CUADERNOS

de información sindical



CCOO en el Centenario de la Organización Internacional del Trabajo: 1919-2019





CCOO en el Centenario de la Organización Internacional del Trabajo: 1919-2019

Edita: Confederación Sindical de Comisiones Obreras

Coordinación, edición y revisión de textos: Isabel Araqui y Alejandra Ortega (Secretaría Confederal de Internacional y Cooperación de CCOO), Gregoria Cebrián (Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO).

Autores: Unai Sordo Calvo (secretario general de CCOO), Cristina Faciaben Lacorte (secretaria Confederal de Internacional y Cooperación de CCOO), Fernando Rocha Sánchez (Escuela del Trabajo. Director del Área de Estudios y Proyectos de la Fundación 1º de Mayo). Bruno Estrada López (adjunto a la Secretaría General de CCOO), Antonio Baylos Grau (catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla-La Mancha), Juan Moreno Preciado (secretario de Relaciones Internacionales de CCOO entre 1987 y 2000 y miembro del Consejo Asesor de la Fundación 1º de Mayo), Javier Doz Orrit (secretario de Relaciones Internacionales de CCOO de 2000 a 2013, en la actualidad consejero del Comité Económico y Social Europeo, CESE), Alejandra Ortega Fuentes (consejera técnica de CCOO para la OIT desde 2014, de la Secretaría Confederal de Internacional y Cooperación de CCOO), Isabel Araqui Martínez (coordinadora de la Secretaría Confederal de Internacional y Cooperación de CCOO), Raquel Gómez Merayo (consejera técnica de CCOO para la Comisión sobre Violencia y Acoso en el Mundo del Trabajo (2018-2019), de la Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad de CCOO), Carles Bertrán (responsable de Migraciones de CCOO Catalunya y director del Centro de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE), Víctor Garrido Sotomayor e Isidor Boix Lluch (Industria CCOO).

Realiza: Unigráficas GPS

Número 57 • Nueva etapa

DL: M-18047-2019 Madrid, mayo 2019

La Confederación Sindical de CCOO agradece a todas las personas que han participado en la elaboración de este Cuaderno de Información Sindical su aportación desinteresada. Sin su trabajo esta publicación no hubiera sido posible.

CCOO no se responsabiliza de las opiniones expresadas por cada autor.

Este Cuaderno de Información Sindical está dedicado a la memoria de Miguel González Zamora, fallecido el 30 de noviembre de 2018. Miguel coordinó durante varios años la delegación de CCOO durante las Conferencias Internacionales de Trabajo de la OIT en Ginebra.

ÍNDICE

PROLOGO (Unai Sordo)	7
NOTAS A LA PUBLICACIÓN: EL APORTE SINDICAL A LAS INICIATIVAS DEL CENTENARIO DE LA OIT (Cristina Faciaben Lacorte) .	9
ALGUNAS APORTACIONES DE CCOO A LA INICIATIVA DEL CENTENARIO DE LA OIT: EL FUTURO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS	. 13
• Digitalización, sindicalismo y trabajos decentes (Fernando Rocha)	. 15
Repensar la economía desde la democracia (Bruno Estrada)	.25
LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO: LA IMPORTANCIA DE LA DIMENSIÓN COLECTIVA Y EL ALCANCE UNIVERSAL DE LOS DERECHOS LABORALES (Antonio Baylos)	.33
EL PAPEL DE CCOO EN LA OIT DURANTE EL FRANQUISMO Y EN LOS INICIOS DE LA DEMOCRACIA (Juan Moreno Preciado)	.41
LA OIT EN TIEMPOS DE CRISIS (2000-2013) (Javier Doz)	.51
LA EXPERIENCIA MÁS RECIENTE DE CCOO EN LA OIT: COMISIONES NORMATIVAS Y DISCUSIONES GENERALES DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (CIT), ELABORACIÓN DE LAS MEMORIAS, REUNIONES DE EXPERTOS Y REUNIONES TRIPARTITAS <i>AD HOC</i>	.61
 La reunión anual de la Comisión de Aplicación de Normas (CAN) en la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) (Alejandra Ortega Fuentes) 	.63
 Elaboración de memorias sobre los convenios y recomendaciones de la OIT. Papel de las organizaciones de trabajadores y trabajadoras (Isabel Araqui Martínez) 	.69
 Desarrollo y participación de CCOO en la Comisión Contra la Violencia y el Acoso en el Mundo del Trabajo (discusión normativa): 2018-2019 (Raquel Gómez Merayo) 	.75
La comisión para la migración laboral (discusión general), 2017 (Carles Bertrán)	.83

 La Comisión para el Trabajo Decente en las Cadenas Mundiales de Suministro (discusión general), 2016, y participación de CCOO en reuniones de expertos (Víctor Garrrido Sotomayor e Isidor Boix Lluch) 	91
ANEXO	101
Conferencia DG OIT, Guy Ryder, en II Conferencia Nacional Tripartita (Madrid, 5 de marzo de 2019)	101
 Conferencia del director Oficina OIT España, Joaquín Nieto, en Simposio Iberoamericano sobre el Futuro del Trabajo (Santa Cruz de la Palma, octubre de 2018) 	101
Comunicaciones de autores/as de CCOO para el Congreso Interuniversitario de febrero de 2019 en Sevilla	101

PRÓLOGO

El 4 de junio de 2018 tuve la ocasión de intervenir por primera vez como secretario general de CCOO ante la sesión plenaria de la 107ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), en Ginebra, en representación de la Delegación de los Trabajadores y Trabajadoras de España. En ese momento recordé, ante los representantes de 187 Estados miembros de la OIT, que esta Agencia tripartita de Naciones Unidas debe seguir contribuyendo, como ha hecho en su primer siglo de vida, a que Gobiernos, patronales y sindicatos podamos encarar los actuales desafíos para dirigir la economía mundial por la senda del crecimiento del desarrollo sostenible y equitativo.

Subrayé, por otra parte, la valoración positiva de CCOO sobre la Iniciativa del Centenario relativa al Futuro del Trabajo (entre otras que se han desarrollado por parte de la OIT durante su centenario) como eje fundamental para un debate de ámbito mundial sobre políticas prioritarias, alineadas con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de la Agenda 2030 de las Naciones Unidas. Única agenda, en nuestra opinión, política y socioeconómica de carácter global existente que la OIT sitúa en el corazón de su actividad. Se trata, pues, de una Iniciativa de suma trascendencia.



Intervención de Unai Sordo en la CIT 2018

El pasado 5 de marzo, con ocasión de la visita a Madrid de Guy Ryder, director general de la OIT, para participar en la *Il Conferencia Nacional Tripartita sobre el Futuro del Trabajo que Queremos*, felicité desde CCOO a la OIT por su centenario en la consideración de que nuestro planeta sigue necesitando instancias de gobernanza global. Es el multilateralismo el marco necesario para reforzar estos instrumentos.

Viviremos con probabilidad grandes tensiones geopolíticas ante la evidencia de que el mundo multipolar se abre paso, y las resistencias y los intereses cruzados en el control de los recursos, la gestión de la información, las situaciones de poder en la distribución, auguran enfrentamientos.

Como en otros momentos de la historia, la gestación de alternativas políticas autoritarias, reaccionarias, anti-ilustradas y neo-nacionalistas amenazarán la estabilidad y la convivencia



mundial, mientras ejercen ya el poder en algunas de las economías más importantes del mundo, a veces con estrategias de escasa calidad democrática.

En esta sensación de interregno en el que lo viejo no acaba de morir, y lo nuevo no acaba de nacer, la desigualdad se presenta como el gran factor de corrosión de la legitimidad de los sistemas democráticos. Es cierto que a escala mundial las desigualdades se han estrechado y las condiciones de vida son mejores en términos agregados a las de otros períodos de la historia.

Pero no es menos cierto que la gestión de la crisis global del año 2008 y sus consecuencias, en forma de polarización social en partes importantes del mundo, hacen que atravesemos una crisis de legitimidades del conjunto del aparato representativo y de mediación democrático.

En este terreno, la OIT tiene una de sus grandes fortalezas que explica su historia de éxito a lo largo de 100 años: el tripartismo. La historia de la OIT conoce desde sus orígenes la gestación de una suerte de contrato social donde la participación de los Gobiernos, junto con la representación de las empresas y las organizaciones representativas de las y los trabajadores tienen que suponer un plus de legitimidad a las actualizaciones de esa agenda global.

Así ha de servir para hacer frente a muchas circunstancias, como el impacto tecnológico en la producción, la distribución y el empleo, la integración de áreas económicas del mundo y los límites de la sostenibilidad medioambiental del planeta.

Todas estas cuestiones plantean enormes desafíos que conviene comprender para articular respuestas eficaces no solo desde el punto de vista de la eficiencia económica, sino de la justicia social. En este terreno, la disposición para trabajar de CCOO, y por elevación del sindicalismo español, europeo y mundial, está contrastada.

Con este *Cuaderno de Información Sindical* dedicado al Centenario de la OIT queremos recoger las reflexiones y aportes que nuestra organización ha debatido en la OIT a lo largo de su historia en la Conferencia Internacional del Trabajo y en las Iniciativas del Centenario.

Este breve recorrido que aquí planteamos vuelve a ser un reconocimiento a las virtudes del tripartismo y el multilateralismo que se encarnan en la OIT para que desde agentes diferentes de la sociedad, que saben dialogar y negociar, seamos capaces de diseñar estrategias de largo recorrido, estrategias de gobernanza global, en un momento de crisis otra vez de muchos de los espacios de legitimidad. Volver a poner el foco de nuevo en el tripartismo y en la multilateralidad es de plena vigencia si queremos dar a los términos que definen a la OIT el valor y la trascendencia que merecen en todo su significado.

La voluntad de corresponsabilidad de CCOO con las Iniciativas del Centenario de la OIT, con la Agenda 2030, con los Objetivos del Desarrollo Sostenible y con todos los planteamientos políticos que se enmarcan en estos escenarios está fuera de toda duda. Emplazamos así a seguir trabajando al conjunto de los agentes políticos, económicos y sociales en este camino.

Unai Sordo.

Secretario general de CCOO



NOTAS A LA PUBLICACIÓN: EL APORTE SINDICAL A LAS INICIATIVAS DEL CENTENARIO DE LA OIT

Cristina Faciaben Lacorte.Secretaria confederal de Internacional y Cooperación de CCOO



Entre las actividades que con motivo de la conmemoración del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) estamos llevando a cabo desde CCOO se encuentra la publicación de este Cuaderno de Información Sindical. Siempre con la OIT como referencia, a lo largo de sus artículos realizamos un recorrido que va desde la aproximación histórica de la presencia de CCOO en esta Agencia de Naciones Unidas hasta las experiencias más recientes en las diversas comisiones y espacios de la OIT, pasando por la revisión crítica de las Normas Internacionales del Trabajo y la aportación de CCOO a las cuatro Conversaciones de la *Iniciativa del Futuro del Trabajo*. Unai Sordo, secretario general de CCOO, prologa el cuaderno en el que, además, se han incorporado las intervenciones del director de la Oficina de la OIT en España, Joaquín Nieto y del director General de la OIT, Guy Ryder.

La OIT cumple 100 años en 2019. La sesión plenaria de la Conferencia de Paz de París del 11 de abril de 1919 aprobó la constitución de la OIT que pasó a formar parte del Tratado de Versalles, firmado el 28 de junio de 1919 y que puso fin a la Primera Guerra Mundial. El contexto de explotación de trabajadores y trabajadoras en los países industrializados del momento hizo que los fundadores de la OIT reconocieran la relevancia de la justicia social como garantía de la paz.

El lema del Centenario de la OIT, "Impulsar la justicia social, promover el trabajo decente", define con precisión y refuerza el mandato de la OIT a favor de la justicia social y de su programa de trabajo decente para todos y todas.

Entre los actos conmemorativos del centenario, la OIT ha organizado siete iniciativas con las que pretende constituir la base para seguir construyendo la justicia social en el futuro.

La Iniciativa que ha conseguido una mayor popularidad ha sido la relativa al *Futuro del Trabajo*. Una Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo constituida *ad hoc* ha elaborado una memoria¹ al respecto que será debatida en la reunión sobre el Centenario de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) 2019 en el mes de junio, con la voluntad de aprobar una *Declaración del Centenario*.

En la misma conferencia se deberían adoptar normas de carácter histórico para combatir la violencia y el acoso en el mundo del trabajo. Un posible convenio y una recomendación

¹ Véase informe completo de la Comisión Mundial de la OIT sobre el Futuro del Trabajo: https://www.ilo.org/global/publications/books/WCMS_662442/lang--es/index.htm



pueden ser ratificados como resultado de la doble discusión que se ha llevado a cabo por la Comisión sobre violencia y acoso en el mundo del trabajo, donde CCOO participa activamente tanto en la elaboración de los informes previos, durante la celebración de la Comisión en Ginebra en 2018 y 2019, como en reuniones tripartitas *ad hoc* en estos dos años y en el grupo de redacción del documento final en lengua española. El resto de iniciativas de la OIT con motivo del centenario son las siguientes²:

- Iniciativa para poner fin a la pobreza y promover una respuesta multidimensional a través del mundo del trabajo, los mercados laborales y la protección social y del empleo a fin de erradicar la pobreza en el mundo.
- Iniciativa mujeres en el trabajo, para examinar el lugar que ocupa la mujer en el mundo del trabajo y sus condiciones de trabajo e involucrar a los trabajadores, los empleadores y los Gobiernos en acciones concretas para hacer realidad la igualdad de oportunidades y de trato.
- Iniciativa verde, que aspira a reforzar los conocimientos en toda la OIT, mejorar el asesoramiento en materia de políticas y desarrollar herramientas a fin de gestionar la transición justa hacia un futuro sostenible, con bajas emisiones de carbono.
- Iniciativa relativa a las normas, cuyo objetivo es consolidar el consenso tripartito en torno a un sistema de control reconocido y mejorar la pertinencia de las Normas Internacionales del Trabajo a través del mecanismo de examen de las normas.
- Iniciativa relativa a las empresas, que pretende establecer una plataforma de colaboración entre la OIT y las empresas que contribuya a su sostenibilidad y a la consecución de los objetivos de la OIT.
- Iniciativa sobre gobernanza que pretende completar la reforma de las estructuras de gobernanza de la OIT, llevar a cabo una evaluación del impacto de la Declaración de 2008 sobre la Justicia Social y adoptar medidas en función de las conclusiones y los resultados de esta evaluación.

Volviendo a la Iniciativa central del Centenario, la relativa al *Futuro del Trabajo*, la OIT hizo una invitación para que los Estados miembros convocaran diálogos nacionales sobre el futuro del trabajo, que han girado en torno a cuatro conversaciones: trabajo y sociedad; trabajo decente para todos y todas; organización del trabajo y la producción y gobernanza del trabajo.

Desde CCOO hemos participado activamente en todas las actividades que se han organizado en relación con el centenario por parte de la OIT, tanto en el ámbito estatal como autonómico y en la colaboración con las universidades.

Es importante destacar el valor de la OIT como única Agencia de Naciones Unidas de carácter tripartito. Organizaciones empresariales y organizaciones sindicales somos mandantes, junto a los Gobiernos, de la OIT.



La especificidad de la OIT como única Agencia tripartita de Naciones Unidas supone que la implicación de los mandantes es imprescindible para que la OIT pueda llevar a cabo las tareas que le son encomendadas. Esencialmente, el mandato de lograr la justicia social mediante un trabajo del futuro decente, inclusivo y para todos y todas, a lo que sin duda contribuye, y debe seguir haciéndolo con más fuerza, la elaboración y ratificación de Normas Internacionales del Trabajo que sean de aplicación a las personas trabajadoras en todo el mundo.

La propia OIT reconoce que aunque el mundo del trabajo tiene capacidad para acabar con la pobreza, asegurar la protección social y un trabajo decente, lo cierto es que este potencial no se desarrolla adecuadamente y el desempleo, la precariedad, la desprotección y las desigualdades crecen en el mundo por una globalización injusta y un crecimiento no equitativo ni sostenible que impide el progreso y la justicia social.



Grupo de CCOO en la Conferencia Interuniversitaria de Sevilla, febrero 2019

Es innegable que el mundo del trabajo está experimentando un profundo proceso de cambio debido a multitud de factores, entre los que destacan el avance de la tecnología, nuevos modelos de organización y producción, la pérdida de centralidad del trabajo, la individualización de las relaciones laborales, la precarización y desprotección del trabajo; al tiempo que perviven y se refuerzan las desigualdades, crece la informalidad, pervive el trabajo forzoso, la esclavitud moderna y el trabajo infantil.

Por ello, es imprescindible dotarse de todos los medios para construir un futuro del trabajo que ofrezca oportunidades de trabajo decente y sostenible para todos y todas. Porque es de justicia, y también porque así nos hemos comprometido en los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS) de Naciones Unidas, que establecen el trabajo decente y la reducción de la pobreza y las desigualdades como elementos fundamentales para un desarrollo sostenible e inclusivo.

Tras estos primeros 100 años de vida, la OIT se enfrenta a importantes retos y los sindicatos de todo el mundo, como legítimos representantes de las trabajadoras y los trabajadores como mandantes de la OIT, debemos seguir trabajando para que siga siendo la garantía de trabajo decente de presente y de futuro. Desde la Secretaría Confederal de Internacional



y Cooperación confiamos en que este Cuaderno de Información Sindical sea útil y permita conocer un poco más la Organización Internacional del Trabajo y cuál es la actividad que realizamos desde CCOO en relación a la OIT.



ALGUNAS APORTACIONES DE CCOO A LA INICIATIVA DEL CENTENARIO DE LA OIT: EL FUTURO DEL TRABAJO QUE QUEREMOS

Como se ha visto en "Nota a la publicación", CCOO ha participado en esta Iniciativa del Centenario de la OIT, que en el caso del Estado español ha consistido en la organización de dos Conferencias Nacionales Tripartitas (una en marzo de 2017 y otra en marzo de 2019); diferentes conferencias tripartitas de ámbito autonómico y en una iniciativa Interuniversitaria con encuentros en la Universidad Carlos III, Universidad de Castilla-La Mancha y Universidad de Sevilla.

Todos estos espacios han ido generando diferentes publicaciones, que pueden consultarse a través del espacio de la página web de CCOO dedicado al Centenario de la OIT¹.

Para este *Cuaderno de Información Sindical* hemos destacado dos de las aportaciones realizadas por CCOO en las conversaciones de diferentes conferencias celebradas en estos dos años: "*Digitalización, sindicalismo y trabajos decentes*", de Fernando Rocha Sánchez, y "*Repensar la economía desde la democracia*", de Bruno Estrada López².

² Para las aportaciones realizadas por CCOO en el proceso universitario pueden consultarse los anexos de esta misma publicación.



¹ Espacio dedicado al Centenario de la OIT en la página web de CCOO: https://www.ccoo.es/cms.php?cd_cms_pag=13161&cd_cms_elconmaster_to=358852&cd_cms_metatag=285

DIGITALIZACIÓN, SINDICALISMO Y TRABAJOS DECENTES³

Fernando Rocha Sánchez. Escuela del Trabajo y director del Área de Estudios y Proyectos de la Fundación 1º de Mayo

Introducción

El cambio tecnológico ha constituido tradicionalmente un factor determinante de la evolución social, aunque no sea naturalmente el único, con un impacto muy significativo en las condiciones de vida y trabajo de las personas.

Esta influencia ha cobrado un renovado impulso en la etapa histórica actual, marcada por una nueva oleada de innovaciones basada en la aplicación generalizada de tecnologías digitales en la actividad económica y cuyos efectos en diferentes ámbitos están todavía por desplegarse en toda su amplitud.

A modo ilustrativo, nos encontramos con innovaciones que potencian las capacidades de almacenar, manipular y comunicar la información, tales como el internet de las cosas, las tecnologías de registro distribuido y las nuevas tecnologías de computación cuántica. También se están desarrollando innovaciones que permiten operar en y modificar el mundo físico, tales como la inteligencia artificial, los materiales avanzados y la impresión aditiva. Otro campo lo constituyen las innovaciones que posibilitan la alteración de los seres vivos, como son la biotecnología, las neurotecnologías y las realidades virtual y aumentada. Por último, se están dando avances en innovaciones que inciden sobre el entorno medioambiental, tales como: la captura, almacenamiento y transmisión de energía; la geoingeniería; y las tecnologías espaciales (Greenfield, 2018; OECD, 2017; Schwab, 2018).

El componente central de este fenómeno no es, sin embargo, la eclosión de tecnologías aisladas sino su conectividad, es decir: la confluencia de tecnologías que, retroalimentándose entre sí, multiplican sus potenciales impactos con una rapidez y escala sin precedentes. Esto estaría contribuyendo, a juicio de algunos autores, a impulsar una nueva fase de la globalización cuyas consecuencias sobre las relaciones económicas y sociales sería significativamente superior a la registrada en etapas anteriores (Baldwin, 2019; Brynjolfsson y Mcafee, 2016; Bughin y Woetzel, 2019; OCDE, 2019).

A esto se suma además que el desarrollo de estas tecnologías se apoya en estrategias empresariales de muy diverso tipo. Unas estrategias que en algunos casos implican la profundización de fórmulas organizativas existentes desde hace ya varios años –como la empresa red– pero que en otros están fomentando la emergencia de nuevos modelos de empresa y negocio (como las plataformas de intermediación online).

Es importante destacar, de otro lado, que la transformación digital registra pautas diferenciadas en la medida en que, tal y como pone de manifiesto la experiencia histórica, la

³ El presente texto actualiza y se basa en publicaciones anteriores del autor (Rocha: 2017.a y b; y 2018; Rocha y De la Fuente, 2018; Rocha et al, 2016).



implantación de los cambios tecnológicos basados en la digitalización no es homogénea. Antes bien, la intensidad y alcance de los mismos puede registrar variaciones significativas entre los diferentes países y sectores productivos, y sus impactos afectar asimismo de forma desigual a los distintos grupos de población.

La razón de esta diversidad, como ya señalara Manuel Castells hace más de dos décadas, es que en cada caso la articulación entre el nuevo paradigma tecnológico y la sociedad se hace según la historia, la cultura y la especificidad institucional de cada país (Castells, 2011, edición original de 1996).

No resulta sorprendente, por tanto, que el desarrollo de la economía digital haya suscitado numerosos interrogantes sobre sus implicaciones en el mundo del trabajo. Cabe señalar, sin embargo, que a pesar del elevado consenso existente sobre los potenciales efectos laborales de este fenómeno no se dispone aún de evidencia empírica concluyente sobre la naturaleza y alcance real de los mismos (Degryse, 2016 y 2017; Meil y Kirov, 2017; Neufeind, O'reilly y Ranft, 2018; World Economic Forum, 2019).

Conviene resaltar que las reflexiones sobre esta temática se encuadran en un debate de mayor amplitud sobre el futuro de trabajo, de renovada actualidad a raíz de la iniciativa del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En este sentido, frente a los discursos que enfatizan el carácter disruptivo y "epocal" de la digitalización cabe remarcar la necesidad de contextualizar este fenómeno en una doble dimensión.

De un lado, debido a que su emergencia está estrechamente vinculada a otras dinámicas preexistentes en el mundo del trabajo, tales como: la fragmentación de los procesos productivos; la organización transnacional de las cadenas de valor; la multiplicación de las redes empresariales; y el crecimiento de las formas atípicas de empleo (Castells, 2011; De Stefano, 2016; Fuchs, 2014; Huws, 2017; Valenduc y Vendramin, 2016; Weil, 2014).

De otro lado, porque el desarrollo de la digitalización estará ineludiblemente condicionado por los impactos de algunas macro-tendencias en curso que afectan a todas las esferas de la vida social, económica y laboral, tales como el aumento y diversificación de las desigualdades, los cambios demográficos, la crisis de los cuidados, el agotamiento de los recursos naturales y los efectos del cambio climático (ETUC, 2016; Harris, Kimson y Schwedel, 2018; Jürgens, Hoffmann y Schildmann, 2018; Méda, 2016; Raworth, 2017; VVAA, 2018).

Todo lo anterior permite apuntar, a modo de corolario, las siguientes tesis sobre este fenómeno:

- La digitalización puede considerarse en su fase actual como un proceso social en construcción, cuya extensión y posibles impactos en las diferentes esferas de la vida social y laboral permanecen todavía en buena medida por explorar.
- 2. Los efectos de la digitalización no están condicionados sólo por las características e interacción de las diferentes tecnologías sino asimismo por otro tipo de factores estructurales –económicos, sociales, institucionales, culturales...– específicos de cada país, así como por las capacidades, poder y estrategias de los distintos actores involucrados en este proceso.

- 3. La digitalización es un fenómeno que puede y debe ser gobernado, con el objetivo de impulsar una transición justa e inclusiva en términos sociales y laborales, que favorezca la creación de trabajos decentes en todos los ámbitos y contribuya a prever y mitigar los riesgos de segmentación y exclusión social.
- 4. La participación de los sindicatos de clase es una condición necesaria para el gobierno de los procesos de transición digital. La merma de dicha participación, a través por ejemplo de la devaluación del diálogo social tanto bipartito como tripartito, sienta las bases para una gobernanza tecnocrática de este fenómeno, con implicaciones muy negativas para las condiciones de vida y laborales de las trabajadoras y trabajadores, y para la propia salud democrática de las sociedades.

En este marco, se exponen a continuación algunos elementos de reflexión a modo de aportación al debate emergente en el ámbito de la Unión Europea (UE) sobre la intervención de los sindicatos de clase en este campo⁴.



Grupo de CCOO en la II Conferencia sobre el Futuro del Trabajo, marzo 2019

Gobernar la digitalización: apuntes para la intervención sindical

La participación de los sindicatos de clase en el gobierno de la digitalización es en la actualidad muy débil e incluso irrelevante en la mayoría de los países europeos, como ponen de manifiesto los resultados de una encuesta impulsada por la Confederación Europea de Sindicatos (Voss y Riede, 2018).

Así, de un lado la digitalización tiene en términos generales una presencia minoritaria en los contenidos de los acuerdos y convenios colectivos pactados en el marco del diálogo social bipartito entre las organizaciones sindicales y empresariales.

A esto se suma la situación en los nuevos entornos laborales, como el conformado por las plataformas digitales laborales, donde la presencia y capacidad de intervención de las organizaciones sindicales tradicionales es todavía muy incipiente.

⁴ A pesar del carácter global de este fenómeno, se ha centrado el análisis en un ámbito relativamente homogéneo como el de la UE, excluyendo por tanto otras áreas geográficas con marcos sociales, económicos e institucionales muy diferentes.



De otro lado, en la mayoría de los países europeos los sindicatos no han desempeñado un papel relevante en la conformación de las políticas públicas en materia de digitalización impulsadas por los Gobiernos de los Estados miembros.

En este marco, resulta imprescindible reforzar la participación sindical con el objetivo general de impulsar –como ya se ha señalado– una transición justa a la economía digital. Para ello, se proponen tres ejes centrales de intervención:

- 1. Fortalecer el papel de las relaciones laborales en la digitalización de los sectores productivos y empresas.
- 2. Adaptar los esquemas tradicionales de acción sindical a las plataformas digitales laborales.
- 3. Impulsar a través del diálogo social tripartito marcos normativos adecuados y políticas de apoyo para las trabajadoras y trabajadores.

A continuación se abordan brevemente algunos aspectos de interés en relación a estos tres ejes.

Las relaciones laborales y la digitalización

La digitalización se perfila de forma creciente como un factor de reestructuración de las empresas, con potenciales efectos sobre el empleo y las características y condiciones de trabajo. En este sentido, las relaciones laborales, y en particular la negociación colectiva, constituyen un instrumento clave para facilitar una adecuada gobernanza de las estrategias de transformación digital de las organizaciones productivas en un sentido proactivo, es decir: anticipándose a los cambios y sus efectos, y equilibrador en relación con estos.

El análisis comparado pone de manifiesto, sin embargo, como ya se ha señalado, que el tratamiento del cambio tecnológico y en particular de la digitalización por parte de la negociación colectiva tiene un carácter reactivo y minoritario en la mayoría de los países europeos, incluyendo a España (Cuatrecasas 2017.a y b; 2018 a y b; Jolly, 2018; Rocha y De la Fuente, 2018; Voss y Riede, 2018).

En este marco, es necesario impulsar un papel más proactivo de las relaciones laborales en el gobierno de las reestructuraciones impulsadas por la digitalización, a fin de no verse abocados a negociar de forma pasiva las consecuencias más negativas de estos procesos. Para ello se plantean tres criterios generales, cuyo desarrollo debe concretarse lógicamente por las organizaciones sindicales en sus respectivos ámbitos de actuación:

- 1. Combinar y coordinar la intervención en los diferentes ámbitos de actuación: centro de trabajo; empresa; grupo de empresas; cadena de valor; sector productivo.
- 2. Promover la anticipación de los cambios, a través de elementos como: la mejora de los niveles y utilización de la información en los diferentes ámbitos de actuación; el impulso de instrumentos compartidos de diagnóstico sobre fortalezas, debilidades y tendencias de los sectores productivos; la formación de cuadros y representan-



tes sindicales; la dotación de los recursos sindicales; el conocimiento compartido y aprendizaje de experiencias concretas.

3. Enriquecer los contenidos de los convenios y acuerdos colectivos, abordando en la agenda de la negociación la incidencia de la digitalización sobre las diferentes materias laborales, tales como: inversión productiva y empleo; contrataciones y despidos por causas tecnológicas; organización del trabajo (tiempo de trabajo; movilidad y clasificación profesional; estructura retributiva; lugar de trabajo); formación continua; prevención de riesgos laborales; igualdad y no discriminación por razones de género, edad, adaptabilidad tecnológica...; subcontratación y externalización a plataformas digitales; derechos colectivos.

La acción sindical en las plataformas laborales digitales

Las plataformas digitales laborales constituyen una nueva modalidad de externalización productiva, cuya actividad coexiste con la de otras formas de descentralización empresarial que se han desarrollado en las últimas décadas. El reconocimiento de esta continuidad no puede soslayar, sin embargo, que la economía de plataformas plantea nuevos e importantes desafíos al movimiento sindical, debido a sus potenciales impactos en el empleo, las condiciones de trabajo y las relaciones laborales.

Los resultados de diferentes estudios apuntan a que el trabajo de plataformas se caracteriza en la etapa actual por una elevada precariedad laboral, que se manifiesta en diversas dimensiones: baja remuneración; subempleo, bajo acceso a las prestaciones de protección social; nuevos riesgos para la salud laboral; y una notable asimetría de poder entre las plataformas digitales y las personas que prestan servicios profesionales a través de las mismas (Berg et al. 2018; De Stefano y Aloisi, 2018; Florisson y Mandl 2018; Prassl 2018).

Los sindicatos de clase europeos han comenzado a abordar de forma incipiente, fragmentaria y tentativa la intervención en este ámbito. Un hecho que se explica tanto por tratarse de un fenómeno reciente, que además representa en la actualidad un porcentaje relativamente reducido de empleo, como por diversos obstáculos de orden jurídico y práctico que dificultan la acción sindical en este campo (Vandaele, 2018).

Dada la complejidad del fenómeno y sus múltiples impactos potenciales, parece razonable apuntar que la intervención sindical debería articularse en torno a diferentes ejes de actuación necesariamente complementarios entre sí, entre los que cabe destacar al menos cuatro: el control de la norma laboral; la influencia en la regulación legal; la organización colectiva de la fuerza de trabajo; y la dinámica de relaciones laborales⁵.

La concertación social y las transiciones digitales

El diálogo social tripartito debe desempeñar un papel clave para el fomento de una transición digital justa, impulsando la adopción de marcos normativos adecuados -tanto a nivel

⁵ Las limitaciones de espacio de este artículo no permiten profundizar en estas líneas de actuación. Para un análisis en detalle de las mismas, a partir de las experiencias desarrolladas en el ámbito de la UE, ver Rocha (2018).



comunitario como en los Estados miembros de la UE- y de políticas públicas que favorezcan la creación de trabajos decentes, y contribuyan en paralelo a prevenir y mitigar los riesgos de segmentación y exclusión social entre la población.

La concreción del diálogo social tripartito debe atender necesariamente a las características y necesidades de cada ámbito territorial específico. No obstante, a modo ilustrativo, cabe apuntar algunos ejes de actuación:

- 1. La regulación legal de la economía digital, por ejemplo en relación a aspectos como: la fiscalidad de las plataformas que operan a escala transnacional; la privacidad y seguridad de los datos; las reglas de competencia, a fin de evitar la consolidación de los monopolios emergentes en este ámbito; o las implicaciones éticas y sociales de la robótica y la inteligencia artificial.
- 2. El apoyo a la creación de empleo, combinando la apuesta por una política industrial efectiva con medidas de apoyo a la generación y mantenimiento de las ocupaciones menos susceptibles de automatización en todos los sectores, particularmente en los servicios que cubren necesidades sociales (tales como la sanidad y la atención a la dependencia).
- 3. Medidas que favorezcan la calidad de los nuevos trabajos digitales. Esta es una cuestión de especial relevancia por una doble razón: de un lado, porque el desarrollo de la digitalización se produce en un contexto jurídico-social que proviene de economías basadas en competir con bajos salarios y flexibilidad laboral, particularmente en los países del Sur y Este europeo; y de otro, porque empiezan a advertirse ya signos de que la digitalización está reforzando la tendencia preexistente a la polarización del empleo, es decir: a la creación de empleos de alta calidad, con otros caracterizados por una elevada precariedad. Un fenómeno que afecta con especial intensidad a las mujeres y a determinados colectivos como jóvenes, inmigrantes y personas con niveles bajos de cualificación (Miguélez, 2018).
- 4. El fomento de un ordenamiento jurídico que garantice los derechos de las personas que trabajan en las nuevas formas de empleo con independencia de su situación profesional (trabajo asalariado o autónomo). Una actuación que debería acompañarse con el reforzamiento de los mecanismos de control del cumplimiento de la norma laboral, especialmente en los nuevos modelos de negocio basados en plataformas digitales.
- 5. La mejora de las cualificaciones en materia digital en todas las fases del sistema de educación y formación. Particularmente debería prestarse especial atención a la formación de las personas ocupadas, donde existe un gran déficit en este campo así como un riesgo creciente de segmentación en un gran número de empresas, que centran prioritariamente sus recursos en la formación digital de las personas con mayores niveles de cualificación (World Economic Forum, 2018).
- 6. El desarrollo de políticas activas de empleo, que contribuyan a facilitar una transición justa de los colectivos más vulnerables y con mayores obstáculos de adaptación a la economía digital.

- 7. La adaptación de los esquemas de protección social, considerando la situación del trabajo autónomo en aspectos como la irregularidad de las contribuciones y un umbral más bajo para el acceso a los beneficios. Asimismo, se plantea la adopción de una renta mínima garantizada, dirigida a las personas con ingresos más bajos y mayores dificultades para encontrar empleo.
- 8. La incorporación de la dimensión de género en todas las políticas y medidas, y en particular aquellas relativas a la creación y calidad del empleo, como al fomento de educación y formación en competencias digitales. Un elemento clave considerando la notable brecha existente en materia digital entre mujeres y hombres, que puede contribuir a reforzar las desigualdades de género preexistentes en el ámbito socio-laboral.
- 9. El reforzamiento de las capacidades institucionales de las Administraciones Públicas, tanto en términos de inversión –en áreas como la Educación, I+D+i, servicios públicos de empleo... como en la mejora de su funcionamiento, incluyendo la capacidad para elaborar escenarios a medio plazo que permitan planificar de forma proactiva y consensuada la aplicación de políticas eficaces y sostenibles en este campo.

Referencias

BALDWIN, T. (2019): The Globotics Upheaval. Globalisation, Robotics and the Future of Work. London. Weidenfeld & Nicholson.

BERG, J.; FURRER, M.; HARMON, E.; RANI, U.; and SILBERMAN, M.S. (2018): *Digital labour platforms and the future of work. Towards decent work. in the online world.* Geneva, ILO.

BRYNJOLFSSON, E.; and McAFEE, A. (2014): *The second machine age.* New York, W.W. Norton & Company Limited.

BUGUIN, J.; y WOETZEL, J. (2019): *Navigating a world of disruption. Mckinsey Global Institute* (disponible en www.mckinsey.com/mgi, consulta 26/2/2019).

CASTELLS, M. (2011): La Sociedad Red. La Era de la Información. Volumen 1. Madrid, Alianza Editorial.

CUATRECASAS (2018.b): Inteligencia artificial y su impacto en los Recursos Humanos y en el Marco Regulatorio de las Relaciones Laborales. Madrid, Wolters Kluwer.

- (2018.a): Robótica y su impacto en los Recursos Humanos y en el Marco Regulatorio de las Relaciones Laborales. Madrid, Wolters Kluwer.
- (2017.b): Internet of Things y su impacto en los Recursos Humanos y en el Marco Regulatorio de las Relaciones Laborales. Madrid, Wolters Kluwer.
- (2017.a): Nuevas tecnologías y gestión de recursos humanos. Madrid, Wolters Kluwer.

DE STEFANO, V. (2016): The rise of the «justin-time workforce»: On-demand work, crowdwork and labour protection in the «gig-economy». Geneva, ILO, Conditions of Work and Employment Series, n° 71.

DE STEFANO, V.; and ALOISI, A. (2018): European legal framework for "digital labour platforms. Luxembourg: Publications Office of the European Union.



DEGRYSE, CH. (2017): Shaping the world of work in the digital economy. Brussels, ETUI Foresight Brief, 01.2017.

- (2016): Digitalisation of the economies and its impact on labour markets. Brussels, ETUI Working Paper 2016.02.

EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC) (2016): ETUC Resolution on digitalisation: "towards fair digital work". Brussels, ETUC.

FLORISSON, R.; and MANDL, I. (2018): "Platform work: Types and implications for work and employment. Literature review", *WPEF18004*. Dublin: Eurofound.

FUCHS, CH. (2014): Digital Labor and Karl Marx. New York, Routledge.

GREENFIELD, A. (2018): Radical Technologies: The Design of Everyday Life. London, Verso.

HARRIS, K; KIMSON, A.; and SCHWEDEL, A. (2018): Labor 2030: the collision of Demographics, Automation and Inequality. New York, Bain & Company.

HUWS, U. (2017): "Where Did Online Platforms Come From? The Virtualization of Work Organization and the New Policy Challenges it Raises", en MEIL, P.; KIROV, V. (Eds) (2017): *Policy Implications of Virtual Work*. Cham, Palgrave MacMillan, pp. 29-48.

JOLLY, C. (2018): "Collective action and bargaining in the digital age", en Neufeind, M., O'Reilly, J., Ranft, F. (Eds). *Work in the Digital Age. Challenges of the Fourth Industrial Revolution* (pp 209-222). London: Rowman & Littlefield International Ltd.

JÜRGENS, K.; HOFFMANN, R.; SCHILDMANN, CH. (2018): Let's Transform Work. Recommendations and Proposals from the Commission on the Work of the Future. Berlin, Hans Böckler Stiftung.

MÉDA, D. (2016): *The future of work: The meaning and value of work in Europe.* Geneva, ILO. Research Paper n° 18.

MEIL, P.; KIROV, V. (Eds) (2017): Policy Implications of Virtual Work. Cham, Palgrave MacMillan.

MIGUÉLEZ, F. (2018): "Revolución digital y futuro del empleo", en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, pp. 147-161. https://doi.org/10.5565/rev/aiet.70

NEUFEIND, M.; O'REILLY, J; and RANFT, F. (Eds): Work in the Digital Age. Challenges of the Fourth Industrial Revolution. London, Rowman & Littlefield International Ltd.

OECD (2019): *Vectors of Digital Transformation*. OECD Digital Economy Papers. January 201, nº 273.

- (2017): The Next Production Revolution: Implications for Governments and Business. OECD Publishing, Paris. http://dx.doi.org/10.1787/9789264271036-en

PRASSL, J. (2018): *Humans as a service. The Promise and Perils of Work in the Gig Economy.* Oxford: Oxford University Press.

RAWORTH, K. (2017): Doughnut Economics. Seven Ways to Think lie a 21st-Century Economist. London, Random House Busines Books.

ROCHA, F. (2018): "La intervención de los sindicatos de clase en la economía de plataformas", en *Anuario IET de Trabajo y Relaciones Laborales*, 5, 77-94. https://doi.org/10.5565/rev/aiet.65.



- (2017a): "La digitalización y el empleo decente en España". En: AAVV, *El futuro del trabajo que queremos*, Vol. II (pp. 259-274), Madrid: Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- (2017b): "Retos del sindicalismo de clase ante la economía digital", *Arxius des Ciénces Socials*, 36-37, 49-60.

ROCHA, F.; y DE LA FUENTE, L. (2018): *The Social Dialogue in the face of digitalisation in Spain. An emerging and fragmented landscape.* National Report of the DIRESOC Project (disponible en: http://diresoc.eu/wp-content/uploads/2018/12/DIRESOC_Spain-country-report.pdf)

ROCHA, F.; LÓPEZ, E.; POBRE, V; and TEMPRANO, L. (2016): *Vocational training for employment in Information and Communication Technologies in Spain*. EUROFOUND, Foundation Seminar Series 2016.

SCHWAB, K. (2018): Shaping the Future of the Fourth Industrial Revolution. A Guide to building a better world. UK, Portfolio Penguin.

VV.AA. (2018): La cuarta revolución industrial desde una mirada ecosocial. Madrid, Clave Intelectual.

VALENDUC, G.; AND VENDRAMIN, P. (2016): Work in the digital economy: sorting the old from the new. Brussels, ETUI Working Paper 2016.03.

VANDAELE, K. (2018): Will trade unions survive in the platform economy? Emerging patterns of platform workers' collective voice and representation in Europe. ETUI Working Paper 2018.05.

VOSS, E. & RIEDE, H. (2018). Digitalisation and workers participation: What trade unions, company level workers and online platform workers in Europe think. Brussels, European Trade Union Confederation.

WEIL, D (2014): The Fissured Workplace: Why Work Became So Bad for So Many and What Can Be Done to Improve It. Cambridge, MA: Harvard University Press.

WORLD ECONOMIC FORUM (2019): Dialogue Series on New Economic and Social Frontiers, Shaping the New Economy in the Fourth Industrial Revolution, Geneva, WEF.

- (2018): The Future of Jobs Report 2018. Geneva, WEF.

REPENSAR LA ECONOMÍA DESDE LA DEMOCRACIA

Bruno Estrada López. Economista, adjunto a la Secretaría General de CCOO

La cooperación, base de nuestro éxito evolutivo

Nuestro éxito evolutivo como especie tiene que ver con nuestra capacidad para desarrollar, de forma cooperativa, sistemas de organización social capaces de proporcionar más felicidad a un mayor número de individuos de la especie. Por tanto, resulta imprescindible identificar cuáles son los elementos que, al incrementar los niveles de felicidad individual y colectiva, definen qué formas de organización social son más exitosas:

- 1. En primer lugar, que los individuos nos sintamos más libres. Por tanto, un sistema de organización social que garantice que un mayor número de personas alcancen mayores grados de libertad será mejor. Lograr esa mayor libertad para quienes no gozan de un sustancial patrimonio acumulado a lo largo de generaciones está vinculado a unos salarios justos; esto es, a una negociación equilibrada entre trabajadores y empresarios, y a un potente Estado de bienestar que cubra determinadas necesidades básicas fuera de los precios de mercado: educación, sanidad, dependencia, vivienda.
- 2. En segundo lugar, el grado de participación en la toma de decisiones colectivas sobre cuestiones que nos afectan como individuos; esto es, la libertad de alta sociabilidad que desde hace siglos ha venido desarrollándose en las, densamente pobladas y crecientemente complejas, sociedades europeas.

Esta "libertad de alta sociabilidad" exige la creación de estructuras e instituciones colectivas capaces de proteger esas mismas libertades individuales, tanto del poder logrado por los grandes latifundistas de capital, que intentan entronizarse como los nuevos "monarcas absolutos" del capitalismo, como del poder de algunos burócratas y políticos que intentan mantener sus propios privilegios.

Esta "libertad de alta sociabilidad" está dando lugar a un nuevo individualismo cooperativo en el que los individuos no solo colaboran por necesidades de supervivencia, como en el pasado, sino por haber interiorizado un sistema de valores que incorpora la necesidad de cooperar.

Los seres humanos hemos ido perfeccionando, a lo largo de nuestra milenaria historia, la destreza para cooperar mediante tres "instrumentos": la religión, el dinero -que ha dado lugar a la actual hegemonía del capitalismo- y la democracia.

La democracia ha sido el mejor instrumento que ha encontrado el homo sapiens sapiens para modernizar nuestras sociedades, entendida como la capacidad de una sociedad de actuar colectivamente, movilizando personas y recursos materiales y financieros, para lograr un objetivo y, una vez conseguido, poder volver a desplegarlos de manera continua a medida que surgen nuevas necesidades o presiones. La virtualidad de la democracia, frente a la religión y al dinero, es que permite que todas y todos definamos los objetivos por los cuales merece la pena cooperar.



La religión y el capital jugaron, en sociedades más primitivas y más pobres del pasado, un papel similar al que está ocupando la democracia en el presente, y esperemos que en el futuro. Resulta obvio que la religión y el dinero tienen muchas más contraindicaciones que la democracia.

Gran parte del éxito evolutivo del capitalismo ha venido determinado por lo contrario que indican algunos de sus ideólogos: el capitalismo ha generalizado la utilización de un instrumento, el dinero en sus múltiples caras y formas, que incentiva la cooperación entre las personas. Globalmente la creación de ingentes cantidades de capital, por supuesto, con ciertos límites y regulaciones, ha sido muy funcional para la Humanidad. Ha permitido un exponencial incremento de la asalarización de la población –hoy hay un total de 3.190 millones de trabajadores/as en el mundo–, lo que ha sido un poderoso catalizador de la modernización social.

El dinero, como un magnífico incentivo para movilizar la voluntad de millones de seres humanos, está detrás de la fascinación que el propio capitalismo generó en Marx. Hannah Arendt consideraba el *Manifiesto Comunista* como "el mayor elogio del capitalismo jamás visto".

Resulta evidente que el principal problema del capitalismo es que los objetivos para los cuales se coopera son determinados por los grandes propietarios de capital. No obstante, hasta la fecha se han venido ignorando, en gran parte de los análisis económicos, políticos y sociales, las consecuencias que en los países desarrollados ha tenido el éxito del capitalismo en generar abundancia –aunque muy desigualmente repartida–, en proveernos de bienes que procuran confort material.

Se está produciendo un profundo cambio en la escala de valores morales del ser humano en las *sociedades de la abundancia* en el planeta, que son aquellas sociedades capitalistas donde la democracia se ha desarrollado en gran medida.

Los vectores que determinan la evolución del ser humano han empezado a diferenciarse radicalmente respecto a los del resto de seres vivos. La mayor parte de las acciones de los animales, nos dicen los etólogos, obedecen a una razón: la supervivencia. Los animales viven tan solo para alimentarse, para defenderse, huir de depredadores y reproducirse, para sobrevivir. Solo en las crías de grandes mamíferos se observan acciones y juegos que no tienen esa finalidad de supervivencia, y que podrían asimilarse a la emotividad humana.

De forma análoga, en las sociedades de la necesidad, que eran las predominantes en el pasado, la mayor parte de los comportamientos humanos son simples conductas preprogramadas en nuestro cerebro primate, previas al desarrollo del neocórtex, a la aparición de la conciencia propiamente humana como tal. En ellas la mayor parte de nuestras decisiones morales no son más que el reflejo de simples actuaciones destinadas a garantizar nuestra supervivencia.

Pero según se va saciando el hambre de bienestar material, que está vinculado a valores morales de supervivencia, la felicidad del ser humano, cada vez en mayor medida, pasa a depender de la libertad de las personas para decidir sobre su propio futuro, del grado de autorrealización y autodeterminación personal logrado, de la capacidad de superar dificultades, de implicarse en algo que supere a uno mismo, de tener un entorno afectivo satisfactorio. Este segundo componente de la felicidad, vinculado a la libertad y al desarrollo de actividades mentales superiores, antes estaba vetado a la inmensa mayoría de la población.

Por eso, en las sociedades de la abundancia, una vez que se superan ciertos umbrales de escasez de bienes, los criterios morales se alteran: 1) para la mayor parte de la población, una vez se ha cubierto un bienestar material mínimo, que en varios estudios se cifra en unos 20.000 euros al año, la percepción de felicidad deja de tener un componente material y está más vinculada a los elementos inmateriales mencionados, se deja de vivir para trabajar; y 2) el concepto de una justicia social universal va adquiriendo una influencia cada vez mayor entre los valores morales imperantes.

La destrucción creativa es la norma en una economía gobernada por el poder del dinero

Del mismo modo que el capitalismo tiene una gran capacidad para generar riqueza, una economía de mercado que no esté gobernada desde la democracia también tiene una enorme capacidad de destruirla.

La fuerte destrucción de empleo generada en los países desarrollados de ambas orillas del Atlántico Norte, como consecuencia de la crisis financiera de 2007-2008, no ha sido fruto de una tendencia estructural de la economía. La causa fue la progresiva desregulación financiera que se produjo en EEUU a partir de los años noventa y que culminó con la derogación de la Ley Glass-Steagall por parte de Bill Clinton en 1999, ocho años antes del estallido de la crisis financiera.

La desregulación financiera no es otra cosa que la dejación por parte del Gobierno de su papel de defensor de la estabilidad macroeconómica, un bien público que debe protegerse porque beneficia al conjunto de la sociedad. Evitar nuevas burbujas especulativo-financieras es imposible sin lograr una adecuada regulación del sistema financiero que tenga en cuenta los intereses de toda la población, no solo los de los grandes latifundistas de capital.

De forma paralela a este proceso de desregulación financiera, y reforzándolo, hemos asistido a un creciente predominio de un modelo de gestión empresarial basado en la maximización del valor de la acción, ignorando los intereses de los demás miembros de la empresa, desde que en septiembre de 1970 Milton Friedman escribiera su famoso artículo "La responsabilidad social de la empresa es crear beneficios", en el que defendía que el principal fin de la empresa es crear valor para el accionista.

A partir de los años setenta en las escuelas de negocios se van extendiendo tres ideas en el campo de la gestión empresarial: 1) la empresa ya no es un lugar donde hay que llegar a consensos internos entre los trabajadores/trabajadoras y los accionistas, el principal objetivo de los directivos empresariales es maximizar el valor de la acción a corto plazo; esto es, obtener la máxima remuneración para el accionista; 2) las grandes empresas deben concentrar su actividad en la parte del proceso productivo que crea más valor por su posición de monopolio, u oligopolio, considerando el conjunto de la cadena de valor global, y externalizar gran parte del resto de la actividad productiva más estandarizada, a la que fácilmente se puede restar valor; 3) había que doblegar el poder que los sindicatos habían alcanzado.

Como resultado se observa un creciente diferencial entre los incrementos de productividad obtenidos en las empresas y los aumentos de salarios reales de los trabajadores y traba-



jadoras, como puede observarse en este gráfico realizado por la Oficina de Estadísticas Laborales de EEUU. Esto ha sucedido en mayor o menor medida en todos los países de la OCDE, excepto en Suecia.

Productivity and erage real earnings 250 ndex relative to 1970 200 productivity 150 100 Real wages of goods-producing workers 50 55 85 95 05 45 Source: BLS

Productividad y salarios reales medios 1945-2010

Fuente: Oficina de Estadísticas Laborales de EEUU.

Por tanto, los procesos de descentralización y la externalización productiva que se observan en el mundo empresarial desde hace décadas no vienen determinados por una lógica empresarial inapelable, su objetivo es reforzar el poder del accionista y desvalorizar el trabajo que no forma parte del "corazón de la empresa".

De esta forma, debilitando a los sindicatos y su poder de negociación, los directivos empresariales han conseguido que los riesgos e incertidumbres que toda actividad económica genera por las fluctuaciones de la demanda se trasladen del capital (mayores o menores beneficios) a los trabajadores (mayor o menor desempleo y precariedad). Como resultado, el empleo y los salarios se han convertido en la principal variable de ajuste en situaciones de crisis.

El actual problema de creación de empleo de calidad en los países desarrollados, de acuerdo con los estándares a los que estamos acostumbrados, es debido a: 1) la generalización de un modelo de gestión empresarial que prioriza absolutamente los intereses de los accionistas financieros cortoplacistas, y 2) las políticas de devaluación salarial que se tomaron tras la crisis con el objetivo, en muchos casos explícito, de debilitar a los sindicatos y su poder de negociación.

El economista Jordan Brennan ha realizado una profunda investigación sobre la relación entre la desaceleración del crecimiento económico y el crecimiento de las desigualdades en Canadá y EEUU. La conclusión que obtiene es que, en aquellos lugares y épocas donde el poder de negociación de los trabajadores/as ha sido mayor, la riqueza se ha distribuido de forma más equitativa y los salarios han tenido un mayor peso en la economía. Como consecuencia de ello se ha registrado un mayor crecimiento económico, se ha incrementado en mayor medida la inversión productiva y se ha creado más empleo y de más calidad. El incremento del PIB se ralentiza en EEUU a partir de los años ochenta, cuando se asienta la hegemonía cultural neoliberal y el poder de negociación de los sindicatos se debilita.

Bienes superiores, neoartesanado industrial y productividad emocional

En sociedades de la abundancia con extensas clases medias, es decir, con una amplia demanda sofisticada, el valor de muchos de los productos y servicios no viene determinado por la cantidad de trabajo físico homogéneo incorporado, sino por la calidad del trabajo cerebral, racional y emocional que incorpora factores intangibles a cada bien o servicio. Ello ha permitido que en estas sociedades se haya producido una elevada sofisticación de la demanda, tal como muestran los datos del Foro Económico Mundial.

Ranking mundial⁶ de sofisticación de la demanda

EEUU	1
Corea del Sur	2
Suiza	3
Japón	6
Alemania	7
Reino Unido	8
Finlandia	10
Suecia	11

Fuente: Foro Económico Mundial.

Asimismo, hay que tener en cuenta que el precio de esos bienes y servicios superiores, que no son homogéneos ni estandarizados, viene definido cada vez en mayor medida por la capacidad de pago de esas extensas clases medias, en lugar de estar determinado por los costes de producción, como en el pasado.

Consecuentemente, los incrementos de productividad cada vez dependen menos de cambios tecnológicos que se introducen en los procesos productivos para obtener una mayor eficiencia, para reducir costes. Esta "nueva productividad emocional" depende de la capacidad de las empresas para proyectar un valor intangible, "valor de obra de arte" a productos y servicios que antes eran considerados *commodities*.

En las sociedades de la abundancia los mercados de bienes superiores han dejado de ser algo propio de mercados marginales, como el de coches usados, y se han extendido a multitud de bienes y servicios que consumimos habitualmente: lavadoras, coches, zapatos, vacaciones, formación, telefonía móvil, ropa, hostelería, restauración, las empresas desarrollan innovadoras "tecnologías de comercialización" para crear valor emocional para sus productos, mediante la valorización de la marca, la creación de intangibles o la diferenciación del producto, una suerte de "neoartesanado industrial". Decidimos comprar esos bienes y servicios en concreto no porque los necesitemos, sino porque los deseamos, por ese "valor de obra de arte" que los hacen emocionalmente valiosos para nosotros. En los mercados de bienes superiores los consumidores creemos que el precio es la señal más potente sobre la calidad de los bienes: "si es tan caro es que será bueno".

⁶ Los otros tres países con mayor demanda sofisticada del mundo son pequeños países que tienen una elevadísima renta pér cápita debido a situaciones excepcionales: Qatar y EAU son monarquías petroleras, y Hong-Kong es la puerta de entrada en China.



Tal como indicó Joseph Stiglitz en su artículo "The causes and consequences of de dependence of quality on price", publicado hace ya treinta años, en los mercados de bienes superiores la tradicional competitividad vía reducción de precios, y costes de producción, no es una garantía de que las empresas eliminen a los competidores con mayores precios y salarios y, por tanto, aumenten su cuota de mercado. Por eso no hemos asistido a unos rendimientos decrecientes de los beneficios empresariales, que había anunciado Carlos Marx.

No obstante, la creación de bienes superiores no quiere decir que en el proceso productivo de ese bien diferenciado no sigan existiendo numerosas partes del mismo que sigan siendo producciones homogéneas. Que un teléfono móvil tenga algo de valor de obra de arte para el comprador final no quiere decir que todos los procesos productivos requeridos para obtenerlo se remuneren conforme a ese criterio.

Por tanto, las grandes empresas multinacionales incrementan su productividad de dos formas: 1) creando valor emocional en sus productos, y 2) apropiándose de ese "valor de obra arte" generado gracias al poder de mercado que detentan dentro de la cadena de suministros, de su capacidad de imponer precios bajos a las actividades externalizadas, de las que extraen enormes plusvalías a costa de rebajar los salarios y las condiciones laborales de esos trabajadores.

Si bien los mercados basados en la demanda sofisticada ocupan cada vez un mayor porcentaje de la actividad económica de los países desarrollados, el reparto global de la productividad dependerá del poder de negociación de cada una de las empresas que participan en las cadenas de producción globalizadas, estando en la cúspide la empresa propietaria de la marca, que es lo que más valora el consumidor con capacidad de generar una demanda sofisticada.

El peso creciente de los bienes superiores en los países desarrollados hará que cada vez alcancen más importancia los trabajos que aportan valor intangible a los productos y servicios, calidad, creatividad y emocionalidad, que también es un trabajo fundamentalmente cerebral. En estas actividades todas aquellas cuestiones relacionadas con la democratización de la empresa cobran cada vez más importancia: la percepción de libertad del trabajador y la trabajadora en la utilización de su tiempo, la autorrealización, la propia participación de los trabajadores en la definición de las grandes líneas de dirección estratégica de las empresas.

Repensar la economía desde la democracia

Hoy en día el gran reto de la izquierda política y social comprometida con la transformación del mundo es repensar la economía y la empresa –que fundamentalmente es un espacio de poderdesde la democracia. Ya que lo más relevante para generar sociedades más libres, equitativas y justas no es la forma de distribuir los bienes y servicios producidos, sino la propiedad de las empresas. Por ello, la democracia debe inocularse en las células básicas de la economía, que son las empresas, exigiendo una distribución más equitativa del capital en la empresa.

Tal como expresó Rudolf Meidner, uno de los principales ideólogos de los Fondos de Inversión Colectiva de los Trabajadores de Suecia: "El poder sobre las personas y sobre la producción pertene-



ce a los propietarios de capital. Con estos fondos los sindicatos pueden combatir esta injusticia. Si no privamos a los capitalistas de su propiedad absoluta sobre el capital, nunca podremos cambiar los cimientos de la sociedad y avanzar hacia una verdadera democracia económica."

Democratizar la economía debe significar mucho más que incrementar el porcentaje de capital público en la economía. En el siglo XXI la creación de sociedades más libres y menos desiguales exige que las decisiones sobre el destino de la inversión pública, y de gran parte de la inversión privada, se tomen teniendo en cuenta los intereses de la mayoría de la población. Ya que desde el mero cálculo privado sobre beneficios y pérdidas es imposible lograr una sociedad de pleno empleo con altos grados de equidad social.

La participación de los trabajadores y trabajadoras en la empresa es la única forma de lograr que gran parte de las decisiones sobre el destino de la inversión privada se tomen teniendo en cuenta los intereses generales.

La democracia económica nos habla de la posibilidad de que seamos los ciudadanos quienes tomemos las decisiones sobre las cuatro preguntas clásicas de la economía: *qué* producir, para *quién* producirlo, *cómo* producirlo y *cómo* repartir la rigueza generada.

El Estado, al introducir el criterio de necesidad en la asignación de recursos para cubrir algunos bienes y servicios (sanidad, educación, etc.), permite que no sean solo los criterios de mercado, esto es, de quién tiene mayor poder adquisitivo, los que determinen *qué* se produce y *para quién* se produce.

Pero es la creación de "capital colectivo" la que permite que los trabajadores y trabajadoras podamos participar en la toma de decisión de las otras dos preguntas clásicas de la economía ¿cómo producir? y ¿cómo repartir la riqueza generada?

En el *cómo* producir la participación de los trabajadores y trabajadoras en la gestión de las empresas es determinante para que no se atiendan solo las razones de rentabilidad cortoplacista del capital lo que, en términos macro de todo un país, determina la capacidad de creación de empleo estable, decente y con derechos, y de enfrentarse a la precariedad laboral.

En el *cómo repartir* la riqueza generada resulta evidente que una mayor participación de los trabajadores/as en el capital de las empresas reduce la desigualdad social de un país.

Sindicatos y democracia económica

Los sindicatos son el principal agente social que introduce democracia en la empresa, pero los sindicatos operan en diferentes marcos legales, algunos de los cuales son más favorecedores de la democratización de la empresa y otros no.

No se puede hablar de participación si los trabajadores y trabajadoras no están en situación de "influir en las decisiones que se toman dentro de una empresa, o de ejercer (cierta) influencia en los asuntos de la empresa".



La participación de los trabajadores/as en los consejos de administración es una cuestión muy relevante en la mayor parte de los países europeos. Diecisiete de los 27 Estados miembros de la Unión Europea tienen sistemas que garantizan el derecho de los trabajadores/as a estar representados en consejo de administración, o de supervisión, de sus empresas con poder de decisión. En catorce de estos países la legislación establece amplios derechos de participación en empresas públicas y privadas.

Esto es algo que el sindicalismo europeo viene defendiendo desde el Congreso de Estocolmo en 1988. Fruto de esa apuesta, en el año 2002 se aprobó la Directiva 2002/14/CE que establece un marco general sobre información y consulta de los trabajadores y trabajadoras en empresas transnacionales. Asimismo, la participación de los trabajadores/as en una Sociedad Anónima Europea está regulada por la Directiva 2001/86/CE.

Repensar la economía desde la democracia debe impulsar la creación de sólidos espacios de "capital colectivo" en la empresa: la ley de cogestión alemana de 1976; los Fondos de Inversión Colectiva de los Trabajadores instaurados en Suecia en 1984; la reciente propuesta aprobada por el Partido Laborista británico por su responsable de economía John McDonell.

La democratización de la empresa es el instrumento de transformación colectiva mediante el cual las trabajadoras y los trabajadores pueden reconquistar la hegemonía cultural perdida desde los años ochenta del siglo XX, cuando los latifundistas de capital apostaron por privatizar la política.

No hay que olvidar que el centro del conflicto económico, político y social sigue situado entre dos polos del poder: la democratización de la economía o la privatización de la política.

LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO: LA IMPORTANCIA DE LA DIMENSIÓN COLECTIVA Y EL ALCANCE UNIVERSAL DE LOS DERECHOS LABORALES

Antonio Baylos. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Castilla-La Mancha

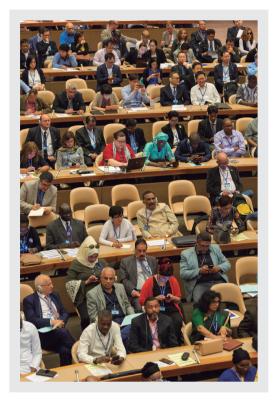
La OIT y la dimensión colectiva de la regulación normativa del trabajo

La OIT cumple cien años el 11 de abril del 2019, y ese arco temporal ha permitido que sea la institución internacional más longeva de las existentes. Ha nacido en medio de un período histórico turbulento que marcó el fin de la Primera gran Guerra Mundial, el triunfo de la Revolución Rusa y la explosión de los imperios coloniales. El Tratado de Versalles, en su parte XIII, reconocía como punto de partida que la paz no puede fundarse sino sobre la base de la justicia social, y que "existen condiciones de trabajo que implican para un gran número de personas la injusticia, la miseria y las privaciones, lo cual engendra tal descontento que la paz y la armonía universales están en peligro". Es un esfuerzo común de todas las naciones, porque "la no adopción por una nación cualquiera de un régimen de trabajo realmente humano pone obstáculo a los esfuerzos de las demás naciones deseosas de mejorar la suerte de los obreros en sus propios países". Unas palabras de aquel preámbulo que hoy resuenan actuales.

Ese "régimen de trabajo realmente humano" implicaba que no podía conceptuarse como un "artículo de comercio" y por tanto que tenía que ser sometido a una regulación -legal y convencional, con la presencia fundamental de la autonomía colectiva y de la acción sindical- que garantizase la seguridad en una existencia social digna. En 1919 los elementos clave de la desmercantilización del trabajo eran muy elementales: un salario que asegure "un nivel de vida conveniente tal como se comprende en su país"; la adopción de la jornada de ocho horas o de la semana de cuarenta y ocho horas "como un fin que debe alcanzarse en todas las partes en que no haya sido logrado aún"; un descanso semanal de veinticuatro horas como mínimo; la supresión del trabajo infantil y la regulación del trabajo juvenil para compatibilizarlo con la educación y "el desarrollo físico"; el principio del salario igual, sin distinción de sexo, por un trabajo de valor igual; la aplicación a los inmigrantes de un "trato económico equitativo" en las condiciones de trabajo imperantes en cada país, y un servicio de inspección de trabajo del que el Tratado recalcaba que debían formar parte las mujeres. Prescripciones antiguas que aun hoy están vivas y no solo para las multitudes de trabajadores en continentes como Asia o África con sistemas políticos y económicos predemocráticos, sino en una buena parte de los autodenominados países desarrollados o líderes en un mundo global.

El trabajo sobre el que extiende su capacidad normativa la OIT es un trabajo con derechos. Derechos configurados paulatinamente como situaciones jurídicas necesariamente reconocidas y garantizadas a nivel internacional como derechos reconocidos a la condición humana, es decir como derechos humanos, que es la gran aportación civilizatoria que ofrece la





Sala 19 del Palacio de Naciones, reunión Grupo de Trabajadores/as

Declaración de Derechos Humanos de Naciones Unidas de 1948, "títulos acreditados a las personas sin distinción discriminatoria por parte de un nuevo orden internacional", que simboliza el renacer tras la Segunda Guerra Mundial de la OIT. El trabajo como síntoma de inclusión social, cuya regulación impone en paralelo la lucha contra la pobreza -"en cualquier lugar, porque constituve un peligro para la prosperidad de todos"- y, más en general, "la lucha contra la necesidad", que requiere un esfuerzo concertado de todas las naciones y de los sujetos colectivos que representan al trabajo y a la empresa. Hay que esperar a la supervivencia de la OIT a la Segunda Guerra Mundial y a la Declaración de Filadelfia de 1944 que modificó la Constitución de esta organización y reafirmó los "principios esenciales" sobre los que ésta se fundaba, conectando de nuevo la consideración no mercantil del trabajo con las libertades de expresión y de asociación, "que son esenciales para el progreso constante", junto con la apertura de la organización a la dimensión

social de la existencia de las personas que trabajan, con la referencia a la lucha contra la pobreza y la consecución de sociedades de bienestar, para situar el momento más creativo en la determinación de la libertad sindical como eje principal de la acción internacional de armonización de las condiciones de trabajo y de elevación de las condiciones de vida en un modelo de desarrollo económico y social que se pretende generalizar como forma de convivencia que procure "el bienestar común". Es precisamente entonces cuando introduce en el elemento internacional un elemento fundamental para la comprensión del trabajo a partir de la representación colectiva del mismo como un vector no solo de regulación sino como una fuerza de cambio y de igualación social.

A instancias de la todavía unitaria Federación Sindical Mundial, que impulsó en el Consejo Económico y Social de la ONU una Resolución sobre la Libertad sindical y la protección del derecho de sindicación y de negociación colectiva, que la ONU asumiría a continuación, se adoptó el *Convenio 87 sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación* en 1948, que habría de ser seguido, al año siguiente, por el *Convenio 98 sobre el derecho de sindicación y de negociación colectiva*. Ambos serán en adelante el fundamento nuclear de la libertad sindical como referente político-jurídico internacional.

El Convenio 87 (1948) de la OIT aborda la relación entre el sindicato y el poder público, garantizando una esfera de libertad que el Estado no puede sobrepasar ni condicionar.



Esta relación entre el ámbito regulativo público y la capacidad organizativa autónoma del sindicato se proyecta también sobre la esfera individual. Por eso se reconoce el derecho de los trabajadores/trabajadoras y de los empleadores sin ninguna distinción de constituir las organizaciones que estimen convenientes y afiliarse a las mismas con la sola condición de observar lo que establezcan los estatutos de las mismas y sin autorización previa, aunque es la vertiente colectiva de la autonomía sindical la que es más resaltada. El reconocimiento del derecho a redactar sus estatutos y reglamentos, elegir libremente sus representantes, organizar libremente su administración, formular sus actividades y su programa de acción implica la obligación de las autoridades públicas de abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o a entorpecer su ejercicio. Coherentemente, no pueden estar sujetas a disolución ni suspensión por vía administrativa, y el poder público no puede someter la adquisición de la personalidad jurídica ni la capacidad de obrar a las organizaciones sindicales a condiciones que impliquen la violación o la ineficacia de los derechos de organización autónoma de estos sujetos representativos de los trabajadores. Finalmente, el Convenio 87 (1948) de la OIT reconoce la complejidad del hecho asociativo sindical a través de su constitución federativa y especialmente, su dimensión internacional, mediante el derecho a afiliarse a organizaciones internacionales de trabajadores y empleadores. El respeto a la legalidad de cada país por parte de las organizaciones sindicales cierra el marco normativo de la libertad sindical, indicando sin embargo que la legislación nacional no podrá menoscabar ni ser aplicada de forma tal que vulnere, imposibilite o impida el contenido de la libertad sindical tal como viene recogida en la norma internacional.

El Convenio 98 (1949) de la OIT, sin embargo, se centra más en la prohibición de los actos de injerencia de los poderes privados sobre la libertad sindical. En primer lugar, impidiendo los actos discriminatorios antisindicales, con especial atención a la repercusión sobre el empleo de la afiliación sindical o la participación en actividades sindicales. Se prohíben, por tanto, los actos que tengan por objeto "sujetar el empleo de un trabajador o trabajadora a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato" y a "despedir a un trabajador/a o perjudicarlo en cualquier otra forma" por estar afiliado o participar en actividades sindicales, dentro y fuera de los lugares de trabajo. En segundo término, prohibiendo las conductas que intenten influir, condicionar o dominar a las organizaciones sindicales o su actividad autónomamente decidida y elaborada, los llamados propiamente actos de injerencia que persiguen someter al control del empleador a los sindicatos o crear incluso organizaciones sindicales por parte del empresariado. En último término, esta norma internacional establece una obligación de promoción por parte de los poderes públicos, del "pleno desarrollo y uso de procedimientos de negociación voluntaria con objeto de reglamentar, por medio de contratos colectivos, las condiciones de empleo", de forma que compromete activamente a las autoridades de gobierno en una orientación decidida de fomento de la negociación colectiva, que posteriormente se completará coherentemente con una atención preferente al diálogo y la concertación social tripartita.

Es cierto que estas normas internacionales no definen el contenido del derecho de libertad sindical como derecho de contenido complejo que incluye derechos positivos de hacer y negativos de no hacer, en una doble vertiente individual y colectiva, ni localizan el derecho en la perspectiva correcta que expresa la autonomía organizativa y la autotutela de los intereses de los trabajadores en los sistemas de relaciones laborales, pero aparece superada la concepción meramente estática y negativa de las libertades heredadas de la tradición

liberal, como una pura libertad frente a los poderes públicos que permite la construcción de una esfera de inmunidad en la acción autónoma de un sujeto preferentemente individual. La libertad sindical no solo es un derecho de autonomía personal y colectiva frente al Estado o al poder privado del empresario, sino que es un derecho para llevar a cabo el interés del conjunto de los trabajadores/trabajadoras y, por consiguiente, para modificar las condiciones de trabajo y de empleo y, más en general, la situación social y las condiciones de existencia de las clases subalternas en las sociedades contemporáneas. El rol del poder público no es sólo, aunque sea muy importante, el de garantizar y tutelar este derecho, sino que debe promover y estimular la actuación sindical y su función regulativa a través de la negociación colectiva y del conflicto. La libertad sindical es el significante de su capacidad de acción, en especial de la negociación colectiva y del derecho de huelga. En cualquier caso, la normativa de la OIT en relación con la libertad de no afiliación, la llamada "libertad sindical negativa", es "neutral" en la medida que ésta no puede interpretarse en el sentido de que autorice o prohíba las cláusulas de seguridad sindical.

Por otra parte, y consecuentemente con este papel central de la dimensión colectiva de la regulación internacional del trabajo, en 1950, el Consejo de Administración de la OIT, tras una negociación con el Comité Económico y Social de la ONU, acordó establecer un procedimiento para remitir las quejas sobre violación del derecho de libertad sindical por parte de los Estados miembros a una denominada Comisión de Investigación y Conciliación en materia de Libertad Sindical, supervisado por la ONU. Aunque es en 1951 cuando se crea, en el seno de la OIT, el Comité de Libertad Sindical (CLS), de carácter tripartito, compuesto por nueve miembros, tres por cada grupo de representación, empresarios, trabajadores y Gobiernos. Casi inmediatamente pasó a ejercer funciones cuasi jurisdiccionales a partir de un procedimiento de quejas por vulneración de la libertad sindical con independencia de que el país de que se trate haya o no ratificado los convenios sobre libertad sindical, e independientemente del consentimiento del Estado demandado. En la medida en que un Estado es miembro de la OIT y ésta tiene como principio fundamental el reconocimiento y el respeto de la libertad sindical, éste hecho se impone a cualquier Estado como obligación jurídica dimanante de su pertenencia a la organización. Su labor ha resultado muy importante en la preservación de la propia presencia y legitimación internacional del sindicalismo y de sus medios de acción.

Una producción normativa que no se ha detenido en los dos convenios centrales que regulan la materia, los Convenios 87 y 98 de la OIT. El ámbito material es más extenso porque ha ido incluyendo nuevas agregaciones parciales a este tema, como la que recoge el *Convenio 141* (1975) sobre las organizaciones de trabajadores rurales, el Convenio 84 (1947) sobre el derecho de asociación en territorios no metropolitanos, el Convenio 135 (1971) sobre representantes de los trabajadores, el Convenio 151 (1978) sobre las relaciones de trabajo en la Administración Pública y el Convenio 154 (1981) sobre el fomento de la negociación colectiva. Es indiferente el nivel de desarrollo del país concernido pues los derechos sindicales y los derechos humanos deben respetarse incondicionalmente.

Derechos humanos laborales y trabajo decente

En gran medida, la acción normativa de la OIT se enmarca en la lucha por los derechos políticos y sociales. El sustrato de esta lucha es la reivindicación del valor político del trabajo. Más que una referencia a las clases sociales subalternas o a la creación de la riqueza y el desarrollo económico de los países, lo que está en juego es la posibilidad de construir una ciudadanía social cualificada por el trabajo, que en la realidad es desigual económica y socialmente, por lo que se requiere un impulso a través de la regulación –pública pero también y muy especialmente colectiva- que procure paulatinamente cada vez mayores grados de nivelación de esta desigualdad. Hay una relación directa entre este marco internacional de normas laborales y la constitucionalización de los derechos laborales en los diferentes ordenamientos nacional-estatales. No se trata de la recepción en el ordenamiento jurídico de estos Estados de la norma internacional mediante el mecanismo de la ratificación, sino del reconocimiento en el texto constitucional de derechos fundamentales ligados a la condición subalterna del trabajo: derechos de resistencia y de propuesta colectivos (de organización y de acción), derechos a condiciones dignas de existencia, derechos a prestaciones y servicios frente a necesidades sociales. La mediación estatal-nacional configura el alcance de estos derechos, material y formalmente, y ello explica en gran parte la incrustación del hecho sindical en el esquema nacional-estatal que delimita el grado de reconocimiento de los derechos laborales y las formas de garantizarlos, lo que ha producido un retraso en la conformación del sujeto sindical más allá de las fronteras nacionales.

En efecto, la incidencia de la globalización (entendida como una gigantesca explosión de la economía capitalista con la liberalización de los movimientos de capital y la financiarización de una economía-mundo consolidada tras la caída del muro de Berlín y el derrumbe de la URSS) ha producido cambios trascendentales en la correlación entre capital y trabajo, entre la economía y la política y a su vez una competición entre los diferentes Estados, en especial entre los industrialmente más avanzados. La narrativa que se impone en ese contexto sobre una verdadera constitucionalización de la sociedad de mercado que asigna plena normatividad al poder empresarial transnacional, modifica el enfoque del sistema internacional de normas laborales, que se edifica sobre la soberanía real de cada Estado nacional. La dimensión transnacional, no internacional, preocupa de manera evidente y genera un debate sobre la necesidad de introducir un marco de valores y de principios sobre el trabajo que tengan una validez global, con independencia del nivel de desarrollo económico que hava alcanzado cada Estado nacional en concreto. Frente a la globalización económica y financiera se plantea, por consiguiente, la globalización de los derechos, con vistosas iniciativas relativas a la jurisdicción universal respecto de determinados crímenes de especial desvalor social y político de alcance global, como crímenes contra la humanidad, tortura, tratos degradantes.

En una dirección paralela, en la OIT se comienza a teorizar, ya a mitad de la década de los noventa del siglo pasado, sobre la "dimensión social de la liberalización de los intercambios internacionales" muy volcada, sin embargo, todavía en la problemática de las cláusulas sociales ligadas al comercio internacional y a las relaciones con la OMC, que acabó en el desencuentro entre ambas organizaciones en la Cumbre de Singapur en 1996 y que habría que desembocar en una comisión dependiente del Consejo de Administración, en el 2002, sobre la dimensión social de la globalización, pero ya en el marco de las iniciativas que habrían de producirse a partir de 1998.

En efecto, más allá de lo que se discutía como normas fundamentales de trabajo que deberían ser respetadas en el intercambio mercantil global o a través de iniciativas privadas emprendidas por las empresas transnacionales, la OIT lleva adelante en 1998 una operación parcialmente diferente, al intentar establecer un núcleo de derechos laborales intangible e indisponible en cualquier lugar y por cualquier sujeto, que fundamentalmente proporcione el marco normativo que permita un desarrollo particularizado en función de las circunstancias peculiares de cada país en la conformación de las relaciones laborales. Este verdadero núcleo fundamental de derechos va a definirse como un elenco de derechos humanos con validez y vigencia universal, que deberían ser respetados sin atender al grado de desarrollo económico, social y cultural de cualquier país siempre que forme parte de la OIT y con independencia de que estos países hayan o no ratificado los convenios incluidos en la Declaración.

La Declaración sobre los principios y derechos fundamentales en el trabajo compromete a los Estados miembros de la OIT a respetar y promover los principios y derechos comprendidos en cuatro categorías: la libertad de asociación y la libertad sindical y el reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva; la eliminación del trabajo forzoso u obligatorio; la abolición del trabajo infantil, y la eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación, lo que a su vez implica una referencia directa a los Convenios de la OIT que regulan directamente esta cuestión. Junto a ello, la Declaración instaura un mecanismo definido como de "seguimiento promocional", según el cual los Estados se comprometen a "informar sobre dichos principios y derechos, fijarse su propio patrón de referencia para ponderar los logros futuros y detallar las actividades efectuadas o previstas para velar por el respeto, la promoción y el ejercicio de los principios y derechos". Ello implica un examen anual de los esfuerzos de los Estados miembros que no han ratificado los convenios señalados para cumplir la obligación de realizar efectivamente el contenido de éstos -en materia de libertad sindical y de negociación colectiva en primer lugar- y un informe cada cuatro años para evaluar los progresos realizados y las tendencias de conjunto incluyendo el desarrollo de estos principios en los países que sí han ratificado los convenios que suponen el núcleo universal, mínimo e indisponible de las normas reguladoras sobre el trabajo. Se trata de una "obligación de resultado progresiva" en la medida en que los Estados no solo están obligados a promover, sino a realizar y a hacer respetar estos derechos; es decir, a lograr el resultado requerido en su contenido típico. En concreto, esta obligación de resultado viene a reforzar la doctrina del CLS de la OIT en su definición de las obligaciones jurídicas de los Estados en el respeto de la libertad sindical y la prohibición de injerencias en la misma, con independencia de la ratificación o no de los Convenios 87 y 98 al respecto.

En efecto, la Declaración de 1998 no era suficiente ante la constatación evidente del deterioro de la situación laboral en muchos países, a la vez que se incrementaba la desigualdad social en el contexto de una globalización orientada a la maximización del beneficio atrapado en la fluidez de la circulación del dinero y de las mercancías. Era necesario un salto cualitativo que estableciera no un mínimo civilizatorio en materia laboral, sino un estándar de adecuación de la normativa estatal y colectiva sobre las relaciones de trabajo. Este fue el objetivo del Informe del director general de la OIT a la 87ª reunión (1999), en el que proponía el Programa de Trabajo Decente, una traducción literal del término inglés que en lengua castellana habría sido enunciado mejor como trabajo digno, que ampliaba a un conjunto de estándares de condiciones de trabajo y de empleo, incluida la protección de la salud laboral, el contenido de un trabajo regulado, tutelado y capaz de generar prestaciones sociales del Estado en donde se

presta, y que se configura como un elemento—tipo del trabajo asalariado dotado de estándares de protección universalmente afirmados. La noción básica que plantea la OIT en 1999 lo
define como el "trabajo productivo en condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad,
en el cual los derechos son protegidos y que cuenta con remuneración adecuada y protección
social", y que debe orientarse hacia los cuatro objetivos estratégicos de la OIT que son: a)
la promoción de los derechos laborales; b) la promoción del empleo; c) la protección social
contra las situaciones de vulnerabilidad, y d) el fomento del diálogo social. En esta noción,
la libertad sindical y la negociación colectiva se colocan en la caracterización de ese trabajo
decente como un trabajo en libertad, a lo que se une el principio de diálogo social como método de gobierno de las relaciones laborales que se sitúa dentro del criterio de la dignidad.

La universalidad de todos los principios y derechos mencionados en la Declaración de 1998 ha sido criticada desde planteamientos culturales, por entender que se trata de una imposición neocolonial de un modo de vida y de un sistema de valores que no tiene por qué compartirse en otros contextos geográficos, culturales o ideológico-religiosos; una objeción que confunde los valores democráticos y políticos que llevan consigo las normas fundamentales referidas y la capacidad de auto-organización de los sujetos colectivos con estilos de vida o valores culturales occidentales. En una óptica más jurídica, se ha objetado esta consideración universalista como contraria a la lógica adherente a la soberanía de los Estados que impone la ratificación voluntaria de los tratados que consagran los principios y derechos fundamentales declarados, sin reparar por tanto en que el reconocimiento universal de estos derechos es un medio necesario para obtener su realización efectiva en el conjunto de los Estados miembros de la OIT y el incremento de su impacto geográfico a la vez que acentúa la vertiente consensuada y tripartita de la



Sala19 del Palacio de Naciones, reunión de Grupo de Trabajadores/as



organización en una perspectiva "promocional" –no contenciosa– de los procedimientos de control y seguimiento de la declaración.

La construcción de la noción de *trabajo decente* se liga expresamente a la dignidad de la persona y se configura por tanto como un derecho humano básico. Y su plasmación en concreto se realiza mediante la sistematización que de los derechos individuales y colectivos derivados del trabajo efectúa el ordenamiento jurídico de un país determinado. La intersección entre este ordenamiento interno y la noción de *trabajo decente* obliga a una tarea constante de adecuación total o parcial de las estructuras nacionales al concepto de trabajo decente, es decir a la tutela colectiva y pública del trabajo como espacio de derechos.

Es cierto que en un mundo cada vez más global en el que las relaciones sociales y económicas han experimentado un importante cambio, en el que la financiarización de los flujos económicos condiciona de manera directa las políticas de los diversos Estados nacionales, y en el que se instala el protagonismo de las empresas transnacionales como sujetos determinantes en el espacio global, el trabajo productivo formalizado es cada vez más abundante, pero asimismo está sometido a condiciones de explotación intolerables. Los grandes problemas para cuya solución nació la OIT –aun reconociendo, como decía el art. 427 del Tratado de Versalles que "la diferencia de climas, de costumbres y de usos, de oportunidad económica y de tradición industrial hacen difícil la consecución, de una manera inmediata, de la uniformidad absoluta en las condiciones del trabajo" – siguen estando pendientes y la extensión global de estos fenómenos los hacen por tanto mucho más inquietantes. Hay 192 millones de personas que quieren trabajar y no encuentran trabajo, 1.400 millones tienen un empleo vulnerable y el ritmo de reducción de la pobreza laboral se ha estancado: 176 millones de personas, el 7,2% de la población empleada mundial, se encuentran en situación de "pobreza extrema".

El envejecimiento de la población tendrá, asimismo, consecuencias tanto sobre los sistemas de pensiones –y por tanto en la "lucha contra la necesidad" – como en la presión a la baja sobre los "mercados" de fuerza de trabajo. En síntesis, los "déficits de trabajo decente", como los llama el informe *Perspectivas sociales y del empleo en el mundo – Tendencias 2018* de la OIT, siguen siendo elevados en un contexto, por cierto, de creciente desigualdad en la distribución de la riqueza a nivel mundial. La lucha por un trabajo con derechos es inseparable de la condición civilizatoria que se debe afirmar a nivel global.

EL PAPEL DE CCOO EN LA OIT DURANTE EL FRANQUISMO Y EN LOS INICIOS DE LA DEMOCRACIA

Juan Moreno Preciado. Secretario de Relaciones Internacionales de CCOO entre 1987 y 2000 y miembro del Consejo Asesor de la Fundación 1º de Mayo

La OIT en el escenario de la Guerra Fría

Pese a las condiciones internas convulsas del país, el sindicalismo español estuvo activo en la Organización Internacional del Trabajo (OIT) desde su creación. Ya en 1919, durante la primera Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) celebrada en Washington, hubo una importante delegación sindical española, presidida por Francisco Largo Caballero, dirigente de la UGT. Allí se lanzó la idea de crear una federación iberoamericana de trabajadores, que debería incluir a los sindicatos de los países hispanoamericanos, además de Brasil, Portugal y España. Este proyecto, apoyado por UGT en 1920, no salió adelante debido a la oposición de la AFL de EEUU.

La guerra fría afectó de pleno durante décadas al mundo sindical y en ese contexto la OIT fue a la vez un lugar de confrontación pero también fue a veces el único foro de diálogo y de encuentro entre las diversas organizaciones.

Las organizaciones sindicales internacionales divididas intentaron en la OIT una cooperación en temas concretos, pero a veces se malograba por la polarización entre el "mundo libre" y el "mundo socialista". De las Conferencias Sindicales Europeas auspiciadas por la OIT con participación del sindicalismo del Este y del Oeste salieron algunas iniciativas unitarias, como la convocatoria en 1978 de una semana de acción contra el apartheid en Sudáfrica. En otras ocasiones la unidad quedó a mitad de camino, como en la jornada de movilización que se convocó por la CES, la CIOSL y la CMT, el 2 de octubre de 1975, para protestar por los fusilamientos de septiembre de ese año en España. La FSM fue excluida pero convocó en paralelo.

La OIT y la España franquista: entre la denuncia y la renuncia

Desde el final de la Guerra Civil España quedó excluida de la OIT pero fue readmitida en 1956 tras la admisión del régimen franquista en la ONU en 1955.

Aunque la OIT es una Agencia tripartita de la ONU y convoca a Gobiernos, empleadores y trabajadores/trabajadoras, las cuotas son pagadas por los Gobiernos y ellos son los que tienen la mayor capacidad de decisión. Ello también pudo constatarse en la pugna que los sindicatos democráticos mantuvieron contra el Sindicato Vertical, único reconocido por la OIT marginando a las organizaciones obreras ilegales.

Las relaciones de la OIT con la España franquista atravesaron momentos difíciles debido a las denuncias de falta de libertad que la OIT se veía obligada a investigar. El Gobierno



franquista rechazaba cualquier "injerencia", a la vez que intentaba instrumentalizar a la OIT para dulcificar la imagen internacional de España y convalidar la reforma sindical del ministro José Solís que pretendía homologar la Organización Sindical Española (OSE) con el sindicalismo europeo.

En marzo de 1969 visitó España un Grupo de Estudio de la OIT para examinar sobre el terreno la situación laboral y las reacciones al proyecto de Ley Sindical. El Gobierno se oponía a que el Grupo de Estudio se entrevistara con organizaciones ilegales, pero finalmente aceptó que, "a título personal", se entrevistara con miembros de la oposición obrera, entre ellos varios dirigentes de Comisiones Obreras encarcelados, como Marcelino Camacho, Julián Ariza o Nicolás Sartorius. Camacho cuenta en sus memorias la visita en la cárcel de la misión de la OIT, ante la cual denunció la violación de los derechos sindicales y humanos en España y a cuyo jefe, Paul Ruegger, elogia: "Al despedirnos nos dimos un cordial abrazo, que demostraba su solidaridad con nuestra causa"1. Un comunicado del Secretariado clandestino de CCOO (1 de junio de 1969) evaluó el resultado del Grupo de Estudio en términos menos positivos empezando por lamentar que se hubiera realizado la visita estando decretado el "estado de excepción". CCOO aplaudía las menciones a los malos tratos a los sindicalistas y la consideración de la OSE (Sindicato Vertical) como un instrumento de la política estatal. Pero no compartía las valoraciones positivas sobre la prometida Ley Sindical. Esta Ley no se aprobaría hasta 1971 y no introdujo ningún tipo de democratización en el macro aparato estatal que era la OSE.

Las conclusiones tímidamente críticas del Grupo de Estudio fueron llevadas al Consejo de Administración de la OIT, paso previo para el examen de "la situación sindical española" en la 53ª Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) de junio de ese año 1969. Por entonces las huelgas se habían multiplicado en todo el país y numerosos procesos se estaban llevando a cabo en el Tribunal de Orden Público (TOP), en su mayor parte contra militantes de CCOO, y por ello la presión de los delegados trabajadores era muy fuerte intentando contrarrestar las maniobras dilatorias de los representantes del régimen para impedir que el Informe fuera tratado en la sesión plenaria:

Mientras estas maniobras, que no podían pasar inadvertidas por el Grupo de Trabajadores, aumentaban su irritación, ésta iba in crescendo por las noticias que circulaban sobre Ariza y Camacho. Las esposas de ambos dirigentes, que se habían entrevistado con Lord Collinson, presidente del Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras en la CIT, le habían hecho notar la gravedad de la condena al primero: ocho años de cárcel^p, y su temor a que Camacho, cuya causa debería verse justamente en vísperas de la reunión de la Comisión de Resoluciones, saliera aún peor parado (...) según algunos la severidad de la pena de cárcel impuesta a Ariza podía ser interpretada como una venganza por sus declaraciones, en Carabanchel, a los informadores de la OIT³.

³ MARTÍNEZ QUINTEIRO, Esther: La denuncia del Sindicato Vertical (volumen II), p. 107.



¹ CAMACHO, Marcelino: Confieso que he luchado, p. 282.

² La condena del TOP a Julián Ariza fue por su participación en una asamblea ilegal preparatoria de la jornada de movilización del 27 de octubre de 1967. Se celebró en la fábrica abandonada de Medias Vilma y asistieron 204 militantes. También fueron condenados a penas inferiores otros 11 participantes.

El Gobierno español, que tenía una importante representación diplomática permanente en Ginebra, intentaba repeler cualquier ataque al sistema sindical oficial. En esta ocasión consiguió una victoria parcial al derivarse el caso español a una Comisión de Resoluciones que emitió una poco contundente resolución que, según el propio embajador español en la OIT, redujo el Informe sobre España a "mera constatación de hechos de carácter puramente procedimental"⁴.

Sería en la fase final de la dictadura, entre 1969 y 1975, cuando la ofensiva de los sindicatos democráticos españoles (CCOO, UGT, USO y ELA-STV) sería más fuerte. La confrontación resurgía cada vez que se reunía el Comité de Libertad Sindical de la OIT, el Consejo de Administración, y sobre todo durante la Conferencia Anual.

En esas ocasiones se volvía a plantear la batalla en el organismo internacional sobre la falta de libertad sindical en España y los órganos de la OIT tenían que estudiar las quejas y denuncias de las organizaciones sindicales internacionales (CIOSL, FSM, CMT), que pedían la condena del Gobierno franquista. Éste alegaba que no podía ser condenado por incumplir convenios de la OIT que no había ratificado, entre ellos el *Convenio 87 sobre Libertad Sindical*, y cualquier simple admisión de una denuncia constituía una intolerable intromisión en los asuntos internos de España impropia de los fines de la OIT.

Bajo estas presiones el mecanismo burocrático de la OIT, arropado casi siempre por la mayoría de representantes gubernamentales (en cabeza EEUU) y empresariales, ponía en marcha un lento proceso de investigación que casi siempre terminaba con una leve crítica al Gobierno que a veces se compensaba con elogios a los mínimos avances en las reformas laborales del Gobierno español. También los sindicatos más anticomunistas, contrarios a la influencia de la URSS en la OIT, optaban a menudo por no condenar a una dictadura como la de Franco, aunque algunos fueran miembros de la CIOSL.

Pese a las obstrucciones, numerosos casos de represión fueron llevados al Comité de Libertad Sindical, desde asesinatos como el de Pedro Patiño en Madrid o Daniel Niebla y Amador Rey en Ferrol, como numerosas detenciones y procesamientos de militantes de UGT, de USO y de CCOO. Con especial expectativa se seguía en la OIT el "Proceso 1001" contra diez miembros de la Coordinadora General de CCOO, detenidos por actividades legítimas y pacíficas y para quienes se pedían penas muy elevadas:

Si bien la delegación española había logrado reducir y mantener amortiguado el potencial explosivo del caso en el CLS (Comité de Libertad Sindical) no pudo impedir la campaña internacional organizada por Carlos Elvira, el cual llegó a distribuir más de 1.000.000 de panfletos...⁵.

Durante la Conferencia anual de 1973 se organizó una manifestación en Ginebra en la que participaron miles de personas y en la que se protestó contra el franquismo y la Ley Sindical. Carlos Elvira, responsable de la Delegación Exterior de CCOO (ubicada en París) estuvo en la cabecera de la marcha, que contó con el apoyo de los emigrantes españoles y de numerosos antifranquistas suizos y delegados de otros países en la conferencia.



⁴ Ibidem, p.123.

⁵ Ibidem, p. 358.

El jefe de la delegación de los trabajadores/as españoles era el presidente de la Sección Social del Sindicato Nacional del Combustible, Noel Zapico, asturiano e hijo de mineros y nominalmente minero él mismo, aunque en realidad era un alto jerarca verticalista y procurador en Cortes⁶. Y tal vez por ello uno de los gritos de los manifestantes en Ginebra fue "¡Zapico, coge la pala y cierra el pico!" ⁷.

En enero de 1974, durante la Conferencia Regional Europea de la OIT, el Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras votó la inclusión en el mismo de Carlos Elvira y de Miguel Sánchez-Mazas como representantes de CCOO y UGT en el Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras de la Conferencia. Noel Zapico reaccionó de forma virulenta:

Aceptaría que Carlos Elvira figurase en la delegación soviética, pero que en lo concerniente a los trabajadores españoles él era su único representante⁸.

Esto no significaba la expulsión de la OIT del sindicato franquista (OSE), puesto que eso solo podía hacerse mediante la expulsión de España de la OIT, pero reflejaba la inminencia del desplome del Sindicato Vertical. Más tarde esa admisión fue refrendada a nivel mundial durante la 59ª Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada también en Ginebra en junio de 1974.

La delegación exterior de CCOO (DECO): baluarte de las denuncias ante la OIT

Fue muy destacado el papel en la OIT de Carlos Elvira, responsable de la Oficina de CCOO en París, durante los años sesenta y setenta, y eso no ha sido suficientemente conocido ni reconocido en nuestro propio sindicato. Se desplazaba a menudo desde Ginebra a París, y allí trataba de que se incluyera en la agenda de la OIT la situación de los presos y detenidos, y la persecución que sufrían los sindicalistas. Elvira fue sin duda el principal artífice de la derrota del verticalismo en la OIT.

Carlos Elvira (nacido en Madrid) al terminar la guerra fue encerrado en la masificada cárcel de Porlier, donde formó parte del grupo de dirección del PCE en la cárcel, como me confirmaría el poeta Marcos Ana, que fue su compañero de cárcel.

Hay bastantes similitudes en las trayectorias militante y presidiaria de Marcos Ana con la de Carlos Elvira: los dos recibieron sendas condenas de muerte y, una vez conmutada la pena capital, pasaron más de veinte años encerrados (23 años el primero y 22 el segundo) y coincidieron en algunas cárceles. Ambos emprendieron el camino del exilio a Francia y se dedicaron a la solidaridad, uno de carácter general y otro específicamente sindical.

Habiendo viajado por medio mundo, cuando Carlos Elvira volvió a España no quiso seguir en temas internacionales y tampoco añoró su vida viajera, hasta el punto de no querer formar parte de delegaciones en el extranjero. Se encargó de las finanzas confederales y después presidió la Comisión de Garantías.

⁸ MARTÍNEZ QUINTEIRO, Esther: La denuncia del Sindicato Vertical (volumen II), p. 369.



⁶ Al disolverse la OSE, pasó a la política y ocupó un alto cargo (Director General de Cooperación) en el Gobierno del Principado de Asturias presidido por Sergio Marqués (1995-1999) del Partido Popular.

⁷ MORENO, Juan: Sindicatos sin Fronteras, p. 106.

Presencia de CCOO en la OIT en la nueva etapa democrática

Aún antes de ser legal, CCOO pudo participar en 1977 en Ginebra en una Conferencia de Sindicatos Europeos que reunió a 42 centrales de 28 países del Este y del Oeste. Estas reuniones se hacían en Ginebra aprovechando las Conferencias Europeas que organizaba la OIT, fruto de la aproximación de los sindicatos alemanes y soviéticos al principio de los años setenta. A ellas se invitaba a todas las organizaciones europeas al margen de cuál fuera su afiliación mundial, siendo ésta una de las causas del descontento de la AFL-CIO y de su temporal salida de la CIOSL.

No hay que confundir, por tanto, estas conferencias europeas «ecuménicas»



Sello conmemorativo del Centenario de la OIT

con las asambleas o congresos de la CES. En esta ocasión se celebró los días 5 y 6 de marzo de 1977. Para CCOO era una buena ocasión para trabar relaciones bilaterales y también para anunciar su deseo de oficializar la petición de adhesión a la CES, algo que quedó congelado por las dificultades que pondría la UGT. Por España asistieron USO, SOC (pequeño sindicato católico catalán desaparecido), UGT y CCOO. Marcelino Camacho fue el encargado de hablar en nombre de todas las organizaciones españolas y puso en primer término la exigencia de legalización de los sindicatos. Fue la primera vez que un líder del sindicalismo democrático hablaba en la OIT.

En un reciente foro celebrado en marzo en Madrid tanto el director de la OIT Guy Ryder, como la ministra de Trabajo, Magdalena Valerio, mencionaron que en junio de 1977 (ya legalizados los sindicatos en abril) Nicolás Redondo, secretario general de la UGT, encabezó por primera vez la representación sindical en la CIT. Creo que hubiera sido de justicia que también hubieran señalado la intervención anterior de Marcelino Camacho en marzo de ese año, sobre todo teniendo en cuenta que el líder de CCOO había sido durante años uno de los dirigentes obreros mas represaliados y cuya libertad se había exigido en la OIT en numerosas ocasiones.

La delegación de la Confederación Sindical de CCOO en la CIT de junio de 1977 estuvo presidida por Marcelino Camacho. Fue recibida por los emigrantes españoles con gran entusiasmo y se celebraron diversas asambleas en paralelo a las actividades de la conferencia. Esa práctica se mantuvo durante algunos años.

En España, desde que las elecciones sindicales comenzaron a determinar la representatividad de cada sindicato, se acordó un sistema de representación internacional plural y proporcional a los delegados/delegadas que cada central tenía en las empresas. Así, en



la OIT el delegado de los trabajadores ante la conferencia es nombrado un año por UGT y otro por CCOO. También hay un delegado empleador y otro del Gobierno que suele ser el ministro de Trabajo.

Durante años el delegado trabajador era asistido por ocho consejeros (normalmente especialistas en los temas que vayan a tratarse: libertad sindical, empleo, salud laboral, etc.), de los cuales tres los nombraba UGT, otros tres CCOO, uno ELA-STV, y otro CIG. Una representación similar era nombrada por la patronal, pero en los últimos años las delegaciones han sido recortadas por el Gobierno que es quien las financia.

Durante los primeros años de la democracia el delegado trabajador era, rotativamente, el secretario general de UGT o el de CCOO. En la Conferencia de 1988 el delegado fue el nuevo secretario general de CCOO, Antonio Gutiérrez. Pero después decidimos cambiar el criterio y nombrar a otros miembros de la dirección confederal.

Las conferencias de la OIT han acogido importantes debates sobre la libertad y la explotación del trabajo en el mundo, y muchos sindicalistas, sobre todo del tercer mundo, acudían a ellas después de superar numerosos obstáculos por parte de sus gobiernos. A veces, sin embargo, algunas de estas víctimas se olvidaban años después de los ideales del tripartismo laboral. Por ejemplo Frederik Chiluba, líder de los sindicatos de Zambia, quien en Ginebra hizo un discurso con reiterados y casi serviles agradecimientos a la CIOSL y a la OIT, pocos años más tarde, cuando fue elegido presidente de la República, abrazó las ideas del neoliberalismo y marginó a los sindicatos. También el representante en el Consejo de Administración de la OIT de los sindicatos soviéticos, Gennadi Yanáyev, que parecía un sindicalista reformador favorable a la Perestroika, poco después de ser nombrado vicepresidente de la URSS fue el títere que los golpistas quisieron imponer como presidente cuando depusieron a Gorbachov en 1991.

Otro punto llamativo eran los discursos de los jefes de Estado o de Gobierno invitados, que solían ser dos cada año. Fue muy emocionante ver y escuchar a Nelson Mandela en el gran salón del Palacio de las Naciones de Ginebra. En otra ocasión el invitado fue Felipe González y aunque su discurso fue bastante aceptable, fue un poco sonrojante que la Presidencia de la Conferencia (el plumilla sería algún funcionario español, sin duda) lo presentara poco menos que como el Nelson Mandela español, el hombre que había liderado la lucha por la libertad contra el franquismo. El que fuera durante muchos años gobernador civil de Sevilla y después ministro de Franco, Utrera Molina, declaró en una ocasión que mientras fue gobernador nunca supo de la actividad opositora en Sevilla de Felipe González o Alfonso Guerra, y que a él quienes le ocupaban y preocupaban eran Soto y Saborido, los de Comisiones Obreras.

El trabajo en la OIT se coordinaba desde la Secretaría Confederal de Relaciones Internacionales cuyo primer titular fue Serafín Aliaga Lledó (1915-1990). Empezó su militancia política en las Juventudes Libertarias y durante la guerra fue miembro de su dirección, así como destacado miembro del Comité Nacional de la CNT e ingresó en el PCE en 1941. Al exiliarse trabajó en la sede de la FSM en Praga en tareas no ejecutivas. Desde allí colaboraba, a título personal, con la Oficina de CCOO en París, pero al regreso a España era una persona desconocida en la organización. Por ello, cuando Ariza lo presentó en el Consejo Confederal

para su cooptación para el Secretariado explicó con detalle las numerosas organizaciones a las que Aliaga había pertenecido y al final alguien le interpeló sonriendo: "¡Julián! Serafín será también de Comisiones ¿no?".

Después de Serafín Aliaga, que no gozaba de buena salud, en el Tercer Congreso Confederal (junio de 1984) Leónides Montero fue elegido secretario de Relaciones Internacionales, manteniendo la responsabilidad de Emigración que venía ejerciendo desde el Primer Congreso de 19789. Leónides Montero había sido emigrante en Alemania y Suiza, militando en los sindicatos metalúrgicos de estos países, IG-Metall y la FTMH, y fue uno de los fundadores de la ATEES, la principal asociación de los emigrantes españoles en Suiza¹⁰. Leónides, por su larga residencia en Suiza, se ocupó prioritariamente del trabajo en las conferencias de la OIT y permanecía en Ginebra durante todo el largo periodo de las sesiones de la conferencia anual.

Mis dos predecesores en la Secretaría de Internacional tenían en lo político una curiosa contradicción: Aliaga, que había vivido en Checoslovaquia y se opuso a la invasión soviética de 1968, era muy crítico con el "socialismo real" y muy entusiasta de la Comunidad Económica Europea y del ingreso de CCOO en la CES. Montero, residente durante años en la muy capitalista Suiza como emigrante, aunque seguía la línea oficial del PCE tenía un fondo ortodoxo y se esforzaba en mantener los lazos con el sindicalismo del Este, especialmente con el de la URSS, a cuyos congresos asistía siempre.

Leónides Montero pasaría en 1996 a ocupar la presidencia de la Comisión de Garantías, falleciendo en 2012. Congelado el expediente de ingreso en la CES por la votación negativa de su Comité Ejecutivo en diciembre de 1981¹¹, CCOO redujo su actividad internacional aunque no su presencia en la OIT.

El trabajo de CCOO en la OIT entre 1988 y 2000

La labor principal en las CIT era la de los consejeros técnicos (que eran responsables sindicales o asesores jurídicos) que trabajaban durante tres semanas en las comisiones especializadas que cada año se constituían en función de los temas a tratar (empleo, seguridad social, salud, etc.). Las más disputadas eran la de Resoluciones y la de Aplicación de Normas, que tenían carácter fijo y eran donde se examinaban las quejas por el cumplimiento o violación de los convenios, y se emitían recomendaciones y resoluciones de la OIT.

Pero el plato fuerte para los medios de comunicación era la intervención en el plenario de la conferencia de los delegados tripartitos, especialmente los ministros.

En 1990, cuando de nuevo correspondió a CCOO el puesto de delegado trabajador, yo ejercí esa función y recuerdo que recibí presiones gubernamentales para que no denun-

¹¹ En realidad la votación fue favorable a CCOO, que obtuvo 17 votos a favor por 13 en contra, pero los Estatutos de la CES fijaban dos tercios mínimo para el ingreso de una organización.



⁹ Estas dos Secretarías se mantuvieron fusionadas hasta el IV Congreso de 1987.

¹⁰ En reconocimiento a su trayectoria, el ministro de Trabajo, el socialista Joaquín Almunia, le otorgó en 1985 la Medalla de Honor de la Emigración.

ciara el caso del SUGC (sindicato de la Guardia Civil), que no fue autorizado alegando el carácter militar del Cuerpo y cuyo promotor, el cabo Manuel Rosas, fue detenido y apartado del servicio. Pero lo expuse en la conferencia, así como la discriminación y persecución que representaba la Ley de Extranjería para unos 300.000 inmigrantes irregulares (de un total de 800.000 extranjeros).

Varias mujeres de CCOO ejercieron el puesto de delegadas o de consejeras técnicas en sucesivas conferencias. Salce Elvira, entonces secretaria confederal de Empleo, fue la más habitual pues participó en las 79ª y 80ª Conferencias de 1983 y 1984 (en la Comisión de Seguridad Social) y en la CIT de 1988. También en otras ocasiones estuvieron Cecilia Sanz, secretaria general de la Federación de Alimentación; María José Martín del Cerro, de la Secretaría de Cooperación Internacional de la Unión de Madrid, o María Jesús Vilches, secretaria confederal de la Mujer, que ejerció como delegada en 1994. En pleno desmante-lamiento del mundo comunista, Vilches señaló en la sesión plenaria "la miope pretensión de algunos ideólogos quiere debilitar, o incluso hacer desaparecer a los sindicatos".

Miguel González Zamora

Para coordinar el trabajo en la OIT, que no se limitaba a la presencia en las conferencias, sino al seguimiento del conjunto de las actividades, propusimos en el Departamento de Internacional a Miguel González Zamora, que además llevaba el área europea. Al ser abogado (forjado durante la dictadura en los míticos despachos de Paquita Sauquillo y de Cristina Almeida) Miguel tenía unos conocimientos jurídicos que fueron muy útiles, tanto para los temas de legislación española que se trataran como para los de los países en vías de desarrollo o tercermundistas, cuyos delegados sindicales nos demandaban apoyo técnico. En algunas conferencias de Ginebra el flanco jurídico estuvo fortalecido por la presencia de Enrique Lillo. En esos años Miguel y Lillo formaron en Ginebra un tándem muy apreciado.

Miguel, con su reconocida cordialidad, consiguió la colaboración con CCOO de algunos funcionarios de la OIT, como Antonio Soto, que nos proporcionaba informaciones que no nos llegaban por otras vías, pues todavía no éramos miembros de CIOSL y eso se notaba en algunas "restricciones". Por el contrario, el cónsul de España en Ginebra, Francisco Condomines, era afiliado de CCOO y no disimulaba sus simpatías. A título personal, siempre invitaba a una cena (de encendidas discusiones) en su casa a la delegación de CCOO. Paco Condomines era lo que se llama un "rojazo" y cuando el Ministerio de Exteriores le pidió el listado de los funcionarios que habían participado en una huelga general respondió por telegrama: "en este Consulado ha parado todo el mundo, empezando por el cónsul".

Muchos sindicalistas de determinados países pobres o con Gobiernos antisociales venían a Ginebra en condiciones muy precarias, con poco o nulo apoyo financiero de sus Gobiernos pero entre esos delegados, especialmente los latinoamericanos, había gente muy preparada y además con gran prestigio político en sus países, donde llegaron a ocupar altas responsabilidades. Entre otros casos, Angelino Garzón y Luis Eduardo Garzón de la CUT de Colombia; Juan José Gorriti de la CGTP de Perú; Eduardo Fernández del PIT-CNT de Uruguay, son algunos ejemplos.

Miguel González Zamora, en sintonía con su homólogo en UGT, Jaime Frades, hizo un gran trabajo de apoyo a las demandas y denuncias del sindicalismo latinoamericano. Algunas veces también Andrés Mellado, responsable del área latinoamericana de CCOO, asistía a las conferencias de Ginebra para sostener este trabajo y para fortalecer los lazos con los sindicatos de esos países hermanos, algo que no queríamos que nuestra reciente incorporación a la CES debilitara.

Miguel dejó de ocuparse de los temas de la OIT hacia el 2000, aunque siguió en los europeos un tiempo y después fue presidente de la Comisión de Garantías Confederal. Fallecido el 30 de noviembre de 2018, se puede leer lo siguiente en el blog de Antonio Baylos:

Ayer, 22 de enero, en un salón abarrotado de personas, se celebró un acto de homenaje y recuerdo a la memoria de Miguel González Zamora, fallecido el 30 de noviembre del 2018. En él, una serie de personas amigas y cercanas a Miguel dirigieron unas palabras glosando aspectos de su vida y de su acción política y sindical. En la mesa se hallaban además de Rosa, su mujer, Héctor Maravall, que ejerció de moderador, Paquita Sauquillo, Juan Moreno, Enrique Lillo, Antonio Gutiérrez e Ignacio Fernández Toxo.

LA OIT EN TIEMPOS DE CRISIS (2000-2013)¹

Javier Doz Orrit. Secretario de Relaciones Internacionales de CCOO entre 2000 y 2013 y consejero del Comité Económico y Social Europeo (CCOO)

Fui secretario de Internacional de CCOO durante los primeros trece años del s. XXI. Hacia la mitad de estos años se produjo la mayor crisis financiera y económica desde la Gran Depresión, la llamada Gran Recesión que se manifestó en toda su dimensión a partir de la quiebra del banco de inversión estadounidense Lehman Brothers en septiembre de 2008. Y cuando la crisis vivía su segunda ola en Europa, justo en el momento en el que un sindicalista británico, Guy Ryder, sustituía al chileno Juan Somavía como director General de la OIT, la representación empresarial en la organización internacional multilateral más antigua del planeta –y la única tripartita– inició un ataque en toda regla contra el derecho de huelga. El objetivo era quitarle el carácter de Derecho Fundamental del Trabajo, de entre los consagrados en la Declaración de la OIT de 1998.

En el período que consideramos fui delegado de los trabajadores y trabajadoras de España en la Conferencia Internacional de Trabajo (CIT) de la OIT en siete ocasiones. Me tocó, en el turno con UGT, en los tres años en los que el sindicalismo confederal español convocó huelgas generales: en 2002 con Aznar de presidente del Gobierno; en 2010 con Zapatero, y 2012 año en el que el Gobierno de Mariano Rajoy impuso, en el marco de las políticas de austeridad extrema exigidas por unas instituciones europeas hegemonizadas por el Gobierno alemán, la reforma laboral más regresiva que ha conocido España en democracia.

Convenios y declaraciones aprobados en el período 2000-2013

En el periodo que considero, 2000-2013, el ritmo de aprobación de convenios internacionales del trabajo fue menor que en períodos anteriores. En 2000 se aprobó el *Convenio nº 183,* sobre la protección de la maternidad, que establece una licencia retribuida de 14 semanas para las madres; en 2006 el *Convenio nº 187 sobre el marco promocional para la salud y la seguridad en el trabajo*; en 2011 el *Convenio nº 189 sobre los trabajadores domésticos*, ratificado por 27 Estados, entre los que no se encuentra España a pesar de las promesas al respecto del actual Gobierno. Sobre los trabajadores y trabajadoras del mar tuvimos tres: *el nº 185 sobre los documentos de identidad de la gente de mar (2003), el MLC (2006) sobre el trabajo marítimo (refunde 36 preexistentes), y el nº 188 sobre el trabajo en la pesca (2007), que fue acompañado en el mismo año por una Recomendación, la 199, de idéntico título.*

También hay que hacer referencia a las recomendaciones y declaraciones, a pesar de que obviamente no tienen la fuerza que da la capacidad de exigibilidad de cumplimiento que tie-

¹ Este artículo contiene elementos de informes de la Secretaría de Internacional y Cooperación de este período, elaborados por Javier Doz y Victoria Montero, quien asistía como consejera técnica y delegada suplente a las Conferencias Internacionales del Trabajo (CIT); informes del Gabinete Jurídico de CCOO sobre el derecho de huelga en España; análisis de la Confederación Sindical Internacional sobre la ofensiva empresarial sobre el derecho de huelga en la OIT; y las actas de reuniones tripartitas de la OIT sobre el derecho de huelga.



nen los convenios para los países que los ratifican. En cualquier caso, hay que tener en cuenta que la Comisión de Aplicación de Normas y el Comité de Libertad Sindical no tienen a su disposición instrumentos coercitivos equivalentes a los que dispone, por ejemplo, el Órgano de Solución de Diferencias de la OMC, cuyas decisiones y sanciones tienen que cumplir los Estados si quieren seguir siendo miembros de la Organización Mundial del Comercio.

La crisis económica y las reacciones que suscitó, en las organizaciones empresariales y en buena parte de los Gobiernos, no facilitaron precisamente avanzar en la dirección de lo que viene pretendiendo el sindicalismo y las fuerzas políticas progresistas desde hace muchos años: reforzar la capacidad de hacer cumplir las Normas Internacionales del Trabajo y construir, desde la OIT, un sistema de Derecho Internacional del Trabajo vinculante. Por el contrario, como veremos más adelante, los empresarios y una parte de los gobiernos intentaron erosionar el derecho de huelga y consecuentemente también el de negociación colectiva.

La declaración más importante del período fue la adoptada en 2008 sobre la Justicia Social para una Globalización Equitativa. En ella se precisa y desarrolla el concepto de trabajo decente que la OIT había introducido en el lenguaje de las instituciones internacionales en 1999. La declaración fue precedida de un amplio periodo de debate y ha tenido diversos desarrollos. Tal vez los más importantes son los relativos al empleo que se contienen en dos informes: el de 2010 sobre Políticas de Empleo para la Justicia Social y una Globalización Equitativa, y el de 2014 sobre Políticas de Empleo para una Recuperación y un Desarrollo Sostenible.

Otras recomendaciones adoptadas fueron: la n° 193 sobre promoción de cooperativas (2002); la n° 198 sobre la relación de trabajo (2006), que aborda el problema del trabajo informal; y la n° 202 sobre los pisos de protección social (2012). Esta última tiene el interés de ser el desarrollo del concepto de trabajo decente en lo que toca a la protección social. Fue adoptada tras ser asumida la cuestión de establecer un suelo universal de protección social como uno de los "temas sociales" que el G20 quiso desarrollar tras sus cumbres de los años 2008 y 2009.

La OIT en el contexto de la crisis y las instituciones internacionales

Las Cumbres del G20 de Washington (2008), Londres y Pittsburgh (2009) coordinaron las políticas que contribuyeron a salvar al sistema financiero y económico mundial de la quiebra total, aún a costa de transferir enormes cantidades de recursos públicos a las entidades cuyos dirigentes provocaron la Gran Recesión, convirtiendo el problema de la deuda privada de los egoístas más irresponsables en el de la deuda pública de todos.

Tal vez para compensar esta irrefutable realidad, las declaraciones de sus cumbres incluyeron buenos propósitos laborales y sociales, se institucionalizó la participación de los interlocutores sociales mundiales –la CSI y Global Unions y la Internacional de Empleadores– mediante la creación de *Labour20* (L20) y se reconoció, en la cumbre de Pittsburgh, el *estatus de observador a la OIT.*

Pero el G20 fue perdiendo progresivamente relevancia en la escena política mundial a partir de que cumpliera, entre 2008 y 2009, su papel de colaborador de la Reserva Federal de los



EEUU para la salvación del capitalismo. Nunca para la "refundación del capitalismo" que demagógicamente anunció Nicolas Sarkozy. Y esto sucedió porque el poder económico en el mundo, el que detentan el capital financiero y las empresas multinacionales, ha seguido imponiendo sus intereses en el ámbito de la política. En la actualidad, Donald Trump, desde la óptica política del nacionalismo más zafio, tampoco quiere que haya una gobernanza global. Y le siguen bastantes partidarios en el resto del mundo. Al decir esto no insinúo que debiera corresponder al G20 el gobierno del mundo. Éste sólo podría establecerse como parte de un sistema de Naciones Unidas reformado y democratizado. En él, la OIT debería tener un papel relevante.

Antes y después de 2008, la OIT ha desarrollado una activa política de coordinación con las demás organizaciones multilaterales del sistema de Naciones Unidas. La popularización entre ellas del concepto de trabajo decente y sus consecuencias prácticas se ha realizado en paralelo a las campañas destinadas a las opiniones públicas y los Gobiernos nacionales. La OIT también ha contribuido a que el concepto de sostenibilidad vaya más allá de su dimensión medioambiental y adquiera la triple dimensión que hoy caracteriza a buena parte de las elaboraciones al respecto, al incorporar lo económico y lo social.

La globalización en el siglo XXI sigue rigiéndose por el modelo neoliberal aunque, a diferencia de lo que ocurría en la década de los 90, en los foros de pensamiento de las élites políticas y económicas que acumulan el poder, la ideología que las sostiene se procura dulcificar mediante continuas manifestaciones de preocupación por la pobreza e, incluso, por el excesivo aumento de las desigualdades. Es lo que ocurre, hoy, en Davos, Jackson Hole y lugares semejantes.

Es cierto que la pobreza absoluta y el hambre se han reducido en términos absolutos, en gran medida por su continua disminución en China desde 1979 cuando, baio el mando en la sombra de Deng Xiaoping, la actual segunda potencia mundial inició la vía al capitalismo que el mismo Deng denominó "socialismo con características chinas". Pero la Gran Recesión ha hecho aumentar, en muchos países, la pobreza relativa y la desigualdad en correlato con el aumento de los niveles de desempleo. También ha paralizado la tendencia hacia la disminución del trabajo informal en los países pobres y en vías de desarrollo y ha incrementado la precariedad laboral tanto en los países desarrollados como en los emergentes. En muchos lugares ha cristalizado la figura del "trabajador pobre", aumentando su peso en el conjunto de la población laboral.



Alfombra del Centenario en el edificio de la OIT



La desigualdad en el reparto de la riqueza está alcanzando grados insoportables, bien alejados de la época dorada del capitalismo de la posguerra mundial 1945-1973, definida en los países industrializados por tasas elevadas de crecimiento de la economía y de la productividad, elevados impuestos con sistemas fiscales fuertes y progresivos y un contrato social que garantizaba el reparto de la riqueza a través de la negociación colectiva, los servicios públicos y los sistemas de protección social.

En su Informe de 2018, Oxfam afirmaba que en 2017, del total de la riqueza creada, el 1% más rico de la población acumuló tanto como el 82% más pobre. Acertó al mencionar las causas de una desigualdad tan insoportable: "la evasión de impuestos, la influencia de las empresas en la política, la erosión de los derechos de los trabajadores y el recorte de gastos sociales". Habría que añadir, en bastantes países, la caída de los salarios.

Haciendo un balance sintético se puede decir que una situación caracterizada por alguno de estos rasgos no es compatible con la generalización del "trabajo decente". La OIT, al igual que el movimiento sindical internacional y las fuerzas sociales y políticas progresistas, tiene una enorme tarea por hacer para que el trabajo decente sea una realidad universal. Habría que lograr, al menos, que en 2030 (año que la ONU ha marcado como el de la realización de los Objetivos de Desarrollo Sostenible), hubiera avances significativos en la generalización del trabajo decente.

Y España dejó de ser el ejemplo de diálogo social

Mis intervenciones en las conferencias anuales de la OIT fueron, en la mayoría de las ocasiones, muy críticas, normalmente con el Gobierno de España, en ocasiones con las instituciones europeas y, en general, con las características de la situación política, económica y laboral mundial. Hay que tener en cuenta que tres de ellas se realizaron en años en los que fueron convocadas huelgas generales por CCOO y UGT.

En 2002, mi discurso se centró en criticar la propuesta de reforma del sistema de protección por desempleo, realizada por el Gobierno de José María Aznar, tanto por su regresivo contenido como por el modo de hacerla: por decreto-ley y anulando el diálogo social. El contexto político fue el evidente giro a la derecha, con síntomas de autoritarismo, que el Gobierno de Aznar emprendió a partir de la consecución de la mayoría absoluta en las elecciones de 2000. Atrás había quedado la época de gobierno del PP sin mayoría absoluta, en la que los ministros de Trabajo, Arenas y Pimentel, habían ayudado al diálogo social bipartito (triple Acuerdo de 1997) y conseguido acuerdos en el diálogo tripartito.

En la sesión plenaria de la conferencia anuncié la inminente realización, el 20 de junio, de la huelga general en contra del "decretazo". El comportamiento del embajador de España ante la OIT fue sumamente descortés, de palabra y gesto, rompiendo una tradición de los diplomáticos que solían responder, con cortesía y buen encaje, ante las habituales críticas que en las CIT realizan los sindicatos de los países en donde existe la libertad sindical.



Al año siguiente, el secretario de Relaciones Internacionales de la UGT, Manuel Bonmati, pudo informar a la Conferencia de que la huelga había sido un éxito y que la mayor parte de las medidas regresivas de la reforma gubernamental habían sido retiradas.

Entre 2003 y 2009 las cosas cambiaron y los agentes sociales españoles pudieron volver a hablar en la OIT de los acuerdos obtenidos por el diálogo social. En 2010, el diálogo social bipartito entre los representantes de los trabajadores y de los empresarios tuvo una consecuencia importante, de la que se informó a la Conferencia anual: tras un largo período de negociación, CCOO y UGT suscribieron con CEOE y CEPYME el I Acuerdo para el Empleo y Negociación Colectiva, en el que se fijaban las líneas generales que debían seguir, en toda España, la negociación de los convenios colectivos, en salarios y otros aspectos.

El discurso del delegado de los trabajadores españoles en junio de ese mismo año reflejó la contradicción entre los frutos logrados por el diálogo social bipartito y la ruptura del diálogo social con el Gobierno de José Luis Rodríguez Zapatero, premonitorio del conflicto social que se manifestó en el mes de septiembre en la huelga general contra el recorte de los salarios de todos los empleados del sector público y de prestaciones sociales del conjunto de la población. De nuevo, como ya ocurrió en 2002 y volvería a ocurrir en 2012, el primer sacrificado a la hora de imponer una política antisocial fue el diálogo social. El expediente fácil y habitual es su congelación.

Durante los tres años siguientes los delegados de los trabajadores criticamos tanto al Gobierno de España como a los responsables políticos de la UE y la Troika por las políticas de austeridad extrema y sus consecuencias sociales y laborales. En las argumentaciones subrayábamos que se habían impuesto fuertes recortes laborales y sociales y de los salarios de los trabajadores/trabajadoras que no sólo estaban produciendo graves efectos en términos de aumento del desempleo, de la pobreza y la desigualdad sino también una grave depresión de la demanda –Europa entró en su segunda recesión– y de los ingresos fiscales. Es decir, no solamente eran socialmente injustas sino que también eran contraproducentes en lo económico.

En la 101ª CIT, celebrada durante la primera quincena de junio de 2012, se produjeron algunos hechos que merece la pena recordar con más detalle. Por una parte, se inició la ofensiva de la patronal contra el derecho de huelga, a la que me referiré más adelante; por otro, se produjo una interesante reunión –audiencia las llaman– de la delegación de España en la conferencia con el entonces príncipe Felipe y la ministra de Trabajo, Fátima Báñez.

El príncipe Felipe comenzó preguntando a los presentes cómo iba la Conferencia, a lo que la ministra respondió que muy bien, al igual que las relaciones con los agentes sociales en España, afirmación que pretendió apuntalar en las elogiosas consideraciones de carácter general sobre el diálogo social en España que acababan de hacer tanto el príncipe Felipe como el director general de la OIT, Juan Somavía, en el plenario.

Tras reponerme de la sorpresa que me produjeron las osadas palabras de Fátima Báñez, tomé la palabra como delegado de los trabajadores/trabajadoras para manifestar mi completo desacuerdo con lo dicho por la ministra. Después de entregar al príncipe Felipe el texto del discurso que iba a pronunciar dos horas más tarde en el pleno de la conferencia, afirmé que el "buen diálogo social era cosa del pasado" y que en ese momento no existía.

Añadí que, en los seis meses transcurridos desde la toma de posesión de Mariano Rajoy, el presidente del Gobierno se había negado a recibir a los Secretarios Generales de CCOO y UGT y el Gobierno de España había aprobado por decreto-ley, sin ningún tipo de consulta previa a los sindicatos, una reforma laboral profundamente regresiva que modificaba muchos artículos del Estatuto de los Trabajadores, reduciendo sus derechos y erosionando gravemente la negociación colectiva. Recordé también que, contra la reforma laboral, los sindicatos habíamos convocado el 29 de marzo una huelga general que tuvo un importante seguimiento, y que dicha reforma había sido impuesta tan sólo trece días después de que CCOO y UGT hubieran firmado con CEOE y CEPYME el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, cuya aplicación había quedado gravemente afectada por las nuevas normas del Gobierno. Concluí que también la 101ª CIT iba mal, puesto que los representantes de los empleadores estaban bloqueando el funcionamiento de la Comisión de Aplicación de Normas al negarse a que se tratara ninguna denuncia por violación del derecho de huelga, al no considerarlo un Derecho Fundamental.

Tras un debate muy vivo entre los representantes de los empresarios y los trabajadores, la ministra Báñez, manifiestamente incómoda, quiso poner fin a la discusión afirmando que "no le parecía el sitio ni el momento adecuado para una discusión en esos términos". Pero el príncipe Felipe afirmó que le parecía muy interesante lo que estaba oyendo, tras lo que pedí la palabra para decir que "en un momento como el que viven España y Europa, que también es de crisis política y de desconfianza de la ciudadanía en las instituciones, era esencial que todas ellas, incluida la Corona, supieran lo que opina la gente, en particular los interlocutores sociales".

El texto del discurso a la Conferencia añadía, a los argumentos expuestos en la audiencia, la responsabilidad de los líderes políticos de la UE en la imposición de una reforma laboral tan regresiva que vulneraba los convenios fundamentales de la OIT que protegen la libertad sindical y la negociación colectiva; en particular el nº 98. Por ello, CCOO y UGT iban a presentar una queja formal contra España ante el Comité de Libertad Sindical de la organización. Critiqué que la única forma de recuperar la competitividad de la economía española que concebían los equivocados líderes políticos europeos fuera la de devaluar los salarios. Y que para lograrlo, el principal instrumento que preconizaban fuera reducir drásticamente el poder de la negociación colectiva. Al mismo tiempo, subrayé, que al negarse a aplicar las adecuadas políticas monetarias y fiscales, imprescindibles en una zona monetaria común, estaban contribuyendo a la prolongación de la crisis.

El 14 de noviembre de 2014, CCOO, UGT y otros sindicatos españoles llamaron a otra huelga general en el marco de una convocatoria de la CES. Hubo huelgas generales, de un día o varias horas, en cinco países y acciones de diversa envergadura en un total de 28.

Contra el derecho de huelga

El año 2012 fue especialmente importante en la confrontación en torno a los derechos sindicales, en particular en relación con el derecho de huelga. Se produjo en numerosas naciones, ligado casi siempre a paralelos ataques a la negociación colectiva, y tuvo en la OIT el marco de su expresión global.

Soslayando a la cabeza de la Internacional de Empleadores, su vicepresidente ejecutivo el argentino Daniel Funes de Rioja, un grupo de dirigentes de las patronales nacionales de Estados Unidos, Alemania y el Reino Unido, entre otras, construyeron una mayoría en el Grupo de los Empleadores de la conferencia para pasar a una ofensiva directa en torno a una cuestión sobre la que venían dando vueltas desde hacía algún tiempo: el objetivo era que la huelga no fuera reconocida como un Derecho Fundamental del Trabajo por la OIT.

La base de su petición estaba en el hecho de que en los convenios de la Declaración de los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo de la OIT (1998), que hablan de la libertad sindical, el derecho a la sindicación y el de negociación colectiva (Convenios nº 87 y 98), no hay una referencia explícita al derecho de huelga. En cambio, toda la jurisprudencia de la OIT, del Comité de Libertad Sindical, de la Comisión de Expertos y de la Comisión de Aplicación de Normas, basada en la aplicación de dichos convenios, reconoce el derecho de huelga, deduciéndolo del derecho a emprender acciones sindicales en el marco del ejercicio de la libertad de sindicación y del derecho a la negociación colectiva.

El método escogido por el Grupo de los Empleadores fue contundente. Dado que en las sesiones preparatorias, donde se aprueba la lista de casos que deben ser tratados cada año en la Comisión de Aplicación de Normas, se funciona por el método de consenso entre los tres grupos, decidieron vetar el tratamiento de todos los casos basados en la violación del derecho de huelga. El veto fue lógicamente rechazado por el Grupo de los Trabajadores/ Trabajadoras cuyos representantes sostuvieron que o se trataban esos casos o no se trataba ninguno. Por ello, la Comisión de Aplicación de Normas, por primera vez en la historia, no se reunió como tal para cumplir sus funciones.

La decisión de pasar a la ofensiva de un modo tan radical contra uno de los derechos fundamentales que tienen los sindicatos en cualquier país democrático, derecho consagrado por otra parte en las Constituciones de numerosos Estados, y el hacerlo en ese año se debió, a mi juicio, a dos razones principales.

Por una parte, se trataba de erosionar el instrumento fundamental de movilización y capacidad de construir poder que tienen los trabajadores en un momento, a partir de 2010, en el que se habían producido ya numerosas huelgas, entre ellas varias generales, contra las políticas de ajuste en Europa y otras regiones del mundo.

Coincidió con intentos de limitación de los derechos de huelga y de negociación colectiva en países democráticos, entre ellos varios europeos. En la UE, los Memorandos de Entendimiento (MOU, por sus siglas en inglés) de los planes de rescate de Grecia, Irlanda y Portugal ya incluían cláusulas que implicaban la supresión del derecho a la negociación colectiva de los empleados públicos. En los casos de Grecia y Portugal fueron más allá y establecieron modificaciones unilaterales de la estructura de la negociación colectiva, tendentes a invalidar los convenios sectoriales y, en el caso de Grecia, pretendieron incluso anular el derecho de huelga.

En España, el ataque tomó la forma de activación de un artículo del Código Penal, el 315.3, que permanecía "dormido" hasta el momento. Mediante el citado artículo se po-





día equiparar una legítima actuación de los piquetes de huelga con un atentado al derecho al trabajo que conllevaba desmesuradas penas de cárcel.

De un modo coordinado, a pesar de las hipócritas negativas, primero de la Fiscalía General (se empezó a utilizar el 315.3 después de la huelga general de septiembre de 2010) y después del ministro de Justicia del PP, Alberto Ruiz Gallardón, en el sentido de que no había ninguna directriz política o de la Fiscalía General, fiscales de toda la geografía española empezaron a pedir penas que llega-

ron a sumar ocho años de cárcel para cada uno de los miembros del Comité de Empresa de la factoría de Airbus de Getafe, por la huelga general del 29 de septiembre de 2010.

Cerca de trescientos sindicalistas, principalmente de CCOO y UGT, fueron procesados. La mayoría, no todos, han sido finalmente absueltos; algunos entraron en la cárcel por períodos cortos y otros han sido indultados. Conviene recordar que la propuesta de derogación del artículo 315.3, llevada por el Gobierno de Pedro Sánchez al Congreso, ha sido una de las iniciativas vetadas por el PP y Ciudadanos en la Mesa del Congreso, mediante el artero procedimiento de aprobar una y otra vez la prolongación del período de presentación de enmiendas.

La segunda gran motivación de los empresarios para iniciar esta batalla en la Conferencia de 2012 tuvo que ver, a mi juicio, con el relevo en la Dirección General de la OIT. Al término de la Conferencia, el Consejo de Administración debía de elegir el sustituto de Juan Somavía. Finalmente había habido consenso en la persona de un sindicalista. El ex-secretario general de la CIOSL y fundador y primer secretario general de la CSI, el británico Guy Ryder, es persona muy capaz de suscitar consensos amplios.

Los había conseguido, y no solo dentro del movimiento sindical, en una vida a caballo entre el sindicalismo y puestos técnicos en la propia OIT. Los empleadores aceptaron, aunque no de muy buen grado, su nominación, pero le enviaron una fuerte advertencia de que no le iban a poner fácil su trabajo al frente de la OIT.

Durante las Conferencias de 2013 y 2014 continuó el enfrentamiento sobre esta cuestión vital. En la CIT de 2013 se desbloqueó parcialmente el trabajo de la Comisión de Normas: las tres partes acordaron una lista de 25 casos para debatir. Sin embargo, el Grupo de los



Empleadores incluyó en las conclusiones de la resolución de todos los casos relacionados con la libertad sindical la siguiente declaración: "La Comisión no abordó el derecho de huelga en este caso, dado que los empleadores no están de acuerdo con que el derecho de huelga esté reconocido en el Convenio núm. 87". Los representantes de las patronales mundiales ante la OIT abrieron también nuevas líneas de ataque contra la Comisión de Expertos, diciendo que se había excedido en su mandato al establecer el requisito de "negociar colectivamente de buena fe" porque las palabras "buena fe" no aparecían realmente en el texto del Convenio nº 154.

En octubre de 2013, el Consejo General de la CSI decidió remitir a la Corte Internacional de Justicia de la Haya la cuestión de la existencia de un derecho internacional de huelga protegido por el Convenio nº 87.

En marzo de 2014, el Consejo de Administración de la OIT debatió posibles vías para superar el conflicto. Entre ellas, autorizó al director general a preparar un documento para su reunión de noviembre de 2014 en el que se expusieran las posibles modalidades, alcance y costos de las diferentes medidas que pudieran adoptarse para solucionarlo. La situación continuó estancada en la 103ª CIT (2014), al mantener el Grupo de Empleadores la misma declaración de la Conferencia de 2013 y continuar cuestionando, por lo tanto, la aceptación tripartita del derecho de huelga como Derecho Fundamental.

Los días 23 y 24 de febrero de 2015 se celebró en Ginebra una reunión tripartita extraordinaria sobre "el convenio sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicación (nº 87) en relación con el derecho de huelga y las modalidades y prácticas de la acción de huelga a nivel nacional". Asistieron por CCOO su secretario general, Ignacio Fernández Toxo, y la secretaria de Internacional y Cooperación (de 2013 al 2015), Montserrat Mir.

La reunión vino precedida de un acuerdo entre la CSI y la Internacional de Empleadores que establecía pautas de funcionamiento de la Comisión de Normas, la Comisión de Expertos y el Comité de Libertad Sindical, sin resolver expresamente el problema de fondo del reconocimiento o no del derecho de huelga –que no se mencionaba ni una sola vez en el texto del Acuerdo– como Derecho Fundamental. La CSI retiró su demanda ante la CIJ de la Haya. El acuerdo fue criticado por una parte del movimiento sindical internacional, CCOO incluida.

Reflexión final

La reforma de la OIT, para fortalecer su capacidad de hacer cumplir las normas internacionales del trabajo, sigue siendo un objetivo pendiente del movimiento sindical internacional. También la reforma del sistema de Naciones Unidas para democratizarlo y hacerlo más eficaz en el cumplimiento de sus objetivos y declaraciones fundamentales y para que pueda convertirse en la institución multilateral de gobierno del mundo.

La Gran Recesión ha puesto de manifiesto el fracaso del modelo neoliberal de globalización, pero los Gobiernos del mundo, aquellos que realmente deciden, no han mostrado ningún interés en someter a los poderes económicos globales al interés general.

Sin embargo, quienes parecen recoger políticamente, en América, Europa y Asia, el justo malestar que la globalización neoliberal ha producido son los partidos y movimientos nacionalistas y de extrema derecha.

Parecería aparentemente que éste no es el momento más propicio para hacer avanzar las ideas que defiende el sindicalismo y las fuerzas progresistas sobre la OIT y las Naciones Unidas, la Unión Europea, los derechos laborales y sociales y un modelo de desarrollo sostenible que dignifique el trabajo y nos salve de la catástrofe climática.

Nada más incierto, porque nos jugamos la democracia y todos los avances sociales conseguidos desde el s. XX, en el combate contra las fuerzas más oscuras de nuestra civilización, la global en su riquísima diversidad.

Éste es, precisamente, el momento en el que hay que plantear con más fuerza y con el mayor rigor las grandes alternativas para embarcarse con inteligencia y capacidad de construir alianzas en el gran campo de batalla, político y social, que ha abierto la Gran Recesión y los grandes retos tecnológicos, económicos, sociales y climáticos que la humanidad tiene planteados. Y en el imprescindible camino hacia un gobierno democrático del mundo, la OIT tiene un papel clave.

LA EXPERIENCIA MÁS RECIENTE DE CCOO EN LA OIT: COMISIONES NORMATIVAS Y DISCUSIONES GENERALES DE LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (CIT), ELABORACIÓN DE LAS MEMORIAS, REUNIONES DE EXPERTOS Y REUNIONES TRIPARTITAS AD HOC

En este capítulo veremos cómo se han desarrollado las experiencias más recientes de CCOO en la Comisión de Aplicación de Normas y en otras Comisiones Normativas de la CIT. Analizamos también el papel de CCOO en las más recientes discusiones generales de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), reuniones de expertos y en la elaboración de las memorias de las que la Confederación Sindical de CCOO ha tomado parte.



LA REUNIÓN ANUAL DE LA COMISIÓN DE APLICACIÓN DE NORMAS (CAN) EN LA CONFERENCIA INTERNACIONAL DEL TRABAJO (CIT)

Alejandra Ortega Fuentes. Consejera técnica CCOO para la OIT desde 2014. Secretaría de Internacional y Cooperación

La Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) se reúne anualmente, casi siempre en el mes de junio, en un período aproximado de dos semanas. Tiene por cometido examinar y adoptar los convenios y recomendaciones internacionales del trabajo y celebrar comisiones específicas sobre temáticas acordadas previamente por el Consejo de Administración de la OIT¹.

El Consejo de Administración es el órgano ejecutivo de la OIT y se reúne tres veces por año (marzo, junio y noviembre). Toma decisiones sobre la política de la OIT, determina el orden del día de la Conferencia, adopta el programa y el presupuesto de la organización antes de su presentación a la Conferencia y elige al director general.

Está compuesto por 56 miembros titulares (28 Gobiernos, 14 empleadores, 14 trabajadores) y 66 miembros adjuntos (28 Gobiernos, 19 empleadores y 19 trabajadores). Los 33 miembros trabajadores son elegidos cada tres años por los delegados trabajadores en la Conferencia Internacional del Trabajo mediante votación secreta².

Cada Estado miembro tiene derecho a enviar a la Conferencia una delegación tripartita de la que CCOO forma parte anualmente. Los delegados/as titulares que acuden a la Conferencia pueden hacerse acompañar por consejeros técnicos que participarán activamente en las diferentes comisiones de trabajo establecidas. Pero además, en el período entre conferencias se celebran reuniones de expertos y consultas tripartitas informales de las que participa CCOO.

El trabajo que Comisiones Obreras realiza en la OIT se coordina desde la Secretaría de Internacional y Cooperación y, en función de los temas abordados, con el Gabinete Jurídico y las federaciones y secretarías concernidas. La Conferencia Internacional del Trabajo es, además, un escenario privilegiado donde asistimos a numerosos eventos paralelos que se organizan por parte de la OIT o de organizaciones sindicales nacionales, tanto en la Oficina de la OIT en Ginebra, en el Palacio de Naciones de Naciones Unidas o bien en instituciones o espacios universitarios suizos. Se celebran además numerosas reuniones sindicales bilaterales y continentales en las que CCOO toma parte; o bien es CCOO quien promueve algún evento paralelo.

En 2016 desde CCOO, en coordinación con UGT, se promovió un acto en defensa del derecho de huelga durante la celebración de la Conferencia Internacional del Trabajo, que contó con la

^{2 ¿}Quién es quién? Grupo de los Trabajadores y Trabajadoras del Consejo de Administración de la OIT (2014-2017), OIT ACTRAV, 2014.



¹ Los sindicatos y la OIT: manual de educación obrera, 2ª edición (revisada), Oficina Internacional del Trabajo, Ginebra, 1992

participación de más de 90 sindicalistas de todos los continentes que mostraron su solidaridad con los sindicatos españoles y respaldaron la lucha por el derecho de huelga en nuestro país. Participaron, por parte de CCOO, Ignacio Fernández Toxo y José Alcázar, secretario general de CCOO en ese momento y expresidente del Comité de Empresa de Airbus, respectivamente³.

Además y en alternancia con UGT, la Confederación Sindical de CCOO hace cada dos años una intervención en la sesión plenaria de la Conferencia Internacional del Trabajo, en el Palacio de Naciones Unidas en Ginebra, donde revisa los contenidos del informe general presentado por el director general de la OIT a la Conferencia y ofrece algunas informaciones relativas a la situación nacional tanto en lo económico como en el estado de las libertades sindicales en España.

La última intervención de la delegación de los trabajadores de España ante la plenaria la realizó el actual secretario general de CCOO, Unai Sordo, el 4 de junio de 2018⁴.

La reunión anual de la Comisión de Aplicación de Normas

CCOO participa regularmente en las sesiones de la Comisión de Aplicación de Normas con el Grupo de Trabajadores/Trabajadoras (GT) con una consejería técnica que asiste de manera permanente a esta comisión. En ella, se revisa el estado de la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo, como un medio para lograr los objetivos previstos en la Constitución de la OIT.

En los meses previos a la Conferencia, la Confederación Sindical de CCOO participa en reuniones sindicales de ámbito regional europeo e internacional donde se debate la confección del listado de países que desde el Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras se desea revisar en la Comisión de Aplicación de Normas. En estas reuniones se revisa además el documento general de debate sobre el tema que se haya seleccionado para ese año.

En el nivel nacional se revisa la conveniencia o no de la inclusión de España en el listado en función de las



Comisión de Aplicación de Normas, edificio OIT

informaciones recogidas por el Informe de la Comisión y de las temáticas que se han señalado para esa Conferencia en coordinación con los Gabinetes Jurídicos y el resto de las organizaciones sindicales.

⁴ Véase la noticia en la web de CCOO: https://www.ccoo.es/noticia:300664--Unai_Sordo_%E2%80%9CNecesita-mos_una_fuerte_recuperacion_de_los_salarios_y_del_empleo%E2%80%9D



³ Veáse la noticia en la web de CCOO: https://www.ccoo.es/noticia:148944--Toxo_interviene_en_el_acto_de_defensa_del_derecho_de_huelga_en_la_Conferencia_Internacional_del_Trabajo

El caso español fue revisado por última vez en la 104ª Conferencia de 2015 en relación al *C122, Convenio sobre la política del empleo,* 1964 (núm.122), que había sido discutido ya en la Conferencia de 2013. Pasados dos años desde entonces y dada la persistencia del paro, la baja calidad del empleo creado y la persistencia e incremento de la desprotección de los parados, el Grupo de Trabajadores/Trabajadoras decidió, a instancias de las organizaciones sindicales españolas, presentarlo de nuevo. Parecía oportuno analizar si las recomendaciones que había hecho en 2013 la Comisión de Aplicación de Normas al Gobierno español habían sido o no tomadas en consideración.

- De las conclusiones de la Comisión de Aplicación de Normas de 2013, acordadas de forma tripartita, se extraían algunas consideraciones:
- Que el Gobierno debía evaluar, con la participación de los interlocutores sociales, el impacto de las medidas adoptadas sobre el empleo.
- Que el Gobierno debía llevar a cabo una política activa para generar oportunidades de empleo, especialmente para los jóvenes y otras categorías de trabajadores/as afectados por la crisis.
- Que el Gobierno debía aumentar sus esfuerzos para reforzar el diálogo social.
- Que el Gobierno debía presentar una memoria actualizada sobre la aplicación del Convenio 122 para la próxima reunión del Comité de Expertos en Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).

Las organizaciones sindicales españolas consideraron en 2015 que, al menos, las tres primeras habían sido absolutamente incumplidas y por esa razón España apareció de nuevo en el listado que se debatía en la Comisión de Aplicación de Normas de ese año.

Durante el desarrollo de la Comisión de Aplicación de Normas y una vez que se conoce el listado completo de países, CCOO participa de igual forma en los diferentes casos propuestos a petición de las organizaciones sindicales nacionales de otros países. Así, Comisiones Obreras interviene en las sesiones de trabajo, tanto en el caso de España (si estuviera previsto en el listado de ese año como sucedió en 2015) como en la revisión de otros países si así se solicita por parte de sus organizaciones sindicales.

En los años precedentes, CCOO ha intervenido en numerosos casos del continente americano, africano, asiático y países árabes, a petición de las organizaciones sindicales. Entre otras intervenciones se colaboró con la preparación de casos presentados por Honduras, Guatemala, Argentina, Colombia, Libia, Mauritania, Argelia, Egipto, Japón, India, Myanmar, entre otros.

Mandato de la Comisión

La Comisión de Aplicación de Normas (CAN) es una de las dos comisiones permanentes de la Conferencia, junto con la Comisión de Finanzas. Se estableció en el año 1926, tan solo siete años después de la fundación de la Organización Internacional del Trabajo. En

ese mismo año se crea la Comisión de Expertos, que junto con la CAN son los dos pilares esenciales de los mecanismos de control de los que está dotada la Organización Internacional del Trabajo.

Las Normas Internacionales del Trabajo (NIT) son el instrumento esencial para las políticas y el buen gobierno. La Conferencia adoptará después convenios y recomendaciones tras las discusiones tripartitas que han de ser sometidas a las autoridades nacionales competentes en la materia. La función esencial de la Comisión de Aplicación de Normas será controlar la aplicación de las mismas por parte de los Estados miembros.

La Comisión tiene por mandato revisar el estado de los convenios ratificados y las memorias enviadas por los Estados, en virtud de los artículos 22 y 19 de la Constitución de la OIT. Así, CCOO participa de manera muy activa en ambos procesos.

Mecanismo de funcionamiento de la Comisión

La Comisión suele iniciarse con un tema de debate general que ha sido elegido previamente por el Consejo de Administración para pasar a revisar los casos relativos al no envío de memorias o memorias incompletas por parte de algunos Gobiernos. Después la Comisión prosigue sus trabajos centrándose en lo que se conoce como la lista de casos individuales, donde el texto que se utiliza como fuente para el trabajo de la Comisión es el Informe que publica con anterioridad la Comisión de Expertos.

El proceso de discusión en la Comisión se inicia con una intervención del Gobierno señalado para esa sesión que explicará su posición y puede presentar documentación. Los portavoces de los Grupos de Empleadores y Trabajadores/Trabajadoras harán sus comentarios y podrán formular preguntas. A continuación, y en discursos más breves, intervienen otros oradores de los tres grupos, Gobierno, Empleadores y Trabajadores/Trabajadoras del país correspondiente. Finalmente, el Gobierno responde y la Presidencia de la Comisión propone conclusiones. La discusión quedará reflejada con todo detalle en las actas de la sesión que pueden ser objeto de enmiendas a petición de los grupos antes de ser adoptadas.

Como resultado de los casos discutidos se reflejarán algunos especiales que son aquellos muy graves o con faltas continuas en la aplicación de las Normas Internacionales del Trabajo.

Hay que señalar aquellos casos de especial gravedad que se señalan con notas dobles a pie de página y que responden a algunos criterios como: la gravedad del problema, la persistencia del problema, la urgencia de la situación según criterios de derechos humanos o bien, la baja calidad o el reiterado incumplimiento de la respuesta por parte de un Estado de sus obligaciones.

Debates principales: prioridades del Grupo de los Trabajadores/ Trabajadoras

Uno de los debates más encendidos que han tenido lugar en los últimos años en la Comisión de Aplicación de Normas ha sido el relativo al derecho de huelga, protegido por el Convenio



87 de la OIT y que fue cuestionado en 2012 por el Grupo de los Empleadores durante una de las sesiones de la Comisión de Aplicación de Normas. Aquel debate hacía tambalear el mecanismo de funcionamiento de la Conferencia y, por ende, la naturaleza de la propia OIT, como ya se ha revisado en el capítulo anterior de este *Cuaderno de Información Sindical*.

A posteriori, en 2015, el Consejo de Administración de marzo acordó un paquete de medidas para resolver la situación de bloqueo del sistema de control, incluyendo: el reconocimiento del derecho de huelga, caso por caso; respeto del mandato de los expertos tal como aprobó el Consejo de Administración de marzo de 2014; una Comisión de Aplicación de Normas operativa en 2015 con la elaboración de conclusiones consensuadas sobre los casos; una revisión respecto al empleo de los artículos 24 y 26 de la Constitución de la OIT; un examen de los métodos de trabajo del Comité de Libertad Sindical; un acuerdo para proceder al establecimiento de un mecanismo de examen de las normas.

En caso de que este acuerdo no se mantuviese, el Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras se reserva la opción de reabrir el debate sobre un posible recurso a la Corte Internacional de Justicia solicitando una opinión consultiva.

Otro debate de máximo interés fue el relativo a la ratificación del Protocolo de 2014 relativo al Convenio sobre Trabajo Forzoso que se constituyó como una prioridad y una estrategia principal que desembocó en una campaña específica conjunta con la Confederación Sindical Internacional (50 for freedom)⁵ para erradicar la esclavitud y el trabajo forzoso en el mundo.

De ambos debates, CCOO tomó parte muy activa, incluyendo en el Comité de Libertad Sindical una queja sobre el derecho de huelga y participando de los debates y sesiones con el Grupo de Trabajadores/Trabajadoras⁶; y por otra parte, apoyando con firmeza la campaña por la ratificación del Protocolo de Trabajo Forzoso por parte del Estado español⁷.

Entre otras prioridades, desde Comisiones Obreras se siguieron apoyando los debates en la CIT relativos a la coherencia para las políticas de empleo, el empleo juvenil, la formalización de la economía informal, la transición justa y los empleos verdes, el diálogo social, negociación colectiva y tripartismo, las cadenas mundiales de suministro, la gobernanza mundial de las migraciones, el trabajo precario, la igualdad de género, la salud y seguridad en el trabajo, las iniciativas del centenario, entre otros muchos debates. De entre ellos, CCOO ha podido participar directamente en algunos de los que se ofrece un análisis más detallado en los siguientes apartados.

Especial mención hay que hacer al desarrollo de la Agenda 2030, en el corazón de la actividad de la OIT. La Agenda 2030 abarca las tres dimensiones de la sostenibilidad: económica, social y medioambiental. Está constituida por 17 Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS)⁸

⁸ Los sindicatos, a través de la Red Sindical de Cooperación al Desarrollo (RSCD) de la CSI, están muy involucra-



⁵ Enlace a la campaña: https://50forfreedom.org/es/

⁶ Caso núm. 3093 (España) - Fecha de presentación de la queja:: 25-JUL-14. Confederación Sindical Unión General de Trabajadores (UGT) y Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO). Las organizaciones querellantes alegan legislación que prevé sanciones penales en el marco del derecho de huelga.

⁷ Nota web CCOO sobre la ratificación del Protocolo de Trabajo Forzoso. https://www.ccoo.es/noticia:243856--CCOO_celebra_la_ratificacion_por_parte_de_Espana_del_Protocolo_relativo_al_Convenio_sobre_el_trabajo_forzoso

que se basan en los progresos alcanzados a través de los Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), agenda adoptada por los líderes del mundo reunidos en una cumbre especial de las Naciones Unidas el 25 y 26 de septiembre en Nueva York⁹.

⁹ Véase Agenda 2030 en la página web de la OIT: https://www.ilo.org/global/topics/sdg-2030/lang--es/index.htm



dos en el proceso de los ODS a nivel global, regional y nacional. A través de su labor cotidiana en defensa de la libertad sindical y los derechos de negociación colectiva, y promoviendo el trabajo decente y los derechos de los trabajadores y trabajadoras, los sindicatos resultan esenciales para alcanzar estos objetivos de desarrollo. Como se estableció en la Estrategia respecto a la Agenda 2030, los miembros de la RSCD están llevando a cabo su propio seguimiento y análisis nacionales para velar para que los países cumplan sus compromisos. La revisión sindical tiene en cuenta los ODS que constituyen una prioridad para los sindicatos: ODS1 (fin de la pobreza), ODS5 (igualdad de género), ODS8 (trabajo decente), ODS10 (reducción de las desigualdades), ODS13 (acción por el clima) y ODS16 (paz, justicia e instituciones sólidas). Las revisiones serán promovidas durante el Foro Político de Alto Nivel de la ONU (FPAN) y los foros regionales de la ONU sobre desarrollo sostenible, que constituyen los mecanismos de seguimiento y revisión de la Agenda 2030.

ELABORACIÓN DE MEMORIAS SOBRE LOS CONVENIOS Y RECOMENDACIONES DE LA OIT. PAPEL DE LAS ORGANIZACIONES DE TRABAJADORES Y TRABAJADORAS

Isabel Araqui Martínez. Coordinadora de la Secretaría de Internacional y Cooperación

Ratificar los convenios y recomendaciones de la OIT por parte de un país implica, lógicamente, que se compromete a aplicarlos en la legislación y la práctica nacionales, pero también que se pone en marcha un sistema de control, único a nivel internacional, que respalda y garantiza dicha aplicación.

Como se ha mencionado en el apartado anterior, el proceso de presentación de memorias se articula en virtud de los artículos 22 y 19 de la Constitución de la OIT. Así, el artículo 22 establece que:

Cada uno de los miembros se obliga a presentar a la Oficina Internacional del Trabajo una memoria anual sobre las medidas que haya adoptado para poner en ejecución los convenios a los cuales se haya adherido. Estas memorias serán redactadas en la forma que indique el Consejo de Administración y deberán contener los datos que éste solicite.

No obstante, con el aumento del número de convenios y de ratificaciones se consideró que presentar memorias anuales suponía un volumen de información muy difícil de gestionar y se decidió que los países tuvieran que informar cada tres años sobre los llamados convenios fundamentales (Libertad sindical y negociación colectiva, Abolición del trabajo forzoso. Trabajo infantil. Igualdad de trato y de oportunidades) y convenios de gobernanza (Inspección del trabajo, Política del empleo, Consultas tripartitas) y cada cinco años sobre el resto de convenios.

Por su parte, en cuanto al artículo 19 su función es seguir la evolución de los convenios y recomendaciones en todos los países, durante el proceso de sometimiento a las autoridades competentes, su ratificación o no, y en estas últimas circunstancias, el punto (e) recoge lo siguiente:

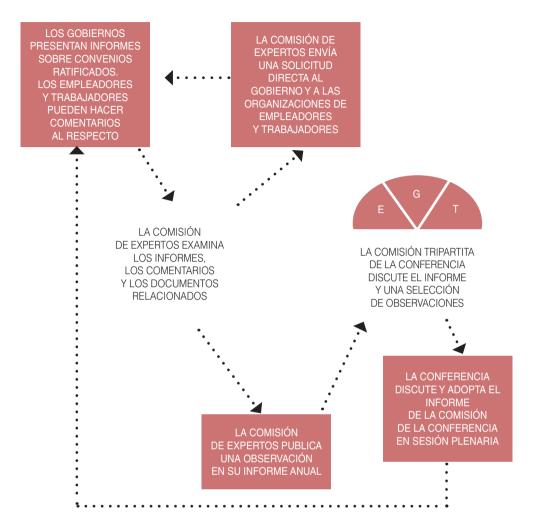
(e) si el miembro no obtuviere el consentimiento de la autoridad o autoridades a quienes competa el asunto, no recaerá sobre dicho miembro ninguna otra obligación, a excepción de la de informar al Director General de la Oficina Internacional del Trabajo, con la frecuencia que fije el Consejo de Administración, sobre el Estado de su legislación y la práctica en lo que respecta a los asuntos tratados en el convenio, precisando en qué medida se ha puesto o se propone poner en ejecución cualquiera de las disposiciones del convenio, por vía legislativa o administrativa, por medio de contratos colectivos, o de otro modo, e indicando las dificultades que impiden o retrasan la ratificación de dicho convenio.



Unida a la obligación de presentar memorias, aquellos Estados miembros que ratifican el *Convenio núm. 144 sobre la consulta tripartita (normas internacionales del trabajo)*, 1976, se comprometen a poner en práctica los procedimientos que aseguren consultas efectivas entre los representantes del Gobierno, de los empleadores y de los trabajadores/as, sobre las preguntas que surjan de las memorias sobre los convenios ratificados (además de otros asuntos). El art. 5 de dicho Convenio 144 establece:

- Art. 5. El objeto de los procedimientos previstos en el presente convenio será el de celebrar consultas sobre:
 - (a) Las respuestas de los Gobiernos a los cuestionarios relativos a los puntos incluidos en el orden del día de la Conferencia Internacional del Trabajo y los comentarios de los gobiernos sobre los proyectos de texto que deba discutir la Conferencia.
 - (b) Las propuestas que hayan de presentarse a la autoridad o autoridades competentes en relación con la sumisión de los convenios y recomendaciones, de conformidad con el artículo 19 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
 - (c) El reexamen a intervalos apropiados de convenios no ratificados y de recomendaciones a las que no se haya dado aún efecto para estudiar qué medidas podrían tomarse para promover su puesta en práctica y su ratificación eventual.
 - (d) Las cuestiones que puedan plantear las memorias que hayan de comunicarse a la Oficina Internacional del Trabajo en virtud del artículo 22 de la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo.
 - (e) Las propuestas de denuncia de convenios ratificados.

En función de todo lo anterior, CCOO -como una de las organizaciones sindicales más representativas de nuestro país- participa anualmente en el proceso de presentación de memorias (ver diagrama) y en otras consultas.



Elaboración de las memorias de CCOO a la OIT

Generalmente, tanto la propia OIT como el Ministerio de Trabajo se dirigen a CCOO para informarnos de los convenios sobre los que corresponde enviar memoria cada año. Esta primera información suele recibirse en los meses de marzo-abril y en ese momento se establece un plazo para responder que está determinado por la fecha límite en la que hay que remitir las memorias del Gobierno a la OIT: 1 de septiembre de cada año.

Aunque lo ideal es elaborar los comentarios sindicales conociendo el documento de memoria elaborado por el Gobierno, habitualmente –en cuanto se conoce el listado de convenios sobre los que hay que presentar memoria– se organiza una reunión en la que participan el Gabinete Jurídico Confederal, las secretarías de Acción Sindical y de Empleo y aquellas otras secretarias confederales y federaciones estatales que puedan estar concernidas por los temas de los convenios.



El objetivo de la reunión es poner en común los temas, distribuirlos y que los responsables estén ya en disposición de ir recopilando toda aquella información que consideren relevante para trasladar a la OIT, a partir del formulario de memoria correspondiente a cada convenio o a partir de la solicitud directa de la Comisión de Expertos sobre Aplicación de Convenios y Recomendaciones (CEACR).

Posteriormente, cuando se recibe la memoria del Gobierno –a veces con un plazo muy ajustado que se dificulta por la coincidencia del periodo de vacaciones de verano– se envía a cada uno de los interesados, para que puedan revisar lo que ya estaban preparando de manera que se confirme, matice o complemente la información recogida por el Gobierno en la memoria.

CCOO envía sus comentarios tanto al Ministerio de Trabajo como a la propia OIT, aun sabiendo que es obligación del Gobierno incluirla en sus memorias.

Otras consultas

Además de las memorias anuales, CCOO recibe consultas del Ministerio de Trabajo (y de la propia OIT) sobre otras cuestiones:

Formularios de consulta sobre convenios no ratificados y recomendaciones para la elaboración de Estudios Generales

En 2017, el Consejo de Administración de la OIT solicitó información acerca de 9 Convenios, 6 recomendaciones y un protocolo, para la elaboración de un *Estudio General sobre los instrumentos relativos al tiempo de trabajo.* En estos casos, los Gobiernos han de informar cuando no hayan ratificado algunos de los Convenios incluidos en la consulta. Para enviar nuestros comentarios se contó fundamentalmente con la colaboración de las Federaciones de Servicios a la Ciudadanía, de Industria, y de Servicios, y se remitieron al margen de la memoria del Gobierno porque éste no nos ofreció posibilidad de aportación alguna.

También en 2017, el Consejo solicitó información acerca de la *Recomendación sobre los pisos de protección social, 2012 (núm. 202),* para la preparación de un Estudio General. El Gobierno la remitió sin plantearnos la posibilidad de realizar comentarios o aportaciones, pero se prepararon y se enviaron igualmente a la OIT solicitando que se adjuntasen a la memoria de España.

En 2018, y destinada a preparar un Estudio General que aborde la diversidad de las modalidades de empleo, el Consejo de Administración solicitó para el año 2019 una memoria sobre 3 convenios y 5 recomendaciones.

En esta ocasión, el Gobierno tenía que enviar su memoria antes del 28 de febrero de 2019 –de la que hemos recibido copia– y los interlocutores sociales disponemos de plazo hasta el 30 de junio de 2019 para enviar comentarios. Actualmente, las Secretarías de Acción Sindical, Mujeres e Igualdad y Empleo están trabajando en la preparación de los comentarios a partir de la memoria del Gobierno.



Sobre derogación y retiro de Normas Internacionales de Trabajo

La OIT revisa periódicamente la vigencia de los instrumentos adoptados y, en ocasiones, considera oportuno derogar ciertos convenios y retirar algunas recomendaciones, bien porque han perdido su objeto, porque no aportan una contribución útil o porque han sido modificados o superados por instrumentos adoptados posteriormente. Cuando esto ocurre se consulta la opinión de los Estados miembros y estos, si han ratificado el Convenio 144, están obligados a consultar también a los interlocutores sociales.

En 2017 se consultó sobre la derogación de varios convenios sobre trabajadores indígenas, emigrantes, y horas de trabajo en la pesca, dándose la circunstancia de que ninguno de dichos instrumentos había sido ratificado por España.

En 2019 se ha consultado sobre la derogación de 8 convenios internacionales del trabajo y el retiro de 9 convenios y 11 recomendaciones internacionales del trabajo, todos ellos relacionados con el trabajo marítimo, y revisados por el Convenio sobre trabajo marítimo (MLC). Tras consultar con el Gabinete Jurídico y con la Federación de Servicios a la Ciudadanía, CCOO ha respondido manifestando su acuerdo con la propuesta.

Sobre sumisión y ratificación de normas

También se reciben consultas cuando procede someter a las autoridades competentes algún nuevo instrumento adoptado por la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), y así –en 2017– se nos consultó sobre el expediente preparado para someter la *Recomendación sobre el empleo y el trabajo decente para la paz y la resiliencia, 2017 (núm.205),* adoptada por la CIT en su 106ª reunión, celebrada en Ginebra del 5 al 15 de junio de ese año.

En el mismo sentido, en diciembre de 2017, se nos consultó sobre la sumisión de un Instrumento de Enmienda a la Constitución de la OIT que fue adoptado por la CIT en 1986, y supondría cambios importantes en 11 de los 40 artículos de la Constitución de la OIT.

Para su entrada en vigor se necesita una mayoría de dos tercios de los miembros de la organización y a 14 de noviembre de 2017 faltaban 18 ratificaciones, habiéndolo ratificado ya 107 Estados miembros, entre los que no se encontraba España.

En este caso, UGT y CCOO enviamos comentarios conjuntos a favor de la sumisión a las Cortes Generales, previo acuerdo del Consejo de Ministros, para promover su ratificación posterior por parte de España.

DESARROLLO Y PARTICIPACIÓN DE CCOO EN LA COMISIÓN CONTRA LA VIOLENCIA Y EL ACOSO EN EL MUNDO DEL TRABAJO (DISCUSIÓN NORMATIVA): 2018-2019

Raquel Gómez Merayo. Consejera técnica de CCOO adscrita a esta Comisión (Secretaría Confederal de Mujeres e Igualdad)

Introducción

El acoso y la violencia en el lugar de trabajo son un reflejo de las relaciones de poder desiguales, destacando el hecho de que las mujeres están afectadas de manera desproporcionada por ambas acciones. La segregación profesional en trabajos con baja remuneración, inseguros, a tiempo parcial o en la economía informal aumenta el riesgo de exposición de las mujeres.

La violencia y el acoso en el mundo del trabajo coartan la capacidad de ejercer otros derechos laborales fundamentales, son incompatibles con el trabajo decente y son una amenaza para la dignidad, la seguridad, la salud y el bienestar de todas las personas. Estos comportamientos afectan a todas las ocupaciones y sectores de la actividad económica, tanto en el sector público como en el privado, y también en los entornos de trabajo formales e informales, repercutiendo negativamente en las personas trabajadoras, sus familias, el ambiente de trabajo, la economía y la sociedad.

Las campañas mundiales emprendidas por medio de las redes sociales contra la violencia y acoso en perjuicio de las mujeres (#MeToo, #YoTambién, #BalanceTonPorc y #NiUna-Menos) reflejan la urgencia que reviste la discusión sobre violencia y acoso, así como su pertinencia para el mundo del trabajo. A las mujeres que trabajaban en los platós cinematográficos, en las salas de redacción y en los parlamentos les había resultado difícil, y les llevó un larguísimo tiempo, denunciar los casos de acoso sexual. Por consiguiente, la situación puede ser incluso más difícil para las mujeres ocupadas en el trabajo doméstico, la agricultura, las fábricas de confección, la hotelería y el transporte, y sobre todo en sectores donde predominan los hombres. La violencia y el acoso no deben aceptarse nunca como parte del trabajo. Tampoco debe tolerarse que el silencio de las víctimas sea el precio para conservar su trabajo.

Las características personales, las modalidades de empleo y los sectores de trabajo pueden, todos ellos, agravar el riesgo de que se produzcan comportamientos de violencia y de acoso en el mundo del trabajo. Las mujeres y las personas no conformes con un género sufren violencia y acoso de manera desproporcionada, lo que pone de relieve la necesidad de articular instrumentos en los cuales se aborden las dimensiones de género de la violencia y el acoso.

Actualmente, a pesar de existir análisis, valoraciones, denuncias o acciones internacionales, no existe una norma a nivel internacional que defina lo que se entiende por violencia o aco-



so, que aporte una orientación sobre cómo hacer frente a sus distintas formas y que proteja a todas las trabajadoras y trabajadores.

La Organización Internacional del Trabajo (OIT) está trabajando sobre ello a través de lo que se conoce como "establecimiento de normas". Este proceso puede poner fin a ese vacío existente si, en la Conferencia Internacional del Trabajo que tendrá lugar este año, se consigue aprobar un instrumento vinculante, en forma de un convenio acompañado de una recomendación¹⁰

Es esencial que ese instrumento tenga un enfoque integrado para abordar, eficazmente, la prevención y la reparación ante situaciones de violencia y el acoso en el mundo del trabajo. De igual modo, debe tener una visión de futuro y resistir el paso del tiempo, habida cuenta de que pueden surgir nuevos tipos de violencia y acoso.

Antecedentes

La Resolución relativa a la igualdad de género como eje del trabajo decente fue adoptada por la Conferencia Internacional del Trabajo en su 98^a reunión (2009), y en ella se pedía la prohibición de la violencia de género en el lugar de trabajo así como la adopción de políticas, programas, leyes y otras medidas para prevenirla.

En su 325ª reunión (octubre-noviembre de 2015), el Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo aprobó inscribir en el orden del día de la 107ª reunión (junio de 2018) de la Conferencia Internacional del Trabajo (CIT) un punto sobre «La violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo» con miras a la elaboración de normas.

Generalmente, el procedimiento es de doble discusión: se realiza la discusión de los textos en dos reuniones sucesivas de la CIT salvo que, excepcionalmente, el Consejo de Administración decida hacerlo mediante el procedimiento de una única discusión.

En el proceso del Convenio contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se optó por la vía de la doble discusión. En un principio se decidió que la primera discusión tuviese lugar en 2018 y la segunda en 2020 debido a que en 2019 se celebra el centenario de la OIT. Finalmente se modificó esta decisión al considerar la importancia que tiene este convenio cuya existencia no cabe retrasar más y la discusión se llevará a la Conferencia de 2019, coincidente con el Centenario.

Participación previa de CCOO

Desde 2013 hasta 2015, se ha participado en diferentes acciones organizadas por la Confederación Sindical Internacional (CSI): campaña de ratificación del Convenio 189, campaña *Cuente con nosotras!*, campaña Alto a la violencia de género en el Trabajo! firmada por CCOO en 2014, aportando a esta campaña guías sindicales que tratan el tema, remisión

¹⁰ Los convenios son tratados internacionales sujetos a ratificación y son vinculantes para los Estados miembros que los ratifican. Las recomendaciones son instrumentos no vinculantes que proporcionan orientación para guiar la política y la acción nacionales.



de cartas a la, entonces, ministra de Empleo Fátima Bañez¹¹, pidiendo su voto favorable en la reunión del Consejo de Administración de la OIT sobre el apoyo a un convenio contra la violencia y el acoso. Desde CCOO remitimos copia de ambas cartas a la CSI informando de la ausencia de respuesta.

Proceso de preparación de la primera discusión

Una vez tomada la decisión de incorporar este punto en el orden del día de la 107ª reunión de la CIT, dio comienzo una serie de acciones en las cuales los agentes sociales tienen una importante tarea a realizar.

En octubre de 2016 la Oficina de la OIT convocó una reunión de expertos/as en la cual los temas a tratar fueron:

- Examinar lo que se considera como violencia en el mundo del trabajo, así como las tendencias de este fenómeno, las formas que puede revestir y sus efectos.
- Examinar los aspectos de la violencia en el mundo del trabajo que son de origen sexista.
- Examinar el impacto que la violencia en el mundo del trabajo tiene entre trabajadores y empresas.
- Definir los grupos de trabajadores/trabajadoras, empresas, sectores y ocupaciones más expuestos a la violencia.
- Examinar las medidas destinadas a prevenir y combatir la violencia en el mundo del trabajo previstas en la legislación nacional e internacional, en los convenios colectivos y en las políticas empresariales.
- Facilitar pautas de orientación acerca del punto normativo sobre la violencia contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo.

Como resultado de esta reunión la Oficina de la OIT preparó un informe sobre la legislación y la práctica en diversos países que se remite a los Estados miembros junto con un cuestionario sobre el posible contenido de la norma; se establece un plazo de respuesta en el cual los Estados realizan consultas con las organizaciones de empleadores y de trabajadores/trabajadoras más representativas, cuyo objeto es remitir opinión conjunta y, a ser posible, unánime.

Dicho proceso de consultas es obligatorio para los miembros que han ratificado el *Convenio sobre la consulta tripartita*, 1976 núm. 144, como se indicó en el apartado 5.1.2 de este Cuaderno de Información Sindical. Este proceso finalizó en septiembre de 2017. En CCOO cuando recibimos el cuestionario y el informe enviamos una carta a la delegada del Gobierno contra la violencia de género, Mª José Ordoñez, instándole al cumplimiento del cuestionario.

¹¹ En 2014 no fue aprobada y se envió una nueva solicitud a la ministra de Empleo para obtener su apoyo en la reunión de 2015.





La Oficina de la OIT en Ginebra recibió respuestas de 85 Gobiernos, 179 organizaciones de trabajadores/as, entre las que se encontraba la emitida por CCOO y 29 organizaciones de empleadores. En lo que respecta al tipo de instrumento, CCOO apoyó desde el primer momento que fuese un convenio y una recomendación; mientras que desde el Gobierno, en aquel momento del PP, se apoyó únicamente una recomendación.

El resultado de este proceso de consulta fue el llamado "informe amarillo", cuyo contenido constituyó la base para la discusión en la 107^a reunión de la CIT de 2018. El informe inicial tenía por título "Violencia y acoso contra las mujeres y los hombres en el mundo del trabajo", en sus respuestas varios Gobiernos manifestaron que podría ser problemático ya que su ámbito no abarcaba toda la diversidad de género que existe en los Estados

miembros. Por consiguiente, propusieron que se suprimiera la frase "contra las mujeres y los hombres", de manera que el título fuera "Violencia y acoso en el mundo del trabajo", título que permanece.

En la primavera de 2018 se realizaron dos encuentros: uno de ellos destinado exclusivamente a las organizaciones de trabajadores a nivel mundial, y el segundo fue un encuentro tripartito (Gobiernos, trabajadores/as y empresarios) cuyo propósito era alcanzar puntos comunes ante la futura discusión. Ambas reuniones se celebraron en Bruselas y en ellas participó CCOO.

En el encuentro preparatorio de las organizaciones de trabajadores/as a nivel mundial, se pusieron de manifiesto diferentes dudas en cuanto a las definiciones de violencia y acoso, violencia de género, concepto de trabajador, de víctima así como de los autores de actos de violencia y acoso.

En cuanto al encuentro tripartito, las portavoces de los Grupos de Trabajadores/Trabajadoras y de Empleadores argumentaron la posición que cada grupo defendería en la Conferencia de junio, principalmente en la forma del instrumento a adoptar. En ese mismo encuentro diferentes Gobiernos pusieron de manifiesto cuál era su opción. Ese fue el caso de España: el representante del Gobierno de España expuso que no eran partidarios de un convenio.

Funcionamiento interno de la Comisión

La Comisión normativa sobre la violencia y el acoso en el mundo del trabajo en la primera discusión estuvo compuesta por 181 miembros: 82 miembros gubernamentales, 28 miembros empleadores y 71 miembros trabajadores/trabajadoras.



El primero paso de la Comisión fue la presentación de la candidatura a la presidencia del representante gubernamental de Canadá, a pesar de la oposición de la representante gubernamental de la República Bolivariana de Venezuela, así como de su oposición a la candidatura del Gobierno de México como ponente de la Comisión¹².

Una vez confirmada la Presidencia se procedió al nombramiento de las vicepresidencias: Sra. A. Matheson (portavoz del Grupo de Empleadores, Australia) y Sra. M. Clarke Walker (portavoz del Grupo de Trabajadores/Trabajadoras, Canadá), así como de las personas propuestas por cada grupo a la Comisión de Redacción, compuesta por 3 representantes de los trabajadores/ trabajadoras, 3 de los Gobiernos y 3 de los empleadores: Sr. M. Denis (Francia), con la asistencia de la Sra. J. Barrett (Estados Unidos), Sra. A. Vauchez (Francia), con la asistencia del Sr. R. Chacko, Sra. R. Mackintosh (Nueva Zelanda), con la asistencia de la Sra. C. King, Sr. J. I. Martín Fernández (Gobierno, España), Sra. G. Herzog (empleadora, Estados Unidos), Sra. Raquel Gómez Merayo (trabajadora, España, consejera técnica CCOO).

El funcionamiento de la Comisión contra la violencia y el acoso en el mundo del trabajo se estructura en sesiones preparatorias independientes por parte de cada grupo y sesiones plenarias de la Comisión. En las sesiones plenarias tanto el Grupo de los Trabajadores/ Trabajadoras como el de Empleadores intervienen a través de sus portavoces, ambas vice-presidentas de la Comisión.

Los representantes gubernamentales pueden optar por intervenir a título individual o intervenir de forma grupal. Esta segunda opción fue la elegida por los países de la Unión Europea así como por los países de África. La opción de agruparse resultó en beneficio de España dado que la UE manifestó desde el principio su apoyo a un convenio más una recomendación¹³.

Sesiones preparatorias del Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras

En las sesiones preparatorias se hacen propuestas de enmiendas de los artículos conforme al calendario diseñado por la Oficina y se revisan las enmiendas que han presentado el resto de grupos, relativas a los artículos que se debaten en cada pleno de la Comisión.

Esta es una tarea minuciosa consistente en revisar todas las enmiendas propuestas por el Grupo de los Empleadores y por los Gobiernos sobre cada artículo, comprobar la existencia de una enmienda al artículo completo, compararlas con las enmiendas propias valorando su idoneidad y apoyo, elaborando argumentos ante una posible intervención en relación a cada una, además de redactar las enmiendas del grupo a los artículos del texto según el calendario propuesto por la Oficina.

En 2018 en total se presentaron 307 enmiendas a los 37 artículos que conformaban el convenio y la recomendación.

¹³ El 2 de junio se produjo el cambio de Gobierno en España.



¹² Es responsable de presentar el informe de los trabajos realizados al finalizar la conferencia.

Proceso de discusión y toma de decisiones en la Comisión

En la sesión inicial de la Comisión todas las partes manifestaron estar de acuerdo con la necesidad de acabar con la violencia y el acoso en el trabajo, aspecto que debería unir a los Gobiernos, los trabajadores/as y los empleadores. Los argumentos expuestos señalaban que todas las partes eran conscientes de la necesidad de asumir responsabilidades para prevenir la violencia y el acoso en el lugar de trabajo, y asegurar el derecho a trabajar sin ser objeto de violencia ni de acoso.

A petición del Grupo de los Empleadores, el debate comenzó con las definiciones comprendidas en el art. 3, el ámbito de aplicación (art. 4) y la determinación de quienes pueden ser víctimas y autores de los actos de violencia (art.5), esto es algo inusual pues lo primero que se discute es el establecimiento de la forma del instrumento (art. 1 y 2).

Las diferencias más pronunciadas estaban en la definición conjunta de violencia y acoso, el Grupo de los Empleadores pretendía que se separasen el término empleador, del cual eran partidarios que no constase, y el término trabajador, que abarcaba diferentes situaciones, entre las que se encuentran los trabajadores despedidos o suspendidos, los voluntarios, personas en busca de empleo y los solicitantes de empleo; el uso de la expresión mundo del trabajo, entre otros matices.

También suscitaron mucha controversia los espacios donde pueden producirse situaciones de acoso y violencia. El Grupo de los Empleadores no estaba dispuesto a tratar estos espacios (trayecto al ir y regresar del trabajo, lugares donde se come, viajes por motivos profesionales...) justificando que carecían de control sobre los mismos, obviando que la finalidad es garantizar espacios libres de violencia y acoso vinculados con el trabajo (de ahí el uso de la expresión mundo del trabajo) y que las responsabilidades tienen que articularse en el propio instrumento.

El texto contiene el término género en diferentes artículos, reseñando que muchas mujeres se encuentra trabajando en la economía sumergida, con contratos precarios, jornadas largas, espacios aislados, etc. Estas situaciones que suponen dificultad para poder presentar quejas y demandas antes situaciones sufridas por acoso y/o violencia.

Una vez negociados y acordados estos puntos, la forma de instrumento adoptada fue un convenio complementado con una recomendación: A pesar de la negativa de los empleadores, el acuerdo salió adelante con el apoyo de la mayoría de los Gobiernos presentes.

Otro punto dentro del texto que generó un profundo debate fue la inclusión de las garantías de derechos ante la igualdad de los trabajadores y trabajadoras lesbianas, gais, bisexuales, trans, intersexuales y no conformes con el género. Este punto, presente en el artículo 10 del convenio, fue aplazado para debatir en otro momento de la Comisión, ante la resistencia de determinados países a que figurasen en el texto. A modo de solución se acordó trasladarlo al texto de la recomendación.

Para argumentar la necesidad de mencionar a este colectivo como vulnerable, desde CCOO facilitamos los textos de las leyes vigentes en las CCAA en ese momento y di-



ferentes denuncias en las que ha participado el sindicato además de propuestas de redacción del artículo.

El último día de la discusión, el grupo de la Unión Europea presentó una moción para reabrir el debate sobre la inclusión de las personas pertenecientes a colectivos LGTBI. El grupo de países africanos expresaron su oposición a retomar este punto, abandonando la reunión. En la lectura del informe, el grupo de países africanos manifestaron su oposición a este punto. La Comisión decidió encerrar entre corchetes desde el apartado d) del punto 23 hasta el punto 37 del proyecto de conclusiones con miras a retomar el debate en 2019¹⁴.

Comisión de Redacción

El grupo de redacción se reúne, al finalizar cada sesión diaria, para revisar los artículos aprobados durante la discusión; el trabajo consiste en revisar el texto aprobado ese día, dando coherencia interna al mismo en los tres idiomas. Ante la posibilidad de diferencias en el sentido de lo expresado se pueden realizar modificaciones de términos en cada texto. CCOO ha participado desde sus inicios en la Comisión de Redacción en lengua española.

Valoración de las conclusiones de la Comisión

El debate ha sido complejo hasta llegar a la aprobación de un convenio y una recomendación, que sean instrumentos de futuro, que sean ratificados y llevados a la práctica por el mayor número de Estados posibles.

En esta Comisión se ha alcanzado un compromiso para erradicar la violencia y el acoso, que debe continuar vigente para lograr acuerdos definitivos en 2019.

Un punto central es la necesidad de que el diálogo social proponga soluciones claras y contundentes contra la violencia y el acoso.

Actuaciones de CCOO posteriores a la Conferencia de 2018

En el mes de agosto se recibió el "informe marrón" que, al igual que el anterior, fue sometido a la opinión de los Estados miembros, organizaciones sindicales y empresariales más representativas.

El Grupo de Trabajadores/Trabajadoras se reunió en Panamá con el objetivo de trazar una estrategia conjunta sobre los comentarios que tenían que remitir nuestras respectivas organizaciones, así como la estrategia a futuro, pensando en la Conferencia de junio de este año. En esta reunión participó de nuevo CCOO.

Los trabajos realizados en Panamá consistieron en valorar los apoyos gubernamentales de los que disponía el Grupo de Trabajadores/Trabajadoras en la pasada Conferencia, analizar los cambios políticos que se iban a producir en los próximos meses: Brasil,

¹⁴ En total se debatieron 222 enmiendas.



Panamá, Colombia, la Unión Europea y los efectos que pudieran derivarse sobre los apoyos gubernamentales.

El punto central del trabajo fue poner en común los comentarios al "informe marrón" para generar una respuesta lo más cohesionada posible; de esta forma se hace presión ante propuestas que consideramos contrarias y/o dudosas.

El 8 de noviembre finalizó el plazo para enviar a la Oficina los comentarios a ese informe. En esta ocasión 50 Estados han emitido respuesta, 100 organizaciones sindicales y 80 organizaciones de empleadores. Hay que destacar que en otras negociaciones las organizaciones de empleadores suelen tener un índice de respuesta bajo en este momento del debate.

Su alto índice de respuesta indica que su posicionamiento ante el futuro convenio continúa siendo negativo y que tratarán de hacer campaña buscando apoyos para que no se apruebe. En cuanto a esto, sabemos que algunos Gobiernos europeos quieren modificar la definición de trabajadores, incluso que se elimine (Inglaterra). También quieren desvincular las definiciones de violencia y acoso. Diferentes países orientales junto con Polonia pretenden eliminar las referencias al género que contiene el texto.

En los primeros análisis realizados de la respuesta de los empleadores se ha puesto de manifiesto que su estrategia es utilizar al colectivo LGTBI como factor desestabilizador.

Estas noticias se han confirmado en enero de este año, donde algunas de las personas que forman parte del Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras así lo han manifestado. En el momento de la redacción de este artículo, estamos trabajando para elaborar argumentos fuertes para detener la acción de los empleadores.

En marzo de 2019 se ha celebrado una reunión tripartita informal en Ginebra. En esta reunión participaban 8 personas del Grupo de Trabajadores/Trabajadoras, 8 del Grupo de los Empleadores y 16 representantes gubernamentales. CCOO fue seleccionada para participar.

A dicha reunión asistimos con el informe que se debatirá en la CIT de junio (informe azul). El posicionamiento del Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras en la reunión de marzo es mantener el enfoque sobre la violencia de género que consta en el texto adoptado por la Comisión en 2018, que cada parte (Gobiernos, empleadores y trabajadores/as) tiene responsabilidades concretas sobre la violencia y el acoso, así como reconocer el vínculo existente entre discriminación, desigualdad, violencia y acoso; es decir, que hay personas trabajadoras más vulnerables como consecuencia de esa desigualdad y discriminación.

Este año se celebra el centenario de la OIT. Si no se consigue la aprobación de un convenio de la relevancia y la importancia del que estamos negociando será un cumpleaños agridulce.

LA COMISIÓN PARA LA MIGRACIÓN LABORAL (DISCUSIÓN GENERAL), 2017

Carles Bertrán. Director del Centro de Información para Trabajadores Extranjeros (CITE) de CCOO de Catalunya

Marco general de la discusión: el informe de la OIT "Migración laboral: un nuevo contexto y desafíos de gobernanza"

En el 2015, el Consejo de Administración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) decidió celebrar una discusión general sobre migración laboral en el marco de una futura Conferencia Internacional del Trabajo (CIT), con especial referencia a la gobernanza de la migración laboral y a la contratación equitativa, recogidas en el *Programa para una migración equitativa de la OIT*, aprobado el año 2014.

El objeto principal de la Comisión para la Migración Laboral era la discusión general del informe presentado el mes de abril por la OIT "Migración laboral: un nuevo contexto y desafíos de gobernanza" ¹⁵. Este debate se enmarcaba en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible de las Naciones Unidas y en el proceso de aprobación en el seno de las mismas Naciones Unidas, en 2018, de dos pactos, uno sobre refugiados y el otro sobre la migración, segura, regular y ordenada¹⁶.

El informe de la OIT, que se nutre de todo el trabajo llevado a cabo en los últimos años, tanto por la propia OIT como en otros foros internacionales, entre ellos Naciones Unidas, parte de una tesis defendida por la organización en sus anteriores estudios y informes, que conviene recordar: "que una migración bien administrada es una fuerza positiva para el desarrollo sostenible". Gobernanza que debe ser analizada teniendo en cuenta la naturaleza cambiante del trabajo, las disparidades económicas y demográficas cada vez mayores y las necesidades de competencias que respondan a las demandas del mercado de trabajo.

El informe da una visión detallada de la realidad actual de la migración laboral en el mundo y actualiza los datos disponibles en estudios anteriores y pone de manifiesto el incremento de la migración laboral temporal, especialmente de trabajadores/as poco cualificados, lo que conlleva un problema de gobernanza para asegurar un trabajo decente y reducir los costes de migración para esta categoría de trabajadores.

En relación a las disparidades demográficas, el documento apunta que, a causa del envejecimiento de la población y la reducción de la fuerza de trabajo interna en la mayoría de las economías avanzadas y algunas economías emergentes, los trabajadores migrantes cumplen ya una función importante para mantener la oferta laboral, resolver la escasez de mano de obra y contribuir a los fondos de protección social de estos países.

¹⁶ http://refugeesmigrants.un.org/migration-compact



¹⁵ http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/reports/reports-to-the-conference/WCMS_550278/lang--es/index.htm

En este sentido, el documento apuesta por una visión positiva de los efectos de la migración, haciendo énfasis en la necesidad de la integración en el mercado de trabajo –poniendo sobre la mesa el debate sobre regularidad o irregularidad administrativa— como garantía para maximizar estos efectos positivos, que se ejemplariza en el hecho de que los trabajadores/as migrantes aportan más a las finanzas públicas, por la vía de los impuestos y las contribuciones sociales, que lo que reciben a cambio.

El informe reitera también el papel del diálogo social, tanto a escala nacional como internacional, para garantizar la igualdad de trato respecto a los derechos sindicales, laborales y de protección social de los trabajadores/as migrantes, especialmente los temporales. Este diálogo social también es importante en la elaboración, negociación y aplicación de los acuerdos bilaterales entre Estados para gestionar los flujos migratorios.

Finalmente, hay que destacar que el informe pone de manifiesto la importancia de la contratación equitativa; es decir, aquella en la que se cumplen las normas internacionales (y evidentemente también las estatales) de protección de los trabajadores en general y de los migrantes en particular, haciendo un especial hincapié en el acceso de los trabajadores/ trabajadoras migrantes a los instrumentos de denuncia administrativa en caso de incumplimiento por parte del empleador.

Buena gobernanza, diálogo social, contratación equitativa, fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo, acuerdos bilaterales... definen el objetivo esencial del documento puesto a consideración de la Comisión de Migración Laboral en la 106ª Conferencia Internacional del Trabajo de Ginebra. Este objetivo se resume claramente en el apartado de las conclusiones del citado documento, que recogemos aquí de manera esquemática:

- Necesidad de garantizar la protección de los trabajadores migrantes y de reducir los costes de la migración laboral. Esta protección conlleva el fortalecimiento de las instituciones del mercado de trabajo, la promoción de acuerdos bilaterales entre países que incorporen las disposiciones internacionales del trabajo y la promoción de la participación de los interlocutores sociales.
- Promoción de la contratación equitativa en los corredores de migración.
- Mejora de las estadísticas y de los datos para la formulación de políticas basadas en datos empíricos.

Sin embargo, queremos destacar que en el marco del Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras de la Comisión para la Migración Laboral la discusión inicial se centró, no tanto en el documento en sí, sino en los puntos propuestos en el apartado final del mismo apartado de las conclusiones.

Las cuestiones planteadas a la discusión de la Comisión fueron las siguientes:

¿Cuáles son las principales oportunidades y desafíos que presenta la gobernanza de la migración laboral en los planos mundial, regional, nacional y local para el logro de la justicia social para una globalización equitativa?

¿Cómo puede aumentarse la coordinación y cooperación entre los ministerios de Trabajo y otras entidades gubernamentales pertinentes que se ocupan de la migración (por ejemplo, los ministerios del interior, relaciones exteriores y planificación del desarrollo) a nivel nacional, en los corredores de migración y las regiones, y a nivel mundial? ¿Cómo puede profundizarse y hacerse más eficaz la cooperación con otros organismos internacionales, como el grupo Mundial sobre Migración?

¿Cómo puede fortalecerse el diálogo social sobre migración laboral en los planos local, nacional, bilateral, regional, interregional y mundial?

¿Son suficientes los marcos normativos y de política existentes de la OIT relativos a los acuerdos bilaterales y la contratación equitativa para abordar los desafíos actuales y futuros relativos a la gobernanza de la migración y movilidad de la mano de obra, también a la luz de las discusiones mundiales en curso? ¿Qué otras medidas deberían adoptarse para superar estos desafíos y complementar estos marcos?

El documento¹⁷ presentado a discusión recogía algunas sugerencias iniciales y adicionales para cada una de las cuestiones planteadas. Estos comentarios pretendían enmarcar la respuesta del Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras y se planteaba que fuera enriquecido con las diferentes experiencias nacionales.

Funcionamiento interno de la Comisión para la Migración Laboral de la 106ª Conferencia Internacional del Trabajo

Los trabajos de la Comisión se iniciaron el 5 de junio de 2017 y se alargaron hasta la tarde del 14 de junio. La delegación de CCOO participó en todas las sesiones de la Comisión, tanto en las preparatorias del Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras como en las plenarias.

La Comisión contaba con representantes de 112 Gobiernos, 94 empleadores y 204 trabajadores/as y teniendo en cuenta que el total de delegaciones tripartitas era el correspondiente a 187 Estados, esto pone de manifiesto la importancia que las delegaciones prestaron a esta Comisión.

España estaba representada por un representante del Grupo Gubernamental, un representante del Grupo de los Empleadores y dos representantes del Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras (uno de CCOO y otro de UGT).

El funcionamiento de la Comisión de Migración Laboral se estructuraba de la siguiente manera: sesiones preparatorias del Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras y sesiones plenarias de la Comisión. La posibilidad de intervención estaba limitada a las sesiones preparatorias del Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras, aunque, debido al gran número de participantes y a los turnos de palabra solicitados, se hacía difícil una participación muy activa.

Esta dificultad de participación se solventó en cierta manera con la posibilidad de enviar correos electrónicos con las propuestas o puntualizaciones a la secretaria de la sesión, pero esto



también generó algunos conflictos con la presidenta de la Comisión. Algunas delegaciones, especialmente las latinoamericanas, acusaron a la presidenta de monopolizar el tiempo de intervención y de discriminar las aportaciones de los grupos latinoamericanos. En este sentido, queremos aportar nuestra reflexión sobre los posibles conflictos que la disparidad de estilos comunicativos puede generar en una reunión de estas características a causa de una mala interpretación de los recursos comunicativos empleados por las diferentes partes implicadas.

Por otro lado, también se tenía la percepción de que había un trabajo previo de elaboración de propuestas, la participación en el cual estaba limitada a un reducido grupo de representantes y que requería un conocimiento profundo del funcionamiento de la OIT, a lo cual hay que sumar la experiencia –en algunos casos de muchos años– de algunos delegados de la Conferencia, o en nuestro caso, la falta de experiencia en estos eventos¹⁸.



Palacio de Naciones Unidas, cúpula de Miquel Barceló, Ginebra

Otro elemento a tener en cuenta es el contexto internacional de la propuesta puesta a discusiones, donde coexisten situaciones nacionales avanzadas y garantistas en lo que se refiere a la gestión de los flujos migratorios con otras donde esta gestión se realiza de manera muy deficiente y sin garantizar el cumplimiento de la legislación internacional en materia laboral. Este elemento es muy importante a la hora de valorar lo conseguido en la Comisión, pues aplicar

¹⁸ El recorte drástico en el número de consejeros técnicos en el Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras de España enviados a Ginebra y que ha de financiar el Gobierno de España ha sido sistemáticamente denunciado ante la Comisión de Verificación de Poderes de la Conferencia. Aunque ésta daba la razón al Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras, no se ha rectificado esta tendencia. Esto ha supuesto durante mucho tiempo que las organizaciones sindicales españolas no han podido tener presencia en algunas comisiones técnicas de la Conferencia Internacional del Trabajo ante la imposibilidad de sufragar los gastos de estancia y desplazamiento de sus miembros a Ginebra. Dado que todas las comisiones técnicas trabajan en paralelo durante la celebración de la Conferencia, esto supone que los consejeros/as presentes en Ginebra deben adscribirse a una de ellas, descartando poder participar en las demás. (Nota edición)



los estándares reivindicativos nacionales conlleva un elevado nivel de frustración en relación con los resultados obtenidos y especialmente en la aceptación de las propuestas realizadas.

Una vez realizado el trabajo previo de discusión en el Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras –con las limitaciones apuntadas–, el funcionamiento de la sesión plenaria de carácter tripartito impedía literalmente la intervención individual de los Trabajadores/Trabajadoras y de los Empleadores, que quedaban representados por sus portavoces, que a su vez eran los vicepresidentes de la Comisión. En cambio, sí que podían intervenir libremente los portavoces de los grupos regionales o los países a título individual. A pesar de su complejidad, el funcionamiento de la comisión plenaria era lo suficientemente ágil como para ser efectivo, lo que hay que agradecer al buen hacer de su presidente.

En caso de que fuera necesario, los vicepresidentes podían pedir un pequeño receso de la reunión para consultar o comentar algunas propuestas o decisiones a tomar con los miembros de sus grupos respectivos, que se hacían en la misma sala. Este procedimiento intensificó su frecuencia en los días finales de la Comisión, en los momentos en que se debatían las enmiendas a las conclusiones de la Comisión.

Un factor que hay que tener en consideración para garantizar un buen seguimiento de los trabajos de la Comisión es la necesidad de tener un buen conocimiento del inglés, ya que, si bien en las sesiones de trabajo había interpretación al castellano, inglés y francés, en las reuniones informales o en los grupos de redacción, la lengua utilizada era el inglés.

Los primeros pasos de la Comisión fueron la confirmación de la presidencia y la elección de la mesa, así como de las personas propuestas por cada grupo a la Comisión de Redacción, que estaba compuesta por ocho representantes de los trabajadores/as, ocho de los Gobiernos y ocho de los empleadores.

Una vez superadas las primeras sesiones, en las cuales se realizó un debate general sobre la base de las cuestiones anteriormente planteadas en el documento puesto a consideración de la Comisión, se entró en la discusión del documento de conclusiones provisional elaborado por la Oficina Internacional del Trabajo.

Toda la documentación sujeta a estudio y deliberación estaba disponible en la página web de la Conferencia o a través de una aplicación en el teléfono móvil o en la tablet que permitía, además de disponer de los diferentes documentos, gestionar la agenda de las reuniones diarias y tener una visión global de lo que sucedía durante el día en las diferentes comisiones y sesiones plenarias de la Conferencia.

Proceso de discusión y toma de decisiones en el seno de la Comisión para la Migración Laboral

En lo que se refiere a los elementos que generaron más controversia entre los diferentes grupos en relación al documento de propuestas presentado, podemos destacar el rechazo por parte de los empleadores a incorporar las referencias a los convenios y recomendaciones previamente aprobados por la OIT en materia de migraciones, al entender que estaban desfasados y que era necesario revisarlos.



Por parte del Grupo de los Trabajadores/Trabajadoras se puso mucho énfasis en la necesidad de mantenerlos en el texto y promover por parte de la OIT una campaña para incrementar su ratificación. En este sentido, se planteó que era inaceptable la propuesta de los empleadores de elaborar una norma específica sobre contratación para promover la emigración circular y temporal.

Otros elementos de controversia estaban vinculados con el papel del diálogo social y de la libertad sindical, o la falta de políticas orientadas a la inclusión y la igualdad. La discusión también se centró en el papel de las inspecciones de trabajo y los mecanismos para garantizar el acceso de los trabajadores migrantes, más allá de su situación administrativa, a la posibilidad de denunciar el incumplimiento de los derechos laborales por parte de los empresarios. Un elemento importante de la discusión fue también una apuesta clara por parte de los trabajadores para promover el liderazgo de la OIT en la gestión de los flujos migratorios mundiales ante la ONU, frente a los planteamientos de los empleadores de abrir el abanico a otras entidades supranacionales. Y por último, destacar también las visiones encontradas en lo que se refiere a la migración temporal y circular, la contratación equitativa o la gestión de la inmigración irregular.

El debate en la Comisión de Redacción fue muy difícil ya que los empleadores planteaban inicialmente el recorte de avances de años anteriores. La negociación consiguió mejorar el documento de conclusiones presentado inicialmente por la Oficina Internacional del Trabaio.

Una vez aprobada la propuesta inicial de conclusiones se abrió un período de dos días para presentar enmiendas¹⁹ al redactado, tanto del Grupo de Trabajadores/Trabajadoras y de los Empleadores, como de cada uno de los grupos regionales o de los países que formaban parte del Grupo Gubernamental.

Se presentaron casi 80 enmiendas al redactado que se discutieron en sesiones plenarias, muchas de las cuales se volvían a enmendar, lo que ralentizaba la discusión, hasta el punto que tuvieron que habilitarse sesiones extras nocturnas. Destacar aquí la importancia que tenían las intervenciones y los apoyos de los grupos gubernamentales a la hora de decantar la balanza hacia el lado de los Trabajadores/Trabajadoras o de los Empleadores.

Se optó por iniciar el debate por las enmiendas que no representaban un escollo excesivamente importante, para dejar para el final las que representaban un elemento más transcendental del documento, que se centraron en la migración temporal, la referencia a los convenios de la OIT y el papel futuro de la OIT en esta materia. Estos últimos puntos requirieron una negociación extra entre los vicepresidentes del Grupo de Trabajadores/Trabajadoras y de Empleadores, que permitieron llegar a una transacción aceptable por ambas partes, que tuvo la ratificación de los gobiernos.

Valoración de las conclusiones adoptadas por la Comisión para la Migración Laboral

Más allá de los temores iniciales, la resolución adoptada el 16 de junio de 2017 relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración labora²⁰, que recoge las conclusiones resul-

²⁰ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_561881.pdf



¹⁹ http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/106/committees/migration/WCMS_557866/lang--es/index.htm

tantes de la discusión de las enmiendas, presenta aspectos claramente positivos en relación con la gobernanza de las migraciones internacionales, como mecanismo para contribuir "al desarrollo sostenible de los países de origen, de tránsito y de destino, y puede brindar beneficios y oportunidades a los trabajadores migrantes y sus familias".

También se afirma que el diálogo social ocupa un lugar central en el mandato de la OIT y es esencial para una migración laboral equitativa, y plantea la necesidad de garantizar un control efectivo del cumplimiento de los derechos laborales fundamentales de los trabajadores/as migrantes y el acceso a la justicia, independientemente del estatus migratorio. Además destaca que los acuerdos bilaterales pueden ser instrumentos útiles de gobernanza de la migración para garantizar una migración segura, ordenada y regular, y pueden ser más beneficiosos si se fundamentan en el diálogo social.

Entre las prioridades de la acción futura de la OIT destacan la promoción de la ratificación y la aplicación efectiva de los convenios y recomendaciones de la OIT, la promoción de una contratación equitativa, garantizar la libertad sindical, la necesidad de prestar atención debida a la gobernanza eficaz de la migración laboral temporal para asegurar el trabajo decente y la necesidad de promover el respeto a los derechos humanos y los principios fundamentales del trabajo entre los trabajadores migrantes, independientemente de su estatus migratorio.

En definitiva, la resolución adoptada, puesta a consideración del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, representaba un instrumento positivo para potenciar el papel de la OIT en la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral y, como se recoge en la resolución propuesta por la Comisión, se solicitaba al director general que preparara un plan de acción para dar curso a las conclusiones y que las hiciera llegar a las organizaciones internacionales de carácter mundial, regional e internacional pertinente y que se tomaran en consideración en las aportaciones de la OIT al *Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular* y, por último, que se tuvieran en cuenta a la hora de preparar propuestas futuras de programa y presupuesto.

Epílogo: la aplicación de las conclusiones de la Comisión para la Migración Laboral

La 331ª reunión del Consejo de Administración de la OIT, reunida en Ginebra del 26 de octubre al 9 de noviembre de 2017, tenía como cuarto punto del orden del día las cuestiones derivadas de las labores de la 106ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, en concreto el seguimiento de la resolución relativa a la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral.

Resultado de esta discusión fue la aprobación de una propuesta sobre el enfoque, el objetivo y los principales elementos del plan de acción (2018-2022) para llevar a cabo las conclusiones de la discusión sobre gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral.

El objetivo general del plan busca "lograr una gobernanza de la migración laboral sólida y eficaz en todos los niveles a fin de aumentar los beneficios de la migración laboral, atender



las necesidades del mercado de trabajo en todos los niveles de competencia y proteger y fomentar los derechos de los trabajadores migrantes y nacionales".

Las medidas previstas en el plan de acción se estructuraban en cuatro medios de acción: "creación y difusión/comunicación de conocimientos; asistencia técnica para la elaboración de estadísticas y reforma de leyes y políticas sobre la base de datos empíricos; capacitación y fortalecimiento institucional para fomentar el diálogo, y colaboración y alianzas".

Este plan de acción también tenía como objetivo contribuir a la misión general de la OIT a escala mundial, en particular en relación con las actividades de la OIT en el marco de la elaboración y aplicación del Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular y la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible.

El 18 de diciembre de 2018, en Marrakech, la Asamblea General de las Naciones Unidas refrendó el *Pacto Mundial para una Migración Segura, Ordenada y Regular*, bajo el amparo de Naciones Unidas, como un primer paso para desarrollar un marco común internacional para las trabajadoras y trabajadores migrantes.

El Pacto Mundial está formado por un conjunto de principios rectores, transversales e interdependientes: se centra en las personas; se basa en la cooperación internacional; respeta la soberanía nacional; reconoce el estado de derecho y las garantías procesales; se basa en la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible; se fundamenta en el derecho internacional sobre los derechos humanos y defiende los principios de no regresión y no discriminación; incorpora la perspectiva de género y la perspectiva infantil, y adopta un enfoque pangubernamental y pansocial".

Finalmente, la 335ª reunión del Consejo de Administración de la Oficina Internacional del Trabajo, que tendrá lugar en Ginebra entre el 14 y el 28 de marzo de 2019, incorpora en su orden del día la revisión del plan de acción para llevar a cabo las conclusiones de la discusión general sobre la gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, aprobadas en la anterior reunión del Consejo de Administración, pero también las repercusiones en las prioridades estratégicas de la OIT que se derivan de la aprobación del Pacto Mundial para la Migración Segura, Ordenada y Regular aprobado por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 2018.

El documento propuesto a discusión pone de manifiesto que los principios que definen el Pacto Mundial "se ajustan a la visión que la OIT tiene de una gobernanza equitativa y eficaz de la migración laboral, lo cual confirma el carácter oportuno de la discusión general sobre la gobernanza de la migración laboral que se celebró en la reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo de 2017" y también establece que las actividades que la OIT proyecta llevar a cabo en relación con la gobernanza de la migración laboral contribuirán "al cumplimiento de los compromisos del Pacto Mundial, en particular a través de las medidas destinadas a recabar la adhesión efectiva de los interlocutores sociales y a garantizar el diálogo social"²¹.

²¹ https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_673399.pdf



LA COMISIÓN PARA EL TRABAJO DECENTE EN LAS CADENAS MUNDIALES DE SUMINISTRO (DISCUSIÓN GENERAL), 2016, Y PARTICIPACIÓN DE CCOO EN REUNIONES DE EXPERTOS

Víctor Garrido Sotomayor e Isidor Boix Lluch²²

Por el trabajo decente en las cadenas de suministro, por un nuevo Convenio de la OIT para defenderlo: CCOO Industria participa en las iniciativas de la OIT

La defensa del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro se ha convertido en uno de los ejes de la defensa global de los derechos humanos. Los Convenios de la OIT abordan ciertamente todos los aspectos relativos a los derechos humanos en las relaciones laborales; sin embargo, las cadenas de suministro de las multinacionales presentan peculiares características que plantean problemas no tan fáciles de abordar y, sobre todo, de resolver.

Esta característica se debe a sus peculiares estructuras geográfica y societaria, de las que se derivan complejas interrelaciones que no facilitan, además de la inexistencia de un ordenamiento jurídico internacional eficaz, la intervención jurídica, y tampoco sindical, para la defensa de la dignidad del trabajo en toda la cadena de producción de cada empresa multinacional, la defensa en ellas de lo que se ha venido denominando "trabajo decente", la dignidad del trabajo.

La Organización Internacional del Trabajo no podía rehuir el tratamiento directo de esta problemática específica, asumiendo que las graves violaciones de los derechos humanos detectadas al respecto, y cuya realidad ha sido ya mundialmente asumida, exigen plantear-se expresa y abiertamente el tema, exigen iniciativas concretas.

A pesar de lo grave de esta realidad, el paso dado en los últimos años por la OIT (organización tripartita, no se olvide) no ha sido fácil. Las grandes multinacionales, la mayoría de los Gobiernos, tanto los de los países cabecera de las multinacionales como también los de muchos países emergentes, han planteado reiteradamente múltiples objeciones que, finalmente, no han podido impedir que el tema esté ya en la mesa de trabajo mundial.

²² Miembros de la Secretaría de Acción Sindical Internacional de CCOO-Industria y delegados de CCOO a la Conferencia de 2016 de la OIT, participaron en la Comisión IV de ésta sobre "Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro". Víctor Garrido es el actual coordinador general de los Acuerdos Marco Globales con Inditex y Siemens-Gamesa, y del Acuerdo Bilateral con Mango; ha participado en calidad de experto sindical propuesto por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en las reuniones de la OIT sobre "Zonas Francas Industriales" y "Diálogo social transfronterizo". Isidor Boix fue coordinador general para la aplicación del Acuerdo Marco Global con Inditex hasta 2017, actualmente es coordinador del Grupo "Cadenas de Suministro" del Foro Social de la Industria de la Moda de España.



Y las multinacionales se han visto obligadas a empezar a asumir que sus reiterados y enfáticamente proclamados compromisos de responsabilidad social ("empresarial" o "corporativa" según los gustos) exigen entender y aplicar la sencilla, pero clara, definición que hace la Comisión Europea de ese concepto en su COM 681(2011) como "La responsabilidad por el impacto de su actividad empresarial", una actividad que evidentemente incluye toda la cadena de producción de los bienes y servicios que las multinacionales llevan al mercado. Y esto, aunque no es fácil, se va asumiendo, superando reticencias más o menos formuladas y practicadas hasta fechas recientes.

Las cadenas mundiales de suministro de las multinacionales

Parece que en este momento ya no se discute el concepto de las cadenas de suministro como el conjunto de centros de trabajo que intervienen en la producción de tales bienes y servicios; es decir, desde los de la cabecera o matriz de la multinacional junto con todas sus filiales, hasta todos los proveedores, todas las contratas y subcontratas que de manera más o menos permanente aportan su actividad, hasta llegar al trabajo doméstico, presente también muchas veces en tal cadena de producción.

La tónica general es que cada vez más las empresas que la integran son entidades absolutamente independientes formalmente como sociedades, y que las terminales de estas cadenas, como empresas y/o como trabajo doméstico, llegan en ocasiones a integrarse en la economía "informal" (negra, sumergida...), es decir, más allá de los ámbitos de aplicación de toda norma, nacional o internacional. No se olvide, además, que la existencia de "terminales informales" no supone que todos los centros de trabajo "formales" cumplan correctamente las normas fundamentales del trabajo, la legislación nacional o supranacional que les sea de directa aplicación.

A lo largo del siglo XX, y más en este siglo XXI, se han ido configurando, en lo que se ha señalado como el desarrollo de las "empresas en red", tales cadenas de suministro, denominadas en ocasiones "cadenas de valor", en las que deben considerarse también incluidas las "cadenas de distribución", complejas asimismo con filiales y variados sistemas de franquicia. Las relaciones entre las diversas unidades que configuran tales cadenas son esencialmente de índole formalmente comercial con independencia societaria, incluso dentro del mundo de la propia multinacional, aunque la dependencia es en general absoluta, variando únicamente el número de multinacionales que controlan cada unidad.

La imprecisión, fragmentación y complejidad de una parte de estas relaciones²³, así como la resistencia empresarial a la transparencia de su gestión productiva y comercial, dificulta cuantificar las características de las cadenas mundiales de valor. Sin embargo, la síntesis de las diversas fuentes que han intentado establecer algunas cifras al respecto permitiría este esquema aproximado:

Las personas que trabajan en empresas vinculadas en uno u otro grado a las cadenas de valor de las multinacionales suponen aproximadamente el 50% de la clase trabajadora mundial.

²³ Nos consta el caso de una multinacional que para conocer la red empresarial que producía algunos de sus productos tuvo que montar un sistema autónomo de espionaje industrial.



- Las empresas multinacionales producen aproximadamente el 60% del valor añadido mundial.
- El comercio generado por multinacionales supone aproximadamente el 80% del comercio mundial internacional.

Probablemente pueden ayudar más a entender las características y significación de las cadenas mundiales de valor algunas cifras de algunas multinacionales de la industria del vestido:

- Inditex²⁴, multinacional de cabecera española: integraban su cadena de suministro en 2017:
 - 1.500 intermediarios con o sin producción propia.
 - 6.665 fábricas situadas en 45 países (Inditex facilitó de cada una: nombre, dirección, número de trabajadores/trabajadoras, características y volumen anual de producción).
 - 2.043.581 trabajadores/trabajadoras en el conjunto de estas casi 7.000 fábricas.
- Mango²⁵, multinacional de cabecera española: con una cadena de suministro integrada en 2017 por:
 - 400 intermediarios con o sin producción propia.
 - 1.138 fábricas en 17 países (con nombre, dirección y número de trabajadores/ trabajadoras de cada una).
 - 540.000 trabajadores/trabajadoras en el conjunto de tales fábricas.

Ambas multinacionales españolas facilitan esta información sobre sus cadenas de suministro, con el detalle señalado, al sindicalismo organizado, la Federación Sindical Global y el del país de la casa matriz (que desempeña la función de Coordinación sindical de la aplicación de los correspondientes acuerdos).

Con ellos tienen ambas acordado un régimen de "confidencialidad" que supone que no se da publicidad a los medios del detalle de esta información, pero sí se comparte con el sindicalismo local de cada país con el que se organiza el seguimiento de las condiciones de trabajo de los centros del mismo y la aplicación de los mencionados acuerdos.

Para valorar la utilidad de esta información hay que tener en cuenta que los acuerdos sindicales con ambas multinacionales españolas establecen tanto el derecho a tal información como también el de acceso de los sindicatos locales a todos los centros de producción de su país.





Distinto es el régimen de "transparencia" establecido por parte de H&M. Esta multinacional sueca, la segunda distribuidora mundial de ropa por detrás de Inditex, suscribió en 2015 un Acuerdo Marco Global con IndustriALL Global Union y el sindicalismo nórdico, declarando que en su cadena de suministro trabajaban 1,6 millones de trabajadores/ trabajadoras (http://sustainability.hm.com/en/sustainability/downloads-resources/resources/supplier-list.html).

Su política de transparencia, como la de otras tantas multinacionales, supone hacer pública una lista de proveedores en su página web, es decir con un nivel de "publicidad" superior en la forma, pero no en el fondo, al de Inditex y Mango. Pero esta transparencia se limita a su primer nivel de subcontratación, como se señala en su propia publicación, en torno a unas 2.000 fábricas, cuando las violaciones más graves de los derechos fundamentales del trabajo se dan sobre todo en los niveles inferiores de subcontratación.

No hay constancia de transparencia de sus cadenas de suministro por parte de otras marcas y multinacionales. Resulta interesante constatar al mismo tiempo que la competencia en el mercado entre Inditex y H&M, y de éstas con otras marcas, se traslada en uno u otro grado también a esta política y práctica de RSC, a la vez que coinciden y coordinan su actuación en iniciativas como el Acuerdo de Bangladesh para la prevención de incendios y la seguridad de los edificios, o el Proyecto ACT²⁶ para impulsar la negociación colectiva en los países emergentes donde se fabrican las prendas de las marcas mundiales de la industria de la moda. Todo ello puede, debería, contribuir positivamente a que se sumen y generalicen los niveles de información y de publicidad de ambas.

La Organización Internacional del Trabajo se ha planteado ya el tema

En 2013 la Conferencia anual de la OIT, en su Resolución, instaba a abordar "el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro...". Pero hubo que esperar a 2016, a su Conferencia anual, para que se estableciera entre sus actividades una Comisión específica al respecto, la Comisión IV.

Esta Conferencia de 2016 permitió constatar la importancia del tema, subrayada por la importante presencia en la Comisión tanto sindical como empresarial, también de los Gobiernos, así como las dificultades que se planteaban abiertamente por parte de ambos.

Los empresarios, después de intentar negar incluso la existencia de "cadenas de suministro", se orientaron a responsabilizar a los países productores, acusándoles de negligencia, de inadecuada o inaplicada legislación laboral, una posición a la que se sumaron discretamente los gobiernos de los países sede de las multinacionales.

Por parte de los Gobiernos de los países emergentes se intentó responsabilizar a las grandes multinacionales, rehuyendo toda responsabilidad propia.





Desde el sindicalismo intentamos abrir la discusión para llegar a propuestas concretas de trabajo consensuadas que permitieran profundizar en el tema y concretar algunas iniciativas supranacionales. Finalmente sólo se consiguió que la Comisión de trabajo de la Conferencia recomendara que "cuando se considere conveniente" el Consejo de Administración de la OIT convocara una Comisión de Expertos para abordarlo.

Pero, como dice nuestro proverbio, "el melón se había abierto". Ahora se trata de comérselo, y algo se ha avanzado ya en este sentido.

2017: Reunión tripartita de expertos de la OIT sobre "Zonas Francas de Exportación" (ZFI)

Y se empezó a trabajar en el tema. Así se desarrolló en Ginebra del 21 al 23 de noviembre de 2017 una reunión de expertos, donde participaba CCOO, sobre las Zonas Francas Industriales (ZFI). Se partía de una premisa obvia, pero también muchas veces olvidada, como es la importancia de tales ZFI, tanto por la concentración industrial que en ellas se da, como por sus particulares estatus jurídicos que apuntan a beneficios fiscales, así como a fuertes limitaciones a los derechos laborales de sus trabajadores/trabajadoras. Además constituyen una parte importante de las mencionadas cadenas mundiales de suministro.

De nuevo con dificultades estadísticas, UNCTAD apuntaba en 2015 la existencia de 4.500 zonas francas industriales, con el 47 % en Asia, 24 % en América Latina y Caribe, 12 % en África y 17 % en el resto del mundo. En ellas estarían trabajando unos 66 millones de personas.

En la reunión se constató que, aunque los problemas no son exclusivos de éstas, en las ZFI se producen abusos en las formas de contratación, abundando las contrataciones "atípicas"; es decir, ilegales o alegales, con frecuentes y graves problemas de discriminación,



salarios de miseria, prolongadas jornadas de trabajo, alta participación de trabajadores migrantes, con especial relevancia de las fuertes limitaciones a los derechos sindicales. Todo ello con la clara complicidad de los respectivos Gobiernos que establecen reglamentaciones limitativas de los derechos e iniciativas policiales para imponerlas.

La reunión elaboró unas primeras conclusiones denunciando los abusos detectados, así como recomendaciones a Gobiernos y multinacionales para hacerles frente, apuntando algunas interesantes y positivas experiencias como es la libertad de acceso sindical que establecen algunos acuerdos suscritos por las multinacionales con los sindicatos, como es el caso del AMG con Inditex y del Acuerdo Bilateral con Mango, lo que permite una aproximación a sus particulares condiciones de trabajo además de facilitar la propia labor sindical, incluido su propio acceso y organización en las zonas francas industriales.

Esta reunión de expertos de la OIT apuntó también la necesidad de desarrollar programas de formación en los diversos niveles de organización y relación, orientados a sus estructuras integrantes, así como a encuentros tripartitos globales y particulares en las propias zonas francas.

2019: Reunión tripartita de expertos de la OIT sobre "Diálogo social transfronterizo"

Del 12 al 15 de febrero de este año 2019 ha tenido lugar una nueva reunión tripartita de expertos en Ginebra, de nuevo con la participación de CCOO. En esta ocasión el punto de partida era el diálogo social "transfronterizo", fórmula que incluía en realidad el diálogo "transnacional" en el sentido más amplio y con el objetivo de promover la aplicación de las normas internacionales para fomentar el trabajo decente, con especial y explícita atención a las cadenas de suministro de las multinacionales.

La ley francesa 2017-399 de 27 de marzo de debida vigilancia²⁷, así como procesos legislativos en la misma línea de Suiza y Países Bajos, significaron importantes referencias para relacionar las iniciativas jurídicas y sociales de diferentes países, particularmente de los países en los que se encuentran las casas matrices de las multinacionales y aquellos en los que se extienden sus cadenas de producción.

Se plantea ya formalmente la responsabilidad de empresas, las cabeceras de las multinacionales, por agresiones a los derechos fundamentales del trabajo en empresas y países distintos y distantes geográfica y societariamente.

Son normas, además, que exigen consultas concretas de las empresas multinacionales con los sindicatos de sus países, distintos también de los directamente implicados en las posibles violaciones de derechos, pero de indudable responsabilidad también, y de cuya interlocución surge la posibilidad, necesidad de hecho, de acuerdos de eficacia transnacional y del modelo de los "Acuerdos Marco Globales".





Esta reunión de trabajo permitió también constatar los instrumentos ya existentes de diálogo transfronterizo, como son los mencionados Acuerdos Marco Globales de las multinacionales con el sindicalismo global y con el sindicalismo de las casas matrices, denominados también "Acuerdos Marco Internacionales" (AMI).

Constató tanto el interés de tales acuerdos, por sus contenidos y por las experiencias de su aplicación, como por la limitación que supone que de tales acuerdos conste hoy la existencia de sólo un centenar, cuando más de 7.000 multinacionales han establecido o suscrito compromisos de responsabilidad social unilaterales. Se trata por ello de generalizar esta experiencia, como así se entiende por parte de la OIT, afirmándose en una de las conclusiones de la reunión:

Los acuerdos de empresa transnacionales, incluyendo los acuerdos marco internacionales (AMI), son una forma importante de diálogo social transfronterizo, que están creando condiciones que propician el respeto de los principios y derechos fundamentales en el trabajo, incluidos el derecho de libertad sindical y el derecho de negociación colectiva dentro de las operaciones y actividades de las EMN. Y pueden ayudar a mejorar las relaciones laborales en las operaciones cubiertas por los acuerdos, entre otros objetivos, a fin de lograr el trabajo decente.

Los acuerdos de empresa transnacionales tienen consecuencias para los trabajadores/as en muchos países y regiones. En los lugares en los que existen, los acuerdos de empresa transnacionales también pueden contribuir a la responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos y llevar a cabo el proceso de debida diligencia en materia de derechos humanos. El impacto de los acuerdos de empresa transnacionales en las condiciones de trabajo (en particular en las cadenas de suministro en los casos en que éstas están contempladas por los mismos) puede variar en función de la calidad de la administración del trabajo y de las relaciones laborales.

Finalmente, la reunión de expertos señaló necesarios compromisos de Gobiernos, organizaciones empresariales y organizaciones sindicales para avanzar en el sentido señalado, afirmando la voluntad de la OIT de asistir a las partes para alcanzar tales objetivos.

La significación de las cadenas de suministro en las condiciones de trabajo de cada país

Al inicio de estas notas apuntábamos algunas cifras que indican la significación industrial y laboral de las cadenas de suministro mundiales de las empresas multinacionales. Subrayan al mismo tiempo que, aunque no se integra en ellas toda la clase trabajadora mundial, sólo la mitad aproximadamente, es evidente que los avances que en ellas puedan lograrse van a tener una influencia decisiva sobre el conjunto.

Los instrumentos sociales supranacionales tienen mayor capacidad de incidencia sobre las cadenas de suministro, particularmente las iniciativas sindicales desarrolladas en torno a la política y práctica de la denominada "responsabilidad social" de las empresas, pero los avances en las condiciones de trabajo que en ellos se consiga repercuten necesariamente en el conjunto del país, en la medida en que, en general, constituyen en éste los sectores industriales de mayor volumen exportador y de mayor creación de valor añadido.

Precisamente por ello, en los ámbitos sindicales y en los instrumentos de interlocución creados en torno a los acuerdos marco se barajan diversas posibilidades. Merece a tal efecto señalar la posibilidad de convenios colectivos nacionales de las industrias exportadoras de cada país emergente, incluyendo todos los sectores o iniciándolos en las industrias de la moda, vestido y calzado en particular.

Así se ha estado considerando en Vietnam, a partir de la red sindical creada en el desarrollo de la actividad sindical a partir del Acuerdo Marco Global con Inditex. Es evidente la directa o indirecta influencia que convenios de tales características tendrían sobre el conjunto de la industria del país, y luego sobre todos los sectores de actividad, sobre toda su clase trabajadora. Similares consideraciones se plantean en el ámbito del ya mencionado Proyecto ACT que propone establecer marcos de negociación colectiva en la industria del vestido y el calzado en los países en los que se concentran los centros de producción de las prendas de las principales marcas mundiales.

Propuestas sindicales para contribuir al diálogo social transnacional

Aunque estas líneas de trabajo de la OIT pueden, deberían, tener incidencia en otras instituciones supranacionales²⁸, desde la perspectiva sindical hoy debería ser prioritario establecer métodos de trabajo orientados a fortalecer la capacidad de propuesta y de incidencia sindical en este espacio abierto en la OIT, en relación con la defensa del trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro, apoyándonos en sus conclusiones e impulsando su desarrollo.

A modo de recordatorio, nos parece de interés señalar algunas iniciativas que ya se han barajado en diversos encuentros sindicales supranacionales, así como en las mencionadas reuniones de expertos de la OIT:

- Examen por parte de los sindicatos de los países con cabeceras de las multinacionales, en general los del Norte geográfico y social, de los Acuerdos Marco Globales de las multinacionales que los han concluido, de sus contenidos y de las experiencias de su aplicación. Balance sobre qué multinacionales han avanzado en esta experiencia y cuáles no, y sus porqués. De este examen deberían derivarse iniciativas para generalizar la negociación de AMG con las correspondientes multinacionales.
- Reuniones en cada país emergente de los sindicatos locales con los sindicatos de los países donde se encuentran las cabeceras de las principales multinacionales que operan en el país. El Proyecto ACT podría ser un importante estímulo para ello, a la vez que recibir un impulso para su implantación en el país.

²⁸ Por ejemplo sobre la Organización Mundial del Comercio, a fin de que ésta se planteara una efectiva exigencia de que los productos objeto del comercio mundial acreditaran el respeto de los derechos fundamentales del trabajo en su fabricación, lo que a día de hoy es perfectamente controlable. Conviene señalar al respecto que hasta ahora los órganos de dirección de la OMC han rechazado propuestas sindicales para abordar esta cuestión.



En todo este trabajo, cuyo motor deberían ser las estructuras sindicales supranacionales, sectoriales y geográficas, CCOO-Industria hemos participado activamente en los aún pocos foros a ello dedicados. Estamos muy interesados en poder aportar nuestra experiencia y, al mismo tiempo, poder contrastarla con otras para seguir impulsándola y generalizándola en ámbitos en los que todavía no se ha establecido relación entre la actividad sindical diaria y los elementos globales que inevitablemente inciden en ellos.

Hacia un Convenio OIT sobre las cadenas mundiales de suministro

Para cerrar estas notas queremos recuperar una propuesta y una discusión iniciada en la Conferencia de la OIT de 2016. Nos referimos a la posibilidad, que consideramos necesidad, de un Convenio de la OIT que aborde directamente el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro. Entendemos que no es suficiente remitirse a los diversos convenios referidos a las diversas problemáticas de las condiciones de trabajo.

Las particulares condiciones de las cadenas mundiales de suministro, las especiales relaciones entre las empresas que las integran, la diversidad de legislaciones nacionales y supranacionales que les son de aplicación, su específica incidencia e influencia en las estructuras de producción mundial, el volumen de personas trabajadoras inmersas en sus redes empresariales, su incidencia en las condiciones de trabajo y de vida de la mayoría de países emergentes, etc. constituyen una muy particular realidad a la que dedicar desde la OIT una específica atención. La evolución de cómo se ha ido planteando desde 2013, a la que antes nos hemos referido, subraya esta especificidad. Se trata ahora de dar un paso más, cualitativamente significativo en nuestra opinión.

Consideramos por todo ello necesario aplicar de forma inmediata la recomendación de la Comisión IV de la Conferencia de la OIT de 2016 y establecer un nuevo convenio de la OIT sobre el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro que suponga sintetizar e interrelacionar los diferentes convenios actuales de la Organización Internacional del Trabajo aplicables, actualizándolos al mismo tiempo en relación con estas nuevas realidades que han resultado de la globalización.

Y, como forma de trabajo para avanzar ya hacia tal objetivo, la inmediata constitución de una comisión tripartita de expertos que aborde el examen de las condiciones de trabajo en las cadenas mundiales de suministro y proponga para su aprobación, en forma de convenio de la OIT, las normas de general aplicación para la defensa y garantía del trabajo decente en las mismas.

ANEXO

- (Vídeo) Conferencia Inaugural del director general de la OIT, Guy Ryder, sobre el Centenario de la OIT durante la II Conferencia Nacional Tripartita sobre el Futuro del Trabajo, celebrada en Madrid, el 5 de marzo de 2019._ https://www.youtube.com/watch?v=caW3S95GTlw
- (Vídeo) Intervención del director de la Oficina de la OIT para España, Joaquín Nieto Sainz, en el Simposio Iberoamericano OIT "El futuro del trabajo. Un escenario de cambios tecnológicos y transformaciones productivas" los días 30 y 31 de octubre de 2018 en Santa Cruz de La Palma. El título de su ponencia inaugural fue "El futuro del trabajo en el mundo: la contribución de España al debate global". https://www.youtube.com/watch?v=LeLEoXjt3Uc
- Comunicaciones de autores/as de CCOO seleccionadas por el Comité Científico del Congreso Interuniversitario sobre el Futuro del Trabajo que queremos, celebrado en la Universidad de Sevilla en febrero de 2019¹. Los autores presentaron sus ponencias durante diferentes sesiones de este congreso universitario:
 - El futuro del trabajo: las capacidades y el aprendizaje a lo largo de la vida (Estella Acosta Pérez). https://www.ccoo.es/f2b8c3e9a4e457416e8e0136ee-2f7ac7000001.pdf
 - Propuestas sindicales para la transición energética justa (Azahara Merino Martos). https://www.ccoo.es/9bdfa1df6b304b250dbe19f6049bc32b000001.pdf
 - Trabajo decente, derechos humanos y derechos laborales. Hacia una gobernanza sostenible (José Carlos González Lorente). https://www.ccoo.es/02fd3f4d-891967768d7335881b04abeb000001.pdf

¹ Junto a las tres que se incluyen, fue elegida también la aportación de Bruno Estrada, que forma parte de este *Cuaderno de Información Sindical* como capítulo propio.



