

# CUADERNOS

## DE LA FUNDACIÓN

---

2010  
Enero  
11

### Reflexiones en torno al “nuevo internacionalismo sindical”

RODOLFO BENITO | JOAN CARLES GALLEGO |  
PHILIPPE PCHET | TOMÁS NIEBER | KEMAL OZKAN |  
JAVIER DOZ | ISIDOR BOIX

*El contenido de este Cuaderno corresponde a las intervenciones del Seminario celebrado el pasado 26 de noviembre de 2009 en Barcelona, organizado por la Fundación 1º de Mayo, en la sede de CCOO de Catalunya.*



**Fundación 1º de Mayo** | Centro Sindical de Estudios  
C/ Arenal, 11. 28013 Madrid. Tel.: 913640601. Fax: 913640838  
[www.1mayo.ccoo.es](http://www.1mayo.ccoo.es) | [1mayo@1mayo.ccoo.es](mailto:1mayo@1mayo.ccoo.es)

Informes de la Fundación. ISSN 1989-5372

## Reflexiones en torno al “nuevo internacionalismo sindical”

### **Rodolfo Benito Valenciano**

Secretario confederal de Estudios de CCOO y  
presidente de la Fundación 1º de Mayo

### **Joan Carles Gallego**

Secretario CCOO Catalunya

### **Javier Doz**

Secretario confederal de Internacional de CCOO

### **Philippe Pochet\***

Director del Instituto Sindical Europeo

### **Tomás Nieber**

Responsable de Política Industrial de la Federación Sindical alemana (IGBCE)

### **Kemal Ozkan**

Secretario de Industrias Químicas y del Caucho (ICEM)

### **Isidor Boix**

Director del Observatorio “Sindicalismo en la Globalización”  
de la Fundación 1º de Mayo

*\* Queda pendiente de incorporar el contenido de la intervención de Philippe Pochet que se encuentra pendiente de revisión por parte del autor. Tan pronto se reciba se incluirá en una segunda versión del documento.*

## Rodolfo Benito Valenciano

Secretario confederal de Estudios de CCOO y  
presidente de la Fundación 1º de Mayo

### El nuevo internacionalismo sindical

“ El seminario que ahora nos ocupa cuenta con la participación de secciones sindicales y con comités de empresa europeos. El debate debería permitir acercarnos a la reflexión en torno a una acción sindical internacional lo más profunda y rigurosa posible.

La idea de la Fundación 1º de Mayo es descentralizar una parte de sus actividades y reflexiones colectivas por todo el país. De ahí este seminario en Cataluña: un debate prioritario y necesario sobre el nuevo internacionalismo sindical en la globalización.

El sindicalismo en la globalización es un observatorio de la fundación dirigido por Isidor Boix que pretende abordar un proceso de reflexión en torno al papel del sindicato a escala global para articular nuevas iniciativas en la acción sindical internacional.

La Fundación 1º de Mayo está estructurada en varias áreas y observatorios: internacionalismo sindical, modelo de Estado y cohesión social, medios de comunicación, trabajo y sociedad, etc, es decir, tratamos todos los asuntos que tienen que ver con la realidad económica, social y laboral de España en su doble dimensión europea y mundial.

El seminario que ahora nos ocupa cuenta con la participación de secciones sindicales y con comités de empresa europeos. El debate propuesto debería permitir acercarnos a la reflexión en torno a una acción sindical internacional lo más profunda y rigurosa posible.

¿Cómo vincular conocimiento y acción sindical? Responder a esta pregunta es vital para el futuro.

El objetivo primordial de un centro de estudios es crear y generar conocimiento. ¿Cómo vincular conocimiento y acción sindical? Responder a esta pregunta es vital para el futuro.

El seminario girará en torno a varias ideas fuerza:

- Concepto de internacionalismo sindical.
- Modo de afrontar la descentralización productiva a escala planetaria.
- Nuevo modelo productivo y nuevo orden económico internacional.
- Renacionalización y ascenso de las fuerzas conservadoras.
- Trabajo decente y extensión de los derechos sociales y laborales a los países emergentes y en desarrollo consolidando la situación en el mundo rico.

¿Existen contradicciones insuperables entre los intereses sindicales nacionales y supranacionales? ¿Se puede realizar la síntesis?

¿Existen contradicciones insuperables entre los intereses sindicales nacionales y supranacionales? ¿Se puede realizar la síntesis?

¿Es lo mismo nuevo internacionalismo sindical que sindicalismo internacional?

¿Se quiere de verdad una negociación colectiva de carácter supranacional? ¿Cómo conseguir movilizaciones unitarias?

¿Hay auténtico interés sindical en el proceso de gobernanza política mundial? ¿Podemos realizar algún tipo de aportación sindical?

Estas son algunas de las reflexiones que hemos de abordar también en este seminario y más allá en los procesos de reflexión que va a seguir impulsando la Fundación. ♦

**Joan Carles Gallego**

Secretario CCOO Catalunya

## Esta crisis muestra los límites del mercado como única institución reguladora de la economía

“ La crisis actual muestra las debilidades de un sistema económico y un modelo de crecimiento insostenible. Más allá de las causas, esta crisis muestra los límites del mercado como única institución reguladora de la economía, la insuficiencia de las políticas sociales llevadas a cabo y la necesidad de una nueva gobernanza mundial.

Debemos felicitar a la Fundación Primero de mayo por esta iniciativa, por organizar este seminario. Como dice el título la hacemos en un contexto de crisis económica, crisis enmarcada en un contexto de crisis mundial, y ello nos obliga a pensar como el movimiento sindical incidimos en este espacio de crisis mundial, por tanto a hablar y pensar en el papel que deben jugar las organizaciones sindicales supranacionales, la confederación europea de sindicatos (CES), la confederación sindical mundial (CSI), el nuevo internacionalismo sindical. Sin duda también debemos repensar también en este contexto el papel de los Comités de Empresa Europeos, entendiendo que hay elementos como la innovación y el cambio tecnológico que son datos a contemplar para abordar el análisis de dónde estamos y proponer dónde y cómo queremos ir. Por eso es por lo que la mesa redonda es importante para intentar analizar dónde estamos y qué podemos hacer y creo que los compañeros de mesa, son personas con conocimiento y capacidad de análisis suficiente para ayudarnos a pensar estas cuestiones.

Pero en primer lugar y antes de entrar en materia quiero daros la bienvenida a Barcelona, a Catalunya. Catalunya es tierra de acogida y como tal es también espacio de construcción de conocimiento, de innovación, a partir de las necesidades materiales de sus gentes diversas. Espero, pues, que tengáis una buena estancia y que el seminario nos sea útil. El seminario es oportuno porque falta discurso alternativo para abordar los problemas de los trabajadores. Tenemos que superar las tendencias neonacionalistas que están emergiendo como única salida de la crisis y que eluden los retos globales a los que nos enfrentamos.

Intentaré situar tres cuestiones en mi intervención: dónde estamos, caracterizar esquemáticamente nuestra visión de la crisis, explicitando algunos de los elementos estructurales para abordar una salida adelantada a la crisis; apuntar alguna reflexión sobre los Comités de empresa europeos y acabar reafirmando la necesidad de reforzar el movimiento sindical internacional para abordar un futuro de más derechos sociales y laborales.

## 1. Dónde estamos

Estamos ante una crisis estructural de un modelo de capitalismo global que continúa organizado en mercados locales. La quiebra del sistema financiero en todo el mundo evidenció una crisis de carácter multidimensional –financiera, productiva, ecológica, alimentaria- que ya estaba anunciada y que nos obliga a replantearnos muchas cosas a nivel global y a nivel local.

La crisis actual muestra las debilidades de un sistema económico y un modelo de crecimiento insostenible. Más allá de las causas, esta crisis muestra los límites del mercado como única institución reguladora de la economía, la insuficiencia de las políticas sociales llevadas a cabo y la necesidad de una nueva gobernanza mundial

La profundidad de la crisis evidencia que el mercado no se autoregula, no es eficiente y no evita las crisis y, por lo tanto, ahora hacen falta intervenciones públicas, y que esto pasa en un mercado global que ha funcionado sin ninguna regulación. Ha sido necesario un importante esfuerzo de estímulo fiscal para evitar el colapso total, interviniendo en el rescate de bancos y empresas financieras, invirtiendo en infraestructuras generadoras de ocupación, ayudando sectores industriales como el automóvil... Sin la intervención de los Estados difícilmente estaríamos hablando de expectativas de recuperación -aun siendo débiles- al mundo. Sin duda una intervención que entierra el viejo paradigma neoliberal que el mercado era autosuficiente y que demuestra que hace falta reequilibrar el papel del estado, de los poderes públicos en la economía.

Y al mismo tiempo vemos que en el mundo global en que vivimos los recursos y las legitimidades políticas son locales, pero los efectos de las políticas son globales. Y no pensamos que los retos globales se circunscriben a la regulación del sistema financiero, que esto es necesario pero que se deriva de la actual coyuntura, sino que los retos se derivan del mapa mundial que surgirá tras la crisis y que nada tendrá que ver con el que hemos conocido, donde el centro de gravedad del mundo se mueve hacia el Este –China, India, Brasil...- donde hay países emergentes que producirán buena parte de la riqueza mundial y donde la población tendrá importantes cambios cualitativos y cuantitativos.

Un mundo donde los retos principales estarán en el control de la proliferación nuclear y la capacidad destructiva de las nuevas tecnologías, en la lucha contra la pobreza y contra el cambio climático. Pero que ahora en plena crisis pone en el centro de los debates cuestiones no menos importantes como son la regulación del sistema financiero y la ocupación y el trabajo digno. En la cumbre del G-20 de Pittsburgh el movimiento obrero consiguió algunas referencias ligeras a estos asuntos. La nueva gobernanza mundial es una necesidad de primera magnitud. El debate se da en una Europa que ha agotado la estrategia de Lisboa y que tiene que repensar su modelo de crecimiento. En este contexto es imprescindible reforzar el movimiento sindical internacional para hacer a las masas trabajadoras un sujeto activo del futuro inmediato.

Parece claro pues que la crisis pone ya en primer plano del debate el nuevo papel del Estado y el del gobierno global.

La crisis industrial es un producto más de la globalización sin reglas y sin derechos. La existencia de un mercado global ha puesto sobre la mesa las comparativas de calidad y coste de oportunidad de los productos industriales, estableciendo así una valoración del término competitividad como nuevo paradigma industrial.

La aceleración tecnológica ha cambiado las formas de producir y distribuir la riqueza. Ha hecho más interdependientes los procesos productivos y ha obligado a flexibilizar las formas de producir para responder con rapidez a los cambios de contexto.

El gobierno corporativo de las empresas, en las que los directivos tienen como principal objetivo el resultado económico a corto plazo y, por lo tanto, prefiriendo poner los fondos propios de la empresa a rendir en la economía especulativa antes que en la economía productiva, ha sido un elemento de incidencia negativa en un contexto de financiarización de la economía. Tenemos que incidir sindicalmente en cómo debe ser el gobierno corporativo de las empresas y los mecanismos retributivos de los directivos, puesto que las variables vinculadas a resultados a corto plazo provocan distorsiones en el funcionamiento de la economía productiva.

La carencia de políticas industriales activas –a partir del paradigma neoliberal de la no intervención- ha influido negativamente en la posición competitiva de nuestra industria. Las actuaciones sobre las infraestructuras de transporte y su sistema tarifario, las rigideces del sector energético, el nulo peso de la búsqueda y la transferencia tecnológica, la débil dotación de personal técnico cualificado salido de centros de formación, la carencia de facilidades para la inserción laboral de personal joven en prácticas o formación... son cuestiones que han de ayudar a dar un impulso a la industria, dotándola de mayores ventajas competitivas en un mercado global donde la ventaja comparativa no se produce en términos de costes laborales sino en términos de entorno social, de conocimiento de infraestructuras, y en términos de innovación.

Hoy, además, una parte de la actual crisis industrial se deriva de la carencia de mercado de nuestro producto, producida por calidad, precio, o por saturación de mercado. Pero otra parte se deriva de cambios de patrón cultural de consumo que no podemos obviar y que dan paso a cambio en la orientación estratégica del producto.

La pérdida de capacidad de intervención política de los gobiernos de los estados sobre una economía globalizada, en la cual las decisiones económicas se toman en espacios no estatales, en empresas transnacionales que no rinden cuentas a una sociedad concreta, pero que disponen de unas cuentas de resultados que superan en ocasiones el PIB de determinados países, muestra las limitaciones de un sistema que puede hacer tambalear equilibrios sociales sin capacidad de intervención política.

Y refuerza la idea de la necesidad que en un mercado global, en una economía interdependiente, en una economía profundamente financiarizada, hace falta establecer regulaciones globales. Y en este marco hay un importante papel para el sindicalismo internacional, reforzando el papel de la CES y del CSI y su capacidad de interlocución en la gobernanza global.

## **2. Los comités de empresa europeos**

En estos momentos nadie duda que hace falta disponer de instrumentos que nos permitan coordinar la política sindical a nivel europeo y en especial el trabajo en las multinacionales. La primera directiva de Comités de Empresa Europeos de 1994 fue el resultado de una larga lucha y era la respuesta sindical a la creación del mercado común. Si se debía superar el marco nacional para crear un marco europeo a nivel económico era imprescindible disponer también de instrumentos para desarrollar y reforzar el diálogo social y la negociación colectiva en este ámbito.

Así, los sindicatos europeos teníamos un instrumento para ir más allá de la acción sindical nacional, para poder desarrollar la acción sindical a nivel europeo. Si necesitábamos organizarnos para disponer de un ámbito de interlocución en el ámbito de las instituciones europeas, al nivel de las empresas, y por tanto de defender sus trabajadores necesitábamos de órganos de representación al seno de las empresas europeas.

Por lo tanto, los Comités de Empresa Europeos son, desde su principio, uno de los instrumentos para construir el sindicalismo europeo. Hoy ya tenemos más de 850 CEEs, que han demostrado su utilidad para obtener información estratégica, para coordinar la acción sindical a nivel transnacional y para disponer de un importante medio para hacer frente a procesos de reestructuración. Esto ha permitido que los CEE se hayan legitimado en frente de las federaciones y confederaciones nacionales que ven en ellos una herramienta fundamental.

Con la nueva directiva de junio del 2009 (directiva 2009/38/CE) disponemos de algunas mejoras importantes:

- Se reconoce explícitamente el papel de los sindicatos que deben ser informados e involucrados. no era el caso.
- Se define el derecho de información y de consulta del CEE. La información debe ser dada con el tiempo, las modalidades formales y los contenidos adecuados, de tal manera que el CEE pueda formular con suficiente anticipación su percepción o propuesta.
- Se establece el derecho a la formación de los delegados y éste corre a cargo de la empresa.
- Se mejora la cláusula de confidencialidad que hace posible informar desde el CEE a los compañeros de las empresas.

Habremos de reseguir el proceso de transposición para garantizar que a las legislaciones nacionales quede recogido el espíritu de la directiva y se tenga en cuenta la interpretación por parte de los interlocutores sociales.

Pero además de instrumentos debemos tener también una estrategia, y ésta se debe desarrollar tanto a nivel de las empresas, como de las federaciones europeas y de los territorios. Y esta estrategia, hoy, en momentos de crisis económica, social y política, es una prioridad, porque el papel que pueden jugar los CEE para hacerle frente y superarla es esencial e insustituible. Si las empresas trabajan y toman sus decisiones en función de estrategias transnacionales, los CEE son un instrumento imprescindible para que garanticen que también la acción sindical se pueda desarrollar al mismo nivel transnacional.

Por lo tanto, el sindicalismo europeo debemos reforzar la capacidad, la cohesión y las competencias de los CEE.

- Capacidad, porque sin garantizar competencias lingüísticas, aptitudes para trabajar en un marco intercultural, o conocimientos específicos, los CEE no pueden ser lo suficiente efectivos. Esto implica mejorar los recursos formativos, de orientación y de asesoramiento de los delegados.
- Cohesión, porque sin ser solidarios las multinacionales negociarán primero con unos y después con los otros y se perderá la oportunidad que da el hecho de poder negociar juntos (Opel).
- Competencias, porque a la hora de transponer la directiva, pero también de firmar los acuerdos de creación de CEE, se ha de conseguir mejorar lo que garantiza la directiva e intentar ir un paso más allá conquistando nuevos derechos.

Para lograr esta estrategia se debe mejorar la sindicalización de los delegados y esto se debe realizar tanto a nivel de las federaciones como en la proximidad de los centros de trabajo, mediante las organizaciones territoriales. Es imprescindible hacer un seguimiento eficaz del trabajo de los CEE, disponer de información detallada para conocer



su realidad y necesidades, elaborar un diagnóstico continuo que permita mejorar la efectividad de la acción sindical a las multinacionales, y coordinar las reivindicaciones, tanto en la negociación en las empresas como en el marco del diálogo social, y por lo tanto, del sindicalismo confederal.

### **3. Una estrategia sindical más allá de la empresa**

No podemos tener una estrategia sindical en la empresa sin disponer de una estrategia de intervención en la situación social y económica del país a nivel global. Una buena política en una multinacional sin una buena política fiscal, social o económica que la acompañe, no podrá lograr una mejora sostenible en las condiciones de vida y de trabajo de sus asalariados.

Si los trabajadores europeos no disponen de amortiguadores sociales, de prestaciones de calidad, de una legislación que les de garantías en lo que se refiere al tiempo de trabajo o al salario mínimo, no podrán mantener a la larga sus derechos ni sus condiciones laborales. Pero para ello hay que profundizar también en una política sindical internacional que permita la extensión de derechos y garantías a nivel mundial, ya que trabajo digno a nivel global es también la garantía del mantenimiento de los derechos y garantías aquí.

Y más allá, para hacer frente a la crisis, por mucha innovación que negocie un Comité d'Empresa Europeo con la correspondiente multinacional, si su estrategia no va acompañada de una política industrial, difícilmente podrá garantizar su competitividad a medio o largo plazo.

Pero también desde la conciencia que el espacio de actuación de los comités de empresa europeos debe incidir en los compromisos y la responsabilidad social de las empresas multinacionales europeas que operan en ese escenario mundial, en el que todavía hay muchos países con débiles regulaciones de derechos y garantías, y en el que debemos reclamar intervenciones a favor de la ocupación de calidad.

Por todo ello creo que este seminario es muy importante. Porque no hay salida a la crisis sin una interlocución sindical que cuente con una Confederación Europea de Sindicatos y una Confederación Sindical Internacional fuertes y que trabajen de manera coordinada, logrando espacios políticos para el trabajo sindical y poniendo al alcance de las organizaciones sindicales nacionales, así como para las federaciones internacionales, iniciativas y recursos para mejorar su propia efectividad. ♦

P.S.: intervención hecha con las aportaciones de Ricard Bellera, Responsable del Departamento de Política Sindical Internacional de la CONC

## Tomás Nieber

Responsable de Política Industrial de la Federación Sindical alemana (IGBCE)

### Nuevo internacionalismo sindical

“ Tenemos que reforzar nuestra presencia en el seno de la OIT en línea con la importancia que tiene la labor de esta institución para los derechos de los trabajadores.

¿Por qué abordamos la cuestión de si es necesario un nuevo internacionalismo sindical? Desde mi perspectiva, hay tres puntos que nos llevan a esta cuestión:

Tras la guerra fría comenzó un periodo de debate sobre lo anacrónico de una situación con tres confederaciones sindicales internacionales distintas: los sindicatos de libre comercio, los cristianos y los ex-comunistas.

En una primera fase fusionamos los sindicatos libres y los cristianos con algunos de los principales sindicatos comunistas de Europa: por ejemplo, CGT en Francia y CGIL en Italia, etc. Pero siguen faltando algunos sindicatos, y no sólo de China, Cuba y Corea del Norte.

Finalizados los debates ideológicos entre los movimientos sindicales, ahora tenemos una actitud abierta en la búsqueda de mejoras para el movimiento internacional de los trabajadores.

Desde mediados de los 90 nos enfrentamos al denominado nuevo fenómeno de la globalización, aunque el comercio internacional no es nada nuevo; de hecho, tiene más de 500 años de antigüedad. No obstante, con el surgimiento de las autopistas rápidas de la información y la libre circulación de capitales por todo el mundo, las decisiones se toman al margen de cualquier central.

Y no podemos olvidar a los nuevos actores globales (países y multinacionales) en el mercado, como Brasil, Rusia, China e India, que compiten con los países europeos en el campo de las inversiones, nuevos puestos de trabajo y nuevas tecnologías. Hay algunos países en desarrollo que ya no esperan nuestra solidaridad y apoyo económico; tienen fuerza suficiente para aumentar por sí mismos la riqueza de sus gentes. Los propios sindicatos se enfrentan por todo el mundo a un descenso en el número de afiliados. Los procesos de fabricación han cambiado y se ha reducido la presencia de mano de obra cualificada en las grandes empresas. Los ingenieros especializados y el personal comercial y administrativo tienen demasiada confianza en sí mismos como para afiliarse a un sindicato. Y los representantes y enlaces sindicales no suelen atreverse a hablar con ellos. Luego hay otro colectivo cada vez más presionado por la precariedad laboral: subcontratistas, trabajadores de fábricas y talleres donde se explota a los trabajadores, etc.

Este último grupo constituye un importante desafío para los sindicatos en todo el mundo. Las condiciones de trabajo injustas y los sueldos que no dan para vivir no existen sólo en los países asiáticos y africanos.

Habiendo dicho esto, quiero aclarar lo que hacen los sindicatos en su ámbito nacional. ¿Cuáles son los retos a los que se enfrentan los sindicatos nacionales en Europa y en todo el mundo? Voy a explicar dos ejemplos:

En primer lugar, en Europa nos enfrentamos a un número cada vez mayor de leyes y obligaciones en el campo de las relaciones laborales y la legislación laboral. Muchos recordaréis lo preocupados que estábamos cuando conocimos la directiva REACH. Otro hito que marca un cambio embarazoso son las decisiones recientes del Tribunal Europeo de Luxemburgo en los casos VIKING, LAVAL y RÜFFERT.

En segundo lugar quiero mencionar una moda muy generalizada: la búsqueda del “valor para el accionista”, que genera objetivos y directivos cortoplacistas y empresas que despiden a sus trabajadores con el único propósito de incrementar los beneficios. Las antiguas formas de colaboración entre los sindicatos y la dirección, centradas en buscar intereses comunes a largo plazo para impulsar el desarrollo de todo un sector industrial, parecen haber quedado anticuadas.

¿Cómo ha reaccionado IG BCE ante esto? En el caso de REACH, y más tarde, cuando se tomó la decisión de crear un nuevo sistema para el comercio de emisiones, el IG BCE intentó coordinar sus actividades con la EMCEF, la Federación sindical Europea de la química, la energía y la minería, y también con las organizaciones afiliadas a ella. Mi sindicato apoyó numerosos debates políticos en el seno de varios comités, el comité ejecutivo y la presidencia de EMCEF.

Al final, todas las actividades en los ámbitos nacional y europeo tuvieron éxito y llegamos a un reglamento, que es no amenazar los puestos de trabajo de nuestros afiliados y de los de otros sindicatos del sector en Europa, sin que esto suponga empeorar la protección de los trabajadores en temas de salud y seguridad.

Pero aunque en estos dos casos concretos alcanzamos el éxito, tengo que decir que no todos han trabajado como CCOO, por ejemplo. De hecho, no hay muchos sindicatos miembros que sean capaces de trabajar adecuadamente con las instituciones de EMCEF. Los sindicatos que pueden seguir todos los debates a nivel europeo intentaron promover la integración de los demás mediante la introducción de cambios estructurales, y como resultado de ello estos conceptos se aprobaron por unanimidad en el último congreso de EMCEF, celebrado en Praga en verano de 2008.

Este proceso nos ha enseñado una lección: no podemos hablar de incrementar las responsabilidades de nuestra Federación Europea si no existe una cooperación sólida entre todos los sindicatos miembros.

Y aunque existiera esta cooperación, nos enfrentamos a otro desafío: la situación financiera de muchas organizaciones sindicales europeas limita su activismo político, o lo hará en el futuro. Tiene por tanto también sentido encontrar nuevas formas de cooperación a nivel de las federaciones europeas; una colaboración más estrecha en el trabajo en equipo nos permitirá realizar nuestras tareas y deberes políticos sin riesgo de agotar las posibilidades financieras. Si tiene éxito esta colaboración, puede desembocar en algunas fusiones dentro del grupo de las Federaciones sectoriales europeas.

El movimiento internacional de los trabajadores se enfrenta a una situación parecida, pero más complicada. Algo muy importante es el hecho de que no hay una legislación internacional comparable a la de la UE. Muchos de los temas de los que tratamos a nivel internacional están relacionados con convenios que no son vinculantes jurídicamente hablando. Los reglamentos más importantes son el núcleo de las condiciones laborales de la OIT, las Directrices de la OCDE, la Declaración Tripartita de la OIT y el Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

El instrumento que más fuerza tiene, y con mucho, es el mecanismo de reclamación que contienen las Directrices de la OCDE, que tiene que dirigirse a uno de los puntos nacionales de contacto que hay en 39 países. Pero aun con este instrumento, no es posible presionar a las empresas para que dejen de incumplir los convenios de la OIT o los derechos humanos. Para convencer a las empresas sólo podemos utilizar la presión de los medios. En el sector químico alemán no habíamos tenido mucho contacto con este instrumento; la última vez fue hace un año, cuando un sindicato filipino presentó una reclamación contra Bayer.

El escaso uso de las Directrices de la OCDE se debe fundamentalmente a dos motivos:

Primero, el instrumento se conoce muy poco. Las Confederaciones Europeas y las Federaciones Internacionales tienen que formar y educar a sus afiliados sobre el uso de las Directrices de la OCDE, sobre todo en países en desarrollo.

Y en segundo lugar, las reclamaciones no se tratan en todos los estados miembros de la OCDE como en nuestra opinión deberían tratarse: los EEUU han sido un mal ejemplo del pasado. Esperemos que con el nuevo gobierno del Presidente Barack Obama la situación fueron ellos quienes introdujeron la idea de los Acuerdos Marco Globales (GFAs por sus siglas en inglés). Un GFA es una declaración vinculante en la que una multinacional conviene respetar los convenios laborales básicos de la OIT en todos los países donde tenga filiales. Esta promesa se extiende hasta la cadena de suministro. El GFA es el primer acuerdo transnacional firmado por la empresa, la Federación Internacional responsable y el sindicato del lugar donde estén ubicadas las oficinas centrales de la empresa.

Hasta ahora, sólo han firmado el Acuerdo Global 72 de las más de 7.000 multinacionales que hay en todo el mundo. La mayoría de las multinacionales están más o menos interesadas en una declaración voluntaria. Implantar un código de conducta, unirse al Pacto Global y publicar un informe de Responsabilidad Social Corporativa (RSC) es mucho más fácil, y además no es necesario involucrar a los sindicatos. Y esto no es lo peor: hay multinacionales con sede en EEUU que utilizan la RSC como estrategia para librarse de los sindicatos, con lo que ello supone para sus filiales en los países en desarrollo. No nos sorprende entonces que la patronal esté muy a favor de la idea de una norma RSC regulada por la Organización Internacional de Normalización (ISO). Las rondas de negociación sobre la ISO 26000 serán muy importantes para la estrategia de la patronal de conseguir un sello para su política de RSC. Los sindicatos son muy conscientes de esta modalidad de relaciones públicas y lavado de cara. Tenemos que mantenernos firmes y dejar muy claro que queremos participar en el proceso de control y supervisión de cualquier sistemática de RSC. Y si las empresas se toman en serio sus códigos de conducta sería inevitable que los sindicatos participaran. Y hemos visto algunas victorias en este frente, donde Gaz de France y Eléctricite de France no son los únicos ejemplos. El concepto de redes nacionales para entablar un Diálogo Social es otro caso de buenas prácticas. Nuestros dos sindicatos apoyan este excelente ejemplo para mejorar las condiciones de trabajo. IB BCE, codo a codo con nuestros compañeros latinoamericanos de BASF y FITEQA-CC.OO, colabora con nuestros compañeros de Repsol.

Estos ejemplos tan positivos no hubieran sido posibles sin el apoyo financiero de varias organizaciones donantes: FES, FNV Mondiaal, LO, etc. Pero sabemos que en el futuro inmediato estas organizaciones tendrán presupuestos más limitados, y tenemos que dejar muy claro que el Diálogo Social a nivel internacional es tarea de las empresas, lo que significa que tienen que hacerse cargo de los gastos de viaje y alojamiento de sus empleados.

Teniendo esto en consideración, necesitamos más colaboración entre las Federaciones Internacionales y sus afiliados para reforzar nuestro común objetivo de llevar a más multinacionales a la mesa de negociación para firmar un GFA o instalar redes en todas las regiones.

Por otra parte, tenemos que reforzar nuestra presencia en el seno de la OIT en línea con la importancia que tiene la labor de esta institución para los derechos de los trabajadores. Ello incluye nuestra participación en la elaboración de la agenda sobre el trabajo digno. Ya he mencionado antes el creciente número de personas que trabajan en condiciones precarias por todo el mundo, y no sólo en los países del Sur. Este es sin duda un interés común a todos los sindicatos del mundo.

En el sector químico global encontramos otro escenario donde ha de intensificarse la labor sindical a nivel internacional. Desde el año 2006 hay un acuerdo global firmado por la mayoría de los países sobre el uso y la seguridad de los productos químicos: el SAICM o Enfoque Estratégico para el Manejo y Gestión de Productos Químicos a Nivel Internacional. No es lo mismo que el REACH en Europa, pero ofrece amplias oportunidades para la participación sindical en la elaboración de normas para el buen manejo de productos químicos. Me temo que muy pocos sindicatos conocen la gran oportunidad que este instrumento nos brinda para ejercer nuestra influencia.

Antes de concluir, quiero enumerar algunos puntos prioritarios para darle un nuevo enfoque a nuestra política sindical internacional; son deliberadamente provocadores, para animar el debate.

Todos juntos, sindicatos de ámbito nacional y federaciones internacionales, tenemos que fomentar y exigir la cooperación internacional entre todas las organizaciones sindicales. Los que no quieran o puedan hacerlo dejarán de participar en nuestros proyectos. Tenemos que centrarnos en los sindicatos que estén realmente interesados en el progreso.

Hay que evitar la duplicación de esfuerzos y dejar de apoyar proyectos similares a nivel local y de la confederación; que la confederación no tenga información sobre las actividades de los sindicatos locales, y viceversa, no resulta demasiado útil.

Tenemos que hablar sobre un enfoque común para participar en la elaboración de la agenda de la OIT sobre las condiciones dignas de trabajo. Una posible forma de fortalecer nuestra posición sería una acción coordinada en todo el mundo con ocasión del Día Mundial del Trabajo Digno, que se celebra todos los años el 7 de octubre, aunque este tipo de actuación no puede ser otro desfile del 1 de mayo. En otras palabras: los sindicatos no pueden movilizar a un número suficiente de personas en la calle (el número de manifestantes ha caído y sigue cayendo hasta en los desfiles del 1 de mayo).

Tenemos que valorar mediante un debate abierto y sincero las posibilidades que tienen las campañas por internet, en Facebook o Twitter. Y he de mencionar que la experiencia en Alemania con blogs y grupos de internet es crítica. ♦

## Kemal Ozkan

Secretario de Industrias Químicas y del Caucho (ICEM)

### Nuevo internacionalismo sindical

“ Si queremos tener un sistema eficaz de sindicalismo internacional, es necesario dotarle de algunas herramientas. Los sindicatos globales deben recibir un mandato real para la negociación al nivel mundial.

En primer lugar me gustaría dar las gracias por la invitación a esta importante conferencia. Aprovechando esta oportunidad, quiero transmitir la solidaridad de la ICEM que representa a más de 20 millones de trabajadores de 467 sindicatos en 132 países.

Para mí, esta reunión es muy importante ya que yo trabajo en una organización sindical internacional.

El mundo está cambiando rápidamente, y estos cambios afectan a todos los trabajadores y también a los desempleados, así como a los sindicatos.

La globalización, la tercerización, la privatización, la movilidad del capital y la destrucción de conquistas del estado de bienestar causa desempleo masivo e inseguridad del ingreso.

Históricamente, el movimiento sindical ha desempeñado un papel fundamental en la lucha por un salario decente, por seguridad y salud laboral, por la limitación del tiempo de trabajo, por la igualdad de derechos y una red de seguridad para aquellos que no pueden trabajar.

Todos tenemos la responsabilidad de hacer todo lo posible para asegurarnos de que nuestras organizaciones seguirán ayudando a llevar la democracia, los derechos humanos y la justicia social por el mundo.

Debemos asegurarnos de que nuestras organizaciones están dispuestos a hacer este trabajo. En realidad, la discusión del nuevo internacionalismo sindical es una parte importante del nuevo sindicalismo.

Todos conocemos los efectos de la economía mundial y de uno de sus actores principales, las compañías multinacionales:

Hoy en día existen unas 82.000 empresas transnacionales en todo el mundo, con 810.000 filiales extranjeras a la largo del mundo. Estas empresas desempeñan un papel importante y creciente en la economía mundial. Por ejemplo, las exportaciones de las filiales extranjeras de las empresas transnacionales representan alrededor de un tercio de las exportaciones mundiales totales de bienes y servicios. Y el número de las personas empleadas por ellos en todo el mundo, que ha aumentado cerca de cuatro veces desde 1982, ascendieron a alrededor de 77 millones en 2008.

Así tenemos que poder luchar contra las corporaciones multinacionales, por la creación de la solidaridad entre las personas con diversos orígenes y las alianzas con otras organizaciones

Estos no son tiempos fáciles para el movimiento sindical. No podemos simplemente sentarnos y culpar a la globalización, o a los cambios económicos estructurales, o a los gobiernos hostiles, o a la supuesta renuencia de los jóvenes a ser parte de los sindicatos.

Tenemos que centrarnos en lo que podemos hacer para adaptar nuestras organizaciones a las circunstancias cambiantes. En cierto modo, el movimiento sindical debe reinventarse a sí mismo con el fin de hacer frente a los desafíos del siglo XXI.

Los sindicatos en muchos países han sufrido una disminución de sus miembros durante los últimos años. Además, sus posiciones se han debilitado como resultado de factores como una economía globalizada, la erosión de los derechos de los trabajadores y el aumento de la flexibilidad del mercado laboral.

Algunos sindicatos han respondido a esta situación mediante campañas sobre la organización del trabajo, la participación en la investigación estratégica, el fortalecimiento de su posición en las comunidades locales y la realización de campañas coordinadas internacionalmente.

Las nuevas estrategias no han resuelto plenamente los problemas del movimiento sindical. En la mayoría de los países, la afiliación sindical sigue disminuyendo. Sin embargo, algunos sindicatos han tenido un éxito sorprendente, ganando decenas o incluso cientos de miles de nuevos miembros y consiguiendo la mejora de las condiciones de millones de trabajadores, también en el sector de servicios que está en crecimiento.

Los sindicatos pueden tener un impacto importante en la sociedad. Hay que plantearse algunas preguntas:

- Los sindicatos, ¿deben sólo actuar en nombre de los trabajadores que ya son miembros, o han de tratar de representar e implicar también a otros grupos de trabajadores?
- ¿Hay que priorizar el mantenimiento o crecimiento del empleo frente a las preocupaciones ambientales, o las que abogan por un crecimiento sostenible?
- ¿Tienen que tomarse decisiones democráticas, de forma transparente en sus estructuras, o pueden tomarse a las espaldas de sus representados?
- ¿Se lucha efectivamente por la igualdad de derechos, o esto se queda en unas simbólicas buenas intenciones?
- ¿Se promueve la participación activa de sus miembros, o tratan a éstos como consumidores pasivos?

Las respuestas de estas preguntas y otras similares darán forma al futuro de los sindicatos. Por supuesto, todos están conectados a acontecimientos tales como la globalización de la economía y la naturaleza cada vez más flexible de trabajo. En muchos países, por todo ello, se está desarrollando un amplio e importante debate sobre el papel y el futuro del movimiento sindical. Este debate es impulsado por las innovaciones que algunos sindicatos han llevado a cabo.

En mi opinión, hoy en día uno de los graves problemas a los cuales los sindicatos hacen frente es el trabajo precario. Por eso, tenemos que organizar a los nuevos grupos de trabajadores.

Muchas iniciativas se centran en organizar estos grupos, entre los que se encuentran

muchos jóvenes, las minorías étnicas, los desempleados, muchos de los trabajadores de los sectores de servicios, del trabajo no regular. La organización de estos grupos es esencial si el movimiento sindical quiere seguir siendo un actor social relevante en el futuro.

Según un informe por la OIT, el sesenta por ciento de los trabajadores de países en desarrollo son "informales". El Banco Mundial, sitúa el volumen alcanzado por la fuerza de trabajo mundial en unos 2,7 mil millones.

En total, esto sugiere que alrededor de 1,1 mil millones de trabajadores del mundo - los profesionales, funcionarios, trabajadores en fábricas de exportación general, los empleados de compañías internacionales, académicos y empleados de la escuela - tienen trabajos que pagan salarios normales y los sueldos, que pagan impuestos, y que están cubiertos por las leyes laborales y los sistemas de inspección de cierta calidad.

Mientras tanto, alrededor de 1,6 mil millones de personas trabajan en empleos no declarados, a menudo temporales, en el servicio doméstico, en la construcción, el transporte, el tráfico a pequeña escala, los trabajadores agrícolas de temporada, y así sucesivamente, con ingresos variables y sin garantías significativas de salario mínimo, de estabilidad del lugar de trabajo, de salud y seguridad, u otras garantías laborales.

En el empleo informal pagan mucho menos que en el trabajo formal. El informe del FMI señala que, mientras que los sectores informales emplean la mayoría de las personas, en promedio, sólo producen alrededor del 30 por ciento del PIB mundial en desarrollo.

Cerca tenemos el caso de Haití, es un ejemplo del mundo real, y no sólo por la reciente catástrofe que ha puesto de manifiesto sus dramáticas carencias. Haití tiene unos 4,2 millones de personas en edad laboral, 300.000 de los cuales tienen asalariados a su cargo o un trabajo regular remunerado, con por ejemplo una garantía de 5 \$ por día como salario mínimo en el trabajo de la exportación de prendas de vestir. Los otros 3,9 millones sobreviven con el trabajo informal, casual, en renta variable promedio de 1,26 dólares por día.

Otra cosa importante es la solidaridad internacional entre los sindicatos, y reforzar el movimiento sindical internacional.

En mi opinión, el necesario nuevo tipo de internacionalismo sindical tiene que contener algunos instrumentos como:

- Un nuevo sistema de las relaciones industriales al nivel mundial con acuerdos marcos mundiales, con acuerdos regionales. Y Redes Sindicales a nivel empresarial y a nivel sectorial, mundial y/o regional
- Si queremos tener un sistema eficaz de sindicalismo internacional, es necesario dotarle de algunas herramientas. En primer lugar, los sindicatos globales deben recibir un mandato real para la negociación al nivel mundial. Creo que esto es una necesidad. Si creemos que no podemos resolver plenamente nuestros problemas a nivel nacional, tenemos que asignar más poder y recursos a las estructuras sindicales internacionales.
- Para los acuerdos mundiales, necesitamos una aplicación más eficiente. Esto sólo puede lograrse mediante la plena participación de los sindicatos nacionales. Tenemos que aumentar el número de los actuales acuerdos globales con las empresas, pero también debe haber acuerdos de niveles sectoriales globales. Esta es un área donde tenemos que trabajar más.



- Las redes sindicales: a mí me parece que estas estructuras son y serán una de las bases del internacionalismo sindical.
- Las campañas de empresa es otra herramienta que podemos utilizar de manera eficaz. Sabemos que la mayoría de las empresas no respetan los sindicatos y ni los derechos humanos de los trabajadores. Veo estas campañas de movilización sindical de nuevo tipo a escala mundial. ♦

## Javier Doz

Secretario confederal de Internacional de CCOO

### Nuevo internacionalismo sindical

“ La realidad del sindicalismo mundial es heterogénea y con prácticas muy dispares..

La realidad del sindicalismo mundial es heterogénea y con prácticas muy dispares. El centro de gravedad sigue residiendo en lo nacional y en las inercias particulares. A pesar de lo dicho, no hay que caer en el derrotismo ni en la melancolía, pero hay que describir las cosas tal como son.

¿La suma de las organizaciones sindicales de ámbito internacional está en condiciones de hacer frente a los retos de la globalización, a la crisis actual y a una salida de la misma que supere el modelo neoliberal? La respuesta es: no. Podemos influir en los procesos de salida de la crisis, en el G-20, en la conducta de las multinacionales y en la regulación del sistema financiero internacional, pero no mucho más. Las movilizaciones del 7 de octubre, convocadas por la Confederación Sindical Internacional (CSI) han tenido un éxito limitado: esa es la realidad de la fuerza del sindicalismo como actor global.

La realidad del sindicalismo mundial es heterogénea y con prácticas muy dispares. El centro de gravedad sigue residiendo en lo nacional y en las inercias particulares. A pesar de lo dicho, no hay que caer en el derrotismo ni en la melancolía, pero hay que describir las cosas tal como son.

El nivel sindical de práctica transnacional es muy bajo. La salida de la crisis la negociarán posiblemente los de siempre. A lo más que podemos aspirar, reitero, es a influir en las decisiones que se adopten. Una legislación universal en materia de derechos laborales y sociales debería ser el objetivo máximo del internacionalismo sindical.

En la Cumbre del G20 de Pittsburg hubo que realizar ingentes esfuerzos para introducir las inquietudes sindicales a escala global. Los países emergentes, con Brasil y China a la cabeza, se mostraron en contra de una normativa universal de derechos sociales y laborales. Lula lo expuso con absoluta claridad: para Brasil son más importantes los intereses nacionales que las reivindicaciones del sindicalismo internacional. Este es el terreno de juego actual.

La CSI planteó bien el problema sobre el internacionalismo sindical en su congreso fundacional. La movilización del 7 de octubre ha tenido una repercusión mediática escasa, pero la idea es conveniente y oportuna, aunque quizá habría que estudiar acciones más efectivas a realizar en los próximos años. Negociamos a escala internacional sin fuerza que nos respalde: aquí está nuestro talón de Aquiles. Para los próximos años una batalla crucial se dilucidará en torno a la regulación del mercado financiero: en esa perspectiva hay que avanzar acumulando fuerzas desde ya mismo.

En Europa tenemos un diálogo social institucionalizado anclado en los Tratados. Hemos sorteado con cierto éxito la década neoliberal de los 90 y la primera década del si-

glo XXI. Se produjo una paradoja. El triunfo del neoliberalismo en los 90 coincidió con la década del avance de las instituciones europeas y de su dimensión social: Tratado de Maastricht con su Protocolo Social... En Europa, los acuerdos entre sindicatos y patronales se convierten en ley. ¿En qué otra parte del mundo es ello posible? Este modelo de actuación valió durante algunos años, pero hoy los empresarios ya no quieren normas que obliguen sino meras declaraciones de buenas prácticas sin contenidos fuertes.

Mientras que en la primera década del Siglo XXI se pone en cuestión el modelo neoliberal de globalización –a pesar del Gobierno de Bush- en Europa las cosas parecen haber cambiado. La Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha tenido que parar iniciativas que partían de las instituciones europeas de carácter social y laboral regresivo. Así sucedió con los peores aspectos de la Directiva de Servicios y con la revisión de la Directiva sobre tiempo de trabajo. Una parte de los logros, sin embargo, han vuelto a ser cuestionados por las sentencias del Tribunal de Justicia Europeo. El impulso político de los últimos 20 años muestra signos de agotamiento evidentes.

En el congreso de Sevilla, la CES culminó un proceso de definición programático comenzado ocho años antes, al apostar por la negociación colectiva transnacional y el establecimiento de normas sociales y laborales básicas europeas. Avances programáticos ha habido bastantes, sin embargo en fuerza real seguimos estancados. El sindicalismo país a país no está en condiciones de asumir las agendas mundial y europea porque las inercias locales lastran su capacidad de acción transnacional.

Estas inercias son de diverso tipo, algunas las tenemos asimiladas como parte del paisaje sindical. Por mencionar una cercana, que no es de las que más dificultades produce: ¿por qué CCOO y UGT, después de años de unidad de acción, no se plantean integrarse en una organización única? Se intentó en 1997, por iniciativa de CCOO, pero su mera formulación alejó el objetivo. ¿Por qué hay tantas siglas en el sector de la enseñanza? Hay muchos porqués que algún día tendremos que afrontar de cara.

¿Por qué compiten tantas organizaciones sindicales pequeñas en América Latina? Allí conviven mucho corporativismo de base con demasiado izquierdismo verbal en la dirección de las centrales. No es fácil modificar las prácticas sindicales a escala internacional.

En Europa, si bien la situación es mejor que en el resto del mundo, la dispersión de prácticas sindicales también es muy notable: modelo de países del Sur, modelo nórdico, modelo anglosajón, modelo alemán... Esto dificulta una acción sindical transnacional coherente. La óptica nacional dificulta mucho abrirse a una visión de conjunto más amplia y consecuente

¿Cuál será la base para el cambio de la situación descrita? La estructura de la CES está mejor adaptada que el presidencialismo de la CSI derivado de esquemas anglosajones. Para enfrentarse a los retos de futuro hay que reforzar las estructuras de dirección colectivas y la participación de los sindicatos nacionales en la vida y la toma de decisiones de las confederaciones internacionales. En estos momentos existe un riesgo, por la presión de las federaciones sindicales internacionales, de que las federaciones sindicales europeas –que son miembros de la CES- pierdan su autonomía de acción en el ámbito de la UE, mientras que las federaciones internacionales siguen si querer integrarse en la CSI. Me refiero a ello con preocupación porque la acción sindical sectorial y en el ámbito de las empresas multinacionales es una componente esencial de la acción sindical internacional.

Hay que realizar propuestas comunes a escala mundial. Hay que fomentar la discusión

desde abajo. Hay que desarrollar la agenda del trabajo decente. Una plataforma conjunta, a nivel europeo o mundial, útil para la acción, es todavía muy difícil de construir. Y siempre hay que tener en cuenta algo para el futuro: si China sigue sin libertad sindical, cuando sea la primera potencia económica del mundo, el modelo social europeo será muy difícil de mantener.

Tenemos que universalizar los derechos fundamentales del trabajo, definidos en los 8 convenios de la Declaración de la OIT de 1998 y los demás conceptos que definen el trabajo decente. No hay ningún sindicato que pueda enfrentarse a esta reivindicación unificadora. Sin embargo China es el gran problema a resolver.

Existen contradicciones entre lo nacional y lo supranacional. ¿Cómo afrontarlas y resolverlas en los procesos de reestructuración y deslocalización emprendidos por las multinacionales?

La lucha contra el cambio climático y sus consecuencias abre un nuevo horizonte al sindicalismo internacional. Se abrirán procesos de reestructuración, derivados de los compromisos que finalmente se alcancen, que afectarán a millones de trabajadores en todo el mundo. Hemos de tener instrumentos para hacer frente a esta nueva situación a partir de un concepto ya acuñado por la cultura sindical, el de "transición justa". Para aplicarlos se necesitan recursos financieros para proteger, formar, orientar y recolocar a los trabajadores afectados. El asunto es de gran complejidad y en él se cruzan las líneas de acción locales con las nacionales, regionales y mundiales.

Tenemos que universalizar los 8 derechos fundamentales del trabajo, definidos en los convenios de la Declaración de la OIT de 1998 y los demás conceptos que definen el trabajo decente: contrato, salario digno y protección social básica. No hay ningún sindicato que pueda oponerse a este programa. Se pueden aplicar sin que se produzcan cataclismos. China es el gran problema a resolver. Poco más del 20 por ciento de los trabajadores chinos cuentan con protección social contra la enfermedad y la vejez. Sus salarios representan el 10 por ciento del salario de un trabajador japonés.

En este contexto sería absurdo que la Presidencia española de la UE se enfocara bajo el prisma de los intereses españoles. Tampoco lo lograría si así actuase. Lo que necesita la UE es más Europa. En el terreno laboral hay que superar mediante cambios legislativos las sentencias judiciales que han puesto en cuestión el meollo del derecho laboral europeo. Esta es una prioridad fundamental.

Lo esencial es que los sindicatos se impliquen en la agenda internacional. Las federaciones también tienen que trabajar dentro de la CES: son un factor básico del sindicalismo europeo. Lo territorial y lo federal deben unirse y equilibrarse.

En el contexto de la globalización el modelo social europeo sin trabajo decente universal acabará por no poder sostenerse.

El sindicato, también a nivel internacional, es sujeto político en sí mismo. Este concepto hay que protegerlo y no esperar a que predomine una corriente política determinada para cambiar la realidad existente. Sólo con la fuerza política de los sindicatos la agenda mundial se llevará a efecto. Hay que establecer conexiones con las internacionales políticas y las organizaciones sociales desde la autonomía sindical.

El concepto de la cooperación interesada es clave. La agenda del trabajo hay que universalizarla. Será un proceso largo, de décadas probablemente.

Está bien hablar de nuevo internacionalismo, aunque las experiencias no sean comunes. A pesar de las diferencias, existe una conciencia fuerte del concepto. No se puede renunciar a denunciar la persecución de sindicalistas allí donde se produzcan.

El concepto de la cooperación interesada es clave. La agenda del trabajo hay que universalizarla. Será un proceso largo, de décadas probablemente.

No se puede consentir que los trabajadores chinos no tengan Seguridad Social. Este asunto es prioritario. Protección social y trabajo decente deben ir de la mano. El trabajo informal en Asia, América Latina y África es otro tema fundamente para abordar en toda su extensión y complejidad.

No ha habido después de la crisis un reflejo proteccionista fuerte –aunque sí bastantes medidas parciales- porque el G20 ha tomado cartas en el asunto. En cambio, las actuaciones del G20 no han tenido los efectos deseados en la ronda de Doha de la OMC.

No estoy a favor del proteccionismo. El proteccionismo económico en el siglo XX fue antesala del fascismo, del nazismo y de las guerras mundiales (por supuesto, en conjunción con otros grandes factores). Pasar de la apertura de mercados al nacionalismo económico es un camino equivocado. Todo el mundo ha pensado en Keynes y sus políticas de inversión pública e incentivación de la demanda para enfrentarse a la crisis económica que padecemos. Hasta hoy, los gobiernos de distinto signo de los países desarrollados y emergentes han hecho lo que debían hacer, aunque existe el riesgo de que superada la crisis la mayoría vuelvan a ser neoliberales. Sin embargo, en el sindicalismo existen demasiados tics proteccionistas. Hay que volcarse en la generalización de los derechos del trabajo a escala global. Lo que sucede en la práctica es que muchos de estos derechos son incompatibles con la ausencia de democracia. Sin libertad política no habrá nunca libertad sindical y la universalización de la democracia política no es asunto fácil.

El problema de la ampliación de la UE estriba en el cómo se ha desarrollado tras el fracaso del proyecto de Constitución Europea, el recorte de sus presupuestos y la falta de liderazgo y de impulso del proyecto conjunto. Hoy por hoy, el libre mercado parece estar por encima de la construcción política y las políticas económicas frente a la crisis podrían ser sólo un paréntesis. ◆

## Isidor Boix

Director del Observatorio “Sindicalismo en la Globalización”  
de la Fundación 1º de Mayo

“ Hoy no existe aún un sindicato global.

Hoy no existe aún un sindicato global. Existen ciertamente organizaciones sindicales supranacionales, pero son sólo coordinadoras sin competencias, por ejemplo, para la negociación colectiva. No existe porque no nos hemos planteado su construcción como objetivo esencial. Hay que preguntarse, ahora, sobre los requisitos para crear un sindicato global. Es la tarea en que ahora nos encontramos y tiene una expresión concreta en el desarrollo del “nuevo internacionalismo sindical”.

El nuevo internacionalismo sindical no es solo un asunto de análisis teórico. Es un tema crucial para la clase trabajadora. ¿Necesitamos un sindicato global? La crisis, que es global, ha desarrollado sin embargo elementos corporativos y proteccionistas en la actividad sindical. ¿Anulan las contradicciones el concepto de clase social?

Un dirigente del sindicalismo oficial chino, la ACFTU, me comentó que los trabajadores europeos somos los principales enemigos de los trabajadores de China porque queremos que aumenten los salarios en su país para que sus productos sean menos competitivos. A este análisis le falta algo esencial, el protagonismo de la libertad sindical, para que los trabajadores chinos puedan decidir sobre sus condiciones laborales, sobre cuándo, cómo y en qué, quieren que los beneficios que resultan de su trabajo hoy repercutan en sus condiciones de trabajo y de vida o en las de sus biznietos.

Como podemos observar existen intereses sindicales contrapuestos entre países. No se produce aún la necesaria dirección ni mediación de las instancias sindicales internacionales para lograr una plataforma común.

Parece que estamos muy satisfechos de las jornadas celebradas el 7 de octubre de 2008 y 2009, pero no está claro que las movilizaciones se hayan saldado con el resultado deseable, necesario. No está claro que se hayan conseguido los objetivos propuestos en ambas convocatorias. En ambas ocasiones hemos sido claramente triunfalistas. En 2009 además el problema de fondo ha sido la disolución de las reivindicaciones globales dentro de los intereses nacionales. En la práctica, la unidad del objetivo común y unitario ha quedado en un segundo plano, consistiendo en realidad en la coordinación de jornadas de acción “locales”, sin demasiado éxito porque probablemente para cada una de éstas y de sus objetivos el momento más adecuado no tenía porque ser necesariamente coincidente.

Insisto, hoy no existe un sindicato global. Hay que preguntarse, por tanto, sobre los requisitos para crearlo. Es la tarea en que ahora nos encontramos.

Por todo ello conviene, es necesario, desarrollar el concepto del “nuevo internacionalismo sindical” acuñado por la Confederación Sindical Internacional (CSI) en su Congreso Constituyente. Y a esta reflexión queremos contribuir desde este Seminario del Observatorio de la Fundación 1º de Mayo “Sindicalismo en la Globalización”.

La huelga sigue siendo un elemento fundamental de la acción sindical, pero siempre hay que definir con extremo cuidado el cuándo, el cómo y los porqués. Y ello en absolutamente todos los niveles de organización y de movilización. China y Vietnam están registrando huelgas salvajes y espontáneas como resultado de la escasa organización sindical de la clase trabajadora.

Las contradicciones entre colectivos distintos de la clase trabajadora son reales, forman parte de la propia historia de la clase trabajadora. El principal problema no es la existencia de contradicciones, sino las dificultades para establecer en cada nivel la necesaria síntesis que permita definir los intereses comunes y solidarios, que es lo que permite configurar objetivos, reivindicaciones y acciones comunes.

Este proceso será liderado por aquellos que formulen adecuadamente los contenidos de la interrelación entre los objetivos comunes y los particulares. Definir los objetivos comunes concretos y los instrumentos para su defensa y negociación es el problema central a nivel organizativo y de negociación.

En vez de tener miedo a la negociación supranacional, lo que deberíamos hacer es dotarnos de contenidos comunes en cada uno de los ámbitos. Por lo que se refiere a salarios habría que poner sobre el tapete el salario mínimo vital y no sólo el salario mínimo legal. Con la defensa de los intereses y derechos de la clase trabajadora mundial, uno de cuyos ejes esenciales son los derechos del trabajo en el mundo, el sindicalismo mundial contribuirá de forma efectiva a la gobernanza universal.

El proclamado objetivo del “trabajo decente” hay que traducirlo a acciones concretas. Una prioridad sería establecer en el comercio mundial la exigencia del respeto a los derechos del trabajo en los productos objeto del mismo, lo que afecta sobre todo a las multinacionales en cuyas cadenas de producción y distribución trabaja más del 50% de los trabajadores del mundo.

La huelga sigue siendo un elemento fundamental de la acción sindical, pero siempre hay que definir con extremo cuidado el cuándo, el cómo y los porqués en cada ámbito de reivindicación, negociación y movilización. Es interesante destacar que China y Vietnam están registrando huelgas salvajes y espontáneas, con escasa capacidad de interlocución, de negociación, y por tanto de éxito, como resultado de la escasa organización sindical de la clase trabajadora en ambos países, aunque en Vietnam se detectan síntomas más esperanzadores.

Por último quiero señalar que la economía informal es otro problema mundial de enorme envergadura y repercusión social. Algo habría que hacer al respecto, porque los trabajadores “informales”, “sumergidos” son evidentemente parte de la clase trabajadora, y en algunos países llegan a porcentajes del 60 y más por ciento.

Sería un tremendo error utilizar el concepto de europeizar porque podría entenderse como sinónimo de patrioterismo o colonialismo, lo que sin embargo no supone renunciar a explicar e interrelacionar nuestras experiencias y objetivos con los de otras latitudes del sindicalismo mundial. Las diversas culturas tienen historias distintas y su acceso a la democracia no será idéntico, aunque siempre será necesario.

Hablar del mundo es una de nuestras tradiciones, y positiva. Antes denunciábamos el Imperialismo y el Capitalismo Monopolista del Estado más bien como si fuéramos espectadores de la historia. Hoy en cambio, el sindicalismo empieza a abordar qué podría ser la acción sindical transnacional y qué efecto tendría en nuestras condiciones de trabajo. Este seminario pretende contribuir a ello sin cerrar la discusión, sino abriéndola.

Magnificar la evidente, y en muchos aspectos creciente, heterogeneidad de la clase trabajadora mundial es un error de bulto. También lo es el considerar que “cada día todo está peor”. Los trabajadores chinos de hace 50 o 100 años no estaban en mejor situación que hoy. El problema principal es que la heterogeneidad tiene en la actualidad una repercusión especial en la realidad cotidiana. La sensibilidad ante estos asuntos debe ser cada día mayor. Por ello, el sindicalismo internacional ha de dotarse de nuevos contenidos.

Algunas ideas históricas del movimiento sindical y de las izquierdas en general han sufrido batacazos de dimensiones descomunales. A lo largo de su historia el sindicalismo ha ido aprendiendo, hemos ido aprendiendo, el significado de la elaboración de estrategias sindicales a partir de los intereses de la clase trabajadora y de la afirmación y la práctica de su autonomía. Lo cual no quiere decir que debamos huir de la política. Tenemos que hacer política desde el sindicalismo y no desde ideologías importadas.

Para comentar una de las expresiones que han aparecido en nuestro debate, considero que sería un tremendo error utilizar el concepto de “europeizar” el sindicalismo mundial, porque podría entenderse como sinónimo de patriotismo o colonialismo. Las diversas culturas tiene historias distintas y su acceso a la democracia no será idéntico, aunque siempre será necesario. El concepto de libertad sindical es básico, indiscutible: globalizar los derechos, eje esencial del “modelo social europeo”, es una cosa y “europeizar” el mundo podría entenderse como una inadecuada e inaceptable voluntad de hegemonismo.

En este momento las estructuras sindicales supranacionales no se plantean con claridad asumir la negociación colectiva en sus respectivos ámbitos de actuación, por miedo o por reticencias de los sindicatos nacionales que se resisten a ser tutelados y representados por instancias sindicales supranacionales. Tal vez esto suceda porque no hemos sido capaces de discutir en cada nivel organizativo cuales son los contenidos de la negociación colectiva posible.

En España hemos aprendido lo que creo es una condición universal: el sindicato se justifica a través de su capacidad de negociación para obtener resultados para mejorar las condiciones de vida y de trabajo. Este modelo debería servir también a otros niveles. Lo que se trata es de dotar de contenidos concretos a las diferentes estructuras sindicales a todos los niveles de organización.

No hay contradicción entre intereses nacionales e internacionales, sino entre distintos intereses nacionales. Lo que está por dilucidar es de qué manera los intereses supranacionales pueden servir de impulso y tutela a los intereses nacionales o de colectivos particulares. El corporativismo es consustancial al sindicalismo como punto de partida para la posterior síntesis de intereses, pero cuando se convierte en referencia prioritaria se traduce en xenofobia, y debilita a la clase trabajadora porque la divide y enfrenta entre sí. Esta cuestión crucial hay que resolverla en la práctica cotidiana.

Hoy no funcionan bien las estructuras sindicales supranacionales. Exigir su democratización es fácil, concretar esta exigencia lo es menos, pero es necesario. Existen deformaciones históricas que siguen haciendo bueno lo de que manda más el que más paga. Los más europeístas y más internacionalistas estamos en condiciones, y legitimados, para hacer propuestas y formular exigencias al respecto. Las cuestiones supranacionales condicionan la actividad sindical diaria: todos debemos asumir esta realidad y trasladarlo a todas las esferas de nuestras organizaciones supranacionales tanto de ámbito territorial como a las federaciones sectoriales.

Por ello me permito formular lo que en mi opinión serían algunas condiciones básicas



para avanzar en la necesaria construcción del sindicato global, para dar contenido concreto al “nuevo internacionalismo sindical”:

- Los intereses “globales”, como superadores de los intereses particulares, nacionales, pero emanando de éstos, deben dar lugar a reivindicaciones “globales”
- Un punto de partida debe ser la conciencia de que los intereses particulares existen y pueden ser contradictorios (deslocalizaciones, proteccionismo, dumping social, medidas antidumping, ...). Debe respetarse lo contradictorio desde el sindicalismo global. Lo global debe ser la tutela (y dirección) de lo particular.
- Será necesaria la confrontación con algunas de las expresiones de los intereses contradictorios (corporativismo excluyente, proteccionismo, insolidaridad, xenofobia, ...)
- La interlocución sindical-empresarial debe producirse en los ámbitos globales
- Es necesaria la determinación de las materias específicas para la negociación global: derechos mínimos fundamentales (incluido el salario “vital”) en primer lugar.
- Es precisa la delegación expresa de competencias desde los sindicalismos nacionales para la negociación supranacional
- Debe plantearse como objetivo la incidencia sindical en las instituciones mundiales (OMC, G20, ...)
- Hay que prestar atención prioritaria a las cadenas de producción de las multinacionales (siendo la RSE un instrumento importante: base para exigir compromisos, así como la transparencia y la intervención sindical en su cumplimiento)
- Hay que definir nuevas formas de movilización global (¿sólo euromanifestaciones? ¿otros “7 de octubre”?) sin excluir la huelga supranacional.
- Deben establecerse formas de decisión sindical supranacional (partiendo de desequilibrios afiliativos, de representación, de implantación, de movilización ... también financieros)
- La democratización de las estructuras sindicales supranacionales es imprescindible, y no podemos considerar asumibles algunas de las prácticas actuales. ♦