal nacional, las relaciones industriales internacionales se están desarrollando a medida que las multinacionales se van comprometiendo en diferentes formas de negociación con las organizaciones sindicales internacionales.

A pesar de que las empresas o industrias individuales no están legalmente obligadas a reconocer a las organizaciones sindicales o a participar en negociaciones a nivel internacional, un diálogo social internacional limitado ya ha empezado, en especial, con empresas concretas. Por parte sindical, ya existen estructuras —las Federaciones de Global Unions (GUF)— que pueden formar parte de la base de las relaciones industriales internacionales tanto a nivel de sector como de empresa.

Muchas GUF ya han creado estructuras que tratan con empresas multinacionales concretas, normalmente comités de empresa. En Europa la legislación también requiere una estructura de consulta más formal, como se menciona a continuación.

Los Acuerdos Marco Globales —acuerdos formales firmados entre una GUF y una empresa multinacional— son el siguiente paso. A finales de 2006 se habían firmado unos 50 acuerdos. A diferencia de las iniciativas unilaterales de empresa, los acuerdos son una manera de resolver los conflictos y los problemas antes de que se conviertan en algo más serio o perjudicial, basándose en el acuerdo, el diálogo y el establecimiento de una cierta confianza en el seno de la relación. A diferencia de las campañas y otras acciones públicas, la intención es aplicar principios comunes, acordados de forma que den lugar a la resolución o incluso la anticipación de los conflictos. Mientras que las mayor parte de actuaciones de RSC son esfuerzos voluntarios —promesas o reivindicaciones—, la adopción de acuerdos marco puede considerarse como el principio de una negociación colectiva internacional.

REGULAR LOS «NUEVOS INVERSORES»

El crecimiento de la inversión de capital privado y fondos de alto riesgo requiere una respuesta reguladora coordinada por parte de la comunidad internacional y de los gobiernos de la OCDE en particular. La reglamentación debería dirigirse a cuatro áreas:

- Transparencia, normas de prudencia y gestión de riesgos. Es necesario un terreno de juego equilibrado entre esos fondos alternativos y otros sistemas de inversión colectiva con respecto a la transparencia y la información sobre rendimiento, gestión de riesgo y estructura de comisiones. Es importante destacar que las políticas de inversión de capital privado dentro del área de la OCDE deberían regularse según normas de prudencia orientadas tanto a la estabilidad de los mercados financieros como a la creación de valores de activos a largo plazo.
- Los derechos de los trabajadores a la negociación colectiva, la información, consulta y representación dentro de la empresa deberían considerarse mecanismos clave mediante los que pueden garantizarse y promoverse los intereses de las empresas a largo plazo.
- La regulación fiscal —incluyendo la deducción fiscal del servicio de la deuda, la imposición sobre las ganancias del capital y los paraísos fiscales— necesita ser reconfigurada para incluir los regímenes de capital privado, de forma que los sistemas fiscales sigan siendo neutrales respecto a la inversión y no estén sesgados hacia el comportamiento inversor a corto plazo. Algunos países, o bien han propuesto ya legislación fiscal para evitar los efectos fiscales negativos de las actividades de los fondos de capital privado (por ej. Dinamarca) o han anunciado que seguirán investigando el efecto de dichas actividades sobre sus sistemas fiscales. Deberían elaborarse respuestas generales para que las actividades cada vez mayores de los fondos de capital privado no pongan en peligro los ingresos gubernamentales que se obtienen de los impuestos sobre las empresas.
- Gobierno corporativo: el marco actual nacional de gobierno corporativo se centra en las empresas explotadas públicamente y generalmente tiene unos requisitos mucho más débiles para las empresas no registradas. Además, no tienen mecanismos suficientes para salvaguardar la obten-

ción de valor a corto plazo y para promover la creación de valor a largo plazo. No son adecuados para hacer frente a los desafíos del régimen de propiedad a corto plazo del capital privado. Es necesario reforzar la responsabilidad y el poder de las juntas directivas para proteger los intereses a largo plazo de las empresas bajo regímenes de capital privado.

La reunión de Global Unions en la OCDE en marzo de 2007 pidió a los ministros de la OCDE y a los líderes del G8 que creasen un grupo de trabajo para la reglamentación internacional del capital privado, que incluyese a la OCDE, el FMI, el Foro de Estabilidad Financiera, las agencias pertinentes de Naciones Unidas y la OIT.

UTILIZAR EL PODER DEL MERCADO Y DE LA INVERSIÓN

Algunos de los impulsos tras el debate sobre RSC e inversión socialmente responsable han sido el resultado de las presiones del mercado creadas por consumidores que intentaban evitar la compra de productos o servicios de empresas que se considera que aplican prácticas sociales o medioambientales negativas. Se ha creado toda una industria en el área de la evaluación social, la verificación de la certificación y el etiquetado. Algunas de estas iniciativas son apoyadas por los sindicatos y las ONG y pueden ser valiosas, pero muchas también plantean riesgos.

En sectores como el vestido y el textil, los sindicatos cooperan en algunas iniciativas de certificación. La Iniciativa Comercio Ético representa un enfoque diferente pero importante. Los órganos de certificación influyen si los compradores están preparados o no para comprar productos de ciertas empresas. Los sindicatos tienen que participar en lo que están haciendo. Por otra parte, algunos sistemas de certificación pueden llevar a engaño cuando la información no puede ser validada o verificada adecuadamente. Los inspectores pueden estar presentes un día al año, pero no pueden verificar qué ocurre en la fábrica los otros 364. Es necesario dar un enfoque pragmático a cada instrumento para garantizar que no son simples herramientas para las relaciones públicas.

La presión del mercado a favor de normas de empleo decentes también puede venir de la preocupación de los inversores por el riesgo potencial de actuación social o medioambientalmente insostenible por parte de las empresas en las que invierten. Esto está en marcado contraste con algunas de las presiones a favor de beneficios a corto plazo que hemos visto por parte de los «nuevos inversores».

En ocasiones, los clientes de los «nuevos inversores» son fondos de pensiones que invierten el dinero de los propios trabajadores. Se ha llevado a cabo, por ello, una campaña importante en el movimiento sindical para movilizar la presión del mercado en una dirección social positiva que existe potencialmente en los fondos de pensiones de los trabajadores. Aunque los sistemas de jubilación difieren muchos entre países, un número cada vez mayor de ellos están usando fondos privados como una de las maneras de hacer posible la jubilación. Los activos globales de los fondos de pensiones mundiales alcanzaban los casi 13.500 billones de dólares en un primer momento álgido en 1999. Después de caer a 10.800 billones de dólares en 2002, los activos volvieron a crecer en los años sucesivos. El Sistema de Jubilación de los Empleados Públicos de California (CALPERS), el mayor fondo de pensiones público de EE.UU, tenía activos por un total de 150 billones de dólares y gestionaba la pensión y las prestaciones de salud para más de 1,4 millones de empleados públicos, de jubilados y de sus familias, en California.

Global Unions —CSI, TUAC, y las Federaciones de Global Unions—, ha creado una red internacional para facilitar la cooperación sobre estrategias de capital de los trabajadores. La inversión socialmente responsable —y en particular el comportamiento de las empresas sobre los derechos de los trabajadores— es una de las preocupaciones principales del comité. Las empresas son cada vez más vulnerables a la actuación directa de los accionistas, y por ello, están cada vez más preocupadas por su reputación. Los sindicatos han sido muy activos durante los últimos años en iniciar estas actuaciones de los accionistas. El Comité promueve el apoyo a nivel internacional para estas campañas. La remuneración de los ejecutivos ha sido, junto con los derechos de los trabajadores, uno de los temas que han resurgido. Unocal, Halliburton, Mcdermott, Citigroup y Río Tinto son solo algunos ejemplos de empresas que han sido sujetos de la colaboración sindical internacional.

Los muchos fondos de inversión socialmente responsables —fondos que basan sus decisiones de inversión en un conjunto de criterios sociales determinados— también se han convertido en actores importantes. Además, el tema ha entrado en el mundo de la inversión predominante. Por ejemplo, el Reino Unido, Francia y Alemania exigen ahora a sus fondos de pensiones que den a conocer sus políticas sobre inversión socialmente responsable.

También existen iniciativas para mejorar los instrumentos de información en las que están participando los sindicatos, como el trabajo de Global Reporting

Initiative (GRI), para establecer y aplicar normas internacionales comunes para la información corporativa sobre sostenibilidad social y medioambiental.

AMPLIAR LA DIMENSIÓN SOCIAL DE LA UNIÓN EUROPEA

Otros artículos de esta publicación tratan de manera más específica la respuesta del movimiento sindical europeo al nuevo capitalismo y al alejamiento del poder del mundo del trabajo. El proceso de integración política y económica europea ha permitido, desde luego, una regulación transfronteriza de las normas laborales para ir más allá de la garantía de los derechos laborales básicos. Para muchos europeos, la «dimensión social» de la Unión Europea es la respuesta a la globalización. El movimiento sindical europeo ha buscado: 1) establecer un marco de normas para frenar el «dumping social»; 2) lograr avances en la armonización de las normas sociales tanto mediante la legislación europea como mediante acuerdos de los interlocutores sociales; 3) establecer derechos de consulta, información y negociación con las empresas multinacionales a nivel europeo; 4) ampliar los fondos estructurales de la Comunidad Europea. El desafío ahora es vincular más el desarrollo europeo a los instrumentos mundiales descritos aquí. Esto llevó al TUAC, con el apoyo de la CES, a desarrollar material de formación en 2006 para los Comités de Empresa Europeos sobre la utilización de las Directrices.

CONCLUSIÓN

Si la alternativa sindical a la globalización de los mercados es encontrar un terreno adecuado, hay que ganar la batalla de las ideas para demostrar que es posible gestionar el cambio en las empresas, las industrias, las regiones y los mercados laborales de una manera socialmente equitativa. Hay que desarrollar un «modelo» de organización industrial que sea a la vez competitivo y socialmente aceptable. Los países de la OCDE tienen que reestructurar sobre la base de un elevado conjunto de normas laborales, no sobre la base de un modelo de desarrollo de bajos salarios, mientras que los países en desarrollo tienen que garantizar que el crecimiento de la productividad se utiliza para elevar los niveles de vida, reducir la pobreza y contribuir al desarrollo sostenible.

El movimiento sindical también tiene que hacerse global cuando la ayuda en el desarrollo del potencial y la acción sobre los derechos sindicales y en torno

a las empresas multinacionales no se considera sólo como una forma de «solidaridad», sino como la actividad diaria necesaria de los sindicatos. La nueva unidad de la Confederación Sindical Internacional y la creación del Consejo de Global Unions ofrecen nuevos instrumentos para coordinar nuestra acción. También vale la pena recordar que el crecimiento de la democracia en el mundo de hoy se lo debemos no a los mercados globales ni a los inversores financieros, sino a los trabajadores que actuaron contra la represión y que formaron sindicatos en países tan diversos como Polonia, Sudáfrica, Corea y Brasil.

Miguel Rodríguez-Piñero Royo

La protección
internacional
de los derechos laborales



Jardín de Málaga (La concepción), Francisco Iturrino

En este debate el papel del Derecho Internacional no debe ser nunca minusvalorado, sobre todo en un momento de ciega confianza en los mercados, en la desregulación y en el unilateralismo.

PRESENTACIÓN¹

ESTAMOS en un mundo global; lo hemos visto construir, poco a poco, y casi sin darnos cuenta está aquí y lo estamos viviendo. Ya no es una tendencia o un futuro; ni un escenario de futuras tendencias, ni una posibilidad. Es una realidad a la que debemos adaptarnos, aunque no la aceptemos; con la que tendremos que convivir, si queremos sobrevivir. Como ya se dijo en esta misma revista en un número monográfico sobre globalización, el ámbito de las relaciones laborales, el nuestro, es uno en el que sus efectos se notan con especial virulencia.

La globalización se ha llevado muchas cosas por delante. La eficacia de los instrumentos tradicionales de regulación internacional, por un lado. No es que estuvieran especialmente desarrollados, ya que a partir de un determinado momento fueron los Estados los que se convirtieron en el motor del desarrollo de la protección social en sus respectivos sistemas nacionales de relaciones laborales. Pero al menos su fragilidad o carencia no resultaba demasiado notoria cuando los intercambios económicos eran mayoritariamente nacionales.

Una de las cosas que ha liquidado ha sido el contrato social sobre el que se basó la convivencia en las sociedades desarrolladas a lo largo del siglo XX. Contrato no siempre explicitado o formulado abiertamente, pero que sin duda ha contribuido a construir nuestro modelo social. En Europa tenía algunos elementos propios, como la participación activa de los interlocutores sociales, y lo llamábamos «modelo social europeo»; en Estados Unidos y otros lugares se le llamó directamente «contrato social». Este modelo o contrato, que da igual cómo lo llamemos, se basaba en un reparto de papeles entre los principales actores sociales, reparto del que dependía su operatividad y su propio éxito.

¹ Este trabajo forma parte de los resultados científicos del proyecto de investigación, financiado por la DGCIT SEJ 2005-05488-JUR, «La aplicación del Derecho Internacional y Europeo de los derechos humanos en España».

Planteada la cuestión social a finales del siglo XIX, con ese dilema entre revolución y reforma del que hablara el político decimonónico, se iniciaron las reformas que un siglo después llevaron a concretar este pacto en los países desarrollados, dejando claro lo que a cada uno correspondía hacer. El Estado asumía sobre sus hombros la responsabilidad de mejorar la situación de la clase trabajadora, mediante políticas laborales, de empleo, sanitarias y de protección social. Era una responsabilidad compartida, sobre todo con los sindicatos; pero que en gran medida afrontaron los poderes públicos, que tenían los instrumentos y los medios económicos. Fue la vía de las reformas la que finalmente se siguió, y qué duda cabe de que con buenos resultados.

Los trabajadores y sus organizaciones, amén de pugnar por la mejora de sus condiciones por vías sindicales y políticas, no pondrían en cuestión las bases del sistema: ni la propiedad de las empresas —los medios de producción, en la terminología clásica—, ni el régimen de representación política, ni la existencia de diferencias económicas entre los ciudadanos —de clase, que se decía—. Con ello, todo hay que decirlo, renunciaban a las que fueron sus pretensiones en un primer momento, una nueva sociedad, una nueva política, una nueva economía. Esta aceptación de lo fundamental de las sociedades capitalistas hoy parece natural, sin alternativa. Pero entonces se actuaba como si la hubiera, como si estuviera en un futuro al alcance de la mano; incluso durante algún tiempo la hubo, sólo que al otro lado del telón de acero. Y no podemos olvidar que la aceptación del sistema se produjo porque se prometía algo a cambio.

Las empresas tenían también su papel: debían operar en un marco legislativo exigente, con múltiples regulaciones públicas; debían reconocer a los representantes de sus trabajadores y negociar con ellos las condiciones que aplicarían a sus trabajadores; debían contribuir a las finanzas del Estado pagando los impuestos en un sistema fiscal avanzado. Pero por lo demás nada se les exigía, y se suponía que debían dedicarse a lo suyo, a producir, a crecer, a ganar. Sólo respondían frente a los accionistas, y la maximización de sus beneficios era su única consigna; en estos tiempos, no había más *stakeholder* que los *shareholders*. Los beneficios sociales de su actividad eran derivados, indirectos; un producto residual de su actividad empresarial. Y aún así, en combinación con las políticas públicas eran suficientes para incrementar el nivel de vida de grandes capas de la población. Produciendo empleo para muchos, de calidad aceptable y suficientemente retribuido, ponían las bases para el bienestar social.

Asegurado el bienestar de la mayoría, no fue necesario que éste alcanzara a todos, ni que estuviera equitativamente repartido. Se añaden a la receta algu-

nas políticas públicas para auxiliar a los excluidos del sistema, una cierta redistribución de la renta por vía fiscal y de Seguridad Social, un sistema educativo que opere como elevador social, y tenemos una fórmula que funciona. La edad dorada de la posguerra fue el resultado de esta combinación de políticas y de compromisos entre las clases sociales, y se tradujo en un progreso y bienestar social sin precedentes.

En la economía globalizada el pacto social ha dejado de funcionar. No se ha producido una ruptura, o un colapso total del sistema; éste se ha venido resquebrajando, obligando a una serie de ajustes continuos y unidireccionales, sin que al menos por el momento se esté planteando una reestructuración a fondo. Los *outputs* no son los que eran; las cuentas ya no salen. El mecanismo falla, pero en mi opinión estos fallos son más bien la consecuencia de cambios en el contexto en que éste opera que la consecuencia de errores de diseño o de operación.

Para que el modelo funcionara eran necesarios algunos factores: un alto nivel de empleo, que era más bien un producto del sistema, pero que desde luego resultaba indispensable para que las piezas encajaran; un gobierno público de la economía que fijara un marco común para todas las empresas, marco que asegurara empleo de calidad y salarios adecuados; unos sujetos sindicales que pudieran acceder a empresas y sujetos públicos, para ejercitar su función reivindicativa; y unas empresas, en fin, que no tuvieran más opción que cumplir las reglas, reconocer a los sindicatos, cumplir su papel.

La integración económica generalizada ha hecho posible que estos elementos no sean ya indiscutibles. La competencia internacional a la baja sobre costes y condiciones laborales amenaza los empleos en los países desarrollados, transformándolos en puestos mal remunerados en otros que lo están menos. Lejos del pleno empleo, sistemas sociales basados en la integración por el trabajo entran en crisis. Sindicatos todavía nacionales se enfrentan a interlocutores empresariales que ya no lo son, y no alcanzan el nivel en que el que se toman las decisiones. A las empresas se les abren numerosas vías para no cumplir con lo que de ellas se esperaba: pueden elegir las reglas a las que se van a someter, mediante la ubicación de sus centros productivo en uno u otro Estado; pueden presionar a los Gobiernos y sindicatos para obtener un trato de favor, bajo amenaza de deslocalización; pueden ignorar a los representantes de su plantilla, ocultándose tras redes transnacionales de empresas; pueden elegir banderas de conveniencia, o establecerse en zonas francas, o subastar a la baja los empleos que ofrecen.

Los resultados son los conocidos: pérdida de empleos, devaluaciones sociales, huida de empresas... En general, una deslegitimación del modelo social tradicional en su conjunto, y de muchos de sus elementos estructurales por separado: crítica del Derecho del Trabajo, por erosionar la competitividad y destruir empleos; crítica de los sindicatos, por defender lo que no son sino privilegios insostenibles; crítica a los Estados, si no abren sus fronteras económicas de forma general e incondicional.

La cuestión que se nos plantea es la siguiente: ¿es posible reconstruir el contrato social del siglo XX en un medio económico globalizado como es el del siglo XXI? Y a partir de ahí, otras muchas: si es así, ¿debe ser un contrato social mundial? ¿Cuáles deben ser sus elementos estructurales? ¿Qué funciones deben desempeñar los actores globales?

EL RECONOCIMIENTO LEGAL INTERNACIONAL DE LOS DERECHOS LABORALES

Lo primero que debemos determinar es el papel de los poderes públicos, de los Estados y de las organizaciones internacionales en este nuevo orden económico global. En el orden interno, y en los viejos buenos tiempos, ya sabemos lo que hacían: regular, fijar un conjunto de reglas comunes para todos los operadores económicos. Ahora ya no hay reglas comunes, porque no hay legisladores al nivel del mercado mundial. Las pretensiones de establecer regulaciones comunes o de armonizar las existentes en los distintos Estados cuyas economías se integran han demostrado ser impracticables, en cuanto la integración ha afectado a un cierto número de países con legislaciones y condiciones económicas diferentes. Ni la Organización Internacional del Trabajo, entidad productora de normas internacionales laborales, ni la Unión Europea, con mucho la experiencia más avanzada de integración regional hasta la fecha, han sido capaces de dar una respuesta adecuada a la falta de un sujeto público global que ordene el mercado. En el mercado global, integración y regulación marchan a distinto paso, y la última hace tiempo que dejó de estar a la altura de la primera.

La falta de regulaciones internacionales equiparables a los Derechos del Trabajo de los Estados, que puedan cumplir una función ordenadora de la competencia, el mercado global similar a la de éstos en los nacionales, se ha intentado compensar por distintas vías. Una de las estrategias más interesantes ha

sido la de insertar derechos de los trabajadores en la tendencia generalizada hacia la protección internacional de los derechos humanos, pasando así de la lógica de la regulación, la tradicional del Derecho Internacional del Trabajo, a la lógica del reconocimiento de derechos en el mercado. Si bien esta tendencia es anterior al fenómeno de la globalización como hoy lo conocemos —ya que se inserta en el proceso de reconocimiento de los derechos económicos, sociales y culturales de la segunda posguerra mundial—, en estos momentos adquiere una nueva dimensión, como instrumento de ordenación del orden económico mundial. Son los derechos laborales los que pueden servir de base para la identificación de las «condiciones laborales justas» de las que hablan las cláusulas sociales de los tratados multilaterales de comercio; o los que hacen merecer tratamientos aduaneros preferenciales de la Unión Europea o los Estados Unidos. Son, además, lo único que puede ser de verdad universales, cuando se habla de Estados y situaciones tan diversas. Estados que rechazarían estándares laborales comunes no pueden hacer lo mismo con derechos laborales que se presentan como fundamentales.

Lo cierto es que a nivel internacional se ha producido una importante labor de reconocimiento de los derechos laborales, particularmente de aquellos que pueden formar parte de la categoría más amplia de derechos humanos. En esta revisión he seguido sobre todo el reciente trabajo del Dr. Francisco Canessa Montejo, su tesis doctoral sobre «Los derechos humanos laborales en el Derecho Internacional», recientemente defendida en la Universidad Carlos III, y de cuyo tribunal formé parte. Se trata de un estudio exhaustivo del reconocimiento y tutela de estos derechos que los laboristas consideramos nuestros.

A la hora de analizar los mecanismos jurídicos internacionales de garantía de los derechos humanos tenemos que distinguir entre el sistema global de protección, el puesto en práctica por el sistema de Naciones Unidas, y los sistemas regionales. Comenzando por el sistema universal, la Declaración Universal de Derechos Humanos recoge los siguientes derechos que pueden ser calificados como laborales:

- La prohibición de todo tipo de discriminación (art. 2).
- La prohibición de la esclavitud y de la servidumbre (art. 4).
- La libertad de trabajo (art. 23).
- El derecho al trabajo (art. 23).
- El derecho a la protección frente al desempleo (art. 23).
- El derecho a la igualdad de remuneración (art. 23).

- El derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo.
- El derecho a la limitación de la jornada máxima de trabajo.
- El derecho al descanso semanal remunerado.
- El derecho a vacaciones pagadas.
- El derecho a una remuneración mínima.
- La libertad sindical.
- El derecho a la seguridad social.

El sistema universal de protección de los derechos fundamentales se completa con otros tratados internacionales especializados. El Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos fue aprobado en 1966, entrando en vigor diez años después. Este Pacto es un tratado internacional, sujeto a ratificación por los Estados, que entre otros derechos reconoce:

- La prohibición de la esclavitud y de la servidumbre (art. 8).
- La prohibición del trabajo forzoso u obligatorio (art. 8).
- La prohibición de todo tipo de discriminación (art. 2).
- La libertad sindical (art. 22).

El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales siguió la misma trayectoria que el anterior, aprobándose en 1966 y no entrando en vigor hasta 1976. Por su objeto incluye un número mucho mayor de derechos que pueden ser calificados como laborales, entre ellos:

- El derecho a trabajar (art. 6).
- El derecho de toda persona al goce de condiciones de trabajo equitativas y satisfactorias (art. 7), lo que incluye:
 - Una remuneración que proporcione como mínimo a todos los trabajadores:
Un salario equitativo e igual por trabajo de igual valor, sin distinciones de ninguna especie; en particular, debe asegurarse a las mujeres condiciones de trabajo no inferiores a las de los hombres, con salario igual por trabajo igual.
 - Condiciones de existencia dignas para los trabajadores y para sus familias conforme a las disposiciones del presente Pacto.
 - La seguridad y la higiene en el trabajo.
 - Igual oportunidad para todos de ser promovidos, dentro de su trabajo, a la categoría superior que les corresponda, sin más consideraciones que los factores de tiempo de servicio y capacidad.

- El descanso, el disfrute del tiempo libre, la limitación razonable de las horas de trabajo y las variaciones periódicas pagadas, así como la remuneración de los días festivos.
- La libertad sindical (art. 8).
- El derecho de huelga (art. 8).
- El derecho de toda persona a la seguridad social, incluso al seguro social (art. 9).

Dentro del sistema de Naciones Unidas se debe destacar también la actuación de la Organización Internacional del Trabajo en defensa de los derechos fundamentales laborales. Además de haber dedicado una parte importante de su producción normativa a éstos, esta organización ha adoptado en la octogésima sexta reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en Ginebra el 18 de junio de 1998, una «*Declaración de la OIT relativa a los principios y Derechos fundamentales en el trabajo y su seguimiento*»; en esta declaración se declaran los siguientes derechos, que tendrán que ser respetados por todo miembro de la organización por el hecho de serlo, y con independencia de haber ratificado o no los correspondientes convenios:

- La libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.
- La eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.
- La abolición efectiva del trabajo infantil.
- La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación.

Junto a estos sistemas universales actúan otros, de ámbito territorial limitado, que también han puesto de manifiesto su compromiso con los derechos laborales. El sistema europeo de protección de los derechos fundamentales fue pionero entre los regionales, y es seguramente el que más ha avanzado en la garantía de los derechos laborales. Se creó en el seno del Consejo de Europa, en el que sigue integrado. Su texto fundamental es el Convenio Europeo para la Protección de los Derechos Humanos y Libertades Fundamentales, adoptado en 1950 y en vigor desde 1953. Este convenio recoge una serie de derechos para los ciudadanos y de obligaciones para los Estados, dotándose de un sistema muy efectivo de garantía de su eficacia. En materia específicamente laboral el Convenio Europeo reconoce:

- La prohibición de la esclavitud y la servidumbre (art. 4.1)
- La prohibición del trabajo forzoso (art. 4.2)

- La prohibición de todo tipo de discriminación (art. 14)
- La libertad sindical (art. 11.1)

Pero es que, además, en el seno del Consejo de Europa se aprobó un tratado internacional específico sobre derechos sociales, la Carta Social Europea, aprobada en 1961 y en vigor desde 1965, conocida generalmente como Carta de Turín. Esta Carta reconoce un amplio elenco de derechos sociales, cuyo reconocimiento vinculaba a los Estados que la ratificaran.

Según la parte primera de la Carta, *«las partes contratantes reconocen como objetivo de su política, que habrá de seguirse por todos los medios adecuados, tanto de carácter nacional como internacional, el establecer aquellas condiciones en que puedan hacerse efectivos los derechos y principios siguientes:*

1. *Toda persona tendrá la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente elegido.*
2. *Todos los trabajadores tienen derecho a unas condiciones de trabajo equitativas.*
3. *Todos los trabajadores tienen derecho a la seguridad y a la higiene en el trabajo.*
4. *Todos los trabajadores tienen derecho a una remuneración suficiente que les proporcione a ellos y a sus familias un nivel de vida decoroso.*
5. *Todos los trabajadores y empleados tienen derecho a asociarse libremente en organizaciones nacionales o internacionales para la protección de sus intereses económicos y sociales.*
6. *Todos los trabajadores y empleadores tienen derecho a la negociación colectiva.*
7. *Los niños y los adolescentes tienen derecho a una protección especial contra los peligros físicos y morales a los que estén expuestos.*
8. *Las trabajadoras, en caso de maternidad, y las demás trabajadoras, en los casos procedentes, tienen derecho a una protección especial en su trabajo.*
9. *Toda persona tiene derecho a medios apropiados de orientación profesional, que le ayuden a elegir una profesión conforme a sus aptitudes personales y a sus intereses.*
10. *Toda persona tiene derecho a medios adecuados de formación profesional.*
11. *Toda persona tiene derecho a beneficiarse de cuantas medidas le permitan gozar del mejor estado de salud que pueda alcanzar.*

12. *Todos los trabajadores y las personas a su cargo tienen derecho a la Seguridad Social.*
13. *Toda persona que carezca de recursos suficientes tiene derecho a la asistencia social y médica.*
14. *Toda persona tiene derecho a beneficiarse de servicios de bienestar social.*
15. *Toda persona inválida tiene derecho a la formación profesional y a la readaptación profesional y social, sea cual fuere el origen y naturaleza de su invalidez.*
16. *La familia, como célula fundamental de la sociedad, tiene derecho a una adecuada protección social, jurídica y económica, para lograr su pleno desarrollo.*
17. *La madre y el niño, independientemente de la situación matrimonial y de las relaciones de familia, tienen derecho a una adecuada protección social y económica.*
18. *Los nacionales de cada una de las partes contratantes tienen derecho a ejercer, en el territorio de otra parte, cualquier actividad lucrativa en condiciones de igualdad con los nacionales de esta última, a reserva de las restricciones basadas en motivos imperiosos de carácter económico o social.*
19. *Los trabajadores migrantes nacionales de cada una de las partes contratantes y sus familias tienen derecho a la protección y a la asistencia en el territorio de cualquiera otra parte contratante.*

La Carta Social Europea fue revisada en 1996, entrando en vigor esta revisión en 1999 como Carta Social Europea Revisada o Carta de Estrasburgo. La Carta de Estrasburgo incorpora dos nuevos derechos sociales: el derecho de los niños y adolescentes a la protección (art. 7); y el derecho a la igualdad de oportunidades y de trato en materia de empleo y de profesión, sin que pueda haber discriminación por razón de sexo.

En el ámbito americano se ha desarrollado también un sistema regional de protección de derechos, bastante avanzado en el ámbito de los laborales aunque menos conocido entre nosotros que el europeo. La organización en que se integra el sistema es la Organización de Estados Americanos (OEA), creada en 1948 en Bogotá, y funcionado desde 1951. La Carta de la OEA ya contenía algunos derechos sociales, así como otros en materia de educación, ciencia y cultura. Una reforma posterior, el Protocolo de Buenos Aires de 1967, incluyó un

nuevo capítulo sobre desarrollo integral, que incluía derechos claramente laborales, entre ellos:

- El trabajo como derecho y deber social.
- El derecho a salarios justos.
- El derecho a la negociación colectiva.
- El derecho de huelga.
- El reconocimiento de la libertad sindical.
- El desarrollo de una política eficiente de Seguridad Social.
- El derecho a la no discriminación.

En la misma conferencia en que se acordó la creación de la OEA (conferencia de Bogotá de 1948) se adoptó la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, que reconoce, entre otros:

- El derecho a la igualdad ante la ley y la prohibición de discriminación (art. II).
- El derecho al trabajo y a una justa retribución (art. XIV).
- El derecho al descanso (art. XV).
- El derecho a la Seguridad Social (art. XVI).
- El derecho de asociación (art. XXVII).

En realidad, el primer elemento del sistema fue la Carta Internacional Americana de Garantías Sociales, también conocida como Declaración de los Derechos Sociales del Trabajador, firmado en la Conferencia Americana de Río de Janeiro de 1947; antes, por tanto, de la constitución de la propia OEA. Esta Carta consta de 39 artículos, en los que se reconocen la práctica totalidad de los laborales, tanto individuales como colectivos, además de promover el desarrollo de la administración de trabajo y de órganos judiciales especializados.

Me referiré, finalmente, a la Carta Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos, conocida como «Carta de Banjul», que fue aprobada en 1981, y entró en vigor en 1986. Se aprobó en el seno del sistema de la Organización de la Unidad Africana, desde 2000 la Unión Africana. El sistema africano de protección de los derechos humanos es el más reciente de todos los regionales, y cuenta también con un Protocolo relativo a la Creación de una Corte Africana de los Derechos Humanos y de los Pueblos, aprobado en 1998. Esta Carta reconoce los siguientes derechos laborales:

- La prohibición de discriminación (art. 2).
- La igualdad ante la ley (art. 3).

- La prohibición de la esclavitud y de la servidumbre (art. 5).
- La libertad sindical (art. 10).
- El derecho al trabajo (art. 15).
- El derecho a condiciones justas, equitativas y satisfactorias de trabajo (art. 15).
- El derecho a la igualdad de remuneración (art. 15).

Según el artículo 1 de este tratado internacional, «los Estados miembros de la Organización de la Unidad Africana, partes en la presente Carta, reconocen los derechos, deberes y libertades enunciados en esta Carta y se comprometen a adoptar medidas legislativas o de otro tipo para su aplicación»

LA AUTOTUTELA COLECTIVA DE LOS DERECHOS LABORALES A NIVEL INTERNACIONAL

Si hablamos de protección internacional de los derechos laborales, tendremos que hablar también del papel que tienen que jugar las organizaciones de trabajadores en esta tarea. Porque a estas alturas tenemos también sujetos colectivos internacionales, creados en muchos casos para poder desarrollar una actividad sindical al mismo nivel en que se desarrollan las relaciones laborales. Conocemos el papel que jugaban los sindicatos nacionales en la construcción del contrato social tradicional; sería lógico, por tanto, plantearse qué papel les corresponde en el siglo de la globalización. No es, sin embargo, ocasión de estudiar estas experiencias, en un número monográfico como éste, que se dedica precisamente al estudio de la actuación internacional de los sindicatos. A lo que se diga en otras contribuciones me remito, y sigo con mi discurso.

EL COMPORTAMIENTO DE LAS EMPRESAS EN EL MUNDO GLOBALIZADO

Roto el contrato social del siglo XX, como se ha visto, corresponde ahora analizar el papel que deben jugar las empresas en este nuevo contexto, tan competitivo, tan globalizado, con tan pocas reglas. Porque desde la perspectiva de estas empresas, las oportunidades se plantean tanto porque hay más mercado, como porque hay menos regulación para su actividad. La apertura de los mercados ha supuesto no sólo desmontar jurídicamente las barreras legales para la movilidad y los intercambios económicos. También ha traído consigo el cuestionamiento y el desmontaje progresivo de las legislaciones nacionales protectoras de los trabajadores, facilitando la actuación de sus empleadores.

En este escenario el Derecho del Estado no puede cumplir su función de asegurar el bienestar de sus ciudadanos, aunque lo intenta adaptándose y desarrollando instrumentos internacionales; y las organizaciones de trabajadores tampoco pueden hacerlo por sí solas. Ahora las empresas tienen también un papel que cumplir; papel que a nivel nacional quedaba limitado al de la búsqueda de lucro, al existir un entramado normativo que transformaba su actividad en bienestar social. El problema de la globalización es precisamente que las empresas siguen dedicándose exclusivamente a ganar, cuando ya no existen mecanismos internacionales que aseguren que esta ganancia se distribuya adecuadamente, o que genere efectos colaterales beneficiosos que garanticen el bienestar general. Ante la ausencia de estos mecanismos, presentes como vimos en el ámbito nacional, hay que exigirle a éstas un comportamiento diferente, porque no se puede renunciar al objetivo de la justicia social.

Si hablamos de que las empresas tienen que comportarse de otra manera a como solían, centrándose no sólo en el beneficio económico sino también en otras consideraciones de tipo social o medioambiental, estamos entrando en el campo de la responsabilidad social corporativa. Ese fenómeno, difícil de catalogar por la multitud de vertientes que presenta, experimenta una indudable actualidad, y ha ocupado un lugar central en los debates sobre políticas laborales y sociales, también a nivel internacional. En España el Foro de Expertos en RSC constituido en el seno del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales la ha definido del siguiente modo: *«la Responsabilidad Social de la Empresa es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y gestión, en su estrategia, políticas y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto a los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones»*.

El papel de la RSC difiere sustancialmente en el ámbito nacional y en el internacional. Dentro de un Estado, si éste es desarrollado, se combina con los instrumentos tradicionales legales y convencionales para mejorar la situación, entre otros *stakeholders*, de los trabajadores. Se mueve en el espacio que le dejan éstos, por encima de ellos, ejercitando la adicionalidad que de ella se predica. Su margen se agranda, eso sí, cuando estamos en época de flexibilidad, de desregulación, de retraimiento de la regulación laboral tradicional; los crecientes espacios de discrecionalidad empresarial se convierten así en el terreno natural de los comportamientos socialmente responsables. Pero la ausen-

cia de éstos no compromete, o no lo hace excesivamente, a los trabajadores y a la sociedad en su conjunto.

En el ámbito del tráfico comercial internacional el papel de las empresas es completamente distinto. Si algo ocurre es precisamente lo contrario, falta de mecanismos de tutela de los derechos laborales; ausencia de la que se derivan importantes perjuicios no sólo para los trabajadores, sino también para las comunidades locales o el medio ambiente, para los distintos stakeholders a los que afectan sus operaciones. Así las cosas, la RSC puede compensar la falta de reglas sociales en el comercio internacional; puede cambiar la forma de operar de las empresas en los países menos desarrollados, donde más libres de regulación se encuentran; y puede, también, adaptar su comportamiento en los desarrollados, en los que se sufren los efectos de una forma de operar global. Esto es especialmente cierto respecto de las empresas multinacionales, las protagonistas de la economía global, que operan en el espacio interestatal pero cuya actividad se desarrolla y produce efectos en los Estados, en cada Estado.

La RSC tiene en este contexto claras ventajas. La voluntariedad que la caracteriza adquiere un sentido nuevo, ya que no existe un marco definido de obligaciones legales y convencionales que determinen un comportamiento socialmente sostenible. Las reglas le permiten comportarse como un sujeto feroz, pero elige no hacerlo. Es también ir *beyond compliance*, más allá de la ley; pero porque la ley no existe o es insuficiente, y sólo superarla puede garantizar justicia y bienestar.

La RSC tiene un efecto multiplicador, sobre todo cuando la aplican grandes empresas transnacionales. Se extiende a todas las filiales de éstas, estén donde estén; si se toma en serio se aplica a los proveedores y contratistas con los que opera, que suelen ser los que más aprietan las condiciones laborales de sus empleados. Una política efectiva de comportamientos responsable puede afectar de esta manera a un círculo muy amplio de personas, en distintos lugares. Puede extenderse desde un Estado con alta protección de los derechos laborales y fuertes organizaciones sindicales a otro en el que faltan ambos, haciendo que los trabajadores de éste último se beneficien de las conquistas logradas en el primero.

El efecto multiplicador es también transversal, al extenderse a otras empresas del mercado en el que opera la empresa; la utilización de la RSC como mecanismo identificador para adquirir una ventaja competitiva y un mejor posi-

cionamiento supone una presión para el resto de operadores, que tienen que contrarrestarla adoptando comportamientos o iniciativas similares.

La RSC es visible; se quiere que lo sea, que los mercados y los consumidores conozcan las iniciativas que se adoptan por las empresas. Para conseguir esta visibilidad se han diseñado instrumentos tan efectivos como el de la acreditación, que permite a las empresas acceder oficialmente a la categoría de sujeto responsable, de buena empresa. En una sociedad global gobernada por las TIC se puede conocer el comportamiento de las empresas en todos los ámbitos en los que actúan; en una sociedad que empieza a ser consciente de los problemas sociales y medioambientales los consumidores comienzan también a interesarse por este comportamiento, y a funcionar con un sistema de recompensas y penalizaciones. En este sentido, no es casual que la RSC opere con instrumentos que han sido utilizados tradicionalmente en la acción sindical, como el etiquetado o el boicot.

La RSC es, también, intercultural. Frente a la crítica generalizada que se hace a la regulación internacional, a la que se acusa de basarse en estándares propios de los Estados desarrollados para restar al resto su ventaja competitiva, los instrumentos de la RSC son mucho más flexibles y abiertos; se basan en principios que pueden ser aceptados con carácter universal; y en su aplicación práctica éstos pueden adaptarse a las peculiaridades de cada lugar.

Proponer la utilización de la RSC como instrumento para la aplicación de políticas públicas suele recibirse con desconfianza, sobre todo por aquellos sectores que más defienden la intervención pública como mecanismo natural para la resolución de los problemas sociales a nivel nacional o internacional. A mi juicio, esta desconfianza es entendible, pero no justificable del todo. Un mínimo paseo por las raíces históricas de la RSC pone de manifiesto su carácter antecedente o complementario de la regulación estatal y convencional, no necesariamente como una alternativa excluyente a éstas. Sólo en el cambio de siglo, cuando esta filosofía empresarial renace con fuerza, se le analiza desde esta perspectiva y se le percibe incluso como una amenaza. Pero ello porque se parte de una situación diferente, de un momento de alto desarrollo de la legislación laboral protectora en el que, como consecuencia de presiones ideológicas y económicas, se plantea su reducción o supresión. En este contexto, RSC quiere decir, en muchos casos, una protección alternativa a la existente, unilateral y fuera del control del Estado y de los sindicatos, que no serían ya los responsables primeros en la salvaguardia de los derechos laborales. Este aná-

lisis es común en el interior de los Estados nacionales, y tiende a extrapolarse a los debates sobre la ordenación social del comercio internacional. Cuando en este ámbito la situación es diferente, y lo que falta precisamente son mecanismos regulatorios efectivos.

La promoción de comportamientos socialmente responsables no debe suponer en modo alguno la excusa para avanzar en una mejor tutela de los derechos laborales internacionales. Ni puede excusar un menor compromiso de las organizaciones sindicales. Debe servir, sin embargo, para reducir en algo los efectos perniciosos de las carencias de unos y otros actores; y éstos deben ser conscientes de sus potencialidades en este entorno hostil para incorporarla a su panoplia de formas de actuar. Ya lo están haciendo, de hecho, tanto a nivel nacional como internacional. Instituciones internacionales como Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo y la Unión Europea han demostrado un significativo activismo en este campo; las mismas instituciones, por cierto, que más están abogando por la garantía internacional de los derechos laborales, lo que las hace poco sospechosas en este sentido. Y la extensión de la RSC en los últimos años no puede explicarse sino por el soporte conceptual, metodológico e instrumental que estas organizaciones le han prestado.

Hoy la RSC es necesaria; la voluntariedad que se supone la caracteriza debe estar en cómo aplicarla, no en si hacerlo o no. Para una empresa global que opera en un entorno privilegiado por la falta de regulación internacional, la RSC no puede ser una opción sino una obligación, porque en tanto no se desarrollen otros mecanismos efectivos la empresa tiene una responsabilidad en el gobierno del sistema. Los poderes públicos y las organizaciones sindicales deben velar para que ésta se cumpla.

CONCLUSIÓN

En el siglo XIX los europeos nos planteamos la alternativa entre revolución o reforma, y por miedo a la primera optamos por la segunda. Así iniciamos un camino que nos llevó a un nuevo mundo, que si no era justo del todo era, al menos, mejor que las oscuras perspectivas que entonces se anunciaban.

El político decimonónico que formalizó esta alternativa se olvidó de otros elementos, porque en realidad las vías no son dos sino cuatro: revolución y reforma, por supuesto; pero también represión e integración. En el XIX hubo

mucho de la tercera, y poco de la cuarta. La reforma salía más barata que la revolución, pero también resultaba más cómoda que una verdadera integración de la clase obrera en las instituciones, que no se produjo hasta el siglo siguiente, el XX. Ahora en el XXI tenemos que plantearnos qué hacer, cómo ordenar este nuevo sistema global e interdependiente que ha desmontado muchos de los instrumentos disponibles para lograr la justicia social y el bienestar general, y que está poniendo en peligro muchos de sus resultados. Se habla de reforma, de elaborar nuevas reglas para que el orden internacional resulte más justo, y evitar así la revolución, la rebelión de los desheredados. Por el momento hay mucho de represión; y poco de integración, porque el orden económico mundial no se ha hecho para todos, sino para unos pocos. Que sea capaz de evolucionar hacia otro más justo resulta imprescindible para encauzar la situación mundial hacia una alternativa aceptable para todos y sostenible en el largo plazo.

En este debate el papel del Derecho Internacional no debe ser nunca minusvalorado, sobre todo en un momento de ciega confianza en los mercados, en la desregulación y en el unilateralismo. Ya sabemos qué ocurre cuando tenemos relaciones económicas internacionales y sujetos globales, pero no reglas universales para aquéllas y éstos. Y no nos gusta.

Al Derecho Internacional no se le pide ya tan sólo que garantice la paz y la seguridad, la buena convivencia entre Estados, la cooperación. Le ocurre en el fondo lo mismo que le pasó al Derecho nacional en su momento, que llegó un día en que ya no bastaba con garantizar el orden público, la seguridad en las transacciones económicas y el status quo social. Se le comenzó a pedir no ya que fuera justo, sino que produjera justicia. Hoy exigimos al Derecho Internacional las mismas cosas que cien años ha pedíamos al Derecho interno; y lo valoramos desde esta perspectiva.

A las organizaciones sindicales les pasa algo parecido. Siglo y medio después de empezar a trabajar por los derechos de los trabajadores se encuentran con que sus medios de acción clásicos resultan poco operativos, y que sus conquistas se tambalean. Lo que ocurre en el exterior afecta a su capacidad de reivindicación en el interior; y el nuevo orden demuestra una capacidad para generar explotación e injusticia tal que deben multiplicar el alcance de sus acciones. Ya no se les pide mejoras profesionales o incrementos salariales para unos afiliados, muchos o pocos; se les juzga por el alcance de su intervención en el nuevo orden, por su capacidad de cambiar las cosas.

Lo que se espera de las empresas sí que ha cambiado. Ganar, invertir, innovar, producir ya no basta, en un momento en que todas estas funciones no se traducen en beneficios sociales, al fallar el mecanismo que hacía posible esta conversión. Se les pide que actúen buscando directamente este beneficio; que pasen de ser actores económicos a ser ciudadanos sociales. Que devuelva, en fin, parte de sus beneficios, multiplicados por unos mercados inmensos y poco regulados.

Hace ya tiempo se habló de una edad dorada, la posguerra, en la que nunca tantos vivieron tan bien; seguramente un espejismo, o el resultado desvirtuado de mirar tan sólo una parte de la fotografía, la nuestra. Pero eran tiempos mejores, cuando el contrato social marchaba bien y las cosas funcionaban en beneficio de la mayoría; el mundo se veía, al menos, de otra manera. Cada uno tenía un papel que jugar, y la cosa funcionaba.

Estamos en un momento en el que el reparto de roles tradicionales ya no funciona, y todavía no se ha completado uno nuevo que asegure un funcionamiento justo del orden mundial. Hasta que este reparto no se produzca, no se resolverán muchos de los problemas producidos por la globalización. ¿Qué podemos esperar? ¿Una nueva edad dorada? Al menos un mundo más justo y sostenible que el que ahora se vive. Como escribió Gore Vidal, hasta en la edad dorada había gente que se quejaba de que todo era demasiado amarillo.

José Olivio Miranda Oliveira

Agenda y programas
nacionales
de trabajo decente

Instrumentos para garantizar
derechos y lograr el desarrollo sostenible



Escena campera, Francisco Iturrino

Desarrollo sostenible, lucha contra la pobreza y trabajo decente deben formar parte de los programas y agendas de los Gobiernos y de las organizaciones del sistema multilateral, si queremos lograr una globalización justa.

HOY día ya no es convincente el discurso de que la globalización beneficia a todos, y que la apertura comercial sin reglas y la flexibilización de derechos laborales aumentan el número y la calidad de los empleos. La realidad apunta hacia otra dirección. Desde finales de los años 80 y comienzo de los 90, la adopción generalizada de políticas económicas ultraliberales amenaza los salarios, los empleos, las condiciones de trabajo y la Seguridad Social, devaluando las condiciones sociales. La Organización de las Naciones Unidas (ONU) buscó solución para los efectos colaterales de la globalización, con una serie de conferencias temáticas en los 90, relacionadas con infancia, medio ambiente, población, derechos humanos, género, desarrollo social, hábitat o vivienda y alimentación, concluyendo el proceso con la Conferencia del Milenio, que aprobó ocho Objetivos de Desarrollo del Milenio y estableció metas que tenían como horizonte el año 2015¹.

En la misma época un movimiento a escala mundial protestaba contra la globalización y movilizaba a organizaciones y grupos sociales coincidiendo

¹ Las Conferencias temáticas de fines del milenio:

- a) Cumbre Mundial en favor de la Infancia, Nueva Iorque, 29 y 30 de septiembre de 1990.
 - b) Conferencia de las Naciones Unidas sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo (Eco-92), Río de Janeiro, 3 al 14 de junio de 1992.
 - c) Conferencia Mundial de Derechos Humanos, Viena, 14 al 25 de junio de 1993.
 - d) Conferencia Internacional sobre Población y Desarrollo, Cairo, 5 al 13 de septiembre de 1994.
 - e) Cumbre Mundial sobre el Desarrollo Social, Copenhague, 6 al 12 de marzo de 1995.
 - f) Cuarta Conferencia Mundial sobre la Mujer, Beijing, 4 al 14 de septiembre de 1995.
 - g) Segunda Conferencia de las Naciones Unidas sobre los Asentamientos Humanos (Hábitat II), Estambul, 3 al 14 de junio de 1996.
 - h) Cumbre Mundial sobre la Alimentación, Roma, 13 al 17 de noviembre de 1996.
- Los Objetivos de Desarrollo del Milenio.
- 1) Erradicar la pobreza extrema y el hambre.
 - 2) Lograr la enseñanza primaria universal.
 - 3) Promover la igualdad entre los géneros y la autonomía de la mujer.
 - 4) Reducir la mortalidad infantil.
 - 5) Mejorar la salud materna.
 - 6) Combatir el VIH/SIDA el paludismo y otras enfermedades.
 - 7) Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.
 - 8) Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

con las Cumbres de la ONU y otras reuniones del sistema multilateral, consolidando una articulación de la sociedad civil a nivel global. Con algunas diferencias, el movimiento sindical internacional estaba presente priorizando la defensa de las normas internacionales del trabajo y de la misma OIT, que la ola neoliberal amenazaba con transformar en una simple agencia de cooperación técnica. Asimismo, preocupado con las dificultades para una aplicación universal de las normas y cumplimiento de las legislaciones laborales, el movimiento sindical internacional pasó a defender la introducción de una cláusula social en la OMC.

En la OIT, el Consejo de Administración constituyó en junio de 1994 un grupo especial para discutir las consecuencias sociales de la liberalización del comercio internacional. En junio de 1998, la Conferencia Internacional del Trabajo aprobó la Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo, considerando como básicos los derechos de sindicalización y negociación colectiva, un trabajo libremente elegido y sin discriminación, después de cumplida la educación básica. En otras palabras, libertad sindical, empleos sin discriminación de raza, etnia o género, erradicación del trabajo forzoso y eliminación del trabajo infantil. La Conferencia de 1999 aprobó un nuevo concepto llamado de *Trabajo Decente*, añadido a los Derechos Fundamentales de la Declaración de 1998: empleo digno, protección social y seguridad en el trabajo, garantizados con base en la negociación colectiva y el diálogo social.

Hay un conjunto de instrumentos que, con distintas connotaciones, buscan la garantía de los derechos de trabajadores y trabajadoras. Como ejemplo tenemos la Declaración Tripartita de la OIT sobre Multinacionales y Política Social de 1977, las directrices de la OCDE para multinacionales, los acuerdos marcos sectoriales firmados entre multinacionales y federaciones sindicales internacionales, el Pacto Global de las Naciones Unidas, etc. Eso introduce la discusión sobre el qué hacer en la práctica para garantizar esos derechos y consensos firmados muchas veces en ceremonias espectaculares, con gran cobertura de los medios de comunicación.

Comparando el progreso en la denuncia de los problemas sociales causados por la globalización con el grado de conciencia acerca de los daños provocados en el medio ambiente por la producción industrial, notamos una sencilla diferencia. Claro que los ecologistas no están satisfechos con el nivel de compromiso de los Gobiernos y alertan sobre los peligros de un calentamiento global: pero podemos decir que hoy nadie ve una chimenea humeando como símbolo del

progreso, como ocurría hace unas décadas. Los niños aprenden sostenibilidad medioambiental en la escuela y se preocupan por el futuro del planeta.

Hablamos de cuestiones distintas, pero con muchos puntos comunes. Antes, el menor precio justificaba la explotación desmesurada de la naturaleza; sus consecuencias afectaban a las generaciones futuras. Ahora, sencillamente se obliga a poner en la cuenta de producción la sostenibilidad medioambiental. Pero también hay que ser consciente de que lo mismo pasa con los temas sociales. La explotación sin reglas deja una dura huella en las poblaciones que la sufren y la pagan con el deterioro social provocado muchas veces por organizaciones multinacionales de otros países. Por eso, las referencias actuales a la sostenibilidad buscan incorporar los aspectos medioambientales y sociales de las políticas de desarrollo.

La conclusión obvia es que hay que seguir luchando en todos los espacios para presionar a los poderes, enfrentar los intereses de empleadores e inversores, disputar espacio en los medios para convencer a la población y lograr apoyo de la opinión pública a favor de los temas sociales. Hay que considerar que el poder se ha desplazado a la esfera internacional sin salir de la nacional, ni del espacio local, las ciudades donde viven las gentes. La dificultad es convencer sobre la importancia de la acción internacional y la necesidad de coordinarla con la acción desde el centro de trabajo. En los países del Sur es aún peor, ya que los Gobiernos son débiles frente a las instituciones financieras internacionales y poderosos grupos económicos en detrimento de las organizaciones de la sociedad civil locales, con frecuencia dependientes de recursos del Estado. Por tanto, es necesario llevar el tema de los derechos sociales a la escuela, tanto en la enseñanza básica como en las escuelas de Derecho, donde muchas veces presentan las normas de la OIT en cursos de Derecho Internacional, normalmente una disciplina optativa o complementaria. Como resultado, ni los abogados laboristas basan sus demandas ni los jueces fundamentan sus fallos en relación a las normas de la OIT ratificadas por el país.

La victoria y consolidación de la democracia representativa en las últimas décadas del siglo XX, sobre las dictaduras militares, especialmente en los países en vías de desarrollo va acompañada, no obstante, de una insuficiente participación de las organizaciones representativas para introducir en la agenda los diversos intereses presentes en la sociedad. El hecho de que tengamos en América del Sur más Gobiernos comprometidos con una agenda social no significa que los sindicatos deban contentarse con transferir dirigentes para parti-

cipar en esos Gobiernos. Hay que fortalecer las organizaciones sindicales y fomentar mecanismos de diálogo social, foros tripartitos, consejos económicos y sociales, etc., presionando para obtener las informaciones indispensables que posibiliten una efectiva participación en las decisiones. En la misma dirección, es necesario preparar a responsables sindicales y ampliar la discusión en los espacios internacionales propios, como la CSI y las federaciones sindicales internacionales actuando en las organizaciones multilaterales donde los trabajadores tienen participación, como la OIT, y presionando donde no tienen, como las diversas organizaciones de Naciones Unidas, OMC, Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional, exigiendo respeto a los derechos laborales y coherencia con las normas y resoluciones de la OIT. Por último, es necesario unir fuerzas con otras organizaciones de la sociedad civil mundial, en respuesta a la globalización neoliberal.

Las manifestaciones de Seattle en 1999, además de parar la OMC, significaron un crecimiento de la movilización. La importante participación de la AFL-CIO situó al movimiento sindical como aliado en la lucha contra los males de la globalización. Desde 2001, con la inauguración del Foro Social Mundial de Porto Alegre como contrapunto al Foro Económico de Davos, el movimiento anti-globalización empezó una fase de búsqueda de alternativas, después de mucha perplejidad, inconformidad y movilización. Comprendiendo la iniciativa de Porto Alegre como un punto de encuentro para la búsqueda de alternativas, algunas organizaciones sindicales nacionales y federaciones sindicales internacionales participaron en el primer Foro Social Mundial, mientras otras argumentaban que en Davos estaban los empresarios con los cuales las organizaciones sindicales tendrían que negociar, y que Porto Alegre sería un encuentro de ONG y movimientos sociales ideologizados.

A partir de la segunda edición del FSM, en enero de 2002, el movimiento sindical internacional buscó una forma articulada de actuación dentro del Foro, patrocinando actividades en torno a temas como el trabajo decente y organizando un encuentro para la coordinación de los sindicalistas, denominado Foro Sindical Mundial, siempre en la víspera del FSM. En Porto Alegre, Mumbai y Nairobi, los sindicatos participaron de las movilizaciones sociales con identidad propia y buscando alianzas para lograr objetivos comunes, como la *Llamada Global para la Lucha contra la Pobreza*, y la reciente campaña *Trabajo Decente, Vida Decente*. Hoy día tienen representantes en el Consejo Internacional del Foro Social Mundial organizaciones sindicales nacionales como la CUT (Brasil), COSATU (Sudáfrica), CLC (Canadá) y KCTU (Corea), e internacionales como la

Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la Confederación Sindical Internacional (CSI).

Analizando la acción institucional (más presente en países del norte) y la movilización social (mayor en el sur) verificamos diferencias de énfasis y prioridades entre el movimiento sindical de los países industriales y el de los países en vías de desarrollo. Existe una brecha norte/sur que no podemos ignorar si deseamos actuar de forma articulada y unitaria. Las cláusulas sociales y medioambientales que conllevan sanciones en los acuerdos comerciales, tratados multilaterales y procesos de integración regional, encuentran dificultades para su aceptación. Hay una reacción automática de los gobiernos de los países en desarrollo, con el proteccionismo como bandera. He oído ese argumento de todos los diplomáticos de países en vías de desarrollo con quienes he tratado del tema, sin obtener una respuesta sobre qué alternativas proponen para contener el retroceso. Claro que avanzamos bastante desde 1996, cuando la propuesta apareció en la Ministerial de Singapur. De todos modos, hay mucho que discutir y negociar para lograr un consenso y llegar a propuestas capaces de desbloquear las negociaciones con los Gobiernos de los países en desarrollo.

Desarrollo sostenible y lucha contra la pobreza forman parte de la agenda de los Gobiernos y de las organizaciones del sistema multilateral. Países del sur se articulan en la OMC y exigen el cumplimiento de la agenda de desarrollo aprobada en Doha, poniendo en cuestión el sistema de subsidios de los países industriales. Sindicatos y organizaciones de la sociedad civil, además de estudios sobre los impactos del comercio en el empleo, exigen una reforma de la ONU para introducir coherencia en el sistema, con respeto al medioambiente y a los derechos sociales y alternativas a las necesidades de las mayorías.

La OIT, que adaptó su estructura de funcionamiento a los cuatro pilares del Trabajo Decente; es decir, Derechos, Empleo, Protección Social y Diálogo Social, buscó profundizar y ampliar el alcance de la propuesta con la creación de la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización e introducir el Trabajo Decente como principio común en el sistema de las Naciones Unidas.

La propuesta de Trabajo Decente encontró apoyo entre líderes políticos, organizaciones de trabajadores y sectores empresariales, además de avanzar en los foros del sistema multilateral. En septiembre de 2005 la Cumbre Mundial de las Naciones Unidas adoptó el principio del Trabajo Decente en el párrafo 47 del Documento final, destacando el papel fundamental que desempeña el Trabajo

Decente en las estrategias de desarrollo y reducción de la pobreza². En la misma dirección, el Consejo Económico y Social de las Naciones Unidas (ECOSOC) hizo en julio de 2006 un llamamiento a la incorporación del empleo productivo y del trabajo decente en todas las políticas, programas y actividades del sistema de las Naciones Unidas, como forma de lograr una globalización justa y reducir la pobreza, en la perspectiva del cumplimiento a los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Durante el año 2006, la Conferencia Regional de la OIT para las Américas y la equivalente para Asia y Pacífico anunciaron la puesta en marcha de programas que instauraban un decenio de trabajo decente en cada región, estableciendo una Agenda Regional apoyada en Programas Nacionales de Trabajo Decente. Con ello, la propuesta avanza en el sentido de adopción de medidas prácticas en el terreno, instrumentos que aprovechan sinergias de los diversos programas y posibilitan la participación de las organizaciones de trabajadores y asociaciones empresariales en su implementación.

La reunión de las Américas definió que los cinco desafíos de la región consisten en: a) lograr un crecimiento económico que promueva el trabajo decente; b) asegurar la aplicación efectiva de los principios y derechos fundamentales en el trabajo; c) generar confianza en la democracia y el diálogo social; d) lograr la ampliación y el fortalecimiento de los programas de prevención y protección social de los trabajadores y trabajadoras; y e) incrementar la inclusión social y laboral para reducir la desigualdad.

Las prioridades estratégicas de la Agenda Hemisférica de Trabajo Decente refuerzan los Objetivos de Desarrollo del Milenio y apuntan al cumplimiento efectivo de los principios y derechos fundamentales establecidos en la Declaración de 1998, buscando la generación de mayores oportunidades de empleo para hombres y mujeres, con ampliación y fortalecimiento de los sistemas de protección social, del mismo modo que la promoción del diálogo social con el

² «47. Apoyamos firmemente una globalización justa y resolvemos que los objetivos del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, en particular las mujeres y los jóvenes, serán una meta fundamental de nuestras políticas nacionales e internacionales y nuestras estrategias nacionales de desarrollo, incluidas las estrategias de reducción de la pobreza, como parte de nuestro esfuerzo por alcanzar los objetivos de desarrollo del Milenio. Esas medidas deberán abarcar también la eliminación de las peores formas de trabajo infantil, según la definición del Convenio núm. 182 de la Organización Internacional del Trabajo, y el trabajo forzoso. También resolvemos garantizar el pleno respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo.» Asamblea General de las Naciones Unidas, documento A/RES/60/1.

fortalecimiento institucional de los distintos actores sociales. Para lograr una globalización justa, la agenda hemisférica pone como prioridad la superación de la pobreza y la exclusión social, impulsar la igualdad, en especial la de género, lograr mayor influencia y eficacia de las normas internacionales del trabajo, además de impulsar el diálogo entre los distintos sectores de la sociedad.

No es una tarea sencilla transformar propuestas, objetivos y metas en una realidad concreta, ampliando la democracia con la participación popular, poniendo en discusión los intereses de los diversos actores sociales y orientando los recursos para un desarrollo sostenible que responda a las demandas urgentes de la actualidad, y sea capaz de garantizar un futuro mejor para las futuras generaciones. Los sindicatos deben ser conscientes y estar preparados para ese gran desafío.

Julio Godio

Los sindicatos
en Latinoamérica
en una época de cambios



Jardín, Francisco Iturrino

Los sindicatos necesitan avanzar más en el proceso de centralización organizativa, a través de la creación de uniones y confederaciones por sectores y ramas. La supervivencia de sindicatos de empresa en esta región es una gran rémora. Pero esas transformaciones deben dar a políticas organizacionales concretas, a través de instrumentos de medición de progresos en la modernización y la autonomía sindical. Un gran desafío sindical es establecer el nexo entre las transformaciones sindicales y la política, esa estrategia que refuerza la importancia de vincular la unidad, las propuestas y objetivos programáticos de la PLA (...) Pero los avances sindicales sólo serán sólidos si el sindicalismo latinoamericano logra colocarse a la altura de los nuevos desafíos político laborales y sigue marchando decididamente a concretar la unidad sindical continental.

REUBICACIÓN POLÍTICA DE LOS SINDICATOS

EN Latinoamérica —con epicentro en los países miembros y asociados del Mercosur— se ha iniciado un viraje político desde principios de este siglo que tiene su origen en gobiernos que genéricamente podemos calificar como «nacionalistas desarrollistas». Estos nuevos gobiernos en Argentina, Chile, Brasil, Bolivia, Ecuador y Venezuela han sido productos de las resistencias populares y las acciones de sectores de las élites políticas nacionales progresistas contra el fracasado Consenso de Washington y del rechazo al hegemonismo militarista que practica la Administración republicana estadounidense. En los mencionados países y en Nicaragua una parte substancial de las sociedades se van alineando y dan sustento político a fuerzas políticas y gobiernos que se orientan —desde posiciones de izquierda moderadas hasta de izquierda radicales— con plataformas y gestiones gubernamentales que se encuadran dentro de parámetros afines al «neokeynesianismo».

Como resultado de estos cambios políticos-institucionales se han favorecido, en algunos casos tácticamente y en otros estratégicamente, los movimientos sindicales. Estos ahora encuentran interlocutores estatales dispuestos a negociar, mientras que en los años noventa fueron colocados ideológicamente a la defensiva y sometidos al hostigamiento de gobiernos neoconservadores decididos a precarizar los mercados de trabajo para construir economías de libre mercado y acuerdos de integración de «libre mercado». El fracaso de las políticas neoliberales de «primera y segunda generación», que provocaron aperturas indiscriminadas, privatizaciones sin regulaciones, desempleo, precariedad laboral y mayor pobreza, dieron como resultado un rechazo popular a los modelos rentísticos-financieros y la búsqueda, dentro de las instituciones de la democracia, de nuevos modelos económicos articulados sobre la producción y el empleo.

Se ha producido una inflexión histórica en Latinoamérica. Es una inflexión que actúa a favor de la democratización de la globalización y de la construcción

de un nuevo sistema mundo multipolar. Surgen en varios países nuevos contextos estatales «nacionalistas desarrollistas». Esto ha llevado a los sindicatos a reubicarse políticamente en los países y en los espacios de integración. Los sindicatos, que resistieron aislados durante los años noventa al neoliberalismo, encuentran súbitamente a aliados políticos en gobiernos y partidos, con los que comparten la premisa política de que deben unir fuerzas para asegurar que se apliquen políticas públicas generadoras de empleo y mayor justicia social para garantizar que las economías de mercado y la integración se guíen por planteamientos acordes a la economía política del desarrollo y la construcción de sociedades de trabajo.

Así las cosas, ahora resulta más comprensible la idea del XVI Congreso Continental de la Organización Interamericana de Trabajadores (ORIT), en Brasilia 2003, de que, si bien el neoliberalismo será todavía duradero, se ha producido una fractura cultural y política en su interior. Esto ha permitido a los sindicatos afirmar que se está saliendo del «túnel neoliberal». Naturalmente, los intereses de los gobiernos neodesarrollistas no necesariamente son, en ciertos casos, coincidentes con las demandas sindicales, lo que plantea que para una correcta evaluación de la relación entre sindicatos y los nuevos gobiernos, es fundamental consolidar la autonomía sindical y contar con plataformas laborales adecuadas.

Es tema central de este número de Gaceta Sindical. En 2006 se ha logrado un gran objetivo sindical a escala mundial: la constitución de la Confederación Sindical Internacional (CSI). Bajo este impulso unitario mundial, las organizaciones sindicales en las Américas están experimentando un extraordinario proceso de unidad orgánica. Dicho proceso se ha iniciado principalmente a través de tres vías: a) la elaboración de una agenda de temas básicos para la unidad entre las centrales sindicales nacionales afiliadas a la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT), regional de la ex Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL); la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT), regional de la ex Central Mundial de Trabajadores (CMT), y varias centrales nacionales independientes; b) la implementación de esa agenda según las realidades particulares que representan las Coordinadoras subregionales sindicales existentes las áreas Mercosur, Andina, Caribe y Centroamérica, y c) las diversas acciones de unidad entre organizaciones sindicales de sectores actividad que son miembros en este continente de las Federaciones Sindicales Internacionales, las homólogas de CLAT o autónomas. Los procesos forman parte del proceso mundial de unidad sindical mundial en la FSI y la «Agrupación Global Unions». Así las cosas, ORIT, CLAT y centrales independientes han

acordado crear una nueva central sindical continental que se concretaría en noviembre de 2007.

Los procesos de unidad orgánica sindical en las Américas tienen como base experiencias político sindicales nacionales coincidentes entre sindicatos con diferentes orígenes ideológicos. Estas se han integrado dentro de acciones comunes en los procesos de integración. Sus causas continentales se remontan a la convergencias de experiencias y luchas compartidas comunes realizadas por los trabajadores/as contra la aplicación en la región del Consenso de Washington. Sin duda, las acciones sindicales a escala continental han acercado a los sindicatos de inspiración nacionalista laborista, socialistas y socialcristianos. Los sindicatos latinoamericanos han participado desde los años noventa en los procesos de integración exigiendo la incorporación de los institutos de la dimensión social. Tuvieron en muchos países dificultades políticas e ideológicas para entender que no era acertado identificar mecánicamente a la globalización con la dupla Consenso de Washington y el ALCA, aunque ambos fenómenos se han retroalimentado mutuamente en esas últimas dos décadas. Esta etapa está siendo superada, aunque todavía persisten diferentes enfoques sobre los alcances de la unidad continental y sobre las bases ideológicas de la unidad sindical. También los sindicatos están preocupados sobre cuál será el diseño geopolítico continental definitivo —y qué impactos tendrá sobre los sindicatos—, dada la persistente política norteamericana de favorecer la «balcanización» del continente a través de alianzas subregionales y con países por separado, objetivo que persiguen los tratados multilaterales y bilaterales de «libre comercio».

El Consenso de Washington fijó una direccionalidad política neoliberal para la incorporación de nuestros países a la globalización. Pero esta (también conocida como segunda ola de mundialización de la economía) es el resultado de una gigantesca autorrevolución tecnológica del capital, del triunfo a escala mundial de las economías de mercado, y con ello un aceleramiento de los movimientos de capitales y mercancías, y de la concentración y centralización provocados por las empresas multinacionales. El sindicalismo latinoamericano ha terminado por aceptar que lo principal es la constitución de las economías de mercado globales y que lo secundario, aunque fuerte y duradero, es la hegemonía neoliberal en la globalización. El sindicalismo latinoamericano ha optado por la estrategia de construir institutos de integración basados en mercados comunes y unión política. El espejo es la Unión Europea. Esto se explica porque es muy intensa la cooperación entre las centrales sindicales de la región y la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y centrales sindicales afiliadas a esta organización

La unidad sindical en curso en el continente americano incluye el debate y la reflexión entre las distintas tradiciones y tipos de organizaciones sindicales existentes en la región para: favorecer el desarrollo de una nueva cultura inter-sindical basada en los valores de la solidaridad y el internacionalismo; y para fortalecer las capacidades de los sindicatos para desarrollar sus políticas a través de la combinación inteligente entre la presión frente a las organizaciones empresarias y gobiernos, y el dialogo social tripartito a nivel nacional y regional. Ese objetivo es a largo plazo. Lo fundamental para los sindicatos es participar en asuntos sociopolíticos con capacidades para constituir modelos de integración ajustados a los principios de mercado común, coordinación macroeconómica y unión política. Se trata de asegurar la soberanía supranacional para el practicar el regionalismo abierto y multilateral, que incluye necesariamente la dimensión social en la globalización. La experiencia más avanzada es el Mercosur. Los sindicatos han sido las organizaciones más activas y persistentes para que Mercosur cuente con una *Declaración Sociolaboral* obligatoria, y participan activamente en las instituciones laborales desde las Coordinadoras de Centrales Sindicales y otras estructuras sindicales y laborales.

SINDICALISMO SOCIOPOLÍTICO Y PLATAFORMA DE DESARROLLO

Los sindicatos mayoritariamente se adhieren a la formulación conceptual de sindicalismo sociopolítico. Nuevas categorías teóricas han surgido para dar cuenta de nuevas realidades económicas, políticas, sociales y laborales en esta etapa de nacionalismos neodesarrollistas. Se ha iniciado, dentro del proceso de unidad sindical, un interesante proceso de reflexión para transformar esas categorías teóricas en herramientas para acelerar las transformaciones que reclaman las sociedades dentro de los Estados-Nación y en los institutos de integración. Las categorías que en este artículo son explicitadas resumidamente no son producto de ninguna especulación abstracta. Son categorías utilizadas por los sindicatos y que se pueden encontrar desarrolladas en las plataformas aprobadas en congresos sindicales nacionales y regionales, en resoluciones de las Coordinadoras, etc. Sólo se pretende extraer esas categorías y explicarlas teóricamente.

Los fundamentos político-teóricos del sindicalismo sociopolítico hacen posible que el sindicato sustente frente a la sociedad y la política propuestas fundadas y viables para garantizar el desarrollo con sostenible con el medio ambiente. Esta base teórica-programática se podría resumir en la categoría *Plataforma de desarrollo. Modos de desarrollo productivos*. La esencia consiste en fundamentar

desde la economía política la constitución de modos de desarrollo sostenibles como parte de la democratización y el buen funcionamiento de la economía global. Los modos de desarrollo sostenibles se organizan conceptualmente a través de plataformas programáticas que deben incluir como componente esencial (como se estableció en el XVI Congreso de ORIT) la propuesta de construcción de sociedades de trabajo.

LA PROPUESTA DE SOCIEDAD DE TRABAJO

La sociedad de trabajo es la antípoda de la «sociedad mercado» propuesta por el neoliberalismo a escala mundial. Es una opción planteada por el sindicalismo sumamente atractiva para la región que aspira a que el trabajo vuelva a operar como articulación entre la sociedad, la economía y la política. La categoría «sociedad de trabajo» puede adoptar otros nombres. Pero lo esencial es que es una categoría que permite dotar de fundamentos laborales sólidos a los modos y las plataformas de desarrollo.

La solidez de los fundamentos de la sociedad de trabajo reside en recolocar al trabajo de calidad como «núcleo duro» de sociedades cohesionadas. Recoloca al trabajo en el centro de los sistemas económicos-sociales a través de:

- a) Crear empleos formales de calidad y otras formas de trabajo decente dentro de la gran perspectiva histórica de integrar nuevas economías productivas en las formaciones económico-sociales, que deberán ser compatibles con la gran línea de fuerza naciente por la aparición de economía de la información y los empleos de la sociedad de conocimiento.
- b) Librar una lucha que involucre a la sociedad contra el desempleo, la precariedad y la informalidad como situaciones laborales funcionales al capitalismo rentfístico y la dualización de los sistemas económicos.
- c) Colocar la cuestión género en el centro de las políticas laborales.
- d) Incluir en la economía política de desarrollo las políticas de capacitación para unificar en grandes programas las acciones para incorporar al trabajo productivo a mujeres y jóvenes, al tiempo que se plantea recuperar («recalificar») diversas formas de trabajar informales y «precapitalistas».

La capacitación continua es central. La participación activa de los trabajadores organizados en la economía y en la política es garantía de la vigencia de logros que justifican la lucha contra la «sociedad de mercado» neoliberal sustentada en el «darwinismo social».

La categoría sociedad de trabajo es una propuesta todavía genérica. Requiere mayores discriminaciones. Pero es una categoría que establece una conexión directa con las decisivas formulaciones de la OIT sobre empleo decente, trabajo digno y dimensión social de la globalización, entre otras formulaciones significativas. La sociedad del trabajo es una condición necesaria para fortalecer la democracia en un continente en el que una parte importante de las sociedades, oprimida por la pobreza y el desempleo, prioriza al desarrollo económico aunque sea a costa de la pérdida de las libertades políticas.

EL FORTALECIMIENTO DE LA RELACIÓN DE LOS SINDICATOS CON LA OIT

Las relaciones de los sindicatos con la OIT en la región se remontan a los años veinte del siglo pasado. Han sido relaciones fructíferas. Pero ahora —en un contexto de cambios políticos— es necesario reformular esas relaciones colocando en el centro la existencia de ideas convergentes entre sindicatos y la OIT que fortalecen la cooperación. En este sentido, es necesario destacar que los sindicatos han dado importancia a un documento que la OIT elaboró en 2006, titulado «*Una Agenda Hemisférica para Promover el Trabajo Decente en América Latina y el Caribe*». Su objeto es —dando seguimiento a la última Cumbre de las Américas (2005)— promover un debate tripartito regional que permita elaborar una agenda laboral hemisférica que dé cuenta del inicio de la nueva etapa económica, política y social en la región y de la importancia de reinstalar en esta nueva etapa a la centralidad del trabajo.

Se trata de un documento de relevancia por innovador. Propone políticas laborales y sociales específicas y mecanismos de seguimiento para que el trabajo recupere progresivamente su centralidad, en un contexto regional de crecimiento económico, pero con fragilidad y estancamiento en la productividad de los factores en las empresas y la persistencia de un alto porcentaje de pobreza (242 millones sobre 551 millones de habitantes). Como hemos dicho, el nuevo contexto muestra los inicios de cambios políticos promovidos por varios gobiernos de América Latina y el Caribe en favor de la recuperación de la centralidad

del Estado en las economías de mercado, lo que incluye las políticas públicas dirigidas a aumentar el crecimiento económico dentro de estrategias de desarrollo sustentable y con creación de empleos decentes. La paradoja, como indica el documento, es que se registran retrocesos sociales y laborales en una región en la que se comprueban progresos en la democracia política o electoral. Por tanto, para la creación de empleos decentes, es fundamental el avanzar en la instalación de la dimensión social, asentada en los derechos fundamentales de trabajo formulados por OIT, objetivo que se integra armoniosamente con la meta histórica de la sociedad del trabajo.

El documento coloca a la política como el factor decisivo para un correcto diseño y aplicación de las herramientas técnicas que permitan generar empleo decente en mercados de trabajo heterogéneos. Sobre estas bases se presenta una agenda para promover el trabajo decente en la región. Esa agenda se basa en una estrategia compuesta de tres elementos fundamentales: precondiciones, políticas laborales específicas y mecanismos de implementación en la perspectiva de crear trabajo decente.

La Agenda laboral se instala como componente en las estrategias de crecimiento sustentable. La herramienta principal para la aplicación de la Agenda es la promoción del diálogo social. Este, para ser amplio, debería incluir no sólo a los actores sociales del sector formal de la economía, sino también a los actores sociales de la economía rural y del sector informal. Los sindicatos, dice el documento, para avanzar en «todos los frentes» del mundo del trabajo necesitan de un enfoque correcto sobre la relación, en las empresas, entre derechos laborales y productividad en el trabajo. La clave en esta dimensión es la presencia y libertad para accionar del sindicato dentro de la empresa. Por último, la metodología utilizada por el documento de la OIT resulta de singular utilidad para los sindicatos, para la elaboración de Programas Nacionales de Trabajo Decente, con sus herramientas para el seguimiento a través de indicadores de los progresos obtenidos.

LA IMPORTANCIA DE LA PLATAFORMA LABORAL DE LAS AMÉRICAS (PLA)

Es necesario reforzar en los sindicatos la idea de que las plataformas no son escritas sólo para ilustrar a dirigentes sociales y sindicales, sino ante todo para asegurar la aplicación de las estrategias político-sindicales. Sin platafor-

mas concretas, que son guías para la acción, las grandes ideas estratégicas carecen de sustento teórico-político que asegure la centralidad de la acción político-sindical, y terminan disgregándose conceptualmente por las presiones que exigen a los sindicatos abocarse a resolver las cuestiones diarias que afectan la vida de los trabajadores. De ahí la importancia de la Plataforma Laboral de las Américas o PLA (2005) elaborada conjuntamente por la ORIT, las Coordinadoras sindicales subregionales, el Consejo Laboral Andino (dentro del cual participa la CLAT) y las centrales sindicales nacionales del TLC de Norteamérica.

La PLA, sin duda, ha sido un gran aporte de los sindicatos para establecer la línea divisoria ente el ALCA neoliberal (inaceptable) y la integración hemisférica económico-social (deseable) que permita el desarrollo sostenido y equilibrado entre los países de las Américas. La PLA contiene puede considerarse un importante escalón en el proceso de asentamiento programático de la unidad sindical en las Américas en curso.

La PLA contiene varias novedades teóricas y de concepción operativa que dan cuenta de avances importantes en sindicatos que, después de una difícil y compleja resistencia al Consenso de Washington, están —como anteriormente se ha dicho— saliendo cultural y políticamente del «túnel neoliberal».

¿Cuáles son estas novedades? A modo de síntesis, se podría decir lo siguiente:

- La PLA establece con claridad que los sindicatos se plantean ser parte de los complejos procesos socio-políticos de resistencia popular y estatal que se han iniciado desde 2000 en la región contra el neoliberalismo y el Consenso de Washington. Se registra la nueva realidad de la emergencia de gobiernos «neodesarrollistas» que aspiran a sustituir al neoliberalismo por modelos de desarrollo productivos. Se señala claramente que en el proceso para implementar políticas públicas de desarrollo es fundamental la participación de los movimientos sociales, sindicatos y organizaciones empresarias identificadas con el desarrollo, lo mismo que la recuperación/ organización de los partidos políticos afines con los intereses del mundo del trabajo. Se formula con claridad que se necesita un «*Nuevo Consenso Democrático con Soberanía Popular*» con alcances no sólo nacionales sino subregionales y hemisféricos.

En síntesis, la primera novedad interesante es que la PLA comienza por colocar la política como la gran articuladora de las sociedades, realiza el rol del Estado como «organizador» de los mercados a través de políticas públicas de desarrollo, reconoce a las economías de mercado como motores del desarrollo integrado y destaca que la sociedad civil no es una construcción artificial del Estado sino su fundamento autónomo. La PLA es una plataforma sindical con perspectiva de género, que convoca a las sociedades a movilizarse para construir verdaderas democracias políticas, económicas y sociales.

- La PLA se propone qué modos de desarrollo son positivos para los países del ALCA en los marcos de la economía global y de la creciente liberalización e integración de los mercados nacionales. En el área «Por una nueva economía que impulse el desarrollo sostenible y ponga en el centro al empleo decente y al trabajo digno» se proponen 20 medidas económico-sociales y laborales que representan los contenidos básicos de las plataformas de desarrollo. En este área la PLA cumple con el requisito básico de la economía política de desarrollo que consiste, por un lado, en considerar el desarrollo como el fundamento del crecimiento económico sostenible y, por otro, resalta la interdependencia entre la economía con el mundo del trabajo. Los intereses y demandas legítimas del mundo del trabajo (que es unidad de trabajadores y sindicatos, empresas y centros generadores de tecnologías aplicadas) son parte integrante de la economía política del desarrollo. Las demandas de los trabajadores/as organizados, cuando son reconocidas en los sistemas jurídico-laborales (como se analiza en la sección de la PLA titulada «Promoción y cumplimiento de los derechos sociolaborales») dan textura sociolaboral a través del derecho laboral, tanto a la economía política del desarrollo, a los modos de desarrollo productivos, como a las plataformas de desarrollo.
- De lo que se trata, en síntesis, es, como plantea la PLA: «garantizar una sociedad sin excluidos», haciendo realidad progresivamente los objetivos sociolaborales de la plataforma. La PLA es también novedosa en tanto que incluye la propuesta de elaborar indicadores económicos y sociolaborales con perspectiva de género que permitan medir los progresos u obstáculos o en su realización. Se trata de indicadores que podrían ser nacionales, regionales y subregionales que midan los progresos en los sistemas económico-sociales y en el desenvolvimiento de las empresas.

A MODO DE CONCLUSIÓN

Como hemos señalado, ciertas «ideas-fuerza» están orientando la unidad sindical continental, íntimamente vinculadas con la teoría de la acción sindical: Esas ideas fuerza —desarrolladas en la PLA— pueden ser agrupada en dos:

- a) Grandes categorías teóricas, que son: economía política de desarrollo, creación de mercados comunes, modos de desarrollo productivos, plataforma de desarrollo, sociedad de trabajo y el concepto de la empresa como comunidad de trabajo con implantación sindical.
- b) Las formulaciones técnicas de OIT de empleo decente y trabajo digno y de dimensión social de la integración, la batería de convenios internacionales junto con la metodología de análisis económico-laboral utilizada por OIT en sus estudios publicados en «Panorama Laboral. América Latina y el Caribe» y en la Agenda Hemisférica.

Los sindicatos necesitan avanzar más en el proceso de centralización organizativa, a través de la creación de uniones y confederaciones por sectores y ramas. La supervivencia de sindicatos de empresa en esta región es una gran rémora. Pero esas transformaciones deben dar lugar a políticas organizacionales concretas, evaluables a través de instrumentos de medición de progresos en la modernización y la autonomía sindical. Un gran desafío sindical es establecer el nexo entre las transformaciones sindicales y la política, esa estrategia que refuerza la importancia de vincular la unidad, las propuestas y objetivos programáticos de la PLA.

Como fundamenta la PLA, se requiere la creación de «instancias» en las que el Estado y las organizaciones empresarias y sindicales trabajen en común para hacer posible la elaboración de indicadores de evaluación del progreso a nivel macro y en la empresa, y los incorporen las mediciones oficiales. La mejor fórmula a nivel macro es la creación de comisiones o comités tripartitos de técnicos que den seguimiento al proceso de elaboración de los indicadores con el apoyo de organizaciones estatales y/o académicas especializadas y su incorporación —como hemos dicho— a las encuestas oficiales de hogares y otras. Pero los avances sindicales sólo serán sólidos si el sindicalismo latinoamericano logra colocarse a la altura de los nuevos desafíos político-laborales y sigue marchando decididamente a concretar la unidad sindical continental.

Juan Moreno

El sindicalismo euro-latinoamericano
y los acuerdos de asociación



La concepción (Málaga). Francisco Iturrino

La tarea de coordinación frente a las negociaciones y acuerdos del sindicalismo euro-latinoamericano es responsabilidad de la Confederación Europea de Sindicatos y de sus equivalentes latinoamericanos. Pero esto es sólo una parte del compromiso sindical europeo en América Latina. El grueso de la actividad sigue centrada en las laborales de solidaridad y de cooperación, donde son las confederaciones nacionales europeas y sus institutos quienes, desde hace muchos años, están contribuyendo a reforzar al sindicalismo latinoamericano en contacto con la CSI.

1. LA UNIFICACIÓN DEL SINDICALISMO LATINOAMERICANO

El impulso unitario de la CSI

ACTUALMENTE y en el marco de las decisiones del congreso de fundación de la Confederación Sindical Internacional (CSI) ¹, celebrado en noviembre de 2006, los sindicatos de América Latina están inmersos en la tarea de crear, por primera vez, en el continente una organización regional unitaria que abarque a todas las tendencias y países, y que será parte plena de la CSI.

La Organización Regional Interamericana de Trabajadores (ORIT) y la Central Latinoamericana de Trabajadores (CLAT) son los principales impulsores junto a las centrales independientes que se sumaron a la CSI en Viena y otras que pueden engancharse en el proceso regional.

Esto sucede en un momento en el que, pese a los residuos de violencia y de impunidad tras el periodo de las dictaduras militares, los sistemas democráticos se van consolidando, poco a poco, en medio aún de muchas dificultades. Una muestra de esos avances es la amplia participación popular en los procesos electorales en los últimos años. En relación con ello, son numerosos los países que han elegido presidentes identificados con las demandas populares de desarrollo económico, dignidad nacional y justicia social.

Estos Gobiernos renovadores coinciden bastante en cuanto a los programas de lucha contra la pobreza y otras políticas nacionales internas, así como en las reclamaciones frente a los organismos internacionales o a los países más desa-

¹ Pido excusas por la larga ristra de siglas de este artículo, cuyo uso excesivo no he podido evitar. Para hacerlas más comprensibles mencionaré también el nombre completo de cada organización.

rollados; pero no comparten plenamente los lineamientos en política exterior ni las estrategias regionales de integración. Todos ellos pueden considerarse —de algún modo— nacionalistas, de izquierdas o progresistas, pero se les puede subdividir entre los de línea «desarrollista» (Brasil, Argentina, etc.) o «populista» (Venezuela, Bolivia, etc.).

Otra novedad de la coyuntura latinoamericana es el relativo repliegue de los EEUU, que marca el periodo de menor interés de los norteamericanos por el sub-continente en las últimas décadas (salvo con México, algo Centroamérica y la permanente «espinas» de Cuba). Decía Carlos «Chacho» Álvarez², recientemente en una conferencia en Bruselas, que este «desinterés» no es del todo malo, porque cada vez que América Latina ha estado en la agenda de los EEUU ha sido en clave de «patio trasero» más que en clave de desarrollo. Y relacionado con ello está la derrota (al menos provisional) del proyecto del ALCA³, rechazado por los Gobiernos principales y fuertemente contestado por los movimientos sociales y los sindicatos.

El nuevo clima político latinoamericano y el cambio de mayoría parlamentaria en EEUU anima a las fuerzas que combatieron el ALCA a plantar batalla a sus sucedáneos, los Tratados de Libre Comercio (TLC) suscritos por diversos países, y cuya ratificación está en algunos casos aún pendiente de aprobación parlamentaria. En una reciente declaración la ORIT⁴ pedía que: «...se aproveche la nueva situación que se ha creado para que se reabran todos los tratados, los firmados entre los Gobiernos y los aún no ratificados por los respectivos congresos, para corregir las asimetrías establecidas, para que se asegure el compromiso de todos los gobiernos y de los empresarios de todos los países de respetar los derechos laborales...».

Pese a la debilidad y al fraccionamiento extremo que el movimiento sindical padece en la mayoría de los países, cuenta también con un dinamismo que le está llevando a protagonizar movilizaciones y propuestas en sintonía y alianza con otros movimientos sociales y populares. La posibilidad de contar a corto plazo con una organización sindical unitaria puede, sin duda alguna, favorecer el impulso de la acción sindical en todo el ámbito regional.

² Presidente de la Comisión de Representantes Permanentes del Mercosur (Mercado Común del Sur), organismo equiparable a la Comisión Europea.

³ Acuerdo de Libre Comercio de las Américas.

⁴ Declaración de Víctor Báez (22-3-07) «Por un efecto dominó en la discusión de los tratados de Libre Comercio»

Los precedentes históricos

El sindicalismo se propagó en América Latina por los inmigrantes europeos (españoles e italianos principalmente) a principio del siglo XX. Y con las virtudes de aquellos pioneros les llegaron también las taras del divisionismo y de la ideologización extrema del movimiento obrero europeo. Detrás de las «escuelas» del marxismo y del anarcosindicalismo vinieron las corrientes del sindicalismo cristiano y las particularidades «nacionalistas» (el peronismo sobre todo).

En el plano continental ya en 1919 durante la primera Conferencia Internacional de la OIT⁵, celebrada en Washington, la delegación de los sindicatos españoles (presidida por Largo Caballero) y los latinoamericanos acordaron la creación de una Federación Iberoamericana de Trabajadores. Esta iniciativa fue ratificada en 1920 por el XIV Congreso de la UGT, pero no salió adelante debido a la oposición de la AFL de EEUU que trataba, también sin mucho éxito, de consolidar la Confederación Obrera Panamericana (COPA), bajo su influencia.

Pese al apoliticismo del que impregnó a la Federación Americana de Trabajadores (AFL, más tarde AFL-CIO) su presidente, Samuel Romer, en su acción sindical en materia de relaciones exteriores mantuvo en aquellas épocas, y hasta hace poco, un alineamiento pleno con las orientaciones del Departamento de Estado y llevó a cabo continuas actividades para controlar el sindicalismo, tanto nacional como de ámbito regional.

A lo largo del siglo XX en América Latina se crearon con mayor o menor fuerza diversas estructuras continentales que respondían a las distintas tendencias, y que mutaron en diferentes momentos para adecuarse a las cambiantes coyunturas del sindicalismo internacional.

La más importante fue la Confederación de Trabajadores de América Latina (CTAL), que fue creada en 1938 en «la cresta de la ola» de la influencia de los frentes populares antifascistas. Su congreso fundacional fue un acontecimiento de mucha resonancia, al que asistieron líderes destacados como Leon Jouhaux de la CGT francesa, y representantes entre otros del CIO de EEUU (aún no fusionado con la AFL) y de UGT y CNT de España⁶. La CTAL agrupó a la

⁵ Organización Internacional del Trabajo.

⁶ Por la CNT asistió nuestro inolvidable Serafín Aliaga. En su importante libro *Los Congresos Obreros Internacionales en el siglo XX*, Amaro del Rosal menciona la presencia de Ramón Gonzá-

mayoría del sindicalismo latinoamericano, quedando solo fuera los de orientación cristiana.

La CTAL empezó a perder peso cuando su secretario general, Vicente Lombardo Toledano, que también lo era de la CTM⁷ de México fue apartado en 1940 del liderazgo de la central mexicana. La guerra fría que había terminado con la experiencia unitaria de la Federación Sindical Mundial (FSM) en 1947 le dio también la puntilla a la CTAL, de la que se fueron retirando diversas organizaciones hasta su extinción en 1963.

El CPUSTAL⁸ que la sustituyó en 1964 y al que se afiliaron los sindicatos de orientación comunista (y no todos) no es formalmente una regional de la FSM, y tiene una existencia meramente testimonial.

Como curiosidad, hay que señalar también la breve experiencia del ATLAS⁹ (1952-1962) auspiciado por el sindicalismo peronista, en la etapa en que aun la CGT no era miembro de la CIOSL.

La ORIT y la CLAT

Las actuales ORIT y CLAT nacieron respectivamente en 1951 y 1971, y tuvieron como precedentes a la Confederación Interamericana de Trabajadores (CIT 1948) y a la Central Latino Americana de Sindicalistas Cristianos (CLASC 1954). Actuaron como regionales de la CIOSL y de la CMT aunque su ámbito y su Estatuto fueron diferentes. La ORIT, cuyo nombre formal es CIOSL-ORIT¹⁰, funcionaba como una filial dependiente orgánica y financieramente de la mundial. Mientras que debido al modelo organizativo descentralizado de la CMT, la CLAT tenía mayor autonomía de funcionamiento.

lez de la Peña y Daniel Anguiano como delegados de UGT, pero no la del entonces joven dirigente cenetista, que sería mucho tiempo después secretario de Relaciones Internacionales de CC.OO. En 1988 la Universidad Obrera de México organizó unas jornadas conmemorativas del 50 aniversario de la CTAL a las que asistí acompañando a Marcelino Camacho, presidente de CC.OO.

⁷ Confederación de Trabajadores de México. El sucesor de Lombardo Toledano en la CTM fue Fidel Velázquez, quien se mantuvo en el cargo 57 años hasta su fallecimiento en 1997 a la edad de 97 años.

⁸ Congreso Permanente de Unidad Sindical de los Trabajadores de América Latina y el Caribe.

⁹ Agrupación de Trabajadores Latinoamericanos Sindicalistas

¹⁰ Ahora se presenta como CSI-ORIT.

¹¹ Según datos de sus paginas web, ORIT y CLAT declaran tener respectivamente 45 y 25 millones de afiliados.

La ORIT es la organización más importante numéricamente¹¹ y agrupa a las centrales más grandes del continente, como la estadounidense AFL-CIO, las brasileñas CUT, FS y CGT o la argentina CGT; mientras que a la CLAT pertenecen, entre otras, la CGT colombiana, la CNT paraguaya y la CASC dominicana.

ORIT y CLAT tuvieron al frente durante muchos años a dos hombres de reconocido prestigio y de fuerte personalidad, Luis Anderson¹² y Emilio Masperó¹³. A lo largo de su historia las relaciones entre ambas organizaciones atravesaron altibajos, con puntas de mayor cooperación y otras de visible hostilidad. En septiembre de 2001, la ORIT y la CLAT firmaron en Bogotá un acuerdo de unidad de acción muy importante, que sin embargo no prosperó en aquella ocasión.

La situación en Venezuela fue un factor de desencuentro pues, aunque ambas organizaciones tenían su sede en Caracas¹⁴, la ORIT estaba sensibilizada por la confrontación de su afiliada, la CTV¹⁵, con el Gobierno de Chávez, que llevaría a su presidente Carlos Ortega a implicarse, junto a la patronal Federcamaras, en el golpe de Estado de abril de 2002.

Los actuales secretarios generales de la ORIT y de la CLAT, Víctor Báez y Eduardo García, han estado muy comprometidos con el proceso de unificación sindical mundial concluido en Viena en 2006. Al acercamiento ORIT-CLAT han coadyuvado los encuentros (junto a la Confederación Europea de Sindicatos, CIOSL y CMT) que se han venido celebrando en torno a las Cumbres de Jefes de Estado UE-ALC y en el Foro Social Mundial de Porto Alegre¹⁶. Dos sindicalistas latinoamericanos que fueron secretarios generales adjuntos de CIOSL y CMT, José Olivio y Eduardo Estévez, han jugado también un papel decisivo en estos procesos.

¹² Sindicalista panameño, fue elegido secretario general de la ORIT desde 1983 hasta su fallecimiento en 2003, aunque durante un corto período fue viceministro de Trabajo de Panamá, en la época de Omar Torrijos.

¹³ Sindicalista argentino, fue secretario general de la CLASC desde 1964 y de la CLAT a partir de 1971 hasta su fallecimiento en 2000.

¹⁴ Antes de Caracas la sede de la ORIT estuvo en Ciudad de México, y desde 2006 está en Sao Paulo.

¹⁵ Confederación de Trabajadores de Venezuela

¹⁶ En el Forum Sindical de Porto Alegre en 2005 presido por Guy Ryder, Willy Thys, Víctor Báez, Julio Roberto Gómez, María-Helena André (en representación de CIOSL, CMT, ORIT, CLAT y CES) y Emilio Gabaglio como moderador, participaron unos 800 compañeros y compañeras tanto de centrales afiliadas a las organizaciones convocantes como de independientes o afiliadas a otras Internacionales. Allí se presentó, por primera vez de forma abierta, el proceso de creación de la CSI y se invitó a asociarse a la convocatoria del Congreso fundacional a todas las organizaciones independientes, democráticas y representativas.

Sin duda, la creación de la regional de la CSI es una labor compleja por las diferentes «tradiciones» de ORIT y CLAT, tanto en relación al ámbito geográfico como a la estructura interna.

La ORIT es una organización «de las Américas»¹⁷ mientras que la CLAT se define como latinoamericanista. Esto en la práctica quiere decir que para la ORIT la nueva regional debe incluir a Canadá y a EEUU —como ocurre— en su seno, algo que aunque los tiempos sindicales han cambiado no gusta mucho en la CLAT y tampoco en algunas de las centrales de nueva afiliación. Parece que los sindicatos del norte estarán en la nueva regional, pero a largo plazo (como pasa en la CES) el proceso de integración latinoamericano determinará los límites de la regional.

Hay que decir que, al margen de denominaciones y ámbitos geográficos, la ORIT en su etapa actual comparte plenamente el proyecto progresista de la integración latinoamericana, y que a este objetivo dedica gran parte de su acción sindical y de su política de alianzas.

ORIT y CLAT (y las centrales que se sumen¹⁸) tienen que decidir cómo hacer el enganche de la nueva regional con los procesos sub-regionales, puesto que también en esto parten de experiencias dispares. La ORIT se pronuncia por la consolidación de las Coordinadoras sub-regionales, que serían independientes pero apoyadas por la regional. De esta forma todas las centrales, afiliadas o no a la regional, actuarían unidas frente a los procesos e instituciones de integración.

2. LAS NEGOCIACIONES ALC-UE¹⁹

Viena, una Cumbre rutinaria

El llamado proceso de Río, lanzado en la primera Cumbre de Jefes de Estado de América Latina, Caribe y Unión Europea en 1999, no ha dado desde entonces avances significativos hacia el objetivo proclamado de creación de una «Asociación Bi-regional».

¹⁷ En la actualidad, en el mundo de las relaciones políticas del continente se usa el término de «las Américas» como sustitutivo de las viejas expresiones «inteamericanismo», o «pan-americanismo» decaídas por su connotación de dependencia hacia los EEUU.

¹⁸ Algunas de las más importantes centrales nacionales que antes no tenían afiliación internacional ni regional, como la Central de Trabajadores Argentinos (CTA) o la Central Unitaria de Trabajadores (CUT) de Colombia, son miembros fundadores de la CSI.

¹⁹ América Latina y Caribe-Unión Europea.

Solamente se han firmado dos acuerdos de asociación y ambos con países individuales (México 2000 y Chile 2002) y ninguno con bloques sub-regionales. La gran frustración ha sido sin duda alguna las negociaciones con Mercosur iniciadas en julio de 2001, y que a día de hoy (marzo de 2007) se encuentran en un aparente callejón sin salida.

Sin embargo, en la Cumbre de Viena se dio el visto bueno a la apertura de sendas negociaciones con la Comunidad Andina de Naciones (CAN) y con Centroamérica (SICA²⁰), y tal vez esto sea el único fruto político de esa reunión. En el caso de Centroamérica era algo esperado, pero menos en cuanto a la Comunidad Andina, inserta en una crisis grave por la salida de Venezuela.

De hecho, la Declaración de Viena era más cautelosa en relación a los andinos que a los centroamericanos, tal vez por el temor a que el Gobierno boliviano abriera otra brecha en la CAN o que rechazara negociar con la UE.

Así, mientras sobre Centroamérica se detallaban con amplitud las aproximaciones y trabajos preparatorios dados por la región y se celebraba la «decisión de entablar negociaciones relativas a un acuerdo de asociación, incluida la creación de una zona de libre comercio», en el caso andino la Declaración se limitaba a dar la bienvenida a la decisión adoptada de abrir «un proceso conducente a la negociación de un acuerdo de Asociación».

Un elemento positivo de la Declaración de Viena en relación a Centroamérica es que se condicionaba la participación de Panamá en las negociaciones a que antes se adhiera al proceso de integración económica de Centroamérica (SIECA). Ello favorece la concepción europea de que las negociaciones tienen que servir para fortalecer los procesos de integración sub-regional en América Latina y constituye la primera diferencia conceptual importante en relación a la política de EEUU.

Sin querer (ni poder) entrar aquí en un seguimiento pormenorizado de los acontecimientos, se puede ya advertir que, pese a su debilitamiento, los temores sobre la desintegración del bloque andino no se han cumplido, puesto que Evo

²⁰ Menciono el SICA (Sistema de Integración Centroamericana) del que forman parte Guatemala, El Salvador, Honduras, Nicaragua, Costa Rica y Panamá, aunque las negociaciones se llevan a cabo con los países y no con el SICA debido a la complejidad del proceso de integración centroamericano, en el cual hay que tener en cuenta a la SIECA (Secretaría de Integración Económica Centroamericana) de la que no forma parte Panamá.

Morales, hasta el momento, ha apostado por la recuperación del bloque, y por ello firmó con los otros tres presidentes la Declaración el 13 de julio de 2006 en Quito, que cerraba la crisis y en la que reafirmaban «su vocación integracionista y su firme decisión de avanzar en el fortalecimiento y consolidación de la Comunidad Andina, así como en la profundización de sus relaciones externas».

El movimiento sindical andino, de forma unitaria, se mantuvo en idéntica postura por medio del Consejo Consultivo Laboral Andino en su declaración institucional de mayo último: «Convencidos de la importancia de la consolidación del Mercado Común Andino para el desarrollo económico y social de nuestros pueblos (...) exhortamos a los países miembros para que aceleren el proceso de integración andino con el fin de cumplir con los compromisos y plazos establecidos para la conformación del Mercado Común».

América Latina carece de una alianza integradora que agrupe a todos los países y pueda darles fuerza en las negociaciones multilaterales o en las que mantiene con EEUU o la UE. Esa deficiencia se lleva incluso a nivel centroamericano, donde han decidido rotar entre ellos el puesto de negociador único con la UE.

La pugna entre países empeñados en fijar relaciones bilaterales con EEUU (y en menor medida también con la UE) y otros interesados en construir alianzas sólidas (y liderarlas) para afrontar, desde ellas, las relaciones con otras regiones y bloques, de momento ha debilitado a los actuales marcos de integración sub-regionales.

Para llenar ese vacío se creó en 2004 la Comunidad Sudamericana de Naciones (CSN)²¹ que oficialmente se propone «sólo» la convergencia entre el Mercosur y la Comunidad Andina, pero que en la propia Declaración fundacional de Cuzco manifiesta objetivos más amplios al aludir a «la gran Patria Americana» de Bolívar, Sucre y San Martín. La CSN es un ambicioso proyecto político que despierta bastantes esperanzas, y aunque se ha enfriado por los conflictos internos entre países (Brasil-Bolivia, Argentina-Uruguay y otros) en la medida en que estos se superen es previsible su relanzamiento.

La posterior propuesta de la Alternativa Bolivariana para la América (ALBA) liderada por Chávez, presidente de Venezuela, y respaldada por Cuba, Bolivia

²¹ La CSN está integrada por los países de la CAN (Colombia, Ecuador, Perú y Bolivia) y del Mercosur (Brasil, Argentina, Uruguay, Paraguay y Venezuela) más Chile, Surinam y Guyana.

y Nicaragua²², aunque en principio no aparece como contradictoria con la CSN, objetivamente puede restarle liderazgo. Chávez presenta el ALBA como la réplica del ALCA, pero lo cierto es que el ALCA ya estaba muerto, ante todo, por la firme oposición de los Gobiernos de Brasil y de Argentina.

Venezuela, sexta potencia energética mundial, está dando un estimable apoyo a diversos países latinoamericanos (no sólo a Cuba) por medio de una generosa y solidaria política de distribución de su petróleo. Ello le concede a su Gobierno una cierta autoridad ante esos países, por más que a veces la ayuda se presente de forma aparatosamente publicitaria y personalista por su presidente. En esa misma línea, el ALBA, de momento, aparece más como un instrumento propagandista que como un serio proyecto de alianza entre Estados.

En el discurso populista o «chavista», tanto en el ALBA como en otras manifestaciones, se refleja un magma de muy diversas causas y movimientos, como la deuda externa, el indigenismo, la pobreza, la biodiversidad, etc., pero en el que parece ausente el mundo del trabajo. En el artículo de Julio Godio, en este mismo número de *Gaceta Sindical*, se elogia con razón la Plataforma Laboral de las Américas como instrumento para la aplicación de las estrategias político-sindicales de respuesta al neoliberalismo. Pero no son sólo los gobiernos conservadores quienes deberían leerla sino también algunos de signo progresista.

En una carta conjunta de Hugo Chávez y Evo Morales para la convocatoria del «Congreso de los Gobiernos y los Pueblos» previsto para junio en Cochabamba, (¡que difícil resulta para un sindicato convocar un congreso y que fácil parece ser convocar en tres meses a todo un continente!) no encontraremos ni una sola referencia al mundo laboral (salvo a los empresarios), ni a los congresos de la OIT, ni a los trabajadores ni menos aún a los derechos sindicales.

El Mercosur encallado

Aunque se dice que las negociaciones con Mercosur van a reactivarse (no es la primera vez que en los últimos años esos indicios se desvanecen) y que incluso la Comisión Europea piensa que es posible cerrar el Acuerdo en el 2008,

²² Curiosa y significativamente el gobierno nicaragüense de Daniel Ortega no ha expresado la menor intención de renunciar al TLC con los EEUU firmado por su antecesor... Y hay que recordar que en la firma de acuerdos con EEUU por parte de otros países andinos justificó Chávez la salida de Venezuela de la Comunidad Andina.

la sociedad civil debe preparar iniciativas propias para presionar en favor del desbloqueo inmediato de las negociaciones, en paralelo al inicio de las andinas y centroamericanas²³.

La Unión Europea tiene la obligación de hacer un esfuerzo por aproximar posturas sabiendo que alcanzar una zona de libre comercio, con regiones muy inferiores económicamente, sólo es posible partiendo de propuestas que con-templen las asimetrías entre las partes.

La firma de un acuerdo UE-Mercosur fue considerada hace pocos años como la gran prioridad de la política exterior de la UE por el comisario Patten, tal vez en un exceso de optimismo, pues ni existía una verdadera política exterior europea y, desde luego, Latinoamérica no estaba en el centro de las preocupaciones europeas. Las negociaciones como tales se suspendieron en octubre de 2004 y desde entonces se han hecho más contactos técnicos que reuniones ministeriales, que no han aportado luces para reabrir la negociación formal.

Las confusas explicaciones comunitarias (nunca hubo mucha información pública) sobre las sucesivas rondas negociadoras, señalaban que la Unión Europea hizo ofertas de apertura de sus mercados para determinados productos sensibles de los países del Mercosur, principalmente agrícolas, pero reclamaba reciprocidad para las empresas europeas en el acceso a las compras públicas o gubernamentales en el Mercosur y también más facilidades para el mercado de bienes industriales.

Lo determinante de estas discrepancias comerciales parece indicar que, más allá de la retórica sobre la «asociación política y económica», lo que cuenta es el regateo arancelario.

Durante la última Cumbre ALC-UE celebrada en Viena en mayo de 2006 la Declaración oficial se limitaba a decir sobre Mercosur: «Tomamos nota de los progresos realizados en las negociaciones entre Mercosur y la Unión Europea para la celebración de un Acuerdo de Asociación Interregional, y concedemos la máxima importancia al objetivo de alcanzar un acuerdo equilibrado y ambicioso». Tras la brevedad de esa referencia optimista se traslucía un reconocimiento de la crisis.

²³ En ese sentido, el Comité Económico y Social Europeo (CESE), junto con organismos similares de Mercosur y Brasil, prepara un seminario en julio a celebrarse en Brasilia.

El Parlamento Europeo en su Informe de septiembre de 2006 lamentaba «que en la Cumbre de Viena no se haya conseguido un mandato ambicioso para el relanzamiento y conclusión de las negociaciones UE-Mercosur; hace hincapié, por tanto, en la necesidad de fomentar un proceso de negociación incluyente, eficaz y transparente, y pide un mayor compromiso e impulso político al más alto nivel y el establecimiento de un calendario definitivo que permita concluir las negociaciones en el plazo más breve posible». También el presidente Lula había hecho un llamado a favor de una iniciativa política de alto nivel para desbloquear las negociaciones sin que este deseo llegara a plasmarse.

Esperemos que la ya aludida visita de una nutrida delegación del Mercosur a las instituciones europeas, en los días 27 y 28 de marzo, haya servido para acercar posturas o al menos para desmentir rumores de que la UE y Brasil podrían decidir un acuerdo bilateral en caso de que definitivamente se vengán abajo las negociaciones con el Mercosur. Este rumor (tal vez intencionadamente lanzado para «empujar» al acuerdo a los países más reticentes) no parece tener fundamento, pues contradice la estrategia de la UE de negociación (y fortalecimiento) con los bloques. Hasta ahora, para la UE, México y Chile son dos excepciones debidas a la situación muy especial de estos dos países.

En sintonía con esos rumores están las declaraciones de Trinidad Jiménez²⁴ al diario «La República» de Montevideo (13 de marzo) en las que advierte que es absurdo que no haya acuerdos preferenciales con una potencia como Brasil, mientras que EEUU ya lo está intentando, y añade que «si hay impedimentos en las negociaciones por bloques, se puede optar por negociaciones con los países». En otros medios de prensa se recogen similares opiniones de Jiménez sobre países como «Colombia, Perú y, eventualmente, Ecuador», con lo cual se alinea con la demanda del empresariado y de los sectores de la derecha política de esos países. El Gobierno español debe aclarar esa postura, cuya confirmación sería, en mi opinión, un error político muy serio.

Nuevas negociaciones, nuevas oportunidades

Las negociaciones de la UE con Centroamérica y con Comunidad Andina se iniciarán en abril y serán llevadas a cabo, por parte europea, por la Comisión Europea (Direcciones Generales de Comercio y de Exterior) con mandato del

²⁴ Secretaría de Estado para Iberoamérica del Gobierno español.

Consejo Europeo; es decir, que lo que se acuerde deberá ser ratificado por los 27 Estados miembros. No puede predecirse el tiempo que durarán las discusiones, pero fuentes de la Comisión la cifran entre dos y tres años.

Los Acuerdos de Asociación contemplan tres capítulos básicos. Diálogo político, cooperación y zona de libre comercio. La CES y los sindicatos latinoamericanos venimos cuestionado este planteamiento inicial pues nos parece que falta una cuarta pata en el esquema de los Acuerdos, que sería un capítulo que recogiera la dimensión social.

Los interlocutores de la UE ven en el futuro acuerdo comercial una manera de obtener mayor acceso a un mercado europeo de 500 millones de habitantes. Pero la Comisión considera que mediante el SPGplus (Sistema de Preferencias Generalizadas) otorgado a los países latinoamericanos ese mercado ya está bastante abierto.

La UE, que no ha mostrado un entusiasmo por la apertura de estas nuevas negociaciones, considera que para esos países y para los intereses europeos (fundamentalmente para los inversores) lo mejor es la consolidación de los procesos de integración y la estabilidad democrática.

En ausencia del acuerdo grande (el del Mercosur), la firma de acuerdos con los bloques andinos y centroamericanos (con los que tiene un escaso volumen de comercio) tendría un cierto valor político para la UE, dado que su competidor comercial (y político en América Latina) los EEUU han firmado un acuerdo con Centroamérica (el CAFTA²⁵), y además tras la paralización del ALCA han redoblado los intentos de lograr acuerdos individuales por medio de TLC (Tratados de Libre Comercio), como los firmados con Perú y Colombia, el frustrado (por la negativa del nuevo presidente Correa) en Ecuador, que se suman a los anteriores con Chile y México.

Precisamente, uno de los riesgos que acecha a la imagen negociadora de la UE es que estas negociaciones sean equiparadas con los distintos Tratados de Libre Comercio (TLC) estadounidenses que en muchos países han sido fuertemente contestados por la población. Y aunque técnicamente son muy diferentes al incluir los de la UE el diálogo político y la cooperación, muchas veces incluso

²⁵ DR-CAFTA: Sigla inglesa del Tratado de Libre Comercio de América Central y República Dominicana (Dominican Republic-Central America Free Trade Agreement).

por los portavoces europeos se olvidan las otras dimensiones y se enfatiza en lo comercial.

Por ejemplo, el hecho de que el mandato negociador (el documento es secreto pero lo conoce todo el mundo) para Centroamérica abunde en los temas comerciales y de inversiones ha sido interpretado, por las gentes más reacias a las negociaciones, como una muestra de que la UE busca un simple acuerdo de libre comercio. La explicación oficiosa es que al estar los temas de diálogo político y de cooperación ya acordados²⁶ es normal que el mandato se extienda en la descripción de los nuevos temas comerciales.

Partiendo de que el libre comercio no es objetable por principio, y menos aún en la actual fase de globalización económica, es cierto que si no se formulan las liberalizaciones arancelarias de forma asimétrica, y si no se acompaña el proceso con ayudas compensatorias para la parte más débil, la asociación económica no saldrá adelante o no cumplirá con el objetivo de mejorar la cohesión social de los países socios de la UE.

La exitosa experiencia interna de la propia Unión Europea es precisamente esa. Los países recién adheridos con economías más débiles que la media (como los de la reciente ampliación o en su día España, Portugal o Grecia) sólo pueden competir en la zona de libre comercio que representa el mercado comunitario, porque se contemplan periodos de transición y hay una política de cohesión con fondos de ayuda muy sustanciales para preparar a las economías más atrasadas para la competencia.

Algo así se dice en los respectivos informes del Parlamento Europeo, redactados por Luis Yáñez sobre la Comunidad Andina y Willy Meyer sobre Centroamérica, que pese a los recortes hechos por la mayoría conservadora mantienen bastante de los excelentes anteproyectos.

Es verdad que la ayuda de la UE es ya muy importante tanto en la Comunidad Andina como en Centroamérica. La cooperación va dedicada en gran medida al fomento de la integración y de las instituciones regionales, pero también se han dedicado importantes sumas a objetivos concretos, como los procesos de paz (sólo para Colombia unos 300 de euros). Centroamérica ya recibió en

²⁶ Se refieren al Acuerdo de diálogo político y de cooperación firmado en diciembre de 2003, y que técnicamente se considera un acuerdo-puente hacia el acuerdo global; es decir, el de asociación que va a negociarse ahora.

el anterior programa de cooperación en torno a 600 millones de euros de la UE (fuera de las ayudas extraordinarias para catástrofes naturales y fuera de la aportación de los países miembros) y en su intervención en el foro de Tegucigalpa el responsable de la Comisión para Centroamérica, Petros Mavromichalis, anunció un incremento: «Centroamérica es quizás la región en la cual la UE ha mantenido y sigue manteniendo el compromiso de solidaridad y cooperación al desarrollo per capita más elevado del mundo: para el período 2007-2013 se plantea desembolsar unos 1.000 millones de euros».

Hay otros dos temores que suelen expresarse por parte de sectores de la sociedad civil. Uno es que la UE aproveche las negociaciones para imponer privatizaciones y sobreproteger sus inversiones. El otro es que el grado de corrupción de algunos Gobiernos centroamericanos (que ya infrautilizan o desvían la cooperación) sea un factor de debilidad para los intereses de los pueblos centroamericanos.

Formalmente, la penetración de las empresas europeas no depende de los acuerdos de asociación, como lo prueba su fuerte presencia actual. Por otra parte, los acuerdos hasta ahora firmados con Chile y México aunque prevén la protección de las inversiones sólo lo hacen en términos muy genéricos, y es de suponer que serán las legislaciones nacionales (además de las normas y acuerdos internacionales) de inversores y receptores las que seguirán fijando las condiciones.

Aunque los procesos democratizadores se están consolidando en los países andinos y centroamericanos, sí es verdad que se mantienen elementos preocupantes de impunidad y de corrupción. En el aludido Foro de Tegucigalpa cuando se leyó entre las conclusiones la petición a la UE de que no se negociara con ningún Gobierno centroamericano corrupto hubo sonrisas en la sala, que rápidamente se convirtieron en carcajada general por la ingenuidad de la propuesta.

3. LA PARTICIPACIÓN SOCIAL. LAS PROPUESTAS SINDICALES

Los canales de participación

La sociedad civil organizada reclama una participación activa en los procesos de negociación. Por parte de la Comisión Europea hay en general una disposición favorable, si bien no siempre la forma de plasmarla es la más adecuada.

Por una parte tenemos el canal institucional de participación, que es por medio del Comité Económico y Social Europeo (CESE), que además de la elaboración de diferentes dictámenes sobre estas negociaciones ha organizado también audiciones, seminarios, etc. Y cada dos años convoca un Encuentro de la Sociedad Civil Organizada con participación eurolatinoamericana. El CESE tiene acuerdos de cooperación con los órganos consultivos de los demás procesos de integración y, junto a ellos, propone que en los Acuerdos se establezcan Comités Mixtos de seguimiento²⁷.

También hay redes y ONG que organizan actividades de seguimiento y de propuestas en relación a las negociaciones, que a veces se hacen en colaboración con el CESE o con la CES. Con ALOP²⁸ la CES mantiene una buena relación y solemos asistir a sus foros y ellos a nuestra cumbres sindicales. De la misma manera con otras redes como CFICA²⁹ se han hecho actividades y planteamientos conjuntos.

Algunas de estas organizaciones participan de una red bi-regional denominada Enlazando Alternativas, surgida durante la Cumbre de Guadalajara en 2004, que sostiene planteamientos contrarios a los Acuerdos de Asociación y al proceso de construcción europea. Es por eso que la CES y sus organizaciones no participamos en esa iniciativa.

Por otra parte, el movimiento sindical de ambas regiones viene intentando organizarse para plantear también sus reivindicaciones. Aunque los sindicatos afiliados a la CES tienen representación en el CESE no hay que olvidar que este es una institución de la UE donde también están empresarios y otros actores, por lo que la voz de los sindicatos debe presentarse de forma directa. Hay que decir, no obstante, que la CES cuenta con la valiosa colaboración para sus actividades en América Latina por parte del Grupo II (trabajadores) del Comité Económico y Social Europeo (CESE).

Muchas veces la Comisión Europea (pese a las buenas relaciones que mantiene con la CES) y en menor grado los grupos parlamentarios no tienen en cuenta debidamente el papel de los sindicatos de cara a los acuerdos comerciales, por considerar que ya estamos en el CESE (lo cual no es cierto en el caso de la CES) o por creer que no nos concierne la política exterior de la UE.

²⁷ También el Consejo Económico y Social de España, mantiene una amplia actividad de apoyo a los órganos consultivos latinoamericanos.

²⁸ Asociación Latinoamericana de Organizaciones de Promoción

²⁹ Sigla inglesa de Iniciativa de Copenhague para América Central y México.

Por ejemplo, la Declaración de la Cumbre de Viena menciona las aportaciones de los encuentros paralelos organizados por el CESE, por las ONG y por los empresarios. La Declaración dice que las «conclusiones y recomendaciones de la Cumbre empresarial nos han sido presentadas durante la sesión plenaria de clausura de la IV Cumbre ALC-UE». No habría nada que objetar a esta atención a la primera reunión de los empresarios si no fuera porque representa un menoscabo de la III Cumbre Sindical de la que no se habla.

Hay que tener en cuenta que, pese a que la CES sea una organización muy grande, el trabajo hacia América Latina es reciente y aún modesto, y va a depender de nosotros y de nuestros compañeros latinoamericanos el que en Bruselas, Montevideo, Lima o San José se entienda que el movimiento sindical debe ser escuchado.

Algunos pasos emprendidos

Las tres Cumbres Sindicales organizadas en Madrid (2002), Ciudad de México (2004) y Viena (2006), aparte de sus beneficios en el camino de la unidad, han servido para afinar el discurso común de cara a las relaciones entre la UE y ALC, y sobre todo para que la CES pudiera establecer una coordinación estable con sus equivalentes de cara las negociaciones con México, Chile, Mercosur, CAN y SICA.

Con el Mercosur hay numerosas acciones emprendidas para implementar un capítulo socio-laboral (incluso hay un proyecto de cooperación con el nombre de Forum Laboral en trámite de aprobación). Las relaciones con la CCSCS y con el CTCS³⁰ son muy fluidas y algunas de las reivindicaciones laborales han sido aceptadas por los negociadores, si bien están sujetas al resultado final.

Con las centrales de México se han realizado dos Encuentros Sindicales en los que hemos reclamado la revisión del Acuerdo Global cuyo contenido denunciamos en el momento de su firma. Con el Consejo Consultivo Laboral Andino se ha establecido ya una toma de posición común ante las negociaciones mediante una Declaración Conjunta, y recientemente también se ha establecido esa coordinación con los sindicatos centroamericanos.

³⁰ CCSCS (Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur). Vinculada a la ORIT. CTCS (Consejo de Trabajadores del Cono Sur), miembro de la CLAT.

Las tres estructuras sindicales centroamericanas, CSACC, PSCC y CCT³¹ se reunieron en Panamá con la CES (2-3-2007) y aprobaron una declaración que días después se presentó en un Foro civil organizado por la UE y el SICA. Era la primera vez que las coordinadoras centroamericanas suscribían juntas un documento, por lo que puede decirse que la reunión, apoyada muy eficazmente por la FES (Fundación Friedrich Ebert de Alemania), ha cumplido un doble objetivo de unidad de acción.

En relación a Chile no hemos cumplido aún el compromiso de evaluar conjuntamente el desarrollo del Acuerdo de Asociación cuatro años después de su entrada en vigor.

La tarea de coordinación frente a las negociaciones es responsabilidad de la Confederación Europa de Sindicatos y de sus equivalentes latinoamericanos. Pero esto es sólo una parte del compromiso sindical europeo en América Latina. El grueso de la actividad sigue centrada en las laborales de solidaridad y de cooperación, donde son las confederaciones nacionales europeas y sus institutos quienes desde hace muchos años están contribuyendo a reforzar al sindicalismo latinoamericano en contacto con la CSI.

El apoyo que están dando estas centrales e institutos a las estructuras regionales, sub-regionales y a muchos sindicatos latinoamericanos es fundamental para que puedan, en las condiciones difíciles en que se encuentran, llevar a cabo su lucha por el trabajo decente y la libertad sindical.

Permítaseme, por estar estas páginas destinadas a su publicación en *Gaceta Sindical*, que destaque, de entre otras³² también valiosas, la extensa labor que lleva a cabo en este campo Comisiones Obreras.

³¹ CSACC: (Coordinadora Sindical de Centrales Sindicales de América Central y Caribe (vinculada a la ORIT), PSCC: Plataforma Sindical Común Centroamericana (independiente). CCT: Confederación Centroamericana de Trabajadores (miembro de la CLAT)

³² Las centrales europeas que tienen mayor actividad en América Latina son las de España, Italia, Francia, Bélgica, Portugal, Alemania y Dinamarca. También hay que señalar en este sentido la actividad de algunas federaciones internacionales de rama como la UNI (servicios), la ITF (transportes) y la FITIM (metal) entre otras.

**Alejandra Ortega, Isaías Barreñada,
Iván Martín**

El sindicalismo en el sur
del Mediterráneo.
Debilidades y desafíos



Motrico, Francisco Iturrino

Las centrales sindicales pueden convertirse en reliquias del pasado o erigirse en fuerzas del futuro. Tienen enormes retos: conquistar y defender su autonomía; asegurar un funcionamiento democrático que refuerce su legitimidad; aumentar su representatividad y desarrollar sus capacidades de análisis y de proposición. Además, tienen el desafío de entablar un diálogo constructivo y lograr una articulación con el resto de la sociedad civil, esencial para contribuir a la democratización de sus países. Finalmente tienen que asumir la interdependencia sindical para afrontar cuestiones como las migraciones o la transnacionalización de las empresas. Por todo ello, sindicatos europeos y magrebíes insisten en la urgencia de la creación de un marco de dialogo social euromediterráneo entre los países del sur y los países europeos, implicando a gobiernos, patronales y organizaciones sindicales.

NO resulta tarea sencilla establecer un panorama de la situación sindical en la orilla sur del Mediterráneo. Por mucho que tendamos a agruparlos bajo la denominación de países árabes, se trata de un conjunto de Estados y sociedades con algunos puntos comunes y con grandes diferencias entre sí, con situaciones económicas específicas y experiencias históricas singulares. Sin embargo, visto desde Europa, y sin negar el enfoque eurocéntrico, estos países del sur y del este del Mediterráneo tienen una característica común mayor: la de ser la periferia sur de Europa y la de estar al otro lado de la gran fractura que representa hoy este mar.

Quizás, una forma concreta de organizar la aproximación al tema sea fijarnos en la situación socioeconómica, a través de uno de sus aspectos más relevantes, y abordarla los sindicatos en función de los retos que les son planteados en estos diez años de Asociación Euromed.

EL MEDITERRÁNEO, LA GRAN BRECHA NORTE-SUR Y EL EMPLEO

El tantas veces cantado y mitificado *Mare Nostrum* (*Mar Interior* para los árabes, *Mar Blanco* para los turcos) es hoy una de las fallas más evidentes a nivel planetario¹. Distante apenas de unos pocos kilómetros de la próspera y democrática Unión Europea, la orilla sur vive situaciones económicas, sociales y políticas graves. El empleo es, sin duda, uno de los problemas que mejor ilustran la situación y los retos, tanto económicos como sociopolíticos, con los que se enfrentan estos países y sociedades.

Pocos analistas ponen en duda que el empleo es el principal reto económico y social que, al menos durante los próximos veinte años, deben afrontar los del

¹ COLLICELLI, Carla (2003), *The Mediterranean Limes. The Social Variables of Development: Health, Poverty and Crime*, publicado por FEMISE y disponible en <http://www.femise.org/PDF/a021/fem2130-censis-vol1.pdf>.

sur del Mediterráneo, que en jerga euromediterránea son comúnmente denominados Países Asociados Mediterráneos (PAM)². La Organización Internacional del Trabajo señala a la región MENA (Norte de África y Oriente Medio) como la que tiene las mayores tasas de desempleo del planeta, en torno al 13% de media reconocida³. Destacando en ella un alto desempleo juvenil y de diplomados, y señalando que un tercio de los empleados gana menos de 2 dólares al día, en lo que se denomina «empleo en estado de pobreza». Según el informe anual 2003 del Foro Euromediterráneo de Institutos Económicos (FEMISE)⁴, si se mantiene la tasa de actividad actual en los diez PAM (que es del 41,33% actualmente, y menos del 30% para las mujeres), para que las ya elevadas tasas de desempleo actuales del 12,22% de la población activa de media no aumenten sería necesario crear unos 18,5 millones de empleos antes del 2010, y casi 33 millones de empleos hasta el 2020 (ver Tabla 1). Y esto sin tener en cuenta la previsible tendencia a la baja del empleo agrícola, que supone un 30% de la población activa de la región. Aunque se consiguiera crear esa ingente cantidad de empleos, dos terceras partes de las mujeres en edad de trabajar seguirían marginadas del mercado laboral y el número absoluto de parados en la región aumentaría de los 8 millones actuales a 12 millones en 2010 y 16 millones en 2020. Por su parte, para el conjunto MENA el Banco Mundial ha estimado que solamente para absorber a los jóvenes que se incorporarán al mercado laboral en las dos próximas décadas estos países deberán crear 80 millones de empleos nuevos y 100 millones si además pretenden absorber los ya altos niveles de desempleo actuales⁵. La propia Comisión Europea, en su Propuesta de Programa de Trabajo para los próximos cinco años⁶, señala la necesidad de «crear 5 millones de empleos al año para ofrecer mejores perspectivas económicas a las nuevas generaciones que se incorporan al mercado de trabajo, a la vez que se asegura la consecución de un desarrollo sostenible».

² Iván Martín; Isaías Barreñada: «El empleo y la protección social en la Asociación Euromediterránea. Balance, perspectivas y propuestas de acción», en Rubén Martínez Dalmau, ed. (2006): *Europa y el Mediterráneo. Perspectivas del diálogo Euromediterráneo*. Valencia: IMEE / Publicacions Universitat de Valencia, pp.19-36.

³ OIT, *Informe sobre el empleo en el mundo 2005-2006*, Ginebra.

⁴ HANDOUSSA, Heba y REIFFERS, Jean-Louis (coords.) (2003), *Rapport Femise 2003 sur le Partenariat Euroméditerranéen*, Institut de la Méditerranée, Marsella, http://www.femise.net/PDF/Femise_A2003fr.pdf.

⁵ BANCO MUNDIAL (2003), *Unlocking the Employment Potential in the Middle East and North Africa: Toward A New Social Contract*, Washington. Puede consultarse un resumen en [http://lnweb18.worldbank.org/mna/mena.nsf/Attachments/EmploymentOverview/\\$File/Employment-overview.pdf](http://lnweb18.worldbank.org/mna/mena.nsf/Attachments/EmploymentOverview/$File/Employment-overview.pdf).

⁶ Comunicación de la Comisión Europea «Décimo Aniversario de la Asociación Euromediterránea: un Programa de Trabajo para afrontar los desafíos de los cinco próximos años» (12/04/2005), http://europa.eu.int/comm/external_relations/euromed/barcelona_10/docs/10th_comm_en.pdf

Estas necesidades de creación de empleo supondrían incrementar la población ocupada en la región en más de un 50% en los próximos diez años, lo que exigiría, como mínimo, duplicar las tasas de crecimiento económico registradas en las dos últimas décadas (entre 1980 y 2001, los países asociados mediterráneos crecieron a una tasa media anual acumulada del 2,4%); «un logro que no han conseguido ni siquiera las economías de alto rendimiento del sudeste de Asia en los momentos de máximo crecimiento del empleo». Y no se trata de meras proyecciones estadísticas: la mayoría de esos jóvenes ya han nacido, pues una tercera parte de los 240 millones de habitantes de los países asociados mediterráneos tienen menos de 15 años.

TABLA 1. *Situación del empleo y necesidades de creación de empleo en los PAM*

	Población (2000) Miles	Población activa (2000)	Empleos (2000)	Desempleo (2000)	Tasa de desempleo (2000)	Tasas de actividad (2000)	Empleos a crear 2010	Empleos a crear 2020
Argelia	31.040	8.154	5.726	2.428	29,78	41	2.536	2.997
Egipto	65.336	18.616	16.750	1.481	10,02	48	5.386	11.799
Jordania	5.182	998	852	147	14,63	32	366	644
Líbano	4.385	1.362	1.246	116	8,52	47	397	108
Marruecos	29.170	10.870	9.555	1.315	12,10	53	2.680	4.180
Palestina	3.299							
Siria	16.720	5.457	4.844	613	11,23	55	2.332	3.936
Túnez	9.674	2.978	2.504	475	15,92	49	662	1.002
Turquía	68.618	22.263	20.579	1.453	7,56	47	4.058	8.237
PAM	233.424	70.698	62.056	8.028	12,22	41,33	18.417	32.903

Fuente: *Elaboración propia a partir de Informe FEMISE 2003.*

Subsidiariedad del empleo y de los derechos económicos y sociales

Frente a esta situación, el enfoque adoptado en el marco de la Asociación Euromediterránea, el principal marco de cooperación entre la UE y sus vecinos del sur, ha sido el de centrar todos los esfuerzos en la liberalización económica y las reformas estructurales, con la esperanza de que ello atraería inversiones extranjeras directas y, como efecto secundario, contribuiría a crear empleo.

De hecho, los tres instrumentos designados en la Declaración de Barcelona de 1995 para conseguir los objetivos definidos en el ámbito de la cooperación

económica y financiera (aumento del ritmo de desarrollo socioeconómico sostenible, mejora de las condiciones de vida de sus poblaciones, aumento del nivel de empleo y reducción de las disparidades de desarrollo de la región euromediterránea y fomento de la cooperación y la integración regionales) son: el establecimiento gradual de una zona de libre comercio, la instrumentación de la adecuada cooperación y actuación concertada y un aumento sustancial de la asistencia financiera de la Unión Europea a sus asociados.

Entre las medidas concretas que se contemplan a tal fin se mencionan «la adopción de medidas adecuadas en materia de normas de origen, certificación, protección de los derechos de la propiedad intelectual e industrial y competencia» (sin ninguna mención a los derechos laborales), «el mantenimiento y el desarrollo de políticas fundadas en los principios de la economía de mercado y en la integración de sus economías, teniendo en cuenta sus necesidades y niveles de desarrollo respectivos», «el fomento de mecanismos que permitan intensificar la transferencia de tecnología» y «la adaptación y modernización de las estructuras económicas y sociales, dando prioridad a la promoción y desarrollo del sector privado, a la mejora del sector productivo y al establecimiento de un marco institucional y normativo adecuado para una economía de mercado».

Las cuestiones sociales aparecen exclusivamente con carácter subsidiario y complementario a otras medidas y no como objetivo directo principal de las acciones de cooperación («asimismo, procurarán atenuar las consecuencias negativas que en el plano social pudieran derivarse de esta adaptación, fomentando programas que favorezcan a los sectores de la población más necesitados»). Teniendo en cuenta que, a día de hoy, no se ha completado un diagnóstico sistemático, exhaustivo y preciso de las consecuencias sociales de las zonas euromediterráneas de libre comercio y los procesos de reforma económica, no es de extrañar que esta declaración de intenciones haya tenido muy escasa traducción en los contenidos concretos de la cooperación euromediterránea.

A este respecto, cabe señalar que los Acuerdos de Libre Comercio firmados por los países de la región, en particular por Jordania y Marruecos, con Estados Unidos, sí regulan de manera específica cuestiones relacionadas con el Derecho laboral y los derechos de los trabajadores, si bien los expertos albergan serias dudas sobre la efectividad de tales acuerdos a este respecto⁷.

⁷ CHARNOVITZ, Steve (2005), «The Labor Dimension of the Emerging Free Trade Area of the Americas», en Alston, Philip (ed.), *Labour Rights as Human Rights*, pp. 143-176.

En consecuencia, estos diez años se han caracterizado por una total falta de acciones directas en materia de empleo. Así lo evidencia el hecho de que no haya habido ni una sola Conferencia Euromediterránea de Ministros de Trabajo o de Asuntos Sociales, cuando sí ha habido, por ejemplo, Conferencias de Ministros de Industria, Comercio, Medio Ambiente, Agua, Agricultura, Energía, Transporte, Sociedad de la Información, Justicia e Interior, Cultura y Sanidad. La primera Conferencia ministerial sobre empleo está prevista para 2008; trece años después de haberse puesto en marcha en proceso Euromed.

En el programa de la presidencia alemana de la Unión Europea (primer semestre 2007) se recoge brevemente la promoción de la igualdad de oportunidades en el mercado de trabajo, señalando que «se darán pasos para garantizar la igualdad de oportunidad de los distintos grupos de la población: hombres y mujeres en el empleo así como la integración de las familias inmigrantes – calendarizado en el contexto de un encuentro ministerial informal». Es significativo que en el calendario alemán (más de un centenar de eventos en el primer semestre de 2007) sólo doce de las conferencias estén promovidas desde el Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales alemán y únicamente en dos de ellas se traten (más o menos tangencialmente) asuntos de la zona euromediterránea y el desarrollo de competencias interculturales para combatir el racismo y la xenofobia en el ámbito laboral.

El propio Programa de Trabajo propuesto por la Comisión para los cinco próximos años reitera este planteamiento. En él se señalan nueve acciones previstas para promover el objetivo prioridad de «contribuir a crear empleo y crecimiento económico sostenible mediante la liberalización comercial y la integración regional» (una de las tres grandes prioridades señaladas, junto con los derechos humanos y la democracia y la educación): la liberalización del comercio de servicios y el establecimiento, la liberalización comercial y la cooperación agrícola y pesquera, la convergencia de la legislación, la integración económica Sur-Sur, un entorno macroeconómico saneado, el estudio de la creación de un Banco Euromediterráneo de Desarrollo, transporte, energía y sostenibilidad medioambiental. No hay, en cambio, ni una sola mención a medidas concretas para promover el empleo.

En el ámbito europeo se llegó hace tiempo a la conclusión de que para luchar eficazmente contra el desempleo, junto con políticas de crecimiento y reformas estructurales, son necesarias políticas activas y directas de empleo y estrategias conjuntas a nivel europeo; no hay ninguna razón para no trasladar esa lógica al ámbito euromediterráneo.

Lo mismo puede decirse, de modo general, de los derechos económicos y sociales, DES (incluidos los de los inmigrantes procedentes de los PAM establecidos en la UE): un informe de la Red Euromediterránea de Derechos Humanos (REMDH) ponía de manifiesto la ausencia casi total en el marco de la Asociación Euromediterránea de ninguna reflexión metodológica sobre la cuestión de los derechos económicos y sociales y su papel en el conjunto del denominado «Proceso de Barcelona»⁸. Esto resulta particularmente grave y cuestiona la posibilidad de alcanzar los objetivos de la Asociación. Los DES son fundamentales como condición material para el ejercicio efectivo de los derechos civiles y políticos, considerado como un «elemento esencial» de la Asociación⁹.

Falta de crecimiento económico

Pero, más allá de este carácter subsidiario del empleo, ni siquiera en términos de crecimiento (el objetivo explícito en que se han concentrado los esfuerzos de la Asociación Euromediterránea) se han conseguido progresos significativos. Pese a los avances registrados en materia de estabilidad macroeconómica (vía ajustes) y de integración en la economía global (liberalización externa), en los últimos diez años no se ha avanzado en absoluto en materia de convergencia económica entre los países del Norte y del Sur del Mediterráneo, cuyo diferencial de renta se ha mantenido en 5,5 veces en paridad de poder adquisitivo, y eso pese a las débiles tasas de crecimiento europeas¹⁰.

El empleo en los PAM ha aumentado a un ritmo de poco más del 1% anual durante estos diez años, lo que supone un saldo estadístico de 1,5 millones de desempleados más al año. Sin embargo, ni en los ámbitos nacionales ni en el marco euromediterráneo se presta suficiente atención a la cuestión de la intensidad en empleo del crecimiento, ni de la contribución a la creación de empleo

⁸ BYRNE, Iain y SHAMAS, Charles (2002): Human Rights Implications of the MEDA Programme, Red Euromediterránea de Derechos Humanos, Copenhage. http://www.euomedrights.net/english/Download/MEDAreport_final.doc.

⁹ MARTÍN, Iván, BYRNE, Iain, y SCHADE-POULSEN, Marc (2004), «Economic and Social Rights in the Euro-Mediterranean Partnership: The Missing Link?», Introducción a Martín, Iván e Iain Byrne, «Economic and Social Rights in the Euro-Mediterranean Partnership», Mediterranean Politics nº 9.3.pp. 307-318, <http://wdb.sicomnet.edu.mx/alca/intranet/galeria/17/8.pdf>.

¹⁰ «10 Years of Barcelona Process: Taking Stock of Economic Progress in EU Mediterranean Partners», European Economy, Occasional Papers nº 17, abril 2005, Dirección General de Asuntos Económicos y Financieros de la Comisión Europea, donde también se ofrece una perspectiva de la evolución de la situación económica y social en los PAM desde 1995. http://europa.eu.int/comm/economy_finance/publications/occasional_papers/2005/ocp17en.pdf.

de los programas de cooperación. La mayoría de los PAM ni siquiera cuentan con estrategias nacionales de empleo explícitas. Es más, actualmente ni siquiera se dispone de estadísticas fiables o información sistemática sobre la situación y las políticas de empleo o los DES en los PAM.

En síntesis, la «ecuación económica» a la que se fió el éxito de la Asociación Euromediterránea no ha funcionado, y en sus primeros diez años de andadura lo más que puede decirse es que la contribución de la Asociación Euromediterránea a la creación de una «zona de prosperidad compartida» en el Mediterráneo ha sido muy limitada o prácticamente insignificante.

Déficit social

Como consecuencia de ello, se han hecho realidad las advertencias que numerosas voces hicieron ya en 1995 sobre los problemas de desarrollo de la cuenca mediterránea. Aunque se ha producido una cierta mejora en algunos indicadores sociales (la esperanza de vida en los PAM ha aumentado entre 2 y 4 años en estos diez años, sobre todo gracias a la mejora de la situación sanitaria y la reducción de la mortalidad infantil), persiste una situación alarmante y un grave déficit social en la región¹¹. A pesar de algunos avances, existen graves carencias en materia de servicios de salud (menos del 20% de la población tiene una cobertura mínima), educación (50 millones de adultos analfabetos en los PAM, 25% de la población adulta, y casi la mitad de las mujeres), acceso al agua y vivienda; los sistemas de protección social son muy limitados; y la mujer está en gran medida excluida de la vida económica y política. La AEM no ha contribuido significativamente a reducir esta deuda social.

En cuanto a los sistemas de protección social, tanto los agentes económicos y sociales como los propios expertos señalaron pronto que en países como los de la orilla sur y este del Mediterráneo, y especialmente en momentos de crisis y reformas profundas, las redes de Seguridad Social debían ser reforzadas y ampliadas: extendiendo la cobertura sanitaria, asegurando prestaciones dignas por accidentes de trabajo y jubilación, ofreciendo protección ante la pérdida de empleo...Obviar este tema significaba contribuir a la extensión de la economía informal y a la descohesión social.

¹¹ Informe del seminario «Droits économiques et sociaux dans le Sud et l'Est de la Méditerranée», organizado por la FIDH en Jordania, octubre de 2003, <http://www.fidh.org/IMG/pdf/jo378f.pdf>. Véanse también los tres Informe Sobre el Desarrollo Humano Árabe publicado en 2002, 2003 y 2005 por el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo. <http://www.undp.org/rbas/ahdr/>.

Se temió incluso el desmantelamiento de los sistemas de protección social existentes. No hay evidencias de ello en conexión con la AEM, pero los esfuerzos en este campo han sido muy limitados (hay que destacar el seguro de desempleo en Argelia o la implantación del seguro médico obligatorio en Marruecos). El aumento del desempleo, alcanzando cotas nunca vistas, la precariedad y el aumento del sector informal, repercuten en un aumento de población desprotegida y vulnerable. La evolución registrada en estos diez años confirma la urgencia y el carácter estratégico de reforzar y extender los mecanismos de protección.

Derechos laborales

En materia de derechos laborales se pueden constatar algunos cambios en estos más de diez años, pero en general no han guardado ninguna relación con el Proceso Euromediterráneo como tal:

- Los PAM han ratificado la mayor parte de los principales convenios internacionales (normas fundamentales del trabajo, declaración de la OIT de 1998), y en general disponen de un marco legal desarrollado¹². El principal problema es su efectividad.
- En estos diez años han tenido lugar varias reformas de los códigos del trabajo¹³. En general, han supuesto una modernización del marco legal e importantes mejoras (tiempo de trabajo, mujer, trabajo infantil, salario mínimo, salud laboral, la negociación colectiva en la empresa); pero también han dado carta de naturaleza al trabajo temporal, introducido facilidades para el despido, la precariedad y la subcontratación. Estas reformas han respondido esencialmente a la demanda de flexibilización de las relaciones de trabajo, exigida por los empresarios y recomendada por el Banco Mundial y plenamente funcional con respecto a la lógica subyacente de la Asociación Euromediterránea. En algunos casos han limitado derechos sindicales y fragilizado la representación de los trabajadores.

Al mismo tiempo son frecuentes las violaciones de los derechos sindicales: hostilidad patronal, funcionarios y trabajadores del sector público con derechos

¹² Marruecos, Jordania y Líbano no han ratificado el convenio 87 de la OIT sobre libertad sindical.

¹³ Han sido reformados los de Túnez y Egipto, y se han adoptado nuevos textos en Marruecos y Palestina.

de organización limitados, sindicatos sin apenas representatividad, intervención del Gobierno en la vida sindical; problemas agudizados además por la fragilidad de los movimientos sindicales, la pérdida de afiliación dada la reducción del sector público y la flexibilización, la falta de defensa por parte de las instituciones pero también por razones internas (mal funcionamiento, falta de democracia interna y de autonomía). Globalmente, otro problema mayor es el escaso desarrollo de la negociación colectiva en la empresa y por sectores.

En suma, en estos diez años, la Asociación Euromediterránea no ha contribuido efectivamente a la creación de empleo ni a la mejora de la situación económica y social o a la mejora de los derechos sociales y laborales de la población en los PAM. Ni el empleo ni los DES han constituido prioridades políticas de la Asociación ni han adoptado acciones directas en este ámbito. Desde este punto de vista, la Asociación Euromediterránea ha sido más bien irrelevante.

Falta de diálogo social

Por regla general, las instituciones euromediterráneas han limitado la participación de los agentes sociales y de la sociedad civil, ya de por sí escasa¹⁴, al tercer capítulo sobre «colaboración en el ámbito social, cultural y humano», excluyéndoles de las cuestiones relacionadas con el diálogo político y la seguridad y de la cooperación económica y financiera. Resulta paradójico que la Unión Europea haya suscrito Acuerdos de Asociación que pretenden contribuir a desarrollar y consolidar la democracia en los PAM y suponen una transformación económica y social de tanta trascendencia en las próximas décadas, tras un proceso que, en la inmensa mayoría de los casos, no contempló ningún tipo de consulta o concertación social interna.

Del mismo modo, la imposición de reformas económicas, políticas e institucionales prefabricadas o tecnocráticas sin un amplio debate político y social previo en el seno de los propios PAM, que sirva para interiorizar dichas reformas y crear un consenso en torno a la visión y el proyecto de sociedad que subyace en ellas, corre el riesgo de enajenar a las sociedades de los PAM del proceso euromediterráneo y poner en peligro su sostenibilidad, en la medida en que la

¹⁴ Martín, I. (ed) Una Asociación Euromediterránea más próxima a los ciudadanos. 35 propuestas para involucrar a la sociedad civil en el Proceso de Barcelona. Barcelona: CERIDC, UAB y Fundación Friedrich Ebert - Marruecos, 2006.

sociedad, como tal, no se sentirá ni identificada ni comprometida con dichas reformas para el futuro.

A nivel de la propia Asociación Euromediterránea, más allá de las obligadas consultas al Comité Económico y Social Europeo, las instituciones euromediterráneas no han establecido mecanismos de concertación social efectiva. Es muy significativo y preocupante que, en diez años de proceso, no se haya implicado a los agentes sociales en la discusión ni en la implementación de los Acuerdos de la AEM, ni de los Planes Indicativos Nacionales ni en los más recientes Planes de Acción de Vecindad.

En la experiencia europea, la función consultiva con los agentes económicos y sociales ha sido un pilar de la democracia participativa. Extender esta práctica en el marco de la AEM ha sido un empeño de los agentes sociales de la región. Gracias a los esfuerzos multilaterales se han dado avances desde 1995; se han creado organismos de consulta en varios países (Israel, Palestina), pero varios siguen sin tenerlos (Marruecos, Egipto, Siria, Jordania). Globalmente, el diálogo social sigue estando poco desarrollado y las escasas iniciativas adoptadas en este ámbito, aunque apoyadas en ocasiones con fondos regionales MEDA, como el Foro Sindical Euromediterráneo o las nueve sucesivas Cumbres Euromediterráneas de Consejos Económicos y Sociales u organismos similares, han sido iniciativa de los propios agentes sociales y no han tenido vías efectivas para influir en la agenda o la toma de decisiones en el marco del Proceso Euromediterráneo.

Esta situación contrasta con las orientaciones que emanan de un documento estratégico europeo, la Agenda Social (febrero 2005), inserta en el marco de la estrategia de Lisboa, que pretenden hacer de la economía de Europa la más competitiva del mundo en 2010. Entre las tres condiciones para el éxito de la Agenda se encuentra la dimensión exterior y, en este apartado, se apunta como propuesta concreta: «la integración del modelo social europeo en los diálogos y las actuaciones exteriores, a nivel bilateral, regional y multilateral».

Por todo ello, no es atrevido afirmar que la Asociación Euromediterránea no ha promovido en los PAM la concertación social como elemento fundamental de una sociedad democrática ni ha establecido en su propio seno mecanismos de consulta y concertación con los agentes sociales euromediterráneos. La proyección del «modelo social europeo» en sus relaciones con sus vecinos menos desarrollados es una condición para el mantenimiento de ese modelo dentro de la propia UE.

Una estrategia revisable

Todo ello lleva a preguntarse si es socialmente sostenible el actual modelo de Asociación Euromediterránea. Las Zonas Euromediterráneas de Libre Comercio (ZLC) establecen períodos transitorios de doce años y concentran el desmantelamiento de los aranceles sobre los productos de consumo producidos nacionalmente (es decir, aquellos sectores más sensibles a la competencia de los productos europeos) en los últimos cuatro años de ese período. Esto implica que los ciudadanos de los PAM empezarán a sentir los efectos negativos de las ZLC ocho años después de la entrada en vigor de los Acuerdos de Asociación: en 2006 en Túnez, el primer país en el que entró en vigor, en 2008 en el caso de Marruecos, etc...

Mientras que los beneficios económicos de las ZLC son inciertos (especialmente como consecuencia de su limitación a los productos industriales y la exclusión de los productos agrícolas, pero también a que dependen en parte de factores externos, como los flujos de inversión extranjera), y en todo caso sólo se materializarán a medio-largo plazo y se difundirán por toda la sociedad, los efectos sociales negativos se dejarán sentir a corto plazo y sobre grupos sociales específicos. En concreto, las ZLC tendrán un impacto negativo a corto plazo sobre el empleo (siendo Marruecos, Argelia y Siria los países con una mayor vulnerabilidad del empleo al libre comercio), probablemente también sobre los ingresos de la población (reducción de salarios reales), y sin lugar a dudas sobre los ingresos del Estado (Líbano, Jordania, Marruecos y Egipto son los países con mayor vulnerabilidad presupuestaria al libre comercio).

Es más, paradójicamente las zonas de libre comercio, que pretenden reforzar el funcionamiento de los mercados de los PAM, pueden acabar impulsando la economía informal como válvula de escape, lo que distorsiona las condiciones de la competencia, refuerza la desigualdad y limita la capacidad de acción del Estado, además de socavar los derechos económicos y sociales y las condiciones de trabajo en el sector formal. En ausencia de un incremento sustancial de los flujos de inversión extranjera directa o de la liberalización de los mercados agrícolas europeos, las zonas de libre comercio podrían incluso afectar negativamente a las posibilidades de crecimiento de estos países¹⁵.

¹⁵ MARTÍN, Iván (2004), «The Social Impact of Euro-Mediterranean Free Trade Areas: A First Approach with Special Reference to the Case of Morocco», *Mediterranean Politics* nº 9.3. pp. 422-458, <http://www.eco.uc3m.es/immartin/SocialImpactMediterraneanpolitics.pdf>.

En síntesis, las ZLC se configuran como un instrumento de política económica que prolonga la lógica del ajuste estructural seguida por los Gobiernos de los PAM, desde mediados de los años ochenta, con éxito en materia de estabilización pero sin resultados tangibles en términos de crecimiento, empleo y condiciones de vida de la población. Lógicamente, cabe prever que los efectos de las ZLC sean también similares.

La falta de integración Sur-Sur entre los PAM, y especialmente entre los países del Magreb, agrava esta situación, con indeterminados pero cuantiosos costes en términos de atracción de inversiones extranjeras, competitividad, flujos comerciales y, por consiguiente, empleo.

Ante estas perspectivas, cabe preguntarse por la sostenibilidad social de las zonas de libre comercio, ya que de no adoptarse medidas compensatorias para contrarrestar estos efectos negativos, se corre el riesgo de sobrepasar, en el caso de algunos grupos sociales y de algunos países, el «umbral de sostenibilidad social»; es decir, el límite absoluto de efectos negativos de una política de reforma económica, en términos de deterioro de su situación o de sus perspectivas económicas ante las que un grupo social o la sociedad en general no está dispuesta a soportar sin rebelarse, de un modo u otro, mediante la emigración o recurriendo a opciones políticas redentoristas, con la consiguiente inestabilidad que ello produce.

Paradójicamente, este vasto experimento de ingeniería económica se ha emprendido sin un diagnóstico exhaustivo previo de sus efectos previsibles, sin ningún tipo de salvaguardias preventivas para el caso de que en uno o más países la implantación de las ZLC provoque efectos negativos insostenibles, y sin establecer un sistema de compensación para el caso de que los efectos negativos superen a los efectos positivos.

Por supuesto, para completar el análisis no deben tenerse en cuenta únicamente los costes sociales de la reforma y la liberalización económica, sino también los costes sociales de no emprender dichas reformas, lo que subraya la importancia de abordar simultáneamente el proceso de reformas políticas, económicas e institucionales en los PAM (como se pretende hacer con la nueva Política Europea de Vecindad) y la dimensión social de la integración económica euromediterránea. Como mínimo, en términos incluso de viabilidad política, para que las reformas económicas en los PAM sean aceptables deben ir acompañadas de estrategias de gestión de las consecuencias sociales de dichas reformas.

La credibilidad de la Asociación Euromediterránea exige que esa gestión sea compartida con arreglo al principio de corresponsabilidad y no recaiga únicamente sobre los propios PAM, como ha sucedido en buena parte hasta ahora.

En suma, el impacto social negativo de las zonas de libre comercio sobre el empleo, los ingresos de la población y el gasto social público se dejará sentir sobre todo en los próximos diez años, y corre el riesgo de tener efectos sociales y políticos desestabilizadores. Sin embargo, no se ha previsto ningún sistema permanente de evaluación de impacto ni salvaguardias contra los efectos negativos de las zonas de libre comercio. Si no se adoptan medidas compensatorias, se corre el riesgo de sobrepasar el umbral de sostenibilidad social.

La nueva Política Europea de Vecindad y el empleo

Una de las motivaciones subyacentes de la Política Europea de Vecindad (PEV) responde a necesidades económicas. Una preocupación importante en la UE es el declive demográfico previsible en las próximas décadas con el descenso de la población activa y sus consecuencias en el sostenimiento de los sistemas de pensiones. Esto, además de las cuestiones de seguridad, convierte en perentoria la articulación de la UE y sus vecinos en un polo de desarrollo y competitivo a escala global. Este interés estratégico europeo en el desarrollo integrado de sus vecinos se encuentra en la base de los sucesivos intentos de la UE por configurar un modelo de relaciones de proximidad que le sean funcionales. Se trata de un escenario que, obviamente, afecta al empleo y los derechos económicos y sociales. En los sucesivos documentos de la PEV encontramos referencias a estas cuestiones, pero también importantes ausencias.

En sus documentos fundacionales, la nueva PEV ya se fija explícitamente como uno de sus objetivos, al igual que la Asociación Euromediterránea, el promover el desarrollo económico y social sostenible. Pero inicialmente no explicita la importancia del empleo y de los derechos sociales. En las conclusiones del Consejo de Ministros de Asuntos Generales y Asuntos Exteriores de 16 de junio 2003, ninguno de los principales ejes de actuación se refería explícitamente al empleo y los derechos económicos y sociales, con lo que se sigue la misma tónica que ya caracterizaba la Asociación Euromediterránea. Como se ha visto, en los documentos de la AEM (Declaración de Barcelona, Acuerdos de Asociación, documentos de estrategia, Planes Indicativos Nacionales...) las referencias al empleo y a los derechos sociales eran mínimas.

Sin embargo, al desarrollarse la PEV se introducen algunos cambios positivos. En primer lugar, entre los criterios de referencia para que un país pueda beneficiarse de la PEV se incluyen los instrumentos internacionales de derechos humanos, los convenios fundamentales de la Organización Internacional del Trabajo y las libertades sindicales¹⁶. Posteriormente, al plantearse una mayor integración económica y un acercamiento a la legislación de la UE, se prevé el reforzamiento del diálogo y de la cooperación en la dimensión social (políticas sociales, empleo, desarrollo socioeconómico y reformas estructurales) y poner en marcha políticas activas contra la pobreza y la exclusión. De hecho, en los cinco primeros Planes de Acción estas cuestiones aparecen mencionadas de manera explícita, aunque no con tanta relevancia, por ejemplo, como las cuestiones de cooperación en asuntos de justicia e interior. Para cada país se contemplan acciones o líneas de intervención concretas, que van desde la coordinación de políticas, el fomento del empleo, medidas de inclusión, lucha contra la discriminación, etc. Es importante subrayar que las normas internacionales del trabajo y las libertades sindicales se señalan como parte de los criterios de referencia (valores compartidos) que sustentan los Acuerdos de Vecindad.

El contenido de los Planes de Acción en materia de empleo y derechos sociales no puede quedarse en letra muerta, sino que debe traducirse en programas concretos con recursos específicos. La insistencia en que la PEV puede potenciar realmente el diálogo en estas materias abre un campo de posibilidades para los agentes económicos y sociales de la UE y de los PAM a través de las instituciones consultivas o mecanismos ad hoc. Sin embargo, la actual ausencia total de consulta con los agentes sociales contradice la misma lógica de la PEV (el acercamiento legislativo y la adopción de prácticas de la UE) al negar una práctica asentada en la UE como es la consulta social.

LA SITUACIÓN DEL SINDICALISMO EN EL SUR DEL MEDITERRÁNEO

Las reformas económicas llevadas a cabo de diferentes formas en los países árabes mediterráneos en las últimas dos décadas, el fracaso de los mode-

¹⁶ Esto es algo que figura ya en la COM(2003)104, 11 de marzo 2003 y de manera más explícita en «Politique Européenne de Voisinage. Document d'orientation», Com (2004) 373, p.14. «La ambición que perseguirá la UE en el desarrollo de sus relaciones con cada uno de los asociados en el marco de la PEV tendrá en cuenta la medida en que se compartan efectivamente unos valores comunes. Los Planes de Acción establecerán una serie de prioridades con objeto de reforzar el compromiso con dichos valores. Entre dichas prioridades estarán, en particular, (...), *los derechos sindicales y las normas fundamentales en material laboral (...)*».

los político-económicos y los efectos de las dinámicas demográficas han tenido costes sociales importantes cuyas principales manifestaciones han sido el aumento del coste de la vida (por la liberalización de los mercados y la disminución de los subsidios a los productos básicos), la reducción de los servicios públicos, el desarrollo de la economía informal, la precarización del empleo y el aumento del desempleo, y una creciente deuda en materia de protección social.

En este contexto, es obvio que las organizaciones sindicales han sido uno de los actores más concernidos por estos cambios, pero cabe preguntarse cuál ha sido su posición en este nuevo contexto y cómo han actuado.

La actitud y la capacidad de respuesta de los sindicatos sólo se pueden entender por su pasado reciente. Salvando las diferencias nacionales entre los países, se pueden señalar algunos puntos comunes y dinámicas similares¹⁷. Las principales centrales sindicales árabes nacieron ligadas a los movimientos nacionales y desempeñaron un importante papel movilizador en la lucha anticolonial. Por esto mismo, tras contribuir a las independencias, los sindicatos asumieron el reto de participar en la construcción de sus respectivos países. Pero no sólo pasaron a ser piezas de los nuevos sistemas políticos, contribuyendo por ejemplo de manera fundamental al desarrollo de la legislación social y laboral, sino que al participar en el reparto de la renta se desarrollaron muy vinculados al poder (la UGTA en Argelia al FLN, la UGTT en Túnez al PND, la ETUF en Egipto, los sindicatos sirios al Baaz) o a los partidos que aspiraban a él (la UMT en Marruecos ligada al Istiqlal y luego a la UNFP). Así, de una forma u otra, hubo y sigue habiendo sindicalistas en los parlamentos, conformando el ala obrerista o de izquierda de las cámaras. En algunos casos, este esquema de «complicidad negativa» también supuso, en aras de la nación, renunciar a ciertas reivindicaciones de clase y contener la conflictividad social. Sin embargo, al ser las centrales sindicales las principales organizaciones sociales y con mayor potencial desestabilizador, todos los Gobiernos buscaron controlarlas, y cuando no fue posible, dividir las y perseguir a sus miembros más activos. De hecho, en diferentes momentos, como ha sido el caso en Marruecos, Túnez, Jordania o Palestina, los sindicatos sirvieron de refugio a una parte de la oposición política. Esta combinación de colaboración y disidencia marcaría la evolución del sindicalismo árabe y explica sus fortalezas y debilidades.

¹⁷ Isaías Barreñada, «Sindicatos magrebíes: reforma o marginación», *Afkar/Ideas*, 4, 2004, pp. 79-82.

En las últimas dos décadas casi todos los países árabes mediterráneos han vivido profundas reformas de liberalización económica en aras de posibilitar su inserción internacional. En los ochenta se aplicaron los planes de ajuste estructural acordados con las instituciones financieras internacionales y en los noventa las reformas han estado guiadas por los imperativos de la OMC y los acuerdos euro mediterráneos de asociación. Todo ello ha conllevado una significativa reducción del sector público, la compresión del sector industrial en favor del terciario, que han ido a la par de un incremento del desempleo (especialmente de los jóvenes, dando lugar al singular fenómeno de los diplomados en paro y estimulando la emigración) y de la extensión de la economía informal. También ha tenido una dimensión política: ha cambiado el papel del Estado, se han establecido nuevas relaciones entre lo público y lo privado, y nuevas modalidades de reparto de la renta, y en aras a la competitividad se han precarizado las relaciones laborales y se han revisado el marco legal laboral y los sistemas de protección social. Asimismo, la liberalización económica y la crisis del sistema político han aguzado la urgencia de reformas políticas democráticas.

Los proyectos de integración regional aparecían como una condición necesaria para el desarrollo económico y social de la región. Por ejemplo, en el caso magrebí, con la Unión del Magreb Árabe, los sindicatos de los tres países, que esperaban una progresiva armonización de las normas sociales, establecieron un mecanismo de coordinación sindical regional a través de la Unión Sindical de los Trabajadores del Magreb Árabe (USTMA); pero el fracaso de la UMA paralizó sus proyectos.

Así, desde principios de los noventa se han puesto en evidencia las limitaciones y las dificultades de los sindicatos para encarar la nueva situación. Sus intervenciones para negociar la aplicación de las reformas han sido de una eficacia limitada, al igual que para prever mecanismos de protección o para hacer valer los intereses de los trabajadores en las nuevas regulaciones legales. Aunque no han faltado las movilizaciones, en muchos casos la contestación más audible a las reformas ha venido de otros actores sociales que disputan la calle a los sindicatos. A pesar de ello, los sindicatos han sido extremadamente críticos con la Asociación euro mediterránea por sus costes en materia de empleo, pero, salvo en Túnez, el debate sindical sobre las implicaciones de los acuerdos con la Unión Europea ha sido escaso. La tradicional monopolización por parte del aparato del Estado del proceso de decisión no se ha visto respondida por una movilización social a la altura ni por cierta capacidad propositiva de las centrales.

Resultado de ello ha sido la total ausencia de consultas y de concertación con los agentes sociales.

La reforma sindical necesaria

Una gran parte del problema reside en los propios sindicatos. Prueba de ello es que las mutaciones económicas y sociales y las incertidumbres que provoca la mundialización han hecho crecer entre las centrales sindicales la conciencia de que tienen que ponerse al día, y desde su interior han surgido exigencias de reformas. La primera constatación es que las centrales sindicales requieren refundar su legitimidad, pasando de una legitimidad histórica a una legitimidad democrática y sindical, lo que supone revisar su representatividad, autonomía, funcionamiento y formas de acción sindical.

En materia de representatividad, la mayor parte de las centrales sindicales han perdido afiliados y en la actualidad no son capaces de sindicalizar grandes franjas de trabajadores. Las causas son económicas (privatizaciones, reducción del sector público, precarización) pero también políticas (identificación con el poder o con los partidos, pérdida de su antigua función mediadora en el reparto de la renta, funcionamiento contestado). Hoy los sindicatos representan esencialmente a los asalariados de las grandes empresas públicas y en algunos casos a los funcionarios, pero tienen una insuficiente presencia en el sector privado, en las pequeñas empresas y en las multinacionales, y son totalmente ajenos a los desempleados y excluidos. En Marruecos, por ejemplo, en un sector tan importante como el textil apenas hay implantación sindical.

Un segundo problema es su falta de autonomía respecto del Gobierno o de los partidos. En todos los países persisten las interferencias gubernamentales; en algunos, los dirigentes sindicales apoyan a partidos y candidatos (Egipto, Argelia, Túnez, Palestina, Líbano), cuando no tienen ellos mismos veleidades políticas propias (es el caso de la CDT en Marruecos). La conciencia de la necesidad de una verdadera independencia y autonomía crece, pero todavía no se ha impuesto.

Su funcionamiento interno también requiere cambios. Hoy el sistema de representación sindical en el Magreb está polarizado entre el mono sindicalismo tunecino, que asume a regañadientes su diversidad interna, y el pluralismo extremo de Marruecos y Argelia, cuya dispersión y falta de prácticas de unidad de acción redundan en su contra. En general, los modelos organizativos son muy

jerárquicos y centralizados. El reto está en el desarrollo de las estructuras de base e intermedias, y fomentar en ellas la iniciativa y la acción sindical cotidiana. Además, una democratización de la actividad sindical evitaría fenómenos como la gerontocracia sindical cuyo caso más ilustrativo está en Marruecos, donde los secretarios generales de las tres principales centrales llevan varias décadas en sus cargos.

Finalmente, el sindicato debe «sindicalizar» su actividad. Su escaso atractivo deriva en gran parte de que han cumplido de manera muy limitada su función de defender los intereses de los trabajadores en momentos de profundas reformas. Más allá de los discursos triunfalistas y autocomplacientes, los sindicatos deben generalizar sus prácticas de negociación colectiva en la empresa, y desarrollar capacidades propias de análisis y de proposición. Para ello, necesitan un desarrollo organizativo acorde con los imperativos de los cambios. Sólo así podrán abordar retos como la economía informal, la masificación de la precariedad, la irrupción de nuevos inmigrantes (árabes, asiáticos o africanos), el desempleo juvenil, o el sindicalismo en la empresa privada y en las multinacionales. Pero también retos políticos y sociales, como la concertación y el diálogo social, el desarrollo de sociedad civil, la demanda de democracia, la participación creciente de la mujer en el mercado laboral, etc.

En los últimos años, no sólo se discute cada vez más de los desafíos internos del sindicalismo en la región sino que también se han identificado retos externos comunes a los sindicatos europeos. Así, partiendo de un análisis comparado de la situación en cada país, los principales sindicatos magrebíes han identificado tres áreas especialmente problemáticas en esta coyuntura: los derechos sociales, el diálogo social y la protección social.

Más derechos sociales y laborales

Formalmente la región dispone de un marco legal laboral avanzado. Los Estados árabes han ratificado la mayor parte de los convenios tanto de la Organización Internacional del Trabajo como de la Organización Árabe del Trabajo. Además los derechos sociales fundamentales están recogidos de diferente manera en las legislaciones nacionales. Sin embargo, su aplicación está lejos de estar garantizada. En la práctica se limita de diversas formas el derecho a la organización sindical (en la administración pública está muy limitado en Oriente Medio) y el derecho de huelga, y son frecuentes las prácticas antisindicales tanto

en la empresa privada como en el sector público. El respeto de los derechos colectivos de los trabajadores es una condición esencial e indispensable para el desarrollo económico y social y para la democracia. En el centro de esos derechos se encuentra la libertad sindical considerada como una libertad fundamental, esencial para un sistema pluralista; por ello, los sindicatos exigen la instauración de una protección jurídica eficaz de los representantes de los asalariados, y la persecución de las medidas antisindicales, así como el derecho a la huelga.

TABLA 2. *Principales déficit en materia de ratificación de los principales convenios de la OIT*

Marruecos	No ratificación de la convención 87/1948 sobre libertad de asociación. Trabajo infantil generalizado, a pesar de la ratificación de la convención 182/1999.
Argelia	****
Túnez	Prohibición constitución uniones independientes a pesar de la ratificación de la Convención nº 87 (caso del sindicato de periodistas tuneños –SJT). La ley de regulación del derecho de huelga no es conforme a esta convención.
Egipto	***
Jordania	No ratificación de la convención 87/1948 sobre libertad de asociación. No ratificación de la convención 122/1964 sobre políticas de empleo. No ratificación de las convenciones 26/1928 sobre métodos de fijación de salarios mínimos, 95/149 sobre protección de salarios y 131/1970 sobre fijación de salario mínimo.
Siria	No ratificación de la convención 182/1999 sobre la abolición del trabajo infantil (único país árabe). Trabajo infantil relativamente extendido.
Líbano	No ratificación de la convención 87/1948 sobre libertad de asociación. No ratificación de algunos aspectos de las convenciones sobre desempleo y la Convención * sobre promoción de empleo y protección contra el desempleo. Limitaciones en la convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW). Trabajo infantil en torno al 6% entre los 5-14 años (UNICEF) Serias dificultades en el cumplimiento de la mayoría de las convenciones de la OIT, en particular con trabajadores extranjeros.

En la mayor parte de los países árabes mediterráneos, durante los noventa, se han reformado los códigos de trabajo, introduciendo la flexibilización del empleo y la precarización de las relaciones de trabajo. Según los sindicatos, se intenta dismantelar una parte sustancial de la legislación social elaborada en las décadas pasadas so pretexto de ser un factor de rigidez y un elemento perturbador del mercado. La función protectora de la legislación se está trasladando del asalariado hacia la empresa. La negociación de esta adaptación no está resultando fácil, pero con igual contundencia que defienden el derecho laboral, los sindicatos exigen también la aplicación y efectividad de las disposiciones existentes, mediante la actuación de la inspección de trabajo y la autoridad judicial competente.

Un tercer elemento de preocupación de los sindicatos es el debilitamiento de la dimensión colectiva de las relaciones profesionales, que fragiliza a los sindicatos al cuestionar su representatividad y limitar su acción defensa de los intereses colectivos de los trabajadores. Para los sindicatos la negociación colectiva es uno de los instrumentos esenciales de las relaciones profesionales. La negociación colectiva es una realidad aunque con muchas limitaciones; en algunos países está paralizada. Los sindicatos exigen el establecimiento y el desarrollo de estructuras de representación salarial en las empresas, especialmente en las pequeñas empresas, y mejorar su funcionamiento allí donde existen. Así como desarrollar una legislación coercitiva para quienes niegan su aplicación.

La imperativa necesidad de un verdadero diálogo social

Las reformas económicas y la mundialización afectan irremediamente los sistemas de regulación socioeconómica. Sus costes se tienden a repercutir sobre los asalariados; es decir, compitiendo en base a la concurrencia de los sistemas sociales, y, por ello, la tendencia de los gobiernos ha sido de prescindir de los agentes sociales a la hora de tomar decisiones. No obstante, ante el inevitable incremento de conflictividad social que generan estas políticas, se ha convertido en un asunto crucial la creación de un consenso sobre el modelo social y económico mediante la concertación. En estos casos el diálogo social puede permitir atenuar algunos costes de las políticas liberales y garantizar su factibilidad social. Los trabajadores, a través de sus representantes sindicales, deben estar asociados activamente en la decisión de toda medida que concierne la empresa y su situación económica y social.

En los países árabes mediterráneos, los sindicatos tienen generalmente fácil acceso a la Administración, pero el diálogo social tripartito, con funciones de consulta claramente definidas, esta todavía poco asentado y no se ve revestido de la legitimidad que requiere. Túnez, Argelia, Israel, Palestina, Líbano y Jordania tienen Consejos Económicos y Sociales, pero Marruecos, a pesar de haber contado con diversos consejos consultivos temáticos de vida efímera y de que esté previsto en la Constitución marroquí carece de un diálogo institucionalizado¹⁸.

Un verdadero diálogo social debe implicar a los agentes sociales representativos; los sindicatos reivindican una legislación conforme a los criterios de la OIT (convenio 144 sobre la consulta tripartita, ratificado solamente por Argelia) que fije los criterios de representación en las estructuras de diálogo social evitando las interferencias de la Administración.

Más protección social, para todos

Al igual que el derecho del trabajo, los sistemas de protección social, tradicionalmente muy débiles, se ven gravemente amenazados. La protección social, fundada sobre la solidaridad y la redistribución, ha sido uno de los principales factores de cohesión social y de progreso. Por ello, los sindicatos estiman que en situaciones de crisis debería reforzarse el sistema obligatorio de la Seguridad Social y la protección debería ser mejorada y extendida a todos en sus distintas prestaciones (enfermedad, accidente, maternidad, desempleo, jubilación...).

Un doble motivo de preocupación sindical es el desarrollo de la economía informal y el fraude. La informalidad amenaza los sistemas de Seguridad Social por las evasiones que generan, por la concurrencia desleal en el mercado laboral y por el efecto de contagio que puede tener sobre el trabajo regular. Asimismo, exigen que los poderes públicos obliguen a los empleadores privados a cumplir con sus obligaciones fiscales y sociales, en suma ciudadanas, estableciendo los mecanismos coercitivos necesarios.

¹⁸ Título Noveno. Del Consejo Económico y Social: Artículo 93. Queda establecido un Consejo Económico y Social. Artículo 94. El Consejo Económico y Social podrá ser consultado por el Gobierno y por la Cámara de los Representantes y la Cámara de los Consejeros sobre todas las cuestiones con carácter económico y social. Da su opinión sobre las orientaciones generales de la economía nacional y de la formación. Artículo 95. La composición, la organización, las competencias y las modalidades de funcionamiento del Consejo Económico y Social se regularán por una ley orgánica.

Otra consideración toca el funcionamiento y la gestión de los sistemas de Seguridad Social. Han sido frecuentes los problemas en la utilización de los recursos acumulados en las cajas, sea a manos de la Administración y en otros casos con la connivencia de los agentes sociales. Los organismos de gestión deben dejar de utilizar los recursos disponibles para actuaciones irregulares y gestionar los excedentes en beneficio de los intereses de los asegurados y del empleo.

Reforma urgente o marginación

Ante la capacidad limitada de las reformas sindicales y de su adaptación a las nuevas situaciones, se está extendiendo un fenómeno de renovación sindical no exento de fuertes tensiones. Si bien en Marruecos y Líbano hay una tradición de pluralismo sindical, en otros países ésta se está creando en la actualidad. En Argelia se han desarrollado múltiples sindicatos autónomos, aunque muchos marcados por rasgos corporativos. En Egipto ganan fuerza pequeñas iniciativas independientes y críticas con el ETUF. En Palestina varias organizaciones sindicales independientes, locales y de rama, se están federando con miras a una nueva confederación al margen de la PGFTU. En Líbano no faltan iniciativas de renovación sindical en el interior de la CGTL, aunque la situación política dificulta enormemente su avance; situación que aún se vuelve más crítica después de la guerra del verano de 2006. En Marruecos organizaciones sindicales de inspiración en el Islam político están invirtiendo esfuerzos importantes.

Un caso singular es el de Túnez, donde una facción demócrata militante del sindicalismo acaba de poner en marcha un proceso de construcción de una central alternativa a la UGTT y se ha constituido con el nombre de CGTT (Confederación General Tunecina de Trabajo). La CGTT se dio a conocer en los primeros meses de 2007. En el documento «Plataforma para la refundación del movimiento sindical tunecino» se recuerda la garantía de la libertad sindical recogida en la Constitución tunecina y la constitución de sindicatos sin la necesidad de una autorización o acuerdo previo, conforme a las convenciones número 87 y 98 de la Organización Internacional de Trabajo y ratificadas por Túnez. En la misma declaración recuerdan que la creación en Viena, en noviembre de 2006, de la Confederación Sindical Internacional (CSI) no ha puesto fin a la existencia del pluralismo sindical en los distintos países.

Muchos de los miembros fundadores de esta nueva organización sindical provienen de la UGTT, habiendo tenido cargos sindicales durante los años no-

venta y siguientes y que declaran de manera unánime «querer romper con el modelo sindical de los años noventa, las reformas superficiales aportadas durante los Congresos de Djerba (febrero de 2002) y Monastir (diciembre de 2006) y que no han cambiado en nada el fondo de cuestiones vitales para el sindicalismo tunecino».

Los fundadores señalan también que la perenne situación de bloqueo, tanto conceptual como de prácticas sindicales que conoce la UGTT, no es ajena a la interiorización de sus sucesivos dirigentes y por un buen número de sus cuadros sindicales en las últimas décadas del modelo y de la cultura del «Partido Único», que corresponde en paralelo al modelo y la cultura del «sindicato único».

También la prensa tunecina se hacía eco de la creación de esta nueva central (a pesar de la prohibición de varias ruedas de prensa en la capital en febrero de 2007). La publicación *Réalités* (número 1105, 7/3/2007) dedicaba un artículo de opinión al pluralismo sindical en Túnez afirmando que «el derecho sindical está garantizado por la Constitución y la ley y ninguna persona puede pretender limitarlo ni negarlo. Sería vano, ilusorio y contradictorio reivindicar el pluralismo político y rechazarlo cuando se trata de organizaciones sindicales. En el plano práctico, es incontestable que la UGTT tiene una historia, unas luchas y es mayoritaria en el mundo del trabajo; pero también es obvio que no puede impedir el nacimiento de otras organizaciones que, en el marco legal, asumen sus funciones y que no podrá dejar de ser bueno para los asalariados, para el movimiento sindical, para el país y para la democracia».

Las centrales sindicales pueden convertirse en reliquias del pasado o erigirse en fuerzas del futuro. Tienen enormes retos. Conquistar y defender su autonomía, requisito imprescindible para ser un contrapoder, para poder negociar, para diálogo social). Asegurar un funcionamiento democrático que refuerce su legitimidad. Aumentar su representatividad, incrementando su afiliación, especialmente entre los jóvenes y las mujeres que aspiran incorporarse al mercado de trabajo. Y desarrollar sus capacidades de análisis y de proposición.

Además los sindicatos, tienen el desafío de entablar un diálogo constructivo y de lograr una articulación con el resto de la sociedad civil, esencial para contribuir a la democratización de sus países. Finalmente tienen que asumir la interdependencia sindical, coordinándose a nivel regional magrebí e internacional para afrontar cuestiones como las migraciones o la transnacionalización de las empresas. Por todo ello, sindicatos europeos y magrebíes insisten en la

urgencia de la creación de un marco de dialogo social euromediterráneo entre los países del sur y los países europeos, implicando a gobiernos, patronales y organizaciones sindicales.

LA ACCIÓN SINDICAL INTERNACIONAL EN LA REGIÓN. LA EXPERIENCIA DEL FORO SINDICAL EUROMED

En abril de 1999 cuatro organizaciones sindicales supranacionales (CES, CIOSL, USTMA y CISA) crearon el Foro Sindical Euromed como estructura de coordinación entre los sindicatos europeos y de los PAM, con el objeto de definir posiciones comunes y defender las demandas de los trabajadores en el marco de la Asociación Euromed. Ocho años de rodaje han permitido algunos avances, desarrollar el conocimiento mutuo y reforzar la cooperación sindical transmediterránea, pero también constatar las dificultades de construir una verdadera acción sindical internacional en esta región, que requiere de voluntad política y de instrumentos eficaces.

Uno de sus últimos logros tuvo lugar con motivo de la Tercera Asamblea del Foro, en Barcelona en noviembre 2005. En tal ocasión se hizo un balance sindical de diez años de asociación y se estableció un programa de acción¹⁹.

Las organizaciones sindicales fueron unánimes al constatar que los resultados estaban muy por debajo de las ambiciones declaradas en la misma ciudad diez años antes, cuando se pretendía establecer un vínculo entre el desarrollo económico, la paz y la democratización. Para el movimiento sindical, el balance de la Asociación es decepcionante, y es difícil no mencionar su fracaso relativo. Pero, a pesar de todas las críticas y las reservas planteadas, para el movimiento sindical la Asociación sigue siendo la vía que hay que seguir. Su fundamento mantiene toda su vigencia y merece desarrollarse. Es un marco regional adecuado para la cooperación en el Mediterráneo que incluya la democratización y la promoción de los derechos del hombre, con la condición de garantizar su coherencia y de revitalizarlo con un compromiso político más firme. Asimismo, la nueva Política Europea de Vecindad, cuyos objetivos y Planes de Acción se refieren explícitamente a los mecanismos de consulta social, a la política de

¹⁹ Declaración final de la 3ª Asamblea General del Foro Sindical Euromed «Por la paz, la democracia, el progreso económico y la justicia social», y «Documento de orientación y plan de trabajo», Barcelona, 6-7 de noviembre 2005.

empleo, a la libertad sindical y a los convenios internacionales sobre el derecho laboral. Esto abre una perspectiva interesante para el Foro Sindical Euromed.

El Foro Social Euromed constataba que el Mediterráneo no se ha transformado en una zona de paz; la situación económica y social no ha mejorado; la Asociación no ha contribuido de una manera efectiva a la creación de empleo; la cuestión migratoria sigue siendo un problema primordial no resuelto en el marco de la Asociación; y el avance democrático ha sido limitado, mientras prosigue la ausencia de diálogo social. Asimismo, el Foro Sindical Euromed reafirmaba que la paz, el respeto de los derechos humanos, el respeto de los derechos laborales fundados en las normas de la OIT, y las políticas económicas que favorecen el desarrollo y el progreso social están estrechamente ligados.

En su declaración final el Foro Sindical volvió a apostar por una renovación de la Asociación: recuperando su globalidad y coherencia, llamando a reforzar lo multilateral y las integraciones regionales, poniendo en el centro el codesarrollo, redefiniendo los instrumentos financieros, desarrollando políticas activas de empleo, respetando los derechos de los migrantes, llamando con urgencia a una paz justa, global y duradera, e instando a articular los sindicatos con el resto de la sociedad civil.

La declaración se complementó con un documento de orientación y un plan de trabajo, a modo de reivindicaciones y propuestas. Para los sindicatos, el empleo y los derechos económicos y sociales están en la base de una serie de propuestas, que responden a tres principios:

a) El principal reto que deben afrontar conjuntamente los PAM y los países europeos es cómo garantizar empleo de calidad, tanto en el Norte como en el Sur del Mediterráneo, así como la realización de los derechos sociales fundamentales para todos los ciudadanos.

b) Para ello, la creación de empleo y la mejora de los derechos económicos y sociales de los PAM deben incluirse como uno de los objetivos explícitos de la Asociación Euromediterránea, con la consiguiente necesidad de emprender acciones directas en este ámbito con recursos financieros específicos.

c) El principio de corresponsabilidad que se encuentra en la base de una verdadera Asociación; es decir, la responsabilidad compartida entre los países de la UE y los PAM en relación con las cuestiones de interés común (y el empleo

y la situación económica y social, sin lugar a dudas, lo son). Esto implica el imperativo de buscar conjuntamente soluciones y, eventualmente, diseñar estrategias comunes y utilizar recursos compartidos para llevarlas a cabo.

Las propuestas planteadas fueron:

- 1) Organizar una Conferencia Euromediterránea sobre Empleo, con participación de los Gobiernos nacionales, las instituciones euromediterráneas y comunitarias, los agentes sociales y expertos. (La Conferencia se celebró en Berlín durante la presidencia alemana, el pasado 16 de marzo de 2007, con el título «Empleo y diálogo social en el Mediterráneo en el marco del Partenariado Euromediterráneo»).
- 2) Demandar la realización de Conferencias Euromediterráneas de Ministros de Trabajo periódicas con el fin de abordar la cuestión del empleo en la región. (Aparentemente, la primera conferencia ministerial se convocará durante la presidencia francesa de la UE en 2008).
- 3) Generalizar la creación y el funcionamiento de los « Grupos de Trabajo sobre Asuntos Sociales » que deberían reunirse regularmente en el seno de los Consejos de Asociación bilaterales entre la UE y los PAM.
- 4) Crear espacios estables de diálogo y de concertación social a nivel de la Asociación Euromediterránea, con participación de los agentes sociales tanto de la UE como de los PAM y de las instituciones euromediterráneas.
- 5) Establecer mecanismos de seguimiento y evaluación multilateral a nivel euromediterráneo sobre la situación económica y social en general y del empleo en particular.
- 6) Incorporar a todos los procedimientos de decisión y de gestión de las instituciones, políticas, programas y acciones euromediterráneas (Zonas de Libre Comercio, Programas MEDA, Planes de Acción...) el estudio sistemático y riguroso de su impacto sobre el empleo y la situación económica y social.
- 7) Hacer que los agentes sociales estén plenamente asociados a las iniciativas existentes y futuras en materia de formación y empleo.

- 8) Avanzar hacia la definición de una Estrategia Euromediterránea de Empleo con objetivos comunes establecidos por países y hacia la especificación de compromisos y de instrumentos para alcanzarlos. Su objetivo sería obligar a los países miembros de la AEM a establecer un sistema de estadísticas comunes, de sistemas de información y a hacer un análisis conjunto de las políticas de empleo.
- 9) Establecer mecanismos institucionalizados de salvaguardia y compensación en relación con las consecuencias sociales de las acciones y políticas euromediterráneas, cuando los indicadores sociales de referencia que se establezcan superen determinados umbrales mínimos.
- 10) En el marco de los Planes de Acción de Vecindad y de los Programas MEDA, adoptar acciones y programas específicos de:
 - a. Promoción del diálogo social y la concertación a nivel nacional en los PAM.
 - b. Reforzamiento de la libertad sindical y el respeto efectivo de la autonomía de las organizaciones sindicales, así como de la cooperación sindical euromediterránea.
 - c. Fomento de la representación de los trabajadores en las empresas y una protección jurídica eficaz de los representantes de los trabajadores.
 - d. Desarrollo de acciones, que aseguren la protección y la efectividad de derechos fundamentales recogidos en las principales convenios de la OIT, entre los cuales el derecho de huelga, la negociación colectiva y el diálogo social, concretamente mediante medidas que aseguren la efectividad del derecho laboral (inspección del trabajo, etc.).
- 11) Reforzar las dimensiones de empleo y derechos sociales en los Planes de Acción, expresándose en las posiciones oficiales y reflejándose en el Instrumento Financiero de Vecindad y Partenariado (2007-2014).
- 12) Crear mecanismos formales de consulta con los agentes sociales que garanticen la aplicación efectiva de los Planes de Acción en todos sus ámbitos de actuación, y específicamente sobre el empleo y los derechos económicos y sociales.
- 13) Coordinar las actividades de todas las organizaciones sindicales en la región, poniendo en común los medios disponibles y definiendo progra-

Alejandra Ortega,
Isaías Barreñada,
Iván Martín

mas de acción comunes en el marco del Foro; en colaboración con la OIT, y particularmente con ACTRAV.

Este plan de trabajo supone todo un reto para los sindicatos de la región, tanto de Europa como de los países del sur y del este del Mediterráneo. Ser capaces de llevarlo a cabo supondría un hito en la cristalización de una acción sindical internacional en la zona mediterránea, una de las principales brechas del desarrollo a nivel planetario.

José María Lacasa Aso

El papel de la cooperación
internacional al desarrollo
desde el punto de vista empresarial:
realidades y retos



Tartáreas, Francisco Iturrino

En este contexto, la cooperación al desarrollo, en el siglo XXI, se concibe como un mecanismo imprescindible para que el escenario internacional sea más estable, pacífico y seguro para todos los habitantes del planeta.

EN esta lucha contra la pobreza, los criterios de equidad y de solidaridad, unidos a los de interés mutuo, corresponsabilidad y asociación, se colocan en el núcleo de toda iniciativa de cooperación al desarrollo que pretenda ser «eficaz».

La empresa, en el mundo globalizado en el que hoy en día tiene que sobrevivir, se enfrenta a grandes desafíos que afectan a su propia existencia.

La empresa asume esos retos y se implica en tareas de cooperación al desarrollo. Sin embargo, la empresa por sí sola, no podrá hacer frente a todos estos retos si los Estados no ponen en marcha el conjunto de reformas que permitan al sector privado operar con eficacia.

Así, una asociación entre los sectores público y privado, facilitará que ciertos países y colectivos más desfavorecidos, tengan acceso a determinados bienes, servicios y tecnologías que, de otra forma, estarían fuera de su alcance.

LA COOPERACIÓN INTERNACIONAL AL DESARROLLO

La cooperación internacional al desarrollo, desde un punto de vista conceptual, no tiene una definición única, válida para todo tiempo y lugar. Así, podemos distinguir una cooperación de tipo «asistencialista» propia del siglo pasado y que de acuerdo con las circunstancias políticas, económicas y sociales del momento tenía su razón de ser; y una cooperación de tipo «desarrollista», vigente en el momento actual, y en consonancia con las actuales circunstancias y, sobre todo, con el fenómeno de la globalización en el que estamos inmersos.

En su acepción clásica, la cooperación internacional al desarrollo era concebida como un mecanismo de solidaridad de unos países hacia otros y se materializaba a través de la «ayuda», de la «asistencia».

Bajo este prisma, podemos decir que la cooperación internacional para el desarrollo nace después de la II Guerra Mundial como resultado de las necesi-

dades de reconstrucción, organización política, económica y social de Europa, los Estados Unidos y los nuevos países independientes. De esta forma, el Plan Marshall se constituyó en lo que podríamos denominar «primer programa de cooperación empresarial al desarrollo».

A partir de ese momento, y teniendo en cuenta el sistema bipolar que presidió las relaciones internacionales durante décadas, tanto desde una perspectiva Este-Oeste como Norte-Sur, la cooperación internacional al desarrollo estuvo marcada por un modelo de ayuda de tipo «asistencialista», basada fundamentalmente en relaciones bilaterales. Su finalidad era, en muchos casos, de tipo caritativo, guiada fundamentalmente por principios de corte humanitario, incluso religioso, y donde la planificación o los criterios de eficacia no tenían relevancia.

La asistencia era un principio y un fin en sí misma. El impacto de las actuaciones sobre la pobreza, entendida básicamente en términos económicos, y la planificación no eran cuestiones esenciales para este tipo de cooperación.

El progresivo cambio experimentado en el sistema de relaciones internacionales, sobre todo a partir de la desaparición del conflicto Este-Oeste, fue poniendo en evidencia la ineficacia de ese modelo de cooperación para luchar contra la pobreza. Una pobreza que progresivamente empezó a entenderse como algo más que falta de recursos materiales.

La aceleración del fenómeno de la «globalización», unido a la omnipresencia de Internet, fue poniendo al descubierto las grandes desigualdades existentes en el mundo.

El fenómeno de la «globalización» nos permite compartir múltiples realidades, nos ofrece incalculables oportunidades para beneficiarnos de los progresos tecnológicos en todos los ámbitos, pero, a la vez, nos encierra en una cárcel de servidumbres donde todo se comparte, todo es de todos, los retos, las oportunidades y, también, los problemas.

Así pues, el concepto de pobreza fue evolucionando también hacia una concepción más global de la misma. La pobreza implica un conjunto de carencias de todo tipo y el ser humano se coloca en su epicentro. Sus consecuencias traspasan las fronteras y todos, absolutamente todos los Estados del mundo, en mayor o menor medida, acaban viéndose afectados por ellas.

Todos estos fenómenos, unidos a acontecimientos como el atentado terrorista del «11 S» han forzado un cambio cualitativo en el sistema de relaciones internacionales y, definitivamente, han dado al traste con la concepción clásica de la cooperación al desarrollo.

La evolución experimentada en el concepto de pobreza y de desarrollo, así como de los parámetros utilizados para su medición, al menos en el plano teórico, han colocado al criterio de eficacia y de impacto sobre la pobreza como referentes obligados de toda estrategia de cooperación al desarrollo.

NUEVAS TENDENCIAS

Por otro lado, la aparición de nuevos actores en la escena internacional ha hecho que la cooperación internacional al desarrollo sea enfocada desde una perspectiva multidisciplinar, de corte «desarrollista» y acorde con el objetivo de la misma, que es la lucha contra la pobreza en todas sus manifestaciones.

En este contexto, la cooperación al desarrollo, en el siglo XXI, se concibe como un mecanismo imprescindible para que el escenario internacional sea más estable, pacífico y seguro para todos los habitantes del planeta.

Así pues, para alcanzar la estabilidad internacional es imprescindible mejorar las condiciones de vida de la población de los países menos desarrollados mediante la promoción del crecimiento económico y del bienestar social, favoreciendo formas de gobierno democráticas, respetuosas con los derechos humanos y el medio ambiente.

En esta lucha contra la pobreza, los criterios de equidad y de solidaridad, unidos a los de interés mutuo, corresponsabilidad y asociación, se colocan en el núcleo de toda iniciativa de cooperación al desarrollo que pretenda ser «eficaz».

La interrelación es una constante. Nada ni nadie puede permanecer aislado. Ninguna realidad social, política o económica puede abstraerse al resto de los escenarios que componen nuestro entorno.

La globalización nos empuja sin remedio y sin posibilidad de resistencia a afrontar colectivamente los desafíos que tenemos ante nosotros. Así pues, el mundo desarrollado se ve forzado a replantearse los modos de gestión de la «solidaridad».

Este nuevo modelo de gestión de la «solidaridad» —tal como se fue poniendo de manifiesto en todos los foros internacionales a partir de la última década del siglo pasado— debe estar guiado por un objetivo «desarrollista». La meta hoy es alcanzar un desarrollo sostenible. Esto implica que los objetivos de progreso económico y el incremento de la riqueza no tendrán un impacto real sobre la pobreza si no se tienen en cuenta otras valoraciones de índole social y medioambiental.

EL PAPEL DE LA EMPRESA

En este nuevo escenario, el sector privado adquiere una nueva dimensión. Su rol económico y social hace que empiece a ser reconocido como un importante agente en el campo de la cooperación al desarrollo. Se toma conciencia de que la expansión del sector privado favorece el crecimiento económico, logrando un desarrollo eficaz, ya que es fuente indiscutible de empleo, de riqueza, de dinamismo, de competitividad y de conocimientos.

Además, los empleos y los ingresos generados por las empresas privadas favorecen una distribución más amplia y equitativa de las ventajas del crecimiento. El desarrollo del sector privado implica a los individuos, de forma efectiva, en los procesos de producción y de decisión que influyen en su existencia. El individuo deja de ser un mero sujeto pasivo y se convierte en un sujeto activo, inmerso en el proceso de emergencia de una sociedad más plural, que exige que se lleve a cabo un desarrollo participativo y de buena gestión de los asuntos públicos.

Así pues, es indispensable un verdadero compromiso de los Gobiernos de los países en desarrollo en favor del fomento del sector privado a través de políticas racionales y viables. Políticas que generen una cultura empresarial y que ofrezcan confianza al mundo de la empresa para llevar a cabo sus proyectos. Para ello, los Gobiernos deberán promover las reformas necesarias para fomentar el espíritu empresarial, como elemento esencial para mantener el dinamismo de la economía. Asimismo, deberán llevar a cabo las reformas precisas para garantizar el libre juego de los mecanismos de mercado, de la competencia y de la iniciativa privada. El Estado de Derecho deberá ser el marco para el desarrollo de cualquier tipo de iniciativa empresarial.

EL PAPEL DEL ESTADO

En este nuevo escenario, no sólo el papel del sector privado empieza a verse desde una óptica diferente, también la concepción sobre el papel que debe jugar el Estado comienza a cambiar.

De este modo, en la actualidad, las estrategias de desarrollo económico basadas en el papel del Estado como planificador y gestor del desarrollo económico están superadas. Ya desde la década de los 80 del siglo XX se empezó a detectar la necesidad imperiosa de redefinir el papel del Estado, puesto que se demostró que, para mejorar la productividad y para incrementar el dinamismo económico, se precisa de un entorno donde rija el libre juego de los mecanismos de mercado, de la competencia y de la iniciativa privada.

La experiencia de Estados excesivamente intervencionistas y proteccionistas, proveedores de bienes y servicios para el consumo público y privado, se fue demostrando ineficaz en el proceso de crecimiento económico y de desarrollo social.

Así pues, ante este panorama, se empezaron a adoptar modelos de desarrollo económico fundados en políticas de consolidación de los mecanismos de mercado, de crecimiento de la competencia y de redefinición del papel que debe jugar el Estado.

La aceleración del fenómeno de la «globalización» restaba cada vez más a los Estados el control en la definición de las políticas económicas, dado que éstas se ven directamente influenciadas por factores exógenos, provenientes de los vaivenes de los mercados internacionales. Ante esta situación, los Estados se ven obligados a mantener una disciplina macroeconómica que mantenga sus cuentas equilibradas, ya que los desequilibrios reciben fuertes penalizaciones de los mercados internacionales.

De este modo, el sector privado se manifiesta como un elemento clave para generar tejido económico, crear empresas, generar riqueza y empleo, y, sobre todo, para liderar procesos de innovación y de transformación económica y social.

Sin embargo, este proceso de redefinición de papeles no implica, en ningún caso, que el sector privado deba sustituir al sector público, ni que el sector

público deba gestionar el Estado como si éste fuese una empresa privada. Así pues, el sector público debe garantizar la producción de ciertos bienes públicos esenciales y crear un clima adecuado para el desarrollo del sector privado en un entorno en el que las instituciones, la normalidad política y económica, los marcos regulatorios y el tamaño del Estado permitan a la empresa privada operar con eficacia.

REDEFINICIÓN DE PAPELES

Al mismo tiempo que se lleva a cabo una redefinición de papeles, ambos, tanto el Estado como el sector privado, cada uno en su correspondiente esfera de actuación, complementándose, pero no sustituyéndose, en sus actuaciones, ponen en marcha nuevos modelos de relación entre ambos y de gestión.

Dentro de estos nuevos modelos de gestión, las denominadas «buenas prácticas», el « buen gobierno», en definitiva, «las prácticas responsables», se convierten en una exigencia en las actuaciones de todos los agentes, tanto de los públicos como de los privados. Todos los actores deben actuar sometidos a la ley. Por ello, el buen gobierno y la gestión responsable se les debe exigir y, en la misma medida, presumir, a todos ellos.

Así pues, la cooperación internacional al desarrollo debe promover y apoyar estos procesos de reformas estructurales, que afectan a los sectores públicos y privados y en los que se debe producir una asociación global para el desarrollo.

Por otro lado, al abordar estas reformas, hay que tener en cuenta que la cooperación al desarrollo es un proceso en el que intervienen, además de una gran variedad de actores, de índole pública y privada, un conjunto de políticas públicas (industrial, comercial, agrícola, pesquera, de inmigración...), que unidas a la «ayuda oficial al desarrollo» propiamente dicha, conforman la política de cooperación al desarrollo.

Por ello, para optimizar el empleo de recursos y lograr la máxima eficacia, se debe hacer de la coherencia de políticas un elemento clave en el diseño de cualquier iniciativa en este campo.

Precisamente, como causa y como efecto de la «globalización», la interrelación de factores de todo tipo no nos permite hacer planteamientos unidimensionales.

nales, sino que siempre las actuaciones deben tener un enfoque multidimensional, donde se contemplen todos los ámbitos, público y privado, y a todas las esferas, política, social, económica y medioambiental.

Así pues, y para poner en marcha iniciativas concretas para apoyar el necesario desarrollo del sector privado, los Gobiernos y la comunidad internacional han ido reconociendo que las empresas necesitan desplegar su actividad en un marco competitivo y estable, libre de normativas onerosas y de corrupción.

REFORMAS ESTRUCTURALES NECESARIAS PARA FOMENTAR EL SECTOR PRIVADO

Para ello, es preciso abordar un conjunto de reformas estructurales que creen las condiciones apropiadas para fomentar el nacimiento de un sector privado dinámico.

Estas reformas se deben llevar a cabo en varios niveles, de tal forma que se refuercen las relaciones entre el Estado y el sector privado, sobre la base de una correcta distribución de tareas y de responsabilidades. Para ello, el Estado deberá generar un clima de estabilidad (institucional, política, social, económica) y, sobre todo, de seguridad jurídica que favorecerá el surgimiento y desarrollo de «empresas sostenibles». La creación de un clima favorable para que surjan y se desarrollen iniciativas empresariales, eliminando incertidumbres y ofreciendo garantías y seguridad a los emprendedores para llevar a cabo sus proyectos.

En este sentido, es esencial realizar las pertinentes reformas en el marco legal y regulatorio para que se garantice, se respete y proteja el derecho de propiedad y se favorezca la libre competencia.

Para alcanzar este objetivo se debe abrir el mercado a la inversión extranjera ofreciéndole un marco institucional y normativo transparente, estable y previsible, eliminando factores de riesgo e incertidumbres que no tengan relación con la libre competencia de los mercados, y donde el cumplimiento de los contratos, el respeto del derecho de propiedad y el imperio de la ley estén garantizados.

Asimismo, el Estado deberá llevar a cabo las pertinentes reformas del sistema financiero para mejorar el acceso a la financiación como elemento clave del desarrollo económico. En este punto, aparte de intentar mejorar las con-

diciones de acceso a los mercados de capital internacionales, el Estado deberá poner en marcha las reformas necesarias para el fomento del ahorro doméstico y el desarrollo de mercados de capitales locales, que unidos a la bancarización del sistema y a la oferta crediticia podrán favorecer el surgimiento de empresas.

Además, por parte del Estado, se deberá apoyar el desarrollo de un sector industrial viable, respetuoso con el medio ambiente, acorde con los recursos y potencialidades del país y que favorezca la consolidación de un tejido industrial competitivo.

Por último, y no por ello menos importante, dentro de este proceso de reformas, el Estado debe garantizar, dentro de los cauces propios de un Estado de Derecho, el reconocimiento y participación de los agentes económicos y sociales en los procesos de toma de decisiones, favoreciendo la existencia de vías de participación y de diálogo que garanticen la paz social.

Para ello, en primer lugar, desde instancias estatales se debe empezar por reconocer el derecho de asociación y de representación y, a partir de ese primer escalón, favorecer la organización y fortalecimiento de los agentes económicos y sociales y su reconocimiento como interlocutores válidos en el proceso de participación y de diálogo social. El Estado debe propiciar los mecanismos adecuados para que se garantice y reconozca la representatividad de estos agentes en los distintos foros de concertación y diálogo social y que los acuerdos que se alcancen, bien en materia económica, social o laboral, sean respetados por todas las partes implicadas.

Sin embargo, todas estas reformas que el Estado debe llevar a cabo para fomentar la aparición de un sector privado, no tendrán ningún éxito sin la obligada participación de los potenciales empresarios, que, en definitiva, serán los que alimenten el sistema.

La empresa, en el mundo globalizado en el que hoy en día tiene que, no sólo vivir, sino sobrevivir, se enfrenta a grandes desafíos que afectan a su propia existencia. Éstos se manifiestan, fundamentalmente, en la globalización de los mercados, en la globalización de la competencia, tanto sectorial como geográfica, y en la innovación; es decir, en la transformación de la información en conocimiento, o lo que es lo mismo, en la transformación de los avances tecnológicos en riqueza.

La empresa asume esos retos. Respeta la legalidad vigente, paga sus impuestos y, en solitario o en colaboración con otros actores, se implica en tareas de cooperación al desarrollo. Sin embargo, la empresa por sí sola, no podrá hacer frente a todos estos retos si los Estados no ponen en marcha el conjunto de reformas señaladas anteriormente.

De todas formas, hay que subrayar que éste es un proceso siempre vivo y, por ltanto, dinámico, que exige respuestas permanentes a los constantes desafíos que la globalización nos plantea. Así pues, una asociación entre los sectores público y privado, combinando las ventajas comparativas que cada uno de ellos puede aportar, facilitará que ciertos países y colectivos más desfavorecidos, tengan acceso a determinados bienes, servicios y tecnologías que, de otra forma, estarían fuera de su alcance.

EL PARTENARIADO PÚBLICO-PRIVADO

De este modo, por ejemplo, la colaboración del sector público y del sector privado en materia de inversiones en infraestructuras productivas, fundamentales para impulsar el desarrollo de iniciativas empresariales, puede ser un ejemplo de complementariedad extensible a otros ámbitos.

Hay que tener en cuenta que, en muchos casos, determinadas infraestructuras, importantísimas para el fomento del tejido económico y empresarial, corren el riesgo de no llevarse a cabo por el sector público, por cuestiones de disciplina presupuestaria; es decir, para no incrementar el déficit público.

En estos casos, mediante acuerdos entre ambos sectores, y en base a la consecución del interés general, se pueden aplicar fórmulas que superen este tipo de barreras. La inyección de capital privado en la construcción de infraestructuras o la constitución de sociedades conjuntas que permitan a la inversión privada colaborar en la provisión de infraestructuras son mecanismos que están siendo utilizados con buenos resultados.

Además, si bien es tarea de los Gobiernos asegurar y garantizar el acceso universal de determinados bienes y servicios públicos (educación, salud, energía, agua...), subsidiando, cuando sea preciso, a los sectores de población más pobres; a veces, las empresas privadas disponen del adecuado *know-how* en el suministro y de la logística necesaria para proporcionar esos bienes y servicios a gran escala y de una manera eficiente.

Es por ello que una asociación entre el sector público y el sector privado, combinando las ventajas de cada uno de los sectores, puede suponer, para muchos países, la fórmula ideal para entrar en la senda de un desarrollo sostenido.

Para sobrevivir en este entorno, el emprendedor no puede actuar solo. Los incrementos de inversión o la reducción de costes no garantizan la supervivencia. Así pues, sin abandonar esta variable, la clave del éxito se encuentra en el capital humano, en la productividad y en la mejora de los procesos de producción mediante la aplicación de la innovación.

Además, si tenemos en cuenta que el comportamiento de estos elementos obedece tanto a factores institucionales como a fuerzas cíclicas, que pueden alterar su ritmo de variación, y ante los cuales el emprendedor no puede actuar en solitario, se puede afirmar que para ambos sectores, público y privado, esta colaboración se está convirtiendo, en muchos casos, en una necesidad.

Por todo lo señalado, para que el sector privado pueda hacer frente a los retos de la globalización y sobrevivir en este entorno, el Estado, además de llevar a cabo las reformas apuntadas, debe prestarle un apoyo constante para poder ser competitivo en este escenario tan variable e impredecible.

Así, el sector público se debe aplicar una serie de medidas para colaborar, de forma permanente, con el sector privado con el fin de incrementar y mejorar la calidad del capital humano, mejorar su productividad, de ser más competitivo en los mercados internacionales mediante el apoyo a la internacionalización de las empresas, la inversión en I+D+i, para adoptar las innovaciones técnicas en los procesos productivos, etc.

UN NUEVO MODELO DE LA COOPERACIÓN AL DESARROLLO

Ante este escenario y conscientes de los errores del pasado y presionados por las nuevas realidades y las nuevas manifestaciones de la pobreza, desde las más altas instancias internacionales se ha dado un importante golpe de timón para adoptar un nuevo modelo de la cooperación al desarrollo.

Nuevas estrategias están siendo diseñadas y, dentro de ellas, el sector privado y su contribución a la cooperación al desarrollo y a la lucha contra la pobreza están siendo objeto de una especial atención. Así pues, se está reco-

nociendo la aportación de este sector, no sólo como motor de crecimiento económico, sino también como motor de cambio en la esfera social y política. El progreso económico y social se unen y, por esta vía, se busca lograr una mayor cohesión social y una más justa gobernabilidad.

Actores públicos y privados deben trabajar en la misma dirección. Para superar viejos errores, no se trata de asumir responsabilidades ni protagonismos estelares carentes de eficacia. Se trata de buscar sinergias y que cada uno aporte, en el proceso global de lucha contra la pobreza, el valor añadido que es acorde con su propia naturaleza.

LA DECLARACIÓN DEL MILENIO

Esta situación, que claramente se puso de manifiesto en la última década del siglo pasado y así quedó reflejada en distintos documentos, conclusiones y planes de acción surgidos de las Cumbres Mundiales sobre Desarrollo Social, se vio ratificada, en el año 2000, con la Declaración del Milenio.

Este documento, por primera vez, va más allá de una reflexión conjunta de los problemas que atañen a todo el planeta, sobre las miserables condiciones en que viven más de 1.000 millones de personas, sino que además pone sobre el tapete un plan de acción y unos objetivos, los denominados Objetivos del Milenio, y marca un plazo de referencia para alcanzarlos, el año 2015.

Dentro de este plan de acción, se reconoce la imperiosa necesidad de poner en marcha una estrategia conjunta, a nivel mundial, donde la lucha contra la pobreza sea asumida como un desafío común, que debe obtener una respuesta común. Esto significa, entre otras muchas cosas, reconocer el papel que los actores privados, distintos de las ONGD, juegan en el campo de la cooperación al desarrollo y en la necesidad de establecer nuevos mecanismos de relación de todos los actores, estatales o no estatales, en pro del desarrollo y de la erradicación de la pobreza.

EL PAPEL DEL SECTOR PRIVADO EN LA LUCHA CONTRA LA POBREZA

Así pues, se reconoce oficialmente la importancia del sector empresarial en la lucha contra la pobreza. En este punto, hay que señalar que la empresa, tanto

cuando desarrolla la labor empresarial que le es propia, asumiendo unos riesgos y buscando un lícito beneficio, como cuando actúa explícitamente en tareas de cooperación, asumiendo su rol de actor de la cooperación, ha demostrado ser un agente muy eficaz para el desarrollo.

La generación de empleo productivo y de riqueza por parte de las empresas, con el efecto que ello tiene en todos los ámbitos de la vida, las ha convertido en un elemento clave para realizar el tránsito de economías informales a economías formales, con todo lo que ello supone de exigencias de la población sobre la democratización, la gobernabilidad y la buena gestión de los asuntos públicos.

Tenemos pues, que en una economía de mercado, las empresas privadas contribuyen a la reducción de la pobreza por muchos cauces. Cuando la empresa desarrolla un proyecto empresarial, a medida que se aumenta la productividad, se aumentan los ingresos y se incrementan las oportunidades de trabajo.

Por otro lado, al producir bienes y servicios esenciales a gran escala, los precios de éstos se pueden mantener bajos, haciendo aumentar, de ese modo, los ingresos reales de los sectores de población más desfavorecidos.

Además, a medida que crecen las empresas se incrementan los ingresos fiscales de los Gobiernos, lo que favorece el aumento de las inversiones públicas en salud, educación, políticas sociales, infraestructuras productivas, etc., cuyos beneficios revierten en el bienestar y progreso de toda la sociedad, incluidas las propias empresas. Hay que tener en cuenta que las empresas representan la principal fuente de ingresos fiscales para los Gobiernos y por ello, son un factor esencial no sólo para crear riqueza, sino también para redistribuirla.

A su vez, a medida que se incrementan los beneficios de las empresas, éstas invierten en innovación, incrementan su productividad y, por ende, generan más puestos de trabajo productivos.

Por otro lado, hay que subrayar que las empresas privadas tienen una importancia vital para propiciar el progreso tecnológico de la economía de un país. Los adelantos tecnológicos, incorporados por las empresas en sus procesos de producción, aumentan la productividad de los trabajadores y favorecen su crecimiento sostenible, lo que las hará más competitivas para actuar, tanto en los mercados locales como en los internacionales.

Por ello, es esencial la inversión en innovación tecnológica y en formación de los trabajadores. Así pues, y haciendo un gran ejercicio de simplificación, se puede decir que la empresa debe hacer, básicamente, una doble inversión, una en capital físico y otra en capital humano.

La decisión sobre la primera, la asumirá en solitario, valorando riesgos y oportunidades y, una vez efectuada, se convierte en un activo fijo para la empresa e, indirectamente, para su entorno.

La segunda, la inversión en capital humano, la empresa la llevará a cabo en solitario o contando con la colaboración del sector público, ya que los beneficios de la misma redundarán en ambos.

Además, si bien el capital humano representa un activo de primer orden para la empresa y para el sector público, pues redundante en su competitividad, también lo es para el trabajador, pues le capacita para realizar una labor profesional cualificada y ésta, libremente, podrá desarrollarla donde el mercado laboral le ofrezca las mejores oportunidades, trabajando por cuenta ajena o por cuenta propia. De esta forma, los beneficios sociales de esta inversión, a la larga, repercutirán sobre el conjunto de la sociedad.

En algunos países, debido a sus graves condiciones de pobreza, gracias a las inversiones extranjeras, son las empresas foráneas las que propician un adelanto tecnológico general de la economía, lo cual se traduce en un impulso para su crecimiento económico y para su bienestar social.

Las inversiones de las empresas extranjeras, que, evidentemente, invierten en determinados países y no en otros porque las condiciones que éstos les ofrecen les resultan favorables, bien para penetrar en sus mercados locales o bien para establecer plataformas de producción para el mercado internacional, generan, a su alrededor, una serie de redes de negocios paralelos que favorecen la consolidación de un sector privado local, impulsor del desarrollo sostenido del país.

Es por ello que se puede constatar la contribución que al desarrollo de los países menos adelantados realiza el sector empresarial. La generación de empleo productivo local y de riqueza activan un movimiento socioeconómico, de indudables consecuencias políticas, que tiene un gran impacto sobre la pobreza.

Así pues, en su faceta estrictamente empresarial, y actuando siempre bajo los parámetros legales marcados por los Estados, el sector privado, para garan-

tizar su propia supervivencia, apoya y ayuda a la ampliación de la masa empresarial de otros países, compartiendo los beneficios del progreso tecnológico y del crecimiento económico. Asimismo, por esta vía, se contribuye a realizar el tránsito desde las economías de corte informal a las de corte formal, con todo lo que ello supone para el desarrollo de un país.

LAS ORGANIZACIONES EMPRESARIALES

Por otro lado, hemos de señalar que el sector privado, aparte de ser un agente económico, constituye un grupo social, cuya voz debe ser escuchada por los Gobiernos democráticos en la elaboración de las políticas públicas y en los procesos de toma de decisiones. Para ello, en tanto en cuanto agente económico y social, debe organizarse para actuar con voz propia y erigirse en representante del mundo empresarial y en interlocutor válido de los Gobiernos y de los demás agentes económicos y sociales.

Así pues, el sector empresarial, debidamente organizado en torno a sus organizaciones empresariales, se convierte en un verdadero acicate en el que podríamos denominar «proceso de normalización de la economía y de vertebración del Estado».

Está comprobado que la existencia de economías informales deriva, en gran medida, de la incapacidad de la economía formal para ofrecer niveles de empleo adecuados y de la incapacidad de los poderes públicos para adaptarse a las necesidades y expectativas de los interesados, agravada por la complejidad y rigidez de las burocracias.

Esta situación, entre otras muchas consecuencias, conlleva un gran déficit de participación y la aparición de dos espacios, el oficial y el real, separados por barreras que impiden crear un escenario adecuado para que el empresario se integre en la economía formal.

Las organizaciones empresariales son, precisamente, las primeras interesadas en superar estas barreras y contribuir a que se cree un clima favorable para la constitución de empresas en el sector formal y para la integración de los empresarios del sector informal en la economía formal.

La contribución de las organizaciones empresariales en este terreno se basa en dos pilares. Por un lado, su labor de *lobbying* frente a las instituciones pú-

blicas como representantes de un colectivo que reclama su cuota de influencia en el proceso de toma de decisiones, en la elaboración de las legislaciones y de las políticas que directamente les afectarán. De este modo, las empresas que desarrollan su actividad en el sector informal, encontrarán en el sector formal un escenario atractivo para integrarse en él.

Por otro lado, las organizaciones empresariales pueden extender su representación a las empresas del sector informal para identificarlas, conocer sus problemas y prestarles los servicios y la asistencia que precisen para realizar el tránsito hacia la economía formal.

CONCLUSIONES

Como conclusión a todo lo expuesto, se puede señalar que la contribución al desarrollo que realizan las empresas y las organizaciones empresariales va más allá de su faceta estrictamente empresarial. Hoy en día, éstas se erigen también en actores reconocidos de la cooperación internacional, asumiendo su cuota de responsabilidad para intentar erradicar la pobreza en el mundo. Así, aparte de la labor filantrópica que desarrollan, en solitario o en colaboración con otros actores de la cooperación, el sector privado, como sujeto activo de la cooperación al desarrollo, puede contribuir, y de hecho contribuye, al desarrollo sostenido de los países menos desarrollados.

En esta faceta, el sector privado actuará, al igual que hacen el resto de los actores de la cooperación, poniendo a disposición de las estrategias de desarrollo su experiencia en este campo. Para ello, además de participar en el diseño de las políticas públicas de cooperación al desarrollo, reclama su espacio para participar, como el resto de los actores y en sus mismas condiciones, en la ejecución de las mismas.

El valor añadido que puede aportar el sector privado a la cooperación al desarrollo, basado además en la propia experiencia y con una eficacia contrastable, se centra en la puesta en marcha de acciones centradas en la que podríamos denominar «cooperación empresarial al desarrollo».

Este tipo de cooperación engloba un amplio abanico de actividades, que implican no sólo el apoyo para la creación de empresas y fortalecimiento del tejido empresarial de los países donde se actúe, sino que también conlleva

acciones de apoyo institucional y asistencia técnica al asociacionismo empresarial, a la formación de capital humano, asistencia para la creación de entidades nacionales y regionales de integración económica, acciones de cooperación empresarial colaborando en la constitución de empresas mixtas, de alianzas estratégicas, mejorando los mecanismos de acceso a las nuevas tecnologías, a las distribución comercial, etc.

Todo este conjunto de acciones que el mundo de la empresa pone a disposición de las estrategias, nacionales e internacionales, de cooperación al desarrollo se ha manifestado como una vía eficaz para lograr un desarrollo económico y social de los países más desfavorecidos.

No obstante, a pesar del reconocimiento internacional del importante papel que juega el sector privado en el desarrollo, existen, por el momento, grandes desconfianzas, en general poco fundadas, en ceder el espacio que, por derecho, le corresponde al sector privado como actor de la cooperación en la lucha contra la pobreza.

Por ello, resulta incomprensible que, de alguna forma, por ciertos sectores, se margine al sector privado en este campo de actuación cuando, haciendo un análisis objetivo y orientado a resultados, tanto en su faceta estrictamente empresarial como en su faceta de actor de la cooperación al desarrollo, entendemos que es uno de los actores más interesados en alcanzar un verdadero desarrollo sostenido de los países menos desarrollados.

No podemos olvidar que en el mundo globalizado en el que se desenvuelve el sector privado su gran reto y, a la vez, su gran oportunidad de supervivencia, en gran parte, depende de atajar, mitigar o erradicar, en la medida de lo posible, las causas de la falta de desarrollo de un importante número de países.

Esta es la realidad. Ahora, el reto que se plantea es que, desde las instancias nacionales e internacionales competentes en la materia, se articulen los mecanismos adecuados para adoptar nuevos modelos de relación y de cooperación con el sector privado. Por ello, desde el mundo empresarial español, se reclama la aprobación de una Estrategia de Promoción del Tejido Económico y Empresarial, donde se establezca de manera clara el papel del sector privado en la cooperación al desarrollo.

Asimismo y en consonancia con lo recogido en la Declaración del Milenio, desde Naciones Unidas, se ha impulsado un proceso para crear el clima propicio

para reorganizar las relaciones con el sector privado y aprovechar su potencial para contribuir al desarrollo sostenido de los países más desfavorecidos, mediante la creación de empleo y riqueza.

Aceptada esta premisa, ahora el reto está en fijar unos marcos de relación estables y coherentes del mundo empresarial con los Gobiernos, con las organizaciones internacionales y con el resto de los actores de la cooperación al desarrollo. Con el objetivo de avanzar en estas cuestiones, la próxima reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo abordará, como tema central de discusión la importancia de la «promoción de empresas sostenibles» y del sector privado en las estrategias de creación de empleo y reducción de la pobreza. Papel, por otro lado, ya ampliamente reconocido por la comunidad internacional.

Marisol Pardo

Espacios de cooperación sindical al desarrollo

Los sindicatos como agentes
de cooperación



Jardín, Francisco Iturrino

Los sindicatos como agentes de cooperación internacional al desarrollo tardaron en ser reconocidos, a pesar de que para hacer posible la legítima defensa de los derechos laborales y sindicales es imprescindible la existencia de organizaciones sindicales sólidas y democráticas que actúen en marcos de independencia y libertad. Mas allá de las incomprensiones que todavía hay que salvar, es difícil obviar la capacidad de organización y de estructuración social, lo que convierte a los sindicatos en instrumentos de vertebración social y democratización política y económica.

LA política de cooperación internacional disfruta de un protagonismo creciente, no exento de tensiones, contradicciones y paradojas.

No podemos subestimar el incremento de la conciencia social sobre la interdependencia que rige en las relaciones políticas, económicas y comerciales y la percepción de transnacionalidad como parte importante del proceso de globalización económica; tampoco ignorar la asimétrica relación Norte/ Sur, la complejidad del mundo en que vivimos, el ritmo trepidante de los cambios, la persistencia de las desigualdades a pesar de los mayores avances económicos experimentados o las incoherencias de las políticas para erradicar la pobreza y promover un desarrollo sostenible.

Las consecuencias de la globalización económica neoliberal evidencian cómo sus beneficios están siendo extraordinariamente mal repartidos. Una de las manifestaciones más tangibles es el incremento de las desigualdades en relación a los ingresos entre diferentes regiones del planeta y al interior de los países. El informe 2005 sobre Desarrollo Humano del PNUD¹ aporta datos relevantes, tales como que el 20% más rico del planeta acumula casi el 80% de los ingresos, mientras que el 40% más pobre —unos 2.000 millones de personas— dispone tan sólo del 5%. Por regiones, destaca América Latina con el más alto nivel de desigualdad del planeta. Una de cada dos personas en África subsahariana y una de cada 5 en Asia se encuentran entre el 20% más pobre.

En el panorama internacional constatamos cómo las políticas de cooperación internacional y de erradicación de la pobreza dejan paso al retorno del principio de seguridad, a lo que tras el 11-S el terrorismo internacional fundamentalista y la política de Bush contribuyen extraordinariamente.

¹ PNUD 2005. Informe sobre Desarrollo Humano Proyecto del Milenio de las naciones Unidas, 2005. Invirtiendo en desarrollo: un plan práctico para conseguir los ODM. informe Sachs,

En efecto, los insuficientes resultados de la Cumbre del Milenio +5 para la evaluación de los Objetivos de Desarrollo y la reforma del sistema de Naciones Unidas frustraron las expectativas de algunos Gobiernos y de importantes sectores de la sociedad civil, movilizados en el 2005 exigiendo a Gobiernos e instituciones internacionales el cumplimiento de sus compromisos para alcanzar los Objetivos de Desarrollo del Milenio —ODM— y la erradicación de la pobreza. La posición estadounidense supuso un paso atrás en la lucha contra la pobreza al pretender la eliminación de cualquier referencia al compromiso financiero de los donantes, en contraste con la posición de la Unión Europea, que expresó mayor compromiso con la promoción de los ODM y con un multilateralismo más eficaz.

La fracasada reforma del Sistema de Naciones Unidas para adaptarla a los retos de la globalización en el siglo XXI puso de manifiesto la irresponsabilidad de aquellos Gobiernos con mayor capacidad de decisión y las dificultades para construir mejores instrumentos e instituciones multilaterales, que hagan posible un gobierno más democrático y justo del mundo. El gobierno de la economía global precisa de mayor transparencia y democracia en los procesos de toma de decisiones, requiere de reformas (fundamentalmente del FMI, el BM y la OMC) y de una mayor coherencia respecto a sus políticas.

Es escandaloso el incremento de desigualdades en un mundo con recursos económicos, científicos, técnicos y humanos como nunca ha habido en la historia de la humanidad, y manifiesta la falta de voluntad política de Gobiernos e instituciones financieras internacionales para la erradicación de la pobreza.

Si la Declaración del Milenio y la Conferencia de Monterrey sobre financiación marcaron un punto de inflexión como agenda para el desarrollo y en materia de ayuda internacional, hoy todavía el grupo de países donantes más ricos está lejos de alcanzar la meta de Naciones Unidas de aportar el 0,7% del PIB, situándose en el 0,33%; sólo para alcanzar los ODM sería necesario duplicar la ayuda. Sin embargo, se hacen oídos sordos a los expertos y a la ciudadanía más comprometida que advierten de la necesaria coherencia de políticas económicas y comerciales para combatir la pobreza y permitir un desarrollo más justo de los países pobres, que a su vez deben ser corresponsables con su propio desarrollo y transparentes en la gestión de las ayudas.

Para avanzar en otro modelo de desarrollo más justo, es cada vez más urgente que la AOD, las políticas económicas, fiscales y comerciales sean co-

herentes y acaben con las barreras comerciales que imponen reglas injustas y desiguales dejando regiones enteras del mundo a la zaga, privando o limitando el acceso de los países más pobres al comercio.

Las consecuencias de decisiones políticas unilaterales, las tensiones económicas y comerciales internacionales marcan fuertemente la agenda del desarrollo. Cuestiones como la seguridad, el comercio internacional, las migraciones o el desarrollo sostenible demandan soluciones globales, pero son manifiestas las incoherencias de las políticas realizadas cuando lo que se requiere es de acciones concertadas internacionalmente.

Las últimas rondas de negociación en la Organización Mundial del Comercio siguen incidiendo en políticas de crecimiento, olvidando las repercusiones que tienen en grandes capas de la población, lo que está provocando un bloqueo de las negociaciones con un claro enfrentamiento de los países en desarrollo con los países desarrollados, particularmente por las subvenciones a los productos agrícolas.

El movimiento sindical internacional ha expresado su profunda preocupación respecto al sistema comercial multilateral y propone cambios sustanciales a la actual manera en que se están conduciendo las negociaciones comerciales. Sería deseable que en el futuro se realicen basándose en un serio análisis de su impacto sobre el nivel y la estabilidad del empleo, los derechos de los trabajadores/as, el empleo de la mujer, las condiciones de trabajo o el acceso a servicios públicos, pues una rápida liberalización del comercio, sin hacer frente a cuestiones sociales, está teniendo un impacto negativo sobre el empleo en todo el mundo, especialmente en los sectores con mano de obra intensiva en los países en desarrollo.

Como se insistió en el Congreso de la CSI, se trataría de incorporar una cláusula pro desarrollo antiproteccionista que representaría un instrumento de justicia en un sistema comercial abierto. Se trata de introducir el respeto de los derechos fundamentales y las normas internacionales del trabajo de la OIT en los acuerdos sobre comercio.

La educación, la sanidad, el agua y los servicios básicos deberían quedar excluidos del marco de la OMC. Es necesaria una moratoria de las negociaciones del Acuerdo General de Comercialización de Servicios hasta que se realice una evaluación de las repercusiones de los compromisos adquiridos.

MÁS ALLÁ DE LA AYUDA OFICIAL AL DESARROLLO, COHERENCIA, COORDINACIÓN Y COMPLEMENTARIEDAD DE POLÍTICAS

Hacen falta políticas decididas y coherentes que, además de incrementar las ayudas, de la necesaria reducción y /o condonación de la deuda externa y de un comercio más justo, impulsen el crecimiento económico y social de los países en desarrollo. Hace falta un futuro decente para las trabajadoras y los trabajadores. No se avanzará en desarrollo sin la creación de tejido productivo y empleo decente, que ofrezca expectativas a tantos jóvenes que desearían trabajar en su país pero que por falta de oportunidades se ven abocados a la emigración en busca de empleo, huyendo en la mayoría de las ocasiones del hambre y de la pobreza.

Las migraciones económicas centrarán la atención política por mucho tiempo, dadas las grandes presiones demográficas y diferencias en los ritmos de crecimiento, dada la fuerte desigualdad en la distribución de la riqueza. Estos procesos cobran una especial relevancia para el sindicalismo, porque las consecuencias en el trabajo y en la sociedad son múltiples.

Conducir de manera armónica los procesos migratorios y desarrollar todo su potencial supone un reto que exige políticas adecuadas para impedir situaciones insostenibles de explotación, además de una participación activa de los agentes económicos y sociales implicados en los países de origen y en los de acogida, estableciendo marcos de cooperación que fomenten el conocimiento y políticas compartidas.

La cooperación española plantea experimentalmente el codesarrollo y trata de aunar integración y desarrollo, propone una cooperación no supeditada a la inmigración. El codesarrollo, asociado al fenómeno migratorio y a las interpretaciones ligadas a los flujos migratorios en función de las exigencias del mercado laboral. Sin embargo, el codesarrollo como espacio de intersección de emigraciones y desarrollo añade complejidad a la gestión de las migraciones, y requiere de una gran corresponsabilidad entre países emisores y receptores que deberían determinar de forma individual y colectiva qué tipo de emigración les interesa, contratar en origen, gestionar y ordenar los flujos de entrada. Gobernar los procesos migratorios supone, desde esa perspectiva, abordar la dimensión laboral y social de la integración sin olvidar el nexo entre migraciones y desarrollo y cómo los migrantes se convierten o no en protagonistas de procesos de desarrollo en el país de origen y en el de acogida, sin perder de vista la desca-

pitalización en recursos humanos cualificados para el desarrollo de los países emisores.

Probablemente uno de los grandes debates sociales del siglo sea la relación migraciones y desarrollo. Dada su complejidad e importancia es imprescindible rigor en el análisis y políticas bien coordinadas para una buena gestión de los flujos. Hacen falta políticas integrales y coherentes, tanto en el ámbito interno como en el europeo, si se quiere incidir en las causas últimas y estructurales de las migraciones, que son las causas y el síntoma de una enfermedad más grave, la pobreza.

El grupo de países constituyentes de la Alianza contra el Hambre, de la que forma parte España, intenta situar la lucha contra la pobreza como una prioridad de la agenda internacional y establecer, con poco alcance por el momento, nuevas vías de financiación para el desarrollo de los países más pobres.

España y el Programa de Desarrollo de Naciones Unidas (PNUD) han puesto en marcha un fondo para impulsar iniciativas que aceleren el logro de los ODM. El Gobierno español pretende un cambio progresivo en sus políticas de cooperación y duplicar la Ayuda Oficial al Desarrollo para llegar al 0,5% del PIB al final de esta legislatura. Sin duda, dedicar en el 2007 el 0,42% constituye un paso importante para alcanzar dicho objetivo.

El Plan Director de la Cooperación Española 2005-2008 busca dotar de coherencia a la política española, considerando que otras políticas gubernamentales pueden ser tan importantes para la reducción de la pobreza como la propia política de cooperación para el desarrollo. Sostiene expresamente la meta de dejar de ser una política de ayudas para convertirse en una política de desarrollo, y el PACI 2007 quiere mejorar la eficacia de la ayuda a través de la armonización entre donantes, incrementando la asignación para la cobertura de necesidades sociales básicas y aumentando la colaboración de España con los organismos multilaterales más comprometidos con los ODM, la reducción de la pobreza y el desarrollo humano². Es una apuesta para mejorar la eficacia de la ayuda y fomentar la armonización entre los agentes de la cooperación española³ con otros donantes, en los términos de la Declaración de París, y en su puesta

² Con Fondos de Ayuda al Desarrollo (FAD) se pone especial énfasis en el Fondo Global contra el SIDA, tuberculosis, malaria más otros fondos del PNUD, FAO, UNICEF y PENUMA.

³ AGE, AECI, CC.AA. EE LL. y otros agentes no gubernamentales.

en marcha para asegurar la eficacia, mediante la complementariedad, la coordinación entre actores y la calidad de las intervenciones.

Las contribuciones de España a organismos multilaterales se han incrementado sustancialmente, lo que exige dotarse de una estrategia clara en la cooperación multilateral, campo que tendrá un desarrollo propio e importante en términos de recursos económicos. En un escenario de incremento sustancial de la ayuda, parece urgente la reforma en profundidad del sistema de gestión y ejecución de la misma, en particular de la Agencia Española de Cooperación Internacional, AECI.

En relación a la ayuda reembolsable y no reembolsable, el Gobierno mantiene una posición activa en la renegociación de la deuda externa, que entendemos acertada, condonando deuda por educación y primando los derechos sociales básicos en varios países de América Latina y de África. Parece apreciarse la voluntad de bajar el peso de los Fondos de Ayuda al Desarrollo (FAD); queda el reto de reformarlos pero disponer de una ley de deuda externa que oriente las ayudas debe permitir avanzar en una política de cooperación activa y transparente.

Desde el Consejo de Cooperación Internacional al Desarrollo, constatamos los esfuerzos realizados para incrementar las ayudas y avanzar en la planificación y arquitectura del sistema de cooperación para mejorar la eficacia y la calidad de la ayuda. Dadas las características de la descentralizada cooperación española y de la multitud de agentes de cooperación, el desafío para la coherencia, la coordinación y la complementariedad de políticas, demanda voluntad, medidas y esfuerzos por parte de todos los agentes gubernamentales —Administración General del Estado, comunidades autónomas y entes locales— y no gubernamentales.

En lo que se refiere a la práctica de una mayor coherencia de las actividades multilaterales y a la necesaria complementariedad dada la diversidad de organismos ministeriales falta camino por recorrer y también demanda voluntad política. Como se reconoce en el documento del Consejo de Cooperación sobre coherencia de políticas «de poco servirá desplegar una política de ayuda al desarrollo comprometida y de calidad si otras políticas públicas operan en sentido contrario, limitando las oportunidades de progreso de los países en desarrollo. De hecho, algunas de ellas, como las políticas comercial, agrícola o pesquera, la política de seguridad y defensa, de internacionalización de las empresas o de

emigración pueden tener efectos de tanta o mayor entidad sobre los países en desarrollo que la propia AOD.

Pero acaso el principal reto que deba afrontar la cooperación española, tanto en la cooperación bilateral como multilateral, sea a la vez una oportunidad para avanzar de una política de ayuda humanitaria, sin duda necesaria, a una auténtica política de cooperación para el desarrollo económico y social donde la creación de oportunidades, de tejido productivo y de trabajo decente se consideren como elementos clave para un desarrollo económico y social endógeno, sostenido y sostenible.

En el debate actualmente abierto para determinar la estrategia sectorial de la cooperación española de promoción del tejido económico y empresarial, desde CC.OO. hemos manifestado nuestro particular interés de participar y hemos expresado la necesidad de realizar propuestas concretas, convencidos de que el crecimiento económico por sí solo no basta, ni puede darse un desarrollo sostenible sin políticas activas para la promoción de tejido productivo y creación de empleo digno y con derechos.

Más allá de la inexistencia de modelos para un desarrollo sostenible, de modelos comunes de desarrollo, que por otra parte se revelan insuficientes ante la diversidad de escenarios y situaciones de acumulación de la riqueza; nuestras primeras aportaciones a la estrategia tienen que ver con la gobernabilidad y estabilidad institucional que impida la corrupción, que permita y facilite a emprendedores y emprendedoras, al empresariado nacional de los países en desarrollo comprometerse con los intereses globales de sus países. Acabar con el gran déficit de los países en desarrollo que carecen de instrumentos de redistribución interna de la riqueza y, en consecuencia, la necesidad de dotarse de los mismos a través de sistemas fiscales progresivos para una justa distribución de la renta, políticas activas públicas y privadas para la promoción de trabajo decente, marcos laborales claros, unas relaciones laborales justas e instancias de consulta y mecanismos que permitan la participación de los agentes sociales.

NUEVOS ESPACIOS DE COOPERACION SINDICAL

En el terreno laboral y sindical las consecuencias del modelo neoliberal de globalización económica basadas en la liberalización con privatizaciones, desregulaciones y ajustes estructurales, recetas del Fondo Monetario Internacional y del Banco Mundial sin tener en cuenta las circunstancias de cada país, han sido

muy negativas para buena parte de la población trabajadora del mundo. Particularmente para los que viven en los países en vías de desarrollo.

La Organización Internacional del Trabajo —OIT—, la Unión Europea o la OCDE, así como el Plan Director de la Cooperación Española, reconocen expresamente la importancia de promover el trabajo decente⁴ y el respeto a los derechos fundamentales de los trabajadores para la erradicación de la pobreza y el desarrollo económico y social.

Desarrollar las políticas de cooperación para fomentar el desarrollo de instituciones democráticas, el buen gobierno, las políticas de género y el respeto a los derechos fundamentales y las libertades públicas ocupan hoy un lugar destacado en las políticas de Naciones Unidas, de la UE y de España. Ojalá que, además, no tarde en asumirse el respeto al trabajo decente como parte esencial en las políticas de cooperación al desarrollo.

Si en los años 90 se impuso el convencimiento de que existía un claro vínculo entre desarrollo, equidad y democracia, principios que se reiteraron en las principales conferencias de Naciones Unidas (Viena, Copenhague, Beijing, Río), sólo a comienzos de este milenio otro concepto se va abriendo camino en las recomendaciones internacionales a partir de la Conferencia de 1999: el concepto de trabajo decente.

En el año 2006 se da un avance importante en vincular trabajo decente y desarrollo con la Declaración Ministerial del Consejo Económico y Social de Naciones Unidas⁵ y el documento «La función de la OIT en la cooperación técnica. Promover el trabajo decente a través de programas de actividades sobre el terreno y por país»⁶. Los programas de actuación e investigación, documen-

⁴ «Objetivo global de la OIT definido como la promoción de oportunidades para las mujeres y los hombres a fin de que puedan obtener un trabajo decente y productivo en condiciones de libertad, igualdad, seguridad y dignidad humana. El trabajo decente es el eje en donde convergen los derechos en el trabajo, el empleo, la protección social y el diálogo social. Para la OIT el trabajo decente es un concepto organizador que sirve para proporcionar un marco general para las acciones de desarrollo económico y social».

⁵ Creación de un entorno a escala nacional e internacional que propicie la generación del empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos, y sus consecuencias sobre el desarrollo sostenible. Declaración Ministerial. Naciones Unidas, Consejo Económico y Social 2006.

⁶ *Trabajo decente*. Memoria del Director General, Conferencia Internacional del Trabajo 87.a reunión. Ginebra, junio de 1999, *Reducir el déficit de trabajo decente: un desafío global*. Memoria del Director General. Conferencia Internacional del Trabajo 89.a reunión. Ginebra, junio de 2001. *Superar la pobreza mediante el trabajo decente*. Memoria del Director General, Conferencia Inter-

tos y publicaciones de la OIT son relevantes para la cooperación sindical al desarrollo y la configuración de un marco teórico de la misma, tantas veces demandado por los técnicos de la cooperación internacional desarrollo.

No es posible un desarrollo endógeno, autosostenido y sostenible si no se respetan los derechos humanos, si no se erradica el trabajo infantil, se impide el trabajo forzoso y la violación de los derechos sindicales. No es posible el desarrollo económico y social si no se protege el trabajo y los derechos de las trabajadoras y de los trabajadores, sus derechos a salarios decentes, la libertad para constituir organizaciones sindicales independientes y democráticas.

Desde la cooperación sindical⁷ al desarrollo, insistimos en situar en el centro del debate y de las estrategias, la estrecha relación entre trabajo decente y desarrollo humano y sostenible. Pero todavía hoy, a pesar de la extensa normativa internacional existen resistencias en ciertos ámbitos de la cooperación. Es urgente, en las estrategias nacionales, se respeten las normas internacionales del trabajo, se asegure la igualdad de oportunidades y de trato, se impulse el diálogo social y la negociación colectiva como instrumentos imprescindibles para regular las condiciones de trabajo y se promueva la protección social de los trabajadores y las trabajadoras.

Como aprobara el Congreso de la CSI el movimiento sindical internacional continuará la movilización y se prepara para una Jornada de Acción Mundial con el objetivo de que el trabajo decente sea incluido como Objetivo de Desarrollo del Milenio.

Frente a la innegable necesidad de la cooperación sindical, lograr que ésta formara parte de las políticas de cooperación al desarrollo fue un proceso largo. Los sindicatos como agentes de cooperación internacional al desarrollo tardaron en ser reconocidos, a pesar de que para hacer posible la legítima defensa de los derechos laborales y sindicales, es imprescindible la existencia de organizaciones sindicales sólidas y democráticas que actúen en marcos de independencia y libertad.

nacional del Trabajo, 91ª reunión. Ginebra, 2003. *Por una globalización justa El papel de la OIT*. Informe del Director General sobre la Comisión Mundial sobre la Dimensión Social de la Globalización. Conferencia Internacional del Trabajo, 92.ª reunión, Ginebra, 2004.

⁷ *Trabajo decente para todos en el centro de la gobernanza global*. Declaración de la Agrupación Global Unions y la Confederación Mundial del Trabajo ante el Segmento de Alto Nivel del Consejo Económico y Social de la ONU, Ginebra. 3-5 de julio 2006.

Mas allá de las incomprensiones que todavía hay que salvar, es difícil obviar la capacidad de organización y de estructuración social, lo que convierte a los sindicatos en instrumentos de vertebración social y democratización política y económica.

Paradójicamente, en el panorama de la cooperación y específicamente en el caso español, en la emergencia de nuevos actores de cooperación, las organizaciones sindicales quedamos marginadas en un primer momento. Tal vez, una alicorta concepción de las propias organizaciones tardando en percibir que la cooperación sindical al desarrollo podía ser un instrumento no sólo eficaz, sino casi imprescindible de una acción sindical internacional que se concebía en el incompleto marco de relaciones bilaterales o multilaterales salpicadas de acciones de solidaridad cuando las numerosas ocasiones lo requerían. Afortunadamente, esta aproximación está en gran medida superada, dada la evidencia de la internacionalización de las relaciones laborales y la existencia de claros espacios de cooperación sindical.

El trabajo desarrollado y la incidencia política por ganar los espacios de cooperación sindical se irá desarrollando en la legislación española explicitándose un ámbito propio y específico de cooperación para las organizaciones sindicales. La Ley de Cooperación Internacional para el Desarrollo de 1998 reconoce a las organizaciones sindicales españolas como agentes de cooperación, reconocimiento que se irá desarrollando y ampliando en los diferentes Planes Directores de la Cooperación Española.

Como recoge Plan Director 2005-2008 *«Los sindicatos tienen un papel muy importante en la construcción de los modelos sociales y económicos de los países, existiendo una fuerte correlación entre el grado de desarrollo social y económico y la fortaleza del movimiento sindical... La tarea fundamental que las organizaciones sindicales vienen desarrollando en el ámbito de la cooperación se basa en la defensa y promoción de los derechos laborales y sindicales —la exigencia del derecho al trabajo digno— como condición básica para la realización de los derechos económicos, sociales y culturales».*

LA COOPERACIÓN SINDICAL AL DESARROLLO DE CC.OO.

Las organizaciones sindicales españolas hemos conseguido el pleno reconocimiento como agentes de cooperación y ratificado el carácter insustituible de un ámbito que nos es propio y específico, que nos corresponde de pleno derecho.

No obstante, las principales dificultades a salvar para una total participación de los sindicatos en las políticas de cooperación puede que residan en nuestra propia naturaleza, que provoca recelos e incomprensiones. Probablemente por el hecho de que las organizaciones sindicales protagonicemos acciones de desarrollo que no se limitan a la ayuda, sino que tratan de modificar las condiciones políticas, económicas y sociales que los provocan.

Como es bien sabido, la red de Fundaciones Paz y Solidaridad fueron promovidas por CC.OO. como instrumento para cooperar en el desarrollo económico y social de los pueblos, para cooperar en la lucha contra la pobreza y en la promoción de los derechos humanos, para fortalecer el sindicalismo de clase y democrático, a la vez que para sensibilizar a los trabajadores españoles e implicarles en acciones de cooperación internacional.

En casi dos décadas de trabajo, la cooperación al desarrollo ha realizado un considerable recorrido desde una cooperación generalista a una más especializada. Los proyectos de carácter sindical tuvieron un escaso peso respecto a los de carácter general, a lo que sin duda contribuyeron las condiciones de financiación de la AECI. Situación superada en la Fundación confederal⁸, tras la negociación de dos programas trianuales de cooperación sindical para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales y en el marco de las nuevas normas establecidas por el Gobierno español.

CC.OO. hemos apostado por la cooperación y la solidaridad como un aspecto central de nuestro actuar sindical internacional. Para contribuir a la globalización de los derechos, una de nuestras prioridades se sitúa en el fortalecimiento de los sindicatos del sur, por su potencial condición de instrumentos de transformación social. Fortalecer sus estructuras organizativas y de formación, y sus estructuras de coordinación supranacionales, promoviendo la coordinación de los trabajadores y sus sindicatos de las empresas transnacionales.

Ante los importantes desafíos para el movimiento sindical que suponen la competitividad, la individualización, la internacionalización de las relaciones laborales, la expansión de empresas multinacionales, las deslocalizaciones, las violaciones de los derechos laborales y sindicales o las migraciones económicas, el sindicalismo tiene necesariamente que actuar, articulando bien su acción sindical nacional, regional e internacional.

⁸ <http://www.pazysolidaridad.ccoo.es/web/portada.asp>

En este contexto, la cooperación sindical al desarrollo resulta crucial, a lo que la Confederación Sindical Internacional, CSI, como nuevo instrumento del internacionalismo, deberá contribuir con el establecimiento de una estrategia global concertada para influir en las estrategias de desarrollo de los países industrializados y de los países en desarrollo. Deberá dotarse de una estrategia eficaz ante las Instituciones regionales e internacionales de manera que estas incluyan a los sindicatos como agentes de cooperación y aportar mecanismos eficaces que garanticen la solidaridad internacional.

Mediante la cooperación sindical al desarrollo tratamos de concretar la solidaridad internacional en la pelea por extender los derechos laborales y sindicales de los trabajadores del Norte y del Sur. Dadas las políticas imperantes y las instituciones económicas internacionales, nadie mejor que los sindicatos para impulsarla. Promovemos la activa participación de los sindicatos en los procesos de integración regionales que ayude a impulsar el diálogo social y la negociación colectiva e introduzcan objetivos que incluyan una dimensión democrática y social fuerte, se garantice el cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo y se establezcan organismos de participación de los interlocutores sociales.

En demasiadas ocasiones los derechos de los trabajadores se ven seriamente limitados en las empresas multinacionales. Para evitar este tipo de situaciones es necesario crear redes de solidaridad entre los trabajadores de los países pobres y ricos, entre los trabajadores de la empresa matriz y los de sus filiales, para que vigilen con mayor intensidad las prácticas de las empresas, se exija a las multinacionales que respeten las normas internacionales del trabajo y las hagan respetar a las empresas proveedoras y subcontratadas, así como la práctica de una conducta social responsable que sea verificable en su cumplimiento, empezando por cumplir sus obligaciones contractuales y respetando los derechos laborales y sindicales, cuestiones todas ellas que deberemos reforzar en futuros convenios de cooperación.

Durante los últimos años, la política de cooperación sindical de CC.OO. ha ido adquiriendo una creciente importancia como elemento primordial para influir en las políticas de desarrollo y reforzar la solidaridad. Nos hemos convertido en una de las organizaciones sindicales europeas que más proyectos de cooperación gestionamos, lo que nos sitúa en un nivel cualitativa y cuantitativamente diferente, tanto por el enorme potencial de intervención, que la situación sindical reclama, como por lo que el volumen de recursos representa.

El grado de responsabilidad que todo ello implica para cubrir el ámbito de una cooperación sindical al desarrollo que pretendemos transformadora, de calidad y con impacto en las organizaciones sindicales del Sur —que realizamos con la aportación solidaria de las diferentes organizaciones de CC.OO., pero que en gran medida podemos hacer gracias a subvenciones finalistas— nos mueve a actuar con rigor y gestionar con la mayor eficacia y transparencia los recursos de que disponemos. Calidad y transparencia reconocidas en la reciente calificación de la Fundación Confederal Paz y Solidaridad como organización especializada, lo que nos permitirá acceder a convenios que repercutirán en las organizaciones sindicales del Sur al poder implementar nuestras actuaciones y proyectos de cooperación sindical al desarrollo.

La idea que guía nuestra cooperación es la de «desarrollar capacidades más que suplir necesidades». Entender, organizar, y transformar, fortalecer a los sindicatos, aunar sinergias con organizaciones sindicales del Norte y del Sur, actuar de forma coordinada favoreciendo una cooperación horizontal, una cooperación transparente en la gestión de los recursos, eficaz y de calidad que evalúa los impactos de sus actuaciones de cooperación, son todas ellas cuestiones claves de la estrategia de cooperación de CC.OO.

Cooperamos prioritariamente con confederaciones sindicales y federaciones sectoriales (tanto nacionales como internacionales), institutos, fundaciones de carácter sindical o laboral democráticas y representativas. Aunamos sinergias, desarrollamos alianzas y convenios con organizaciones sindicales afines del Norte, con el fin de mejorar la coordinación y el intercambio de información entre organizaciones cooperantes del Norte y del Sur. Con el fin de evitar actuaciones dispersas, evitar duplicaciones, emprender proyectos de mayor envergadura o aprovechar la experiencia de otros facilitando las actividades de nuestras contrapartes.

Los programas de cooperación para el fortalecimiento de las organizaciones sindicales ejecutados por la Fundación Confederal Paz y Solidaridad han sido implementados principalmente en América Latina, Norte de África, Guinea Ecuatorial y Palestina para ayudar a mejorar la capacidad organizativa de los sindicatos democráticos, proporcionándolos medios técnicos y de formación y apoyar el desarrollo de estructuras de coordinación regional sindical (Consejo Consultivo Laboral Andino, Foro Sindical Euromediterráneo), apoyar estructuras sectoriales, tanto en la región mediterránea como en las tres subregiones de América latina, Mercosur, Comunidad Andina y Centroamérica. A través de nuestras fe-

deraciones sectoriales hemos apoyado estructuras de empresa, en algunas de las empresas multinacionales españolas más representativas.

El Segundo Programa para el Fortalecimiento de las Organizaciones Sindicales 2005-2008 tiene como componentes: el apoyo institucional que permite a las organizaciones beneficiarias asegurar de forma permanente y profesional el trabajo con sus afiliados-afiliadas, mediante el apoyo técnico y asesoría a las estructuras institucionales y técnicas tanto de las centrales sindicales como de sus instancias regionales.

Realizamos proyectos bilaterales y multilaterales de fortalecimiento organizativo para la formación de los trabajadores y la cualificación profesional y sindical de los líderes nacionales y regionales de las organizaciones sindicales, contribuyendo al fortalecimiento de su liderazgo sindical para mejorar su posición como actores sociales.

La componente de formación desarrolla diferentes niveles y especificidades temáticas en el marco de los programas de formación diseñados por las centrales sindicales según los países, los problemas identificados, el segmento de población a quien va dirigido y la situación de cada organización. Especial énfasis ponemos en materia de igualdad de oportunidades y equidad de género o en la temática de seguridad y salud en el trabajo y medio ambiente, donde nos planteamos una formación especializada al respecto.

El intercambio de experiencias organizativas que incluyen encuentros de carácter regional, bilateral y multilateral, acciones específicas de intercambio entre las diferentes organizaciones de España y las organizaciones de sus respectivos países, sobre temáticas de interés común implicando a las estructuras confederales y a las federaciones de rama afectadas y en su caso a las federaciones sindicales regionales e internacionales.

La componente de sensibilización incluye diversos estudios, informes y diagnósticos centrados en la dimensión social de los procesos de integración regional, en políticas industriales, igualdad de oportunidades, igualdad de género, seguridad en el trabajo y medio ambiente. Por ejemplo, contribuimos a través de la elaboración y difusión de estudios, a que se incremente, entre los sindicalistas españoles, el conocimiento del sindicalismo africano y, en particular, de la situación del empleo en el Magreb y la situación socio laboral en Guinea Ecuatorial.

En nuestro ámbito más cercano, el nacional, promovemos la educación para el desarrollo e intentamos generar, mediante proyectos de sensibilización⁹ y formación, una creciente conciencia de la globalidad de las condiciones laborales de los trabajadores del Norte y del Sur. Desarrollamos campañas de sensibilización dirigidas a los centros de estudio, centros de trabajo y empresas, centradas en el trabajo decente y el cumplimiento de las normas internacionales del trabajo con la participación activa de sindicalistas de CC.OO. y las organizaciones contrapartes del programa.

Nuestra concepción de la cooperación es la de un pacto de solidaridad entre los trabajadores y las trabajadoras del Norte y del Sur como colaboradores, pero sujetos autónomos que impulsan el cambio. Las acciones que afectan a las relaciones Norte/Sur por conseguir un mejor reparto del crecimiento mundial son manifestaciones concretas y necesarias por un modelo de desarrollo que posibilite el acceso generalizado de oportunidades.

Las prioridades geográficas de la cooperación de CC.OO. se dirigen hacia América Latina, el sur y el este de la cuenca mediterránea, particularmente en el Magreb, y más recientemente hemos comenzado a cooperar en el África Subsahariana. Hasta ahora no hemos desarrollado una línea de trabajo orientada a los países emergentes de Asia. Sin embargo, numerosas empresas de China, India, Bangladesh son ya proveedores importantes de empresas españolas o directamente del mercado de nuestro país. Por ello, la exigencia del cumplimiento de las normas fundamentales del trabajo en esta zona del mundo, directamente y a través de los compromisos de Responsabilidad Social Corporativa de las empresas españolas y/o de aplicación de los Códigos de Conducta, deberá ir acompañada de programas de cooperación sindical.

Conocer las contrapartes y explicarnos el contexto en el que actuamos es importante para que el impacto de nuestra cooperación sea el deseado, pero excede en mucho los límites de este artículo. Valga una breve referencia a nuestras prioridades geográficas.

América Latina, región prioritaria de nuestra cooperación y con un empleo informal del 51%. La región donde las recetas económicas del Consenso de Washington, aplicadas con el mayor rigor, agravaron las desigualdades en los quince últimos años es hoy la región más rezagada en términos de equidad.

⁹ Observatorio del Trabajo en la Globalización <http://www.observatoriodeltrabajo.org/nueva/web/portada.asp>

El desarrollo a diferentes velocidades de los distintos sistemas de integración económica de la región conviven con la permanente amenaza de los Tratados de Libre Comercio.

Las ya largas relaciones internacionales de CC.OO. con las organizaciones sindicales en todos los países de América Latina nos han permitido estrechar lazos y desarrollar un alto grado de conocimiento, lo que a su vez supone una excelente base para desarrollar nuestra cooperación sindical.

Haber comprendido que los sistemas de integración regional son de gran importancia para defender los intereses de los trabajadores nos lleva a desarrollar proyectos de *apoyo a la consolidación de Coordinadoras de Centrales Sindicales* para la articulación sindical regional y una mayor contribución a la dimensión social de dichos procesos de integración.

Las políticas de igualdad de género están presentes transversalmente en nuestros proyectos, pero también temáticamente para la promoción de la igualdad de oportunidades y la equidad de género, cuyo objetivo es combatir las discriminaciones de género y mejorar la participación y representación de las mujeres en las relaciones laborales, en las organizaciones sindicales y órganos de representación. Las relaciones de falta de equidad no escapan al mundo sindical, por lo que las trabajadoras tienen enormes expectativas respecto a este tipo de proyectos, que deberemos implementar con el fin de aumentar su participación y *empoderamiento* en los espacios de decisión.

Los proyectos de fortalecimiento sindical desde la salud laboral y medio ambiente en el marco del proceso de integración en la región andina y en Centroamérica son ejemplos de otra de las componentes temáticas de nuestros proyectos de cooperación.

El Mediterráneo meridional y oriental constituye otra zona importante de nuestras actividades de cooperación. Varias son las razones: Constituyen la vecindad meridional de la UE y, por tanto, una región privilegiada de actuación y un área de interacción económica, social y cultural. Porque la región constituye una de las principales fracturas Norte/Sur a escala planetaria, lo que está en la base de los procesos migratorios y de las tensiones políticas; porque el desarrollo y el respeto de los derechos sindicales y laborales son un componente de cualquier proyecto de democratización, imprescindible para el desarrollo económico y social, para la resolución de los conflictos existentes y para cualquier

proyecto de integración regional. En el plano bilateral, CC.OO. prioriza los países del Magreb y da un tratamiento relevante al caso de Palestina y del Sahara Occidental.

El África Subsahariana es un área nueva para nosotros y en gran medida para la cooperación española. Una región con extrema pobreza, con países que no han salido de una agricultura de subsistencia, donde mayores son las presiones demográficas, el analfabetismo y la falta de inversión en educación y capital humano hace particularmente difícil para esos países salir del círculo vicioso de la pobreza.

Como expresaran en el encuentro de mujeres africanas y españolas por un mundo mejor, la keniana Premio Nobel de la Paz, Wangari Maathai, y la activista en la protección de los niños en los conflictos armados, Graça Machel, sin recursos financieros ni tecnología para transformar sus materias primas y competir en los mercados internacionales, difícilmente pueden invertir en educación ni en capital humano que genere desarrollo. Más allá de la necesaria ayuda internacional que apoye en infraestructuras y servicios básicos, de la condonación de deuda por educación, demandan un comercio justo, apoyos económicos y microcréditos para mujeres emprendedoras, que generen oportunidades de trabajo y desarrollo sostenible.

Nuestro interés por cooperar en esta zona del mundo pasa por entender, comprender y organizar a las mujeres, a los trabajadores y trabajadoras (teniendo en cuenta que el trabajo informal alcanza el 72% en la región) e intervenir desde la especificidad sindical. El movimiento sindical africano necesita el fortalecimiento organizativo y de capacitación para ser partícipe del desarrollo económico y social endógeno.

Los sindicatos de los países de África occidental (Mauritania, Senegal, Cabo Verde, Guinea Bissau) por su cercanía, por ser fuente de emigración y en algunos casos por ser destino de inversiones españolas son candidatos a que implementemos nuestra cooperación sindical en el marco de próximos convenios. Trabajamos, desde una perspectiva regional con la organización sindical sudafricana más desarrollada y representativa COSATU, como organización «puente» hacia otras organizaciones sindicales africanas.

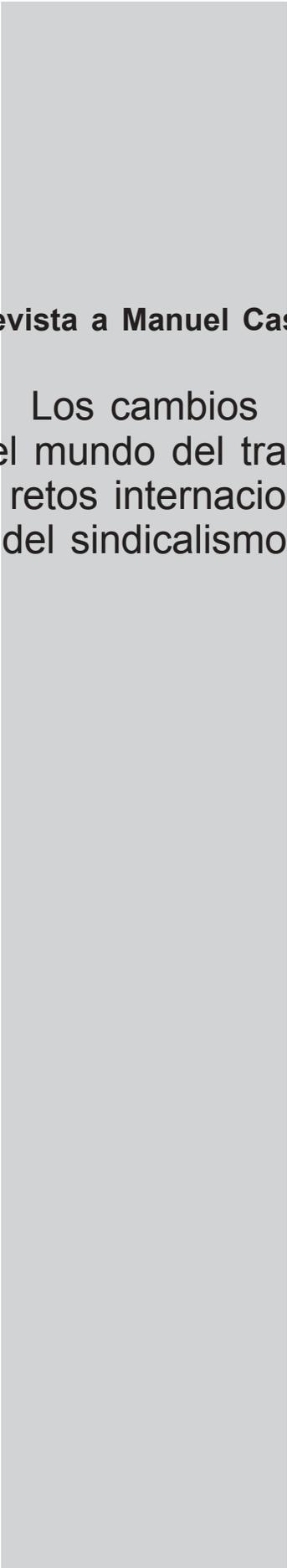
Concluyendo, es necesario garantizar que los proyectos, las contrapartes con las que actuamos, se deduzcan de un análisis prospectivo de los países y

regiones donde actuamos preferentemente, en coherencia con nuestra acción sindical internacional, con estrategias y objetivos a alcanzar claramente definidos, que habrán de someterse a una rigurosa evaluación en términos del impacto de nuestros proyectos.

Muchos son los retos y las oportunidades que nos ofrece la cooperación sindical al desarrollo. Al igual que demandamos coherencia, calidad y eficacia a las políticas de la descentralizada cooperación española nosotros deberemos profundizar en la coherencia, la corresponsabilidad y la confederalidad de las actuaciones de cooperación al desarrollo de la red de Fundaciones Paz y Solidaridad-CC.OO., asegurando los necesarios niveles de coordinación para el desarrollo del plan estratégico común confederal.

Así seremos más eficaces para globalizar la solidaridad, para que la dimensión social de la mundialización sea favorable a un desarrollo humano, justo y sostenible, corra parejo con la equidad social y de género, los derechos laborales y sindicales, el trabajo digno y con derechos.

Apuntes



Entrevista a Manuel Castells

Los cambios
en el mundo del trabajo
y los retos internacionales
del sindicalismo

Entrevista a Manuel Castells

El sociólogo Manuel Castells es sin duda el intelectual que ha estudiado con mayor profundidad el desarrollo de las tecnologías de la información y su impacto social. Doctor en Sociología por la Universidad de París y en Ciencias Sociales por la Sorbona, ha sido profesor de numerosas Universidades —París, México, Chile, Madrid y Barcelona—, catedrático de Sociología y Planificación Urbana y Regional de la Universidad de California, en Berkeley, y profesor senior en la Universitat Oberta de Catalunya (UOC). Ha publicado una veintena de libros (siendo coautor de otros 15), entre los cuales destaca la trilogía *La era de la información: economía, sociedad y cultura* (1996-1998), traducida a 18 idiomas. Políticamente comprometido (español exiliado en Francia en los 60, fue expulsado de este país durante las revueltas estudiantiles del 68).

Además de su actividad docente, ha desarrollado trabajos de consultoría para la UNESCO, World Bank, Gobierno de Portugal, Gobierno de España, Gobierno de México, Gobierno de Ecuador, Gobierno Regional de Andalucía, Gobierno Regional de Asturias, Gobierno de la Federación Rusa. En el año 2001 fue investido Doctor *Honoris Causa* por la Universidad de Castilla-La Mancha, y en 2006 lo ha sido por la École Polytechnique Fédérale de Lausanne (Suiza). Actualmente Castells es profesor de la Universidad Oberta de Catalunya.

Suyos son también títulos como *La cuestión urbana* (1976), *Crisis urbana y cambio social* (1981), *La ciudad y las masas. Sociología de los movimientos sociales urbanos* (1986), *La ciudad informacional* (1989), *Tecnópolis del mundo: la formación de los complejos industriales del siglo XXI* (1994), *La sociedad red* (1996) o *Local y global: la gestión de las ciudades en la era de la información* (1997). Con su última obra, *La Galaxia Internet* (2001), parece alejarse de su característica concepción global para centrarse en el papel simbólico y real que está jugando la red en la sociedad actual.

Manuel Castells ha colaborado en distintas ocasiones con CC.OO.

«Hace falta un gran pacto nacional por la formación de los trabajadores en la era de la información»

Gaceta Sindical—La sociedad y la economía han experimentando importantes cambios debido al extraordinario desarrollo tecnológico. Un factor que, si bien ha contribuido a generar mayor desarrollo y bienestar, también ha aumentado las desigualdades. ¿Cómo incide este cambio en el mundo del trabajo?

Manuel Castells—Para empezar, no hay ningún dato que indique que la tecnología haya generado desigualdades. Se ha incrementado la desigualdad

efectivamente, pero es por un proceso complejo en donde lo esencial son las estrategias de las empresas, las políticas de los gobiernos y el bajo nivel de educación (por ejemplo, en España hay un 30% de abandono escolar en la secundaria). Con respecto a la incidencia en el trabajo, es importante señalar que las nuevas tecnologías, según la investigación disponible, no generan paro, salvo en algunos empleos concretos, que son compensados por creación de puestos de trabajo en otras ocupaciones asociadas a un mayor nivel tecnológico. El efecto esencial es el incremento del nivel educativo requerido para hacer funcionar sistemas complejos y la necesidad de una mayor autonomía del trabajador en la decisión sobre sus tareas. Todo ello implica la necesidad de un reciclaje permanente de la fuerza de trabajo y es aquí donde suelen fallar gobiernos y empresas.

GS—En la era de la nueva economía, de las nuevas tecnologías de la información y la comunicación, de las redes..., en definitiva de la globalización ¿qué políticas deberían aplicarse para corregir los desequilibrios o impactos negativos (exclusión social) de la globalización?

MC—Formación, formación y formación. A lo largo del ciclo de vida. Y ahora se dispone de métodos pedagógicos avanzados para la educación virtual que permite seguir cursos de información, incluso de nivel universitario, en horarios fuera de la vida laboral y familiar. Pero esto debería ser subvencionado por empresas y gobiernos.

GS—Usted ha afirmado en varias ocasiones que “las nuevas tecnologías ni crean ni destruyen empleo: lo transforman”. Cómo se explica que las empresas estén utilizando las nuevas tecnologías para eliminar empleo estable y convertirlo en precario o en falsos autónomos... (nuevos tipos de trabajos que está generando la llamada nueva economía).

MC—No es que lo diga yo. Es lo que dicen los resultados de la investigación, tanto en el mundo como en España. Pero fíjese que como dice no es que se destruya empleo sino que es otro tipo de empleo. Un empleo flexible, que no es lo mismo que precario, aunque también puede ser precario. El empleo flexible es el que tiene condiciones laborales que se adaptan a la rapidez del cambio tecnológico y empresarial, que es la norma en un mundo globalizado y en empresas que funcionan a través de redes de subcontratación. Las personas que trabajan en esa flexibilidad pueden tener empleo de forma continua y gozar de buenas condiciones de trabajo, aunque cambien de situación en la empresa o en la red de empresas. Y pueden estar cubiertas por la seguridad social y por

las leyes de protección del trabajador. Precario es cuando tienen que aceptar cualquier condición impuesta por las empresas sin derechos laborales. La relación entre flexibilidad y precariedad, que es una frontera compleja y peligrosa, depende de las políticas de las empresas, de la legislación, de la cobertura social que ofrecen los gobiernos y de la fuerza de los sindicatos. Pero lo que es prácticamente imposible en el mundo actual es mantener la idea de un trabajo estable en la misma empresa y en el mismo puesto de trabajo durante 20 o 30 años. Las empresas de ese tipo están desapareciendo y los trabajos que quedan en esas condiciones son simplemente los que aún no se pueden cambiar por cuestiones legales. En esas condiciones, hay que aprender a defender al trabajador más que al puesto de trabajo, porque la flexibilidad es una característica estructural de la nueva economía en la que ya hemos entrado.

GS—¿Hasta qué punto la nueva economía favorece la fragmentación y la dualidad del mercado de trabajo? ¿En qué medida implica una creciente polarización de las cualificaciones?

MC—Efectivamente, hay una fragmentación del mercado de trabajo ligada a la individualización de las relaciones laborales en un entorno de redes productivas globalizadas. Y las cualificaciones se polarizan entre las de alto nivel educativo y las que están ligadas a tareas rutinarias. Ahora bien, las segundas podrían ser automatizadas fácilmente. Lo esencial sería incrementar la cualificación de los trabajadores para permitir mantener empleo al tiempo que se generan puestos de trabajo de alta cualificación y bien remunerados. No es una utopía, porque hay una necesidad creciente de servicios de todo tipo que podrían ser muy cualificados y no lo son porque ni se requiere la formación ni se paga decentemente. Por ejemplo, la asistencia domiciliaria a personas ancianas. O los servicios de vigilancia y seguridad que sean preventivos y de gestión de conflictos más que puramente de protección física.

GS—La nueva economía permite a las empresas organizarse en red para conseguir más competitividad y productividad. Objetivos que se traducen en una mayor descentralización y flexibilidad del trabajo. ¿Qué impacto está teniendo la organización en red sobre las condiciones de trabajo y las relaciones laborales?

MC—En aquellas empresas que se estructuran en el nuevo sistema se incrementa la productividad y la competitividad, con lo que se garantiza la continuidad del empleo, aunque sea en formas flexibles y de contratación individual

por servicios prestados. Esta forma productiva requiere trabajadores capaces de mucha mayor autonomía en el proceso de trabajo, o sea que sean capaces de acceder a la información que necesitan mediante redes informáticas, que la puedan procesar y puedan tomar decisiones autónomas en función de las tareas a desarrollar. Todo ello conduce a una individualización de las relaciones con la empresa y a un debilitamiento de las bases institucionales de la negociación colectiva. Pero no hace desaparecer la función de los sindicatos. Al contrario. Los sindicatos son más necesarios que nunca para defender los intereses de los trabajadores como individuos, en el conjunto de sus necesidades vitales. O sea sindicatos de derechos de los trabajadores y sindicatos de servicios para sus afiliados. Donde los sindicatos funcionan así, como en Escandinavia tienen mucha más fuerza y afiliación que en España o Francia, donde han quedado anclados en un modelo industrial que esta siendo superado por la evolución económica y tecnológica.

GS—Un aspecto que incide en la competitividad es la inversión en I+D, la innovación y la cualificación de los trabajadores. Sin embargo, hay muchos sectores que basan su competitividad en abaratar la mano de obra o en desplazar los centros de producción hacia países con bajos salarios que, en algunos casos, incumplen los derechos fundamentales del trabajo establecidos por la OIT.

MC—Es cierto. Y es suicida como estrategia competitiva. Ahora bien, los costos laborales son menos importantes en las decisiones de relocalización que la aceptación por parte de los trabajadores de esos países de las condiciones de organización de la nueva producción. Por otro lado, cuando la relocalización funciona para las empresas es cuando aumentan a la vez la tecnología y la formación, conducentes a mayor productividad, con una mayor facilidad de reorganización del modelo productivo y un abaratamiento de costos laborales. Esta es la estrategia que amenaza el empleo industrial en nuestro país. O sea, en condiciones iguales de productividad el plus de abaratamiento de costos induce la relocalización. Por consiguiente la única forma de prevenirlo, o al menos de ralentizar el proceso, es la elevación de nuestra productividad y calidad del producto a niveles tales que más que compensa el mantenimiento de costos salariales más altos. Pero en cualquier caso, la reorganización en red y trabajo flexible es un imperativo en ambas situaciones.

GS—Las nuevas formas de organización productiva y societaria, en un contexto de externalización creciente de las actividades por parte de las empresas (con utilización sistemática de contratadas y subcontratadas, falsos

autónomos) hacen que las relaciones contractuales sean cada vez más complejas e individualizadas. ¿Qué repercusiones directas tiene este nuevo contexto sobre la negociación colectiva?

MC—La negociación colectiva tiene un papel cada vez más limitado en la regulación de las relaciones laborales. Los sindicatos tienen que extender sus estrategias de defensa de los trabajadores a la variedad de situaciones individuales.

GS—**¿Hasta qué punto la nueva economía exige al sindicalismo de clase nuevas estrategias para garantizar la extensión de nuevos derechos y ser un elemento integrador de los intereses de todos los trabajadores frente al sindicalismo corporativo?**

MC—El sindicalismo es cada vez más importante como actor socio-político, que se ocupa de los intereses de los trabajadores y de los ciudadanos más allá de la empresa, en el conjunto de la sociedad. Por ejemplo, la defensa de los derechos de la mujer y de la mujer trabajadora es un tema central en una fuerza de trabajo cada vez más feminizada.

GS—**¿Qué puede hacer el movimiento sindical para organizar a los trabajadores con condiciones laborales cada vez más individualizadas y para avanzar hacia una mayor solidaridad y cohesión a nivel internacional?**

MC—Centrarse en los derechos sociales de todos los individuos; entrar en el debate sobre la formación, la calidad de la educación y el reciclaje a lo largo de la vida; proporcionar servicios de todo tipo, y no solo laboral, a sus afiliados; intervenir activamente en la orientación de las políticas sociales; construir alianzas internacionales, tanto inter-sindicatos de empresa como inter-sindicatos a nivel del país, en particular en el control de las políticas de comercio, asociando cláusulas de homogeneización social a las cláusulas de eliminación de barreras arancelarias.

GS—**¿En qué medida la nueva economía exige un cambio en el actual Estado de Bienestar para garantizar un carácter más supranacional en un mundo globalizado?**

MC—El Estado del Bienestar es más necesario que nunca, como he demostrado en mi estudio sobre Finlandia, la economía más competitiva del mundo.

Porque es la clave para la protección del ciudadano en una economía de empleo flexible y porque es la fuente de educación y formación de la que depende la productividad del trabajo. En la medida en que la economía está globalizada, también sería necesario establecer normas de mínimos en la protección social en todo el mundo. Pero esto, hoy por hoy, es una utopía, porque la mayor parte de la fuerza de trabajo en el tercer mundo está en la economía informal.

GS—¿Qué papel deben jugar los sindicatos en la construcción de este nuevo Estado del Bienestar y sobre qué pilares?

MC—Un papel central, en particular como actores políticos representativos de los derechos sociales de los ciudadanos. Pero habría que empezar por aceptar que la financiación de la seguridad social se haga a cargo del presupuesto del estado, aumentando los impuestos a las empresas y a los contribuyentes, para evitar que las cotizaciones de empresas y trabajadores se conviertan en un impuesto a la creación de puestos de trabajo.

GS—Según la caracterización que usted hace entre trabajadores auto-programables y genéricos, en qué debería incidir el sistema educativo y la formación (para el empleo) y, dentro de ella, la que imparten los sindicatos.

MC—La formación y el reciclaje son las políticas centrales para incrementar a la vez la productividad y la igualdad de oportunidades. Hay que salir de sectores especializados y de escasa calidad para potenciar cursos de formación en las instituciones de formación profesional y en las universidades, tanto presenciales como virtuales. Y ello debiera hacerse mediante instituciones paritarias de empresas y sindicatos, pagadas por el gobierno y con asesoramiento de las universidades y las escuelas de formación profesional. Recordemos que en estos momentos un 60% de los mayores de 16 años en España no han completado ni siquiera la educación secundaria. Somos una sociedad escasamente educada. Por tanto, no podemos competir en costos con los países pobres y en formación con los países ricos. Por eso vivimos de turismo, construcción e inmigración. Para invertir la tendencia hace falta un gran pacto nacional por la formación de los trabajadores en la era de la información. De ello depende el futuro del país, de los trabajadores y de los sindicatos.

Informe de la CIOSL*

América Latina, la región
más peligrosa para el ejercicio
de las actividades sindicales

* La síntesis de este informe ha sido elaborado por Isabel Araqui y los datos que se ofrecen corresponden al 2005.

EN 2005, 115 sindicalistas fueron asesinados por defender los derechos de los trabajadores, mientras que se registraron más de 1.600 víctimas de agresiones violentas y cerca de 9.000 detenidos, según el Informe Anual de la CIOSL sobre las violaciones de los derechos sindicales. Alrededor de 10.000 trabajadores/as fueron despedidos por sus actividades sindicales, y 1.700 arrestados.

América Latina continúa siendo la región más peligrosa para el ejercicio de actividades sindicales, y **Colombia** encabeza una vez más la lista de asesinatos, actos de intimidación y amenazas de muerte. Setenta sindicalistas colombianos pagaron con su vida por haber intentado defender los derechos fundamentales en el trabajo. Otros países que destacan por actos de violencia y represión contra los sindicalistas son **Iraq, Irán, El Salvador, Djibouti, China, Camboya, Guatemala, Zimbabwe y Birmania**. Algunos **países del Golfo** continúan prohibiendo totalmente los sindicatos, en tanto que otros muchos, entre los que figura **Corea del Norte**, los «sindicatos oficiales» controlados por el gobierno están a la orden del día. En Australia, el gobierno se apresuró a aprobar nuevas leyes que privan a los trabajadores de aquel país de la protección más elemental.

«El informe revela tendencias muy preocupantes, especialmente para las mujeres, los trabajadores migrantes y los funcionarios del sector público», afirmó el Secretario General de la CIOSL, Guy Ryder. «El número de muertes fue ligeramente inferior en 2005 que el año anterior, pero estamos no obstante siendo testigos de una intensificación de la violencia y la hostilidad contra los trabajadores y trabajadoras que pretenden defender sus derechos», añadió.

Además de los 70 asesinatos registrados, 260 sindicalistas **colombianos** recibieron amenazas de muerte, en un clima de persistente impunidad de los asesinos, y donde los sindicalistas se están convirtiendo en el blanco deliberado de ataques por parte de grupos armados. El sector de la educación ha sido particularmente objeto de represión, lo que ha contribuido a un creciente fenómeno de violencia contra las mujeres trabajadoras.

En otros puntos de las Américas, ocho defensores de los derechos de los trabajadores rurales fueron asesinados en Brasil, mientras que en **Honduras**, el coordinador sindical regional Francisco Cruz Galeano moría acribillado a balazos en diciembre. En **Guatemala** persiste el clima de violencia y terror, especialmente contra las mujeres trabajadoras, siendo las principales víctimas los trabajadores/as en los sectores de la educación, la banca y la agricultura.

La Administración Bush ha continuado atentando contra la libertad sindical y la negociación colectiva en **Estados Unidos**, contribuyendo así a que las campañas organizadas para destruir sindicatos sigan a la orden del día. Uno de los empleadores más notoriamente antisindicales en aquel país, WalMart, ha exportado también sus prácticas a Canadá. Varias provincias **canadienses** adoptaron igualmente otras medidas para debilitar los derechos sindicales. Al igual que en otras regiones, las violaciones sistemáticas de los derechos de los trabajadores en las zonas francas han sido una característica destacada en México y en la **República Dominicana** en particular, donde las compañías multinacionales sacan provecho de los bajos salarios y de unas condiciones de trabajo abusivas, especialmente en las cadenas de suministros para los sectores del textil y el metal.

Las zonas francas industriales en varios países asiáticos, especialmente **Bangladesh, India, Pakistán, Filipinas y Sri Lanka** han destacado también por acciones antisindicales por parte de los empleadores, muchas veces en complicidad con los gobiernos, como parte de la implacable batalla a la que se han librado muchas empresas globales para desbancar a sus competidores.

En **Birmania**, diez organizadores clandestinos de la ilegalizada Federación de Sindicatos de Birmania fueron arrestados y condenados a penas de prisión de entre tres y veinticinco años, en tanto que la Junta militar reforzaba su poder absolutista. En **Corea del Sur**, Kim Tae-hwan, de la central sindical FKTU, ha sido uno de los 17 sindicalistas asesinados en Asia en el transcurso de 2005, al ser arrollado por un camión cuyo conductor cumplía órdenes de la policía de lanzar su vehículo a través de un piquete de trabajadores del cemento. La violencia antisindical por parte de la policía y las fuerzas de seguridad ha quedado documentada repetidas veces en **India, Camboya, China** y muchos otros países.

Los sindicatos **nepalíes** son un elemento central del movimiento de la sociedad civil que busca restaurar los derechos humanos y sindicales tras el golpe de

Estado del rey Gyanendra. Entre tanto, los trabajadores son sujetos a un estricto control del gobierno en **Corea del Norte**, **Laos** y las **Maldivas**, al igual que la única federación sindical nacional que existe en **Vietnam**. Docenas de sindicalistas **chinos** continúan en prisión, y las autoridades reprimieron violentamente las protestas de los trabajadores en distintas localidades, habiéndose recibido informes no confirmados de dos personas muertas.

El gobierno conservador de **Australia** consiguió que el Parlamento nacional aprobase a finales de año una serie de leyes antisindicales, que imponen considerables restricciones al derecho de los trabajadores a contar con representación sindical. Se ha eliminado la protección frente al despido improcedente para casi todos los trabajadores australianos, además de introducir disposiciones para la imposición de importantes multas a los dirigentes sindicales y trabajadores simplemente por intentar que el empleador conceda permisos remunerados para participar en cursos de formación del sindicato o pretender garantizar que no se despidan a los trabajadores sin un motivo justificado.

En **Oriente Medio**, una serie de acciones de protesta organizadas por los trabajadores **iraníes**, incluyendo al sector de transporte, fueron reprimidas de forma extremadamente violenta por la policía, habiéndose recibido informes de casos de tortura y agresiones contra los huelguistas. Las autoridades pusieron fin a los intentos de los trabajadores de formar un sindicato en la planta de automóviles Iran Khodro, que suministra a Renault, y numerosos trabajadores fueron despedidos por haber exigido el pago de sus salarios. Un trabajador fue aprehendido por los agentes de seguridad de la empresa, brutalmente golpeado, para reaparecer varias semanas más tarde en la conocida prisión de Evin, en Teherán. El conflicto en **Iraq** ha hecho que las actividades sindicales resulten extremadamente difíciles, habiéndose registrado la muerte de 13 representantes de los trabajadores como consecuencia directa de sus actividades sindicales, incluyendo al dirigente de la Federación Iraquí de Sindicatos, Hadi Salih, brutalmente torturado y ejecutado por unos asesinos que irrumpieron en su domicilio durante la noche del 4 de enero.

Los trabajadores y trabajadoras migrantes han sido víctimas de una explotación abusiva en varios países de Oriente Medio, entre los que figuran **Kuwait**, **Omán**, **Qatar**, **Arabia Saudita**, **Libia** y **Jordania**. En muchos de estos países, los sindicatos siguen estando totalmente prohibidos, o sujetos a fuertes restricciones legales. En los **Emiratos Árabes Unidos**, 130 trabajadores de la construcción fueron violentamente atacados por haber iniciado una huelga, y algunos trabaja-

dores migrantes no recibieron sus salarios durante hasta 16 meses. En **Bahrein**, las esperanzas de que el gobierno pudiera tomar medidas positivas para que la legislación esté conforme con las normas internacionales se vieron frustradas tras la promulgación de una nueva disposición legal aún más restrictiva. En Qatar se registró un hecho positivo, con la adopción de un nuevo Código Laboral que, pese a sus deficiencias en varios aspectos, permite la formación de sindicatos libres.

En uno de los peores incidentes registrado en el continente africano, la policía de **Djibouti** ocasionó un muerto y varios heridos al disparar para dispersar una manifestación de conductores de autobuses. En ese mismo país, una huelga de trabajadores portuarios se saldó con 170 detenciones y 70 despidos. El movimiento sindical de **Zimbabue** ha sido víctima de continuos actos de hostigamiento por parte del gobierno, profiriéndose amenazas de muerte contra sus dirigentes, y registrándose arrestos y detenciones de activistas, además de varios casos de violencia física en su contra.

El uso de balas de goma y gases lacrimógenos ha sido una característica generalizada de la respuesta policial a las protestas de trabajadores en **Sudáfrica**, donde dos trabajadores tuvieron que ser hospitalizados como resultado de las acciones policiales. Mientras tanto, en **Nigeria**, una nueva ley establece severas restricciones al derecho de huelga y prohíbe totalmente los sindicatos para algunos trabajadores. Las autoridades de **Etiopía** han reprimido particularmente a los periodistas, manteniendo la prohibición del sindicato de docentes en aquel país, cuyos miembros fueron detenidos y acusados de alta traición. También se produjeron acciones antisindicales en el sector educativo en **Argelia** y **Camerún**. En **Sudán, Egipto** y **Libia**, únicamente se permite la existencia de centrales sindicales nacionales controladas por el Estado.

En Europa, la peor represión contra los sindicatos tuvo lugar en **Belarús**, donde el régimen de Lukashenko no ha aplicado ninguna de las recomendaciones de una Comisión de Encuesta de la OIT, y en cambio ha consolidado la posición de la organización controlada por el gobierno, la FBP, manteniendo un alto grado de injerencia en los asuntos de los sindicatos independientes. El gobierno de **Moldova** también intentó coaccionar a los trabajadores, especialmente en el sector educativo, para que se afiliasen a las estructuras sindicales «preferidas» por las autoridades.

Las autoridades turcas han protagonizado igualmente actos de violencia contra los docentes, y más de 500 trabajadores turcos fueron despedidos por

sus actividades sindicales. En la Unión Europea, en **Polonia** se ha informado de injerencia y control estatal sobre los sindicatos, mientras que el gobierno alemán se negó a levantar la prohibición de las huelgas en el sector público. En ese mismo país, la cadena de supermercados Lidl sigue mostrándose abiertamente antisindical, mientras que la compañía de catering Gate Gourmet también se ha distinguido por sus acciones represivas, tanto en **Alemania** como en el **Reino Unido**.

ÁFRICA

La edición 2006 del Informe Anual de la CIOSL sobre las violaciones de los derechos sindicales demuestra que en África, el continente más pobre del mundo, se está intensificando la represión antisindical con cada vez más agresiones. Entre las manifestaciones más destacadas de esta represión, está el hecho de que la mayoría de los gobiernos no consigue hacer respetar los derechos de sus propios empleados en lo relativo al derecho de sindicalización, de huelga o de negociación colectiva. Las restricciones impuestas, tanto en el sector privado como en el público, al ejercicio del derecho de huelga hacen que, en la práctica, los trabajadores se vean obligados a actuar ilegalmente cuando recurren a una acción colectiva y la consecuente represión es cada vez más violenta, dejando a veces víctimas mortales

El informe señala que en **Etiopía** los empleados del sector público están privados incluso del derecho básico a formar sindicatos. A pesar de que la educación es uno de los factores clave para salir de la pobreza, durante 2005 el personal docente se ha visto especialmente afectado por la represión. La asociación de docentes ETA sigue siendo uno de los blancos preferidos de la represión y sus miembros han sido arrestados, encarcelados y acusados de alta traición. Este sector no solamente se ve afectado en Etiopía. En **Argelia**, una huelga de profesores universitarios fue declarada ilegal tres veces consecutivas y en Camerún se intimidó a dirigentes sindicales del sindicato de docentes.

Las violaciones de los derechos de los empleados de los servicios públicos no se limitaron a los docentes. En muchos otros sectores también se han observado estas violaciones, que parecen haberse generalizado en el continente africano. En **Botswana**, diversos dirigentes de una asociación de servicios del gobierno local fueron objeto de una estrecha vigilancia por parte de las fuerzas de seguridad e inclusive se les intervino el teléfono. También se intentó intimidar

al presidente de un sindicato de docentes, víctima de un allanamiento de morada por efectivos del ejército.

En el informe de la CIOSL se mencionan numerosas violaciones del derecho de huelga. En **Ghana**, por lo menos tres mineros fueron heridos de bala cuando la policía abrió fuego al intentar detener una acción de protesta. En **Sudáfrica**, no es inusual que la policía utilice gases lacrimógenos o balas de goma para «resolver» los incidentes causados por trabajadores en huelga. Durante 2005 hubo muchísimos ejemplos de tales abusos de fuerza. Quince conductores de autobús sufrieron las consecuencias durante una manifestación en la que participaron 3.000 de ellos, organizada para reclamar un aumento salarial. También durante una huelga resultaron heridos siete miembros del sindicato de metalúrgicos y uno de ellos tuvo que ser hospitalizado.

Muchas veces la represión contra el derecho de huelga deja como saldo víctimas mortales. Siempre en **Sudáfrica**, dos personas resultaron muertas y una herida en abril de 2005 en la empresa MCE Engineering, cuando el empleador decidió abrir fuego durante una disputa salarial. En septiembre hubo un muerto y varios heridos graves a raíz de que los guardias de seguridad de la empresa Kenhym Estates dispararan contra trabajadores agrícolas en huelga.

El informe señala que también en **Djibouti** tuvieron lugar dramas similares. Por lo menos uno de los miembros del sindicato de chóferes perdió la vida y varios otros resultaron heridos de gravedad cuando intervino la policía durante una manifestación en el mes de septiembre. Los chóferes no fueron los únicos que sufrieron los embates de la represión antisindical. Los trabajadores portuarios recordarán durante mucho tiempo la huelga que convocaron y que culminó con 170 detenciones y 70 despidos. Otro de los sectores afectados es el de correos. En un nuevo artículo del código laboral se estipula la supresión del contrato de trabajo de cualquier trabajador/a de correos que forme o se afilie a un sindicato.

Otro de los países donde hay una gran hostilidad hacia los sindicatos es **Nigeria**. En este país se ha promulgado una nueva legislación que restringe considerablemente el derecho de huelga y lo deniega por completo al personal de toda una serie de servicios esenciales. Centenares de empleados del sector hospitalario fueron despedidos por haberse sumado a una huelga, lo que tuvo desastrosas consecuencias en los hospitales ya que no contaban con suficiente personal para garantizar su funcionamiento. En la industria del petróleo, casi 170

trabajadores fueron despedidos porque reclamaban mejores condiciones de trabajo. Otro de los hechos que reviste gravedad es que la dirección de una empresa de perforación recurrió a agentes de la policía armados para reprimir una huelga convocada por los empleados. Los dirigentes de la central sindical nacional Nigeria Labour Congress, organización afiliada a la CIOSL, son objeto de constante presión de parte de las autoridades de su país, lo que les impide cumplir debidamente con su cometido de defender a los trabajadores y trabajadoras.

En **Zimbabue**, la central ZCTU (Zimbabwe Confederation of Trade Unions), afiliada a la CIOSL, es objeto de un acoso sistemático. Los dirigentes de esa organización sindical, incluidos su presidente y secretario general, recibieron amenazas de muerte, fueron objeto de agresiones físicas y muchos de ellos fueron detenidos nada más que por pertenecer al sindicato. En 2005, Zimbabue fue asimismo escenario de actos brutales como la tortura de un dirigente del sindicato de docentes y agresiones a empleados del sector de telecomunicaciones que protestaban por un despido abusivo.

En numerosos países africanos, como **Sudán, Egipto y Libia**, no se permite crear sindicatos autónomos y democráticos. Solamente se autoriza la existencia de las centrales nacionales controladas por el gobierno.

AMÉRICAS

No cabe la menor duda de que, aparte de **Colombia**, las mayores violaciones a los derechos sindicales en las Américas se deben a las **empresas multinacionales**, especialmente las situadas en las **zonas francas industriales**. La edición 2006 del Informe Anual de la CIOSL sobre las violaciones de los derechos sindicales cita igualmente otros factores que obstaculizan el respeto de estos derechos, como son el aumento de la economía informal, la falta de convicción de los gobiernos y tribunales laborales a hacer respetar la legislación laboral, o el incremento de contratos de trabajo precarios.

Pese a registrar una ligera disminución, las cifras de 2005 siguen siendo alarmantes en las Américas, y más concretamente en el sur del continente. Fueron asesinadas nada menos que 80 personas sencillamente por el hecho de pertenecer a un sindicato e intentar defender sus derechos. 275 sindicalistas recibieron amenazas de muerte, más de 480 fueron torturados, golpeados o lesionados y cerca de 1.700 fueron despedidos injustificadamente.

No sorprenderá a nadie saber que **Colombia** sigue siendo el país más peligroso del mundo para un/una sindicalista. Más de 70 fueron asesinados y otros 260 recibieron amenazas de muerte. Lejos solucionar el problema, la nueva Ley de Justicia y Paz no hace sino reforzar la impunidad de la que gozan los asesinos. En octubre de 2005, una misión de alto nivel de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) demostró con toda claridad que los sindicatos son uno de los objetivos de los grupos armados y que la impunidad persiste. La violencia antisindical afectó en su mayor parte al sector de la educación, lo que incrementa el número de mujeres que padecen estas violencias, en continuo aumento.

Desgraciadamente, **Colombia** no es el único país de América donde resulta sumamente peligroso ejercer una actividad sindical. En **Brasil**, entre otros, 8 personas que defendían los derechos de los trabajadores/as de las zonas rurales fueron asesinadas, y un trabajador de la industria del calzado murió asfixiado cuando la policía dispersaba una manifestación. En **Honduras**, Francisco Cruz Galeano, el coordinador regional de una organización sindical hondureña, la CGT, fue acribillado a balazos en diciembre.

La situación no es más tranquilizadora en **Guatemala**, país donde las amenazas de muerte y la violencia antisindical están a la orden del día desde hace mucho tiempo. Así, los muros de las oficinas de un sindicato del sector de la enseñanza fueron cubiertas de cruces rojas simbolizando amenazas de muerte. Por su parte, los dirigentes de un sindicato de empleados/as bancarios recibieron una esquela de defunción anunciando su propia muerte y la sede de un sindicato de campesinos fue objeto de un ataque perpetrado por hombres fuertemente armados.

Las amenazas de muerte no son el único medio de presión antisindical en América Latina, como han podido constatar en 2005 los trabajadores y trabajadoras de las plantaciones de banano en **Ecuador**. En la plantación de San José, 44 trabajadores/as fueron despedidos sencillamente por el hecho de haber formado un sindicato. Cuando los trabajadores/as organizaron una huelga para protestar por los despidos, la policía utilizó gases lacrimógenos para reprimir esa iniciativa legítima. Las fuerzas policiales emplearon este tipo de gases en varias ocasiones, como por ejemplo contra los trabajadores/as de la plantación La Primavera que luchaban por obtener la firma de un convenio colectivo.

En las **zonas francas industriales (ZFI)**, aun cuando las condiciones de trabajo son muy precarias, cualquier intento de sindicalización se ha visto abo-

cado al fracaso. El motivo son las amenazas de despido que pesan sobre los trabajadores y trabajadoras y que los empleadores no dudan en poner en práctica. Precisamente es lo que ocurrió en la **República Dominicana**, donde una empresa de la industria textil situada en la zona franca de Bonao despidió a 17 trabajadores/as que habían formado un sindicato. Otro tanto sucede en México, donde según los miembros del sindicato de la industria textil, en caso de querer organizarse, no hay que dejar que se entere el empleador.

En **Perú**, la táctica empleada por la empresa de telecomunicaciones ITETE no afecta solamente a los trabajadores/as despedidos. Después de haber formado un sindicato, 23 trabajadores/as de esta empresa fueron despedidos, otros miembros recibieron amenazas de despido y fueron transferidos a puestos con menor remuneración. No se firmó ningún convenio colectivo en esta empresa. Ajeper y Gloria S.A., dos multinacionales especializadas en bebidas no alcoholizadas, utilizaron el mismo procedimiento de despido y amenazas hacia sus trabajadores y trabajadoras, mientras que el Banco Mundial asignaba un importante préstamo a Gloria S.A.

En el **norte del continente**, las organizaciones sindicales también son víctimas de maniobras destinadas a debilitarlos. El gobierno de **Estados Unidos**, claramente antisindical, ha tomado una serie de decisiones a través del Consejo de Relaciones Laborales encaminadas a disminuir la influencia de los sindicatos. Se han organizado numerosas y agresivas campañas antisindicales destinadas a engañar a los trabajadores/as y hacer que desconfíen de sus sindicatos.

En **Canadá**, los gobiernos provinciales tienden a debilitar los derechos sindicales de sus trabajadores y trabajadoras. **Columbia Británica**, al oeste del país, impuso por ley a los docentes del sector público un convenio colectivo no negociado. La huelga que siguió a esta medida fue considerada ilegal. El gobierno de Québec hizo lo mismo con sus trabajadores/as. En el sector privado, la cadena de supermercados Wal Mart, ferozmente antisindical, se había visto obligada en 2004 a reconocer a un sindicato en uno de sus establecimientos canadienses, el único en el mundo. No obstante, 2005 fue menos positivo, puesto que la cadena decidió cerrar esta tienda a raíz del éxito sindical. En sus otras tiendas, Wal Mart utiliza métodos que van desde la intimidación hasta el espionaje electrónico para evitar que se establezcan sindicatos.

ASIA Y PACÍFICO

La represión, la violencia y a veces el asesinato son las respuestas más frecuentes que se dan en **Asia y Oceanía** a los trabajadores y trabajadoras que organizan sindicatos pacíficamente. En el Informe se hace un balance abrumador de la situación existente en esa región: al menos 17 sindicalistas fueron asesinados en la región en 2005, por lo menos otros 947 fueron golpeados o torturados y más de 8.000 fueron detenidos. Estas estadísticas probablemente sean inferiores a la realidad ya que no se conocen todos los casos de violaciones de derechos. Muchos de los gobiernos, cuerpos policiales o empleadores de la región de Asia y el Pacífico no están dispuestos a entablar un diálogo constructivo con los trabajadores que desean que se respeten sus derechos, ni siquiera cuando esos derechos están inscritos en las leyes del país.

En el informe de este año se dan pormenores de incidentes especialmente graves ocurridos en **Bangladesh, Camboya, China, India, Corea del Sur y Filipinas**. En **Bangladesh**, centenares de trabajadores en huelga resultaron heridos, algunos de gravedad, cuando la policía los atacó brutalmente en tres incidentes distintos. En cada uno de esos casos, los trabajadores protestaban por malos tratos de que eran víctimas por parte de la patronal, que llega incluso a recurrir al empleo de violencia física. El peor de los sucesos tuvo lugar durante una manifestación en la fábrica Sinha Textile Mills, el pasado mes de noviembre, cuando tres sindicalistas murieron como consecuencia de la intervención policial.

En **Filipinas**, por lo menos cuatro sindicalistas perdieron la vida a causa de sus actividades. Diosdado Fortuna, dirigente del sindicato de la industria farmacéutica y de alimentación, fue abatido a tiros el 22 de septiembre por dos hombres no identificados. Había encabezado una huelga en Nestlé de Filipinas y lo mataron cuando acababa de abandonar el piquete de huelga para volver a su casa. La federación sindical KMU declara que había sido frecuentemente objeto de hostigamiento de parte de matones a sueldo de la dirección local de Nestlé y del ejército filipino. Ricardo Ramos, presidente del sindicato de trabajadores de la industria azucarera, también fue asesinado a balazos tras la firma de un acuerdo con la patronal de la Hacienda Luisita Inc, acuerdo donde se estipulaba el pago de los atrasos salariales. El presidente del sindicato local de un grupo de transportes murió igualmente a manos de pistoleros el 26 de octubre, mientras que Victoria Ramonte, presidenta de un sindicato de docentes de Mindanao, murió apuñalada el 30 de septiembre.

La represión antisindical sigue siendo igualmente implacable en **Corea del Sur**, donde Kim Tae-hwan, de la Federación de Sindicatos Coreanos (FKTU), perdió la vida el 14 de junio arrollado por un camión durante un piquete de huelga frente a la fábrica de cemento Sajo Remicon. Al volante del vehículo iba un camionero que, según testigos de esa federación sindical, recibió órdenes de un policía vestido de civil de atravesar línea de piquete con el camión. El camionero huyó pero más tarde sería detenido por la policía. Fue liberado sin cargos y se cerró el caso calificándolo de mero accidente de tráfico.

Entre los actos de violencia más graves del año 2005, en el informe de la CIOSL también se habla de la **India**, donde más de 300 sindicalistas que protestaban resultaron heridos de gravedad a raíz de la intervención de la policía, y de **Camboya**, donde una manifestación pacífica de obreros que protestaban por el impago de salarios fue dispersada por la policía utilizando porras, las culatas de sus fusiles y gases lacrimógenos. Uno de los blancos de la represión en Camboya es el Sindicato Libre de Trabajadores del Reino de Camboya (FTUWKC). En 2005, Chea Mony, presidente del FTUWKC y hermano del ex dirigente asesinado de ese sindicato, Chea Vichea, fue sometido a cinco horas de interrogatorio policial y a finales del año tuvo que partir al exilio porque temía por su vida. El presidente de la asociación camboyana de docentes, Rong Chhun, fue encarcelado acusado de calumnia.

La hostilidad antisindical no disminuyó en las **zonas francas de exportación** situadas en todos los rincones del continente asiático. Se denunciaron violaciones de derechos sindicales en **Bangladesh, India, Pakistán, Filipinas y Sri Lanka**, donde la empresa WorkWear Lanka continuó con su campaña antisindical. Las mujeres son a menudo el principal blanco de esa hostilidad antisindical ya que en las industrias que se toma como blanco, y especialmente las situadas en las zonas francas, la mano de obra es mayoritariamente femenina y lo mismo sucede en el sector público, sobre todo en el sector de la educación y la administración pública.

El informe de la CIOSL subraya que en **Birmania** sigue sin haber ningún derecho sindical. Se condenó a diez personas organizadores de la central nacional independiente FTUB a cumplir condenas de cárcel que van de 3 a 25 años y una de ellas moriría en la cárcel cinco meses después. En **China**, decenas de militantes sindicales independientes detenidos en años anteriores seguían tras las rejas. Se reprimieron con brutalidad diversas protestas de los trabajadores y según informes no confirmados, dos manifestantes habrían resultado muertos.

Sigue sin haber derechos sindicales en **Corea del Norte**, **Laos** y **Maldivas**, mientras que en **Vietnam**, la única federación sindical que existe sigue estando bajo estricto control del partido comunista. En Nepal, todos los derechos sindicales fueron suspendidos en el marco del estado de emergencia declarado por el Rey Gyanendra tras el golpe de Estado del 1 de febrero. Numerosos dirigentes sindicales fueron arrestados y mantenidos en detención preventiva mientras que otros se vieron obligados a pasar a la clandestinidad.

En esta región, la suerte corrida por los trabajadores migrantes casi siempre estuvo lejos de ser envidiable. En **Corea del Sur**, el gobierno se negó a reconocer el sindicato de trabajadores migrantes recientemente creado, cuyo presidente fue arrestado y brutalmente golpeado por la policía. En **Tailandia**, varios trabajadores migrantes fueron amenazados e inscritos en una lista negra a causa de sus actividades sindicales.

Timor-Leste, el país de región que más recientemente se independizó, se incorpora este año al informe de la CIOSL debido a su deficiente aplicación de las leyes que protegen los derechos de los trabajadores, especialmente en las empresas extranjeras.

En cuanto a los países completamente industrializados, en **Japón** siguieron vigentes importantes restricciones legales a los derechos sindicales en los servicios públicos y en diciembre el gobierno decidió unilateralmente eliminar numerosos puestos de trabajo. El gobierno de **Australia** demostró una vez más ser uno de los más antisindicales del mundo industrializado, promulgando una nueva legislación que impone considerables restricciones en materia de sindicalización y de derechos de negociación colectiva. Esas nuevas leyes reforzaron el poder de los empleadores otorgándoles mayores facilidades para obligar a sus trabajadores a aceptar contratos individuales; además, la mayoría de los trabajadores ya no están protegidos de los despidos arbitrarios.

En el informe de la CIOSL se muestra asimismo que en numerosos países de la región las huelgas fueron técnicamente ilegales, generalmente debido a legislaciones relativas a las mismas tan intrincadas que hacen que resulte casi imposible convocar huelgas legales.

EUROPA

Los empleadores europeos se están volviendo cada vez más descarados en sus intentos por dismantlar el diálogo social, mientras que algunos regímenes en **Europa Central y Oriental** siguen teniendo enormes dificultades para aceptar los sindicatos independientes, como queda reflejado en el capítulo sobre Europa del Informe.

La reputación del régimen de Lukashenko para aplastar la democracia se extiende también a los sindicatos independientes. Pese a las advertencias de la Comisión Europea en el sentido de que **Belarús** disponía de seis meses para poner fin a las graves violaciones de los derechos sindicales, de lo contrario le serían retiradas las preferencias comerciales concedidas por la Unión Europea, el sindicato independiente BKDP fue objeto de injerencias y obstrucción por parte de altos cargos del gobierno. Al mismo tiempo, el Presidente Lukashenko introdujo nueva legislación para avanzar aún más en su objetivo de conseguir que la FBP, controlada por el gobierno, sea el único sindicato presente en el país, además de no implementar ninguna de las recomendaciones de la Comisión de Encuesta de la OIT en 2004.

De modo similar, el gobierno de **Moldova** ha intentado presionar a los trabajadores y trabajadoras, particularmente en los sectores de la educación y la sanidad, a afiliarse a su confederación sindical «preferida» Solidaritatea. El modelo de represión de los derechos de los funcionarios civiles quedó de manifiesto igualmente en **Turquía**, donde el sindicato de docentes Egitim Sen continuó siendo blanco de los ataques, como demuestra la represión policial de una manifestación pacífica, que se saldó con diez detenciones y 17 trabajadores heridos. Otros 23 sindicalistas fueron agredidos, y 543 despedidos también en Turquía, lo que representa una tendencia preocupante para un país aspirante a la adhesión a la UE.

Pero para poner de manifiesto que la pertenencia a la UE no es una panacea contra la represión sindical, los sindicatos de **Polonia** dieron cuenta de casos de vigilancia e injerencia, mientras que algunos empleadores polacos sencillamente se niegan a reconocer o a negociar con los sindicatos. El gobierno de **Alemania** continúa negándose a levantar la prohibición de las huelgas en el sector público, y los sindicalistas en Malta han sido víctimas de numerosas amenazas de muerte, incluyendo una contra la madre del Secretario General, sencillamente por haber hecho campaña contra el presupuesto.

«La tendencia que está registrándose es muy clara —numerosos regímenes y empleadores en Europa Central y Oriental recurren a amenazas, intimidación e injerencia para poner fin al sindicalismo independiente. Entre tanto, pese a la larga tradición de diálogo social establecida en Europa Occidental, los empleadores hacen todo lo posible por reducir los derechos y libertades fundamentales, y los gobiernos no hacen nada por evitarlo», comentó el Secretario General de la CIOSL.

El despido por parte de Gate Gourmet de 670 trabajadores en el **Reino Unido** vino a poner la guinda sobre el pastel en cuanto a la actitud beligerante de las empresas multinacionales. Para demostrar que su reputación antisindical es realmente internacional, en **Alemania** la misma empresa se negó a cumplir el convenio colectivo que había firmado, y recurrió a esquiroles, mientras que la cadena de supermercados Lidl sigue mostrándose abiertamente antisindical. Coca Cola figura también en el Informe por el trato dado a los trabajadores/as en **Azerbaiján, Moldova, Turquía** y la **Federación Rusa**, donde los trabajadores/as de la planta Volzhsky fueron amenazados con perder sus puestos de trabajo si se afiliaban al sindicato.

«En este clima de creciente represión contra los sindicatos, todos, pero particularmente la UE, tienen la responsabilidad de utilizar todas las herramientas a su alcance para fomentar el respeto de los derechos de los trabajadores y asegurarse de que este tipo de comportamiento no se vea recompensado. Por ejemplo, pese a claras evidencias de represión antisindical en países como **Belarús, Moldova y Georgia**, la Comisión decidió concederles preferencias comerciales en base al sistema de preferencias generalizadas en 2005. De igual modo, los actuales Estados miembros de la UE tienen la responsabilidad de asegurarse que los derechos sindicales estén garantizados en la UE, particularmente para dar ejemplo a otros aspirantes a la adhesión como Turquía, Bulgaria y Rumania», comentó Ryder.

El movimiento sindical deploró la única víctima mortal registrada en Europa, en la persona de Vyacheslav Karpov, antiguo Presidente de un sindicato municipal de docentes en **Rusia**, asesinado a tiros en circunstancias aún no elucidadas después de haber recibido amenazas de muerte y haberse declarado un incendio premeditado en su domicilio.

Para demostrar que incluso los diplomáticos en ocasiones no saben escuchar, los trabajadores/as en la Embajada de Suecia en **Lituania**, y en la Emba-

jada del **Reino Unido** en Washington tuvieron también problemas para que sus sindicatos fuesen reconocidos en tanto que representantes en las negociaciones de convenios colectivos.

Posiblemente el gesto más extravagante de determinación antisindical le correspondería al empleador belga que recurrió a un helicóptero durante la huelga general del 27 de octubre para poder controlar si se producía alguna violación de las estrictas regulaciones que rigen el establecimiento de piquetes de huelga, asumiendo así una tarea que normalmente le correspondería a la policía.

ORIENTE MEDIO

Hadi Salih, Secretario General de la Federación **Iraquí** de Sindicatos (IFTU), fue asesinado el 4 de enero de 2005, tras haber sido atrozmente torturado. El 18 de febrero, le tocó el turno de ser asesinado a Ali Hassan Abd, del sindicato de la energía, en presencia de sus hijos. Y lo mismo le sucedió seis días más tarde a Ahmed Adris Abas, del sindicato iraquí de transporte y comunicaciones. Por su parte, el sindicato de trabajadores de la metalurgia, imprenta y mecánica tiene el macabro saldo de por lo menos diez afiliados asesinados. Pese a estar en plena renovación desde la caída del régimen de Saddam Hussein, el movimiento sindical de Iraq vivió dolorosamente el año 2005, marcado por la violencia extrema que tiñe de sangre cotidianamente ese país.

En **Irán**, continúa siendo extremadamente peligroso intentar protestar por los despidos o los atrasos en los pagos de los salarios, como así también emprender cualquier atisbo de actividad sindical independiente. Las numerosas medidas de protestas que jalonaron el año 2005 fueron invariablemente reprimidas con violencia. En la fábrica de automóviles Irán Khodro -el mayor productor de automóviles en Oriente Medio y donde Renault posee el 51% de las acciones- los trabajadores convocaron una huelga para protestar por la precariedad de su situación. Por haber manifestado su apoyo a esta acción, el trabajador Parviz Salarvand fue detenido el 12 de abril por el servicio de seguridad de la empresa y recibió una paliza. Luego «desapareció» hasta que fue localizado encarcelado en la prisión Evin de Teherán, conocida como centro de tortura. Posteriormente sería liberado a raíz de una campaña internacional. En el informe se señalan numerosos casos de huelgas reprimidas con violencia. Como el de Farshid Beheshti Zad, huelguista de la fábrica Kurdistan Textile, quien fue detenido y

brutalmente golpeado. Además, en la fábrica textil de Fumanat, la policía agredió con sus porras a 500 huelguistas. La movilización masiva que tuvo lugar en la empresa de autobuses de Teherán también fue reprimida con muchísima violencia. Uno de sus dirigentes, Mansour Osanloo, resultó herido cuando intentaron degollarlo con un cuchillo y luego fue detenido. En cuanto a los siete sindicalistas presos desde el 1 de mayo de 2004, tras un simulacro de juicio fueron sentenciados a cumplir penas de reclusión exageradamente severas, de hasta cinco años.

En numerosos países de la región, como **Kuwait**, **Líbano**, **Omán**, **Qatar** y **Arabia Saudita**, los trabajadores y trabajadoras migrantes representan la mayoría de la fuerza laboral. Pero son muy vulnerables y a menudo se los explota, especialmente a las mujeres empleadas en el servicio doméstico. En **Jordania**, los trabajadores extranjeros no tienen derecho de sindicalizarse ni de hacer huelga o mantener negociaciones colectivas. En **Bangladesh**, se habría obligado a más de 100 personas a trabajar durante 48 horas seguidas en la fábrica de ropa La Shahed, y durante todo ese tiempo solamente recibieron como alimento dos trozos de pan. Si reclaman que se les paguen sus salarios, los golpean. En **Kuwait**, más de sesenta trabajadores indios que protestaban por sus míseros salarios fueron arrestados y repatriados. En los **Emiratos Árabes Unidos**, en reiteradas oportunidades durante 2005, los trabajadores inmigrantes hicieron huelga para protestar por los malos tratos y la falta de pago de sus salarios, con atrasos de hasta 16 meses. El 17 de octubre, matones a sueldo de la empresa golpearon a 130 trabajadores del sector de la construcción que hacían huelga como protesta por la falta de pago de sus salarios y luego se los arrestó y enjuició acusándolos de haber instigado la huelga.

Como sucediera en Bahrein el año precedente, **Qatar** adoptó un nuevo código laboral que autoriza la creación de sindicatos libres. Pero el progreso es relativo, puesto que la ley adoptada en Qatar no cumple con las normas internacionales en la materia. Entre tanto, en **Bahrein**, las esperanzas que se mencionaban en el Informe de la CIOSL del año precedente se vinieron abajo al promulgarse una nueva disposición jurídica más restrictiva. En cuanto al resto de la región, ya sea que haya sindicatos únicos como ocurre en **Siria** y **Kuwait**, o que directamente se prohíbe la existencia de cualquier sindicato, como sucede en **Arabia Saudita** y **Omán**, Oriente Medio sigue formando una oscurísima mancha en el planisferio de los derechos sindicales en el mundo. Mientras tanto, en **Palestina**, siguió estando obstaculizada toda actividad sindical normal, al persistir la dramática situación de tensiones políticas y la imposición de medidas de seguridad.

Boletín de Suscripción GACETA SINDICAL

Deseo suscribirme a **GACETA SINDICAL**

GACETA SINDICAL

Fernández de la Hoz, 12, 3.ª planta
28010 Madrid

Suscripción Anual: 2 números

España: 20 euros (afiliados) y 25 euros (no afiliados)

UE: 50 euros. Resto del mundo: 80 USD

Nombre y apellidos o Entidad Empresa

Profesión Empresa

Teléfono Fax E-mail

Calle Código postal

Población Provincia País

Domiciliación Bancaria

Banco/Caja Sucursal Número

Calle Provincia

Localidad CP

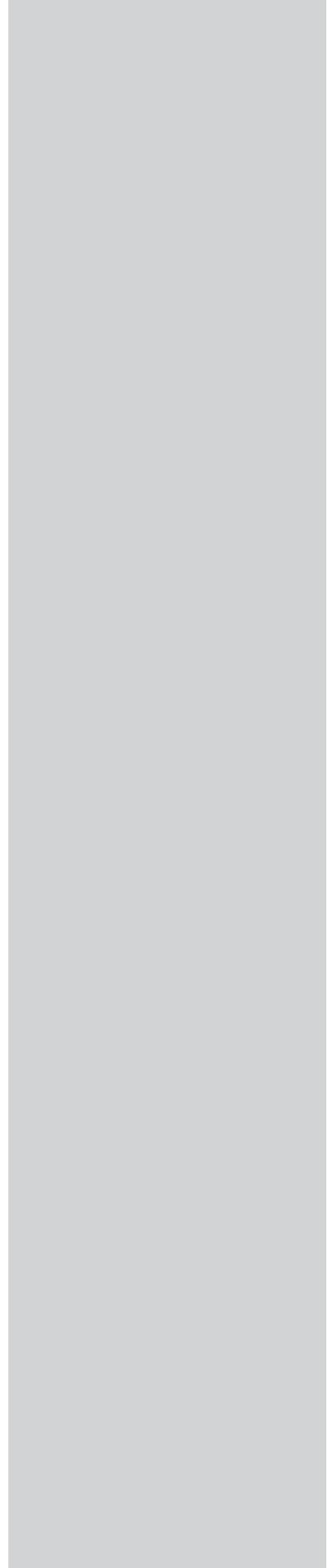
Ruego se sirvan atender hasta nuevo aviso con cargo a mi cuenta corriente/libreta núm. los recibos que a mi nombre sean presentados por *Gaceta Sindical*.

..... de de 200

Firma:

GACETA SINDICAL

Fernández de la Hoz, 12, 3.^a planta
28010 Madrid



gs

gaceta sindical

reflexión y debate

nueva etapa nº 8. mayo 2007

María Helena André
Isaías Barreñada
Isidor Boix
Manuel Castells
Javier Doz
John Evans
Emilio Gabaglio
Julio Godio
Reiner Hoffmann
José María Lacasa
Iván Martín
Juan Moreno
José Olivio M. Oliveira
Alejandra Ortega
Marisol Pardo
Guy Ryder
Miguel Rodríguez-Piñero Royo

EL SINDICALISMO INTERNACIONAL Y LA GLOBALIZACIÓN DE LOS DERECHOS SOCIALES

CCOO

confederación sindical
de comisiones obreras