

EN LA GLOBALIZACIÓN: ¿SINDICALISMO GLOBAL?

ISIDOR BOIX LLUCH
SINDICALISTA

IBOIX@INDUSTRIA.CCOO.ES

Recepció: 14 setembre 2017; acceptació: 9 desembre 2017

RESUMEN

EL ARTÍCULO ANALIZA EL IMPACTO DEL PROCESO GLOBALIZADOR SOBRE LAS RELACIONES LABORALES, CUYAS ESTRUCTURAS NACIONALES RESULTAN ACTUALMENTE INSUFICIENTES PARA GESTIONAR UNA ACTIVIDAD PRODUCTIVA EN PROCESO ACELERADO DE DESLOCALIZACIÓN. ENFRENTADO A LAS NUEVAS CIRCUNSTANCIAS DE LA GLOBALIZACIÓN, EL SINDICALISMO DEMOCRÁTICO INTENTA TRANSFORMAR EL DISCURSO RETÓRICO DEL VIEJO INTERNACIONALISMO EN UN NUEVO REPERTORIO DE RECURSOS PRÁCTICOS, COMO LOS ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES, CAPACES DE DEFENDER GLOBALMENTE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. LAS CONCLUSIONES DAN CUENTA DE LAS PERSPECTIVAS DE DESARROLLO DE ESTE EMERGENTE SINDICALISMO GLOBAL

PALABRAS CLAVE

GLOBALIZACIÓN, GRUPOS DE INTERÉS, RELACIONES LABORALES, SINDICALISMO, ACUERDOS MARCO INTERNACIONALES

INTRODUCCIÓN

Parece obvia la respuesta positiva, pero intentaré explicar porque no lo veo así, aunque me gustaría que así fuese. Y para ello otra pregunta: *¿Es necesario el sindicalismo global en la globalización?*, y en el supuesto afirmativo: *¿es posible, existe, en qué consiste?*

Mi reflexión al respecto resulta además facilitada por el sugerente título general propuesto por ARXIU: “*crisis y renovación del sindicalismo*”, que parte del convencimiento, que comparto, de que el *sindicalismo* también sufre una *crisis* y que de ella deriva la exigencia de su *renovación*. Y ello es de aplicación a lo que hoy pueda ser, si es, el “*sindicalismo global*”.

Existen ciertamente unas estructuras que dicen representar al sindicalismo mundial, internacional o global, tanto confederalmente (la Confederación Sindical Internacional, CSI) como sectorialmente en los principales ámbitos (IndustriALL Global Union para los sectores industriales). Pero para que exista no es suficiente proclamarlo.

Si tal “sindicalismo global” existiera, y en todo caso si pudiera existir, creo también de interés preguntarnos ¿en qué consiste, o consistiría? ¿cuál es, o sería, hoy su realidad? ¿Cuáles sus principales problemas, retos, acciones...? Como entiendo que no tenemos todas las respuestas a todas las preguntas, voy a aportar mi opinión a partir de mi concreta experiencia. Con una primera consideración sobre lo que pudiera parecer también una obviedad,

como es la respuesta a la pregunta de “¿qué es el sindicalismo?”

¿QUÉ INTERESES? ¿QUÉ ORGANIZACIÓN?

Aunque se trata de una ya vieja definición de los estudiosos de las organizaciones sociales, creo conviene recordar el concepto clásico de los sindicatos como “*organización de intereses*” para definirlos en función de los intereses que se pretende defender. Hablamos de “intereses colectivos” con entidad propia, pero también necesarios para la tutela de los “individuales”, que para el sindicalismo deben referirse al colectivo al que le es de aplicación la condición de “trabajador”. Y trabajadores, para utilizar una definición que nos ha de resultar próxima (la del artículo 1 del Estatuto de los Trabajadores), son “*los que voluntariamente presten sus servicios retribuidos por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, física o jurídica, denominada empleador o empresario*”. Supone colocar el salario y sus condiciones de dependencia en el eje de esta relación, por lo que algunos idiomas utilizan para el “trabajador” la denominación de “*asalariado*”.

Organizar a los trabajadores de un determinado ámbito significa determinar cuáles puedan ser los *intereses comunes* de todos los asalariados del mismo, lo que abre una necesaria discusión sobre cuáles son y cómo se establecen estos intereses comunes. Una primera consideración es que no pueden ser la suma en la medida que los hay contradictorios entre los individuos de un mismo colectivo. Pero tampoco solamente los coincidentes. Como primera aproximación entiendo que tales intereses comunes son la *síntesis* de los de todos los individuos o colectivos de los niveles inferiores que su pretende unificar en el nivel superior, incluyendo los necesarios para la *tutela* de los individuales, de todos los individuales, también de los detectados como contradictorios.

Considero esta cuestión merecedora de análisis más completos, como clave para muchas cosas, fundamentalmente para dos objetivos básicos: 1) cómo establecer la “*plataforma reivindicativa*” de

cada ámbito partiendo de los intereses no plenamente homogéneos de los individuos o colectivos que lo integran y 2) qué forma de *organización*, qué órganos de representación y dirección deben establecerse en tal ámbito.

Para reflexionar sobre un posible sindicalismo “global” habrá que examinar en primer lugar si existen tales intereses comunes, sintetizables, del conjunto de la clase trabajadora en el ámbito mundial. Y de tales intereses comunes deberá surgir la organización para defenderlos solidariamente. Una organización “común” con intereses propios, únicos para toda la organización, y no suma de organizaciones con diversos intereses propios, tampoco sólo en torno a los coincidentes. Síntesis de intereses y síntesis en la organización.

Para tales objetivos no resulta suficiente recordar la histórica consigna de “*proletarios de todos los países unidos*” del Manifiesto Comunista. Ciertamente hoy se mantienen igual a los del Siglo XIX los elementos básicos de las relaciones sociales del sistema capitalista, aunque la evidente evolución de éste y su interrelación de una a otra punta del globo, obliga a examinar cuáles puedan ser hoy tales intereses comunes para deducir de ellos las líneas maestras de una posible organización sindical global para defenderlos.

Durante los Siglos XX y XXI la extensión de las relaciones capitalistas de producción ha provocado la del trabajo asalariado, así como una progresiva heterogeneidad de la clase trabajadora en cada país, una mayor interrelación entre países (comercial y de deslocalización-relocalización), una progresiva internacionalización de la actividad productiva, . . . , generando también intereses contradictorios (pérdidas de empleo en el Norte, dumping social, . . .). Afloran enormes desigualdades existentes en los salarios, en las jornadas de trabajo, en las condiciones de salud y de vivienda, . . . Crecen las desigualdades entre países y en un mismo país, pero también se producen fenómenos de reequilibrio, de lo que es un ejemplo que los salarios mínimos de China, que se situaban entre 30 a 65 Euros mensuales (según regiones) en 2006, pasaron a estar entre 250 y 300 Euros en 2016, superando al de Bulgaria, país de la Unión Europea.

Ante todo ello hemos de preguntarnos: ¿Qué puede unir a los trabajadores del mundo? ¿En qué coinciden? ¿Solidaridad porque, dicen, todos luchamos contra los capitalistas? ¿Para tener todos el mismo salario? ¿Sería “sostenible” una inmediata y general igualdad de salarios a su máximo nivel actual?, ¿y de general aceptación si fuera a otro nivel? Siendo esencial el salario en la condición de trabajador, ¿hablamos de la condición independientemente de su cuantía, de su contenido, de sus condiciones? ¿hay otras cuestiones que unifiquen a la clase?

No puede haber solidaridad sin un interés común e importante a defender. La solidaridad para ser efectiva debe interesar a quien la practica, no sólo a quien la recibe. A los trabajadores que mejores condiciones de trabajo tienen, tenemos, les interesa, nos interesa, que la práctica de derechos y las condiciones dignas de trabajo se extiendan. Para no quedar aislados, para que del asilamiento no surja la debilidad. Y aunque ello debe ser importante objeto de análisis, ahora sólo quiero señalar lo que en mi opinión son los elementos de cohesión del conjunto de trabajadores del planeta: *los derechos, derechos de acción sindical, la libertad sindical, el derecho de huelga y el de negociación colectiva, el derecho a un salario vital¹, y a la seguridad, a la vida*, como derechos esenciales. Los considero la base para la conquista de los demás derechos constitutivos de condiciones de trabajo dignas, y al mismo tiempo elemento homogeneizador y solidario. Por ello, si es así, las acciones en ejercicio y defensa de tales derechos son la base para la activa solidaridad. Y definen la “contraparte” con la que negociar y acordar, o a la que combatir: en primer lugar las multinacionales y las instituciones globales y nacionales. Integrado todo ello en la reivindicación de un *nuevo orden jurídico internacional* que establezca una tutela efectiva y generalizada de los derechos fundamentales del trabajo, con instrumentos eficaces para su aplicación y para la sanción de los incumplimientos.

EL SINDICALISMO Y LA ACTUAL CRISIS DE LEGITIMIDAD INSTITUCIONAL

Ahora me interesa abordar los problemas que se plantean para construir la organización “global” de los trabajadores como clase social. Los problemas de hoy, en este 2017, cuando subsisten cuestiones de fondo puestas de manifiesto por la crisis. Una crisis no sólo económica, también institucional, que ha provocado una crisis de confianza social en unas instituciones que se afirman representativas cuando cumplen formas y procedimientos previamente consensuados, y que deberían garantizarlo, pero que no siempre lo son desde la perspectiva de los formalmente representados. Una crisis de confianza que parece que afecte más a las organizaciones políticas, pero de la que no se libran las sociales, los sindicatos entre ellas.

Examinemos las actuales estructuras sindicales. Las supranacionales constituyen el objetivo de este trabajo, aunque es necesario tener presentes las nacionales, las regionales, las sectoriales, hasta las de centro de trabajo, en la medida de que el colectivo global surge de todos los colectivos en tales diferentes ámbitos. Ahora hay que volver a señalar que no se trata de la suma de todos ellos sino de su síntesis, no de la yuxtaposición de personas, organizaciones e intereses, sino de su integración en un colectivo de otras dimensiones, el colectivo “global”. Una integración en torno a intereses comunes que no excluye su específica identidad, y autonomía, en torno a los intereses particulares de cada colectivo, asumiendo que pueda haber intereses contradictorios entre tales colectivos. Seguramente la clave para entenderlo sea la ya apuntada no identidad entre suma y síntesis.

La crisis económica, traducida en pérdidas de afiliación ante las dificultades y la carencia de respuestas eficaces, así como de financiación institucional, significó sin duda la acentuación de los problemas financieros de las organizaciones sindicales, lo que además llevó a que muchas

¹ Me estoy refiriendo al derecho –igual–, no a la cuantía –no necesariamente igual–. Ésta debería depender de las condiciones de cada país. Una referencia, no única ni decisoria, podría ser la “paridad de poder adquisitivo”. Y la acción sindical la vía para su determinación

redujeran sus cotizaciones a las estructuras supranacionales, regionales o mundiales, provocando el debilitamiento de éstas. Pero al mismo tiempo la crisis planteó nuevos problemas que demandaban una respuesta sindical supranacional, mayores exigencias a tales estructuras supranacionales. Un problema similar al que sufrían muchos sindicatos nacionales.

En este 2017 los dos grandes sindicatos españoles, CCOO y UGT, afirman una recuperación afiliativa. Bienvenida sea, pero quizás, siendo positivo, lo esencial no sean las cifras. Habrá que considerar qué es lo que las personas afiliadas esperan del sindicato, la evolución de su grado de adhesión. No sé si hay una vara de medir la confianza, el sentimiento de sentirse representado, la consciente y activa delegación de la defensa de derechos e intereses en la institución.

La señalada crisis de confianza no creo tenga su origen en las dificultades para encarar la crisis económica, su repercusión en las condiciones de trabajo y de vida de la clase trabajadora y, sobre todo, en la respuesta dada desde las organizaciones sindicales, pero seguramente todo ello la ha agravado como consecuencia de la demostrada incapacidad para corregir las políticas austericidas y la aparente inutilidad de las acciones convocadas para hacerle frente, por la falta de análisis y explicación del porqué del fracaso².

Partiendo de estas consideraciones, sugerencias y apuntes, así como de mi particular experiencia, me interesa en este punto examinar cuáles son los instrumentos para la acción sindical supranacional, global, su funcionamiento, sus planteamientos generales y sus criterios de acción, también los

problemas que entiendo existen para poder cumplir mejor la función que se supone tienen.

ALGUNOS SÍNTOMAS PREOCUPANTES

Creo que se entenderán mejor mis comentarios sobre la organización sindical si previamente recojo algunos hechos, sin aparentemente directa relación entre ellos, pero que no considero anécdotas desgraciadas, sino síntomas del quehacer de las organizaciones sindicales supranacionales y su relación con las nacionales.

— La página web de IndustriALL Global Union (<http://www.industriall-union.org/es>) ha informado en diversas ocasiones de conflictos en filiales y proveedores de grandes multinacionales, llamado a la solidaridad de forma genérica. Así ha sucedido en mayo y junio de este año informando de agresiones a los derechos de los trabajadores en una filial en Indonesia de la americana Freeport y la japonesa Mitsubishi, o en Sudáfrica de la General Motors. Pero no había en tales informaciones ni una palabra, ninguna referencia ni orientación de las necesarias acciones de los sindicatos americanos o japoneses para presionar a la cabecera de la multinacional en solidaridad con los trabajadores de la cadena de valor de su misma multinacional³.

— En la reunión de los días 14 y 15 de diciembre de 2016 del Comité Ejecutivo (CE) de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), Luca Visentini, su actual Secretario General, afirmó “*Los sindicatos están para negociar, para movilizar ya están las ONGs*”, manifestando una profunda ignorancia, difícilmente aceptable en un Secretario General europeo, de la estrecha relación entre negociación y movilización en la acción sindical.

² Quizás debería haberse planteado negociar qué austeridad, con qué contrapartidas presentes y futuras, con qué controles, en qué plazos. A ello me referí con cierta amplitud en el n.º 4 de “pasos a la izquierda” de abril 2016 y en mi blog (<http://pasosalaizquierda.com/?p=1236> y <http://iboix.blogspot.com.es/2016/04/sobre-los-desacuerdos-que-jose-luis.html>). A estos textos me remito además para el planteamiento sobre la necesaria “renovación” sindical, “*refundación*” en mi propuesta. Ahora pretendo abordar tal problemática desde la perspectiva del sindicalismo “global”.

³ No quiero dejar esta problemática sin señalar que en julio llegó una positiva noticia, también desde IndustriALL Global Union, como es la positiva reacción del sindicalismo italiano en la FIAT ante una movilización de los trabajadores de una filial en Serbia de esta multinacional del automóvil exigiendo mejoras salariales y de condiciones de trabajo. Lamentablemente son muy escasas las informaciones y orientaciones en este sentido.

— Las delegaciones sindicales europeas que asistían en Sao Paulo al 3er Congreso de la Confederación Sindical de las Américas (CSA-CSI), celebrado del 25 al 26 de abril de 2016, se reunieron para examinar la propuesta del CE de la CES de realizar en mayo en Berlín una masiva manifestación sindical europea contra la política de la Unión Europea sobre los refugiados. Los sindicatos alemanes manifestaron que “*la situación actual de Alemania no permite esa acción*”. Los sindicatos italianos propusieron entonces una movilización en la frontera entre Italia y Austria, uno de los escenarios de tal política europea, a lo que los sindicatos austríacos indicaron que “*se oponen frontalmente a cualquier acción en esta zona*”. La conclusión en Sao Paulo de los sindicatos europeos fue que la única posibilidad era “*estar pendientes de que los sindicatos italianos acepten el reto de una manifestación masiva en Roma a finales de junio*”. Pero de ello ya no se volvió a hablar, parece que no aceptaron el reto⁴.

— A lo largo de la crisis se han desarrollado en Europa movimientos huelguísticos en bastantes países contra las políticas económicas de los respectivos gobiernos y patronales. Bastantes Huelgas Generales, alguna en España, donde más en Grecia, con reiterada denuncia de las imposiciones austericidas de la Unión Europea. Pero ninguna convocatoria de *Huelga General Europea*, tampoco en Alemania. Ni se abrió la discusión sobre su posibilidad. No se analizaron luego los porqués de estas ausencias, ni tampoco la evolución de dichas huelgas en sus contenidos, formas y participantes, tampoco sus resultados, su concreta incidencia en cada país y en la Unión Europea.

— En enero de 2009 se produjeron importantes huelgas (inicialmente “salvajes” y apoyadas luego por los sindicatos británicos) en la refinería de *Lindsey* contra el intento de contratar a trabajadores italianos y portugueses, y cuyo contenido podría resumirse en el slogan acuñado al respecto por el primer ministro Gordon Brown: “*empleos británicos para los trabajadores británicos*”. El debate sobre el tema en el CE de la EMCEF (la entonces Federación Sindical europea de la Química, la Energía y la Minería) sólo se tradujo en el finalmente mayoritario rechazo de una propuesta de moción solidaria con

aquellos huelguistas presentada por los sindicatos británicos.

— Desde 2008 el “*7 de octubre*” es, nada menos, la “*Jornada mundial por el trabajo decente*”. En Europa, y no en todos los países, sólo hemos sido capaces de impulsar “jornadas” simbólicas en torno a los problemas del “trabajo decente” en el propio país, nunca con un consciente planteamiento de que el eje debía ser el trabajo decente “en el mundo”, partiendo para ello de la acción sindical en relación con las multinacionales, esencialmente de cabecera europea o norteamericana, cuyas cadenas de producción llegan a todos los confines del globo.

— En los Congresos de la CES de Sevilla (2007) y Atenas (2011) se planteó una cuestión capital para todo sindicalismo, también para el europeo, *la negociación colectiva en su ámbito*. Y como punto no secundario el de un posible *salario mínimo europeo*. No fue posible ni siquiera el acuerdo para avanzar en la discusión de una posible plataforma reivindicativa europea común centrada en los derechos básicos del trabajo, por la oposición de algunos sindicatos, los nórdicos en particular. Y seguimos igual.

— En el mencionado Congreso de la CES de mayo 2007 en Sevilla, Guy Ryder, recién elegido Secretario General de la Confederación Sindical Internacional en su Congreso fundacional de 2006, lanzó un llamamiento a construir un “*nuevo internacionalismo sindical*”. Ni de la fórmula (en la que hay que subrayar sus 3 conceptos: “nuevo”, “internacionalismo” y “sindical”), ni de sus posibles contenidos, nunca más se supo.

Son ciertamente episodios aparentemente desconexos entre sí, pero los considero por una parte suficientemente preocupantes cada uno de ellos, y, por otra, síntomas claros de un problema de fondo: la existencia de serias deficiencias en la función dirigente de las estructuras sindicales supranacionales.

⁴ Lástima que, antes o después, no hubieran más ejemplos de valentía en la convocatoria como la que llevó a cientos de miles de personas a manifestar su solidaridad con los inmigrantes el 18 de febrero de 2017 en las calles de Barcelona.

LAS ESTRUCTURAS SINDICALES SUPRANACIONALES

Es evidente la directa relación entre los contenidos de una acción social y la organización que la protagoniza. Así creo que hemos de abordar las formas de organización y trabajo de las estructuras sindicales supranacionales. Si sus contenidos deben ser, como pienso, síntesis, no suma, de las organizaciones que las integran desde los diversos ámbitos nacionales y sectoriales, la organización protagonista de esta síntesis no debería ser una simple coordinadora de las organizaciones nacionales, sino un órgano sindical capaz de asumir, protagonizar y dirigir los intereses comunes, no coordinar los más o menos coincidentes.

Pero "coordinadoras" es lo que son de hecho las organizaciones sindicales supranacionales cuando establecen en sus estatutos rígidas cuotas territoriales en la composición del órgano de dirección, el Comité Ejecutivo. Y si en algo desbordan algunas veces esa función coordinadora es esencialmente por sus tics autoritarios de dirección burocrática.

Unas cuotas territoriales desde las regiones mundiales que en la práctica van acompañadas por la voluntad de control por parte de las organizaciones nacionales que más cuotas aportan, y que en casi todas las estructuras supranacionales son Alemania, los países nórdicos europeos, Estados Unidos, Japón, Reino Unido, Brasil, Sudáfrica y Australia, las cuales acaban repartiéndose las funciones decisivas en los órganos, así como las decisiones en la política de contratación de los cuadros técnicos de dirección. El problema no es tanto en mi opinión que haya muchos alemanes, suecos, estadounidenses, británicos, ... en los órganos de dirección, sino que cuando actúan desde éstos no se olvidan suficientemente de que lo son. A ello habría que añadir que algunas de las contrataciones resultan, salvo por amiguismo, absolutamente imposibles de explicar sindicalmente, lo que no sólo se traduce en una evidente incapacidad de dirección sino incluso en un claro entorpecimiento de muchas iniciativas sindicales, una negativa gestión que resulta además de un elevado coste.

Con tales antecedentes resulta comprensible la escasa función sindical dirigente en el ámbito

global que desarrollan las actuales estructuras sindicales supranacionales, más allá de periódicas proclamas con tópicos sindicales supuestamente de aplicación en todos los continentes y en todos los tiempos, con una escasa o nula función de síntesis de las posiciones sindicales heterogéneas que resultan en los diversos países y/o continentes. Todo ello, sin embargo, no debe llevar a olvidar algunos positivos avances en este sentido reflejados a continuación. Son insuficientes, pero acreditan que es posible.

Elaborar las posibles reivindicaciones comunes, resultado de la síntesis de las de ámbitos inferiores, no es sencillo, seguramente es un aspecto clave en la construcción del sindicalismo supranacional, ya lo es de hecho para trascender del centro de trabajo al sector, al país, ... A ello podría ayudar el análisis de las plataformas reivindicativas a los diversos niveles y ámbitos de la acción sindical y su traducción en iniciativas de dirección sindical. Es en todo caso una tarea poco frecuente y entiendo que muy necesaria.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA TRANSNACIONAL: LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES

En la medida de que el sindicalismo es acción social colectiva, movilización, negociación y acuerdo, acuerdo para que la contraparte (organizaciones empresariales, administraciones públicas) asuman compromisos a partir de los derechos sindicales consensuados, un elemento que define la existencia plena de una organización a determinado nivel es si ha logrado acuerdos formales de su ámbito que tutele las relaciones laborales en el mismo. O, al menos, si lo ha planteado como objetivo efectivo a partir de una plataforma reivindicativa que lo aborde y oriente su acción en torno a la misma.

Ya me he referido a las reticencias, no superadas, para la negociación colectiva europea. Puede objetarse, y es cierto, que las organizaciones empresariales europeas son muy reticentes a tal negociación, incluso las hay en algunos sectores que se han dado estatutos que se protegen frente a ello, que prohíben expresamente la negociación de cuestiones relacionadas con las condiciones de

trabajo. Por otra parte la Directiva sobre los Comités de Empresa Europeos les atribuye sólo funciones de “información y consulta”, no de negociación. Pero el problema principal considero que es la propia y escasa voluntad de los sindicatos europeos al respecto.

Los Acuerdos Marco Globales suscritos por el sindicalismo global (Federaciones Sindicales Internacionales) con algunas multinacionales son una efectiva expresión de negociación y acuerdos transnacionales. Suponen un avance cualitativo en relación con los Códigos de Conducta decididos unilateralmente por las empresas multinacionales, al establecer no sólo los contenidos de los compromisos empresariales de Responsabilidad Social, sino sobre todo los mecanismos de intervención sindical para hacerlos efectivos. Si se tratara de indicar sus elementos más importantes subrayaría el derecho sindical (de las instancias sindicales supranacionales y de los sindicatos locales) de conocer todos los centros de trabajo que integran su cadena de suministro, integrando toda la cadena de subcontrataciones, así como de acceso sindical a tales centros de trabajo.

En los sectores industriales existen 47 Acuerdos Marco Globales (AMG) firmados por la Federación Sindical Internacional, IndustriALL Global Union, alcanzando hasta un centenar los suscritos por el conjunto de estructuras sindicales supranacionales. Siendo muy importante estas cifras, más importante es señalar que pueden llegar a 10.000 los compromisos empresariales unilaterales sobre el trabajo decente en el mundo (en forma de Códigos de Conducta o adhesiones a Códigos u otras fórmulas como el Global Compact de las Naciones Unidas, el SA8000, ISO26000, etc.). Ambas cifras subrayan lo mucho aún por avanzar al respecto. Cabe señalar además que no todos los AMG establecen suficientemente los requisitos básicos de su ámbito (hasta el último eslabón de sus cadenas de subcontratación) y los derechos de intervención sindical. Algunos reducen su ámbito a la multinacional y sus filiales, limitándose a instar a sus proveedores y contratas el cumplimiento de los mismos principios generales, pero sin instrumentos eficaces de control desde la

multinacional y de intervención del sindicalismo global y local.

En el ámbito de la industria del vestido, uno de los más internacionalizados, durante años ha habido un sólo AMG, el suscrito con Inditex, del que precisamente este año se cumple ya su 10º aniversario, mientras que la sueca H&M lo suscribió en 2015 y la alemana Tchibo en 2016. Ya son tres. Pero no hay ninguno de las importantes multinacionales distribuidoras mundiales de ropa de las marcas italianas, norteamericanas, británicas, francesas, . . . Lo más grave en mi opinión no es que nos los haya, pues podría ser debido a resistencias empresariales que no hubiéramos encontrado en las 3 ya señaladas, sino que se desconoce porque no los hay, se ignoran las iniciativas sindicales en estos países y desde las direcciones sindicales supranacionales para conseguirlos. O una explicación de vías distintas que pudieran ser consideradas como más adecuadas. Lo peor sería comprobar que no han hecho nada, que tal objetivo no consta en sus proyectos a corto o medio plazo, que no tienen propuesta de acción sindical, más allá de las proclamas en los papeles, para la defensa del trabajo decente en el mundo, particularmente en las cadenas de suministro de las multinacionales de cabecera en su país, es decir en su ámbito más directo de intervención y de responsabilidad.

Como un importante avance en la construcción de relaciones laborales globales pactadas debe entenderse el primer acuerdo global multiempresas con el sindicalismo mundial, el Acuerdo de Bangladesh de Prevención de Incendios y para la Seguridad de los Edificios (conocido como el “Accord” de Bangladesh). Se firmó en 2013 tras la catástrofe de Rana Plaza por las Federaciones Sindicales globales de industria y servicios, IndustriALL Global Union y UNI, con más de 200 marcas de ropa con proveedores en el país. Y hay ya un primer acuerdo para su renovación a partir de 2018. Se ha traducido en un muy importante trabajo de inspección de casi 2.000 fábricas, con numerosas medidas de corrección de sus condiciones, así como en un significativo desarrollo del sindicalismo local a través de su intervención en la gestión del mismo.

En el mismo sentido, aunque de menor eficacia hasta ahora, debe entenderse el Proyecto ACT (“Action, Collaboration, Transformation”) firmado por 15 de las principales marcas mundiales del vestido y por el que se establecen las bases para que en los principales países en los que se fabrica la ropa de sus marcas se abra un espacio de interlocución de sus proveedores con los sindicatos locales para desarrollar una negociación colectiva que permita concretar condiciones de trabajo decente en tales países, empezando por un salario “vital”, es decir que permita vivir con dignidad.

DUMPING SOCIAL Y ALTERNATIVAS SINDICALES

Estimaciones de la Confederación Sindical Internacional, CSI, apuntan a que el 80% del comercio entre los países del planeta se desarrolla con los productos de las multinacionales. Los canales del comercio mundial han ido evolucionando en contenido e intensidad con el proceso de internacionalización productiva, han sido vehículo para los productos resultado de deslocalizaciones y relocalizaciones industriales, así como escenario de la competencia en los mercados mundiales entre producciones de orígenes distintos, con iniciativas diversas de los Estados para proteger y expandir “sus” productos, desde aranceles, acuerdos preferenciales, de “libre comercio”, subvenciones a las exportaciones, Zonas Francas, . . .

Integran también este escenario medidas “antidumping”, con limitaciones aduaneras y otras, planteadas contra la supuesta competencia “desleal” en los mercados por parte de la empresa o país que vende por debajo de su precio de coste. Una variante es el “dumping social”, cuando se considera que la mercancía se vende a bajos precios como consecuencia de la violación de los derechos básicos del trabajo sobre los trabajadores que las producen. Cuestión importante, aunque a veces

se plantea más como una expresión de guerra comercial que como defensa del trabajo decente.

En los últimos años la Unión Europea ha tomado medidas antidumping, entre otras, en relación con importaciones de acero, azulejos y productos químicos de China, minerales y productos siderúrgicos de Rusia, plásticos de Vietnam, . . . Y en casi todos estos casos se ha argumentado la existencia de “dumping social”.

Evidentemente el sindicalismo algo podría, debería, decir cada vez al respecto, tanto el del país comprador (que se supone protege también los derechos laborales en otra parte del globo) como del país vendedor (por lo que ello afecta a su producción, a las condiciones laborales en las que se obtiene). Y efectivamente hemos visto pronunciamientos sindicales al respecto. Las del sindicalismo del país comprador apoyando en general, sin otra iniciativa propia, las posiciones de su país restrictivas de tales importaciones, y las del vendedor denunciándolas y negando muchas veces, sin verificaciones creíbles, las razones alegadas y denunciando, con su gobierno, el proteccionismo de los primeros.

Nada que objetar seguramente desde la perspectiva de la guerra comercial, pero quizá sí desde la de la acción sindical. En ésta podría suponerse que los sindicatos de ambos polos del problema deberían coincidir en la defensa de la dignidad del trabajo. En todo caso, los sindicatos europeos, las Federaciones Sindicales europeas de los sectores afectados, y la Confederación Europea de Sindicatos, deberían abordar el tema con los sindicatos del país vendedor, conscientes de que difícilmente estos últimos estarán por la labor de dificultar la venta de los productos de su país⁵. Cuando hemos hablado con trabajadoras y trabajadores de los países proveedores de marcas españolas, hemos encontrado siempre un mismo planteamiento: *“hay que mejorar, y mucho, nuestras condiciones de trabajo, pero que se compre más aquí”*.

⁵ Solamente he conocido un caso, el de los sindicatos de Myanmar –la antigua Birmania– promoviendo el boicot a los productos de su país, en la época más dura de la dictadura militar, como forma de presión mundial sobre ésta.

No creo excesivo exigir a los sindicatos europeos que, antes de apoyar cualquier medida antidumping y con ello enfrentarse a los sindicatos de los países exportadores, conocieran la opinión de éstos al respecto y se plantearan examinarlo conjuntamente, y para una posible acción solidaria con ellos, en lugar o incluso complementariamente de apoyar las medidas antidumping impulsadas por “sus” patronales y “sus” gobiernos.

Pero más importante, y necesaria, entiendo que debería ser la posición de las instancias sindicales de ámbito superior, las globales, para tomar la iniciativa y convocar a ambas estructuras sindicales, las de los países exportadores y las de los importadores, para afrontar el problema. Es ésta sin embargo una cuestión ni siquiera planteada en los contenidos congresuales o de trabajo diario de las Federaciones sindicales globales, de industria y servicios (que incluye el comercio), IGU y UNI, de la Confederación Sindical Internacional, CSI, o de la CES. En alguna ocasión fueron rechazadas enmiendas en ese sentido presentadas por nuestra Confederación de CCOO a los documentos congresuales europeos o mundiales.

No se trata de un tema secundario, puesto que afecta a una importante proporción del comercio mundial y al trabajo de muchos miles de trabajadores de los países emergentes. Es por ello un instrumento de relación y posible cohesión sindical, o de dispersa acción sindical subordinada a otros intereses. Podría constituir además un positivo ejemplo de la “tutela”, por parte de estructuras sindicales de ámbito supranacional, de derechos contradictorios entre colectivos sindicales nacionales y/o regionales.

Quien sí parecía entender qué intereses defendía prioritariamente (aunque no compartidos por mi parte) era Jiang Guangping, Director General del Departamento de Relaciones Internacionales de la Confederación Sindical China (ACFTU). En nuestro encuentro en Beijing, en septiembre de 2007, me dijo: “*Los principales enemigos de los traba-*

jadores chinos sois los trabajadores europeos. Queréis que suban los salarios en China para hacer menos competitivos nuestros productos”. A lo que le respondí que “*los trabajadores, los sindicatos europeos, lo que queremos es que los trabajadores chinos puedan ejercer sus derechos de libertad sindical y de negociación colectiva para decidir qué parte de los beneficios de su trabajo les corresponde a ellos, o a sus biznietos, o a otros...*”. Lo cierto es que desde entonces el incremento salarial de los trabajadores chinos ha sido notable y parece que sus productos siguen siendo competitivos⁶.

HACIA UN ORDENAMIENTO JURÍDICO GLOBAL

Un objetivo evidente en la acción sindical global es alcanzar acuerdos con las contrapartes, empresariales o institucionales, para consolidar derechos, y también establecer mecanismos para su exigencia, para la sanción y reparación ante incumplimientos. En este marco, una de las cuestiones a examinar ya hoy es la exigibilidad judicial de los compromisos empresariales de Responsabilidad Social empresarial, unilaterales o pactados. Con el objetivo prioritario de que sea la multinacional quien presione a su proveedor, pues será en éste donde se plantee habitualmente el incumplimiento. Esto es lo que en la cadena de suministros de Inditex hemos comprobado como más eficaz.

La primera respuesta ante posibles incumplimientos es la exigencia sindical, con la movilización de los colectivos de trabajadores afectados, los de la empresa matriz y los directamente implicados, para ir ampliando el ámbito de movilización si el problema persiste..

El posible procedimiento judicial plantea serios problemas, tanto por la inexistencia de un Tribunal Laboral Internacional como por el hecho de que cuando se firma un Acuerdo Global quien con él se compromete directamente es la marca

⁶ Al mismo tiempo que está evolucionando la estructura industrial y comercial de China, con deslocalizaciones a otros países de la región, y ello no parece que esté perjudicando a la clase trabajadora china

multinacional, y las infracciones se dan en general en sus proveedores, que pueden haber firmado un compromiso con la marca pero no son (hasta ahora) parte activa en el propio Acuerdo Marco. Se trata sin duda de un tema de interés sindical, social y también académico, para desarrollar en el futuro normas y procedimientos que lo faciliten.

Es ésta aún una cuestión poco desarrollada en los Acuerdos Marco hasta ahora firmados. En algunos se apuntan problemas de “interpretación” con la posibilidad de acudir al “consejo experto de la OIT”. En otros se apunta a una fórmula algo más desarrollada estableciendo una posibilidad de “arbitraje” por parte de la OIT, lo que ha llevado a que los órganos de ésta empiecen a plantearse cómo podrían organizar su intervención en tal sentido.

Un planteamiento de largo alcance es el que se dio en la Conferencia anual de la OIT de 2016, en su Comisión sobre “trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”. La representación de los trabajadores propuso un nuevo Convenio que abordara las condiciones de trabajo en las cadenas de suministro refundiendo y adaptando a la realidad actual las diversas normas OIT que les podrían ser de aplicación. Las resistencias empresariales y de hecho de los gobiernos aplazaron una posible decisión. Pero la cuestión está ya abiertamente planteada. Y hay que plantearse también como acentuar la eficacia de las normas de la OIT, sin obviar la posible exigencia de que a través de la OMC u otros se requiera que los productos objeto del comercio mundial cumplan los requisitos básicos del trabajo decente.

LA DIFÍCIL CONSTRUCCIÓN DEL SINDICALISMO GLOBAL

Porque no creo en el determinismo histórico, aunque considero necesario un efectivo sindicalismo global, no estoy convencido de que su advenimiento sea inevitable. De lo que sí estoy convencido es de que las actuales estructuras que de él se reclaman no son aún las que garantizan su existencia.

Creo que hay efectivos intereses comunes de los trabajadores del mundo, esencialmente en

torno a los derechos fundamentales del trabajo. Y que el sindicalismo tiene una base sólida para su desarrollo en todos los ámbitos y niveles, hasta el global, porque las relaciones asalariadas generan intereses comunes, movilizaciones, solidaridad, conciencia colectiva de clase.

Y creo además que, en la medida de que la globalización tiene una progresiva y en ocasiones determinante influencia en las condiciones de vida y de trabajo en todos los rincones del mundo, junto a la necesidad de la acción sindical en cada centro de trabajo de cada uno de los países del planeta, son necesarias también formas de solidaridad y acción sindical en los más amplios ámbitos sectoriales y territoriales, hasta el global, en este nuestro mundo cada día más pequeño.

Si la construcción y consolidación del sindicalismo global no es inevitable, aunque lo consideramos necesario, no es suficiente que existan bases objetivos para su desarrollo. El principal problema son las carencias (algunas he querido apuntar) del propio sindicalismo, más que las dificultades derivadas de la actitud de las contrapartes empresariales y gubernamentales.

La clave en mi opinión está en que el sindicalismo organizado no aborde los temas de la globalización sólo en los papeles y en los discursos, ni sólo con ocasión de los accidentes tipo Rana Plaza, . . . y sólo para denunciar las responsabilidades de los malos de siempre (que lo son), pero sin propuestas de acción en los eslabones fundamentales de las cadenas de valor. Debe ser en la acción sindical diaria, no para repetir en ésta discursos de denuncia global, genéricos, sino para detectar su particular ligazón con los problemas de la cadena de valor en la que se integra. Y ello desde cada estructura sindical a todos los niveles de la cadena de valor, empezando por el sindicalismo de las cabeceras de las multinacionales, que tienen una muy particular responsabilidad en todo ello.

Quiero por todo ello terminar estas notas dando respuesta, mi respuesta, a la pregunta con la que las encabezaba: Sí, en la Globalización es necesario y posible el sindicalismo global, pero está aún pendiente su adecuada construcción.