

Guía para la **formación**
sindical internacional



**GLOBALIZACIÓN,
NEGOCIACIÓN
COLECTIVA
Y ACCIÓN SINDICAL**
EN LA EMPRESA
TRANSNACIONAL



Guía para la **formación**
sindical internacional



Guía elaborada por:

José Ignacio Gil Pinero

Sociólogo. Responsable de RSE de la Federación de Industria de Comisiones Obreras ignacio.gil@industria.ccoo.es

Rafael Ibáñez Rojo

Economista y Sociólogo. Contratado Doctor en la Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Autónoma de Madrid
rafa.ibanezrojo@gmail.com

Pablo López Calle

Sociólogo. Profesor Titular Facultad de Sociología y Ciencias Políticas. Universidad Complutense de Madrid
plopezca@cps.ucm.es

Mar Maira Vidal

Socióloga. Profesora Asociada Facultad de Ciencias Económicas y Empresariales. Universidad Complutense de Madrid
marmaira@ccee.ucm.es

Rubén Margenta Gonjar

Sindicalista. Técnico en Prevención de Riesgos Laborales. Sección Sindical de la Federación de Industria de Comisiones Obreras de Airbus /Illescas
ruben.margenta@airbus.com

Isabel Rodero Fernández

Licenciada en Derecho. Responsable de Planes de Igualdad y de Cooperación Sindical de la Federación de Industria de Comisiones Obreras
irodero@industria.ccoo.es

Ángeles Rodríguez Marcos

Economista. Federación de Industria de Comisiones Obreras
angeles.rodriguez@industria.ccoo.es

Producción:
io sistemas de comunicación
www.io-siscom.com

Depósito Legal: GU-122/2012

Índice

Prólogo	7
Introducción. ¿Una guía para la formación sindical internacional?	11
Módulo 1. Mercados globales, estrategias productivas y relaciones laborales	18
I. Más capitalismo, nueva globalización	18
A. La globalización como polarización y como extensión del mercado capitalista	19
B. La globalización como unificación del mercado de trabajo mundial y reorganización del proceso productivo	24
C. La globalización como reorganización del poder económico: oligopolización y financiarización	28
II. Nuevo modelo productivo global e individualización de las relaciones laborales	38
A. Transformaciones organizativas en las empresas	39
B. Nuevo marco internacional de relaciones laborales / Viejas estrategias sindicales	43
III. Creando nuevas redes sindicales: recuperar las teorías clásicas de la movilización para pensar la acción sindical internacional	47
IV. Bibliografía	50
Módulo 2. Articulación del sindicato global en la ETN. Redes sindicales y comités mundiales	52
I. Planteamiento inicial	52

II. Apuntes sobre la reorganización del “nuevo” internacionalismo sindical.....	54
III. ¿Redes sindicales o comités mundiales? Una propuesta de clarificación conceptual	63
A. Consejos mundiales	68
B. Comités mundiales	69
C. Redes sindicales	71
IV. Experiencias de sindicato global en ETN de sectores FITIM.....	72
A. Comité mundial de SKF	76
B. Comité de grupo Renault	78
C. Comité mundial PSA Peugeot-Citroën	80
D. Comité mundial Grupo Volkswagen	83
E. Red sindical internacional en Gerdau	87
V. Promoción de redes “paso a paso”. El proyecto España-América Latina de redes sindicales eléctricas: Iberdrola, Endesa y Gas Natural-Fenosa	91
A. Fase previa: Prospección y contactación.....	93
B. Fase constitutiva de las redes	95
C. Fase de desarrollo y consolidación	100
VI. Bibliografía	106
Módulo 3. Responsabilidad social empresarial (RSE)	108
I. Contexto y factores desencadenantes de la responsabilidad social de las empresas	108
A. El debate social y los estudios y campañas de denuncia de escándalos empresariales	109
B. El debate y las iniciativas de los organismos internacionales y la administración central en España ante la expansión de las ETN.....	112
II. Las ETN ante la responsabilidad social de las empresas	116
A. Los instrumentos elaborados por las empresas en el ámbito de la RSE: códigos éticos o de conducta y memorias de RSE o sostenibilidad	118

III. Las organizaciones sindicales ante la RSE	124
IV. Conclusiones	132
Módulo 4. Acuerdos marco internacionales ¿Instrumentos para la negociación colectiva internacional?	135
I. Orígenes de los acuerdos marco internacionales	135
II. Intensificación de la globalización económica y proliferación de los AMI	137
III. Situación actual de los AMI	142
IV. Demandas de las organizaciones sindicales con relación a los AMI	155
V. Dificultades y dilemas de las organizaciones sindicales en el ámbito global	157
VI. Conclusión: La negociación colectiva internacional, un reto fundamental para el sindicalismo de clase en la globalización	161
VII. Bibliografía (Módulos 3 y 4)	163
Módulo 5. Igualdad entre mujeres y hombres	171
I. La igualdad entre mujeres y hombres y trabajo decente. Objetivo del sindicalismo internacional	171
II. Reivindicaciones del pasado y presente	174
A. Conceptos clave y breve repaso por la historia del feminismo	174
B. Globalización y mujeres	180
C. Situación sociolaboral de las mujeres hoy	183
III. Mujer y sindicalismo	188

IV. La igualdad de género en las ETN del metal	192
V. Estrategias y políticas de igualdad en la acción sindical internacional	202
VI. Bibliografía	207
Módulo 6. Salud y seguridad laboral	209
I. Seguridad y salud en el trabajo, elementos indispensables del trabajo decente	209
II. El concepto de salud laboral	213
III. Los AMI como extensores-homogeneizadores del derecho a la seguridad y la salud en el trabajo	216
IV. Tres experiencias de intervención sindical “global” en salud y seguridad laboral	218
A. Comité mundial y AMI en PSA Peugeot-Citroën	219
B. El comité mundial de trabajadores de Gerdau.....	221
C. El comité paritario mundial de salud y seguridad de Arcelor Mittal ..	223
V. Bibliografía	227

Prólogo

En el momento actual resultan muy evidentes las consecuencias de la globalización económica neoliberal: la supeditación del capitalismo productivo (una de cuyas características es la generación real de riqueza) al capitalismo financiero especulativo; el retroceso de la política y el papel de los Estados-nación frente a la lógica de los mercados y la ausencia de marcos e instituciones democráticas internacionales que permitan reequilibrar el poder del capital frente al trabajo, entre otras.

La crisis internacional, cuyos efectos son especialmente graves en Europa, es una muestra de las contradicciones de este modelo de desarrollo capitalista. Por un lado, con la coartada de intentar superar la crisis, se ponen en marcha políticas que recortan derechos laborales y sociales, se dificulta la integración regional, se ponen en entredicho los valores democráticos de progreso y justicia que han sido señas de identidad del modelo social europeo.

Y, por otro lado, estas políticas (que se aplican) destruyen millones de empleos, reducen drásticamente el consumo y la inversión provocando un alejamiento de la salida a la crisis.

El modelo actual de desarrollo capitalista se basa en una potente evolución tecnológica que permite acortar o eliminar las distancias geográficas en la circulación de capital, información y mercancías. Este escenario es aprovechado por las grandes corporaciones multinacionales para reorganizar, en forma de subcontratación y descentralización, su cadena productiva de manera generalizada.

En la actualidad la producción se puede trasladar en cualquier momento a cualquier parte del mundo. Ahora, el “juego” de la deslocalización y, en su caso, la relocalización de empresas, constituye una práctica de efectos perversos. Basándose en una realidad social, laboral, económica y política desigual, se tiende a la globalización de las peores condiciones. Con este modelo de globalización todos los trabajadores y trabajadoras del mundo nos vemos afectados en una u otra medida.

En unos países ciertas empresas amenazan a los trabajadores y trabajadoras con la externalización y/o deslocalización de su producción con el objetivo de rebajar las condiciones laborales. En otras ocasiones, deslocalizan directamente provocando importantes pérdidas de empleo. Cuando esto último sucede en los sectores industriales, las consecuencias sociales y económicas en el territorio donde se produce son mucho mayores, debido a la capacidad de generación de actividad económica y empleo indirecto que tiene la industria.

Sin embargo, en los países receptores de la actividad industrial deslocalizada, al contrario de lo que se podría pensar, no se producen avances significativos en las condiciones de vida y de trabajo, ni se consolidan derechos humanos, laborales y democráticos mínimos.

De este modo, las carencias de gobernanza mundial y la ausencia de marcos normativos internacionales de relaciones laborales, constituyen las bases de una estrategia globalizadora en la que el empobrecimiento y las desigualdades son la principal baza para un crecimiento rápido e importante de los beneficios empresariales y financieros.

Esta fase de desarrollo del capitalismo y esta estrategia globalizadora suponen nuevos retos para el movimiento sindical internacional. Hoy más que nunca resulta imprescindible avanzar en la “construcción del sindicato internacional”.

Nos encontramos en una etapa en la que el modelo social europeo, principal aspiración durante décadas para los países de otras regiones del mundo, está siendo objeto de un ataque sistemático con la finalidad de rebajar el coste del factor trabajo aprovechando la actual crisis. Si esta estrategia se acabara imponiendo, la consecución de unos niveles aceptables de derechos sociales y laborales para los países en vías de desarrollo se haría mucho más difícil al desaparecer la referencia del modelo al que pretenden llegar.

Este panorama sitúa al sindicalismo internacional, y muy especialmente a sus organizaciones, ante el reto de diseñar nuevas estrategias para desarrollar una acción sindical efectiva y coordinada frente a los gobiernos, las instituciones y las empresas, principalmente las multinacionales.

La crisis es una coartada para aplicar políticas con un profundo contenido ideológico. El centro de trabajo sigue siendo el principal escenario

donde se manifiesta el conflicto entre capital y trabajo. Y los trabajadores y trabajadoras necesitan unas organizaciones sindicales cada vez más fuertes, que luchen por el mantenimiento y el avance en la conquista de los derechos.

Por esta razón, cobra mayor importancia la creación de las federaciones de industria a nivel europeo y mundial. Estamos ante una gran oportunidad que no podemos ni debemos desaprovechar. Ante los efectos de la globalización, y frente a las estrategias y el discurso imperante, la acción sindical internacional cobra una importancia fundamental. No se trata sólo de desarrollar la solidaridad, se trata de organizarse, estableciendo alternativas y hacerlo desde una estructura organizada fuerte para dar respuesta a los retos que plantea la globalización al conjunto de la clase trabajadora.

Y, por este motivo, la solidaridad es un elemento clave para CCOO, una organización que precisamente nació en las empresas, a través de la constitución de comisiones entre trabajadores y trabajadoras que se elegían en asamblea para negociar con el empresario en la etapa de la dictadura, donde no existían sindicatos y no había ningún mecanismo de organización legalizado. Como consecuencia de ello, somos un sindicato fuertemente anclado en las empresas, pero con un componente muy importante de solidaridad desde el primer momento. Solidaridad entre compañeros y compañeras en nuestro país y solidaridad con trabajadores y trabajadoras de diferentes países.

Combinar la acción en las organizaciones internacionales, la cooperación bilateral y el trabajo en la solidaridad constituye, para la Federación de Industria de CCOO, un elemento clave para el desarrollo de nuestra acción sindical y para cumplir los objetivos que tenemos.

Estas son algunas de las razones que han llevado a la Federación de Industria de CCOO a promover la realización de esta guía. Es el fruto de las reflexiones realizadas en un proyecto internacional de cooperación sindical desarrollado con federaciones industriales del Cono Sur latinoamericano. Con ella queremos cubrir una faceta tan importante de la acción sindical internacional como es la formación en tres aspectos fundamentales: como herramienta para conocer y profundizar en la realidad existente, como instrumento para promover la sensibilidad sindical y social sobre los problemas actuales, y como instancia donde aventurar algunas vías y alternativas de trabajo al respecto.

Esperamos que esta guía sea útil no sólo para las organizaciones que hemos participado en este proyecto. Nuestra intención es que se convierta en una herramienta útil para todas aquellas personas que, en diferentes ámbitos, estamos comprometidas con la construcción de un mundo más justo, más solidario y donde la creación de riqueza y empleo, la mejora de las condiciones laborales y sociales, y en definitiva, el bienestar de las personas y el desarrollo de los países de manera socialmente responsable y sostenible, sean las principales aspiraciones.

Madrid, mayo de 2012

Felipe López Alonso

Secretario general

Federación de Industria de CCOO

Yolanda Morín Arias

Secretaría de Institucional

Federación de Industria de CCOO

Introducción

¿Una guía para la formación sindical internacional?

“La lucha ya no se reduce a retrasar lo que acontecerá o asegurar su llegada; es preciso reinventar el mundo. La educación es indispensable en esa reinvención”

(Paulo Freire)

El ámbito y la vocación internacionalista de esta *guía* vienen dados en primera instancia por sus contenidos, dado que estos abordan un tema crucial para el desarrollo del sindicalismo de clase contemporáneo, como representa la (necesaria) articulación de la acción sindical internacional “en” las empresas transnacionales (ETN) y los medios e instrumentos con los que, pese a todas las dificultades, esto puede (y debe) hacerse realidad, extenderse y afianzarse.

Pero tanto el ámbito internacional de esta guía, como su vocación internacionalista, también se deben a que nace de un proyecto formativo multinacional, desarrollado conjuntamente por federaciones sindicales industriales de países situados en continentes y hemisferios distintos y distantes; aunque entre nuestras organizaciones siempre han existido vínculos de identidad y cercanía sindical, para los que la distancia geográfica nunca ha supuesto una traba irremediable.

Además de hablar una lengua común (el español) u otra muy próxima en su genealogía latina (el portugués), o un híbrido de ambas (el portuñol), y de compartir tantas y tan profundas raíces culturales e históricas, entre nosotros y nosotras existen otros elementos de confluencia y de identidad sindical. Ejemplo de ello es el hecho de que nuestras organizaciones se fundaran y forjaran en tiempos pasados -aunque no tan remotos como para relegarles al olvido- de clandestinidad, represión y lucha por

las libertades, por la democracia y los derechos esenciales, por la igualdad y la dignidad humana, por la justicia social y por las condiciones de vida y trabajo de los trabajadores y las trabajadoras en nuestros países.

No obstante, compartir diversos episodios históricos y haber sufrido similares regímenes dictatoriales, hace tiempo que (afortunadamente) habrían dejado de ser razones suficientes para seguir manteniendo los lazos de solidaridad que aún persisten. Los intercambios y el desarrollo de diversas actividades conjuntas a lo largo del tiempo, son los elementos que han permitido continuar avivando y actualizando nuestro vínculo identitario.

Esos espacios de intercambio sindical son, precisamente, los que permiten contrastar análisis y compartir vivencias y reflexiones acerca de cómo es y cómo evoluciona el mundo en que vivimos y trabajamos. Permiten, por ejemplo, examinar las diferencias y similitudes entre las diversas realidades “locales” (sindicales, empresariales, normativas o institucionales). Permiten, asimismo, identificar los rasgos globales del conflicto estructural -y ya parece, que definitivamente universal- entre capital y trabajo. Pero sobre todo permiten dilucidar los elementos e intereses sindicales que tenemos en común y, por tanto, construir conjuntamente las respuestas a los dos interrogantes básicos que tiene por delante el sindicalismo internacional: ¿qué podemos hacer para defender y representar los intereses de las clases trabajadoras del mundo conjunta, solidaria y universalmente? y ¿cómo podemos hacerlo?

Esta *guía* constituye el colofón, el complemento necesario, a un programa de cooperación y formación sindical internacional, desarrollado por las cinco federaciones industriales de España y del Cono Sur Latinoamericano (Argentina, Brasil, Chile y Uruguay) que conformamos el *Laboratorio Industrial Sindical* (LIS)¹ y en el que también ha participado

1 El proyecto actual de cooperación sindical del *Laboratorio Industrial Sindical* (www.sindlab.org) se denomina LIS II porque su constitución parte de un proyecto de cooperación sindical anterior, en el que participamos las mismas organizaciones, y cuyo objetivo fue analizar la situación industrial y sindical de cinco sectores fundamentales (automoción, aeroespacial, naval, industria electrónica y siderurgia) en las dos regiones de referencia, Europa y Cono Sur. Los resultados de ese trabajo se recogieron en la colección de CDs *Protagonistas del Mundo del Trabajo. Laboratorio Industrial Sindical Europa-Mercosur*. Este material puede verse en la web de la *Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga de Comisiones Obreras*: www.pazysolidaridad.ccoo.es y www.ccoo.es. *Un resumen de ese trabajo también se publicó dentro de la colección Guía para la defensa del trabajo en la globalización/sector minerometalúrgico, publicado conjuntamente por la Federación Minerometalúrgica de CCOO* (www.industria.ccoo.es) y el *Observatorio del Trabajo en la Globalización* (www.observatoriodeltrabajo.org) de la *Fundación Paz y Solidaridad*. Madrid, 2008.

la *Federación Internacional de los Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM)*, a la que nuestras organizaciones están afiliadas².

Federaciones sindicales participantes en el <i>Laboratorio Industrial Sindical II</i>	
Confederação Nacional dos Metalúrgicos (CNM) da CUT	Brasil
Confederación Trabajadores Metalúrgicos, Industria y Servicios (CONSTRAMET) de la CUT	Chile
Federación de Industria (FI) de CCOO	España
Federación Trabajadores Industria y Afines (FETIA) de la CTA	Argentina
Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines (UNTMR) de la PIT-CNT	Uruguay

El proyecto LIS II, diseñado y promovido por la Federación de Industria de CCOO, constituye la *Acción N° 18 del Convenio de Cooperación Sindical con América Latina (2008-2012)*, suscrito entre *Comisiones Obreras -a través de su Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga-* y la *Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID)*. Su objetivo y su título han sido, precisamente, la “*formación de trabajadores y trabajadoras del sector industrial para la negociación colectiva en el marco de la globalización*”.

A lo largo del proyecto celebramos ocho encuentros presenciales, quedando enmarcada, dentro del último de ellos, una sesión de evaluación y conclusiones. En los talleres temáticos se fueron determinando, exponiendo, analizando, debatiendo y desarrollando las distintas materias y los diversos contenidos, que han configurado este interesante proceso formativo. Los textos, materiales, debates y reflexiones que se produjeron en esos talleres, han servido de base e inspiración para elaborar los diversos módulos de esta guía.

La metodología de trabajo y elaboración de ese *curso de formación sindical internacional* fue, de principio a fin, enteramente participativa. Para quienes contribuimos a su desarrollo, las experiencias y vivencias

² Las direcciones web de estas organizaciones son: *Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas* (www.imfmetal.org); *Confederação Nacional dos Metalúrgicos* (www.cnmcut.org.br); *Confederación de Trabajadores Metalúrgicos, Industria y Servicios* (www.constramet.cl); *Federación de Industria de CCOO* (www.industria.ccoo.es); *Federación Trabajadores Industria y Afines* (www.cta.org.ar y www.cefs.org.ar), siendo la CEFS el *Centro de Estudios y de Formación Sindical* de FETIA y *Unión Nacional de Trabajadores del Metal y Ramas Afines* (www.pitcnt.org.uy).

compartidas han supuesto importantes enseñanzas y un notable impulso a nuestra concienciación sobre “el problema”; sobre todo, porque el trabajo cooperativo propicia el conocimiento y el reconocimiento mutuo. Tratando de conocer al “otro” -sus formas, condiciones y problemáticas de vida y trabajo, así como sus formas de organización y de acción sindical, etcétera- “uno” se conoce y se identifica mejor a sí mismo. Y ese múltiple reconocimiento es fundamental, tanto para poder identificar lo que nos une, como para empezar a concretar las estrategias que pueden emprenderse, para mejorar la posición de las clases trabajadoras del mundo en el conflicto de intereses que, por definición, entraña el sistema capitalista.

Cronograma Encuentros / Talleres		
Montevideo (Uruguay)	Jun. 2009	Preparatorio
São Bernardo do Campo (Brasil)	Dic. 2009	Sindicalismo, globalización y multinacionales (ETN)
Buenos Aires (Argentina)	May. 2010	Negociación colectiva en ETN
Madrid (España)	Nov. 2010	Responsabilidad social empresarial
Montevideo (Uruguay)	Jun. 2011	Contraste de contextos normativos de negociación colectiva
Santiago (Chile)	Nov. 2011	Salud laboral
Rio do Janeiro (Brasil)	Abr. 2012	Igualdad de género
Madrid (España)	Jun. 2012	Validación materiales y evaluación final

Para las clases trabajadoras del mundo (y para sus organizaciones sindicales), sean de la nacionalidad, raza, género, religión, orientación, o creencia que fueren, los motivos y objetivos por los que unimos, son y serán siempre de naturaleza más sustancial y de mayor alcance, de los que pretendidamente quieren separarnos. Sin embargo, la diversidad de situaciones sociolaborales y de contextos político-institucionales en los que se encuentran los trabajadores y las trabajadoras de los distintos países y regiones del mundo, en muchas ocasiones conllevan serias dificultades para esclarecer y concretar los intereses compartidos; sobre

todo en tiempos de crisis económica, en los que resulta más tentador (y desgraciadamente, en ocasiones más efectivo) apelar a rancios argumentos de tinte chovinista y proteccionista o a ideologías nacionalistas, reaccionarias o xenóforas. Pese a todo, en la reivindicación y la lucha por el “trabajo decente”³ y con derechos, los trabajadores y las trabajadoras y sus organizaciones sindicales seguimos teniendo un (irrenunciable) mínimo común denominador y una sólida base a partir de la cual empezar a tejer y desarrollar estrategias colectivas globales, que permitan avanzar, desde lo sindical, en la idea de que “otra” globalización y “otro” mundo son posibles.

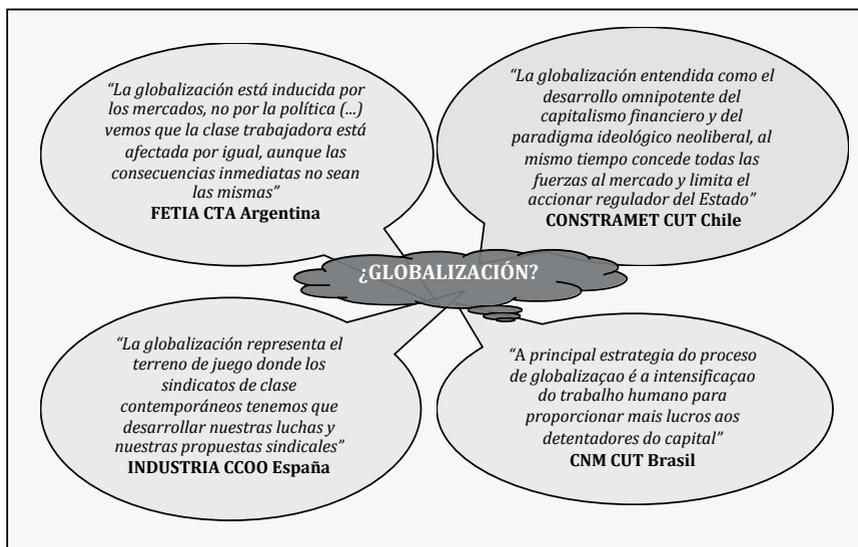
Esas son algunas de las mejores “enseñanzas” que obtuvimos y reforzamos con el desarrollo de este curso de formación sindical internacional. Pero en el proceso de trabajo, reflexión y aprendizaje colectivo que supuso esa experiencia, también alcanzamos otras conclusiones “fuertes” sobre nuestro objeto de reflexión:

1. Concluimos, en primer lugar, que los seres humanos del mundo vivimos y trabajamos en un contexto histórico marcado por un (avanzado) proceso de globalización económica, del que destacamos dos rasgos definitorios esenciales: por un lado, su descarada inclinación hacia la racionalidad especulativa, propia del capitalismo financiero, en detrimento del capitalismo productivo, potencial generador de empleo, riqueza y bienestar social. Y por otro lado, que el desarrollo de la globalización se ve presidido por el protagonismo hegemónico de las ETN. Una prueba fehaciente (y persistente) de la interconexión mundial del capitalismo y sus contradicciones, es la crisis financiera global desatada tras la quiebra de *Lehman Brothers* en 2008 y cuya resolución sigue aún pendiente.
2. En segundo lugar alcanzamos la convicción de que ese modelo (neo-liberal) de globalización se sustenta sobre la invalidación, la ausencia o el debilitamiento de los mecanismos políticos y normativos

3 El concepto “trabajo decente” fue acuñado por la Organización Internacional del Trabajo en 1999 (Juan Somavía. *Trabajo decente. Memoria del director general*. 87ª Conferencia Internacional del Trabajo. OIT. Ginebra, 1999). <http://www.ilo.org/public/spanish/standards/relm/ilc/ilc87/rep-i.htm> Por trabajo decente se entiende “aquel trabajo que cumple las normas fundamentales del trabajo, es decir, aquel que se disfruta no antes de la mayoría de edad, en el que no somos discriminados, que hemos elegido libremente, y en el que podemos ejercer la libertad sindical y negociar colectivamente”. www.oit.org. Para una aproximación a la evolución que ha ido experimentando la conceptualización del término en el interno de la OIT se puede ver: Malva Espinoza. “*Trabajo decente y protección social. Eje para la acción sindical*”, Organización Internacional del Trabajo / Central Unitaria de Trabajadores de Chile. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo. 2003 <http://white.oit.org.pe/ssos/documentos/trabajodecenteyproteccionsocial.pdf>.

de control y regulación a nivel nacional y, por tanto, sobre la base de un retroceso de la capacidad política del Estado-nación, en favor de las ETN y de los “mercados” globalizados, sin que a cambio se hayan erigido auténticas instancias políticas, ni marcos legislativos de regulación a escala internacional. Un contexto histórico, por tanto, con el rasgo característico de lo que ha dado en denominarse crisis de gobernanza global.

3. Consecuencia de lo anterior, nuestra tercera conclusión es que ya nada de lo que sucede en cualquier rincón del mundo, puede resultarle ajeno o distante a ningún trabajador y trabajadora, pues seguro que afectará -directa o indirectamente- a sus condiciones de empleo, de vida y de trabajo. Nuestra hipótesis es que este modelo de globalización, en la medida que se funda en la supresión o minusvaloración de los mecanismos tendentes a su regulación, tiende a producir una merma colectiva de condiciones y de derechos para el conjunto de las clases trabajadoras del mundo. Y eso es así, porque el modelo se sustenta sobre una noción de competitividad basada en la reducción del coste y la flexibilización del factor trabajo, aunque sea a costa de la sobreexplotación de los seres humanos y de la inobservancia de los derechos humanos, sociales y laborales más elementales. La consecuencia de esa lógica del menor coste, a cualquier coste, es la tendencia a igualar condiciones “por abajo” y, por tanto, al empeoramiento generalizado.



4. La cuarta conclusión que alcanzamos es que, si todo esto es así, el razonamiento sindical conduce inexorablemente a la idea de la (inalazable) necesidad de desentrañar -y concretar en cada caso- los intereses compartidos por las clases trabajadoras de todo el mundo y por sus organizaciones. Pero no es suficiente con identificar lo que tenemos en común y lo que queremos conseguir colectivamente. El paso significativo que hay que dar -y el más complejo- es volcarse en articular su organización, para representarlos y defenderlos con mayor y mejor capacidad de influencia, en un escenario histórico marcado por el alcance planetario del conflicto estructural entre capital y trabajo. En este sentido, la idea más recurrente que surgió en los debates y reflexiones es que la ETN y su trama productiva, constituye el ámbito y el objetivo preferente para la articulación de la acción sindical internacional y la pieza clave para la reorganización de un nuevo o renovado internacionalismo sindical, con capacidad efectiva para transformar la realidad en favor de los intereses de las clases trabajadoras.

5. Por último, que la experiencia formativa que, en toda su extensión, ha supuesto la realización de este *curso de formación sindical internacional*, constituye una buena prueba de que, trabajando coordinadamente y en una misma dirección, es posible empezar a tejer -aunque sea a retazos- el complejo entramado del sindicato y del sindicalismo internacional. La primera y más necesaria de las lecciones que hay que aprender -y la primera que nos gustaría transmitir en esta guía- es la necesidad de concienciar y sensibilizar sindicalmente, tanto sobre la relevancia y el alcance del fenómeno, como sobre las posibles alternativas sindicales que, para atajarlo, parecen empezar a vislumbrarse en el horizonte global. Quizá por eso, también llegamos a la idea de lo importante y necesario que podía resultar tratar de reproducir y multiplicar las enseñanzas y aprendizajes de nuestra experiencia formativa, entre los activos sindicales de nuestras organizaciones. Llegamos a la conclusión, en definitiva, de la importancia que pueden alcanzar la formación y la sensibilización para abordar sindicalmente los retos que impone el fenómeno de la globalización.

Módulo 1

Mercados globales, estrategias productivas y relaciones laborales

I. Más capitalismo, nueva globalización

Después de 30 años escuchando en prácticamente todos los ámbitos (político, mediático, académico, etc.) el uso del término «globalización» para describir la realidad socioeconómica del mundo contemporáneo, es difícil utilizarlo para intentar comprender algo de lo que ocurre en la actualidad y para aportar algo a las estrategias de acción sindical. Sin embargo, para contextualizar en pocas páginas el marco de la intervención transnacional en la que se mueven los actores sindicales, sí nos interesa recuperar una idea que el concepto de la globalización hace evidente, aunque se trate de algo que el capitalismo lleva realizando desde sus mismos orígenes. Nos referimos a la capacidad del mercado capitalista para unificar (para hacer dependientes e integrados los procesos materiales de organización del trabajo) y simultáneamente separar y dividir (a los grupos sociales, a sus intereses, a sus identidades, a sus representantes...).

Probablemente sean millones las páginas escritas en torno a la globalización como un proceso de unificación, especialmente durante los años 1980 y 1990. Entonces la globalización parecía significar convergencia, homogeneidad cultural, ruptura de fronteras, unidad económica, nuevas tecnologías de la comunicación, etc. Sin embargo, se podría decir que ya son más las páginas que describen la globalización prácticamente como todo lo contrario: desigualdad, fragmentación, desequilibrios, concentración económica... y formas de organización del trabajo en condiciones propias del siglo XIX.

Así que se trata simplemente de reconocer que la globalización ha supuesto un nuevo camino para extender y, en todo caso, acelerar, las

contradicciones y las tensiones que alimentan el crecimiento en la economía capitalista desde su nacimiento. Construir y fortalecer la industria de un país es tan difícil en el marco de una aparentemente ultra competitiva economía mundial como lo era a mediados del siglo XIX:

“Entre los lamentos de los reaccionarios [el desarrollo del capitalismo] destruye los cimientos nacionales de la industria. Las viejas industrias nacionales se vienen a tierra, arrolladas por otras nuevas, cuya instauración es problema vital para todas las naciones civilizadas; por industrias que ya no transforman como antes las materias primas del país, sino las traídas de los climas más lejanos y cuyos productos encuentran salida no sólo dentro de las fronteras, sino en todas las partes del mundo”

(K. Marx y F. Engels, El manifiesto comunista)

De modo que si en algo puede ayudarnos el término «globalización» para arrojar cierta luz sobre las contradicciones y tensiones sociales del momento actual, es tratando de situar sus características como una fase más dentro del largo desarrollo de la economía capitalista. En este sentido, trataremos de sintetizar tres dinámicas a partir de las cuales intentar comprender lo que la globalización ha significado como nueva etapa del desarrollo capitalista.

A. La globalización como polarización y como extensión del mercado capitalista

“Es absolutamente imposible que la América Latina se desarrolle, no importa cuáles sean las políticas gubernamentales, porque lo que se desarrolla no son los países. Lo que se desarrolla es únicamente la economía mundo capitalista y esta economía mundo es de naturaleza polarizadora”

(I. Wallerstein)

La globalización bajo el capitalismo es y siempre será polarización, su dinámica funciona construyendo y haciendo rentable la desigualdad y las diferencias (en tiempo, en jerarquía, en competencias...), su lógica consiste en esquilmar los recursos (humanos y naturales) llevando al límite la resistencia de la sociedad que los contiene (y alcanzando obviamente sus mayores niveles de rentabilidad allí donde la sociedad no

tiene capacidad para defenderse). En este primer sentido, hemos llamado globalización a la facilidad (es decir, a la intensidad y rapidez) con la que el capital privado puede desplazarse geográficamente buscando y construyendo huecos que garanticen su más alta rentabilidad; es decir, a la facilidad con la que ha ampliado el tamaño del mercado mundial hacia nuevos recursos y hacia nuevos territorios.

Sin embargo, esta expansión del mercado mundial -y la aparente unificación que conlleva- ha tenido lugar ampliando las diferencias en una escala similar. Durante los últimos años de crisis económica, los medios de comunicación han encendido con frecuencia la polémica en torno a las indecentes cifras con las que eran premiadas las élites financieras, simultáneamente responsables y gestoras de la situación económica. Mientras, de forma paralela, en América Latina es fácil escuchar hablar de las nuevas clases altas brasileñas, convertidas en turistas de lujo por todo el continente y generando un recelo espontáneo hacia la capacidad para atraer y concentrar riqueza que ha conseguido una pequeña parte de la sociedad brasileña. La acumulación y circulación de capital necesita del mantenimiento de las diferencias, de la desigualdad. Tanto en el interior de cada país, como entre los países, son las diferencias las que dinamizan el crecimiento económico y son las diferencias en la remuneración del trabajo el factor más determinante.

Coste-hora en la industria manufacturera (en dólares de EE UU). Varios países, 1996-2007												
	1996	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
Estados Unidos	22,1	22,7	23,1	23,6	24,6	25,9	27,0	28,2	28,9	29,7	30,0	31,4
Argentina	7,3	7,4	7,9	8,0	8,1	8,2	3,0	3,6	4,5	5,5	6,6	8,0
Brasil	7,1	7,0	6,7	4,2	4,3	3,6	3,1	3,2	3,8	5,0	6,0	7,1
Taiwán	6,9	7,1	6,3	6,8	7,4	7,2	6,8	6,9	7,3	7,9	8,1	8,2
Republica Checa	3,4	3,2	3,5	3,5	3,4	3,7	4,6	5,6	6,6	7,3	8,1	9,7
Alemania	33,1	31,8	29,3	29,1	31,9	39,4	43,9	44,4	46,1	51,4
España	15,3	13,8	13,9	13,7	12,2	12,4	13,8	17,3	19,8	20,6	21,7	24,6

Fuente: Division of International Labor Comparisons (Bureau of Labor Statistics)

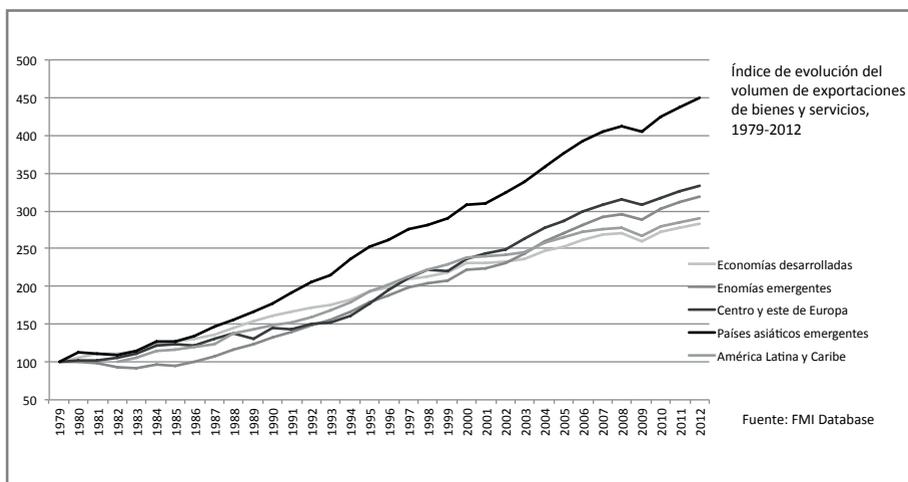
La unificación mediática del mundo ha hecho más indecentes las disparidades en las condiciones de vida, ha hecho más visibles los derroches del mundo desarrollado. Pero, sobre todo, el sentido común nos dice que

el desarrollo económico ha roto cualquier relación entre el trabajo concreto y su remuneración. En la actualidad, la escandalosa irracionalidad colectiva que suponen los mecanismos de fijación de la remuneración del trabajo -con una creciente dispersión entre salarios bajos y salarios millonarios, y sin relación aparente con la utilidad social de los trabajos realizados- parece desnudar los discursos en torno a cualquier futuro de desarrollo y bienestar social, especialmente a aquellos discursos basados en la economía del conocimiento y la innovación en los países más desarrollados. Empleos cualificados, procesos de trabajo capaces de incorporar un alto valor añadido, innovación tecnológica, investigación y desarrollo, etc., no hay duda de que éste es el eje central de la estrategia política soñada por las autoridades de cualquier economía desarrollada, es el único camino posible para hacer compatible la mundialización de los mercados y los restos de las políticas de bienestar social y negociación colectiva. Del mismo modo, la evolución del coste-hora en América Latina que muestra la tabla anterior debería sonrojar a quienes defienden la relación más o menos directa entre el crecimiento del comercio mundial, el crecimiento económico -en las economías emergentes- y el *desarrollo social*. El sacrificio colectivo que conlleva dicho *crecimiento económico*, a costa del desgaste de generaciones enteras y de recursos naturales, no puede ser medido en relación a las cifras del PIB.

En la era de la globalización, todo reajuste económico, toda política industrial, todo proyecto de reforma social y laboral, es leído en términos de las necesidades de la economía nacional para afrontar los retos de la competitividad internacional. Pero el esfuerzo de reubicación de las economías nacionales en las redes del capitalismo global se está llevando a cabo siguiendo las reglas de ajuste que impone el propio mercado. Y el mercado, dice la interpretación liberal de nuestro mundo, provoca algunos desajustes -especialmente desajustes sociales- mientras encuentra el equilibrio. Sin embargo, como la historia parece querer mostrarnos empecinadamente, el mercado no es que provoque desajustes temporales sino que su dinamismo y crecimiento viven del desajuste permanente y estructural. Por ello, cuando comprendemos que una economía que pretende situarse en el mercado mundial lo hace siempre a costa del sacrificio de grandes grupos sociales dentro y fuera del país, entendemos por qué I. Wallerstein sostenía que América Latina nunca se iba a desarrollar, del mismo modo que Europa nunca lo haría (siempre que nos movamos en una economía mundo “de naturaleza polarizadora”).

Como insistiremos más adelante, la inserción de las economías nacionales en el mercado mundial ha continuado el largo camino iniciado

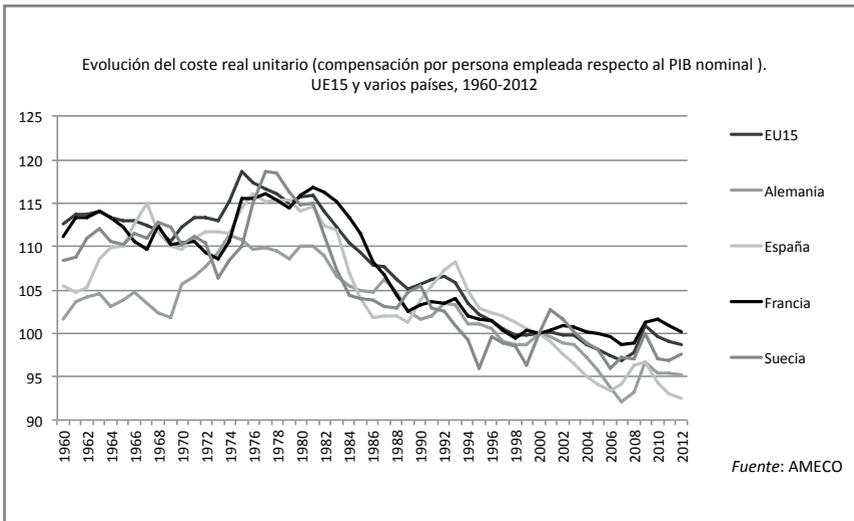
hace siglos. Es siempre discutible hasta qué punto el crecimiento de los intercambios internacionales y de la inversión extranjera han generado una ruptura cualitativa en el modo de desarrollo del capitalismo a partir de los años 1990. Sin embargo, es indiscutible que han cambiado las reglas del juego y la posición de poder desde el punto de vista de las economías desarrolladas, pues -como nos lo muestra la situación actual con la máxima crudeza- su posición privilegiada para mantener elevados costes laborales se ha visto limitada drásticamente. El crecimiento acelerado del volumen de las exportaciones a escala global no es más que un síntoma de esta característica central de la globalización: facilitar e intensificar la organización de la producción en una escala geográfica ampliada, multiplicando así el volumen de población asalariada inserta en los circuitos de rentabilización del capital privado.



Hacia el uso extensivo del trabajo en las economías desarrolladas

La actual crisis, especialmente grave para las economías europeas con menor poder político, está exigiendo una demostración de fuerza por parte de las élites económicas y políticas de cada región en su capacidad para garantizar las condiciones para la rentabilidad del capital privado. De este modo, Europa ha entrado en un proceso orientado a realizar un ajuste del salario legal (normas y mínimos del estatuto salarial) al valor real de la fuerza de trabajo a través de la desregulación progresiva del mercado de trabajo y la liberalización de los mercados a nivel internacional. La coartada legitimatoria de estas reformas ha sido, por una parte,

la necesidad de solucionar la crisis de desempleo en los países ricos, y por otra, permitir el desarrollo económico de países no industrializados. Con ello se ha ido dando paso, desde las últimas décadas del siglo XX, a un modelo de desarrollo mundial orientado de manera general al uso extensivo del trabajo como forma de incrementar la rentabilidad del capital a partir de la extracción del llamado *plusvalor absoluto*. El efecto estructural será una reducción ininterrumpida del coste laboral unitario medio en las economías desarrolladas, reducción que esconde una reducción muy superior entre los estratos de trabajadores con menor cualificación o situados en los lugares con menor capacidad política de negociación. Si bien en la industria manufacturera, como veíamos antes, el coste laboral ha crecido en las economías desarrolladas -gracias también a la externalización de las actividades más intensivas en mano de obra-, lo ha hecho a costa que extender los salarios bajos en otros ámbitos de actividad económica generando esta reducción constante del coste medio que refleja el gráfico.



Esta tendencia hacia un crecimiento extensivo del consumo de la fuerza de trabajo, en definitiva, a la recuperación de los beneficios sin ganancias en productividad, supone, por ejemplo, casos como el modelo de crecimiento español que será capaz de crear más de siete millones de empleos durante los años de mayor crecimiento económico (entre 1995 y 2008) mientras descendía el salario real y la productividad crecía de forma muy moderada.

El agotamiento de las vías altas de creación de valor en algunas economías europeas -reflejado en el sistemático decrecimiento del coste del factor trabajo- ha tratado de ser contrarrestado a través de dos procesos paralelos pero que obedecen a dinámicas radicalmente distintas. Por una parte, el declive del modelo productivo y social europeo ha podido postergarse mediante las estrategias empresariales de financiarización y el efecto -temporal- de acumulación y crecimiento económico que han generado. Y, por otra parte, el crecimiento económico europeo ha tratado de sustentarse sobre la expansión y conquista de los mercados emergentes a través del poder de sus compañías transnacionales, recuperando las viejas lógicas del capitalismo liberal del siglo XIX. Pero las recientes protestas en la «Europa empobrecida» y la percepción de que se están alcanzando los límites sociales a la caída de la remuneración global del trabajo (así como el giro cuando menos «nacionalista» de algunos países de América Latina), vuelven a poner en el centro del debate político la discusión en torno hacia qué futuro camina el capitalismo global.

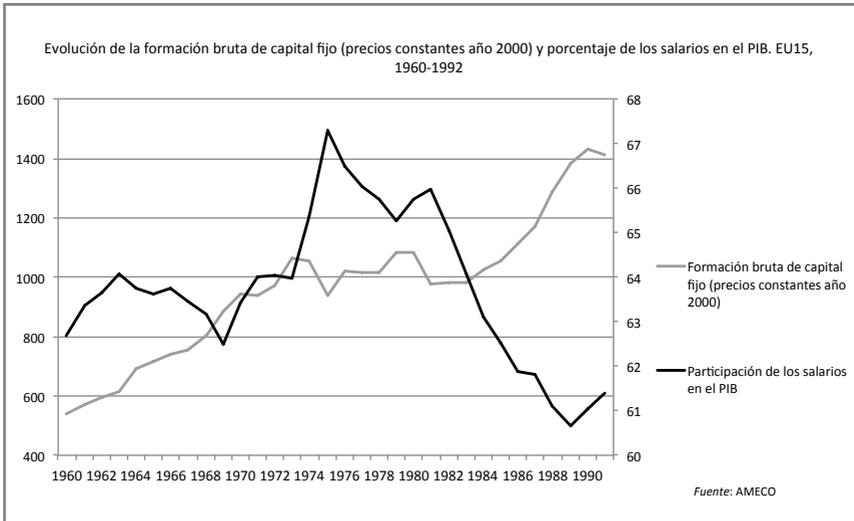
B. La globalización como unificación del mercado de trabajo mundial y reorganización del proceso productivo

También son muchos los años que llevamos escuchando hablar de la descentralización productiva y las «externalizaciones». Lo que de forma más obvia habría facilitado el cambio tecnológico de los años 1980 es una planificación de la organización productiva donde todo el planeta puede formar parte de una sola fábrica. Ello poco tiene que ver con la concentración o la dispersión y fragmentación del proceso de trabajo. Simplemente significa que ahora las combinaciones con las que la inversión de capital puede jugar para diseñar la organización del trabajo son prácticamente infinitas. Lo mismo puede ser rentable fabricar todos los productos para el mercado mundial en pocos centros de trabajo⁴; que crear pequeños y dispersos centros para alimentar demandas cercanas (y donde cada centro de trabajo fabrica el producto completo); que descomponer y repartir por el mundo diminutos fragmentos del proceso de trabajo global (que serán integrados o «montados» en lugares estratégicos).

Sea cual sea la organización del proceso de trabajo, la *unidad* del mercado mundial y la *fragmentación* de los trabajadores (que no del trabajo) son la clave y la característica común. Por una parte, salvo determi-

⁴ En ejemplo reciente lo tenemos en el mercado mundial de los componentes para ordenadores. Las inundaciones de las fábricas tailandesas han supuesto un aumento del 180% de los precios del producto en apenas unas semanas.

nados mercados de los servicios, todas las estrategias productivas se mueven y se diseñan para un mercado unificado a escala mundial; por otra parte, todas las estrategias deben aprovechar las diferencias en la abundancia de mano de obra, en la mayor o menor arbitrariedad con la que se puedan gestionar las condiciones de trabajo y, por supuesto, las diferencias en los costes salariales. En definitiva, *unidad real del proceso de trabajo pero fragmentación de las condiciones en que se realiza.*



En principio no habría nada nuevo bajo el sol, las posibilidades abiertas por la globalización tampoco habrían significado más que una intensificación y la aparición de nuevas posibilidades para las estrategias de rentabilidad del capital privado. El capitalismo siempre ha jugado la misma partida, la de la unificación y extensión del mercado mundial, pero una partida donde la reducción del coste global de la fuerza de trabajo es la pieza clave, y la competitividad y segmentación entre los trabajadores la principal jugada. Lo que ha cambiado en las últimas décadas, lo que parece estar detrás de este uso extensivo del trabajo y la caída en su remuneración global entre las economías desarrolladas es una nueva ola de extensión del mercado de trabajo global. Considerando el peso de las exportaciones en las economías nacionales el Fondo Monetario Internacional calcula que entre 1980 y 2005 la oferta de mano de obra mundial se habría cuadruplicado -fundamentalmente por la apertura de la Europa del este y las economías asiáticas- (FMI 2007: 179).

Casi todo este nuevo crecimiento se concentra en la oferta de mano de obra de baja cualificación y ello es lo que permite comprender el debilitamiento del poder político real experimentado por determinados segmentos de los trabajadores asalariados en las economías desarrolladas⁵. El síntoma cuantitativo más general pero más evidente de la evolución de este poder lo representa la tendencia decreciente de la participación de la masa salarial en la riqueza nacional. El peso de la masa salarial en el PIB, pese a que ha habido años de relativo crecimiento, ha descendido de forma muy significativa desde el momento de mayor peso político del trabajo asalariado (mediada la década de 1970): los datos de las series históricas mostrarían un descenso que gira en torno al 10% para los países europeos entre 1975 y 2005, siendo incluso superior para Japón, pero bastante inferior -entre 4-5%- para EE.UU⁶. Como muestra el siguiente gráfico, la recuperación de la inversión tras la crisis de los años 1970 se realizó a costa de la participación de los salarios en la renta nacional.

Valor de mercado y valor político del trabajo

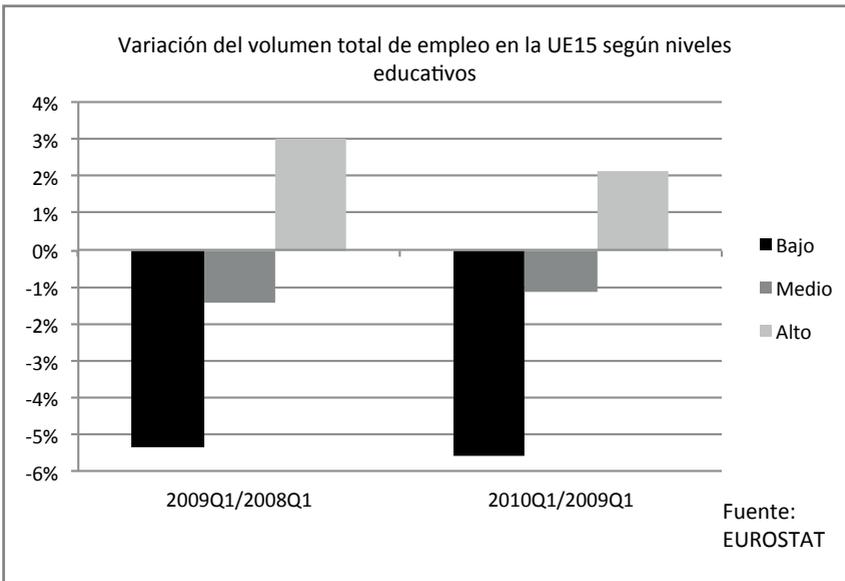
La historia económica muestra cómo en los momentos de estancamiento económico o de recesión, los productos que se ven atrapados en la carrera competitiva tienden a la estandarización para hacer posible la incorporación de la mano de obra no cualificada al mercado de trabajo y reducir así los costes de forma sistemática⁷. En el cambio hacia el siglo XXI simplemente hemos sido testigos de una expansión sin precedentes de esa oferta de trabajo descualificado. La capacidad de cada país (tanto por el lugar que ocupen sus elites económicas en el mercado mundial como por el grado de participación y organización de la ciudadanía laboral) para evitar el crecimiento de actividades económicas centradas en productos y servicios fácilmente estandarizables, será la clave para reducir al máximo la persistencia de trabajadores con sueldos bajos en su interior.

5 Es preciso considerar que la cualificación del trabajo, lejos de responder exclusivamente a la educación formal recibida y los conocimientos exigidos, obedece en el mismo o mayor grado a la capacidad para exigir políticamente un determinado valor de mercado para la tarea realizada.

6 Las series históricas homogeneizadas a las que se refieren estos datos, elaboradas por los técnicos de la Comisión Europea para las reuniones del Ecofin, se encuentran disponibles en: ec.europa.eu/economy_finance/ameco/

7 J.L. Gombéaud y M. Décaillot hacen un recorrido por el largo plazo de la historia económica para mostrar este carácter cíclico de la carrera competitiva y la degradación de las condiciones de trabajo en *El regreso de la Gran Depresión* (Mataró, El viejo topo, 2009).

Después de dos décadas exportando el taylorismo y la estandarización, las economías desarrolladas (sus élites, sus gobiernos y corporaciones) están perdiendo paulatinamente parcelas de poder para acaparar plusvalor y para la concentración de las parcelas del proceso colectivo de trabajo que aporta mayor valor añadido. Y empieza ahora a sufrir las consecuencias del funcionamiento de las reglas de juego que ella misma ha contribuido a crear. Pues su capacidad para crear empleos de «vía alta» está siendo estructuralmente inferior a la capacidad para destruir los empleos más desprotegidos por la competencia internacional de una oferta global de trabajo creciente. Por cada empleo ocupado por trabajadores con alta cualificación que generan las economías europeas se destruyen dos puestos de trabajo ocupados por trabajadores de baja cualificación formal.



Cuando para el discurso empresarial el reparto del trabajo socialmente necesario parece haber quedado reducido a un mal sueño, esta fractura entre la destrucción de empleo «descualificado» y creación de empleo «cualificado» está contribuyendo al lento pero continuo proceso de dualización de la estructura social, algo que se ha acelerado en Europa como resultado de la crisis económica. Los efectos del desempleo y la precarización siguen concentrándose en los grupos con menor poder

social y más sometidos a la competitividad del coste del factor trabajo. Pese a los problemas para considerar la fiabilidad de los datos y, sobre todo, la cualificación real de los empleos estadísticamente considerados como cualificados, todos los indicadores coinciden en la progresiva degradación de la posición de aquellos cuyas cualificaciones han sufrido una desvalorización para el mercado (Comisión Europea 2009).

Si entendemos los mecanismos de valorización tanto del capital privado como del trabajo como el resultado de múltiples conflictos sociales -o simplemente como el resultado de la *lucha de clases*-, la emergencia de los trabajadores de bajos salarios sería el resultado del debilitamiento del poder político y social de grupos cada vez más amplios de ciudadanos en Europa. En definitiva, el valor de mercado del trabajo recoge el efecto -tautológico- de reducir *el valor político del trabajo* de quienes atraviesan procesos previos de desafiliación comunitaria y sociopolítica.

Sin embargo, esta degradación de la condición salarial ha comenzado a desencadenar una nueva ola de protestas sociales. Si el efecto disciplinario de cualquier crisis económica es volver a poner a cada uno en su lugar, la actual crisis está resituando a las economías europeas más débiles, pero simultáneamente está provocando una reacción social y quizá también una recuperación de experiencias de unidad que la segmentación de los mercados de trabajo parecía haber desterrado a la historia. Sin duda alguna, los discursos que sean capaces de dotar de potencialidad política progresiva al conflicto abierto por las medidas de recorte y de liberalización que los gobiernos de Irlanda, España, Portugal o Grecia han ido tomando, están todavía por construir. Sólo la conciencia sobre el hecho de que el mercado de trabajo funciona con la misma «globalidad» que el mercado financiero, puede ir abriendo el camino político para una racionalidad política y colectiva que actúe sobre la visibilización y valorización del trabajo asalariado. Condición previa para al menos una división y un reparto más racional del mismo.

C. La globalización como reorganización del poder económico: oligopolización y financiarización

El mercado «global» de trabajo, como cualquier mercado real, lejos de facilitar la competencia perfecta y el beneficio mutuo inmediato -de un mítico mercado sin sociedad y sin poder-, reproduce a su manera la es-

estructura de un oligopolio. La concentración del poder y del control, como poder de clase, extenderá las migajas entre un volumen creciente de trabajadores pobres tal y como ha hecho históricamente. La diferencia respecto al pasado, en el que el trabajador pobre quedaba fuera de las economías del centro, es que parece haber llegado la hora para que las economías desarrolladas comiencen a sentir los efectos de su pérdida de poder económico a escala global. Si las economías europeas huyen hacia delante radicalizando los rasgos hiper competitivos de su modelo, en paralelo, el propio sistema-mundo capitalista pierde capacidad para hacer de la regulación y la reforma social uno de los instrumentos para garantizar el crecimiento. Es difícil negar que el capitalismo tiende a su propia autodestrucción en ausencia de regulación y control. Hasta hace algunos años la capacidad de Europa, gracias a su posición privilegiada, para combinar crecimiento económico, «bienestar social» y regulación del mercado de trabajo era el único modelo no estrictamente liberal. Por ello, su crisis actual es un síntoma de la reorganización del poder económico entre clases sociales a escala mundial que está teniendo lugar como resultado de la globalización.

Como hemos tratado de mostrar, la globalización ha supuesto una nueva etapa en el crecimiento *extensivo* de la economía capitalista y ha supuesto una nueva fase en la mundialización de la oferta de trabajo. Pero, por último, la globalización es también una nueva etapa en la lucha social y el conflicto de clases que define al desarrollo del capitalismo. Ya hemos señalado cómo en esa lucha, y desde el medio plazo histórico, la población asalariada de las economías desarrolladas ha frenado la tendencia a la mejora de sus condiciones de vida desde los años 1980. Del mismo modo, sólo en algunos momentos y en países concretos de las economías no centrales, han tenido lugar avances en las condiciones materiales de vida de las grandes mayorías sociales. Pero por arriba de la jerarquía social también han tenido lugar algunos cambios que afectan al modo en que funciona la economía capitalista.

En particular, dos procesos se han convertido en tópicos para el análisis de las novedades que las últimas décadas han traído en torno a las clases dominantes y los nuevos gestores del capitalismo global. Por un parte, el proceso de financiarización y sus consecuencias sobre las estrategias de rentabilidad seguidas por el capital privado y los nuevos agentes inversores. Y, por otra parte, el creciente poder de las transnacionales y su capacidad para controlar la dinámica de los mercados globales.

La financiarización: síntoma de una recomposición del poder económico y social

Se ha convertido ya en lugar común del análisis organizacional la orientación estratégica del gobierno corporativo hacia el aumento del valor de las acciones (*shareholder value*), con el objetivo de contentar las exigencias de los grandes inversores (Froud *et al.*, 2006). Sin embargo, los últimos años han mostrado cómo esta dinámica sólo añade inestabilidad e incertidumbre en el conjunto del sistema económico. En este sentido, desde el punto de vista del gobierno corporativo, la información «imperfecta» sobre el valor de los activos que manejan los intermediarios financieros y las agencias de calificación de riesgos los convierte en un criterio muy débil para la gestión estratégica de las corporaciones (Aglietta 2008: 410 y ss.). Ello se debe especialmente a las dificultades para computar el valor de los principales recursos intangibles, y tomarlos en consideración sin asumir grandes riesgos para evaluar el poder de las corporaciones en el largo plazo. Todos los recursos ligados al conocimiento y la información, los más relevantes a medio plazo para las grandes corporaciones en la actualidad, tienen una medición limitada o nula en las estructuras contables (conocimiento contenido en software y bases de datos, conocimiento derivado de innovación y desarrollo y actividades creativas, conocimiento inserto en los recursos humanos y organizativos), por lo que las evaluaciones realizadas por las agencias de calificación contienen un mayor nivel de incertidumbre. Los datos recogidos por Froud *et al.* (2006: 77) muestran que en las dos décadas que van entre 1983 y 2002, el 75% de las rentas anuales de capital provenían del aumento del precio de las acciones y tan sólo el 25% de los ingresos y beneficios distribuidos como dividendos. Estos autores vienen a sostener que el aumento del precio de las acciones funciona de una manera relativamente independiente, afectado por variables externas que no son la gestión e iniciativa, creatividad, etc. de los altos ejecutivos a los que se remunera con sueldos desorbitados. Ello ha llevado a cuestionarse la forma tradicional de entender la separación de las lógicas de acción entre gestores y propietarios de las grandes organizaciones, debido al nuevo tipo de alianza surgido de los acuerdos de sobresueldos, los contratos blindados y la «reelitización» de las estructuras empresariales (Plihon y Mouhoud, 2009).

De este modo, la sobrevalorización de las cotizaciones habría sido el resultado de la singular adaptación de las organizaciones al nuevo contexto social y económico. Las dificultades para rentabilizar inversiones

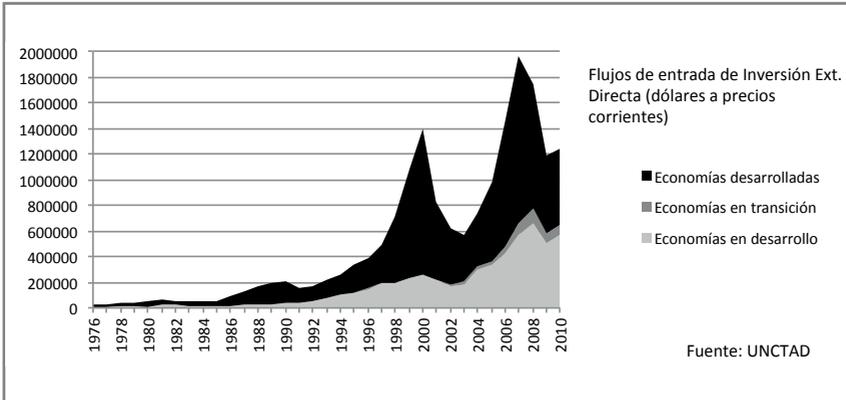
productivas en las economías desarrolladas, debido al estancamiento estructural de la demanda (resultado de la reducción de los salarios reales y el desmantelamiento del Estado del Bienestar), convirtieron la liberalización de las transacciones financieras en un proceso necesario para encontrar nuevas vías de rentabilización del capital. Ahora bien, un capital financiero «independiente» (por ejemplo, inversores instituciones que posean participaciones en el accionariado de una corporación) no sólo implica un cambio en la distribución del poder en el interior de muchas empresas, sino que convierten el «riesgo financiero» en el criterio básico de gestión corporativa. Fusiones, «adalgazamientos» y deslocalizaciones se convierten así en procesos fundamentales para generar estructuras organizativas mínimas (o muy centradas en el control oligopolístico de un segmento del mercado) capaces de someterse a la alta rentabilidad a corto plazo que exige un mercado financiero desregulado y de escala mundial. La gestión flexible de la mano de obra es desde esta perspectiva una condición más de la minimización del riesgo financiero. Las estrategias reorganizativas se estandarizan, perdiendo importancia su impacto concreto y localmente considerado -que requeriría de un conocimiento directo y cercano de cada realidad productiva-, y ganándolo la ortodoxia y la publicidad de los ajustes, directamente proporcional a su dureza. Esta relación entre financiarización y estructura organizativa de las corporaciones ha sido analizada ya desde muy diferentes perspectivas pero casi siempre con lógicas de fondo coherentes con lo que Lazonick y O’Sullivan (2000) llaman el cambio desde la estrategia de «retener y reinvertir» hacia la estrategia de «minimizar y distribuir».

En definitiva, esta presión del capital financiero se traduce en la primacía absoluta de la necesidad de sostener la rentabilidad a corto plazo, es decir, de mantener un elevado volumen de dividendos en busca de una cotización siempre creciente. Una dinámica que, de nuevo, se puede convertir en un mecanismo para detraer posibles recursos de la inversión productiva, pues empuja a un crecimiento del endeudamiento y de los costes de capital para garantizar el pago de los dividendos (Orhangazi 2008b: 870). De esta forma, mientras nuevos gestores con rentas ligadas a la cotización priman «estrategias de rentabilidad según volumen de cotización», esta reorientación de la política corporativa tiene, al menos en un sentido, un efecto perverso sobre la desregulación de las condiciones de trabajo y sobre los límites que el contexto económico actual impone a la negociación colectiva. Como señala Orhangazi (2008a) cuando el trabajador se enfrenta a una dirección corporativa que carece de intereses a largo plazo, en muchos casos la presión de

los representantes de los trabajadores difícilmente podrá incorporar elementos sustantivos para su futuro (como nuevas líneas de producto, incrementos de productividad, etc.) en el proceso de negociación. Ya que quienes ostentan la propiedad de la empresa no tienen interés real en estas cuestiones que sólo afectan al medio y largo plazo de la política corporativa. El poder financiero se convierte de esta forma en agente directo de desregulación de los mercados de trabajo, intensificando y reproduciendo el proceso que se iniciara en los años 1980: “Desde la perspectiva del capital, la ventaja de los nuevos inversores que adquieren una compañía es que se encuentran en una mejor posición para romper los contratos tanto explícitos como implícitos con los trabajadores y los proveedores, contratos que probablemente los anteriores gestores mantendrían. El reciente auge de los fondos de inversión ha provocado resultados similares a la ola de adquisiciones y fusiones de los años 1980 [...]” (Orhangazi 2008a: 104).

La internacionalización del capital y de las estrategias productivas: el nuevo poder global de las empresas transnacionales

Estos cambios tienen lugar de forma paralela a la propia internacionalización de la financiación de las inversiones. Es la promesa, la expectativa, de una expansión financiera y productiva global la que alimenta un crecimiento «ficticio» de los valores de cotización. Pero la primera condición de posibilidad para la burbuja financiera creada desde la segunda mitad de los años 1990 fue *la internacionalización del capital*. Pues aunque tendemos a considerar al capital como apátrida, lo cierto es que a mediados de los años 90, para los países desarrollados, la propiedad del stock de capital era básicamente autárquico. En 1989 los inversores nacionales poseían el 94% del stock en EE.UU., el mismo porcentaje en el caso de Japón y un 82% en el caso de Gran Bretaña (Froud *et al.*, 2006: 85). Esta situación comenzó a cambiar radicalmente en la segunda mitad de los años 1990. Los movimientos internacionales de capital se disparan a partir de entonces, y con ellos la presión por crear expectativas para aumentar el valor en bolsa y mantener la distribución de dividendos. Desde este punto de vista, el proceso de internacionalización de los movimientos de capital debe ser leído como un proceso político, una cesión de soberanía estatal impuesto por las grandes corporaciones que podrán utilizar nuevas formas de presión para reorganizar los procesos de trabajo -y las condiciones de los trabajadores- en los distintos contextos del espacio productivo global.



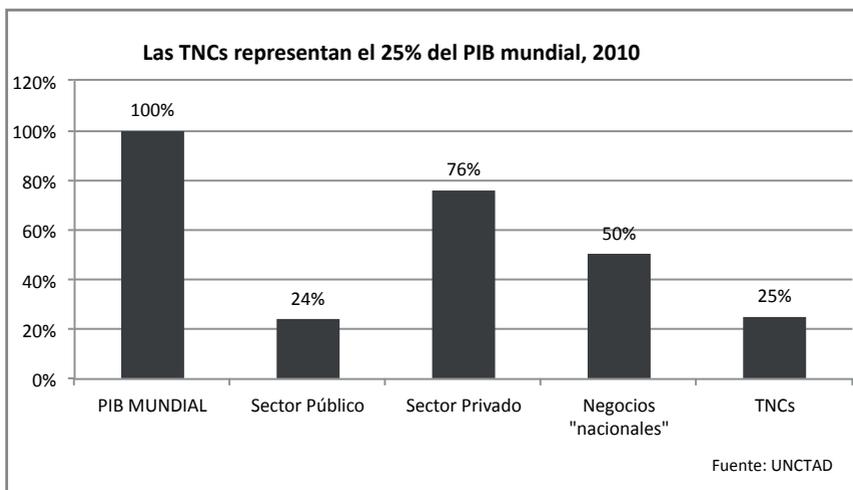
Como muestra el gráfico anterior la evolución del volumen de las inversiones internacionales ha crecido a un ritmo exponencial durante las dos últimas décadas. Tras ello se encuentran dos procesos estructurales que determinan el futuro de las relaciones de poder económico a escala internacional en los próximos años:

- Por un parte, los movimientos cíclicos de inversión extranjera recogen los procesos de externalización, fundamentalmente en actividades industriales, que han desplazado el equipo capital hacia las economías emergentes.
- Y, por otra parte, recogen un proceso más determinante a medio plazo, el agotamiento de las posibilidades de rentabilizar las inversiones en los mercados de las economías desarrolladas.

En ambas dinámicas el papel central lo han ocupado sin duda alguna las grandes compañías transnacionales, verdaderos protagonistas del funcionamiento del mercado. Desde hace ya algunos años 53 de las 100 economías más grandes del mundo son corporaciones. Las 500 corporaciones de mayor tamaño concentran en torno al 75% del comercio mundial y este porcentaje ha ido creciendo y sigue haciéndolo de forma imparable⁸. Aunque se trate siempre de cifras estimadas, el volumen de empleo directo de estas grandes transnacionales crece más lentamente y se movería en torno a los 15,5 millones de empleados en 2010 (para las 100 transnacionales no financieras de mayor tamaño).

⁸ Pueden consultarse datos y análisis desde un punto de vista crítico sobre el papel actual de las grandes corporaciones en www.corpwatch.org; para el caso de la presencia de multinacionales en América Latina, la página del Observatorio de Multinacionales en América Latina (www.omal.info).

Según datos de la Organización de las Naciones Unidas para el Desarrollo, las corporaciones transnacionales mueven algo más del 25% de la riqueza mundial, lo que supone un poder equivalente al controlado por los poderes públicos de todos los estados.



La internacionalización de las grandes transnacionales (billones de dólares, miles de empleos y porcentaje)								
	100 TNCs más grandes del mundo					100 TNCs más grandes de las economías emergentes		
	2008	2009	2008-2009 % cambio	2010 ^a	2009-2010 % de cambio	2008	2009	% cambio
Activos								
En el exterior	6.161	7.147	16	7.512	5,1	899	997	10,9
Total	10.790	11.543	7	12.075	4,6	2.673	3.152	17,9
% en el exterior	57	62	4,8	62	0,3	34	32	-2
Facturación								
En el exterior	5.168	4.602	-10,9	5.005	8,8	989	911	-7,9
Total	8.406	6.979	-17	7.847	12,4	2.234	1.914	-14,3
% en el exterior	61	66	4,5	64	-2,2	44	48	3,3
Empleo								
En el exterior	9.008	8.568	-4,9	8.726	1,8	2.651	3.399	28,2
Total	15.729	15.144	-3,7	15.489	2,3	6.778	8.259	21,9
% en el exterior	57	57	-0,7	56	-0,2	39	41	2
Fuente: UNCTAD								
^a Resultados provisionales								

El desplazamiento del poder económico hacia las economías emergentes se refleja también en el peso que han adquirido las transnacionales ubicadas fuera de las economías más desarrolladas. Se trata de un proceso que no ha hecho más que comenzar, y todavía está marcado por el carácter más intensivo en trabajo de las actividades económicas que tienden a localizarse en economías emergentes. Como muestra la tabla anterior las 100 TNCs de mayor tamaño de las economías emergentes poseen activos que suman sólo un 25% de los activos de las 100 TNCs de mayor tamaño en el conjunto del mundo; pero emplean más de un 50% de trabajadores si las comparamos con las mayores corporaciones del mundo.

Aunque el poder de las transnacionales no ha cambiado todavía la concentración del poder económico en determinados países, sin duda sus reglas de juego obedecen de una manera diferente a las fronteras nacionales y condicionan todas las opciones políticas de los gobiernos. Europa sigue siendo la región con mayor «independencia» interna como región económica, pues más del 70% del volumen de los intercambios comerciales es interno.

Parte de las corrientes comerciales regionales en las exportaciones mundiales de mercancías, 2010								
Destino	Mundo	América del Norte	América del Sur y Central	Europa	CEI	África	Oriente Medio	Asia
Origen								
	Parte							
Mundo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
América del Norte	16,9	48,7	23,9	7,4	5,6	16,8	8,8	17,1
América del Sur y Central	4,0	8,4	25,6	1,7	1,1	2,7	0,8	3,2
Europa	39,4	16,8	18,7	71,0	52,4	36,2	12,1	17,2
CEI	2,7	0,6	1,3	3,2	18,6	0,4	0,5	1,8
África	3,0	1,7	2,6	3,1	1,5	12,3	3,2	2,7
Oriente Medio	3,8	2,7	2,6	3,0	3,3	3,7	10,0	4,2
Asia	28,4	21,0	23,2	9,3	14,9	24,1	52,6	52,6
<i>Fuente: Organización Mundial del Comercio.</i>								

Sin embargo, este dato esconde también el hecho de que Europa ha sido paulatinamente desplazada como centro del comercio internacional, ya que desde 1973 su participación en el comercio mundial de mercancías ha descendido en un 13%, mientras que el peso de Asia crecía más de 16%.

Exportaciones mundiales de mercancías, por regiones y determinadas economías, 1948, 1953, 1963, 1973, 1983, 1993, 2003y 2010 (Miles de millones de dólares y porcentajes)								
	1948	1953	1963	1973	1983	1993	2003	2010
Valor								
Mundo	59	84	157	579	1838	3676	7377	14851
Parte								
Mundo	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
América del Norte	28,1	24,8	19,9	17,3	16,8	18,0	15,8	13,2
América del Sur y Central	11,3	9,7	6,4	4,3	4,4	3,0	3,0	3,9
Europa	35,1	39,4	47,8	50,9	43,5	45,4	45,9	37,9
África	7,3	6,5	5,7	4,8	4,5	2,5	2,4	3,4
Sudáfrica c	2,0	1,6	1,5	1,0	1,0	0,7	0,5	0,6
Oriente Medio	2,0	2,7	3,2	4,1	6,8	3,5	4,1	6,0
Asia	14,0	13,4	12,5	14,9	19,1	26,1	26,2	31,6
China	0,9	1,2	1,3	1,0	1,2	2,5	5,9	10,6
<i>Fuente:</i> Organización Mundial del Comercio								
<i>Nota:</i> Entre 1973 y 1983 y entre 1993 y 2003, la evolución de los precios del petróleo influyó significativamente en las partes porcentuales correspondientes a las exportaciones.								

En el modelo productivo anterior la gran corporación dotaba de una autonomía considerable a sus distintas sedes nacionales, dada la autonomía relativa de las estructuras institucionales y de las demandas nacionales. Esta autonomía suponía centros propios de investigación y desarrollo en cada país y, sobre todo, permitía diversidad de estrategias y diversidad de adaptaciones institucionales. Es decir, las grandes corporaciones tendían a extender a escala global su actividad productiva pero impulsando, de forma relativa, la descentralización. Y esa descentralización se apoyaba también en la autonomía financiera de las sedes nacionales de las grandes corporaciones.

Pero en la actualidad, con la presión financiera que introduce la movilidad internacional del capital, si bien la gran corporación sigue planificando la actividad productiva a escala global, lo hace a partir de una centralización y concentración del poder cada vez mayor. Ahora los distintos elementos nacionales forman piezas con grados de autonomía cada vez menores. Puesto que ya no están destinados fundamentalmente a alimentar un mercado interno con recursos financieros propios, si no a formar parte especializada de la oferta y la estrategia financiera

en el mercado mundial. La financiarización del capital industrial es también un efecto directo de estas transformaciones, pues la concentración del capital en grandes corporaciones multinacionales permite, por una parte, controlar los precios en un contexto altamente competitivo en costes de producción, y por otra mantener los salarios bajos.

El creciente volumen de inversiones internacionales, al margen de la capacidad de desestabilización financiera y la aparición de crisis periódicas que ha provocado, genera una mayor interdependencia entre las estrategias organizativas de las grandes empresas y los ritmos a corto plazo de la economía global. Sin embargo, la competitividad internacional y la presión que introduce la desregulación financiera no ha implicado obviamente que se haya reducido la importancia de las políticas desarrolladas tanto a nivel estatal como inter-estatal. Precisamente, el concepto de modelo productivo colocaría en el nivel de mayor determinación estructural el modo de inserción de la economía nacional en el mercado global. El margen de elección que desde los gobiernos existe para orientar dicha inserción es probablemente -por estrecho que sea el margen- la decisión política fundamental.

La evolución del proceso de acumulación capitalista global sitúa hoy a esos países que hemos identificado con la semiperiferia europea en una difícil encrucijada. Pues, en primer lugar, el mercado europeo de bienes de consumo masivo, tales como el automóvil, debido a la paulatina disolución del estatuto salarial que venía asegurando ciertos niveles de demanda, se ha ido estancando poco a poco, en contraposición al fuerte incremento del consumo de automóviles en otros países emergentes como China. Lo cual ha supuesto, por un lado, un intento de repatriación de empleo cualificado por parte de las grandes fabricantes hacia sus sedes centrales para incrementar la fabricación de coches de gamas altas y la progresiva deslocalización de plantas ensambladoras de gamas medias y bajas hacia esas economías. Por ejemplo, la capacidad productiva del citado país asiático ha superado ya los ocho millones de vehículos al año, con un ritmo de crecimiento anual en torno al 15%, convirtiéndose también, a partir de 2009, en el primer mercado mundial de automóviles, matriculando actualmente una media catorce millones de vehículos al año (cuando en el año 2000 apenas se vendía un millón)⁹.

9 ZHAO, H. (ed.) (2009): *China Auto Industry Development Annual Report*, China Auto Technology Research Center & China Association of Automobile Manufacturers, Tianjin.

En definitiva, hemos tratado de sintetizar el cambio en las formas de desarrollo que ha impulsado la globalización en torno a tres ejes: el aumento del tamaño del mercado a escala mundial mediante el uso intensivo del trabajo; la unificación del mercado mundial de trabajo y la presión sobre los costes laborales y el peso de la masa salarial en las rentas nacionales; y la reorganización del poder económico impulsado por la financiarización y el creciente poder de las grandes corporaciones transnacionales. Las tres dinámicas confluyen en un profundo desafío sobre el marco de las relaciones laborales en las que se desarrolla la acción sindical, tanto en las economías emergentes como en las economías desarrolladas. Trataremos ahora de abordar algunas de las consecuencias que la globalización está provocando sobre el espacio productivo y organizativo en el que debe luchar el movimiento obrero y sindical.

II. Nuevo modelo productivo global e individualización de las relaciones laborales

Como acabamos de descubrir, el modelo productivo que se configura a nivel global a finales del siglo pasado, resultado de la caída de las tasas de ganancia del modelo Fordista-Keynesiano en occidente, se define como un modelo de *vía baja* de desarrollo, caracterizado por recurrir a la intensificación del trabajo como forma de incrementar la rentabilidad del capital [Cartron y Gollac, 2003].

El anterior modelo de desarrollo se agota cuando el incremento de la productividad del trabajo y la extracción del *plusvalor relativo* (ampliación de los beneficios vía abaratamiento de los salarios por medio del abaratamiento de los medios de subsistencia, conseguido con el incremento de la productividad del trabajo), así como la liberación de fuerza de trabajo producto de la sustitución de trabajo vivo por tecnología, abaratan hasta tal punto la fuerza de trabajo global -más allá de sus diferencias entre países y regiones-, que ésta empieza a ser más barata que la tecnología que la sustituye. Y ello da lugar a la puesta en marcha de estrategias de inversión orientadas a la intensificación del trabajo y la extracción de *plusvalor absoluto*: incrementando las cargas de trabajo, disminuyendo los salarios, o incorporando nuevos efectivos con peores condiciones de trabajo al sistema productivo global.

Hemos señalado también que ello tiene una consecuencia directa para las formas de articulación de las relaciones laborales. Pues en modelos productivos basados en la intensificación del trabajo la forma coherente

de articulación de las relaciones laborales es la vinculación directa entre la carga individual de trabajo entregada por el trabajador y el salario percibido o las condiciones individuales de trabajo disfrutadas. Pues la individualización de las relaciones salariales opera como dispositivo disciplinario para asegurar la *eficacia* del trabajo, [Gaudemar, 1991]. Esta suerte de mercantilización de las relaciones salariales que articula la competitividad entre los trabajadores formalmente en torno a las condiciones que están dispuestos a soportar o los salarios que están dispuestos a cobrar, se produce tanto a nivel local -la competencia por un puesto entre varios aspirantes-, como entre empresas y colectivos de trabajadores, ya sea al interior de un país como en el ámbito internacional.

A. Transformaciones organizativas en las empresas

No obstante, para llevar a cabo este cambio del modelo de desarrollo son necesarias ciertas transformaciones en las estructuras empresariales, en el área de la organización del trabajo, y el área de la regulación del empleo. Como hemos visto, la liberalización de los mercados y la globalización de la economía va a permitir, en primer lugar, la constitución de un sistema de organización empresarial a nivel mundial muy polarizado, resultado de procesos productivos muy fragmentados formados por grandes oligopolios internacionales en las fases cercanas a la venta del producto final y multitud de microempresas en las fases iniciales de dichos procesos, fácilmente deslocalizables. Las reformas en la regulación del mercado de trabajo, abaratarán y flexibilizarán formalmente el empleo. Y, por último, la reorganización de los procesos de trabajo va a permitir, en los centros de trabajo, aprovechar esos contratos de trabajo más baratos y precarios.

Todo ello da lugar a una nueva división técnica y social del trabajo:

- En cuanto a la división técnica: la fragmentación y simplificación de tareas (lograda bien mediante una ampliación del capital que permita ampliar la escala de la producción o bien mediante la división social del trabajo entre empresas), lleva, por una parte, a aprovechar el abaratamiento legal de la fuerza de trabajo (gracias a las reformas laborales mencionadas) al disminuir las cualificaciones necesarias para desempeñar esas tareas y ampliar así el número de activos susceptible de ocupar un puesto determinado, y por otra, operar la sustitución de tecnología (en su sentido más amplio: máquinas, conocimientos y técnicas) por fuerza de trabajo.

- En cuanto a la división social, se opera el citado proceso de concentración del capital a escala global. Las grandes multinacionales se implantan en todos los países conformando monopolios internacionales de las fases productivas cercanas a la venta final (por ejemplo en España actualmente el capital extranjero controla el 42% del valor añadido bruto de la industria), y con ello pueden alcanzar las escalas de producción necesarias para incrementar la división técnica del trabajo, gracias a que, a su vez, se quedan sólo con las fases de los procesos productivos de mayor valor añadido y externalizan el resto¹⁰. Ello explica por qué todavía cerca de los centros geográficos de consumo podamos encontrar formas organizativas que conllevan “buenas” condiciones de trabajo (toyotismo, distritos industriales, etc.) caracterizadas por altos niveles de productividad, alta tecnología, altos salarios, y altas cualificaciones. De tal manera que, a medida que nos alejamos geográfica y organizativamente de la empresa cabeza, las tareas son más intensivas en trabajo vivo, con trabajadores menos cualificados y con peores condiciones de trabajo¹¹. Lo cual, obviamente, supone también una tensión estructural hacia la división del obrero colectivo, como veremos, en función de su lugar en el proceso de producción, pues con un reducido grupo de trabajadores con muy buenas condiciones es posible mantener un gran colectivo de trabajadores con muy malas condiciones:
- *“Recuerdo también una planta ucraniana, a la representante decir que sus trabajadores trabajaban a -20 grados bajo cero. Entonces claro, tú llegas con tus problemas de España y dices: “Macho, lo mío... Lo mío no es nada comparado con esta gente.” (Delegado sindical de SKF)*

En consonancia con este fenómeno de jerarquización de las empresas en función de su lugar en el proceso de producción, la competencia en torno a los márgenes en los precios que ofrecen las diferencias regio-

10 Un indicador de los efectos del fenómeno de la subcontratación en economías como la española es el peso de los consumos intermedios en la contabilidad de las empresas (porcentaje sobre el valor añadido bruto de las empresas que proviene de inputs externos intermedios), que en este país se situaba en el año 2006 nada menos que en el 80% (Pérez Garica *et al.* 2006). Así por ejemplo, la industria supone un 30% del destino de los servicios definidos como consumos intermedios. Aunque desde el punto de vista de la industria, en términos de valor añadido, los servicios suponen sólo un 11,8% de su estructura productiva, lo cual indica el relativo bajo valor añadido de este tipo de consumos.

11 Por ejemplo, aunque los trabajadores de la industria del metal empleados en países de la OCDE sólo representan el 42% de todos los trabajadores del metal del mundo, producen alrededor del 87% del valor añadido mundial. En cambio, los 40 millones de empleados (58%) en países no pertenecientes a la OCDE crean tan sólo el 13% del valor añadido. Se dirá así que son, por término medio, diez veces menos productivos que los primeros, aunque ello no significa que sean menos rentables para las empresas.

nales de costes laborales, sobre todo en las empresas que realizan las tareas de transformación intensivas en trabajo *manual*, ha llevado a la aplicación de sistemas organizativos del tipo de la *fabricación ligera* o la *fabricación justo a tiempo*, mediante los cuáles, las compañías consiguen, por una parte, abaratar costes laborales gracias a la flexibilidad en la gestión de los recursos humanos, y por otra, reducir los costes derivados de los cada vez más rápidos cambios en los mercados, producto de su desregulación, que se trasladan a los eslabones más débiles en las cadenas de subcontratación. Siendo las pequeñas empresas e incluso los trabajadores autónomos, quienes realmente asumen finalmente los costes derivados de la acelerada depreciación y obsolescencia de los distintos factores productivos, incluido el capital humano, y de los gastos de los excedentes de aprovisionamiento.

La interconexión o interdependencia que en muchas ocasiones existe entre empresas y sectores con muy diferentes condiciones medias de trabajo en función de su lugar en las cadenas de subcontratación, obliga a considerar como unidad de análisis el proceso completo de producción para poder evaluar esas situaciones parciales de dicho proceso, para no caer en el error de considerar de manera aislada e independiente a determinadas actividades, empresas o sectores que disfrutaran de altos índices de productividad y calidad del trabajo, es decir, que forman parte de los llamados “servicios avanzados a la producción”, sin tener en cuenta que se pueden estar soportando sobre una extensión mayor de otro conjunto de “servicios atrasados”. Así por ejemplo hemos descubierto cómo el alto nivel de desarrollo en los últimos años de sectores como el de las nuevas tecnologías de la información, ha estado orientado, paradójicamente, a implantar modelos productivos de una baja composición de capital relativa. Pues en primer lugar la mayor parte del negocio de este sector ha crecido al albur de la intensa racionalización de los procesos productivos en la industria, a los cuáles estas empresas TICs ofrecen servicios de *offshoring* y *outsourcing* mediante aplicaciones informáticas estandarizadas de diseño modular, que abaratan y simplifican sustancialmente estas tareas externalizadas.

Por eso, en el caso de la industria del software es realmente difícil hablar de un sector en sí mismo, dado que sus productos estrella son “soluciones” para otros sectores: la automatización funcional de actividades y saberes-hacer que forman parte importante de procesos productivos de áreas muy diversas (banca, sanidad, seguros, administración pública, contabilidad empresarial, industria, etc.), siendo cada vez menos exacto

hablar de un “sector de las telecomunicaciones” como una única realidad. Y a su vez, el proceso de fabricación de software ha sufrido su propia racionalización, gracias a una separación cada vez más definida entre centros productivos que realizan el trabajo mental de diseño y construcción de la arquitectura del software y centros que realizan el trabajo manual de la escritura de código, menos cualificado, y más barato: las llamadas *factorías del software*.

Así pues, por último, y como ha ocurrido en este sector, el mencionado proceso de fragmentación de los procesos productivos de bienes y servicios, y de externalización y subcontratación de tareas a otras empresas, que ha caracterizado la mayor parte de las estrategias empresariales en los últimos años, ha sido seguido, en algunos casos, por una posterior reintegración de esos fragmentos en nuevas empresas medianas y grandes. Empresas fabricantes de bienes intermedios especializadas ahora en realizar tareas del mismo tipo correspondientes a distintos procesos, y localizadas geográficamente en función de su lugar en las cadenas productivas globales. De tal manera que, por ejemplo en el caso europeo, encontramos una progresiva diferenciación en cuanto al tipo de productos que se fabrican, los contenidos y las condiciones de trabajo entre empresas localizadas en los países centrales y las radicadas en los países semiperiféricos del sur¹². Factores que han dado lugar a una suerte de estratificación económica y productiva entre países, en función de su posición en las cadenas globales de producción y consumo caracterizado por un tipo de desarrollo que la literatura ha denominado como intercambio desigual, o desarrollo del subdesarrollo¹³, como anunciaba la cita de Wallerstein más arriba. Lo cual, obviamente, se revela como otra de las manifestaciones del incremento de la dependencia estructural de las empresas locales de los países periféricos respecto de las economías centrales.

En muchas ocasiones, los trabajadores de las empresas pertenecientes a grandes multinacionales que tienen sus sedes en otros países no tienen ni siquiera un interlocutor válido para negociar sus condiciones de

12 Tomemos como ejemplo un sector paradigmático, el automóvil: España exporta 2,5 millones de los 3 millones de vehículos que fabrica (de gamas medias y bajas), mientras que de los 1,9 millones de vehículos que se consumen en el país, el 65% proceden de países del centro de Europa (en su mayoría de gamas altas).

13 Por seguir con el caso de las nuevas tecnologías de la información, por ejemplo, según datos de la OCDE, si en España el porcentaje del PIB dedicado a la producción de nuevas tecnologías de la información, en el año 1995, alcanzaba el 5%, diez años después había aumentado sólo hasta el 6%, mientras que la media de Europa de los 15 había pasado del 7% al 12% en esos años.

trabajo en sus propias plantas, pues la gestión de recursos humanos se realiza desde las centrales:

- *“Nosotros dependemos de Italia. Italia tiene cerca de 3.500 trabajadores, y todas las órdenes vienen de Italia prácticamente, claro está. Muchas veces lo que se intenta hacer es trasladar la legislación italiana a la legislación española. El caso más concreto, sufrimos un ERE. Las plantas de Italia también sufrieron un ERE, entonces por legislación en Italia el 80% del salario te lo paga la provincia, o la comunidad autónoma italiana, ¿no?, no sé muy bien cómo funciona; entonces eso lo trasladaron directamente aquí. O sea, el de Recursos Humanos bajó con el ERE y dijo: ‘Esto es lo que hay. El italiano no os va a pagar más a vosotros, a los españoles, que a sus propios trabajadores’.”* **(Delegado sindical en España de SKF)**

B. Nuevo marco internacional de relaciones laborales-viejas estrategias sindicales

La renovada preocupación de los trabajadores, a través de las organizaciones sindicales, por la acción colectiva internacional y su identificación como uno de los principales objetivos estratégicos del sindicalismo del siglo XXI, tiene que ver precisamente con el uso que han hecho las empresas de la deslocalización productiva y la globalización económica como forma de obtención de rentabilidad a partir de las diferencias geográficas en cuanto a costes salariales y condiciones de trabajo.

De hecho, una de las primeras dificultades a las que se enfrenta la acción sindical, no sólo a nivel transnacional sino también al interior de los propios Estados, es tan antigua como la propia relación salarial, pues las estrategias empresariales vuelven a estar dirigidas, en gran parte, a estimular la competitividad entre los trabajadores de distintos centros productivos por hacerse con la producción de los bienes que fabrican, como medio más eficaz para llevar a cabo el modelo de *eficiencia* basado en la intensificación del trabajo.

Esta posibilidad, decíamos más arriba, viene de la mano de la individualización de las relaciones laborales, que se articula por distintas vías: por medio de la propia debilidad estructural del factor trabajo vinculada a su proceso de desvalorización; por la disminución del tamaño de las empresas y la disolución de los espacios de socialización dentro y fuera de los centros

de trabajo; la temporalidad del empleo y la rotación y la movilidad de los empleados; la fragmentación del obrero colectivo en distintas empresas; la aplicación de los sistemas de gestión por competencias -que valoran antes las actitudes en el trabajo que las aptitudes para el trabajo-; los sistemas de retribución por objetivos; el salario indirecto o el llamado salario emocional, en tanto que medios de control y fidelización de los trabajadores; la propia deslocalización productiva; y un largo etcétera.

Todas estas condiciones llevan a los trabajadores, ya sea de forma individual o mediante estrategias colectivas de tipo corporativo, a competir entre sí por la masa salarial disponible.

- *“Entonces hay una desconfianza entre nosotros que es muy difícil que podamos llegar a una unidad sindical en Europa para poder decir: “Todos a una”; y que haya un problema en una factoría equis y el resto del grupo responda a ese problema, ¿no? [...] Pero nos hace competir en la empresa por el trabajo, entonces claro, yo barro para casa y mis fábricas, y al final es una desunión total, y bueno, mientras tengo yo trabajo el otro no me importa, ¿no?”.* **(Delegado de RENAULT)**

A pesar de que históricamente, en general, los trabajadores hemos sido conscientes de que estas actitudes son infructuosas para mantener o incrementar dicha masa salarial:

- *“Por desgracia a día de hoy creo que estamos retrocediendo más rápido nosotros [los trabajadores del norte, como acuñara Luciano Gallino¹⁴] en derechos sociales que lo que ellos [los trabajadores del sur] están avanzando hacia nosotros...”.* **(Delegado sindical en España de GERDAU)**

Estos hechos indican que la ausencia generalizada de pactos colectivos a nivel internacional entre trabajadores pertenecientes a una misma multinacional, o entre colectivos de trabajadores participantes de un mismo proceso productivo, no se debe tanto, de manera directa y esencial, a la falta de un marco legal internacional que reconozca su autonomía colectiva ante las corporaciones transnacionales -y que haga vinculantes sus acuerdos-, aunque así lo perciban en muchas ocasiones los propios actores sindicales, sino más bien a las estrategias organizativas de las empresas que centran sus formas de obtención de rentabilidad en modelos productivos en los

14 Gallino, Luciano (2002), “La informalización del trabajo en los países desarrollados. Cómo y por qué las condiciones de trabajo en el norte se están aproximando, a la baja, a las del sur”, *Sociología del trabajo*, 45, primavera de 2002, pp. 7-24.

cuáles la fragmentación -la individualización de las relaciones laborales-, y la falta de legislación, se revelan como auténticos factores productivos.

Lo cual explicaría, por ejemplo, por qué esos problemas de falta de articulación, desunión, etc... se producen también, y a veces con más intensidad, al interior de un estado o federación de estados donde sí existe ese marco legal, ya sea en el colectivo de trabajadores que participa de un bien o producto entre distintos centros de trabajo, o al interior de los mismos (dobles escalas salariales, establecimiento de ratios temporales-fijos, subcontratación interna, etc.). Y por qué, por otra parte, existen empresas transnacionales que siguen otro tipo de estrategias de rentabilidad basadas en el incremento de la productividad del trabajo -no muchas en la fase actual del desarrollo del proceso de acumulación- que suplen esa falta de un marco legal que articule la necesaria vinculación entre el establecimiento de los salarios y condiciones de trabajo individuales y el producto social e indiferenciado del conjunto de trabajadores, por medio de la negociación colectiva, con acuerdos internacionales (AMIS) de distinto tipo, por ejemplo, mediante los llamados códigos de conducta:

- *“En SIEMENS tenemos un código de conducta que va más allá de las empresas del grupo en otros países, y llega incluso a las subcontratas que tengan esas empresas también. Es decir, Siemens en la India no puede subcontratar a empresas que no cumplan el código, no es que lo cumpla ella”.* **(Delegado de SIEMENS)**

En nuestra investigación, por citar algún caso, hemos encontrado que este tipo de prácticas son más comunes en aquellas empresas, como las energéticas, en las que el *leit motiv* de la deslocalización no es tanto, o no sólo, la búsqueda de bajos costes laborales y la intensificación del trabajo -como pueda ocurrir en el sector del automóvil o en el sector de los *call centers* pertenecientes a grandes compañías de telecomunicaciones, por ejemplo¹⁵- sino otros factores de localización relacionados con el emplazamiento de los recursos y materias primas o con la ampliación de sus áreas de negocio. Lo que no significa que, a su vez, sigan luego esas mismas políticas de concertación con las subcontratas y concesionarias de sus países de origen y destino que se puedan encargar de las tareas de menos valor añadido:

15 «O sea, VOLKSWAGEN, el grupo, tanto puede estar haciendo el mismo coche en Brasil que lo puede estar haciendo en China, o puede estar haciendo un modelo en VOLKSWAGEN Navarra y puede estar haciendo el mismo modelo en Bruselas, o en Bratislava, y evidentemente esa cuestión nos condiciona mucho porque a la hora de la negociación colectiva el Grupo VOLKSWAGEN siempre utiliza esa táctica chantajista de: “Si no lo hacéis aquí por este precio, me lo llevo allí por otro más barato”». [Delegado sindical de VOLKSWAGEN-SEAT].

- *“En ENDESA es totalmente diferente. En el sector eléctrico no hay deslocalización. El sector eléctrico tiene que estar donde se distribuye, y allí es donde monta la central por el tema de pérdidas de la red y todas estas cosas. Entonces nosotros no hemos notado la mundialización de la empresa prácticamente, porque bueno, se están perdiendo puestos de trabajo por las nuevas tecnologías, por las aplicaciones de expedientes de regulación, además buenos para los trabajadores. Se está subcontratando mucho a nivel de..., pues las empresas parte de los trabajos tradicionales que estaban haciendo las subcontratan, pero se dan las mismas características en España que en Latinoamérica. O sea, prácticamente es la misma pérdida de trabajadores fijos. Estamos hablando en el Grupo ENDESA, que hay pues entre España, Portugal y Latinoamérica hay unos 24.000 trabajadores, y estamos hablando de unos 65.000 personas de contrata”.* **(Delegado sindical de ENDESA)**

Pues en otro tipo de sectores y casos, bastante más intensivos en trabajo vivo, como pueda ser la industria de primera transformación, léase, las cementeras o las siderurgias, las condiciones para la acción sindical internacional son otras muy distintas:

- *“La siderurgia entonces, tiene un matiz muy importante, no reconocen a los sindicatos. Los sindicatos somos el enemigo número uno en la empresa. No son los gobiernos, no son las producciones, no son nada, son los sindicatos. GERDAU está ubicado principalmente en América del Sur y algo en América del Norte. Entonces exporta su modelo de trabajo allí donde se va a expandir. La coordinación sindical a nivel internacional es muy escasa, es muy joven todo lo que se está haciendo y tenemos unas diferencias culturales abismales. Mientras que aquí podemos estar hablando de salarios y de no sé qué, ellos están hablando de cómo pueden hacer un comité en su empresa”.* **(Delegado sindical de GERDAU en España)**

Estas reflexiones apuntan a la recuperación, como objetivo sindical de uno de los ejes centrales de las reivindicaciones del movimiento obrero a lo largo de su historia: la lucha por el control o la participación de los trabajadores en la *organización del trabajo*, como un instrumento clave para mejorar las condiciones colectivas de trabajo. Aspiración que, dicho de paso, ha estado cercenada desde principios del siglo XX en la mayor parte de las reglamentaciones sobre la *libertad sindical* occidentales nacionales por el principio jurídico del *poder de dirección*, que otorga, como es sabido, esa capacidad a la discrecionalidad exclusiva de las empresas.

III. Creando nuevas redes sindicales: recuperar las teorías clásicas de la movilización, para pensar la acción sindical

“O sea, es que a veces estamos descubriendo cosas y nos indignamos tontamente, porque estos problemas han existido siempre, están ya en El Capital de Marx, ¿no?, o sea, es la historia del sindicato...”

(Delegado de CCOO)

Así es, desde que Marx lo hiciera en sus *Grundrisse*, una de las fórmulas clásicas más necesarias y perennes para pensar los problemas a los que se refiere el entrevistado de la cita anterior: las dificultades históricas de los trabajadores para constituirse en movimiento obrero, o dicho de manera técnica, el proceso de transformación de la *clase en sí* en *clase para sí*, es la relación existente entre el par alienación-conciencia de clase. En la cual, el proceso de desalienación, en tanto que proceso de adquisición de la conciencia de clase, se presenta como paso previo a cualquier proceso de movilización como el que estamos tratando aquí.

La conciencia de clase, dicho también de forma muy sucinta, remite básicamente a un estado de reconocimiento mutuo entre los trabajadores de las determinaciones que condicionan sus actitudes y prácticas en el ámbito productivo. Indica haber alcanzado un grado de conciencia tal que permita comprender que, bajo la relación de dependencia a la que están sujetos por su condición de fuerza de trabajo desposeída de los medios de producción, las condiciones objetivas que definen la posición que cada uno ocupa en el proceso productivo determinan, en gran parte, sus propias condiciones subjetivas (que es lo que significa, básicamente, el término de alienación).

En otras palabras, la conciencia de clase o desalienación, en este sentido, no remite tanto, como se suele pensar, a la mera comprensión de que la acción colectiva es la única vía posible para defender los intereses de los trabajadores. Sino que consistiría, más bien, en alcanzar un grado de *empatía* suficiente como para comprender en sus causas objetivas actitudes y comportamientos que llevan a los trabajadores a asumir, por ejemplo, actitudes *individualistas* de negociación, que a priori perjudican a la clase como colectivo.

Y romper precisamente con argumentos de tipo circular en los que en muchas ocasiones se incurre para explicar la ausencia de *cooperación* en un grupo de trabajadores determinado. Por ejemplo cuando, a modo de “culpabilización de la víctima”, como diría Andrés Bilbao, se explican las malas condiciones de trabajo que sufre un trabajador, o un grupo de trabajadores, por su falta de concienciación o de movilización [por ejemplo, cuando decimos que los jóvenes tienen peores condiciones de trabajo y empleo porque no tienen ideología]:

- *“Yo creo que los trabajadores son localistas; que no les preocupa lo que pase en Francia, ni lo que pase en los demás países, y lo único que te preguntan: “Bueno, ¿pero aquí nos van a traer trabajo o no nos van a traer trabajo?”; y el único... Entonces no hay una concienciación de los trabajadores de cara a poder hacer sindicalismo internacional [...]*

...porque ahora, por lo menos en mi empresa, es tremendo el miedo que tiene toda... Nos están haciendo cosas que antes eran impensables. Antes se quedaba una puerta abierta, estornudaba uno y estornudábamos todos. Ahora, vamos, ni aunque les metan..., yo qué sé. Los jóvenes se están quejando de los ritmos de trabajo y después aumentan la jornada cuatro horas, o una hora el turno de noche, cuando están las cadenas a tope, ¿no? Y es por miedo..., unos porque están con contratos relevo a ver si les hacen fijos; otros porque son eventuales, a ver si les hacen contrato relevo...”
(Delegado de RENAULT)

Pues ello además, obviamente, refuerza la deriva de la acción sindical hacia la reproducción de posturas de carácter más bien corporativo: el alejamiento de objetivos que persiguen los llamados intereses de clase, y acercamiento a estrategias de defensa de los intereses exclusivos de los trabajadores a los que se representa.

De manera que el grado de *empatía* entre los trabajadores y colectivos de trabajadores (la comprensión de sus actitudes respectivas en la negociación de sus condiciones de trabajo en función de sus propias condiciones objetivas), parece ser directamente proporcional a la posibilidad de establecer redes sindicales que permitan hacer frente a las estrategias de división de las empresas a nivel transnacional, reuniendo la fuerza sindical suficiente como para poder intervenir en las estrategias de rentabilidad de las empresas (políticas de producto, innovación tecnológica, organiza-

ción del trabajo, estrategias de gestión y selección de recursos humanos, políticas de formación, etc.), en definitiva, modificar el modelo productivo para hacer de la negociación colectiva la forma coherente y necesaria de articulación de las relaciones salariales en las empresas.

Por todo lo dicho, y en función de la experiencia en la práctica sindical internacional de los delegados que hemos entrevistado para esta investigación, las fórmulas más exitosas en cuanto al fortalecimiento de las relaciones de confianza y solidaridad entre colectivos de trabajadores pertenecientes a plantas de distintos países, parten de la comprensión de todas las dificultades mencionadas que están debilitando, en gran manera, la acción sindical transnacional.

Para ello, por ejemplo, hemos encontrado que es fundamental establecer un marco de confianza suficiente como para que la información y el conocimiento de todas las situaciones de trabajo en distintas sedes de una misma multinacional circulen con fluidez entre los representantes sindicales de todos esos centros. Aspecto clave en dos grandes multinacionales del automóvil.

- *“Para nosotros es fundamental conocer cómo está el resto del grupo. Es fundamental para saber si podemos apretar, si no podemos apretar en lo que decíamos antes, lo que preguntabas antes de los convenios de cada empresa, ¿no? Para nosotros es fundamental esa información, entonces nos sirve...” (Delegado de VOLKSWAGEN)*
- *“El comité mundial te puede servir para tener conocimiento de cómo funcionan todos, para que la empresa no te engañe, porque aquí... a nosotros, cuando negocias algo con la empresa, enseguida te dicen: “No, es que esto viene de Francia; nos lo implanta Francia. Estamos obligados a hacerlo”; y entonces contacto yo con Francia y resulta que no es así, ¿vale?, y encima te dicen que allí trabajan de una forma diferente a lo que trabajamos nosotros, que tienen mejores condiciones porque sacan más productividad. Y éste es un medio para poder rebatir eso precisamente”. (Delegado de RENAULT)*

Y en segundo lugar, el conocimiento de estas condiciones es el paso para poder empezar a alcanzar algunos acuerdos, llamados “de mínimos”, por los protagonistas. Como veremos más adelante, en unos casos los trabajadores han logrado acuerdos referentes al respeto de

los derechos humanos por parte de sus empresas en países donde ni siquiera existe legislación laboral, como el caso de la Carta de Derechos de RENAULT, o el código de conducta de la empresa alemana SKF. En otros casos han logrado comprometer a las multinacionales a respetar determinados aspectos de las condiciones de trabajo que pueden ser universalizados -dejando al margen otros más difícilmente homogeneizables-, como están intentando hacer en el grupo Volkswagen para el área de los servicios sociales que el grupo ofrece a sus empleados. O en otros, donde las dificultades son mayores, los objetivos de la red simplemente se limitan a asegurar la representación sindical en centros de trabajo donde no existe.

Estas prácticas, a su vez, retroalimentan o fortalecen las relaciones de confianza al interior de las redes: «Y poco a poco la gente va perdiendo también un poquito ese miedo a decirte cosas de su país...» [Delegado de RENAULT]. Pero todo ello se tratará con detenimiento en el módulo siguiente.

IV. Bibliografía

- AGLIETTA, M. (2008), "Corporate governance and the long-run investor", *International Review of Applied Economics*, 22(4), pp. 407-427.
- (2002), *El FMI. Del orden monetario a los desórdenes financieros*, Madrid, Akal, 2002.
- AGLIETTA, M. Y BRETON, R. (2001), "Financial systems, corporate control and capital accumulation", *Economy and Society*, 30(4), pp. 433-466.
- AGLIETTA, M., KHANNICHE, S. Y RIGOT, S. (2010), *Les hedge funds. Entrepreneurs ou requins de la finance?*, Paris, Perrin.
- CARTRON, D., Y GOLLAC, M. (2003), "Intensité et conditions de Travail", *Quatre Pages* 58, Centre d'Etudes de l'Emploi.
- COMISIÓN EUROPEA, *Employment in Europe 2009*, Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Octubre 2009.
- FONDO MONETARIO INTERNACIONAL (2007), *Perspectivas de la economía mundial. Desbordamientos y ciclos de la economía mundial* (disponible en www.imf.org/external/pubs/ft/weo/2007/01/esl/sums.pdf).
- FROUD, JULIE *et al.* (2006), *Financialization and strategy. Narrative and Numbers*, London, Routledge.
- GAUDEMAR, G. P. *El orden y la producción*. Editorial Trotta. Madrid, 1991
- LAZONICK, W. Y O'SULLIVAN (2000), "Maximizing shareholder value: a new ideology for corporate governance", *Economy and Society*, 29(1), pp. 13-35.

- MARX, KARL [1867-1894]: *El Capital*, Fondo de Cultura Económica, México. 2ª ed. 1959
- MINISTERIO DE INDUSTRIA TURISMO Y COMERCIO (2010), *La inversión extranjera directa en España*, Informe 2010, Madrid.
- MOUHOUD, EL M. Y PLIHON, D. (2009), *Le savoir & la finance. Liaisons dangereuses au coeur du capitalisme contemporain*, Paris, La Découverte.
- ORHANGAZI, O. (2008a), "Wall Street vs. the Labor Movement" *New Labor Forum*, 17(1): 101-107.
- (2008b), "Financialization and capital accumulation in the non-financial corporate sector: A theoretical and empirical investigation of the US economy, 1973-2004", *Cambridge Journal of Economics*, 32, pp. 863-886. ----- (2007), *Financialization and the US economy*, Northampton, MA, Edward Elgar.
- PÉREZ GARCÍA, F. et al. (2006), *Productividad e internacionalización. El crecimiento español ante los nuevos cambios estructurales*. Bilbao, Fundación BBVA.
- PLIHON, D. (2009), *Le nouveau capitalisme*, Paris, La Découverte.
- PLIHON, D. Y MOUHOUD, EL M. (2009), *Le savoir et la finance. Liaisons dangereuses au coeur du capitalisme contemporain*. Paris, La Decouverte.

Módulo 2

Articulación del sindicato global en la ETN. Redes sindicales y comités mundiales

I. Planteamiento inicial

El módulo anterior ha señalado las principales características que definen el proceso de globalización económica y el papel que desempeñan las ETN en esta fase de desarrollo capitalista.

Allí se destaca que la creciente interdependencia de la economía a nivel mundial, la supeditación del capitalismo productivo al capitalismo financiero, el retroceso de la política y del papel de los Estados-nación frente a la racionalidad económica neoliberal, las deficiencias de gobernanza global o la ausencia de un marco legal de regulación de las relaciones laborales a nivel internacional, son rasgos que -junto a las evidentes desigualdades socioeconómicas y de desarrollo democrático existentes entre las regiones, países y sociedades que conforman el planeta Tierra- definen el contexto, el escenario y hasta las reglas de juego en que interactúan las organizaciones sindicales contemporáneas.

También concluimos que, con “ese” modelo de globalización, las clases trabajadoras de todo el mundo retrocedemos en derechos y en capacidad de intervención en los asuntos que determinan nuestras existencias. Y asimismo, que ese retroceso nos avoca a un creciente empobrecimiento de nuestras condiciones de vida y de trabajo y a un crudo empeoramiento de las expectativas de un futuro mejor para el género humano.

En algunos lugares del mundo -en el norte rico y sus inmediatas periferias, más o menos prósperas- el retroceso es consecuencia de los voraces recortes de los marcos de protección social y de regulación laboral

y de la constante amenaza de deslocalización industrial y de la efectiva relocalización en países con salarios y condiciones laborales inferiores, producto de su mayor desregulación, de su menor capacidad de respuesta sindical y/o de su débil desarrollo democrático. En estas otras regiones -en el sur menos rico, emergente o no tanto- porque la localización o relocalización de actividades productivas y las oportunidades de empleo que lleva asociadas, no suelen verse acompañadas de mejoras estructurales y generalizadas de las condiciones de vida y de trabajo de sus poblaciones y, sobre todo, porque a ese incremento de actividad productiva no terminan de acompañarle unas mejoras sustanciales de los derechos sociales, laborales, sindicales y políticos fundamentales, que sienten las bases para un desarrollo social y laboral más democrático y un reparto más equitativo de la riqueza.

El movimiento sindical, por su parte, constituye una construcción histórica que viene determinada por las relaciones y los cambios sociales, económicos y políticos que provoca el desarrollo del sistema capitalista. En la interacción de esas múltiples relaciones -en las que el sujeto sindical constituye un agente fundamental de cambio, progreso y cohesión social- el movimiento sindical debe estar siempre vigilante de adecuar y renovar sus estructuras y sus estrategias a los condicionantes que genera e impone la dinámica capitalista y, de ese modo, poder seguir cumpliendo el papel fundamental que le corresponde en la transformación y el progreso de las sociedades contemporáneas.

Como ha sucedido en cada fase histórica de profundas mutaciones, la globalización conlleva múltiples desafíos para el sindicalismo de clase, tanto en el ámbito nacional, como en el internacional: la individualización de las relaciones laborales y la segmentación de los trabajadores, la fragmentación de los espacios laborales, de negociación colectiva y de acción sindical, la disolución de los mecanismos de socialización laboral, la desafiliación, etcétera. Entre todos ellos, quizá el reto de más envergadura que tiene por delante el sindicalismo generalista, es la necesidad de globalizar su ámbito de intervención y, consecuentemente, generar mecanismos adecuados y efectivos de coordinación, organización y articulación de la acción sindical a escala internacional; sobre todo porque este es el marco de actuación del capitalismo y de las empresas multinacionales y sus internacionalizadas redes de producción y subcontratación.

Ese es el tema que abordamos en este segundo módulo. Nos preguntamos por las estrategias e iniciativas que viene desarrollando el movi-

miento sindical internacional para mejorar las estructuras organizativas y de coordinación del “sindicato” global y, asimismo, por los principales problemas y contradicciones que conlleva ese proceso. Nuestro foco de atención es la organización y articulación del sindicalismo global en la empresa transnacional; es decir, nos centramos en la problemática que conlleva la construcción y articulación de estructuras sindicales internacionales “de base”, en sus estrategias, objetivos y posibilidades de desarrollo. No obstante, ello no impide que antes nos aproximemos al panorama de la rearticulación de las estructuras sindicales internacionales “por arriba”, como introducción y contexto al tema específico de la formación de redes sindicales y comités mundiales en las ETN.

II. Apuntes sobre la reorganización del “nuevo” movimiento sindical internacional

La asimetría de posiciones de poder es consustancial a la naturaleza misma de la relación salarial capitalista. En ella, los trabajadores y las trabajadoras, individualmente considerados, necesariamente ocupan posiciones de subordinación y dependencia frente a las poderosas fuerzas del capital. Por eso y para eso surgieron las organizaciones sindicales, para tratar de reequilibrar la posición de las clases trabajadoras en esa asimétrica relación, mediante la organización de la acción colectiva.

Sin embargo, el proceso de unificación de voluntades y la agregación de intereses -necesariamente requeridas para emprender la acción sindical- nunca, ni en ningún lugar, ha resultado una práctica sencilla; entre otras razones porque las clases dominantes siempre han opuesto fuertes resistencias a su organización, poniendo en marcha todo tipo de mecanismos encaminados a dividir y segmentar a los trabajadores y a sus organizaciones, cuando no a reprimir abiertamente cualquier intento de acción colectiva. Pero todo hay que decirlo, los fracasos y retrocesos de esa tentativa también se deben a las limitaciones que ha mostrado históricamente el movimiento sindical para unificar intereses y agregar fuerzas (tanto a nivel nacional, como internacional) y fortalecer así sus estructuras y su capacidad potencial de intervenir sindicalmente en el plano internacional.

La idea de “internacionalismo” no constituye ninguna novedad en el movimiento sindical; sobre todo para el que hunde sus raíces en la tradición y el análisis marxista del capitalismo y fundamenta sus principios sobre

la agregación y la representación de los intereses generales de las clases trabajadoras y sobre un proyecto global de justicia, de emancipación y equidad social y transformación democrática y progresista de la sociedad.

Cualquier aproximación a la historia del movimiento sindical muy probablemente encuentre en la *Primera Internacional* el momento fundacional en la historia del movimiento sindical organizado¹⁶. Pocos años antes (1848), la proclama con la que *Engels* y *Marx* cierran el *Manifiesto Comunista* “*Proletarios de todos los países, uníos*” (popularizada como “*Trabajadores del mundo, uníos*”) sería la consigna con la que por se difunde por todos los continentes la idea esencial del sindicalismo de clase: unirse y organizarse es la única alternativa al alcance de las clases trabajadoras para hacer valer sus intereses y sus derechos frente a las clases capitalistas dominantes.

Desde entonces, el movimiento sindical internacional atravesaría por todo tipo avatares -avances y retrocesos, encuentros y desencuentros- a lo largo de ese siglo y medio de historia: la crisis del capitalismo colonialista y I Guerra Mundial; la consolidación del movimiento obrero y el triunfo de la Revolución Rusa, la crisis de 1929, el ascenso de los fascismos y la II Guerra Mundial; la Guerra Fría, el pacto social keynesiano, la consolidación de las democracias parlamentarias y del Estado social de derecho y, para según qué regiones y países, los años “dorados” de crecimiento del Estado del bienestar. Estos hechos constituyen una (posible) secuencia de los hitos históricos más relevantes del siglo XX¹⁷. En cada fase histórica, a la vez que se desarrollaba el movimiento sindical y se expandía por casi todo el mundo, las diferencias de orientación ideológica y programática y, sobre todo, los diversos posicionamientos y lineamientos de las organizaciones sindicales respecto a las doctrinas políticas y partidistas, se fueron dejando notar en el fraccionamiento del movimiento sindical internacional. Prueba de esas disensiones es que, durante el largo periodo que media entre el inicio de la Guerra Fría (1948) y el reciente congreso constituyente (2006) de la *Confederación Sindical Internacional*, existieron tres centrales sindicales a nivel mundial:

¹⁶ Lo que se conoce como *Primera Internacional* -hecho compartido por el movimiento sindical y el movimiento obrero, entonces apenas diferenciable- es la fundación de la *Asociación Internacional de Trabajadores* AIT (Londres; 1864). Poco tiempo después (1872), durante la celebración del V Congreso de la AIT, se produjo la escisión entre las orientaciones marxistas y bakuninistas (anarquistas). La AIT se disuelve oficialmente en 1876. Pocos años después (París, 1889), los partidos y organizaciones obreras de orientación socialista y laborista fundarían la *Segunda Internacional*, espacio donde se acordó la celebración del *1º de Mayo*, como *Día Internacional del Trabajo*.

¹⁷ Sobre historia universal contemporánea, sugerimos la lectura de “*Historia del siglo XX*” de Eric Hobsbawm. Editorial Crítica.

- La de mayor tamaño y crecimiento durante el periodo fue la **Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres** (CIOSL-ICFTU). De orientación socialista y/o social-demócrata, fue fundada en 1948 para acoger organizaciones sindicales, independientes orgánicamente de las formaciones políticas y en contraposición a la otra gran organización sindical de orientación comunista¹⁸.
- Al finalizar la II Guerra Mundial, desde la esfera de influencia comunista se funda la **Federación Sindical Mundial** (FSM)¹⁹. Con el paso del tiempo -el revisionismo comunista, la caída del muro de Berlín y la descomposición y desmantelamiento de los sistemas de economía centralizada del bloque soviético- esta organización ha devenido en una plataforma sindical muy minoritaria²⁰.
- La tercera fuerza en competencia sería la **Confederación Mundial del Trabajo** (CMT)²¹, organización relativamente pequeña, de orientación socio-cristiana.

Durante esas décadas, el mundo no dejó de cambiar y las estructuras sociales, económicas y políticas que habían configurado el “equilibrio” anterior, fueron experimentando importantes mutaciones. Tal como se ha revisado en el primer módulo, desde hace décadas y de manera creciente hasta la actual crisis económica sistémica, la fórmula neo-liberal de globalización se iría abriendo paso cada vez con mayor rapidez y contundencia, lo que ha ido situando al sindicalismo de clase en una nueva encrucijada histórica: La que se deriva de la creciente incapacidad para frenar y compensar las fuerzas de desarrollo capitalista y sus costes sociales, actuando únicamente en el interior de las fronteras nacionales. Por eso las cosas también empezaron a moverse en las órbitas sindicales, sobre todo a partir de la última década del pasado siglo, y

18 El precedente histórico de la CIOSL sería la *International Federation Trade Union* (IFTU) o *Federación Internacional de Organizaciones Sindicales*, fundada en 1913. Esta organización se disolvería formalmente en 1945 al crearse la *Federación Sindical Mundial* (FSM), en un vano intento de reunificar y refundar el movimiento sindical internacional, tras la finalización de la II Guerra Mundial. La experiencia duraría muy poco, únicamente hasta que se inicia la Guerra Fría (1948) y el mundo se divide en dos bloques antagónicos. La CIOSL aún conserva su página web: www.icftu.org.

19 El precedente histórico es la *Internacional Sindical Roja* (ISR) creada en Moscú en 1921 a instancias de la *Internacional Comunista* (*Tercera Internacional* o *Comintern*) y disuelta en 1937. Lo que se conoce como *Cuarta* -y hasta la fecha, última- *Internacional* (París, 1938) fue el movimiento de escisión de las organizaciones comunistas de orientación trotskista.

20 La FSM tiene página web: www.wftucentral.org.

21 Su origen data de 1920 con la fundación de la *Confederación Internacional de Sindicatos Cristianos* CISC. El cambio de nombre se produce en 1968, motivado por la ampliación a Centrales nacionales de otras confesiones religiosas (www.cmt-wcl.org).

la cuestión del “internacionalismo” como respuesta sindical al “nuevo” orden global del capitalismo, vuelve a cobrar un renovado interés en los debates, en los discursos y en las estrategias de acción de algunas organizaciones sindicales, nacionales e internacionales.

A nivel de confederaciones, en noviembre de 2006 tiene lugar en Viena la disolución de la CIOSL y de la CMT y su integración²² en una única (y prácticamente exclusiva) central mundial: la **Confederación Sindical Internacional** CSI-ITUC (www.csi-ituc.org). A la CSI están afiliadas 305 centrales sindicales nacionales de 151 países de todo el mundo; lo que agrupa a alrededor de 175 millones de trabajadores y trabajadoras afiliados²³.

Este hecho continúa saludándose como el avance más importante para la rearticulación del movimiento sindical internacional y la refundación de un internacionalismo sindical de “una sola voz”²⁴.

El proceso de unificación de la CSI tuvo su correlato entre las confederaciones regionales, de modo que ahora la CSI la forman tres organizaciones de ese ámbito: la **CSI-África** (www.ituc-africa.org), la **CSI-Asia-Pacífico** (www.ituc-ap.org) y la dinámica **Confederación Sindical de las Américas CSA** (www.csa-csi.org).

En la subregión de América del Sur -estratégicamente muy relevante para el repunte del movimiento sindical internacional- existen además dos importantes coordinadoras subregionales de centrales sindicales: la **Coordinadora de Centrales Sindicales Andinas** (CCSA www.ccsa.org.pe)²⁵ y la **Coordinadora de Centrales Sindica-**

22 En este congreso constituyente de la CSI también se afiliaron ocho centrales sindicales nacionales no afiliadas anteriormente ni a la CIOSL ni a la CMT. Este es el caso de nuestra CTA argentina, de la CGT francesa o de la CUT de Colombia.

23 Salvo el caso de Uruguay -en el que no hemos podido terminar de corroborar cuál es la situación de la PIT-CNT en este sentido- todos los países del LIS II tienen a sus principales cCentrales sindicales afiliadas a la CSI: Argentina (CTA y CGT), Brasil (CUT, CNPL, FS y UGT), Chile (CUT, CAT y UNT) y España (CCOO, UGT, USO, ELA/STV). Entre todas estas centrales sindicales aportan a la CSI aproximadamente 11,6 millones de personas afiliadas.

24 Rudolf Traub-Merz y Jürgen Eckl **“El movimiento sindical internacional: fusiones y contradicciones”**. Friedrich Ebert Stiftung. Uruguay. Junio, 2007: “La globalización sindical no significa solamente la presencia en todo el mundo; implica también la representación de los intereses con una sólo voz” (pag.5). (<http://www.fesmex.org/common/Documentos/Ponencias/>).

25 La CCSA fue creada en 2006 a instancias de la ORIT (Organización Regional Interamericana de Trabajadores) que fue la rama sindical para las Américas de la CIOSL (la unificación de la ORIT y la CLAT formaron la CSA). La Coordinadora Andina agrupa, salvo alguna excepción, a las centrales sindicales de Perú, Ecuador, Colombia y Venezuela (la Central Obrera Boliviana se ha incorporado recientemente, como observadora). Su referente a nivel de integración política es la Comunidad Andina de Nacionales, con la que mantiene un cierto diálogo social institucional a través del Consejo Consultivo Laboral Andino.

les del Cono Sur (www.cccscs.org)²⁶. En ambos casos, los referentes son los procesos de integración económica de carácter subregional; respectivamente: la *Comunidad Andina* y el *Mercosur*²⁷.

La región europea representa un caso muy especial, también en lo sindical. La **Confederación Europea de Sindicatos** (CES) (www.etuc.org) mantiene, desde su creación en 1973, un estatuto independiente de la CSI, como antes viniera sucediendo respecto a la CIOSL²⁸. El origen de esta diferencia de “estatus” se encuentra, obviamente, en la especificidad de la *Unión Europea* como proceso de integración regional único en el mundo. La Unión Europea constituye el ámbito de actuación e interlocución sindical de la CES, lo que lleva aparejado el establecimiento de un marco institucional de diálogo social y, con él, una mayor capacidad relativa de la CES para la obtener recursos provenientes de programas subvencionados por la *Comisión Europea*²⁹.

Aunque la mayoría de centrales sindicales europeas de ámbito nacional mantiene una doble afiliación a la CES y a la CSI, esa situación dejaba sin posibilidad de organización regional internacional a algunos países del este europeo, en especial a los sindicatos rusos. Para remediar ese vacío y tener un mapa más completo bajo el paraguas de la CSI, esta organización fundaría en 2007 el **Consejo Regional Paneuropeo** (CRPE)

26 Su fundación -también a instancias de la ORIT- se remonta a 1986, momento en el que algunos países del Cono Sur (Chile y Paraguay) aún no habían superado los regímenes dictatoriales. Actualmente están afiliadas todas las centrales sindicales de Brasil, Argentina, Uruguay, Chile y Paraguay. Su referente político institucional es el Mercosur que, junto a la Unión Europea, constituye una de las áreas de integración económica más consolidada del mundo. A ese respecto, una de las estrategias sindicales más importantes para las organizaciones sindicales del Cono Sur, es alcanzar un espacio institucional de diálogo social tan avanzado como el europeo, incluyendo la posibilidad de instaurar derechos de información y consulta y comités de empresa transnacionales, a imagen de lo que sucede en Europa.

27 Para una posible revisión del tema de la rearticulación del movimiento sindical latinoamericano se pueden ver: Achim Wachendorfer. **“¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina?”** Friedrich Ebert Stiftung. Montevideo, Noviembre, 2007 (<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/05065.pdf>) y Flavio Benites **“Los comités de empresa ¿Una estrategia para la acción sindical transnacional en América Latina?”**. Friedrich Ebert Stiftung. Montevideo, Julio, 2005 (<http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/04497.pdf>).

28 Por lo demás, la CES alcanzaría la plena integración de las tres grandes orientaciones ideológico-políticas de las centrales sindicales mucho antes que los hiciera la central internacional. Al iniciarse la década de los noventa ya se habían integrando en su seno las principales centrales nacionales de tradición comunista y revisión eurocomunista (por ejemplo, CCOO de España, CGIL de Italia, CGT de Francia y CGTP Portugal).

29 Algunos autores evalúan que los ingresos de la CES provienen entre un 60% y un 80% por esa vía y no sólo de las cotizaciones de sus miembros (Traub-Merz y Eckl. Op.cit). Según estos mismos autores: “El acceso directo de la CSI, como anteriormente de la CIOSL, al financiamiento de la UE se debe exclusivamente a la cooperación con la CES”.

(*Pan European Regional Council PERC* www.perc.ituc-csi.org), lo que supone la coexistencia de las dos confederaciones en la región y la necesidad de entendimiento y coordinación entre ambas³⁰.

El mapa de organizaciones sindicales internacionales no se agota en las confederaciones. De hecho, la existencia de federaciones internacionales de ámbito sectorial, de rama productiva, gremial o profesional es anterior a la formación de confederaciones (cuya lógica de agrupación es el ámbito territorial, por tanto nacional) y se remonta a las manifestaciones más remotas del movimiento sindical organizado. La creación de las primeras organizaciones sectoriales internacionales se sitúa en 1889, con la creación de la *Federación Internacional de Operarios de Botas y Zapatos*, la *Federación Internacional de Trabajadores del Tabaco* y la *Secretaría Tipográfica Internacional*.

Federación Sindical Internacional	Organizaciones		Web
	Afiliados (En millones)		
Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas FITIM o IMF	200	25	www.imfmetal.org
Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas ICEM	400	20	www.icem.org
Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero FITTVC o ITGLWF	216	10	www.itglwf.org
Internacional de la Construcción y la Madera ICM o IFBWW	281	10,5	www.ifbww.org
Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines UITA o IUF	336	12	www.iuf.org
Internacional de Trabajadores del Transporte ITF	621	4,5	www.itf.org.uk
Union Network International (Trabajadores del Comercio y los Servicios) UNI	900	15	www.union-network.org
Internacional de Servicios Públicos ISP o PSI	600	20	www.world-psi.org
Federación Internacional de la Educación EI	345	29	www.ei-ie.org
Federación Internacional de Periodistas FIP	-	0,5	www.ifj.org

30 "Durante la búsqueda de una solución a los problemas de delimitación asociados al tema se encontró una cláusula salvadora: por un período de transición, sin plazo, el secretario general de la CES cumplirá en su persona también la función de secretario general de la CSI-CRPE" (Traub-Merz y Eckl Op.cit.), mientras que la presidencia debía recaer en alguien que no procediera de ningún país de la UE.

En 1914 ya se habían establecido treinta y tres organizaciones de este tipo, que adoptaron el nombre de *secretariados profesionales internacionales* (SPI). Algunas federaciones internacionales actuales se fundaron en aquellos años. Este es, por ejemplo, el caso de nuestra **Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas** (FITIM-IMF) que se fundó en 1904, aunque ya tenía algún precedente en 1894³¹. En 2006, los diez secretariados profesionales existentes -producto de distintos reagrupamientos sectoriales y fusiones llevados a cabo desde los años setenta- cambiarían su denominación por las actuales **federaciones sindicales internacionales** (FSI), o *Global Union Federation* (GUF), y son las que figuran en la tabla³².

En el marco de la problemática de la reorganización y el fortalecimiento del movimiento sindical internacional, un tema crucial para las federaciones se relaciona con la posibilidad de iniciar procesos de unificación orgánica entre organizaciones de sectores productivos adyacentes o con lógicas económico-productivas y/o sociolaborales semejantes. El objetivo estratégico de estas fusiones debería ser tan fundamental como de hecho representa la necesidad de mejorar la relación entre recursos disponibles y capacidad organizativa para la acción sindical.

Esta cuestión no es nueva para las FSI. Tal como se ha indicado, algunas federaciones actuales son producto de distintas fusiones entre distintas federaciones³³. La problemática de las fusiones o del reagrupamiento de sindicatos de rama -así como en muchos países, de la formación de confederaciones- constituye un tema de actualidad que atañe a muchas situaciones del movimiento sindical a nivel nacional.

31 Otros ejemplos de federaciones fundadas en aquella época son la *Federación Internacional de Trabajadores del Transporte* ITF (1896) y la *Internacional de Servicios Públicos* ISP (1907).

32 Los datos de la tabla proceden principalmente de *“Una guía sindical sobre mundialización”* Segunda Edición. CIOLS. Bruselas. Noviembre, 2004 (www.icftu.org/pubs/globalisation). Este texto ha resultado muy útil para la elaboración del módulo 2 en su conjunto. Para la elaboración de esta parte de los contenidos también se ha consultado el documento *“Estructuras de las federaciones sindicales internacionales”* Coordinadora FSI-CSA 2009. Grupo de Trabajo de Autoreforma Sindical GTAS (www.csa-csi.org/index.php?option=com_docman...es) En otro documento consultado (T.Müller, H.W Platzler y S.Rüb; *“Global Union Federations and the Challenges of Globalisation”* Friedrich Ebert Stiftung. Septiembre, 2010 (<http://library.fes.de/pdf-files/id/ipa/07437.pdf>), el número de FSI se amplía a once, al tener en cuenta a la *International Arts and Entertainment Alliance* (AIEA), sobre la que no hemos podido obtener más información.

33 Las federaciones internacionales que son producto de fusiones anteriores son: UITA (múltiples fusiones entre organizaciones de industria alimentaria, tabaco, hostelería y agricultura), ICEM (fusión de las internacionales de la minería y químicas), UNI (fusión de cuatro internacionales: FIET de comercio, profesionales, técnicos; IC de comunicaciones; IGF de industrias gráficas y MEI de espectáculo) y la IE (fusión de dos internacionales anteriores de enseñanza).

En lo que respecta al ámbito sectorial de responsabilidad sindical de nuestras federaciones, para mediados de este año está prevista la fusión de FITIM, ICEM y FITTVC, lo que conlleva la creación de una gran federación de industria a nivel internacional. Y esa es igualmente la intención anunciada a nivel europeo³⁴ por las tres federaciones del mismo ámbito sectorial: la *Federación Europea de Metalúrgicos FEM* (www.emf-fem.org), la *Federación Europea de la Química, la Energía y la Minería ENCEF* (www.encef.org) y la *Federación Europea del Textil, el Vestido y el Cuero ETUF-TCL* (www.etuf-tcl.org). La fusión de estas tres organizaciones, prevista también en 2012, supondrá igualmente la creación de una única federación europea para los trabajadores y las trabajadoras de la industria.

Dentro del panorama de las estructuras sindicales internacionales, además de las confederaciones y las federaciones internacionales, existen dos **órganos de coordinación sindical internacional**. Por un lado, el **Comité Sindical Consultivo TUAC** (*Trade Union Advisory Committee* www.tuac.org), constituye la plataforma o coordinadora sindical consultiva ante la *Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico* (OCDE). El Comité Sindical Consultivo-TUAC está constituido por las organizaciones sindicales de la mayor parte de los países miembros de la OCDE³⁵; colabora estrechamente con la CSI y las FSI y constituye, con estas organizaciones, la agrupación *Global Unions*.

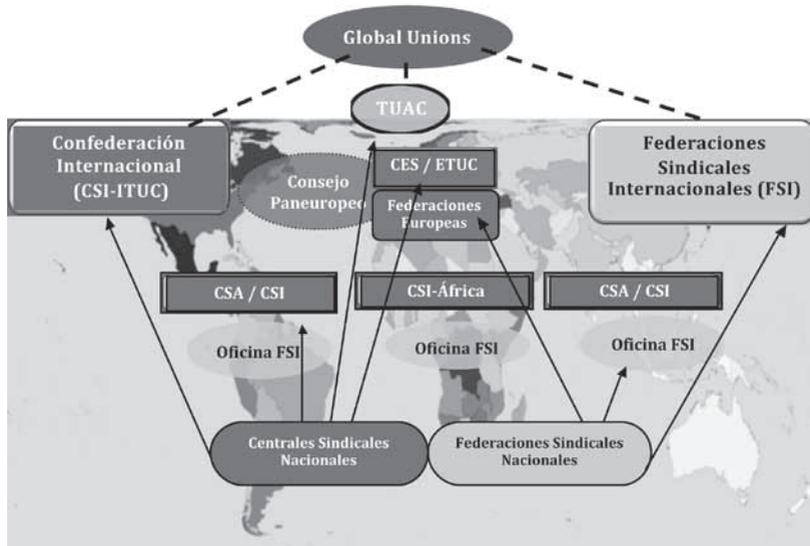
Por su parte, la agrupación **Global Unions** (Sindicatos Globales) (www.global-unions.org) es la instancia de coordinación sindical entre la Confederación Sindical Internacional, las federaciones sindicales internacionales y el TUAC. Tras la creación de la CSI, y desde el propio congreso fundacional, se consideró necesario abordar los problemas históricos de falta de coordinación entre las organizaciones internacionales federales y las confederaciones. Con esa intención se crearía en enero de 2007, no sin conflictos, el consejo de la agrupación Global Unions, en el que están representados tres miembros de cada organización participante.

Tal como se deduce de lo expuesto en este epígrafe, la sensación es que el movimiento sindical tiende a su reunificación. Puede incluso afirmarse que el movimiento sindical internacional nunca antes ha estado tan unido como lo está en estos momentos, al menos a nivel orgánico y formal.

34 A diferencia de la CSI, la CES sí tiene dentro de su estructura 12 federaciones europeas (ver www.etuc.org/r/13)

35 De los países LIS II, sólo los sindicatos españoles están asociados a la TUAC. Sin embargo, Chile también forma parte de los países asociados a la OCDE.

Mapa de Organizaciones Sindicales Internacionales



Sin ningún género de dudas, la “unidad” resulta del todo necesaria para poder trasladar un único discurso y una única estrategia en la esfera internacional y en los ámbitos institucionales en los que las organizaciones sindicales internacionales tienen presencia (la OIT, la OCDE o el G-20), así como para agregar esfuerzos y fomentar la cooperación y el fortalecimiento de las organizaciones sindicales nacionales de muchos países del mundo, con graves déficits democráticos y/o de desarrollo de un sindicalismo eficaz, que es otra de las facetas que, junto a hacer lobby institucional y político, caracteriza la labor que realizan estas organizaciones internacionales.

Para que el sindicalismo internacional pueda ser realmente eficaz y fortalecer a las clases trabajadoras de forma efectiva, esa unidad orgánica o formal debe traducirse en acciones conjuntas, en práctica sindical. Una prueba de que el desarrollo institucional hacia la “unidad” orgánica del movimiento sindical internacional no da todavía los frutos que cabría esperar, es el escaso eco que ha encontrado entre la ciudadanía y los trabajadores y las trabajadoras del mundo las tímidas convocatorias de la Jornada Mundial por el Trabajo Decente, que viene convocando la CSI todos los 7 de octubre desde 2008³⁶.

36 La convocatoria de una *Jornada de Acción Sindical Mundial por el Trabajo Decente* sería una de las primeras decisiones que adoptó la *Confederación Sindical Internacional (CSI)* en su congreso constituyente (2006). La primera jornada se convocaría casi dos años después, el 7 de octubre de 2008.

La crisis sistémica actual y el rumbo adoptado por el actual proceso de globalización requieren de una estrategia de dos vías por parte del movimiento sindical internacional. Por un lado, efectivamente el movimiento sindical debe tratar de jugar un papel activo en el ámbito de la comunidad internacional, formulando una nueva visión de sociedad mundial basada en el empleo y en el respeto a las normas fundamentales de trabajo. Pero simultáneamente, el movimiento sindical internacional debe apostar por el fortalecimiento de estructuras sindicales globales “de base” en las ETN. Sólo estando firmemente anclados en la empresa y con el respaldo de los trabajadores y las trabajadoras, los sindicatos serán capaces de ejercer una influencia duradera en la escena internacional, con el objetivo de lograr un equilibrio entre los intereses sociales globales y, en el más corto plazo, satisfacer las necesidades existenciales de los trabajadores.

III. ¿Redes sindicales o comités mundiales? Una propuesta de clarificación conceptual

El apartado anterior termina con una reflexión fundamental para la construcción de un sindicalismo internacional, con suficiente capacidad de implantación como para dar respuesta a los retos que representa la globalización: la necesidad de asentarse y fortalecerse en los contextos laborales y sindicales concretos y, por tanto, en las tramas productivas que configuran las ETN.

El contexto en el que se sitúa el análisis de esta problemática queda acertadamente reflejado en la *Guía CIOSL*. El texto sitúa -aunque sin ser objeto de mayor desarrollo- dos elementos básicos en cualquier reflexión sobre la articulación del sindicato internacional en las ETN:

De una parte el texto alerta de que, al no existir un marco legal de relaciones laborales a escala mundial, ninguna norma obliga a las empresas a reconocer a las organizaciones sindicales como interlocutores del diálogo social a nivel transnacional y, por descontado, menos aún para habilitar medios e instrumentos básicos para el desarrollo de dicha interlocución y representación sindical. Eso supone que la promoción y articulación de instancias sindicales en las empresas transnacionales dependen *a priori* de la iniciativa y de los recursos de los sindicatos. La otra posibilidad es reivindicarlo a las ETN y que estas convengan en hacerlo.

Por otro lado, el texto también sugiere que la acción sindical -organización, participación, presión, reivindicación, movilización y negociación- ha sido el precedente histórico y la causa que, en última instancia, condujo

Diálogo social internacional y relaciones industriales internacionales

La experiencia de los trabajadores a nivel nacional nos dice que sólo hay dos formas significativas para proteger nuestros intereses y avanzar en nuestros derechos: mediante leyes y adecuadas regulaciones (a través de los gobiernos) o mediante la acción sindical y la negociación colectiva. Esta experiencia puede transponerse a nivel internacional.

El diálogo social, ya sea nacional o internacional, hace referencia a un diálogo mantenido entre los interlocutores sociales, o sea la dirección de la compañía y los sindicatos que representan a sus trabajadores y trabajadoras. Puede adoptar diversas formas, incluyendo la negociación colectiva. La mayoría de los países cuentan, a nivel nacional, con un marco legal para el diálogo social, aunque puede variar considerablemente de un país a otro. A nivel internacional, en cambio, aunque la economía está globalizada, no existe ningún marco legal para cualquier forma de relaciones industriales internacionales o diálogo social internacional.

Un marco internacional para la justicia social debería incluir lógicamente un marco que cubra las relaciones industriales. No obstante, del mismo modo que los primeros sindicatos y convenios colectivos precedieron a la adopción de marcos legales nacionales, sería razonable esperar que las relaciones industriales internacionales evolucionen conforme las multinacionales se comprometan, de una u otra forma, con las organizaciones sindicales internacionales.

“Una guía sindical sobre la mundialización” CIOSL (dic. 2001)

al reconocimiento normativo del hecho sindical y del derecho legal a la negociación colectiva en el ámbito de los Estados-nación. O dicho de otra manera, que los logros históricos alcanzados en materia de derecho laboral y sindical -como tantos otros- no son consecuencia de la evolución “natural” del Estado o de la modernidad, ni constituyen un “regalo” de la magnanimidad de las clases dirigentes, sino que son producto de la reivindicación, la presión y la movilización del movimiento sindical y del equilibrio de fuerzas sociales y políticas existentes en cada momento.

Como vamos a tener ocasión de detallar, ambos elementos -articulación de la acción sindical y diálogo social en las ETN- se encuentran aún en un estadio muy incipiente de desarrollo a nivel internacional, pero no en el más absoluto de los vacíos, como prueban las distintas experiencias, tanto en términos de diálogo social y de negociación colectiva interna-

cional (acuerdos marco internacionales) entre las ETN y las organizaciones sindicales, como la aparición de distintas fórmulas de coordinación y organización sindical internacional en las mismas (redes sindicales, comités mundiales).

El tema de los acuerdos marco internacionales que, como figuras incipientes de negociación colectiva o de responsabilidad social de las empresas, están apareciendo en el panorama de las relaciones laborales internacionales, lo analizaremos en el módulo 4. Nuestro interés ahora es revisar el “estado de la cuestión” en cuanto a la formación de instrumentos de organización y articulación de la acción sindical en las ETN; es decir, que nuestro foco de atención son las experiencias -las formas organizativas y las pautas de funcionamiento- de sindicato global desarrolladas hasta el momento “en” las empresas transnacionales.

Por paradójico que pueda parecer, dada su crucial importancia, la producción intelectual sobre las formas organizativas desarrolladas por el sindicato global a nivel de ETN es, con diferencia, mucho más escasa que la existente sobre otros ámbitos y otros aspectos de desarrollo del “nuevo” internacionalismo sindical, como por ejemplo puedan ser los acuerdos marco internacionales o la responsabilidad social de las empresas. Además de escasa, dicha producción proviene fundamentalmente de la esfera intelectual y sindical del centro y del norte de Europa³⁷, lo que constituye un claro indicio de los dos rasgos que más llaman la atención al adentrarse en el estudio de este tema:

- Es indicativo, en primer lugar, del limitado grado de extensión de las experiencias y las prácticas existentes sobre instrumentos organizativos de sindicalismo internacional en las ETN.
- Y en segundo lugar, es muestra del predominio centroeuropeo, especialmente alemán, en lo que se refiere al origen y al tratamiento de las experiencias existentes.

Para aproximarnos a la noción de “redes” sindicales y, por extensión, a las diversas “fórmulas” de articulación sindical internacional en las ETN, partiremos nuevamente de las referencias que hace al respecto la *Guía CIOSL sobre mundialización*. Aunque se trata de apenas dos párrafos, estos constituyen una buena síntesis de los parámetros en los que se

37 Esto se puede hacer extensivo a la producción bibliográfica en torno a todos los temas que tratan de la reorganización del sindicalismo global, como se desprende de la propia base documental y bibliográfica que se ha utilizado para realizar este módulo y más especialmente las múltiples referencias a textos editados por la fundación alemana Friedrich Ebert.

desenvuelve la problemática objeto de interés y, sin duda, un buen punto de partida para adentrarnos en el análisis de la organización de sindicato global en las ETN.

Redes sindicales y comités mundiales

Los sindicatos han establecido comités de empresa mundiales o comités de empresa regionales, así como redes formales e informales de sindicatos que representan a los trabajadores y trabajadoras empleados por una misma empresa. En su mayor parte, se trata de estructuras que organizan reuniones durante las cuales sindicalistas procedentes de distintos países, pero que trabajan para un empleador común, pueden encontrarse para discutir diversas cuestiones. Estas reuniones tienen distintos propósitos, desde mejorar las condiciones en un país, gracias a la experiencia de otros, hasta lograr una auténtica cooperación global en el trabajo sindical.

Pese a que existen numerosos problemas prácticos, incluyendo los gastos relacionados con la celebración de estas reuniones internacionales, las complicaciones del pluralismo sindical y barreras lingüísticas, los comités regionales y mundiales son elementos importantes dentro del movimiento sindical internacional. El uso de la tecnología de la información es una forma de superar algunos de los problemas prácticos, ya que facilita el establecimiento de redes dentro de las empresas. Estos comités de empresa “virtuales” pueden establecerse con relativa facilidad y contribuir al trabajo de estructuras existentes.

“Una guía sindical sobre la mundialización” CIOSL (dic. 2001)

Dejando aparcada por un momento la cuestión de los potenciales objetivos que pueden motivar su creación (desde una cooperación “básica” en forma de ayuda a sindicatos nacionales, hasta una “auténtica” cooperación para la acción sindical global), lo primero que plantea este texto es la existencia de experiencias diversas -en principio diferenciadas entre “comités” y “redes”- con la única característica en común de constituir espacios de relación sindical para el contacto, la comunicación y el intercambio, entre distintos centros o filiales de una misma ETN. Y aunque se llega a calificar a ese conjunto de experiencias como “estructuras” -con lo que este término connota de institucionalización y de desarrollo orgánico- también señala que éstas pueden ser de naturaleza más o menos “formal” o “informal”.

Por otro lado, aunque el texto proclama y reivindica la creación de estas instancias de articulación sindical, también es bastante preciso al iden-

tificar los tres principales tipos de problemas que suelen interferir en su promoción y desarrollo:

- En primer lugar, el ineludible problema de los recursos necesarios para constituirlos y hacer posible su funcionamiento; sobre todo en lo concerniente a la celebración de reuniones o encuentros.
- En segundo lugar, las complicaciones derivadas de la disparidad de criterios, posiciones ideológicas, objetivos, planteamientos y estrategias de acción que conlleva la “diversidad” sindical.
- Y por último, las dificultades que generan las diferencias culturales, las barreras lingüísticas o los marcos normativos e institucionales nacionales, para la comunicación, el entendimiento y la empatía entre los participantes, como base necesaria para afianzar los vínculos de solidaridad, compartir intereses y formas de acción.

En el panorama internacional cabe, efectivamente, encontrar muy diversas experiencias relativas a la articulación internacional del sindicato en la ETN, así como una cierta confusión terminológica y de categorización de dichas experiencias. Este será nuestra primera aproximación analítica al tema de la organización del sindicato en la ETN: tratar de definir y clasificar las experiencias existentes.

Aunque en el lenguaje sindical se habla comúnmente de comités mundiales y/o de redes sindicales, en realidad existe una gran variedad de nombres para referirse a estas figuras de representación, coordinación u organización del sindicato global en la ETN: consejo mundial (World Council), consejo sindical mundial (World Unión Council), consejo mundial de empresa (World Company Council), comité mundial (World Committee), comité sindical mundial (World Union Committee), comité mundial de representantes de empresa (World Works Company), red sindical global (Global Union Network), etcétera³⁸.

38 Esta nomenclatura procede de los tres textos básicos utilizados para documentar esta parte de la guía: Robert Steirt *“Multinationals and Unions. World Company Councils and World Works Company as Strategies of Union Counter-Force”* FITIM, 2009 (http://www.imfmetal.org/files/10030911201810005/2009_RS_WKA_WBR_Gewerkschaften_eng_endg3.pdf). Torsten Müller, Hans-Wolfgang Platzer y Stefan Rüb *“Global trade union responses in global companies. Global Union Networks, World Works Councils and International Framework Agreements - Status Quo and Prospects”*. European and Global Industrial Relations Research Group Fachhochschule Fulda University of Applied Sciences 2005. (http://www.fh-fulda.de/fileadmin/Fachbereich_SK/FG-Arbbez/VortragKassel0406.pdf) Stefan Rüb *“World Works Councils and Other Forms of Global Employee Representation in Transnational Undertakings”*. Hans Böckler.de Stiftung / DGB Arbeitspapier N° 55. Düsseldorf. 2002. (http://www.boeckler.de/pdf/p_arbp_055.pdf).

Dentro de esa variedad de posibilidades, una primera clasificación útil es la que distingue entre *consejos* y *comités*, cuya diferenciación conceptual se relaciona con las instancias promotoras de su constitución y proveedoras de los recursos necesarios para su mantenimiento; es decir, si son instancias que nacen (y se sostienen) a iniciativa de las propias organizaciones sindicales o, si por el contrario, se financian (en todo o en parte) mediante aportaciones de las propias ETN. En este sentido, la clarificación terminológica entre ambas figuras organizativas, tiene también su traslación a la evolución histórica de las experiencias.

A. Consejos mundiales

Las primeras figuras que aparecieron se denominaron consejos mundiales de empresa y constituyen estructuras de origen específicamente sindical; es decir, son órganos promovidos, dirigidos y sustentados únicamente por federaciones sindicales internacionales y/o por sus afiliadas nacionales y, por tanto, con plena autonomía para decidir su tamaño y composición, así como la orientación, las políticas y las estrategias a desarrollar por dichos órganos. Su origen se remonta a las décadas de 1960 y 1970, cuando algunos secretariados profesionales internacionales, en estrecha colaboración con sindicatos nacionales muy potentes, empezaron a promover la constitución de estos consejos sindicales mundiales³⁹.

Algunas valoraciones sobre estas experiencias consideran que no llegaron a estar a la altura de la excesiva ambición con la que surgieron. Originalmente se pensó en estos órganos como un primer paso hacia la institucionalización de una verdadera negociación colectiva internacional en las ETN, incluida la unificación de los convenios colectivos de los distintos centros y filiales y la armonización de salarios y condiciones de trabajo, confiriendo a las propuestas de este movimiento un cierto tinte utópico, en la medida que parecieron ignorar las dificultades que imponían la diversidad de contextos y las notables diferencias existentes entre los distintos países. Este maximalismo sindical contrasta, sin embargo, con el “minimalismo” existente actualmente, lo que tal vez encuentre una primera explicación en el hecho de que el equilibrio de fuerzas se encuentra ahora más favorablemente incli-

39 En el caso de nuestros sectores, los primeros consejos se promovieron entre las grandes multinacionales norteamericanas del automóvil, con la participación activa del sindicato norteamericano UAW (*United Auto Workers*). En 1966 ya hubo reuniones de los consejos mundiales de General Motors, Ford y Chrysler.

nado hacia las fuerzas del capital que lo estaba entonces. Pero quizá también tenga que ver un cierto repliegue ideológico y programático de las fuerzas sindicales más poderosas e influyentes a nivel mundial.

En cualquier caso, la principal causa explicativa de la disminución en el número de experiencias de estos consejos y su paulatina desaparición o transformación, fueron los recursos necesarios para su financiación y desarrollo. El declive afiliativo y de recursos que padecieron algunos de los sindicatos más fuertes que, junto a las federaciones internacionales, estaban detrás de estos proyectos, parecen estar en el origen del problema.

Por su parte, las federaciones internacionales, durante bastante tiempo trataron de involucrar a las direcciones de las ETN, tanto para abrir espacios de diálogo social y de información de la política empresarial con los consejos, como para contribuir a la financiación de los gastos asociados a la celebración de encuentros y reuniones. Sin embargo, en la mayoría de los casos, las ETN pondrían muchas trabas o declinaron definitivamente ambas posibilidades. En no pocas ocasiones, los argumentos se basaron en que los representantes de los sindicatos nacionales que acudían a las reuniones de los consejos mundiales eran sindicalistas o técnicos de las estructuras sindicales, sin vinculación formal a la ETN como trabajador y/o delegado sindical. Todas esas dificultades de constitución y funcionamiento de los consejos mundiales abrirían un debate internacional sobre la conveniencia de esas estructuras específicamente sindicales.

B. Comités mundiales

La promulgación en 1994 de la Directiva de la Comisión Europea⁴⁰ sobre *Comités de Empresa Europeos* (CEE) supondría un renovado impulso para la creación de órganos de coordinación sindical internacional en las ETN. Una vez que los órganos sindicales europeos se fueron consolidando, algunos CEE -con el apoyo de sus sindicatos y/o de las federaciones internacionales o europeas- utilizarían estos instrumentos de

40 Directiva 94/45/CE de 22 de septiembre. Esta directiva entra en el derecho laboral español mediante la Ley 10/1997 de 24 Abril. La normativa europea aplicable a los CEE se modificó más recientemente mediante la Directiva 2009/38/CE de 6 de Mayo de 2009. Para un balance sindical reciente sobre la actividad de los CEE se puede ver el texto de Isidor Boix, **“Los comités de empresa europeos como ámbitos de acción sindical nacional y supranacional”** en Revista de la Fundación N°29. Fundación 1° de Mayo de CCOO. Madrid, 2011. (http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws_ShvNewDup?codigo=3745&cod_primaria=1158&cod_secundaria=1158).

diálogo social con las ETN para proponerlas su ampliación y adaptación a nivel mundial.

Nacen así -a imagen y semejanza de los CEE- los comités mundiales de empresa. Estos se definen como foros mundiales para el intercambio de información y el diálogo entre los representantes de los trabajadores y las ETN⁴¹. Estos comités mundiales suponen dos diferencias sustanciales respecto a los anteriores consejos:

- En primer lugar, los “comités” son fruto de acuerdos formales establecidos entre el CEE y las ETN, si bien en algunos casos también son suscritos por las federaciones internacionales y/o europeas. Por tanto, son esos acuerdos los que determinan la composición de los comités, su financiación, así como las reglas, los derechos (por ejemplo de información y consulta) y los deberes que regirán su funcionamiento.
- Y en segundo lugar, dado que dichos comités constituyen una prolongación de los CEE, quienes los conforman son los representantes de los trabajadores en las ETN, estén o no sindicalizados. No obstante, algunos acuerdos fundacionales de estos comités, contemplan distintas fórmulas de participación de las organizaciones sindicales internacionales o nacionales en calidad de “observadores”, “monitores” o “expertos”. En este sentido ha jugado un papel esencial el hecho de que sean las federaciones sindicales supranacionales los sujetos verdaderamente legitimados para “firmar” los acuerdos marco internacionales con las ETN, y poderles dar de ese modo carta de naturaleza internacional.

41 Los CEE son órganos de información y consulta, pero la normativa europea no prevé la negociación colectiva, en sentido estricto, como elemento del diálogo social entre las ETN y los CEE. Para una aproximación de carácter más jurídico sobre legitimidad, autonomía colectiva y negociación colectiva en el plano internacional, proponemos la lectura de los siguientes textos: Antonio Baylos, *“Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto”*, Cuadernos de Relaciones Laborales. Nº 15 Universidad Complutense de Madrid, 1999 (http://www.uclm.es/organos/vic_investigacion/centros/celds/LEGISLACION%20Y%20JURISPRUDENCIA/GLOBALIZACION.html) y del mismo autor, *“Representación y representatividad sindical en la globalización”* Cuadernos de Relaciones Laborales. Nº 19 Universidad Complutense de Madrid, 2001. De Wilfredo Sanguinetti *“El espacio de la autonomía colectiva en la ordenación del mercado global”* en, *“Globalización económica y relaciones laborales”*. Universidad de Salamanca, 2003 (<http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/comunes/temp/recursos/99998/pub12749.pdf>). Con una perspectiva más general, también resulta de interés el documento-base elaborado para el Taller del LIS II “Globalización, negociación colectiva y relaciones laborales”, celebrado en Buenos Aires (Argentina) en Mayo de 2010: Julia Campos, Luis Campos y Guillermo Gianibelli *“Negociación colectiva en empresas transnacionales. Aportes para el debate sobre la conformación y el funcionamiento de los comités mundiales de empresa”*. Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA).

C. Redes sindicales internacionales

Algunos autores entienden que tanto una figura como la otra -comités y consejos- pueden considerarse redes sindicales internacionales de empresa, en la medida que los comités pueden introducir el vínculo y la coordinación sindical de los representantes de personal presentes en dichos órganos, mediante la figura de los “monitores” y/o los “coordinadores” que las federaciones internacionales pueden implantar dentro de esos comités⁴². Otros autores, por el contrario, identifican las redes sindicales exclusivamente con los “antiguos” consejos mundiales, actualizando su denominación al término *Red Sindical Global* (Global Union Network)⁴³ y ampliando su capacidad de funcionamiento autónomo, mediante el uso de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones.

En nuestra opinión cabe hablar de redes sindicales en ambos supuestos; siempre y cuando se habiliten estructuras y canales de contacto y comunicación -más o menos formales, pero estables e independientes de las ETN- y se promuevan y desarrollen mecanismos de coordinación, decisión y dirección colectiva entre los sindicatos implicados, para definir las estrategias, las acciones o las políticas sindicales a emprender. En suma, cabe hablar de redes sindicales, en la medida que los comités mundiales quieran y puedan “sindicalizarse”, con lo que esto conlleva de (auto) establecimiento de normas de funcionamiento y pautas de organización sindical, entre las organizaciones sindicales que forman parte de la red y las federaciones internacionales.

En esa perspectiva, nada hay que obligue a tener que renunciar a ninguna de las fórmulas para promocionar y desarrollar redes sindicales internacionales en las ETN. A nuestro juicio, el problema no está en tener que elegir entre una fórmula u otra, sino en solventar las dificultades que supone la creación de mecanismos efectivos de coordinación sindical y el establecimiento de adecuadas fórmulas de definición y dirección de las estrategias sindicales más convenientes en las ETN. Eso puede hacerse realidad, o resultar un intento fallido, tratando de constituir redes sindicales efectivas, a partir de cualquiera de las dos fórmulas.

Desde la óptica de los recursos necesarios para impulsar estas instancias sindicales, parece más plausible el desarrollo de redes a partir de

42 Ver Robert Steier (Op.Cit.).

43 Ver Müller, Platzer y Rüb (Op.Cit.).

las estructuras formales que suponen los comités europeos, y procurar su extensión a nivel global, como prueba la mayor abundancia relativa de estas experiencias que las construidas a partir de consejos mundiales, promocionadas y financiadas con recursos de las organizaciones sindicales exclusivamente.

Por otro lado, desde esa misma lógica, también parece razonable vaticinar que el posible desarrollo y consolidación de las experiencias de redes o consejos globales -inicialmente promovidas y financiadas por federaciones internacionales y/o nacionales- será encaminarse hacia su reconocimiento como interlocutores por parte de las ETN y el establecimiento de diálogo social con ellas. Este hecho debería verse acompañado de un cierto sostenimiento, por parte empresarial, de los recursos necesarios para un adecuado ejercicio de las tareas de representación sindical.

En un sentido más general, nada impide que se habiliten canales de relación, comunicación y coordinación (por tanto, “redes” sindicales) entre una parte de los sindicatos que conforman los comités mundiales (o los consejos o las redes globales). Los motivos y objetivos potenciales de esas subdivisiones o agregaciones podrían ser muy variados. Pueden venir motivados, por ejemplo, por la conveniencia de buscar alianzas entre sindicatos de una misma región o área de influencia o porque la amplitud de una red global aconseje realizar subdivisiones interconectadas de una misma red. De igual modo, también es plausible pensar en la potencial formación de “redes” de contacto y relación entre sindicatos por motivos de afinidad ideológica o estratégica discrepantes o no completamente concordantes, frente a las directrices, la gestión o el liderazgo “oficial” de los comités o consejos mundiales.

IV. Experiencias de sindicato global en ETN de sectores FITIM

Entre 1966 y 2008, en el entorno FITIM se han contabilizado 43 casos de ETN distintas en las que, en algún momento, tuvo lugar algún tipo de experiencia (reunión o encuentro) relacionada con la tentativa o la efectiva formación de consejos o comités mundiales.

En algunos casos, esas experiencias se limitaron a un único encuentro (Siemens en 1991). En otros casos, por el contrario, algunos consejos han venido celebrando reuniones con una cadencia anual, casi sin inte-

rupciones desde su fundación (desde su creación en 1975, el consejo mundial de SKF ha mantenido 24 reuniones en 33 años de existencia). El periodo con mayor densidad de reuniones de consejos/comités distintos es el decenio 1980-1990, si bien el año en que se contabilizó un mayor número de estas reuniones sería en 1999, año en que se celebrarían seis reuniones de diferentes comités/consejos⁴⁴.

Hasta donde ha sido posible extender nuestras averiguaciones, en el entorno sectorial de la FITIM actualmente perviven **seis casos de comités mundiales**, en su mayor parte relacionados con el sector de fabricantes de automóviles: *Daimler-Chrysler, Rolls Royce, Grupo SKF, Grupo Volkswagen, Grupo Renault y PSA Peugeot-Citroën*.

De igual modo, la FITIM reconoce la existencia de **cuatro experiencias de redes sindicales globales** en su ámbito de intervención: *Gerdau, Tenaris, Caterpillar y la Red Regional Latinoamericana de Arcelor-Mittal*⁴⁵.

Otra experiencia adicional a las anteriores, de índole muy especial por su naturaleza, es el *comité mixto global de salud y seguridad laboral de Arcelor Mittal* (compuesto por representantes de FITIM y FEM y la dirección de la ETN), como acompañamiento de un pionero *acuerdo internacional de mínimos sobre salud y seguridad laboral para los comités mixtos de planta* con esta ETN (esta experiencia se analiza específicamente en el módulo 6, correspondiente a salud laboral).

Esa cantidad de órganos globales de coordinación o representación sindical en las ETN, es prueba evidente de lo mencionado anteriormente

44 El estudio de Robert Steirt (2009) constituye un trabajo realizado para los sectores FITIM. En él se adjunta una tabla (Anexo1) en la que figura un cronograma anualizado de las diversas reuniones de comités y consejos mundiales en ETN en el periodo mencionado (1966 y 2008).

45 La página web de FITIM (www.imf.com) tiene un apartado (“Empresas transnacionales”) destinado a enumerar e informar sobre redes sindicales y acuerdos marco internacionales. En él figuran las cuatro redes mencionadas en el texto. Sin embargo, no hemos encontrado ningún listado o censo de comités mundiales de su entorno sectorial; éste lo hemos reconstruido nosotros mediante diversas fuentes de información, por lo que es posible la existencia de alguna experiencia adicional. Por otra parte, aunque la FITIM no los contempla en su catálogo de redes sindicales, ni especifica los contenidos y el alcance de las experiencias, sí deja constancia de algunos encuentros sindicales de carácter global relativos a otras ETN celebrados en 2011 (y apoyados por la Fundación Friedrich Ebert), encaminados a la promoción de órganos de representación o coordinación sindical en las ETN y que aquí consideramos como proyectos de futuro. Estos son los siguientes: Siemens (Global Meeting), Nokia (Network Meeting), Ford (Global Meeting) y OPEL (World Network Meeting). Sobre esta última experiencia, la información que tenemos del representante español, es que los representantes europeos no asistirían de forma presencial, sino mediante videoconferencia y que los resultados de la reunión, que tenían por objetivo la creación del comité mundial, no alcanzarían los objetivos esperados; no obstante, se tiene prevista una segunda reunión a lo largo del año 2012.

sobre el limitado nivel de extensión alcanzado hasta el momento por estas instancias sindicales⁴⁶. De hecho, el número de acuerdos marco internacionales establecidos en este mismo ámbito (FITIM tiene censados veinte), duplica al de órganos globales de representación o coordinación sindical, a pesar del papel esencial que estos deben desempeñar, para organizar el seguimiento sindical de la efectiva aplicación de los contenidos de dichos acuerdos y que la negociación colectiva internacional sirva “realmente” para estimular la acción sindical y extender el sindicato global en esas ETN (el tema de acuerdos marco internacionales se desarrolla en el módulo 4).

Pese a todo, tanto la cantidad de experiencias de organización del sindicato global en las ETN, como las relativas a la creación de instrumentos de negociación colectiva transnacional, son indicativos de que, aún con todas las dificultades, el panorama sindical internacional “se mueve” de forma creciente en esa dirección.

Otra característica que cabe resaltar de esos datos es el “predominio” europeo entre las experiencias existentes. En principio esto puede resultar lógico, si se tiene presente lo dicho antes sobre la palanca que suponen los CEE para el desarrollo de comités mundiales. No obstante, esto también puede ser indicativo de dos elementos no necesariamente opuestos ni excluyentes: de una parte, puede ser indicio de una (relativa) mayor sensibilización europea que norteamericana (o japonesa) sobre temas de responsabilidad social, de diálogo social y, en general, por los efectos sociales o medioambientales que supone el desarrollo del capitalismo globalizado. Y, simultáneamente, también nos señala una menor sensibilidad o capacidad de los sindicatos norteamericanos por el internacionalismo sindical. Ambos factores cabe también interpretarlos en clave de las diferencias de modelo “social” -por tanto, de forma de entender la sociedad capitalista- que representa cada una de las dos grandes regiones mundiales.

Para ahondar en el conocimiento de lo que suponen esos órganos sindicales, lo que desarrollamos a continuación es un resumen descriptivo de cada una de las cinco experiencias de comités/redes del ámbito

46 Aunque no hemos abordado el análisis de estas experiencias en los ámbitos sectoriales de otras federaciones internacionales, la FITIM es de las organizaciones, tal vez junto a la ICEM (por ejemplo, BASF o las españolas REPSOL YPF, Iberdrola, Endesa y Fenosa-Gas Natural) y la UITA (por ejemplo, Nestlé y Danone), que más experiencias de redes/comités incluyen en sus sectores.

sectorial de la FITIM, sobre las que hemos podido obtener información suficiente para ilustrarlas⁴⁷.

Los resúmenes de cada experiencia incluyen una vertiente de análisis cualitativo de las opiniones, valoraciones y representaciones simbólicas e ideológicas de los sindicalistas de la Federación de Industria de CCOO en esos órganos internacionales. Lógicamente, se trata de una “única” visión sindical -por tanto, parcial y limitada- de todas cuantas podrían haberse obtenido, en caso de que el trabajo de investigación hubiera podido abarcar una muestra más representativa del conjunto de orientaciones sindicales y orígenes nacionales de las organizaciones sindicales y los representantes que componen los comités/redes, lo que obviamente excede a las posibilidades de este trabajo.

Aunque creemos que la “mirada” analítica no se ha visto empañada por ningún tipo de “desviación” (interesadamente) nacionalista, es obvio que el análisis parte del sesgo que se deriva de una visión “parcial” del problema objeto de reflexión. Pese a todo, nos parecía fundamental poder aportar análisis basados en las experiencias y vivencias personales de sindicalistas implicados en el desarrollo de redes/comités.

Por otro lado, aunque las experiencias se exponen “caso por caso”, la mejor lectura que cabe hacer de las mismas, es tratar de aprender de todas ellas, leyéndolas en conjunto. Por eso la descripción de cada experiencia se ha elaborado evitando la reiteración de opiniones y valoraciones sobre aspectos generales de los comités/redes, poniendo el acento en los elementos novedosos o peculiares que aporta cada una de esas experiencias.

⁴⁷ Además de las fuentes citadas hasta ahora, los análisis que abordamos se sustentan en una investigación sociológica realizada precisamente con el objetivo de ilustrar experiencias concretas. La metodología fue esencialmente cualitativa y participativa y el trabajo de campo se realizó en dos fases. En la primera se remitió un cuestionario a las secciones sindicales de la Federación de Industria de CCOO en las empresas objeto de investigación. En la segunda fase se organizaron unas jornadas de estudio (Madrid, 26 y 27 de Octubre de 2011) en las que se realizó un grupo de discusión y sendas entrevistas semiestructuradas a los responsables de dichas secciones sindicales, miembros de los comités/redes mundiales. Los restantes casos de “experiencias” FITIM o bien quedan fuera de nuestras posibilidades de investigación directa (Rolls Royce, Caterpillar y Tenaris no tienen centros productivos en España) o bien no fue posible establecer contacto con ningún informante (Daimler-Chrysler o la Red Latinoamericana de Arcelor Mittal).

A. Comité mundial de SKF⁴⁸

Es el comité mundial más antiguo, y con la trayectoria más consolidada, en el marco FITIM. Se forma en 1975 como “consejo” mundial (*Comité Sindical Mundial*) y desde entonces mantiene casi sin interrupciones una reunión anual. En 1993 se inician las negociaciones entre la federación sueca Svenska Metall (hoy IF Metall), la FITIM y la dirección de SKF para su transformación en “comité”, cosa que sucede prácticamente a la vez que se constituye el CEE (1994). El acuerdo alcanzado supone que la empresa asume los gastos de los representantes en el comité, pero éstos han de ser empleados de SKF y, si bien los sindicatos pueden enviar miembros de la estructura sindical en calidad de observadores, éstos tendrían que asumir los costes. También tiene un comité restringido, compuesto por un miembro de FITIM, un representante de Suecia y otro de Alemania.

El comité mundial se reúne una vez al año conjuntamente con el CEE y agrupa a representantes de todos los países donde SKF tiene plantas de producción, a excepción de China; aunque desde 2006 asiste a las reuniones un delegado chino de una de las plantas que SKF tiene en ese país. La firma por parte sindical del AMI (denominado “*Código de Conducta de SKF*”; Nov. 2002) fue realizada por el presidente de las ramas SKF en la FEM y la FITIM, aunque su texto también recoge la figura del comité mundial como órgano “supervisor” del código, junto a la dirección de la empresa.

En opinión del representante de Comisiones Obreras en este comité mundial, el buen funcionamiento de este órgano se debe principalmente a dos hechos: por un lado, a la cultura empresarial y la sensibilidad social que tradicionalmente ha caracterizado a Suecia en temas de derechos humanos y de responsabilidad social de las empresas y que, en términos de relaciones laborales, se traduce en un saludable hábito de diálogo y de participación democrática hacia los trabajadores y sus organizaciones sindicales. Y por otro lado, al dinamismo y el liderazgo del coordinador sindical y presidente del comité mundial. En este comité mundial, el liderazgo sindical sueco se comparte con la federación alemana IG Metall, país en el que esta empresa está muy implantada.

48 El Grupo SKF, de matriz sueca, es un proveedor mundial en el área de rodamientos, obturaciones, mecatrónica, servicios y sistemas de lubricación. Cuenta con 100 plantas de producción en 130 países y alrededor de 44 mil trabajadores empleados. Esta multinacional tiene centros en los cinco países del Proyecto LIS II.

- *“Lo que se hace es increíble, sobre todo en países del sudeste asiático. La empresa se está abriendo ahora a ese mercado y son países en los que los derechos humanos son los que son... y la labor que hace el sueco (presidente del comité mundial) de ir con gente de la IG Metall a esos países y tratar de crear sindicatos dentro de la empresa es increíble. Como anécdota, creo que era en Indonesia, sólo se contrataba a una etnia de allá, que era digamos un sistema de castas, al estilo de la India, el resto de castas era un poco apartada y hacían los trabajos más inferiores, digamos, no tenían derecho al mismo sueldo ... y digamos que de todo esto se encarga un poco el presidente del comité mundial y eso hay que reconocérselo”.*
- *“El protagonismo es de los sindicatos suecos junto con la IG Metall. La IG Metall tiene en torno a seis mil trabajadores y eso le da mucha fuerza a la hora de hacer todos los planteamientos que nosotros, siendo 400 trabajadores, pues no tenemos. Hay que ser conscientes de lo que somos dentro del grupo”.*

Las citas literales de la entrevista nos alertan sobre dos elementos fundamentales para el desarrollo y el funcionamiento de redes/comités: La importancia del efecto “sede de la ETN” -y correlativamente, de los sindicatos- para la interlocución sindical con la empresa y las diferencias de peso o representatividad que pueden tener los diversos sindicatos que conforman los comités/redes.

Por otro lado, esas citas también indican las abultadas diferencias de contextos sociales, laborales, culturales, económicos y políticos que pueden llegar a coexistir en estos órganos de coordinación sindical, según la ubicación regional o nacional de los diversos centros de la ETN en el mundo. Y no obstante, para este sindicalista los objetivos o las utilidades del comité mundial, no tienen por qué limitarse a extender los derechos humanos, laborales o sindicales más elementales a países con déficits democráticos (aunque esa sea la principal vocación de los acuerdos marco y las mayores posibilidades de intervención sindical internacional que, por sus contenidos, estos pueden habilitar), también pueden resultar útiles en países de la Unión Europea, como es el caso del centro de SKF en España:

- *“A nosotros sí que nos ha servido. Cuando hemos tenido problemas, el sueco sí que es verdad que ha respondido delante del grupo y nos ha ayudado con la dirección de Tudela, que es intransigente a más no poder. Teníamos el convenio bloqueado con una congelación de salario a nivel de grupo.*

Trajimos al presidente del comité mundial, nos reunimos con la dirección y bueno, resulta que esa congelación era mentira; la dirección se quedó a cuadros y el resto de la plantilla vio lo que hizo el mozo éste... te quiero decir que sí que sirve”.

- *“En la siguiente reunión a la que asistí pues sí que ya entablas conversaciones con ellos, te enteras de su legislación, de los diferentes problemas que existen en el resto de países europeos así como de los diferentes problemas que existen a nivel mundial, ¿no?. O sea, los derechos humanos porque claro, he coincidido con esa gente en comités mundiales y te ponen los pelos de gallina. Como anécdota recuerdo al representante sudafricano levantarse, pegar una hostia a la mesa y decir que en la planta de Sudáfrica sólo ascendían los blancos, dejando patente un racismo, ¿no? Recuerdo también a la representante de una planta ucraniana decir que sus trabajadores trabajaban a veinte grados bajo cero. Entonces claro, tú llegas con tus problemas de España y dices: “Macho, lo mío... lo mío no es nada comparado con esta gente”.*

Del discurso también destaca otro elemento esencial para el desarrollo de estos instrumentos de acción sindical internacional. Nos referimos a la necesidad de tomar conciencia sobre las causas que urgen la creación de estos instrumentos de coordinación y articulación sindical internacional. Y de igual modo pone de manifiesto que el proceso de concienciación resulta mucho más efectivo cuando se sale a “conocer” otras realidades, mirando fuera de los estrechos muros de la propia empresa y del propio país, y se interioriza la profundidad del problema que suponen las diferencias, a veces abismales, entre los diversos contextos sociales, laborales, económicos y políticos que existen en el mundo. Esta forma de ver la cuestión sería ampliamente compartida por todos los participantes en los talleres grupales de investigación que realizamos.

B. Comité de Grupo Renault⁴⁹

Este caso también tiene precedentes de reuniones de “consejos” mundiales en los años ochenta (hasta cinco reuniones entre 1979 y 1989). Aunque la literatura especializada considera que el Grupo Renault tiene un

⁴⁹ El Grupo Renault lo componen tres marcas de automóviles: Renault, Dacia y Samsung Motor. Tiene presencia productiva en Francia, España, Portugal, Eslovenia, Rumania, Rusia, Marruecos, Turquía, Argentina, Brasil, Chile, Colombia, India, Irán y Corea y el número de empleados en todo al mundo es de alrededor de 123.000.

“comité” mundial (oficialmente *Comité de Grupo Renault*), en realidad se trata de un comité de empresa europeo ampliado a seis países no comunitarios, con importantes plantas de producción: Brasil, Argentina, Corea, Turquía, Marruecos y Rusia. Los representantes de los países extracomunitarios sólo pueden asistir como invitados al plenario anual que celebra el CEE. La ampliación del CEE a este comité “mundial” se llevó a cabo a instancias de una parte del CEE, después de la firma (2004) del correspondiente acuerdo marco internacional (“*Declaración relativa a los derechos sociales fundamentales del Grupo Renault*”). El AMI lo firman el comité del grupo, la FITIM y “*las organizaciones sindicales (entre ellas CCOO) firmantes del acuerdo de 4 de abril de 2003 relativo al Comité del Grupo Renault*”.

Las valoraciones del representante de Renault son, en muchas cuestiones, compartidas con las establecidas en el caso anterior: La necesidad de coordinación y comunicación sindical mundial, las diferencias abismales de condiciones de vida y de trabajo entre los distintos países, la utilidad de estos órganos para solucionar problemas o conflictos concretos, etcétera.

- *“Bueno, pues un problema que hubo en Argentina y demás, y forzamos y fuimos a Argentina y se solucionó el problema de despidos, como decías tú; pues al final sí que conseguimos...”*

Sin embargo, a diferencia del caso anterior, el factor “sede” de la multinacional se entiende en este caso como una barrera para el desarrollo sindical del comité mundial; si bien el trasfondo de lo que se plantea, no es tanto el origen nacional de la transnacional, como la relativa pasividad sindical que muestra una parte de los representantes franceses (que aglutinan una amplia mayoría en el comité) y de algunos representantes de otros países europeos, poco proclives a promover una acción sindical internacionalista, situando de ese modo una de las debilidades más importantes que, como señalamos, se interpone para la sindicalización y el fortalecimiento del sindicato global en las ETN: la diversidad de orientaciones ideológicas y de posiciones estratégicas de cada organización /representante sindical, frente al trabajo de extensión de la acción sindical colectiva en el plano internacional.

- *“Otro de los problemas que veo yo, o de las dificultades, es que mi empresa es francesa y todo se decide en Francia y la mayoría de comité europeo lo tienen los franceses. ¿Qué pasa? Que no les interesa el comité europeo. ¿Por qué? Porque las leyes franceses les garantizan la información y la participación en el comité central de empresa, ¿no? Entonces no tiran del carro. Tenemos que ser los de fuera, los países de fuera, los que estemos siempre*

poniendo, por así decirlo, los puntos sobre las íes. Y no todos los demás países europeos están concienciados de hacer una labor sindical unitaria para poder...”

- *“Entonces hay una desconfianza entre nosotros que es muy difícil que podamos llegar a una unidad sindical en Europa para poder decir: “Todos a una”; y que haya un problema en una factoría equis y el resto del grupo responda a ese problema, ¿no?”*

Sin embargo, a la vez que este sindicalista se lamenta de los problemas que conlleva avanzar en una acción sindical unitaria, también apunta a las posibilidades que brindan estos órganos para establecer “redes” de contacto y comunicación con otros sindicatos -así como redes de relación interpersonal, con otros representantes sindicales- más próximos en los planteamientos y en la orientación de la acción sindical, sin que en esto tengan mucho que ver las fronteras nacionales o los idiomas. Y si bien este trabajo no está exento de atascos y dificultades, lo que subyace en las intervenciones es la conveniencia (o la necesidad) de generar redes sindicales dentro de los comités, con el objeto de dinamizarlos y extender su sindicalización:

- *“Yo tengo mucha comunicación pues con los compañeros franceses y portugueses; con la CGT francesa y con el compañero portugués, que estamos en un contacto continuo, y cuando ellos necesitan saber algo de aquí me llaman, y cuando yo necesito algo de allá... Incluso con la CGT tenemos reuniones a menudo y hemos planteado cosas juntos en el comité europeo”.*
- *“Yo, por el idioma, soy responsable de Argentina y Brasil. Entonces cada tres meses nos hemos propuesto tener un informe de cada país para conocer la situación que hay en cada uno. O sea, yo me pongo en contacto a través del correo con Argentina y con Brasil y lo estamos haciendo aunque nos cuesta verdaderos problemas que nos contesten”.*

C. Comité mundial PSA - PEUGEOT CITROËN⁵⁰

Este caso guarda con el anterior alguna similitud relevante (sobre todo que volvemos a estar ante una experiencia de comité mundial entendido

⁵⁰ Además de las fábricas que tiene en Europa (en España tiene 2, Peugeot en Madrid y Citroën en Vigo), el Grupo PSA tiene centros productivos en Brasil, Argentina, Rusia, Turquía y China y un volumen de empleados de alrededor de 200.000 (incluidos los empleos de Faurecia y Gefco y el sector financiero del Grupo).

como CEE ampliado a algunos países extracomunitarios); aunque tienen alguna diferencia sustancial (sobre todo en lo relacionado a la regulación en el propio AMI, de algunas pautas para el seguimiento de su aplicación).

El Grupo PSA no había tenido ningún precedente de órganos de representación sindical global hasta la firma, en marzo de 2006, del *“Acuerdo marco mundial sobre responsabilidad social de PSA Peugeot Citroën”*, suscrito por la FITIM, la FEM y el CEE. Con objeto de poder realizar el seguimiento del acuerdo, las partes firmantes establecieron (capítulo 7) la conveniencia y el interés de crear, en el futuro, un comité mundial y, como fase previa al mismo, se tomó la decisión de ampliar *“con la presencia de representantes de las organizaciones sindicales de países que responden al criterio de plantilla definido en el acuerdo del comité europeo (ej: Argentina, Brasil, etc.)*. Estos representantes serán invitados a las reuniones plenarias en calidad de observadores”. Luego establece un plazo de tres años para realizar un balance de la experiencia y decidir la transformación definitiva en comité mundial. Sería cuatro años después (marzo, 2010), con la firma de una mejorada renovación del AMI, cuando *“el comité europeo ampliado se erige en comité mundial”*, y aunque no varían mucho sus atribuciones, estas quedan plasmadas en el texto: asistencia a las reuniones plenarias para participar en el seguimiento del AMI y ser informados como el resto del CEE; la excepción es a tomar parte en las deliberaciones (por ejemplo a la designación de secretario o las consultas ligadas a la aplicación de la directiva) que constituyen una prerrogativa exclusiva del CEE. La participación de la FITIM y de la FEM se asegura en las reuniones preparatorias de los plenarios del comité mundial que contempla el acuerdo.

Nuestros representantes en este comité mundial son conscientes de que, tanto el AMI como sus mecanismos de seguimiento, son iniciativas que han partido de la dirección empresarial, dentro de la lógica de la responsabilidad social de las empresas (RSE). Y asimismo, que la posición sindical inicial frente a estas iniciativas era escéptica, por el mero hecho de su procedencia. Escepticismo que se transformaría en abierto interés sindical, a medida que se fue trabajando con estos instrumentos y se fueron viendo las posibilidades que entrañaba:

- *“Es una iniciativa de la dirección (...) y tengo que reconocer que nos invitaban a que nos tomáramos el tema con mayor interés; y claro, surge la duda: “Si esto le interesa a la patronal... ¿qué beneficio tiene para ellos? Pero estábamos en un error. Es importante para que la empresa se pueda gestionar de una manera sostenible”*.

- *“¿POR QUÉ CREEIS QUE LA DIRECCIÓN LO IMPULSÓ? Pues yo creo que es porque quiere dar una imagen hacia el exterior. Quiere transmitir que no sólo vende un producto, sino que quiere dar una buena imagen de empresa moderna (...) Pero eso no es todo, también porque tiene una estrategia de funcionamiento integral, de implicación de los trabajadores, de organización del trabajo, porque están hablando de organización del trabajo, de formas toyotistas, de grupos de trabajo y bueno... pues quieren saber lo que va bien y lo que va mal. Es lo que yo digo, cuando te dan información, te dan participación... te están implicando, y a veces te llevan a tomar decisiones sobre cuestiones que antes nos parecían que eran ajenas a nosotros... pero es mejor esto, a que tomen las decisiones por ti”.*

En la interpretación de estas valoraciones, debe tenerse en cuenta que los textos de este AMI no terminan de reflejar en toda su amplitud la interrelación existente entre los mecanismos de seguimiento que prevé y otros elementos de organización del trabajo o de desarrollo de aspectos sociales. Tal interrelación se concreta a partir de los “planes de trabajo” que, sobre distintas cuestiones (por ejemplo, salud laboral, trabajo equipo o igualdad), deben desarrollarse en cada planta productiva y sobre cuya implementación cabe aplicar, no sólo las normas generales que prevé el AMI (o el convenio colectivo de aplicación), también las pautas que rigen su seguimiento. Este se desarrolla a través de los *observatorios sociales* que deben implementarse en cada planta/país con más de 500 trabajadores. Estos elementos hacen que, en este caso, las valoraciones que hacen los representantes de CCOO sobre el AMI, se centren mucho más que, en las otras experiencias, sobre su aplicabilidad directa a las plantas locales.

- *“Tenemos una herramienta y tenemos que asimilarlo como una herramienta. Nosotros lo tenemos asumido, pero lo tenemos asumido desde hace muy pocos años. A la hora de tomar decisiones, porque es en el día a día .. cuando tienes que tratar algo con la dirección o con cualquier departamento.. de calidad o de productividad... pues tenemos que recordarles muy a menudo que tenemos un AMI y que este marca un forma de hacer las cosas”.*

Sin embargo, las valoraciones de nuestros representantes sobre el grado de desarrollo del internacionalismo sindical, dentro de los órganos internacionales de representación sindical no son tan positivas. Igual que en el caso Renault, la actitud “localista” de una parte mayoritaria de los representantes franceses, vuelve a valorarse como el principal freno.

De igual modo, la posición y orientación de la CGT francesa vuelve a ser la excepción. De nuevo, la idea de crear redes sindicales dentro de los comités mundiales y/o la necesidad de sindicalizar estas estructuras de representación sindical, planea sobre los discursos:

- *“¿ESTÁN PRESENTES TODOS LOS SINDICATOS EN EL COMITÉ MUNDIAL? No. Todos no. Cuando se crea el comité mundial hay resistencias por parte de la ETN, pero también por parte de los sindicatos franceses, que son los que tienen la hegemonía (...) Pero esta es otra parte del problema que significa el sindicalismo internacional: los intereses nacionales que tiene cada uno. A veces las ETN tienen más interés en avanzar globalmente que nosotros y es por eso, por el interés particular y hoy se puede escuchar en un plenario decir al director general del grupo que hay que ser menos francés y más internacional y eso era impensable hace unos años. Pero claro, los sindicatos franceses siguen teniendo el control del CEE y cuesta soltarlo. Pero poco a poco se va avanzando”.*
- *“Allí la que más aprieta es la CGT y nosotros que apretamos lo que podemos. Trabajamos para cambiar las cosas, pero no es fácil; esto es de largo plazo. Construir propuestas comunes es muy difícil. A veces tenemos reuniones preparatorias, aunque no siempre (se refiere antes de las reuniones plenarias con la dirección de la empresa) que son muy importantes, porque sino cada uno va a los suyos. Y en esas reuniones es donde tratamos de establecer propuestas comunes. El mayor problema que tienen los CEE es la coordinación”.*
- *“¿Y EN CUANTO AL PAPEL DE LOS SINDICATOS DE PAÍSES NO EUROPEOS? Pues vienen un poco a la expectativa. Hoy por hoy a portan poco, pero claro ellos tienen un papel de observadores y están un poco rezagados. Queda mucho camino por recorrer, pero bueno tenemos instrumentos que nos dan posibilidades (...) el hecho de que yo haya podido visitar el centro de Rusia te da unas posibilidades... Ahora se está preparando un viaje a Brasil y a mí me gustaría ir y ver cómo están los trabajadores de allí”.*

D. Comité mundial Grupo Volkswagen⁵¹

Aunque tiene precedentes de reuniones como “consejo” (años 1979, 1986 y 1993) y alguna reunión informal o preparatoria como “comité”

⁵¹ El grupo automovilístico Volkswagen comprende nueve marcas de vehículos (Volkswagen, Audi, SEAT, Skoda, Volkswagen Vehículos Comerciales, Bentley, Bugatti Lamborghini y Scania), 62 plantas de producción en 23 países (entre ellos, Argentina, Brasil y España) y emplea en todo el mundo alrededor de 400.000 trabajadores y trabajadoras.

(1996 y 1997), el *comité mundial del Grupo VW* se formaliza en Barcelona en 1998. Las negociaciones para el acuerdo las dirigió IG Metall y el propio CEE, y si bien FITIM también lo firmó, su participación institucional fue discreta (el representante FITIM era también dirigente de IG Metall). El texto del acuerdo se deduce básicamente de lo estipulado para el comité europeo. En el comité mundial están representados todos los países con centros de producción de las distintas empresas del grupo. Se reúne al menos una vez al año y los temas objetos de debate, información y consulta deben ser relevantes para el conjunto del grupo en el mundo. Existe también un comité selecto o restringido, cuya composición tiene en cuenta las distintas marcas del grupo y la distribución regional. El comité mundial tiene derecho a la emisión de informe previo o dictamen antes de la toma de decisiones sobre aspectos de inversiones y asignaciones de producción. En cuanto al acuerdo marco internacional (denominado "*Declaración sobre los derechos sociales y laborales en Volkswagen*"), fue firmado en 2002 por el comité mundial, la FITIM y la dirección del Grupo.

El punto de vista y las valoraciones del representante en el comité mundial de Volkswagen son muy similares a las anteriores, con algún matiz. En este caso, el liderazgo sindical del comité mundial es monocolor (IG Metall), sobre el que se reconoce un mayor dinamismo internacionalista y una apuesta más decidida por extender el sindicato global a todos los países en los que el Grupo VW está presente, como prueba el mayor grado de desarrollo de la estructura de este comité mundial. De hecho, a propuesta de IG Metall se decidió la creación -dentro del comité mundial- de dos redes sindicales de coordinación sindical, para tratar de contrastar la información que proporciona la ETN. Una de ámbito Iberoamericano -especialmente dirigida a la coordinación con el Cono Sur- y otra red para los países del este europeo.

- *"Sí que es verdad que conocer las otras experiencias nos ha servido para saber donde estamos y el lugar que ocupamos en el contexto mundial y, como españolitos que somos, qué tenemos, qué necesitaríamos y hasta dónde podemos llegar. Y evidentemente, también nos sirve para asesorar y sugerir al resto de sindicatos, pues... formas de actuar; pero claro, es necesario conocer la realidad de esos otros países y esos otros sindicatos, para saber si nuestras propuestas pueden ser válidas o no, porque claro hay cosas que en otros países no se pueden llegar ni a plantear. Y con ese conocimiento saber que podemos aportar desde aquí a la red Iberoamericana en ese sentido, de hacer más sindicato".*

- *“Lo que sacan los sindicatos europeos es información. Y lo que sacan los otros sindicatos es que IG Metall hace de interlocutor. A ellos les sirve más”.*
- *“La estructura de los comités está muy bien estructurada, valga la redundancia. Todo el mundo sabe qué papel juega dentro de las redes sindicales y dentro de los comités mundiales y europeos, pero todo el mundo sabe qué puesto ocupa; los brasileños saben qué puesto ocupan en el comité, los argentinos también, los europeos también y la IG Metall sobre todo, ¿no?, que es la que de alguna manera organiza siempre los eventos, decide el país donde se va a hacer la reunión y demás”.*
- *“Para nosotros el idioma, bueno, pues precisamente por la envergadura del grupo tienen traductores y eso no es tan relevante, no es una dificultad tan relevante. Además hay un centro de traducción donde nuestros e-mails, nuestros..., todo se traduce no al alemán sino a todos los idiomas, ¿vale? De hecho el castellano..., el español es el segundo idioma del..., no es el inglés; del grupo es el segundo idioma el castellano. El alemán, el castellano..., y estamos ahí peleándonos con los brasileños porque casi seguro que nos ocupan el segundo lugar, por la envergadura también de las fábricas en Brasil”.*

Pero el principal planteamiento discursivo de este sindicalista se refiere a la contradicción esencial que conlleva, para el progreso del sindicalismo global, por un lado, el juego de la competencia entre centros y unidades productivas (por tanto, entre trabajadores y sindicatos) que de un modo u otro impone la ETN y, simultáneamente, la ausencia de capacidad de negociación que caracteriza esos órganos de información y consulta. Contradicciones que se pueden hacer más patentes en países que, como el caso de España, ocupan posiciones intermedias en el “juego” de la competencia salarial global.

- *“Nosotros tenemos mucha faena hecha en el sentido de que los comités mundiales están organizados, los comités europeos..., hay una estructura muy bien definida. Para nosotros lo más preocupante precisamente es el tema de las diferencias, precisamente por la envergadura del Grupo VW, que tiene fábricas en China, en India, Brasil, Argentina, México, Europa, Sudáfrica. Es un grupo que comparte plataformas, o sea, que tanto puede estar haciendo el mismo coche en Brasil que lo puede estar haciendo en China, o puede estar haciendo un modelo en Navarra y puede estar haciendo el mismo modelo en Bruselas; y evidentemente esa cuestión nos condiciona*

mucho porque a la hora de la negociación colectiva, el Grupo Volkswagen siempre utiliza esa táctica chantajista de: “Si no lo hacéis aquí por este precio, me lo llevo allí por otro más barato”. O sea, en ese sentido tenemos un gran problema. Problema que además trasladarlo a la plantilla significa ponerte a la mayoría de la gente en contra. ¿En qué sentido? Pues que evidentemente Chequia trabaja más barato que nosotros, Chequia tiene menos..., está muy poco o menos avanzada que nosotros en cuanto a temas sociales y demás, y entonces evidentemente allí las contrataciones..., en Chequia llaman a los polacos y los polacos vienen en chanclas; ni sistema de seguridad, ni EPIS de protección, ni nada de nada. Entonces claro, el sueldo de esa persona es mucho más barato que el que pueda tener aquí en España”.

El problema que subyace en el discurso de este sindicalista es que dicha táctica no deja a nadie a salvo; y lo que hoy representa un problema para las plantas españolas (por seguir el ejemplo) respecto a Chequia, mañana es un problema de Chequia respecto Polonia ¿y pasado mañana, donde se sitúa el problema?

Contradicciones a las que se suma la dificultad que conlleva trasladar a los trabajadores y las trabajadoras la necesidad de estar presentes en esos ámbitos sindicales, a pesar de los pocos frutos tangibles que proporciona en el corto plazo y las “falsas” apariencias que algunos adjudican al hecho de que los responsables sindicales viajen a distintos puntos del planeta para mantener las reuniones del comité mundial; poniendo en evidencia otra dificultad que entraña el trabajo internacjonalista, como de hecho constituye el bajo nivel de concienciación que por lo general cabe encontrar entre los trabajadores y las trabajadoras, por los temas sindicales que traspasan los límites de los muros de su centro de trabajo. Sin embargo, pese a todas esas contradicciones o precisamente por esas contradicciones, es por lo que este sindicalista considera absolutamente imprescindible participar activamente, aunque sea desde un plano supeditado, en esas instancias de articulación del sindicato global; porque es precisamente del agravamiento de esas contradicciones de donde pueden empezar a surgir posiciones sindicales unitarias “más fuertes” y más solidarias, en el sentido más preciso del término, es decir, en el de tener intereses compartidos.

- *“Una pregunta que nos hacen mucho y que a mí me cuesta mucho responder, y es: “¿Para qué sirve el comité europeo? ¿Para qué sirve el comité mundial?”. Entonces cuando la gente te pregunta eso... Porque claro, es*

lo que decía el compañero: no decidimos nada en el comité. No decidimos nada; nada concreto. Dónde se van las producciones, dónde se va a ir este modelo, cuánto bajamos aquí, cuánto subimos (...). Entonces claro, a la hora de contestar “¿para qué sirve un comité europeo?”, bueno, pues es para tener información de cómo está el resto del mundo, de cómo está el resto de plantas, y poco más. Y poco más. La capacidad decisoria no está en el comité. No está en el comité, está en la dirección del grupo, y es el que a ese comité traslada una serie de decisiones que ha tomado (...). En el comité europeo, en el comité mundial, no se hacen debates que condicionen la actividad del grupo, la actividad productiva del grupo”.

- *“Pues evidentemente para nosotros la primera dificultad es cómo le explicas a la plantilla que existe una necesidad imperiosa de establecer contactos con esas empresas precisamente porque para nosotros es fundamental que haya, que hubiese una legislación, donde ninguna de las fábricas pueda competir de forma malintencionada con otros centros”.*
- *“Para nosotros básicamente la dificultad es esa, es la posibilidad de hacer entender la necesidad de establecer estos contactos, ¿no?, precisamente para de alguna manera lo que nosotros tratamos de explicar es exportar nuestras condiciones sociales, o las del grupo..., las de los alemanes en primer lugar para nosotros, y las nuestras para los que están peor que nosotros: brasileños, argentinos, checos, indios, chinos, etc., ¿no? Pero es un problema gordo el que vayamos a la plantilla, el tratar de explicar, el tratar de convencer a la plantilla de esa necesidad precisamente porque tenemos el concepto de isla. ¿Cómo haces pedagogía para hacer entender al conjunto de la plantilla la necesidad de la existencia de esas redes y de esos comités?”*

E. Red sindical internacional en GERDAU⁵²

La red sindical internacional Gerdau -autodenominada *comité mundial de trabajadores de Gerdau*- nace de la iniciativa de la FITIM en Porto Alegre (Brasil) en 2006. Para su sostenimiento, además de la federación internacional, contribuyen de diversos modos los sindicatos nacionales

⁵² Gerdau es una empresa multinacional de matriz brasileña especializada en la producción de aceros largos. Está presente en 14 países -especialmente en el continente americano- y tiene alrededor de 40.000 empleados. Esta ETN está presente en los cinco países que formamos parte del LIS II.

que vienen participando en la red: Brasil (CNM-CUT y CNMT-FS), Canadá (USW), España (Federación de Industria de CCOO y MCA-UGT), Argentina (UOM), Colombia (SINTRAMETAL-CUT), Perú (SIDERPERU y SIDEPERU) y Chile (CONSTRAMET).

La promoción de esta red sindical internacional le debe mucho al tesón y al empeño personal de un dirigente de la FITIM, que fue trabajador y sindicalista en esa multinacional brasileña, mientras que la importante labor que supone la coordinación y dinamización de la red recae en un dirigente canadiense y otro elegido entre las distintas fuerzas sindicales brasileñas. Desde su nacimiento, esta red viene celebrando un encuentro presencial anual, en los que evalúa y revisa el plan de acción que se ha propuesto. Entre los objetivos más relevantes que se planteó el plan de acción en la reunión del año 2010⁵³ cabe señalar los siguientes:

- Evaluación de las medidas encaminadas a conseguir el reconocimiento de la ETN, sobre todo en lo concerniente a la creación de un comité paritario internacional de salud y seguridad en el trabajo (a imagen del que existe en su principal competidora, Arcelor Mittal), como objetivo prioritario de la red.
- Otro aspecto fundamental es realizar un análisis sindical de las políticas de responsabilidad social del Grupo Gerdau, con objeto de incorporar las conclusiones a la política de acción sindical, tanto a nivel internacional, como nacional; para ello, también se planteó la necesidad de preparar un Seminario -con apoyo humano de IG Metall- de carácter formativo sobre RSE. Muy ligado al anterior, otra propuesta se relaciona con la coordinación internacional para llevar a cabo una evaluación y un contraste sindical de las encuestas que realiza la empresa sobre clima laboral, a la que la empresa concede mucha importancia.
- Otros objetivos del programa de acción son la puesta en marcha y la organización de una página web y la revisión y evaluación de la política global de comunicación interna de la red sindical o abordar

53 Ese año el encuentro de la red sindical internacional de Gerdau se celebraría en España (Bilbao-Reinosa, Octubre 2010), y nosotros tuvimos la oportunidad de asistir y participar en dicho encuentro. Además de los datos aportados por el representante de CCOO en dicha red, las pinceladas que presentamos aquí sobre su plan de acción provienen de esa experiencia.

proyectos de apoyo a la formación y el fortalecimiento de sindicatos de base en países con dificultades⁵⁴.

- Sin que forme parte del plan de acción, un hito en la historia de esta red sindical, por lo que tiene de movilización de ámbito verdaderamente internacional, lo constituye el acto simbólico de haber realizado un paro y guardado un minuto de silencio en casi todas las plantas de Gerdau/comité mundial, en protesta por el accidente laboral mortal de un joven trabajador español de una subcontrata de la planta de Gerdau-Sidenor en Basauri el 5 de septiembre de 2010⁵⁵.

En cuanto al discurso valorativo de nuestro representante en esta red sindical, este comienza dejando patente la diferencia sustancial que representa su caso respecto a las restantes experiencias: la orientación antisindical de esta multinacional brasileña y su negativa a reconocer a la red como órgano de interlocución sindical internacional. Por supuesto, en esta ETN no se dispone de ningún acuerdo marco internacional negociado con las organizaciones sindicales, aunque sí desarrolla algunas prácticas relativas a la RSE, como es el código de conducta que ha implantado unilateralmente.

- *“Entonces, tiene un matiz muy importante, no reconocen a los sindicatos. Los sindicatos somos el enemigo número uno en esta empresa. No son los gobiernos, no son las producciones, no son nada, son los sindicatos. Entonces, hace cinco años se crea el comité de los trabajadores de Gerdau y el empresario a día de hoy no nos ha reconocido oficialmente”.*
- *“En los encuentros, la empresa ni siquiera nos dejó visitar las plantas (se refiere al comité mundial) Sólo lo ha permitido en España y tuvo que ser en calidad de trabajadores de Gerdau”.*

Aunque con experiencia en el desempeño de responsabilidades sindicales a nivel nacional, se da la circunstancia que este representante es de incorporación reciente al comité internacional. Pese a ello, sus vivencias

54 Ejemplo de ello es la realización de un curso de formación sindical sobre salud laboral en Colombia para sindicalistas, en el que participó activamente la Federación de Industria de CCOO, así como la aportación financiera de la Fundación Paz y Solidaridad de CCOO de Cantabria. El objetivo que se perseguía con la celebración de estos cursos, añadido al de la propia formación, era proporcionar un espacio de encuentro entre trabajadores y sindicalistas colombianos, con objeto de tratar de organizar sindicatos en las subcontratas de Gerdau.

55 Esta noticia la recoge la página web (www.sind-lab.com) del proyecto LIS II.

sindicales en otras latitudes han sido de intensidad suficiente como para haberle hecho ver la “propia” realidad laboral y sindical de manera muy distinta y afianzar su concienciación sobre la necesidad, incluso la urgencia, de potenciar estos instrumentos de acción sindical internacional:

- *“Mientras que aquí podemos estar hablando de salarios y no sé que, ellos están hablando de cómo pueden hacer un comité en su empresa. Porque el empresario, al que se arrime al comité, se afilie o intente eso pues... le ponen muchísimas trabas, pues desde la expulsión, hasta problemas personales mucho más graves”.*
- *“Tenemos un conglomerado de sindicatos muy complicado. Por ejemplo en Colombia con 25 trabajadores ya se crea un sindicato. No hay, bueno, sobre ese tema tendrás bastantes conocimientos, pero no hay sindicatos que se agreguen ahí, no hay federaciones... Entonces, desde sindicatos que les hace la propia empresa, hasta sindicatos que entre ellos andan aparte”.*

Pero esa concienciación, no viene sólo de una idea de solidaridad basada en la ayuda a los menos favorecidos, sino que es producto del rumbo que toman los acontecimientos, y de una tendencia cada vez más evidente a la igualación de condiciones “por abajo”; sobre todo por contraste con la realidad de su empresa (Sidenor), que en su momento representó uno de los grandes bastiones del sindicalismo industrial en el norte de España.

- *“Las diferencias culturales en cada país a día de hoy son complicadas. Aquí nos importa... aquí tenemos otros valores y otras cosas y ellos tienen otros valores que incluso cuando nos oyen hablar a nosotros dicen: “es que vosotros estáis muy lejos de lo que estamos pidiendo”. Por desgracia, a día de hoy creo que estamos avanzando más rápido nosotros, en pérdida de derechos sociales... estamos retrocediendo más rápidos nosotros, que lo que ellos están avanzando hacia nosotros”.*

Por último, aunque su visión sobre el papel de las redes internacionales es optimista y proactivo, su forma de ver el funcionamiento del comité mundial de Gerdau es bastante realista y autocrítica, volviendo a resaltar algunas de las (muchas) dificultades que tienen estas instancias sindicales internacionales, para potenciar una coordinación sindical más efectiva:

- *“Hacemos una reunión anual para conocernos entre nosotros y exponer los puntos fuertes y los puntos débiles y animar a los que están más jodidos; que por cierto este año Comisiones no va a poder aportar a nadie por la crisis y la falta de medios”.*
- *“Entre reunión y reunión nos comunicamos por correo de ida y vuelta. Se reporta a un coordinador nombrado por FITIM y este reporta al resto; pero fallamos los de abajo, que tardamos mucho en contestar, carecemos un poco de... (...) También tenemos Internet, pero tenemos un problema interno y es que los propios encargados de hacer esos trabajos... pues no le dedicamos el tiempo necesario, tampoco tenemos tantas horas sindicales, ni comité de empresa europeo”.*
- *“Es muy complicado. Primero, mucha diferencia sindical y cultural. Segundo, diferencia en intereses, no son los mismos por los que luchan ellos que por los que luchamos nosotros. Claro, a ellos les dices: “queremos un acuerdo marco con los países”, por ejemplo en Brasil o en Colombia o en Argentina, que es una cosa que en España tenemos, pero para ellos esto supone que muchas empresas no les dejan hacer secciones sindicales, ni comités de empresa. Es decir, hay mucha diferencia en el concepto sindical”.*

V. Promoción de redes “paso a paso”. El proyecto España-América Latina de redes sindicales eléctricas: Iberdrola, Endesa y Gas Natural-Fenosa

Tres razones justifican el tratamiento diferenciado de estas experiencias de sindicato global, en grado de tentativa, respecto a las abordadas en el epígrafe anterior: En primer lugar, esta experiencia de redes está fuera del ámbito sectorial FITIM, pues tratamos con ETN dedicadas a la producción y distribución de energía eléctrica⁵⁶. En segundo lugar, las experiencias descritas anteriormente surgen a instancias de la federación internacional o de los CEE, mientras que este proyecto es por iniciativa de una organización sindical de ámbito nacional: la Federación de Industria de CCOO. Esto implica una apertura, sobre

56 Se trata de un sector que algunos sindicatos nacionales lo tienen afiliado a la ICEM, como es el caso de la Federación de Industria de CCOO y que otros lo han hecho a la Internacional de Servicios Públicos (ISP), puesto que en muchos países, no hace tanto tiempo que la actividad de producción y distribución de electricidad estaba “nacionalizada”.

la perspectiva anterior, en la promoción de instancias de articulación sindical global en ETN y la consideración de que la implicación de las federaciones nacionales en la formación de redes sindicales internacionales, puede resultar fundamental para ayudar a reforzar su sindicalización y mejorar sus canales de coordinación y dirección sindical. En este sentido, es importante recalcar que se trata de transnacionales de matriz española. Por último, el desarrollo de esta experiencia se está viviendo en primera persona -y desde sus inicios- por parte del equipo que ha elaborado este documento, lo que aporta un conocimiento directo, tanto de sus dificultades, como de sus potencialidades.

El proyecto que denominamos **Redes Sindicales Eléctricas** se gesta dentro del mismo programa-marco de cooperación sindical internacional en el que se inscribe el proyecto LIS II⁵⁷. En este sentido, es importante resaltar la importancia que puede tener para la promoción de redes, el acceso a fuentes estatales de financiación de proyectos de cooperación sindical internacional que pueden tener algunos sindicatos nacionales (a nivel de federaciones o de confederaciones), lo que confiere mayor importancia a la implicación directa de las federaciones nacionales en la promoción de redes sindicales y, en general, en proyectos de cooperación sindical internacional dirigidos al fortalecimiento y a la solidaridad entre organizaciones sindicales.

La experiencia “Redes Eléctricas” la venimos desarrollando en la Federación de Industria de Comisiones Obreras con sindicatos latinoamericanos (Argentina, Brasil, Bolivia, Chile, Colombia, Guatemala, Nicaragua, Panamá y Perú) presentes en las filiales de Endesa, Iberdrola y la división de energía eléctrica de Gas Natural-Fenosa en América Latina. En cierto sentido, esta experiencia constituye una “red de redes” sindicales internacionales de ETN⁵⁸, en la medida que el proyecto desarrolla -conjunta y coordinadamente- la promoción de tres redes sindicales de ETN, lo que supone un aprovechamiento de diversas sinergias que se derivan de la similitud de contextos y problemáticas. Cabe destacar en ese sentido la puesta en marcha de una única página web (www.redsindical-electricas.org) para el desarrollo de las comunicaciones en las tres

57 El proyecto Redes Eléctricas constituye la Acción N°10 (“*Desarrollo de espacios de negociación colectiva internacional en empresas españolas del sector eléctrico presentes en América Latina*”) del Convenio de Cooperación Sindical suscrito por la *Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga de CCOO* con la *AECID*, que mencionamos anteriormente.

58 Como también cabría hablar de un proyecto “sectorial” de promoción de redes sindicales, en la medida que los tres grupos empresariales implicados abarcan la práctica totalidad del sector de producción y distribución de energía eléctrica en España.

redes sindicales⁵⁹. Por lo demás, el proyecto contempla la celebración de cuatro encuentros en el periodo de duración del mismo (2009-2012); lo que supone un encuentro anual durante los últimos cuatro años⁶⁰.

A. Fase previa: prospección y contactación

El único documento que conocemos que trate de orientar, de forma más o menos metódica, la promoción y formación de Redes sindicales en ETN es la *“Guía para la constitución de Redes Sindicales en Empresas Multinacionales”* de la *Central Única dos Trabalhadores* CUT de Brasil⁶¹. Entre las fases que prevé esa Guía para la formación de Redes y nuestra experiencia en el proyecto Redes Sindicales Eléctricas, encontramos algunos paralelismos. De igual modo, para elaborar este Módulo no hemos dejado de tener bien presentes las *“Directrices sobre Redes Sindicales en ETN”* elaboradas recientemente por FITIM, así como la experiencia que supuso nuestra participación en el *Encuentro de Coordinadores de Redes sindicales en ETN* en el que se presentó dicho documento⁶².

59 En este sitio se puede encontrar diversa documentación sobre los sindicatos que componen estas redes, así como de las actividades desarrolladas, tanto de las actividades conjuntas, como de las específicas de cada red sindical de empresa transnacional. Otros ejemplos de sinergias menos tangibles son, por ejemplo, el mayor aprendizaje que conlleva el contraste de experiencias y situaciones o el aprovechamiento que puede darse de la competitividad existente entre las empresas en temas de imagen y RSE. En cierto sentido, ese elemento estuvo muy presente para la aceptación de las invitaciones que cursamos a las direcciones de las ETN para asistir a los encuentros (conjuntos) celebrados por las redes; como también es un elemento a considerar, para el reconocimiento empresarial de cada una de estas redes.

60 En el momento en el que redactamos este documento se han celebrado tres de los cuatro encuentros previstos en el programa del proyecto de cooperación: Fortaleza (Brasil) en mayo, 2009 sobre “Constitución de las redes sindicales”; Buenos Aires (Argentina) en marzo, 2010 sobre “El papel de la responsabilidad social empresarial para el sindicalismo global en las ETN” y Salvador de Bahía (Brasil) en octubre, 2011 sobre “La igualdad entre mujeres y hombres como ámbito de negociación colectiva y acción sindical internacional”. El cuarto encuentro, a celebrar en mayo de 2012, tratará sobre salud laboral.

61 La *“Guía para la constitución de redes sindicales en empresas multinacionales. Sistematizando la experiencia de la CUT”* (Dic.2009), es la culminación del proyecto *“CUTMulti. Del proyecto al proceso”* desarrollado por la potente central brasileña para el desarrollo de Redes sindicales (nacionales e internacionales) en las ETN radicadas en Brasil, dentro de un proyecto más amplio de cooperación sindical con la central holandesa FNV (“Acción frente a multinacionales”), proyecto que también ha sido apoyado por la *Fundación Friedrich Ebert*, el *Instituto Observatorio Social* y el *Solidarity Center* de la AFL-CIO. Se da la circunstancia que, entre las experiencias de redes sindicales que nombra esta guía, se encuentra precisamente nuestra experiencia de redes sindicales eléctricas. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/brasilien/06988.pdf>.

62 El documento *“Directrices FITIM sobre redes sindicales en ETN”* se presentó en el “Encuentro de coordinadores de redes sindicales en ETN” celebrado en Río de Janeiro (Brasil) los días 24 y 25 de marzo de 2011 y en el que esta federación participó en una de sus mesas redondas (Panel N° 3 “Desarrollar un manual para los coordinadores de redes sindicales”). El documento “Directrices” se puede obtener en: http://www.imfmetal.org/files/11031809364710005/Guidelines_es.pdf.

Toda vez que se ha determinado la oportunidad de poner en marcha un proyecto de desarrollo de Red sindical en una ETN, coincidimos con la Guía CUT en identificar una fase previa⁶³ a su promoción, que consiste en efectuar una primera e ineludible prospección y elaboración de un mapa de situación de la ETN objeto de intervención y que al menos contenga los centros/países en los que se ubica y la representación sindical existente en cada uno de ellos. El primer objetivo es, lógicamente, establecer contacto con las organizaciones/representantes sindicales presentes en dichas plantas productivas/filiales de la ETN y, en la medida de lo posible, que dicha contactación inicial sea lo más documentada y amplia que las circunstancias permitan.

Para alcanzar esa información, cualquier fuente puede resultar interesante. Puede ser a través de las redes de contactos sindicales establecidos por la propia organización nacional (sección sindical/federación/confederación) o cualquiera de sus organismos especializados (en el caso de CCOO, el mejor ejemplo es la propia Fundación Paz y Solidaridad; en el caso brasileño, puede ser la Fundación Observatorio Social). También puede resultar especialmente útil para esta fase -y, en general, para el desarrollo del proyecto en su conjunto- contar con los contactos y el conocimiento de las federaciones internacionales o las confederaciones (especialmente las organizaciones o las oficinas regionales o subregionales, dada su proximidad). Pero también puede resultar de interés el contraste o recopilación de información a través de otras organizaciones sociales no necesariamente sindicales (ONGs, universidades, observatorios, centros de estudios, etc.) que por sus actividades, puedan tener conocimiento y relación con los temas objeto de interés.

En el caso de nuestra experiencia de “redes eléctricas”, contamos con el desarrollo de un proyecto de cooperación anterior en el que ya se llevó a cabo buena parte del trabajo inicial de contactación sindical⁶⁴.

63 En la *Guía CUT*, además de esta toma de contacto y con carácter previo a la promoción de redes, establece la conveniencia de iniciar un proceso de sensibilización interno, entre las organizaciones y secciones sindicales de base (de empresa o de centro de trabajo), para poner en marcha estas labores y nuestra opinión es absolutamente favorable. Si ahora no hacemos más hincapié en la necesidad de atajar esa sensibilización y concienciación, es por la sencilla razón de que este trabajo está tan imbuido de esa recomendación, que se puede afirmar que esa es su principal finalidad. Por lo demás, en el caso de la Federación de Industria de CCOO, venimos programando distintas actividades y seminarios de análisis y reflexión sindical a nivel nacional, con distintas secciones sindicales de ETN, cuya finalidad es precisamente promover la sensibilización y la adopción de estrategias en materia de acción sindical global en las ETN.

64 Este proyecto duraría dos años y tuvo como objetivo el contraste de situaciones sectoriales/empresariales con una parte de los representantes sindicales de América Latina. En buena medida, la contactación sindical inicial se llevó a cabo por parte de la Fundación Paz y Solidaridad Serafin Aliaga.

Aunque el objetivo deseable de una red sindical internacional debe ser la reunión del mayor número posible de representaciones sindicales en todos los centros/filiales de las ETN⁶⁵, esta tarea no siempre resulta sencilla. En muchas ocasiones esa tarea se ve complicada, bien por los constantes cambios de personas, bien por el escaso nivel de estructuración institucional y/o de recursos de algunos sindicatos nacionales, bien porque la representación pueda corresponder a representantes de empresa sin afiliación a organizaciones sindicales sectoriales o nacionales. Nuestra experiencia en este sentido es que muchos de los contactos se realizan a nivel “personal” (direcciones de correo electrónico o números de teléfonos personales, no institucionales), lo que puede afectar a la fluidez y estabilidad de las comunicaciones y de la propia red sindical.

Esas dificultades para la contactación inicial -la “personalización”, la ausencia (o debilidad) de la federación o confederación sindical que respalde al representante sindical y/o las dificultades de continuidad de los representantes sindicales en la red- se consideraron como “debilidades” para la constitución y continuidad de la red, en los debates y reflexiones que, como proceso de auto-diagnóstico, desarrollamos en esta experiencia.

B. Fase constitutiva de las redes

Si bien lo normal será que la fase previa de contactación haya podido resolverse mediante comunicaciones telemáticas (sobre todo, mediante el uso de correo electrónico) la verdadera promoción de la red sindical empieza con un primer encuentro presencial.

En este sentido, una consideración que tal vez convenga destacar es que, si bien en muchos sentidos el término “red” (sindical) connota sobre todo la interconexión comunicativa y se sustancia sobre las facilidades de acceso y de coste que permiten la aplicación y uso de las actuales tecnologías de las comunicaciones (especialmente Internet) -y de ahí la denominación de comités “virtuales” que hace la Guía CIOSL sobre mundialización- la realidad es que las redes de coordinación sindical difícilmente pueden ponerse en marcha (especialmente en su fase inicial) sólo y exclusivamente a partir de la facilidad técnica y el bajo coste de la comunicación a distancia.

⁶⁵ La extensión de la red a las cadenas de subcontratación supone, obviamente, dificultades de mucha más complejidad y envergadura. Baste como prueba de ello el escaso tratamiento que las experiencias descritas hicieron de este tema, como desafortunadamente tampoco mencionaremos en el caso que estamos describiendo. Por ello, en el mejor de los supuestos, la contactación sindical para las subcontratas, deberá ser aplazado hasta que la red haya empezado a funcionar y desarrollarse.

En nuestra opinión, para poder poner en marcha una instancia de coordinación y articulación sindical es absolutamente imprescindible al menos un mínimo de interacción “cara a cara” y, por tanto, la existencia de reuniones o encuentros presenciales. Pensar que las redes sindicales pueden crearse y desarrollarse a imagen y semejanza de las denominadas *redes sociales virtuales* (*Facebook, Twitter, Tuenti...*) es desconocer lo que significa, en toda su extensión y complejidad, la coordinación de la acción sindical; por más que esas redes “virtuales” contengan elementos de indudable interés y aprovechamiento para la organización de la acción sindical (igual que para la acción social o política en general) y para la circulación de información. El medio de comunicación no constituye la comunicación en sí misma y las facilidades que brindan las nuevas tecnologías, no garantizan ni la calidad, ni la profundidad, ni la efectividad de la comunicación humana.

A estas alturas quizá esté demás recalcar que la noción que mantenemos aquí de “red sindical”, excede a la mera posibilidad de establecer canales de intercomunicación entre representantes u organizaciones sindicales. En nuestra noción de red sindical también está muy presente la idea de “coordinación” y, por tanto, la necesidad de activar y encauzar las interacciones y relaciones entre representantes/organizaciones sindicales que buscan desentrañar intereses compartidos y establecer la consecución de objetivos colectivos. A nuestro entender, todo ello requiere de unos mínimos de estructuración organizativa, por más que los vínculos que puedan establecerse entre representantes/organizaciones sindicales sean de naturaleza más o menos informal y no se encuentren supeditados y regulados por normas orgánicas de funcionamiento, salvo las que voluntariamente quieran establecerse los propios miembros de la red. Para llevar esta tarea a buen puerto no es suficiente con la posibilidad de comunicarse a distancia, también es necesario “conocerse”.

Toda vez que se ha organizado la reunión presencial y se han salvado las dificultades logísticas y de recursos para su realización, es necesario planificar las actividades a realizar en ese primer encuentro de la red sindical. Obviamente, la primera necesidad y el primer objetivo es empezar a “conocerse” y nos referimos, lógicamente, a un conocimiento sindical mutuo, aunque sin menospreciar la importancia que desempeña el componente “personal”, que indefectiblemente conlleva toda interacción social y la necesidad de “empatía” que de antemano requiere la proyección de relaciones cooperativas. En este sentido, al preparar los encuentros y en el transcurso de los mismos, no deben descuidarse los elementos que pueden fomentar un clima de relaciones interpersonales que favorezcan la creación de lazos de identidad grupal.

La situación de partida es un amplio y generalizado “desconocimiento”, tanto sobre las diversas situaciones empresariales, laborales y sindicales de cada sindicato que asiste a la red, como de los contextos normativos y de relaciones laborales de cada país y, sobre todo, de las necesidades, motivaciones y expectativas sindicales que tiene cada representante de la red respecto a la propia red sindical que quiere crearse. Por supuesto, el desconocimiento también lo es sobre la “persona” de cada sindicalista que acude a esa reunión.

En nuestra experiencia -además de la obligada y necesaria presentación de las jornadas (objetivos, orden del día, presentación de participantes, etc.) y de una presentación de la situación contextual de cada ETN (no olvidemos que de matriz española⁶⁶)- lo fundamental era abrir un proceso de reflexión y debate para comenzar a definir las bases sobre lo que se pretende que sea y lo que realmente puede ser la red sindical y cómo se puede y se quiere construir ese proceso. Para ordenar y sistematizar los debates, programamos la realización de una serie de actividades encaminadas a establecer un proceso colectivo⁶⁷ de autorreflexión, sobre el significado de la propia red y sobre los pros y los contras para formarla.

Dichas actividades consistieron básicamente en la realización de un análisis DAFO como proceso de autoevaluación organizacional y de reflexión colectiva (hecha desde cada organización, hacia la red en su conjunto) sobre las dificultades, amenazas, fortalezas y oportunidades que contextualizan la puesta en marcha de estas redes. Complementariamente, también se planteó otra actividad cuyo objetivo era establecer una definición -debatida y consensuada- de la red sindical, de su finalidad y de sus prioridades de actuación⁶⁸. Con los resultados de

66 Quizá la parte más “sencilla” de realizar en las actividades a desarrollar en los encuentros de la red sea la de informar sobre cómo están “las cosas” en cada ETN, dado que los representantes sindicales de las filiales, por lo general están ávidos de noticias al respecto, sobre todo en caso de cambios sustanciales, como en nuestro caso sucedió al producirse la fusión de Unión Fenosa y Gas Natural, hecho que aconteció poco tiempo después del inicio del proyecto.

67 La dinámica de trabajo en las jornadas y los procesos colectivos de debates y reflexiones, han solido consistir en sesiones de trabajo por grupos empresariales, con designación y rotación de relatores o relatoras para la elaboración de conclusiones y su puesta en común y posterior debate, en sesiones plenarias de las tres redes.

68 Aunque no es propósito de este texto establecer una metodología para el trabajo con redes sindicales, ni creemos que en sentido estricto tal cosa pueda existir, sí nos parece crucial destacar la importancia que adquieren las técnicas participativas en el desarrollo de dinámicas de grupos que tienen por finalidad generar vínculos de adhesión y compromiso entre sus miembros, para fijarse objetivos compartidos, emprender trabajos cooperativos y llevar a cabo acciones colectivas. El **análisis DAFO** resulta, en ese sentido, una técnica útil, barata y de sencilla aplicación; si bien para su puesta en práctica se requiere una mínima capacitación para la dinámica de grupos. Se diseñó inicialmente como técnica de autoevaluación organizativa sobre dirección y gestión empresarial, pero es aplicable a cualquier organización. Las matrices DAFO se pueden plantear desde dos

aquellos análisis realizamos un Informe⁶⁹, del que ahora sintetizamos los aspectos más relevantes, para ilustrar los pasos iniciales en el proceso de formación de esta experiencia de red sindical.

Como resultado de aquellas reflexiones colectivas, autodefinimos la red sindical de eléctricas como el *proceso de construcción de un espacio (foro, marco) organizado y estable de relaciones (intercambio de experiencias, ideas y prácticas) entre sindicatos ideológicamente afines, para la identificación y consecución de fines compartidos, en nuestro ámbito de actuación* (tanto en el de cada una de las ETN, como en el del proyecto en su conjunto).

También se determinó que la coordinación y el liderazgo de esa red, necesariamente debía recaer en la Federación de Industria de CCOO y sus secciones sindicales en Iberdrola, Endesa y Unión Fenosa. Más allá de la obviedad que representa el hecho de que el proyecto es iniciativa y responsabilidad de CCOO, dos razones básicas explican tal decisión. La primera y más determinante es porque estas secciones sindicales son las que pueden vehicular la interlocución de la red sindical con la dirección de la compañía, dado que se ubican en el país donde se sitúa la casa matriz. El otro motivo es por la situación de debilidad organizativa en la que, con diferencias notables entre ellos, se encuentra la mayor parte de las restantes representaciones sindicales de la red⁷⁰. Por lo demás, ambos argumentos constituyen el leitmotiv y la razón de ser de este proyecto: contribuir solidariamente al fortalecimiento sindical de las organizaciones sindicales más débiles y cooperar sindicalmente para la construcción del sindicato global en cada ETN, con capacidad de interlocución ante ella. Ambos aspectos se explicitaron tanto en los análisis DAFO, como en los debates y propuestas de definición de red y de los objetivos de la misma.

esquemas: En el primero (el original), la dualidad “Debilidades/Fortalezas”, se analiza atendiendo los factores “internos” de la organización y la dualidad “Amenazas/Oportunidades” se propone como análisis “externo” a la organización. Otra forma de plantearlo (tal vez más apropiado a este caso), sería proponer las reflexiones desde el plano temporal; así el par “Debilidades/Fortalezas” correspondería al tiempo actual y las Amenazas/Oportunidades, al previsible futuro inmediato. La técnica consiste básicamente en proponer un tema de objeto de reflexión (Por ejemplo, ¿En relación a la formación de esta red sindical, cuál/es crees que son las debilidades, fortalezas, etcétera?) a cada miembro del grupo de forma individual y someter las opiniones recogidas a debates y reflexiones colectivas y anotar en la matriz correspondiente las ideas, propuestas o reflexiones que se van obteniendo y consensuando.

69 Para acceder al **Informe de resultados de los debates del primer encuentro** se puede acudir a la página web de las redes sindicales eléctricas: www.redsindical-electricas.org.

70 En ese sentido, es de resaltar las diferencias existentes entre el grado de desarrollo alcanzado por el sindicalismo brasileño y el de los restantes países de América Latina presentes en la red sindical; así como las diferencias entre estos últimos, por ejemplo entre los restantes países de América del Sur y los países de Centroamérica.

Otros elementos, sin embargo, sugieren algunas distorsiones entre lo que algunos participantes entienden y esperan de la red y lo que por el momento esta puede llegar a ser. En ese sentido cabe destacar que, si bien el ímpetu por crear la red sindical se entiende como su mayor fortaleza, algunos objetivos que se plantearon conseguir con su creación son exageradamente maximalistas. Éste es, por ejemplo, el caso de la *“equiparación de condiciones sociales y salariales”* que figura como oportunidad en el análisis DAFO.

Otro elemento de distorsión sería la irrupción de algunas actitudes empeñadas en utilizar la red como medio para canalizar denuncias indiscriminadas o reivindicaciones imposibles, que chocan y se contradicen abiertamente con el principal propósito de la red, que es abrir un espacio de interlocución con la ETN. Esto no significa neutralizar la reivindicación sindical o autocensurarse la posibilidad de cursar denuncias hacia la ETN, cuando la ocasión lo requiriera. Nos referimos esencialmente a posiciones sindicales no concordantes con las establecidas mayoritariamente por la red y diametralmente opuestas a la posibilidad de establecer canales de diálogo social con las ETN que conduzcan a un reconocimiento formal de la red sindical, a la posibilidad de alcanzar acuerdos y, en su caso, que las ETN contribuyan al sostenimiento financiero que hagan posible asegurar la realización de futuras reuniones de la red y/o su reconversión en comités mundiales.

No obstante también hay que añadir que las divergencias de posición fueron disminuyendo y atenuándose a medida que el proyecto fue avanzando. De hecho, ya durante ese primer encuentro, al que asistieron como invitados algunos representantes empresariales de filiales latinoamericanas, algunas de las posiciones sindicales más exaltadas y contumaces se irían resituando ante la evidencia de que la presencia empresarial podía constituir un indicio de que el objetivo de abrir el diálogo social con las ETN era *“realmente”* factible.

La invitación y asistencia de distintos directivos de las ETN a todos los encuentros que realizamos, constituye un elemento al que concedemos bastante importancia. Nos pareció un factor que podía coadyuvar al afianzamiento de la confianza, el conocimiento y el reconocimiento mutuo entre ETN y red sindical, como paso necesario para poder habilitar y desarrollar un diálogo social más ambicioso. El efecto, además, es beneficioso en sí mismo para la propia cohesión de la red sindical, en la medida que abren expectativas sobre la propia solvencia del proyecto de red.

<p>DEBILIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Resistencia empresa (filiales) a la red. Ausencia /debilidad diálogo social en empresa. • Debilidad garantías legislación sobre NC y acción /participación sindical. Diferentes legislaciones por país. Casos extremos: persecución sindical; violencia política. • Ausencia / debilidad representación sindical en la empresa y/o de federación sindical. Conflictos / desunión sindical en empresa. • Diferencias orientación sindicatos de la red. • Escasa experiencia sindical internacional. • Dificultades comunicación RED. Distancia. Periodicidad y sistematización relaciones RED. 	<p>FORTALEZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Creación de la RED. • Reconocimiento RED por los trabajadores. • Intercambio experiencias sindicales en empresa. • Relaciones con y entre federaciones nacionales. • Relaciones con organizaciones sindicales internacionales. Representatividad en los CEE • Fortaleza sindicato en país sede ETN • Página WEB. Facilitar comunicaciones.
<p>AMENAZAS</p> <ul style="list-style-type: none"> • Estrategias empresariales: subcontratación, fusiones, desinversiones, potenciar sindicatos amarillos, pérdida de empleo. • Impacto crisis mundial. • Reformas laborales a la baja. • Carencias estructura / recursos sindicales. Continuidad proyecto. • Desconocimiento / desinterés sindical por RED. 	<p>OPORTUNIDADES</p> <ul style="list-style-type: none"> • Participación planes empresa. • Equiparación condiciones sociales-salariales. Mejora NC. • Acuerdo marco global. • Fortalecimiento sindical. • Nuevas tecnologías. • Creación base datos NC. • Creación foro exponer puntos en común. • Ampliar otros temas. Medio ambiente, género, salud laboral.

C. Fase de desarrollo y consolidación de las redes

Si el liderazgo y la dinamización de grupos son cuestiones esenciales para la puesta en marcha y el funcionamiento de las redes sindicales, elaborar e impulsar planes de acción y de trabajo son fundamentales para su desarrollo y consolidación.

En la experiencia de *Redes Eléctricas*, desde el inicio se identificaron algunas líneas de trabajo. La primera partiría de los coordinadores del proyecto y consistió en **elaborar un mapa de la realidad sindical, laboral y empresarial** de los sindicatos participantes y, por tanto, empezar a

generar datos e información para el “**monitoreo**” **sindical de las ETN**⁷¹.

Los contactos mantenidos en el encuentro inicial, con ser fundamentales para empezar a conocerse sindical y personalmente, no podían abarcar tanto como para poder establecer un mapa de información sistematizada sobre la realidad sindical y empresarial de los distintos componentes (representantes y organizaciones) de la red. Para ello se puso en marcha un trabajo de recopilación de información, mediante la elaboración de un cuestionario y su envío a través de correo electrónico para su cumplimiento y devolución.

Este proyecto de trabajo podía resultar adicionalmente útil para alentar la intercomunicación de la red, en el tiempo que media entre un encuentro y el siguiente. Esto es esencial para un buen desarrollo de las redes, en la medida que, si bien la intercomunicación y las interacciones de la red son muy fluidas, por momentos incluso intensas, durante la celebración de los encuentros presenciales, la vuelta a las tareas cotidianas de los miembros de la red puede repercutir en un enfriamiento de la dinámica de interacciones de la red y, por tanto, un cierto retroceso en su desarrollo y consolidación.

Aunque los resultados alcanzados con la experiencia de los cuestionarios no terminaron de resultar todo lo fructíferos que se pretendieron, indudablemente sirvieron para promover la realización de actividades conjuntas y, de igual modo, para dejar patente a algunos miembros de la red, que impulsar trabajos conjuntos (como de hecho supone la construcción de la propia red sindical) debe llevar aparejado el compromiso de realizar la parte de trabajo que la propia red asigna a sus distintos componentes. Pese a no llegar a completarse en su totalidad, las respuestas obtenidas en los cuestionarios -junto al proceso de documentación que iniciaron *motu proprio* algunos coordinadores de cada red de empresa- sirvieron para ir elaborando dicho mapa de realidad.

71 Esta “necesidad” de conocimiento sobre las diversas realidades de la ETN constituye un aspecto al que, tanto la Guía CUT, como otras publicaciones en esa misma onda, conceden mucha importancia para el trabajo de redes sindicales. En este sentido se puede repasar el texto “**El monitoreo en las empresas multinacionales. Un análisis del movimiento sindical**” de Kjeld Jakobsen. Friedrich Ebert Stiftung. Montevideo, Diciembre, 2006. <http://library.fes.de/pdf-files/bueros/uruguay/04584.pdf>. “**Monitorear**” es un término muy usado en América Latina, para referirse a “la vigilancia o el seguimiento de algo” (*Diccionario Panhispánico de Dudas* de la Real Academia de la Lengua. www.rae.es). El significado que tienen en el texto referenciado es, efectivamente, hacer seguimiento y vigilancia sindical de las ETN lo que lleva un componente fundamental de conocimiento e información sobre la misma. Tal como se desarrolla en el Módulo correspondiente, el “monitoreo” de la ETN constituye una actividad fundamental para hacer el seguimiento sindical sobre el cumplimiento de los AMI y, en general, de las prácticas socialmente más o menos responsables de las ETN.

Por otro lado, sin que fuera necesario establecer ningún plan de trabajo al respecto, algunos miembros de las redes fueron estableciendo diversos **contactos bilaterales** entre ellos, sobre todo en dos sentidos: hacia a los coordinadores sindicales españoles (“efecto” casa matriz) y entre sindicalistas del mismo país.

Desde el momento mismo en que las redes sindicales iniciaran su andadura, se irían estableciendo todo tipo de contactos, sobre todo en forma de **peticiones**, de los sindicalistas latinoamericanos **hacia los coordinadores de las redes** (las secciones sindicales de la Federación de Industria de CCOO). En dichas comunicaciones diferenciamos tres tipos de demandas. La mayoría fueron **de carácter informativo**, especialmente relacionadas con posibles decisiones empresariales sobre cualquier aspecto productivo u organizativo de las filiales, y en menor medida sobre aspectos diversos de la regulación de las condiciones de trabajo. Otras demandas se dirigieron a lograr un cierto **apoyo sobre reivindicaciones propias**, como pueda ser el desbloqueo del convenio o sencillamente la apertura de negociaciones sobre el mismo. Por último también habría **demandas de auxilio e intervención directa**, frente a medidas injustas o discrecionales, por parte de los gestores de alguna filial. En todo caso, este tipo de intercambio forma parte del interés fundamental de las Redes y de ahí que en cada encuentro hubiera un espacio reservado a poner en común la situación general de las ETN y sus filiales.

- *“Hace poco tuvimos un caso de despidos en Chile de veinticinco trabajadoras, que me llegaron a mí unos correos de los compañeros de la red, estuve hablando con la dirección y al final se han podido parar catorce despidos (coordinador español Redes Sindicales Eléctricas)”⁷².*

La otra dirección de los contactos bilaterales sería entre sindicalistas de la misma empresa y del mismo país (en este caso, Brasil) con objeto de empezar a coordinarse entre sí. Es decir, comenzaron a surgir **redes sindicales nacionales**, a partir de la red internacional. En nuestro caso, esto fue notorio en el último encuentro, entre los miembros brasileños de la red sindical de Iberdrola. En ese momento, la “red” nacional brasileña de Iberdrola se encontraba en un proceso de análisis comparado de las regulaciones de los convenios colectivos de cada una de las tres empresas filiales de Iberdrola, con objeto de empezar a coordinar las reivindicaciones laborales y la acción sindical.

⁷² Algunos coordinadores de estas redes eléctricas también participaron en las jornadas de estudio a las que hicimos mención anteriormente. Igual que en las restantes experiencias que hemos descrito, las citas que reproducimos provienen de aquella ocasión.

La necesidad de crear redes sindicales “nacionales” entre los distintos centros y/o filiales de la misma ETN en un país, está muy arraigada en el sindicalismo brasileño, al menos en la CUT. Esta central sindical tiene una política muy proactiva en ese sentido, como prueba la propia *Guía CUT* antes mencionada, así como los testimonios de esta compañera de la *Confederação Nacional dos Metalúrgicos*, de nuestra red sindical de federaciones-LIS II⁷³.

- *“A CNM/CUT entende que a organização dos trabalhadores por empresa/grupo é uma necessidade e por isso vem sendo reforçada em todas as instâncias congressuais das quais os metalúrgicos da CUT participam: congressos da CNM, da CUT e da FITIM. Ainda que seja assumida neste questionário como estratégia de reorganizar o movimento sindical internacional, para o Brasil é também um forte instrumento de organização nacional. Isso porque a estrutura sindical brasileira impõe restrições ao movimento sindical, que podem ser enfrentadas com a ajuda das redes sindicais organizadas”.*
- *“Há várias empresa multinacionais por todo território nacional e algumas já organizadas em redes sindicais nacionais e até internacionais. Essa troca constante de informações que circulam pelas redes são vitais para a estratégia de cada sindicato local, diminuindo as diferenças que há entre a matriz e as demais, por meio da construção e do fortalecimento dos acordos marco internacionais. As orgainzações de redes por empresa também contribuem para diminuir das diferenças regionais de uma mesma empresa num mesmo país”.*

Efectivamente, la necesidad de extender la red sindical por toda la ETN, exige hacerlo tanto a nivel internacional, como nacional, aunque también en este sentido cada país representa un contexto distinto. Así, por ejemplo, a diferencia de la normativa brasileña (un sindicato por empresa y sin que existan órganos de representación intercentros) o de otros países latinoamericanos (multiplicidad de sindicatos en un mismo centro, sin órganos unitarios de representación), en países como España eso puede parecer resuelto, en la medida que la normativa vigente y el entramado organizativo de las organizaciones sindicales, permiten tal coordinación (por ejemplo, a través de los comités y de las secciones sindicales intercentros).

73 Con objeto de ampliar y complementar la perspectiva sobre nuestro objeto de reflexión, además de los intercambios de puntos de vista durante las actividades que realizamos conjuntamente en el desarrollo de los encuentros LIS II, remitimos un cuestionario a los responsables pedagógicos del proyecto de las distintas organizaciones participantes en el mismo. Las citas reproducidas proceden de ese cuestionario. Hemos preferido no traducir los literales del portugués al español, porque nos parece que estas son perfectamente comprensibles para un hispanohablante.

Otra faceta relacionada con la promoción de redes sindicales nacionales, tan importante como la anterior, es la referida a **la extensión de la red a las cadenas de subcontratación de las ETN**. En este caso, la coordinación entre la empresa central y la cadena de subcontratación, no siempre está bien resuelta en el caso español.

Ambas líneas justificativas de la creación y extensión de las redes sindicales a nivel nacional, refuerzan la idea del papel protagonista que deben desempeñar las federaciones nacionales, en coordinación con las federaciones internacionales, para la potenciación y el pleno desarrollo de redes sindicales en las ETN y sus redes de descentralización y subcontratación.

Otro aspecto crucial de las tareas que debe abordar la red sindical es el de **la formación sindical** y, como tal, adquiere un sentido que excede a la mera adquisición de conocimientos más o menos especializados sobre alguna disciplina. Nos referimos al componente ideológico de la formación sindical y que en estos casos, si cabe con más motivo que en otros, puede resultar un elemento estratégico para guiar los debates sindicales y tejer la urdimbre de un discurso compartido sobre cómo es el mundo en el que actuamos y qué podemos hacer para mejorarlo. En nuestra experiencia de redes, las modestas acciones formativas que ha sido posible realizar (sobre responsabilidad social de las empresas, sobre igualdad y sobre el funcionamiento de la página web), han sido todas presenciales y su formato ha consistido en la realización de una presentación acompañada de documentación y ejemplificada en el tratamiento que las ETN dan a cada tema, para su discusión por cada una de las redes empresariales y su posterior puesta en común en plenario. Estas acciones formativas, que han acompañado la celebración de los distintos encuentros, han servido como acicate para la puesta en común de los elementos que deben guiar la constitución y el desarrollo de la propia red sindical.

La puesta en marcha de la **página web** merece una consideración aparte. Distintos problemas técnicos aplazaron su puesta en funcionamiento hasta el tercer encuentro, momento en el que se hizo la acción formativa que requería introducir a los potenciales usuarios en el uso de la misma. Tanto la página web como otros aspectos de la comunicación de la red (publicación de una revista electrónica) fueron tratados por los componentes de la misma como primeros objetivos a desarrollar por las redes. Aunque los mencionados retrasos no han impedido la fluidez de

las comunicaciones (por correo electrónico fundamentalmente), incluso éstas han supuesto el intercambio de información y de publicaciones, hay que reconocer que esta faceta ha sido la menos desarrollada hasta ahora por la red. Por otra parte, algunas tareas -como puede ser el caso de la publicación de una revista digital o el envío y acopio de información para cada centro sobre negociación colectiva- requieren del concurso y el compromiso de trabajo de todos los miembros de la red y de una organización y división del trabajo, para las que tal vez esta red no haya estado madura hasta momentos más recientes.

Es obvio que el desarrollo de redes sindicales necesita tiempo. Pero no el mero transcurso del tiempo, sino en forma de oportunidades para poder desarrollar iniciativas que no son sencillas de edificar. A este proyecto le queda un único encuentro por programar, dentro del marco de la subvención del Gobierno español. La realización de cuatro encuentros no es precisamente un exceso de “oportunidades” para la consolidación de una red; si bien han resultado suficientes para haber creado contactos y vínculos sindicales sólidos, una inercia de relaciones de confianza entre sindicalistas de la misma ETN y la constancia de saber que entre los trabajadores y las trabajadoras de los dos lados del Atlántico se comparten muchas cosas y se pueden compartir muchas más, además de trabajar para una misma ETN y haberse comprometido sindicalmente con sus trabajadores y trabajadoras.

Por eso no nos resignamos a que las redes sindicales de eléctricas se vayan apagando o terminen por extinguirse definitivamente, por el hecho de no disponer de unos pocos recursos con los que financiar un encuentro anual, de apenas ocho sindicalistas de media por cada una de las tres redes ETN. Creemos que la verdadera **consolidación de las redes se producirá cuando se profundice el diálogo social entre las redes sindicales y las direcciones de las ETN**, con las que poder acordar acuerdos marco internacionales y poder reconvertir las redes sindicales en comités mundiales.

Desde el inicio del proyecto no hemos dejado de prestar todo nuestro empeño a esa tarea. Comenzando por la resolución que alcanzamos en Buenos Aires, en la que nos autoproclamamos red sindical y mandamos a los coordinadores de cada red de ETN a hacer una presentación “oficial” a la dirección central en España de cada multinacional y solicitarles su reconocimiento como “grupo de interés” en sus políticas de

RSE⁷⁴. El objetivo era dar el primer paso hacia un pleno reconocimiento como interlocutores, tal como señala uno de los sindicalistas españoles que está trabajando cotidianamente para hacer realidad ese proyecto:

- *“Lo de la cercanía sirve mucho para poder solucionar casos puntuales; además vendiéndolo pues como que a la propia empresa le interesa tener una red sindical para poder intercambiar opiniones, y que lo que sucede en las filiales no sea sólo lo que dicen los gerentes de allí, que cobran unos objetivos por cumplimiento y cosas... Y a veces temas de accidentabilidad son ocultados a la matriz, con nuestras relaciones con las otras organizaciones sindicales les puedes llevar cosas que al final a ellos les afectan y se enteran un poco de la verdad de lo que sucede”.*
- *“A nivel de la red sindical, que lo que estamos intentando pues que funcione de una manera definitiva, y por lo tanto pues podamos firmar un acuerdo marco mundial con el comité mundial”.*

VI. Bibliografía

- BAYLOS, A. *Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto* en Cuadernos de Relaciones Laborales. Nº15 Universidad Complutense de Madrid, 1999.
- BAYLOS, A. *Representación y representatividad sindical en la globalización* en Cuadernos de Relaciones Laborales. Nº19 Universidad Complutense de Madrid, 2001.
- BENITES, F. *Los comités de empresa ¿Una estrategia para la acción sindical transnacional en América Latina?* Friedrich Ebert Stiftung. Montevideo, Julio, 2005.
- BOIX, I. *“Los comités de empresa europeos como ámbitos de acción sindical nacional y supranacional”* en Revista de la Fundación Nº29. Fundación 1º de Mayo de CCOO. Madrid, 2011.
- CAMPOS, J. CAMPOS, L. y GIANIBELLI, G. *Negociación colectiva en empresas transnacionales. Aportes para el debate sobre la conformación y el funcionamiento de los comités mundiales de empresa.* Observatorio del Derecho Social de la Central de Trabajadores de la Argentina (CTA). Buenos Aires, 2010.
- CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) *Una guía sindical sobre mundialización (II Edición)*. CIOSL. Bruselas, 2004.
- CUT Brasil *Guía para la construcción de redes sindicales en empresas multinacionales. Sistematizando la experiencia de la CUT.* Proyecto Acción frente a Multinacionales CUT (Brasil)- FNV (Holanda) / CUT-Multi. Sao Paulo, 2009.
- COORDINADORA FSI-CSA. Grupo de Trabajo de Autoreforma Sindical 2009. *Estructuras de las federaciones sindicales internacionales.*

⁷⁴ Dichas resoluciones (una para cada red sindical de ETN) se pueden ver en la página web de la Red Sindical Eléctrica, antes mencionada.

- ESPINOZA, M. *Trabajo decente y protección social. Eje para la acción sindical*. Organización Internacional del Trabajo/Central Unitaria de Trabajadores de Chile. Santiago, Oficina Internacional del Trabajo, 2003.
- FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO y FUNDACIÓN PAZ Y SOLIDARIDAD SERAFÍN ALIAGA DE CCOO *Protagonistas del mundo del trabajo. Laboratorio Industrial Sindical Europa-Mercosur*. (Colección CDs) y *Guía para la defensa del trabajo en la globalización / Sector minerometalúrgico*. Madrid, 2008.
- FEDERACIÓN DE INDUSTRIA DE CCOO. *Informe de resultados de los debates del primer encuentro, proyecto redes sindicales eléctricas*. Madrid, 2009 (www.redsindical-electricas.org).
- FITIM *Directrices sobre redes sindicales en ETN*. FITIM. Ginebra, 2010.
- HOBBSWAN, E. *Historia del siglo XX*. Editorial Crítica. Buenos Aires, 1998.
- JAKOBSEN, K. *El monitoreo de empresas multinacionales. Una visión del movimiento sindical*. Friedrich Ebert Stiftung. Montevideo, 2006.
- JAKOBSEN, K. *Cómo puede enfrentar el sindicalismo a las multinacionales* Friedrich Ebert Stiftung. Montevideo. 2007.
- MÜLLER, T. PLATZER, H.W. y RÜB, S. *Global Unions Federations and the Challenges of Globalisation*. Friedrich Ebert Stiftung. Berlín, 2010.
- MÜLLER, T. PLATZER, H.W. y RÜB, S. *Global trade union responses in global companies. Global Union Network, World Works Councils and International Framework Agreements – Status Quo and Prospects* European and Global Industrial Relations Research Group. Fachhochschule Fulda University of Applied Sciences. (Documento sin fecha).
- OIT. *Trabajo decente, memoria del director general*, Conferencia Internacional del Trabajo, 87.ª reunión. OIT, Ginebra, 1999.
- RÜB, S. *World Works Councils and Other Forms of Global Employee Representation in Transnational Undertaking*”. Hans Böckler Stiftung / DGB (www.boeckler.de) Arbeitspapier N° 55. Düsseldorf, 2002.
- SANGUINETTI, W. *El espacio de la autonomía colectiva en la ordenación del mercado global* en Globalización económica y relaciones laborales. Universidad de Salamanca, 2003.
- STEIRT, R. *Multinationals and Unions. World Company Councils and World Works Company as Strategies of Union Counter Force*. FITIM. Ginebra, 2009.
- TRAUB-MERTZ, R. y ECKL, J. *El movimiento sindical internacional: fusiones y contradicciones*. Friedrich Ebert Stiftung. Montevideo, 2007.
- WACHENDORFER, A. *¿Hacia una nueva arquitectura sindical en América Latina?* Friedrich Ebert Stiftung. Montevideo, 2007.

Módulo 3

Responsabilidad social empresarial

I. Contexto y factores desencadenantes de la responsabilidad social de las empresas

El sistema capitalista entró en los años setenta en una nueva fase que tiene características muy diferentes a las de décadas precedentes. En esta fase está teniendo lugar una internacionalización de la economía como no se había conocido nunca y las empresas transnacionales se han convertido en actores fundamentales. En esta nueva realidad histórica, las empresas transnacionales son el paradigma de la sociedad globalizada, puesto que controlan actualmente un tercio de la producción industrial mundial. La división del trabajo en el interior de las empresas ha sido sustituida por la división del trabajo entre empresas, en ocasiones localizadas en muy distintos puntos del planeta. En este sentido, en las últimas décadas muchas corporaciones transnacionales se han convertido en redes descentralizadas situadas en distintos países, organizadas en unidades semiautónomas que en ocasiones se conectan con otras unidades semiautónomas, formando cadenas de producción planetarias en las que determinados riesgos y costes se desplazan hacia “abajo”, hacia las empresas filiales, subcontratadas o proveedoras situadas en las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas⁷⁵. Por consiguiente, las corporaciones no se responsabilizan de la gestión de buena parte de su mano de obra, de garantizar sus derechos o de evitar determinados riesgos (en materia de salud y seguridad laboral, de medio ambiente, etc.). No tienen responsabilidad jurídica sobre las condiciones en las que se lleva a cabo la producción externalizada. Asimismo, las empresas han internacionalizado la competencia entre traba-

75 Esta fragmentación de la producción a nivel global supone una maximización de beneficios muy destacable para las empresas transnacionales. Nike es un “modelo” en este sentido, puesto que ha externalizado el 100% de su producción, que en parte es realizada por más de 700 subcontratistas de primer nivel en 56 países, no conociéndose el número de proveedores de segundo, tercer o más nivel. Los trabajadores de Nike en Estados Unidos se dedican a las finanzas, el diseño y el marketing. Por otra parte, Ikea tiene alrededor de 1.300 contratantes en cincuenta países.

ADORES de distintos países a unos niveles desconocidos hasta la fecha, puesto que, en muchos casos, el recurso a la mano de obra es global.

Por otra parte, las empresas transnacionales son en la actualidad actores con un tremendo poder para presionar a las administraciones públicas supranacionales, estatales y locales y con una importante influencia sobre la producción normativa de éstas, muy en especial sobre las de los Estados con una necesidad desesperada por atraer inversión extranjera directa y que, por tanto, evitan adoptar medidas jurídicas poco atractivas que incidan en el coste de las actividades empresariales (regulaciones laborales, medioambientales, etc.). Además, la internacionalización de las compañías tiene como consecuencia que éstas eviten con cierta facilidad la regulación de sus acciones por parte de los sistemas jurídicos nacionales.

Es en este contexto en el que ha surgido en las últimas décadas un importante debate, tanto a nivel social como en los organismos internacionales, sobre las consecuencias de las actividades de las empresas transnacionales a nivel global y sus responsabilidades al respecto.

A. El debate social y los estudios y campañas de denuncia de escándalos empresariales

Diversos escándalos empresariales, como el apoyo de la corporación International Telephone and Telegraph (ITT) al golpe de estado y el gobierno de Pinochet en Chile en 1973, las estrategias de mercado poco éticas de Nestlé para promocionar la leche en polvo en sustitución de la leche materna en las economías periféricas, la tragedia de Bhopal en la India en 1984, o la catástrofe medioambiental del petrolero Exxon Valdez en Alaska cinco años más tarde, pusieron en la palestra internacional en las décadas de los setenta y ochenta las responsabilidades de las compañías en lo que se refiere a las consecuencias de sus actividades en cualquier punto del planeta.

Sin embargo, fue en la década de los noventa cuando irrumpieron con fuerza las campañas públicas de denuncia a escala global de organizaciones sindicales y organizaciones sociales por el incumplimiento por parte de las empresas transnacionales de los derechos humanos, laborales y medioambientales en distintos países del mundo. Entre estas campañas podemos destacar la que pusieron en marcha diversas organizaciones activistas estadounidenses, entre ellas Global Exchange

y National Labor Committee⁷⁶, para denunciar las prácticas laborales de las empresas subcontratadas por Nike en el sudeste asiático, que recurrían a trabajo infantil y pagaban salarios que no garantizaban condiciones de vida decentes. Asimismo, Greenpeace consiguió en 1995 su objetivo de que la transnacional petrolera Shell no hundiese en el Mar del Norte la plataforma petrolífera Brent Spar después de un importante boicot a las gasolineras de esta compañía en varios países europeos y cuantiosas pérdidas económicas para la misma.

En España y Latinoamérica se han realizado distintas campañas y estudios de esta índole en la última década, entre los que podemos señalar la *Contramemoria* elaborada por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos (COMFIA) de CCOO, en respuesta a las memorias de RSE publicadas por el Grupo Santander en 2003 y 2004, en la que se hace hincapié en el incumplimiento de parte de lo que se publicita en estos informes en lo que se refiere a las condiciones laborales en los centros de trabajo en España y Latinoamérica; la campaña *La moda que aprieta*, llevada a cabo por Intermón Oxfam en 2004 sobre las condiciones de vida y de trabajo de las trabajadoras de las empresas proveedoras en Marruecos de los grupos empresariales españoles Inditex, Cortefiel, Mango, Induyco (principal empresa de abastecimiento de prendas de vestir de El Corte Inglés)⁷⁷; la campaña que puso en marcha la Federación del Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA) de CCOO en 2005 para exigir al Grupo Inditex el cumplimiento de su código de conducta, después del hundimiento de una fábrica de su proveedor Spectrum Garment, Ltd en Bangladesh en el que murieron 64 trabajadores⁷⁸; el estudio

76 La Global Exchange es una organización internacional pro derechos humanos creada en 1988 y el National Labor Committee, denominada ahora Institute for Global Labour and Human Rights (Instituto por los derechos humanos y laborales globales), es una organización sin ánimo de lucro creada en 1981 que se dedica a defender y promover los derechos fundamentales en el trabajo a nivel global.

77 Esta campaña, de ámbito nacional, se enmarca dentro de *La campaña ropa limpia*, que en un principio se puso en marcha en Holanda, pero hoy tiene ámbito internacional. En la misma colaboran más de doscientas organizaciones sociales, sindicatos y asociaciones de consumidores en todo el mundo y tiene como objetivo llamar la atención y demandar mejoras en las condiciones de trabajo de las cadenas de producción de las grandes empresas transnacionales del sector textil. Sobre esta campaña véase *¿Herramienta de l@s trabajador@s o truco de publicidad? Una guía para los códigos de prácticas laborales internacionales* (Ingeborg Wick, 2006).

78 En abril de 2005 murieron 64 trabajadores y 84 resultaron heridos en el hundimiento de la fábrica de géneros de punto de Spectrum Garments Ltd. situada en la ciudad de Savar en Bangladesh. Esta fábrica era proveedora de 23 marcas, casi todas europeas, entre las que se encontraban las grandes empresas Inditex (España), Cotton Group (Bélgica), Karstad Quelle (Alemania) y Carrefour (Francia). La Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero (FITTIVC) e Inditex decidieron entonces crear un grupo de trabajo con el fin de abordar las consecuencias de esta tragedia, al que se sumaron la Federación de Industrias de Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA) de CCOO, un representante de la OIT y representantes de las empresas Cotton Group y Karstad Quelle (Carrefour se negó a formar parte del mismo).

La contribución de la empresa a la consecución de los Objetivos del Milenio: Análisis de la industria energética. El caso de América Latina, que realizó El Observatorio de RSC⁷⁹ en 2007, sobre las actividades de las compañías Endesa, Iberdrola, Gas Natural, Repsol YPF y Unión Fenosa en Méjico, Colombia y Argentina; la campaña Patagonia sin represas que han puesto en marcha Greenpeace España, Amigos de la Tierra, Ecologistas en Acción, WWF España, SEO/BirdLife, el Observatorio de RSC e IPADE, junto con más de cuarenta organizaciones chilenas, en contra del proyecto HydroAysén, del que Endesa es socia mayoritaria, con el que se pretende construir cinco presas y centrales hidroeléctricas en la Patagonia chilena con un enorme impacto medioambiental y social; o, finalmente, la desarrollada por Ecologistas en Acción, el Observatorio de las Multinacionales en América Latina (OMAL) y el Observatorio de la Deuda en la Globalización (ODG), junto con otras organizaciones españolas, latinoamericanas y mejicanas, en contra de la construcción, por parte de la empresa transnacional FCC, de la presa del Zapotillo en el Estado de Jalisco en Méjico, proyecto que, de acuerdo con estos actores sociales, incumple la legislación nacional mejicana en materia de medio ambiente (Pulido y Ramiro, 2009).

Asimismo, distintas empresas transnacionales han sido denunciadas ante tribunales nacionales, por incumplimiento de derechos fundamentales, tanto en los países donde produjeron el daño como en aquellos donde tienen ubicada su sede central. En esta línea, se ha recurrido principalmente a la jurisdicción estadounidense, puesto que existen varias leyes en este país que permiten a las víctimas de delitos cometidos contra los derechos humanos en otros llevar a juicio a las empresas. La ley a la que más se recurre en este sentido es la Alien Tort Claims Act (ATCA), que ha permitido que la Drummond Company Inc. fuese llevada ante la Corte del Distrito Federal de Alabama en 2002, por su complicidad en el asesinato de sindicalistas colombianos, así como que Chiquita Brands (antigua United Fruit Company) fuese condenada por el Tribunal Federal del Distrito de Columbia (Washington) en 2007 a pagar una multa de 25 millones de dólares después de reconocer que había realizado pagos a los grupos paramilitares de Colombia entre 1997 y 2004.

79 El Observatorio de RSC se creó en España en 2004 y está formado por diecisiete organizaciones de distinto tipo, entre las que se encuentran las siguientes organizaciones: Ayuda en Acción, Cáritas, CECU, CCOO, Cruz Roja Española, el Equipo Nizkor, Economistas sin Fronteras, Entreculturas, La Federación de Mujeres Progresistas, la Fundación CEAR-Habitáfrica, la Fundación ICADE, la Fundación Luis Vives, Greenpeace, Hispacoop, Ingenieros sin Fronteras, Intermón Oxfam, y Setem. Amnistía Internacional ha participado desde los inicios en el proyecto, aunque por dificultades que plantean los estatutos de sus respectivas organizaciones no es socia del observatorio.

Este tipo de escándalos, y los estudios y campañas de denuncia de los mismos, han tenido como consecuencia que en los últimos tiempos haya surgido un importante debate social sobre las consecuencias de las actividades de las empresas transnacionales a nivel global. En este sentido, sólo el 29% de la población latinoamericana creía en 2004 que las inversiones extranjeras eran beneficiosas para sus países. Es más, un 35% se posicionaba totalmente en contra de estas inversiones. Asimismo, tres cuartas partes de la ciudadanía rechazaban que se hubiesen privatizado las empresas petroleras, eléctricas y de telefonía⁸⁰. De hecho, la imagen de las corporaciones extranjeras, entre ellas las españolas, en Latinoamérica deja bastante que desear, puesto que mientras aumentan sus beneficios año tras año de manera exponencial existen numerosos colectivos sociales que las responsabilizan de saquear recursos naturales, contaminar, encarecer y empeorar la calidad de los servicios básicos (electricidad, agua, etc.), despedir a miles de trabajadores, reducir salarios y empeorar las condiciones laborales (flexibilización laboral, falta de garantías para los derechos de asociación sindical y negociación colectiva, etc.). Sirvan como ejemplos que el Grupo Santander contaba con 4.400 trabajadores en Colombia en 1997, pero sólo con 959 siete años más tarde, y que el BBVA redujo también su plantilla en este mismo país de 6.600 trabajadores en 1998 a 3.200 en 2004. Asimismo, según explican algunos dirigentes sindicales latinoamericanos, el BBVA exige a muchos de sus trabajadores que renuncien al sindicato y la negociación colectiva (Pulido y Ramiro, 2009).

B. El debate y las iniciativas de los organismos internacionales y la administración central en España ante la expansión de las ETN

En los organismos internacionales tuvo lugar en los años setenta un intenso debate sobre las responsabilidades y las actuaciones de las compañías transnacionales en los distintos puntos del planeta y la idoneidad o no de establecer una guía o regulación en materia de derechos humanos y laborales a nivel global. Esta polémica fue consecuencia de la importante internacionalización de la economía y la tremenda repercusión mediática y social de los escándalos en los que, tal y como se ha comentado, estuvieron involucradas algunas empresas. Sin embargo, las iniciativas en aras de una regulación internacional que se propusieron en ese momento no llegaron a buen término. Esto fue debido a las presiones de las corporaciones, sus asociaciones y determinados gobiernos.

80 Informe del Latinobarómetro del año 2004, citado por Pulido y Ramiro (2009).

En su lugar, la OIT y la OCDE elaboraron respectivamente la *Declaración Tripartita de Principios sobre las Empresas Multinacionales y la Política Social y derechos fundamentales en el trabajo* y las *Directrices para las empresas transnacionales*, que tienen un carácter voluntario⁸¹.

El debate sobre las responsabilidades sociales de las empresas transnacionales se interrumpe en estas instituciones en los años ochenta, años en los que predominan los planteamientos de corte neoliberal nada proclives a determinado tipo de regulaciones, pero resurge con fuerza en los años noventa en un contexto de importante expansión de los procesos de globalización económica. No obstante, los organismos internacionales han recurrido en las últimas dos décadas a un término que no había formado parte del debate en los años setenta, el de responsabilidad social empresarial, que surgió en Estados Unidos en los años cincuenta del siglo XX para hacer referencia a las responsabilidades de carácter ético que las empresas asumen voluntariamente y no constituyen una forma de responsabilidad jurídica.

Con la introducción del concepto responsabilidad social empresarial en el debate se pretende establecer de manera muy clara los términos del mismo y sus conclusiones, se hace una más que evidente apuesta desde sus inicios por la voluntariedad y la no regulación de las nuevas responsabilidades a asumir por las empresas en el nuevo contexto económico, político y social.

En lo que se refiere a la ONU, este organismo paralizó en 2004 las normas sobre responsabilidad de las empresas transnacionales que había presentado la Subcomisión de Promoción y Protección de Derechos Humanos en 2003⁸². Esto fue debido a las presiones de la Cámara Inter-

81 La *Declaración* de la OIT aborda cuestiones como la creación de empleo, la igualdad de oportunidades y de trato, el empleo estable, la formación, los salarios, etc. Fue modificada en el año 2000 con el fin de incorporar los principios y derechos enunciados en la *Declaración de Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo* (abolición del trabajo infantil, del trabajo forzoso, no discriminación y libertad sindical y de negociación colectiva), cuya entrada en vigor fue en 1998. Por otra parte, las *Directrices* de la OCDE van más allá al abordar, además del empleo y las relaciones laborales, asuntos como el medio ambiente, la lucha contra la corrupción y los intereses de los consumidores. Sobre las *Directrices* véase el documento *Las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales en América Latina: experiencias aprendizajes y propuestas desde la perspectiva sindical* (Orsatti, A. y Sánchez, H., 2009) y *La guía para sindicalistas sobre las Directrices de la OCDE para empresas multinacionales*.

82 Estas normas recogían disposiciones sobre la implementación de la igualdad de oportunidades, los derechos de los trabajadores, el respeto a los derechos humanos, las obligaciones relativas a la protección del consumidor y el medio ambiente. Las normas se retuvieron a pesar de que carecían de mecanismos jurídicos vinculantes de control y verificación, aspecto que les confería bastante ineficacia.

nacional de Comercio y la Organización Internacional de Empleadores, instituciones que agrupan a las grandes empresas a nivel global. En su lugar este organismo había optado en el año 2000 por lanzar la iniciativa el *Pacto Mundial de Naciones Unidas*, en la que hizo una llamamiento a las compañías transnacionales para que se adhieran voluntariamente a nueve principios que abordan distintos aspectos relacionados con los derechos humanos, los derechos laborales, la no discriminación y el medio ambiente (más adelante se añadiría el principio número diez, relativo a la corrupción). Este pacto es una declaración de principios a la que se acogen las empresas voluntariamente, sin que existan mecanismos de verificación de ningún tipo sobre su cumplimiento. En este sentido, esta iniciativa está rodeada de cierta polémica desde su creación, ya que algunas de las compañías que participaron en su lanzamiento o se han adherido a la misma más tarde, como por ejemplo British Petroleum, Total, Nike, Shell, Inditex o Novartis, y por lo tanto cuentan con el aval de Naciones Unidas, han sido objeto de demandas o denuncias por violaciones de derechos humanos y laborales o por desastres medioambientales⁸³.

Por otra parte, la Comisión Europea publicó en 2001 el libro verde *Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas*, en el que se realiza una definición de RSE que es de referencia en la Unión Europea, tanto para refrendarla, como para rebatirla, puesto que no está exenta de cierta polémica debido a su apuesta por la voluntariedad de los nuevos compromisos empresariales: *“La responsabilidad social empresarial es la integración voluntaria, por parte de las empresas, de las preocupaciones sociales y medioambientales en sus operaciones comerciales y sus relaciones con sus interlocutores”*.

Asimismo, la Comisión Europea presentó diez años más tarde, el 25 de octubre de 2011, la “Estrategia renovada de la UE para 2011-2014

83 El viraje de Naciones Unidas y sus distintas organizaciones hacia posiciones neoliberales comenzó en los años ochenta, pero se consolidó definitivamente a principios de los años noventa motivado por la influencia de muchos Estados, que las habían adoptado previamente. En este sentido, es bastante significativo que el informe en el que Kofi Annan anunció el Pacto Mundial se titulase “La capacidad empresarial y la privatización como medios de promover el crecimiento económico y el desarrollo sostenible”. Otro importante factor a la hora de analizar la perspectiva adoptada por estos organismos a favor de las tesis neoliberales en los últimos tiempos es su estrecho presupuesto y que en ocasiones necesiten buscar donantes privados para financiar los programas que ponen en marcha. Esto tiene como consecuencia una cada vez mayor tendencia a posicionarse del lado de las empresas y a desarrollar programas que interesan a éstas. Por ejemplo, tanto UNICEF como el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo crearon respectivamente partenariados con MacDonald’s y Chevron hace años. Asimismo, el presupuesto de la Oficina del Alto Comisionado de las Naciones Unidas para los Derechos Humanos está financiado en sus dos terceras partes por contribuciones voluntarias de los gobiernos, las ONG, las fundaciones y otros donantes privados y su principal donante es el gobierno de los Estados Unidos, lo que significa que es muy influenciable.

sobre la responsabilidad social de las empresas”, en la que se amplía la definición de RSE de acuerdo con algunas de las reivindicaciones de los sindicatos y las organizaciones sociales. De esta forma, esta nueva definición hace referencia a que el cumplimiento de la legislación vigente y los convenios colectivos es un requisito previo a la RSE, a la necesaria colaboración con las partes interesadas⁸⁴ y a que el respeto de los derechos humanos y la atención a las preocupaciones de los consumidores forman parte de la misma: *“El respeto de la legislación aplicable y de los convenios colectivos entre los interlocutores sociales es un requisito previo al cumplimiento de dicha responsabilidad. Para aplicar plenamente su responsabilidad social, las empresas deben aplicar, en estrecha colaboración con las partes interesadas, un proceso destinado a integrar las preocupaciones sociales, medioambientales y éticas, el respeto de los derechos humanos y las preocupaciones de los consumidores en sus operaciones empresariales y su estrategia básica”*. Sin embargo, a pesar de que la nueva definición de RSE signifique un avance con respecto a la anterior, esta estrategia adolece, tal y como defiende el Observatorio de la RSC en España, de las medidas concretas necesarias para establecer la responsabilidad subsidiaria de las empresas matrices en los casos de incumplimiento de los derechos fundamentales en sus cadenas de valor.

En España, el debate y las iniciativas en materia de RSE en la administración central del Estado han sido tardíos si los comparamos con otros países europeos como Dinamarca, Alemania, Gran Bretaña y Francia, puesto que se pusieron en marcha una vez el PSOE ganó las elecciones en marzo de 2004. En esta línea, se crearon entre 2004 y 2005 una subcomisión parlamentaria en el Congreso de los Diputados para *“potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas”* y un foro de expertos y un grupo de trabajo en la Comisión de Seguimiento y Evaluación del Diálogo Social en el entonces Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales. Más adelante, en enero de 2009, se constituyó el Consejo Estatal de RSE (CERSE), un órgano colegiado, asesor y consultivo del Gobierno, de carácter cuatripartito y paritario, en el que están representadas las administraciones públicas, las asociaciones empresariales, las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales.

La subcomisión constituida en el Congreso de los Diputados en febrero de 2005, en el seno de la Comisión de Trabajo y Asuntos Sociales, publicó en julio de 2006 su informe final, al que se hace referencia como el *Li-*

84 En el campo de la RSE se utilizan los términos parte interesada, grupo de interés o stakeholder indistintamente para hacer referencia a todas aquellas personas o grupos que resultan afectados o involucrados por las actuaciones o actividades de la empresa.

bro blanco sobre la RSE en España, en el que se recogía la definición de RSE realizada por el foro de expertos del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales anteriormente, y que estaba en la misma línea que la del *libro verde* de la Comisión Europea, aunque hacía mayor hincapié en la relevancia de que las compañías atiendan las demandas de sus grupos de interés, con los que se estima es preciso mantengan unas buenas relaciones: “*La RSE es, además del cumplimiento estricto de las obligaciones legales vigentes, la integración voluntaria en su gobierno y su gestión, en su estrategia política y procedimientos, de las preocupaciones sociales, laborales, medioambientales y de respeto de los derechos humanos que surgen de la relación y el diálogo transparentes con sus grupos de interés, responsabilizándose así de las consecuencias y los impactos que se derivan de sus acciones. Una empresa es socialmente responsable cuando responde satisfactoriamente a las expectativas que sobre su funcionamiento tienen los distintos grupos de interés*”.

En definitiva, y si nos ceñimos a la dimensión internacional de la RSE, hay que hacer hincapié en que los distintos organismos internacionales, así como la administración pública española⁸⁵, se han inclinado en los últimos años por apelar a la autorregulación ética de las corporaciones transnacionales en lo que se refiere al cumplimiento de los derechos fundamentales a escala global. En este sentido, sostenemos que el debate y las iniciativas en materia de RSE plantean problemas importantes, pues su propia denominación implica que se trata de propuestas que las empresas elaboran voluntaria y unilateralmente, sin un refrendo legal que les obligue a su cumplimiento, y en ausencia de mecanismos de verificación externa. Como consecuencia, esto implica que en muchas ocasiones haya una considerable distancia entre lo que dicen las compañías que hacen y sus prácticas reales.

II. Las ETN ante la responsabilidad social de las empresas

Tanto los numerosos escándalos empresariales, como las consiguientes campañas de denuncia de organizaciones sindicales o sociales y el debate social y en los organismos internacionales a los que hemos hecho referencia, han coincidido en las últimas décadas con que las empresas transnacionales están obteniendo tremendos beneficios mientras las con-

⁸⁵ Éste ha sido también el caso, siguiendo las pautas marcadas por la Comisión Europea, de las distintas administraciones públicas de los demás Estados miembros de la Unión Europea.

diciones de vida y de trabajo de amplias capas de población empeoran en la mayor parte de los países del mundo⁸⁶. Todo esto es un elemento primordial para comprender que la imagen de este tipo de compañías se haya visto bastante perjudicada en los últimos tiempos y que muchas de ellas pretendan relegitimarse socialmente y comiencen a publicitar su elaboración voluntaria de políticas socialmente responsables.

No en vano, de acuerdo con distintos estudios, las corporaciones transnacionales con sede central en la Unión Europea y España manifiestan que el principal motivo para desarrollar la RSE es la consecución o mantenimiento de una buena imagen y reputación corporativa⁸⁷. El objetivo principal es evitar regulaciones internacionales y demostrar que éstas no son necesarias puesto que las empresas cumplen con determinados principios por iniciativa propia. Asimismo, se considera que la imagen puede llegar a ser un factor de éxito o de fracaso en los mercados de consumo⁸⁸ y en los bursátiles, por lo que una buena reputación sería una manera de evitar o limitar riesgos en estos mercados.

En esta línea, el peso creciente en las grandes empresas de los inversores institucionales, de los fondos de inversión y de pensiones, algunos de ellos regidos por criterios éticos, sostenibles y/o de responsabilidad social, ha ejercido presiones externas importantes a favor de la RSE⁸⁹. Si bien este tipo de inversores introducen estos criterios por convicción en algunos casos, en otros los adoptan por adquirir una buena imagen y/o por considerarlos un valor añadido de la empresa que aportaría eficacia a la hora de evitar, mitigar o afrontar riesgos de todo tipo (laborales, medioambientales, económicos, etc.) que fuesen perjudiciales para el negocio. Por lo tanto, en ocasiones se sostiene que las políticas social-

86 Como ejemplo, General Motors anunció en diciembre de 2000 que ese año había sido uno de los ejercicios más brillantes de la historia de la compañía. Sólo unos días después hizo pública su intención de despedir a más de quince mil trabajadores en todo el mundo.

87 El desastre de Bhopal dañó de tal manera la reputación de Union Carbide que, como consecuencia, sus acciones cayeron en bolsa de manera importante en las semanas posteriores al suceso.

88 Habida cuenta de los tremendos daños económicos que pueden causar los boicots de los consumidores.

89 TIAA-CREF, uno de los mayores fondos de pensiones de Estados Unidos, un fondo para académicos, investigadores y médicos, vendió en 2009 sus acciones en cuatro empresas transnacionales asiáticas, PetroChina, CNPC Hong Kong, Oil and Natural Gas Corporation y Sinopec, por un valor aproximado de 60 millones de dólares. La venta se realizó en protesta por las relaciones de estas compañías con el gobierno sudanés, responsable del genocidio en Darfur. Por otra parte, el Fondo Público de Pensiones de Suecia ha conseguido que Budimex, filial de la transnacional española Ferrovial, abandone un proyecto para la construcción de una carretera en una reserva natural en Polonia, que la empresa de tecnología Thales desarrolle medidas contra las prácticas de corrupción por las que ha sido acusada en varios países y que la petrolera PetroChina mejore sus protocolos de seguridad medioambiental después de un accidente que tuvo como consecuencia varios vertidos químicos en el río Songhua en China.

mente responsables son una inversión y confieren sostenibilidad a las empresas en el largo plazo. De este modo, la RSE aporta una buena imagen y reputación entre los inversores y los accionistas que puede ser sumamente rentable y cotiza en los mercados bursátiles. Es más, es un requisito fundamental para formar parte de determinados índices bursátiles, como el índice FTSE4Good-Ibex, que se creó en España en 2008.

De este modo, la estrategia adoptada por un cada vez mayor número de compañías transnacionales en el campo que nos ocupa ha sido la posicionarse de manera proactiva en el mismo e intentar liderarlo controlando la definición y el alcance de la RSE. El fin último es que las nuevas responsabilidades sociales a adoptar por las empresas sean voluntarias, unilaterales y autorreguladas y encajen dentro de la globalización neoliberal hegemónica contemporánea. Es en esta línea que las empresas elaboran memorias de RSE o sostenibilidad y códigos éticos o de conducta en los que, tal y como veremos en el siguiente apartado, se comprometen a desempeñar determinados principios.

A. Los instrumentos elaborados por las empresas en el ámbito de la RSE: Los códigos éticos o de conducta y las memorias de RSE o sostenibilidad

Las empresas transnacionales han elaborado principalmente dos tipos diferentes de instrumentos en el campo de la RSE: los códigos éticos o de conducta y las memorias de RSE o sostenibilidad. Tal y como se ha señalado, el objetivo de estos instrumentos es mostrar que se están asumiendo nuevas responsabilidades voluntariamente e intentar obtener una buena reputación y sortear regulaciones públicas de ámbito nacional o internacional.

Los **códigos éticos o de conducta**⁹⁰ se generalizaron entre las empresas estadounidenses en los años setenta⁹¹ y entre las que tienen su sede en los países miembros de la Unión Europea en los años noventa y la primera década del siglo XXI. Prácticamente todas las transnacionales españolas han formulado un código de conducta unilateralmente, sin contar con ninguna de sus partes interesadas.

90 Los códigos éticos y los códigos de conducta son el mismo tipo de documento, una declaración ética de principios y compromisos realizada por la empresa

91 Las regulaciones privadas a través de códigos de conducta de responsabilidad social de las empresas aparecen de manera importante en Estados Unidos en los años setenta. El 75% de las empresas estadounidenses que formaron parte de la clasificación de las 500 compañías más grandes del mundo de la revista Fortune en 1986 habían elaborado un código.

Estos códigos suponen la asunción voluntaria y la autorregulación unilateral por parte de la empresa de una serie de principios y compromisos éticos a nivel global⁹². Su cumplimiento no es vinculante ni exigible por ningún medio jurídico. Son declaraciones de intenciones o principios que están redactadas de una manera muy general y ambigua y suelen hacer alusión a la seguridad y salud laboral, el medio ambiente, la calidad de los productos o servicios, la corrupción y a algunos de los principios y derechos fundamentales en el trabajo de la Declaración de la OIT de 1998 (la abolición del trabajo infantil, la abolición del trabajo forzoso y la no discriminación).

Las compañías de sectores intensivos en mano de obra en los que las deslocalizaciones productivas han sido importantes en las últimas décadas, como las de confección, juguetes, etc., suelen abordar cuestiones laborales en los códigos, mientras que las de áreas como el petróleo o los productos químicos hacen mayor hincapié en las cuestiones medioambientales. Aún así, llama la atención la ausencia de referencias a la libertad de asociación y el derecho de negociación colectiva en la mayoría de los códigos de empresas de todo tipo de sectores, lo que no es extraño, puesto que el gran ausente en la elaboración de estos instrumentos son los trabajadores y sus representantes, a los que se pretende convertir en objeto de las iniciativas empresariales en lugar de un sujeto que actúe, decida y negocie activamente sus condiciones laborales.

Por otra parte, si consideramos que los principios contemplados en los códigos éticos están especialmente destinados a aquellos países en los que nos encontramos con Estados débiles, o con legislaciones laxas o que no se cumplen, y no tanto a aquellos países en los que ya existen legislaciones y mecanismos punitivos y de control que los hagan efectivos, comprenderemos la relevancia de que estos instrumentos se materialicen en prácticas reales y que su aplicación sea de ámbito global.

Sin embargo, muchas grandes marcas incurren en contradicciones importantes en lo que se refiere a sus códigos, puesto que los anuncian como instrumentos de ámbito global mientras que en los mismos invocan el cumplimiento de las distintas legislaciones nacionales de los países en los que se localiza su cadena de valor. En esta línea, si tenemos en cuenta que en muchos países las legislaciones nacionales en materia de derechos fundamentales han sido tremendamente menoscabadas y flexibilizadas en los últimos años, concluiremos que éstas son más bien una excusa de las compañías con el fin de que no se adopten regulaciones de ámbito internacional.

92 En algunos casos los códigos son elaborados por asociaciones empresariales.

En todo caso, numerosos estudios realizados en los centros de trabajo de filiales, subcontratas y proveedores de grupos empresariales situados en economías emergentes, semiperiféricas o periféricas muestran que los códigos son con mucha frecuencia incumplidos sistemáticamente, además de ser totalmente desconocidos por los trabajadores, sin que su aplicación sea verificada por las compañías, empresas auditoras, organizaciones sindicales u organizaciones sociales.

En este sentido, hemos encontrado contadas excepciones en las que los grupos empresariales con sede central en España están aplicando y verificando sus códigos de conducta en algunos centros de trabajo de sus empresas filiales, subcontratadas y proveedoras ubicadas en estas economías. Este parece ser el caso del Grupo Inditex y el Grupo Cortefiel, que han sido objeto de campañas de denuncia en España por incumplimiento de derechos fundamentales en sus cadenas de producción y que venden directamente a los consumidores y son, por lo tanto, muy sensibles a la opinión pública y a que su imagen se vea dañada. Tanto Inditex como Cortefiel están sometiendo sus códigos a auditorías externas a nivel internacional⁹³. No obstante, estas corporaciones no están realizando auditorías en todos los centros de trabajo de sus proveedores en el extranjero, por lo que no se puede afirmar que este instrumento de RSE sea de ámbito global en las mismas⁹⁴. Además, no existe demasiada confianza y transparencia sobre los procedimientos empleados en estas auditorías.

Por otro lado, la publicación de un **informe o memoria de RSE o sostenibilidad**⁹⁵ anual se ha extendido entre las empresas transnacionales en los últimos tiempos (en algunos casos este instrumento aporta información sobre todas las empresas del grupo y en otros se realiza un informe por país). Estos informes son instrumentos de marketing o publicidad destinados principalmente a los inversores y accionistas y el cumplimiento de los compromisos que se publicitan no es tampoco, por lo general, verificado por terceros. Su objetivo es publicitar y dar difu-

93 Inditex ha llegado incluso a rescindir un número importante de contratos con proveedores por incumplimiento de derechos laborales.

94 De hecho, Inditex fue acusada en agosto de 2011 por el Ministerio de Trabajo de Brasil por trabajo esclavo, jornadas de trabajo extenuantes, pagos irregulares de salarios, falta de seguridad e higiene y discriminación étnica en algunas de sus empresas proveedoras en el país.

95 Las empresas cuyas actividades tienen un importante impacto sobre el medio ambiente (las del sector petrolero, energético, etc.) suelen publicar memorias de sostenibilidad y las que se enmarcan en otros sectores informes de RSE. En ambos casos son el mismo tipo de instrumento, si exceptuamos que en las primeras se hace más hincapié en las políticas medioambientales puestas en marcha por la compañía.

sión externa a las iniciativas socialmente responsables elaboradas por la compañía, que suelen abordar muy distintos ámbitos: los derechos humanos, los derechos laborales, la no discriminación entre mujeres y varones, la conciliación de la vida laboral y personal, la conservación del medio ambiente, etc.

Un número importante de estas memorias se elaboran de acuerdo con las guías para realizar informes corporativos de desarrollo sostenible o RSE que ha realizado el Global Reporting Initiative (GRI)⁹⁶. Las guías de esta organización establecen una serie de indicadores de desempeño de los que las empresas podrán dar cuenta de acuerdo con las tres dimensiones del concepto de sostenibilidad empresarial que se defiende: la económica, la ambiental y la social (esta última incluye las categorías sobre las prácticas laborales y el trabajo, los derechos humanos, las relaciones con la sociedad y la responsabilidad del producto). El objetivo del GRI es que mejore la calidad, el rigor y la utilidad de las memorias y que alcancen un nivel equivalente a los informes financieros. Existen tres versiones de la guía, la más moderna y avanzada es la versión G.3.

Es importante señalar que la mayor parte de las compañías transnacionales de la Unión Europea y España someten a auditorías externas sus memorias con el fin de demostrar que han sido elaboradas de acuerdo con las guías del GRI. Sin embargo, es de la mayor relevancia no confundir esta verificación con una fiscalización de la efectiva aplicación de las políticas de RSE, que no se lleva a cabo en la inmensa mayoría de los casos.

Asimismo, en lo que se refiere a la calidad de la información de las memorias de RSE, existe una creciente presión por parte de distintos tipos de organismos públicos y organizaciones sindicales y sociales en aras de que las empresas introduzcan mejoras al respecto. Sirvan como ejemplos la solicitud que en este sentido han presentado al Securities and Exchange Commission de Estados Unidos más de cincuenta compañías de inversión, entre las que se encuentran el Banco Mundial, AXA Group, ABN Amro o el Deutsche Bank, las demandas del Observatorio de RSC y el Consejo Español de RSE en España, o las del G.R.I. en su *Declaración de Ámsterdam* en 2009 y las del Comité sobre el Capital de los Trabajadores (CWC, por sus siglas en inglés) a nivel internacional.

96 El Global Reporting Initiative fue creado en 1997 por el PNUMA (Programa de Naciones Unidas para el Medio Ambiente) y la organización estadounidense CERES (red de inversores, organizaciones ecologistas y otras partes interesadas públicas). Tiene como misión "*integrar la sostenibilidad en los mercados por el bien del planeta y las personas*".

Cabe destacar en este sentido que el Consejo Español de RSE aprobó, en mayo de 2011, el informe *Transparencia, comunicación y standards de los informes y memorias de sostenibilidad* con el fin de promover entre las empresas una mayor calidad de la información en estos instrumentos. Asimismo, la Ley de Economía Sostenible 2/2011, del 4 de marzo de 2011, establece que la administración central española elaborará un modelo para realizar estas memorias y un sistema de indicadores para su autoevaluación.

En este sentido, el Observatorio de Responsabilidad Social Corporativa en España evalúa anualmente la calidad de la información que contienen las memorias de RSE o sostenibilidad de las empresas del Ibex 35, principal índice de referencia de la bolsa española, en lo que se refiere a cuestiones como los derechos humanos o los derechos laborales. El objetivo es, entre otros, visibilizar qué tipo de información aportan o no las corporaciones en sus informes y demandar una mayor transparencia, puesto que, aunque España ocupa el tercer lugar en el ranking de países de la Unión Europea que más memorias han publicado hasta la fecha, después de Gran Bretaña y Alemania, esto no significa que la información ofrecida sea amplia y detallada.

De esta forma, las memorias de RSE han ido evolucionando en los últimos años. En el caso de algunas empresas se ha avanzado considerablemente, se ha sustituido la elaboración de informes que suponían una mera relación de las acciones filantrópicas implementadas por documentos que consisten en distintos apartados dirigidos a los diferentes grupos de interés y que aportan información pormenorizada. De hecho, en algunos casos la información sobre las políticas socialmente responsables se ofrece incluso de acuerdo con sistemas de indicadores establecidos por la corporación y se realiza un análisis de los logros obtenidos hasta el momento y de los retos de cara al futuro.

De cualquier manera, cada vez más organizaciones sindicales y sociales europeas y españolas demandan que la realización de memorias por parte de las grandes empresas transnacionales sea obligatoria por ley, tal y como ocurre en Francia con las empresas cotizadas, en Dinamarca con las grandes empresas, o en Gran Bretaña y Alemania con las empresas participadas por fondos de pensiones. En España, la Ley de Sostenibilidad establece la obligatoriedad de las empresas públicas de realizar una memoria anual de sostenibilidad, pero sólo insta a las sociedades anónimas a que, en el caso de tener más de 1.000 trabajadores y

elaborar voluntariamente informes, comuniquen su publicación al consejo español de RSE con el fin de que éste lleve a cabo un seguimiento del desarrollo de la RSE en el país.

Por otro lado, y con respecto al ámbito de aplicación de las políticas socialmente responsables publicitadas en las memorias, las compañías hacen normalmente referencia a que los derechos humanos y laborales fundamentales son de ámbito global, mientras que otro tipo de derechos o medidas, como por ejemplo las relativas a la conciliación de la vida laboral y personal, sólo se aplicarían en las economías centrales. No obstante, en las propias memorias de RSE se incurre con frecuencia en contradicciones, al igual que ocurre, tal y como se ha mencionado, en los códigos éticos y de conducta, y se alude, cuando se abordan los derechos fundamentales, al cumplimiento de la legislación vigente en cada país.

En cualquier caso, los códigos y las memorias deben ser analizados como un producto de las luchas y relaciones de fuerza entre los distintos actores sociales en el campo de la RSE por definir el papel social de las transnacionales a nivel global. Luchas y relaciones que han tenido como consecuencia que las empresas se vieran obligadas a mostrar, de alguna manera, que estaban cumpliendo con los derechos fundamentales allí donde estaban ubicadas o lo estaban sus filiales, proveedores y subcontratas. En este sentido, han intentado acallar las críticas y reivindicaciones existentes elaborando estos instrumentos “desde arriba”, sin colaborar y sin negociar con ningún grupo de interés, ni siquiera los sindicatos.

No obstante, los sindicatos y las organizaciones sociales han denunciado en numerosas campañas y estudios la distancia existente entre lo que publicitan las empresas en materia de RSE, en sus códigos y memorias, y sus prácticas reales. De este modo, estos actores demandan importantes avances al respecto. Así pues, a pesar de los esfuerzos de las empresas y sus asociaciones y los organismos internacionales por delimitar el debate sobre las responsabilidades de las empresas en el contexto de la globalización, y su apuesta por la voluntariedad, la RSE se ha convertido en un escenario de conflictos y negociaciones entre distintos actores e instituciones que presenta oportunidades a los sindicatos en sus reivindicaciones a favor de la globalización de los derechos humanos, laborales y medioambientales y de la negociación colectiva internacional.

III. Las organizaciones sindicales ante la RSE

En lo que se refiere a los sindicatos, su incertidumbre inicial con respecto a la RSE ha sido enorme, puesto que éste es un campo en el que no han sabido muy bien cómo posicionarse a lo largo de los primeros años de este siglo. En este sentido, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOUSL) y el Comité Consultivo Sindical de la OCDE (TUAC, por sus siglas en inglés) celebraron una reunión en 1998 para abordar la proliferación de los códigos éticos y de conducta en las empresas transnacionales. En la misma se pudo comprobar que las perspectivas de los sindicalistas sobre éstos variaban considerablemente de unos a otros y que muchos de ellos no tenían ninguna opinión sobre estos instrumentos porque desconocían su existencia. Mientras algunos sindicalistas los consideraban un ejercicio publicitario y/o de relaciones públicas totalmente vacío de contenidos y prácticas reales, otros los abordaban como un producto de la privatización de las leyes laborales y una forma de evitar regulaciones, algunos intervinientes como un intento de sustituir la negociación colectiva y evitar a los sindicatos llevándose lo pactado en los convenios colectivos al terreno de la RSE voluntaria, unilateral y autorregulada, otros como una manera de ayudar a los gobiernos en el desarrollo y aplicación de las leyes y algunos más como potencialmente positivos para crear espacios con el fin de que los trabajadores ejerciesen sus derechos. Uno de los principales temas a tratar fue si los sindicatos debían involucrarse en este tema, habiendo concluido que esto era preciso, puesto que los códigos abordaban las prácticas laborales de las empresas.

En cualquier caso, los recelos de las organizaciones sindicales ante las políticas socialmente responsables tienen relación con una tremenda desconfianza que en buena medida está bien fundada, habida cuenta de que, a pesar de que las empresas consideran que el ámbito laboral es uno de los elementos fundamentales de la RSE, muchas de ellas no conciben a los sindicatos como partes interesadas en lo que respecta al tema. Esto se puso en evidencia en el estudio “La dimensión laboral de la responsabilidad social empresarial en España: un análisis de casos”, realizado por la Fundación 1º de Mayo de CCOO y en el que se analizaron las memorias anuales de 55 empresas españolas que, o bien estaban incluidas en el IBEX 35, o bien habían elaborado su memoria conforme a los parámetros del GRI (algunas empresas cumplían ambos criterios). Tan sólo 11 de estas empresas, el 20%, consideraban a los sindicatos como grupo de interés en este campo (Aragón y Rocha, 2004).

En esta línea, muchas empresas estadounidenses, que fueron las primeras en adoptar códigos de conducta, se oponen abiertamente a los sindicatos. Por ejemplo, el código de Caterpillar explicita que la compañía desea “*dirigir el negocio de tal forma que los empleados no sientan la necesidad de que los representen los sindicatos u otras terceras partes*”, el código de Sara Lee Knit Products declara que “*crea en un entorno sin sindicatos excepto cuando la ley y la cultura exijan hacer lo contrario*” y el código de Dupont afirma que “*se animará mediante la expresión legal de la opinión de la dirección a que los empleados continúen sin sindicarse.*”⁹⁷. Asimismo, la compañía Guess ha desarrollado sus políticas de RSE desde los años noventa mientras desplegaba una virulenta campaña antisindical.

De este modo, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) hace hincapié, en su *Resolución sobre la RSE* de 2004, en que la RSE debe complementar, y nunca reemplazar, la legislación sobre derechos sociales y medioambientales o los acuerdos pactados en negociación colectiva. Esta organización ha optado por trazar una línea muy clara entre, por una parte, la legislación y los convenios colectivos y, por otra, la RSE, que se define como lo que hacen voluntariamente las empresas y va más allá de sus responsabilidades jurídicas, siendo prerequisite imprescindible el cumplimiento de éstas. De esta forma, la CES acepta, por lo tanto, el principio de voluntariedad de la RSE, aunque insiste en que ésta no debe conllevar automáticamente unilateralidad y autorregulación, tal y como se procura, por lo general, desde el ámbito empresarial. En esta línea, esta confederación hace hincapié en la relevancia de la participación de los grupos de interés y la corregulación en este terreno.

Por otro lado, en lo que respecta a los principales sindicatos europeos y españoles, éstos adoptaron por lo general una posición reactiva ante la RSE en los primeros años del siglo XXI, debido a las reticencias señaladas más arriba, pero han adoptado una posición más proactiva en los últimos tiempos y han introducido el tema en los congresos confederales y lo ha abordado en seminarios y publicaciones. Asimismo, por lo general estas organizaciones han seguido los pasos de la CES en lo que se refiere a su posicionamiento en este campo y el uso del concepto adoptado. Sin embargo, la incertidumbre inicial de estos actores no ha sido superada definitivamente y existe cierto desconocimiento y muchas contradicciones y dudas sobre la posición a adoptar. En ese sentido,

97 Estos códigos son citados por Dan Gallin en “Acuerdos marco internacionales: una nueva valoración”, en Papadakis *et al*, *Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?* (Papadakis *et al*, 2009).

existen muy distintas opiniones y posiciones con relación a esta materia tanto en las diferentes confederaciones sindicales como dentro de una misma organización. Aún así, hemos encontrados distintas propuestas sindicales que consideramos de interés y que hemos recogido en el siguiente cuadro:

Resumen de las principales propuestas sindicales en el campo de la RSE

■ Con carácter general:

- ✓ La participación sindical es fundamental en todas las fases de desarrollo de la RSE: la elaboración, la aplicación, la rendición de cuentas realizada con las memorias y la verificación.
- ✓ La RSE es voluntaria pero se convierte en obligatoria una vez existe el compromiso de ponerla en marcha y se publicita.
- ✓ El cumplimiento de los códigos y las memorias es exigible y debe ser verificado por terceros, aunque hayan sido adoptados voluntaria y unilateralmente.

■ En materia de memorias de RSE o sostenibilidad:

- ✓ La obligatoriedad por ley de que las empresas transnacionales realicen una memoria de RSE o sostenibilidad.
- ✓ La obligatoriedad por ley de que las empresas transnacionales cumplan con lo publicitado en las memorias.
- ✓ Las rendiciones de cuentas que realizan las empresas en sus memorias o informes deben elaborarse de acuerdo con indicadores básicos establecidos por ley, previa consulta a las organizaciones sindicales.
- ✓ Las memorias deben aportar información sobre la metodología utilizada para elaborarlas.
- ✓ Las memorias deben indicar cuáles son los logros obtenidos hasta la fecha en materia de RSE, y aportar amplia información y detalles sobre ellos, y cuáles los retos a los que se enfrentan en el futuro.

- ✓ Los informes de RSE deben ofrecer datos desagregados y detallados por países sobre todas las empresas filiales, subcontratadas y proveedoras que conforman la cadena de valor.
- ✓ Es conveniente que los informes especifiquen cuáles son las organizaciones sindicales y los demás grupos de interés existentes en la cadena de valor de la empresa.
- ✓ Las memorias deben informar sobre las reivindicaciones y denuncias de las partes interesadas y de las respuestas empresariales a las mismas.
- ✓ Es preciso que estos instrumentos expongan los métodos de información, comunicación, consulta o diálogo con los grupos de interés, cuál es el nivel de participación de éstos en el desarrollo de la RSE y los compromisos adquiridos con los mismos.
- ✓ Es fundamental que los sindicatos participen en la elaboración de la memoria o, en su defecto, elaboren uno de los capítulos o se anexe a la misma un informe sindical sobre el desarrollo y el cumplimiento de la RSE en la empresa.
- ✓ Las memorias deben incluir los resultados pormenorizados de las auditorías externas de la RSE.
- ✓ Los informes deben describir con detalle los casos de incumplimiento de la RSE y aportar una explicación al respecto.
- ✓ Es imprescindible que estos instrumentos especifiquen cuáles han sido las acciones correctivas de sus incumplimientos de los objetivos o retos anunciados en años anteriores.
- ✓ El cumplimiento de lo publicitado en los informes debe ser verificado por una autoridad pública laboral o por entidades auditoras especializadas debidamente acreditadas por las instituciones públicas.
- ✓ Los sindicatos deben estar presentes en estas auditorías.
- ✓ Las empresas deben hacer públicos los resultados de las auditorías.
- ✓ Que el cumplimiento y el seguimiento de las políticas socialmente responsables publicitadas en las memorias sean abordados en el marco de la negociación colectiva nacional e internacional.

- ✓ La creación de un registro público de las empresas cuyas memorias hayan sido verificadas y certificadas por empresas auditoras debidamente acreditadas por los poderes públicos.

■ **En materia de códigos éticos o de conducta:**

- ✓ Los sindicatos deben participar en la elaboración y seguimiento de los códigos y estar presentes en la verificación de su aplicación.
- ✓ Que estos instrumentos deben abordar como mínimo todos los derechos fundamentales en el trabajo⁹⁸, así como los relativos a un salario vital, la jornada laboral, las vacaciones, las horas extraordinarias y la salud y seguridad laboral.
- ✓ Que es fundamental que los códigos aborden el derecho a la libertad sindical y la negociación colectiva, puesto que su ejercicio es básico para poder reclamar o disfrutar otros derechos.
- ✓ Que es imprescindible que los códigos aborden los problemas específicos de las mujeres trabajadoras (acoso y abusos sexuales, despidos de mujeres embarazadas, escasa promoción laboral, etc.).
- ✓ Los códigos sólo tienen cierta utilidad en las empresas en las que existen organizaciones de trabajadores fuertes que reclamen su cumplimiento.
- ✓ El cumplimiento de los códigos es obligatorio y exigible una vez han sido elaborados por las empresas y se han publicitado.
- ✓ Los códigos deben ser verificados por una autoridad pública laboral o por entidades auditoras especializadas debidamente acreditadas por las instituciones públicas.
- ✓ Que las empresas deben hacer públicos los resultados de las auditorías.
- ✓ Que el cumplimiento y el seguimiento de los códigos sean abordados en el marco de la negociación colectiva nacional e internacional.

⁹⁸ La abolición del trabajo infantil, del trabajo forzoso, la no discriminación y la libertad de asociación y de negociación colectiva.

- ✓ Las empresas deben convertir los códigos en acuerdos marco internacionales negociados y firmados con las federaciones sindicales nacionales e internacionales y, por lo tanto, bilaterales y corregulados.

■ **En materia de comisiones de seguimiento de la RSE:**

- ✓ Las corporaciones transnacionales deben crear y financiar comisiones de seguimiento del cumplimiento de los códigos y las memorias en de las que formen parte la empresa, las federaciones sindicales internacionales y nacionales correspondientes y los sindicatos que representen a los trabajadores de toda la cadena de valor de ésta.
- ✓ Estas comisiones deben tener capacidad real de intervención en la verificación y rendición de cuentas de la RSE. Estas comisiones evitarán realizar un proceso de seguimiento meramente formal y con carácter general. Éste debe abordar cuestiones concretas, los puntos críticos de la RSE, y debe ser llevado a cabo de forma periódica y exhaustiva. Para ello, las comisiones de seguimiento deben tener acceso a todos los datos y la información utilizados para realizar la memoria de RSE o sostenibilidad. Los sindicatos que formen parte de esta comisión deben obtener información sobre la aplicación de la RSE a través de fuentes propias, no de la empresa, para lo que sería fundamental la coordinación sindical a nivel internacional. La comisión debe tener acceso a todos los resultados de las auditorías de la RSE que se realicen
- ✓ Las comisiones deben tener capacidad de decisión sobre las acciones correctivas a implementar por las empresas en caso de incumplimiento de los códigos y las memorias. Asimismo deben tener capacidad para realizar un seguimiento de los resultados de estas acciones correctivas.

■ **En materia de auditorías de RSE:**

- ✓ El cumplimiento de los códigos y las memorias debe ser auditado.
- ✓ Los comités de empresa deberían intervenir en el diseño de las auditorías (cuestiones a auditar, centros de trabajo a auditar, etc.).
- ✓ Las auditorías deben ser llevadas a cabo por una autoridad pública laboral o por entidades auditoras especializadas debidamente acreditadas por las instituciones públicas.

- ✓ Las auditorías deben verificar el cumplimiento de los códigos y las memorias “in situ”, en las empresas filiales, subcontratadas y proveedoras ubicadas en las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas.
- ✓ Que las auditorías deben incluir una consulta a todos los grupos de interés de la empresa y sus subsidiarias en los distintos países, entre ellos los sindicatos.
- ✓ Todos los resultados de las auditorías deben ser públicos y presentarse en las memorias de RSE.

Existen empresas europeas que han atendido algunas de estas propuestas sindicales. En España, estas demandas no han sido por lo general escuchadas por las compañías, aunque existe una corporación, el grupo empresarial Inditex, que es paradigmática en este sentido. Esta sociedad transnacional publica anualmente una memoria que aporta información amplia y detallada, firmó un acuerdo marco internacional en 2007 con la Federación Sindical Internacional de los Trabajadores del Textil, la Confección y el Cuero (FITTVVC), que incluye como anexo el código de conducta de fabricantes y talleres externos de Inditex, ha creado una comisión de seguimiento de la RSE de la que forman parte las federaciones sectoriales de los dos principales sindicatos españoles, CCOO y UGT, y que, tal y como se ha comentado, realiza auditorías externas para verificar el cumplimiento de su código en parte de la cadena de producción. Asimismo, en la actualidad Inditex está negociando con los sindicatos la posibilidad de poner en marcha auditorías sindicales.

En este sentido, cabe destacar el trabajo que ha realizado la Federación de Industrias del Textil, Piel, Químicas y Afines (FITEQA) de CCOO con relación al Grupo Inditex en el campo de la RSE. Tal y como hemos comentado, esta federación sindical exigió el cumplimiento del código de conducta de fabricantes y talleres externos a esta corporación después del hundimiento de una fábrica de su proveedor Spectrum Garments Ltd. en Bangladesh en 2005. Por otra parte, FITEQA ha colaborado con Inditex en los conflictos laborales de dos de sus empresas proveedoras, la compañía peruana Topy Top y la compañía camboyana River Rich, con el fin de mediar para que readmitieran a trabajadores despedidos a raíz de los mismos, se reconocieran las actividades sindicales y se recurra a la negociación colectiva para solucionar futuras desavenencias. Asimismo, se ha reunido con proveedores del mismo grupo empresarial,

con su apoyo y aprobación, con el fin de estudiar la aplicación del código de conducta en China, Marruecos, Turquía y Portugal.

Por otro lado, entre las propuestas sindicales en materia de RSE podemos destacar la que pretende contrarrestar lo que se entiende como una estrategia empresarial en este campo que tendría como fin el debilitamiento de los sindicatos y la negociación colectiva y la desregulación laboral, trasladando lo legislado y lo pactado en convenios colectivos al terreno de la voluntariedad, la unilateralidad y la autorregulación. Para ello, los sindicatos pretenden llevarse las políticas socialmente responsables al campo de la negociación colectiva.

De esta forma, nos encontramos con que en España los Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva abordan la responsabilidad social empresarial desde 2005 y que existen en la actualidad en nuestro país varios convenios colectivos que han acordado la revisión conjunta de las empresas y los representantes de los trabajadores de la aplicación de los compromisos de RSE adquiridos. Entre ellos están el Convenio General de la Industrial Química de 2007 y el Convenio del Textil-Confección de 2006. Una de las obligaciones adquiridas por las empresas en este segundo convenio es la de informar de la producción subcontratada cada año y de su verificación del cumplimiento de las políticas socialmente responsables.

Asimismo, las organizaciones sindicales proponen a las empresas que conviertan los códigos éticos voluntarios, unilaterales y autorregulados en acuerdos marco internacionales, negociados y firmados con las federaciones sindicales internacionales sectoriales y, por consiguiente, voluntarios, pero bilaterales y corregulados.

En este sentido, los sindicatos han comenzado a considerar el campo de la RSE como una vía para el desarrollo de la acción sindical transnacional y la negociación colectiva internacional. En esta línea, estas organizaciones estiman que el trabajo sindical en esta materia puede facilitar la internacionalización del movimiento sindical y la regulación del recurso global a la mano de obra por parte de muchas empresas.

Por otro lado, y a un nivel más general, algunas organizaciones sindicales europeas demandan que a la Unión Europea que establezca una normativa en materia de RSE, así como que se constituya un Tribunal Laboral Internacional en el seno de la ONU que juzgue a las empresas transnacionales por incumplimiento de los derechos humanos, laborales

y medioambientales. Asimismo, se solicita que esta institución apruebe las normas sobre la responsabilidad social de las sociedades transnacionales y otras empresas comerciales que se paralizaron en 2004.

Además, se exige que la OIT apruebe un convenio en materia de negociación colectiva internacional, y que se refuerce el papel de esta institución, así como que se establezcan cláusulas laborales en los acuerdos comerciales de la OMC.

IV. Conclusiones

El debate y las prácticas en materia de RSE a nivel global surgidos en los últimos tiempos refleja la reestructuración que está teniendo lugar en nuestros días de lo social, el proceso de cambio de modelo social, económico, político y jurídico en que estamos inmersos, con sus conflictos, tensiones y contradicciones y la correlación de fuerzas entre los distintos actores sociales. En la actualidad estamos asistiendo a una redefinición del papel de las empresas en nuestras sociedades capitalistas, además de a una redefinición del papel de otros actores e instituciones como son los sindicatos o el Estado. En este sentido, arrojar luz sobre el campo de la responsabilidad social empresarial ayuda a comprender y analizar un cambio social y laboral más amplio.

En esta línea, defendemos que la correlación de fuerzas actual en el campo de la RSE (también en otros) ha inclinado la balanza a favor de las tesis y los intereses de las empresas. De esta forma, hay que resaltar cómo éstas han alcanzado su objetivo de evitar una regulación internacional en materia de derechos humanos, laborales y medioambientales. Asimismo, es reseñable la estrategia empresarial en aras de trasladar, la elaboración y verificación de las normas que rigen su comportamiento en este ámbito, del Estado-nación y los organismos internacionales a las empresas mismas. Se otorga así a las sociedades transnacionales la facultad de elegir qué derechos respetar “a la carta” a nivel global y bajo qué circunstancias lo harían⁹⁹, tal y como ocurre con muchos códigos éticos o memorias de RSE. Por consiguiente, uno de los principales riesgos que atravesamos es que se “privaticen” los asuntos y problemas públicos.

99 Sirva como ejemplo que el acuerdo marco internacional del grupo empresarial IKEA establece la eficacia comercial como un requisito para poder cumplir con determinadas normas medioambientales y laborales a nivel global.

No obstante, a partir de todo lo dicho en este capítulo, podemos concluir que, si bien existen programas socialmente responsables que tienen efectos positivos puntuales, estos no garantizan el cumplimiento por parte de las empresas de los derechos fundamentales en los distintos países donde se localizan los centros de trabajo de su cadena de valor, puesto que la RSE no se trata tanto de cambiar las prácticas de las compañías como de modificar la forma en que éstas son percibidas por la sociedad.

En este sentido, la RSE se ha convertido más bien en un mecanismo para mitigar la falta de legitimación social de las empresas, en una inversión que les ayuda a generar confianza social. De esta forma, es significativo que las empresas que en la actualidad lideran las listas de gasto o inversión en RSE son las mismas que llevan décadas deslocalizando su producción a las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas con el fin de reducir costes gracias a legislaciones laborales, sociales y medioambientales inexistentes, laxas o que no se cumplen.

En general, el comportamiento de las empresas transnacionales a nivel global en materia laboral, social y ambiental no ha cambiado sustancialmente en las últimas décadas y los casos en los que esto ha ocurrido son pocos. En este sentido, la cuestión fundamental es si pensamos que asuntos de la magnitud de los derechos humanos, laborales y medioambientales y su incumplimiento por parte de las empresas transnacionales se pueden resolver con códigos de conducta y memorias de RSE voluntarios, unilaterales y autorregulados o certificados por empresas auditoras privadas.

En esta línea, las organizaciones sindicales han optado en los últimos años por considerar que la RSE puede conllevar riesgos. Los posibles peligros son que las empresas consoliden la RSE como un modo de evitar y sustituir la negociación colectiva, debilitar a los sindicatos y reducir la reglamentación externa y el papel regulador del Estado, favoreciendo las privatizaciones y la desregulación en determinados ámbitos, entre ellos el laboral.

Sin embargo, muchos sindicatos de los países miembros de la Unión Europea, incluido España, consideran que la RSE ofrece también oportunidades y puede constituirse en una vía para fortalecer las organizaciones de los trabajadores de ámbito internacional y la negociación colectiva supranacional. En la actualidad, las organizaciones sindicales

consideran que la RSE puede constituirse en un campo que facilite la necesaria la globalización de los derechos laborales, sociales, humanos y medioambientales.

En definitiva, las organizaciones representantes de los trabajadores han modificado sustancialmente su perspectiva en torno a la RSE en los últimos tiempos. Si en un principio habían adoptado una posición reactiva en este campo que era en buena parte resultado de la incertidumbre y los recelos frente a las posiciones y estrategias adoptadas por las empresas y las instituciones públicas internacionales y nacionales, en los últimos años han optado por posicionarse de manera proactiva en este campo, lo que les fortalece y favorece como actores políticos, intentando, tanto garantizar el efectivo cumplimiento de las políticas socialmente responsables, como trasladarlas al terreno que consideran más adecuado, el de la negociación colectiva.

Módulo 4

Acuerdos marco internacionales ¿Instrumentos para la negociación colectiva internacional?

I. Orígenes de los acuerdos marco internacionales

Los Estados-nación y organismos internacionales como la Organización Mundial de Comercio y la Unión Europea han favorecido e impulsado la internacionalización y globalización del capital en las últimas décadas a través de la desregulación de los sistemas financieros nacionales, el impulso del comercio transfronterizo, el fomento de la expansión internacional de las empresas, etc.

Mientras, siguen existiendo impedimentos y limitaciones a la globalización de las estrategias y la acción sindical, puesto que no se ha establecido un marco legal internacional que las facilite. No existe reconocimiento de la negociación colectiva transnacional en los convenios de la OIT, puesto que el derecho a negociar colectivamente está previsto en el artículo 4 del Convenio N° 98 sólo en el marco nacional. Tampoco se nos reconoce en los instrumentos de esta institución el derecho a ejercer la acción solidaria internacional como, por ejemplo, las huelgas solidarias transfronterizas que involucren a los trabajadores de distintos países. Por consiguiente, la inexistencia de este marco jurídico para las relaciones laborales internacionales hace que el desequilibrio de poder entre las empresas transnacionales y los sindicatos se haya visto incrementado en los últimos tiempos.

Por otra parte, es fácil manifestar que los problemas globales requieren soluciones globales, o que la solidaridad internacional es fundamental, pero la globalización de las estrategias sindicales, y los medios por los que llevarla a cabo, no parece tan sencilla como la globalización del capital. Aunque la idea de que los trabajadores del mundo deberían unir-

se está fuertemente enraizada en la retórica sindical desde el siglo XIX, la realidad ha estado siempre bastante alejada de ésta. A pesar de la creación de los secretariados profesionales internacionales a finales del siglo XIX y principios del siglo XX, con el fin de impulsar un movimiento sindicalista de ámbito supranacional, estas organizaciones no jugaron un papel relevante en el contexto internacional hasta los años sesenta y setenta del siglo pasado.

De esta forma, los orígenes de los acuerdos marco internacionales (AMI) y los comités de empresa europeos y globales se remontan a las actividades de tres secretariados profesionales internacionales en los años sesenta ante la creciente concentración e internacionalización del capital que tiene lugar en estos años. Estos tres secretariados fueron la Federación Internacional de Trabajadores de la Industria Metalúrgica (FITIM), la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores del Sector Químico (ICF), antecesora de la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias (ICEM), y la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (IUF), actual Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA).

El trabajo de estos secretariados en la línea de coordinar las actividades sindicales internacionales, en el ámbito de las empresas transnacionales, se basó en el ejemplo de negociación coordinada entre sindicatos de una misma empresa que había desarrollado años antes el sindicato Unión de Trabajadores de la Industria Automotriz (*United Automobile Workers Union-UAW*), perteneciente al Congreso de Organizaciones Industriales (CIO) en Estados Unidos. De este modo, se establecieron proto-comités de empresa globales en distintas compañías, muchos de ellos en el sector del automóvil (en Ford, General Motors, Chrysler, Volkswagen y Fiat-Citroën), en los años sesenta y setenta.

En esta línea, la entonces Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (IUF) invirtió muchos esfuerzos en estos años en coordinar la cooperación sindical a nivel de empresa en el ámbito internacional. Algunas de estas compañías fueron la British-American Tobacco (BAT), en la que se intervino para defender al sindicato paquistaní Pak Cigarette Labour Union (PCEU), no reconocido por la empresa; Nestlé, en la que los sindicatos de 15 países organizaron acciones solidarias en 1973, con el objetivo de que su filial en Perú readmitiese a los trabajadores despedidos por participar en una huelga; y Coca-Cola, en la que

se pusieron en marcha campañas y huelgas solidarias en fábricas de distintos países en 1980 y 1984, con el fin de presionar a la compañía para que aceptase la creación de un sindicato en una subsidiaria de Guatemala.

Estos conflictos y negociaciones hicieron percatarse a las empresas de este sector de que la IUF había alcanzado una posición fuerte y que, en caso de conflicto, era más ventajoso negociar con ella que arriesgarse a un enfrentamiento. Esta es una de las razones por las que este secretariado fue el primero en firmar un acuerdo marco internacional (AMI) con la empresa Danone en 1988.

Sin embargo, la oposición de las empresas y sus asociaciones¹⁰⁰, los recursos financieros limitados de los secretariados, las diferencias nacionales en cuanto al sistema legal en general y la legislación en materia laboral y sindical en particular, las dificultades en la interacción entre los sindicatos de diferentes países debidas a los distintos idiomas y la crisis económica de mediados de los años setenta afectaron muy negativamente a los proyectos de carácter supranacional que habían desarrollado por primera vez los secretariados profesionales internacionales. En este sentido, la crisis jugó un papel muy importante, puesto que la balanza de poder se inclinó claramente a favor del capital entonces y los sindicatos nacionales nos replegamos a la arena estatal con el fin de adoptar estrategias defensivas. Por lo tanto, los planes de los secretariados no siguieron por lo general su curso.

II. Intensificación de la globalización económica y proliferación de los AMI

Aunque los propósitos de los secretariados se vieron en buena medida frustrados a partir de los años setenta, la intensificación de los procesos de globalización económica en las últimas dos décadas ha constituido un factor determinante para que los sindicatos hayamos vuelto a prestar una atención importante al área supranacional en la actualidad. En este sentido, hemos puesto en marcha la doble estrategia de, por una parte, promover y fortalecer la cooperación internacional entre las estructuras sindicales de una misma empresa y, por otra, impulsar las organizaciones sindicales internacionales.

100 Las empresas eran y son presionadas de manera importante en algunos casos por las asociaciones empresariales de los distintos sectores con el fin de que no sienten un precedente que las demás compañías tengan que seguir.

De esta forma, las federaciones sindicales internacionales han apostado por proponer a las compañías la adopción de un enfoque evolutivo en el campo de la RSE que lleve a convertir los códigos de conducta en acuerdos marco internacionales. Los AMI son negociados entre una empresa transnacional y la federación sindical internacional correspondiente, con la participación destacada de los comités de empresa europeos o mundiales y las federaciones sindicales europeas, en los suscritos por la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM), y la de los sindicatos del país sede de la empresa, en aquellos firmados por la ICEM (Federación de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas) y la ICM (Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera).

Por lo tanto, estos son instrumentos de RSE que se plantean como voluntarios, pero bilaterales y corregulados, además de globales. Su objetivo es reavivar la estrategia sindical internacional que surgió en los años sesenta, y prácticamente desapareció en los ochenta, y garantizar que las corporaciones transnacionales respeten las normas fundamentales del trabajo en todas las naciones en las que operan. Asimismo, se persigue la consecución de las condiciones mínimas de posibilidad de una negociación colectiva transnacional, ámbito que se encontraría entre la regulación legislativa pública, a la que las empresas se niegan, tachándola de rígida, y la RSE voluntaria, autorregulada y unilateral de los códigos de conducta, que los sindicatos concebimos como inadecuada e insuficiente¹⁰¹.

En este sentido, algunas federaciones internacionales han explotado estratégicamente las relaciones y/o las tensiones existentes con las compañías con el fin de consensuar un AMI, tal y como ocurrió con la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines (IUF) y Danone en los años ochenta.

En la actualidad existen alrededor de ochenta acuerdos marco internacionales firmados entre empresas transnacionales y federaciones sindicales internacionales. Los AMI proliferaron de manera importante en los primeros años del siglo XXI, en los que se han realizado la mayor parte de ellos. La Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) es la que más acuerdos ha firmado, veinte hasta

¹⁰¹ Sobre los AMI, es interesante consultar el documento **Los acuerdos marco internacionales: Posibilidades y límites de un nuevo instrumento de la política sindical internacional**, de Müller, T., Platzer, H.W. y Rüb, S.

la fecha, entre los que se encuentran los de compañías como Daimler-Chrysler, Volkswagen, Bosch, PSA Peugeot Citroën, EADS, Renault, BMW y Arcelor.

La gran concentración de acuerdos en el sector del metal, en la industria del automóvil en concreto, tiene relación con distintos factores. Para empezar, tiene que ver con que ésta ha sido siempre uno de los baluartes del sindicalismo en Europa¹⁰² y, por lo tanto, existe en la misma una cultura empresarial con una larga tradición de aceptación y diálogo con unos sindicatos fuertes. Otro factor a tener en cuenta es que los directivos de las grandes compañías transnacionales de este sector son conscientes, desde la temprana internacionalización de éstas, de que su importante volumen de negocios y su ámbito internacional tienen como consecuencia una mayor visibilidad, atención y exigencia por parte de la sociedad y las instituciones públicas, y que esto requiere de la obtención o mantenimiento de una buena imagen y reputación. Por último, tiene también relación con los importantes recursos económicos de éstas grandes empresas, imprescindibles para poder financiar los costes económicos que acarrearán las actividades necesarias para negociar y hacer el seguimiento de un acuerdo.

Por otra parte, la mayoría de las corporaciones que han firmado un AMI tienen como país de origen Francia o Alemania. Esto no es de extrañar, puesto que una larga y consolidada tradición de relaciones laborales en estos países ha favorecido la emergencia de estos acuerdos, al igual que ha facilitado la creación de comités de empresa europeos o globales. Sin embargo, en lo que se refiere a las transnacionales españolas, los acuerdos marco internacionales suscritos con las federaciones sindicales internacionales son sólo dos hasta la fecha: el acuerdo marco de Telefónica y la Union Network International (UNI), de 2001, y el de Inditex y la Federación Sindical Internacional del Textil, la Confección y el Cuero (FITTVIC), de octubre de 2007¹⁰³. Este último fue el primer AMI

102 Como botón de muestra, el comité de empresa europeo de General Motors convocó el 25 de enero de 2001 una huelga de ámbito europeo que tuvo un amplio seguimiento en casi todas las plantas de esta compañía en el continente. Ante el anuncio de la empresa de una reestructuración que suponía la reducción de 6.000 empleos en Europa, este comité se negó a la lógica de las negociaciones locales que enfrentasen a los trabajadores de un país con los de otro y adoptó con éxito una estrategia de cooperación transnacional. Así pues, consiguió negociar alternativas a los despidos: programas de despido voluntario y de jubilación anticipada, traslado a otros centros de trabajo, etc.

103 Endesa firmó un acuerdo marco internacional con la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía Minas e Industrias Diversas en 2002. No obstante, este acuerdo no entró nunca en vigor.

de su sector (en la actualidad existen dos) y destaca a nivel internacional por dos razones: no sólo tiene como objetivo la aplicación de los estándares fundamentales en el trabajo en las filiales de la corporación, sino también en sus proveedores y subcontratas y, por otra parte, su cumplimiento es verificado por entidades auditoras en una proporción importante de los centros de trabajo del primer nivel de subcontratación de la cadena de valor.

Por otro lado, existen dos tipos diferentes de AMI, aquellos que “sólo” abordan los derechos fundamentales en el trabajo establecidos por la OIT¹⁰⁴, y que se consideran simples “acuerdos de derechos”, y los que incluyen disposiciones que, por la importancia de los derechos y obligaciones enunciados, los aproximan a un convenio colectivo (la salud y seguridad laboral, el salario vital, la duración de la jornada laboral, etc.). No obstante, en la mayoría de los casos los contenidos de estos últimos están redactados de una manera un tanto ambigua y no definen plazos y condiciones de manera pormenorizada como lo haría un convenio.

Sin embargo, los AMI no son convenios colectivos internacionales, no se pueden describir como instrumentos de las relaciones laborales semejantes a éstos, puesto que no tienen un marco regulador y, por lo tanto, no tienen carácter jurídico¹⁰⁵. En este sentido, aunque no se ha producido ningún caso en que se haya pretendido llevar su infracción a los tribunales, las posibilidades de judicializar su incumplimiento parecen escasas.

De esta forma, es importante señalar que la naturaleza legal de una norma depende de los poderes otorgados a sus autores. Y que, sin embargo, los AMI son firmados por los representantes de la empresa principal del grupo cuando las filiales, las subcontratadas y los proveedores tienen su propia personalidad jurídica. Por lo tanto, desde el punto de vista legal, aquélla no puede concluir acuerdos que vinculen a éstas.

Además, en lo que se refiere a los trabajadores, no sería legal ni legítimo que sus representantes de la empresa principal negociasen en nombre

104 La abolición del trabajo infantil y el trabajo forzoso, la no discriminación por razones de sexo, etnia, etc. y el derecho de sindicación y negociación colectiva.

105 Existen un par de excepciones, en el acuerdo de Arcelor se especifica que éste se rige por las leyes de Luxemburgo y que los tribunales competentes son los de este país y en el acuerdo de Falck se hace referencia a la legislación danesa. La cuestión es si estos tribunales nacionales serían competentes para juzgar su incumplimiento en empresas filiales, subcontratadas y proveedoras situadas en otros países.

de los de todas la filiales, las subcontratas y los proveedores, a quienes no representan. De esta forma, todos los AMI son firmados por una o más federaciones sindicales internacionales, puesto que estas organizaciones representan a los trabajadores de todas las empresas del sector de los distintos países. No obstante, ni las normas laborales nacionales, ni las europeas, ni las internacionales otorgan a las FSI la potestad de negociar convenios colectivos. En este sentido, estas federaciones afrontan en la actualidad el reto de dejar de ser “meras” organizaciones de coordinación y solidaridad y convertirse en verdaderos sindicatos globales con una perspectiva supranacional, soberanía delegada de sus afiliadas para negociar en el ámbito supranacional¹⁰⁶ y regulados por una legislación internacional.

Por otra parte, ya hemos comentado que algunos AMI, casi todos los concluidos por la FITIM, están firmados por el comité de empresa europeo o global, además de la FSI correspondiente, que desempeña un papel en su implementación y seguimiento. Así pues, es interesante resaltar que la participación de los comités en las negociaciones permite que los acuerdos aborden las cuestiones específicas de las empresas. No obstante, no existe un marco legislativo internacional que ampare la creación y el funcionamiento de los comités de empresa globales y la directiva europea de 1994 limita el cometido de los europeos a la información y la consulta y no les otorga poderes de negociación.

Así pues, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) sostiene que, hoy por hoy, es más adecuado que los acuerdos marco internacionales sean firmados por las federaciones internacionales, que tienen facultad para ello, que por los Comités globales o europeos, que no son órganos negociadores. Esta Confederación también reivindica que sean suscritos por las filiales de las empresas e incluidos en los contratos con sus subcontratistas.

Asimismo, los acuerdos negociados por la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), y por la Federación Sindical Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (FICTM), han sido firmados también por los sindicatos nacionales de los países donde las empresas tienen localizada su

106 Con relación a este punto, las federaciones sindicales nacionales no estarán en disposición de transferir soberanía a las internacionales hasta que no hayan adoptado una perspectiva supranacional desde la que se defienda los intereses de los trabajadores de todas las afiliadas por igual.

sede central, por lo que tienen carácter de convenio colectivo en estos Estados. Sin embargo, esto no tiene demasiada relevancia a efectos jurídicos, habida cuenta de que los principios contemplados en estos instrumentos suelen estar regulados por las leyes nacionales de éstos (abolición de trabajo infantil, libertad de sindicación, etc.).

En este sentido, hay que destacar que las negociaciones de los AMI tienen lugar en la sede central de las empresas y que no suele existir participación de los sindicatos de las empresas filiales, subcontratadas o proveedoras, que, por lo general, no firman el acuerdo¹⁰⁷. De esta forma, es en cierta medida paradójico que los trabajadores y/o sus representantes de las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas no tengan un papel importante en su desarrollo, puesto que se supone que son los mayores interesados y beneficiarios. Esto tiene en muchas ocasiones como consecuencia que estos trabajadores desconozcan totalmente el acuerdo suscrito, máxime cuando la difusión y formación que se imparte sobre éstos es normalmente escasa¹⁰⁸.

No obstante, en lo que se refiere a la aplicación de estos documentos en las subcontratas y proveedores de las empresas transnacionales, es importante hacer hincapié en que de los 62 acuerdos que existían a finales de 2007, sólo 15 contemplaban la obligatoriedad de su cumplimiento por parte de toda la cadena de producción y suministro (incluidas las subcontratas y los proveedores, además de las filiales).

En cualquier caso, es interesante señalar la importante proliferación de AMI entre las empresas transnacionales, muy en especial las europeas, en los últimos años y las posibilidades que ofrecen en lo que se refiere a sentar las bases de una negociación colectiva internacional.

III. Situación actual de los AMI

La Confederación Sindical Internacional (CSI) se ha congratulado y ha apoyado la conclusión de acuerdos marco internacionales en las *de-*

107 No obstante, es de la mayor relevancia hacer hincapié en que existen dos acuerdos, el de EDF y el de PSA Peugeot-Citroën, firmados conjuntamente con los sindicatos nacionales de los países en los que las empresas tienen filiales. En el caso del acuerdo de EDF, suscrito en 2005, cuatro federaciones sindicales internacionales y veinte sindicatos nacionales participaron en su negociación.

108 Ocurre exactamente lo mismo con los códigos de conducta, que por lo general no son conocidos ni por los trabajadores de las transnacionales ni por los de su cadena de valor. En este sentido, algunos expertos enfatizan la importancia de que las organizaciones sindicales organicen talleres formativos en los que se informe y se expliquen tanto estos instrumentos como los AMI.

cisiones adoptadas por el II Congreso Mundial, de junio de 2010, y ha hecho un llamamiento a los sindicatos de los países de origen de las empresas transnacionales y de los países donde éstas se instalan para que incorporen la acción sindical internacional a sus actividades cotidianas y colaboren estrechamente a través de las federaciones sindicales internacionales. Asimismo, esta confederación se ha fijado el objetivo de entablar conversaciones con las organizaciones empresariales internacionales con el fin de promover la negociación colectiva a escala internacional.

En esta línea, tanto las organizaciones sindicales nacionales como las internacionales defendemos los acuerdos marco internacionales como instrumentos que garantizan una relación formal continuada y un diálogo y negociación, entre la dirección de la empresa transnacional y la federación sindical internacional correspondiente, que consideramos muy importante. Asimismo, hemos adoptado un enfoque pragmático con respecto a su implementación, que esperamos tenga lugar de forma gradual a lo largo de un proceso continuo. En esta línea, y con relación a un marco regulativo en este ámbito, establecemos paralelismos con la negociación colectiva nacional a principios del siglo XX, y se hace hincapié en que su práctica, previa a la existencia de una legislación en la materia, fue la que impulsó y permitió que ésta tuviese las características adecuadas posteriormente.

De hecho, los sindicatos no prevemos recurrir a la ley por el momento para que los AMI se apliquen, puesto que hemos llegado a la conclusión de que, hoy por hoy, es mejor estrategia permitir que se extiendan que llevar a juicio el incumplimiento de alguno de ellos. En este sentido, un proceso judicial en la actualidad podría tener como consecuencia que las empresas comenzasen a negarse a firmarlos, por lo que su expansión se vería truncada.

En cualquier caso, hemos adoptado los AMI como formas imperfectas e incompletas de instrumentos de negociación colectiva y relaciones laborales transnacionales, y que constituyen una pieza clave para allanar el camino y sentar las bases de la eventual institucionalización de éstas y de la de una mínima regulación del mercado laboral a escala internacional. Mientras, las empresas no los conciben como resultado de un ejercicio de relaciones laborales y los circunscriben al ámbito de la RSE, junto con los códigos éticos y las memorias. Por otra parte, existe cierta polémica entre los juristas y los expertos al respecto, aunque la mayoría los etiquetan como normas de RSE.

Aún así, hay que destacar que se han conseguido importantes avances con la firma de estos acuerdos. Las empresas principales han reconocido su responsabilidad para con los trabajadores de las que conforman sus cadenas de producción y suministro. Además, aportan cierta seguridad a estos empleados y sus representantes a la hora de realizar reivindicaciones.

Sin embargo, nos encontramos con importantes deficiencias en este tipo de acuerdos, puesto que una proporción importante de los mismos no establece protocolos de actuación o planes de acción en los que éste se concrete. Esto tiene como consecuencia en ocasiones que este instrumento no se materialice en prácticas reales y efectivas.

Asimismo, hemos hallado también muchos AMI que no hacen referencia ninguna a la aplicación de procedimientos para realizar la supervisión e inspección de los mismos. Esto nos indica que dichos procedimientos no existen. En este sentido, las instancias sindicales que los han suscrito, que se implican en su desarrollo a través de reuniones conjuntas con la dirección empresarial, tienen el derecho de fiscalizar su cumplimiento. No obstante, estas reuniones no tienen lugar con demasiada frecuencia en muchas compañías, en muchos casos ni siquiera una vez al año, y, por otra parte, las federaciones reconocen la dificultad que acarrear el seguimiento y la verificación de la aplicación de los acuerdos, muy en especial en aquellos países en los que no existen organizaciones sindicales, las que existen no son libres o desempeñan sus actividades en condiciones precarias.

De esta forma, las federaciones sindicales internacionales manifiestan no tener suficientes recursos y capacidad para controlar la efectiva aplicación de los AMI¹⁰⁹, y ésta se suele fiscalizar una vez existe denuncia de su incumplimiento por parte de la Inspección de Trabajo, los representantes sindicales o los propios trabajadores.

Por otra parte, una deficiencia más a destacar de muchos acuerdos es que no especifican planes de acción correctivos a poner en marcha en caso de incumplimiento que nos cercioren de que este se persigue y corrige.

Todo esto nos indica que estos instrumentos no están todavía suficientemente desarrollados y su contenido es en la mayoría de las ocasiones

109 La FITIM reconoce, por ejemplo, no contar con suficientes recursos para gestionar por sí misma la implantación de los AMI en todas las empresas signatarias (FITIM, 2006).

muy general y ambiguo y poco específico. Por consiguiente, aunque este tipo de acuerdos suponen un paso importante en la potencial instauración de la negociación colectiva de ámbito supranacional, no podemos afirmar que en la actualidad impliquen la internacionalización de los derechos humanos y laborales.

Aún así, dicho todo esto, debemos hacer referencia a que existe un acuerdo marco internacional que es paradigmático en lo que se refiere al establecimiento de disposiciones que recogen estas cuestiones. Este es el AMI de PSA-Peugeot-Citroën, que se compromete a llevar a cabo un seguimiento y balance de su propio cumplimiento a través de observatorios sociales locales en los países con más de 500 trabajadores, la elaboración de informes anuales sobre su nivel de implementación, la aplicación de tres planes de acción en cada filial, los planes de acción correctivos, etc.

Asimismo, es importante destacar en este sentido que tanto la FITIM como la FITTVC cuentan con sendos modelos de acuerdo marco internacional, que pueden servir como guía a la hora de negociar la firma de uno de estos instrumentos con una corporación. Estos modelos son bastante relevantes e interesantes, puesto que muestran la experiencia acumulada por estas federaciones hasta la fecha en este ámbito¹¹⁰.

De este modo, los numerosos escándalos empresariales acontecidos, y los estudios y campañas realizadas por organizaciones representantes de los trabajadores y organizaciones sociales, han puesto en evidencia que existe una distancia importante entre los discursos que enarbolan las compañías transnacionales en los códigos de conducta y los acuerdos marco internacionales y sus prácticas reales.

Ante estas denuncias, determinados grupos empresariales han contratado los servicios de entidades que verifican el cumplimiento de los AMI y de los códigos de conducta en algunas de sus empresas filiales, proveedoras y subcontratadas ubicadas en países emergentes, semi-periféricos o periféricos. Es interesante resaltar en este sentido cómo se ha creado en los últimos tiempos un importante mercado en torno a la RSE y han proliferado las agencias de auditoría social y certificación, que son en algunos casos empresas privadas y en otras organizaciones sin ánimo de lucro.

110 La FITIM ha publicado también unas *Recomendaciones sobre acuerdos marco internacionales*.

Sin embargo, el rigor de los métodos utilizados por estas empresas y la veracidad de sus informes son más que dudosos, puesto que la independencia de estas organizaciones y agencias es en ocasiones cuestionable, habida cuenta de que para las firmas auditoras privadas la RSE es un negocio y que existe un número importante de organizaciones sin ánimo de lucro que reciben fondos de las empresa. En lo que se refiere a las compañías privadas, las auditorías de las subcontratas y proveedores de las corporaciones transnacionales en materia de RSE han abierto un nuevo mercado que genera importantes beneficios que aumentan año tras año. Asimismo, la tendencia es que las grandes empresas consultoras como KPMG, Pricewaterhouse Coopers, o Deloitte et Touche, con importantes relaciones comerciales de dependencia con las sociedades transnacionales, realicen, además de las auditorías económicas, las auditorías sociales, laborales y medioambientales (a pesar de no estar especializadas en estos ámbitos). Las auditorías llevadas a cabo por estas empresas consultoras no resultan por lo tanto muy fiables.

En lo que se refiere a las organizaciones sin ánimo de lucro, existen algunas que son bastante complacientes con las compañías que les encargan las auditorías. Este es el caso de la Federación Internacional de Ligas de Derechos Humanos (FIDH), que ha creado con Carrefour un partenariado llamado INFANS, totalmente financiado por la empresa, que realiza auditorías laborales entre los proveedores de ésta. El acuerdo entre FIDH y Carrefour establece que el trabajo de la federación se desarrolla de manera confidencial y sin que se hagan públicos los resultados de las auditorías y las recomendaciones efectuadas para introducir mejoras. De esta manera, Carrefour publicita este partenariado en su página web, lo que contribuye a que mantenga una buena imagen pública y evita verdaderas verificaciones externas de su RSE¹¹¹.

No obstante, existen organizaciones sin ánimo de lucro que han adoptado una posición diferente y más distante de las empresas en el campo de la RSE. De esta forma, hay que destacar que estos otros actores sociales desarrollan normas privadas internacionales y certificados que

111 La colaboración de esta organización con Carrefour es un buen ejemplo de cómo algunas compañías pretenden desplazar a los sindicatos y sustituir la negociación colectiva por la "cooperación" con determinado tipo de organizaciones sociales. La vinculación de la FIDH con esta corporación es bastante significativa en este sentido, habida cuenta de que Carrefour ha sido acusada por los sindicatos mayoritarios españoles en repetidas ocasiones por sus políticas antisindicales. CCOO denunció estas políticas ante el Comité Europeo de Diálogo Social en el Comercio que integran la Federación Sindical UNI Europa Comercio y la Patronal Eurocomercio en 2007 y puso como ejemplo la represión policial en el Carrefour Osasco de Sao Paulo (Brasil) en respuesta a reivindicaciones sindicales.

se otorgan después de la realización de auditorías, como es el caso del certificado SA 8000 de la Social Accountability International (SAI)¹¹². Este certificado aborda el cumplimiento de los principios de la Declaración Universal de Derechos Humanos y de determinadas convenciones de la OIT como las relativas al trabajo infantil, el trabajo forzoso, la no discriminación y la libertad sindical y de negociación colectiva. No obstante, es importante resaltar que esta organización, que promueve los derechos de los trabajadores a nivel mundial, recibe fondos de entidades pertenecientes a empresas privadas, al igual que tantas otras del mismo tipo. La SAI recibe financiación del Instituto para la Sociedad Abierta de Soros y de las fundaciones Ford, Rockefeller y MacArthur.

En esta línea, es de la mayor relevancia llamar la atención sobre el carácter privado de la verificación de los acuerdos marco internacionales y los códigos de conducta y de los riesgos que esto supone, puesto que se han detectado casos en los que las entrevistas a los trabajadores son llevadas a cabo por contables financieros sin formación en auditorías sociales, laborales o medioambientales, las empresas son avisadas y reciben los cuestionarios a realizar con antelación a las inspecciones, los trabajadores entrevistados son escogidos por los gerentes, que preparan con ellos las “respuestas correctas”, las entrevistas tienen lugar en el centro de trabajo, en ocasiones delante de los directivos, y no siguen los protocolos o la metodología establecidos, etc.

En cualquier caso, en la mayoría de las ocasiones no existe demasiada transparencia sobre los procedimientos que se siguen en las auditorías, cómo se elaboran los informes, etc. De esta manera, las auditorías tienen consecuencias negativas más que positivas, puesto que ofrecen una imagen falsa de la situación en las cadenas de producción de las empresas transnacionales que podría llevarnos a desentendernos del tema. Llegados a este punto, cabe preguntarse quién verifica a los verificadores.

Podemos concluir por lo tanto que estos sistemas de verificación y certificación tienen como fin obtener una buena imagen y acallar las reivindicaciones de las organizaciones sindicales y determinadas organizaciones sociales con un marcado carácter reivindicativo más que comprobar si se cumplen los derechos fundamentales.

112 No es la Social Accountability International la que lleva a cabo las auditorías, sino la que ha desarrollado el certificado SA 8000 y acredita a empresas, sindicatos y organizaciones sociales para que puedan realizarlas.

En este sentido, y en lo que se refiere a las auditorías sociales desarrolladas en la actualidad por empresas privadas o entidades sin ánimo de lucro, las organizaciones sindicales hacemos hincapié en que sería muy conveniente la presencia y/o intervención en todas ellas de los trabajadores y sus representantes sindicales de las compañías principales, las filiales, las subcontratas y los proveedores verificados. En este sentido, no le otorgamos demasiada credibilidad a los procesos de certificación en los que no hay presencia sindical o en lugares de trabajo no sindicalizados. Asimismo, destacamos que éstos deben ser realizados por auditores debidamente acreditados por las instituciones públicas y que tengan amplios conocimientos sobre cuestiones tan importantes como la cultura local, el idioma, la legislación vigente, el desarrollo social, los derechos laborales, las desigualdades de género, etc.

En cualquier caso, los sindicatos demandamos, en la línea de las *decisiones adoptadas por el II Congreso Mundial* de la CSI en junio de 2010, que los procesos de inspección del trabajo deben corresponder exclusivamente a la administración pública. Asimismo alertamos de los evidentes peligros de la tendencia actual a privatizar las inspecciones. De esta forma, nos oponemos a la redefinición de las responsabilidades de las empresas que está teniendo lugar en la actualidad de acuerdo con normas privadas de RSE que pretenden sustituir a las políticas y regulaciones públicas.

De cualquier manera, y a modo de conclusión de este apartado, hemos encontrado muy distintas **propuestas de distintos sindicatos y expertos con relación a los AMI y su realización, aplicación, seguimiento y verificación** que estimamos son de interés y hemos recogido en el siguiente cuadro:

■ **Sobre los CONTENIDOS del AMI:**

Un acuerdo marco internacional debe especificar cuáles son los papeles a desarrollar tanto por las corporaciones como por las federaciones sindicales internacionales signatarias con respecto al mismo. En este sentido, vamos a hacer una relación de las funciones que consideramos sería más relevante que ambas partes asumiesen:

Sobre el papel u obligaciones de las empresas

- ✓ La compañía reconocerá en el acuerdo a la federación sindical internacional y sus afiliadas como sus socios de trabajo en el área de las prácticas laborales globales.
- ✓ La empresa se comprometerá a cumplir con el derecho internacional en materia de derechos humanos y laborales y a prevenir su infracción y la complicidad en su violación.
- ✓ El AMI hará hincapié en que las normas fundamentales del trabajo prevalecerán sobre las legislaciones nacionales de los países en los que están ubicadas las filiales, subcontratas, proveedores, concesionarios y franquicias de la corporación.
- ✓ El acuerdo hará referencia a que su firma es un paso fundamental en el desarrollo de las relaciones laborales en toda la cadena de producción y abastecimiento de la empresa.
- ✓ Se establecerá el compromiso de mantener reuniones periódicas entre la corporación y la federación sindical correspondiente con el finalidad de supervisar el desarrollo y la aplicación del AMI (las reuniones tendrán lugar por lo menos una vez al año).
- ✓ El acuerdo garantizará que la compañía informe a los trabajadores y sus representantes de forma periódica y oportuna de: sus actividades, su estructura, su situación financiera, sus planes y objetivos (incluidas las reestructuraciones y deslocalizaciones), sus principales accionistas, los miembros de la junta directiva y altos ejecutivos (y sus remuneraciones) y los factores de riesgo actuales y previsibles.
- ✓ Se garantizará el diálogo con los trabajadores y sus representantes en caso de planes de reducción del personal en cualquier centro de trabajo de la cadena de valor con el fin de darles a estos la oportunidad de prevenirlos, reducirlos o mitigar sus consecuencias negativas.
- ✓ El AMI debe incluir un compromiso de la empresa de informar a la federación sindical internacional y sus afiliadas de forma periódica (por lo menos una vez al año) sobre todos los emplazamientos de producción propios y todos los de los proveedores, subcontratistas, concesionarios, franquicias y, en el caso de existir, trabajadores a domicilio.

- ✓ Se deben abordar cuestiones como la jornada laboral y semanal, los periodos de vacaciones, el salario vital, la voluntariedad de las horas extraordinarias, que estas no sean excesivas, y las medidas y la formación oportunas en materia de salud y seguridad laboral.
- ✓ Se otorgará prioridad a los derechos de sindicación y negociación colectiva, puesto que su libre ejercicio facilita la demanda, salvaguarda y disfrute de otros derechos.
- ✓ Se estipulará que todas las empresas integrantes de la cadena de valor de la corporación proveerán a los trabajadores de todos los medios necesarios para la conducción de elecciones sindicales apropiadas y el desempeño de los derechos de sindicación y negociación colectiva.
- ✓ El acuerdo debe incluir disposiciones relativas a derechos específicos de las mujeres trabajadoras: abolición del abuso sexual, derecho al embarazo y la maternidad, etc.
- ✓ El AMI comprometerá a la empresa a informar a todas sus filiales, subcontratas y proveedores sobre el mismo.
- ✓ Se obligará a la empresa a informar a las instituciones públicas de todos los países en los que está ubicada su cadena de producción y suministros sobre su existencia.
- ✓ Es conveniente que la empresa principal comunique la firma del acuerdo a las asociaciones empresariales internacionales y las de los países en los que su cadena de valor está ubicada.
- ✓ Se debe evitar la utilización de un lenguaje ambiguo y especificar con detalle todo lo relativo a las cuestiones abordadas: jornada laboral, salario vital, medidas de salud y seguridad laboral, etc.
- ✓ Se declarará que el AMI se concretará en protocolos de actuación o planes de acción con el fin de materializarse en prácticas reales.
- ✓ Se debe especificar el compromiso de la empresa de, en caso de incumplimiento del acuerdo, poner en marcha planes de acción correctivos de forma inmediata. Estos planes serán elaborados por ambas partes y aplicados por un plazo de tiempo determinado.

- ✓ El acuerdo hará referencia a que ambas partes elaborarán planes de acción correctivos específicos para pequeñas empresas y que se permitirá aplicarlos de forma gradual y progresiva.
- ✓ El AMI declarará que la inobservancia reiterada del acuerdo por parte de las subcontratas y los proveedores, después de que se les haya comunicado el procedimiento y las acciones correctivas a aplicar, tendrá como consecuencia la terminación de la relación comercial.
- ✓ Se acordará que tanto la empresa principal como aquellas que conforman su cadena de valor permitirán que la federación sindical internacional organice campañas de sindicación en los centros de trabajo de ésta donde no exista representación sindical.
- ✓ Se establecerá que la federación sindical internacional podrá tener acceso a todos los centros de trabajo de la cadena de producción y distribución de la empresa si así lo estima conveniente.
- ✓ El acuerdo estipulará su propia revisión cada cierto periodo de tiempo con el fin de facilitar y promover una mejora continua del mismo.
- ✓ Se establecerá que la empresa utilizará su influencia con sus filiales, subcontratas y proveedores con el fin de que firmen AMI con sus sindicatos.

Sobre el papel u obligaciones de la federación sindical internacional

- ✓ Sería interesante que las federaciones sindicales internacionales estableciesen un protocolo oficial a seguir en las negociaciones de los AMI.
- ✓ Se obligará a la federación sindical internacional a informar y consultar a sus afiliadas con representación en la cadena de valor de la empresa y los comités de empresa existentes sobre el contenido de las reuniones periódicas estipuladas para realizar el seguimiento o la revisión de éste.
- ✓ El acuerdo deberá obligar a la federación sindical internacional correspondiente a brindar el apoyo, la asistencia y el soporte práctico necesario para fomentar y establecer la representación de los trabajadores y el diálogo social en toda la cadena de valor de la empresa.

- ✓ El AMI hará referencia al compromiso de la federación sindical internacional correspondiente de trabajar en conjunto con sus afiliadas y los comités de empresa con el fin de que se fortalezcan y capaciten adecuadamente en el caso de que esto sea necesario.
- ✓ Se exigirá a la FSI que ejerza las labores de coordinación necesarias con el fin de que la comunicación y la información entre la misma y sus afiliadas con representación en la cadena de producción y distribución de la empresa y los comités, y entre éstos dos últimos entre sí, tenga un carácter estructurado y periódico.
- ✓ Se demandará a la FSI que organice reuniones periódicas, entre los sindicatos nacionales de una misma compañía y los comités de empresa correspondientes, con el fin de que se realice un intercambio estructurado de experiencias e información.
- ✓ También se convocarán reuniones entre los sindicatos y comités implicados previamente a la puesta en marcha de campañas o acciones de ámbito internacional.
- ✓ El acuerdo obligará a esta federación a impartir talleres de formación en aquellos centros de trabajo de la cadena de valor que no exista representación sindical. Se involucrará en los talleres a los sindicatos nacionales y participarán directivos de la empresa.
- ✓ Los talleres estarán orientados a dar a conocer el AMI, la legislación laboral nacional y los estándares fundamentales del trabajo, muy en especial los de sindicación y negociación colectiva. En estos cursos se elaborará un plan de diálogo social en la empresa.
- ✓ Es conveniente que las federaciones sindicales internacionales impulsen redes sindicales internacionales en las empresas que tengan como función, entre otras, tomar parte en la aplicación, seguimiento y verificación de los AMI.
- ✓ Es primordial que los secretariados de las federaciones presenten informes anuales a los comités ejecutivos de éstas sobre el desarrollo de este tipo de acuerdos en las compañías.

Sobre las obligaciones de ambas partes signatarias

- ✓ El acuerdo debe comprometer a ambas partes a ponerse en contacto con la otra de manera directa e inmediata en caso de que éste fuese violado en alguno de sus puntos. La finalidad es buscar una solución de manera conjunta y lo más rápidamente posible.
- ✓ Se convendrá que se recurrirá a la consultoría y orientación experta de la OIT en caso de que ambas partes no lleguen a un arreglo común en caso de incumplimiento del acuerdo y/o conflicto.

Sobre el papel u obligaciones de las federaciones sindicales nacionales, los comités de empresa y las secciones sindicales

- ✓ Estas instancias sindicales deben incorporar el seguimiento del AMI en una empresa a sus actividades cotidianas.
- ✓ Estas organizaciones deben participar activamente en las reuniones periódicas organizadas con las FSI.
- ✓ Estos órganos informarán a la FSI sobre los incumplimientos de un AMI.
- ✓ Asimismo, los AMI serán abordados en el marco de la negociación colectiva nacional.

■ Sobre la APLICACIÓN del AMI

- ✓ Es fundamental que el acuerdo recoja un compromiso de la empresa de que su aplicación se llevará a cabo en toda la cadena de producción y distribución: filiales, subcontratas, proveedores, concesionarios, titulares de franquicia, etc.
- ✓ Es imprescindible que el acuerdo exija a la corporación que la selección de sus proveedores y subcontratistas se realice en concordancia con criterios que aborden el cumplimiento de este instrumento.
- ✓ El AMI se concretará en planes de acción específicos y detallados paso a paso con el objetivo de actuar en los distintos ámbitos a abordar (trabajo infantil, salud y seguridad laboral, no discriminación, etc.). La finalidad es que el acuerdo se materialice en verdaderas prácticas empresariales.

■ **Sobre el SEGUIMIENTO del AMI**

- ✓ Se realizarán reuniones periódicas de seguimiento del AMI (por lo menos una reunión anual) entre la empresa y la federación sindical internacional y aquella sufragará todos los gastos.
- ✓ El acuerdo exigirá la implantación de observatorios sociales locales en los países con más de 500 trabajadores. Los observatorios estarán compuestos por las direcciones de las empresas y las organizaciones sindicales con representación en las mismas y tendrán como fin realizar el seguimiento del AMI.
- ✓ Cada observatorio social local realizará un informe anual sobre la aplicación del AMI en su país que será remitido a la federación sindical internacional y revisado en las reuniones con la dirección de la empresa principal.

■ **Sobre las INSPECCIONES o AUDITORÍAS del AMI**

- ✓ La empresa principal sufragará todos los gastos de las auditorías.
- ✓ Las inspecciones o auditorías serán realizadas “in situ” y deben incluir siempre una consulta a los representantes de los trabajadores de los centros verificados.
- ✓ Las inspecciones deben ser realizadas por las instituciones públicas o, en su defecto, por entidades especializadas debidamente acreditadas por éstas. En el segundo caso, la federación sindical internacional debe dar también el visto bueno a la entidad auditora.
- ✓ La representación sindical y/o la federación sindical internacional deben estar presentes en las inspecciones o auditorías.
- ✓ La federación sindical internacional correspondiente y sus afiliadas tendrán acceso a los informes de todas las inspecciones o auditorías y todos los datos desagregados con los que han sido realizados. Asimismo, estos informes serán públicos.

■ **Sobre la DIFUSIÓN del AMI**

- ✓ El AMI debe ser traducido a todos los idiomas de los distintos países donde está ubicada la cadena de valor de la corporación.
- ✓ Se debe informar en su idioma a todos los trabajadores, de toda la cadena de producción y distribución de la empresa principal, de la existencia y contenidos del AMI. La información debe escrita y, también, oral.
- ✓ Se deben impartir cursos o seminarios a todos los trabajadores y sus representantes de toda la cadena de valor de la compañía sobre los objetivos, contenidos y usos de los AMI. Se debe involucrar a los representantes sindicales en la impartición de los cursos.

Por otra parte, existen propuestas y demandas con relación a los AMI que son más generales y que es también importante destacar. Estas serán abordadas en el siguiente apartado.

IV. Demandas de las organizaciones sindicales internacionales con relación a los AMI

Mientras determinadas instituciones internacionales, entre ellas la Organización Mundial de Comercio y los Tratados Regionales y Bilaterales de Comercio e Inversiones, han fomentado y regulado la globalización de la economía y el comercio en los últimos tiempos, con el fin de defender los derechos y los intereses del capital, no existen ni organismos internacionales y ni un marco jurídico internacional que promuevan y avalen la globalización del movimiento sindical y la negociación colectiva.

En este sentido, las demandas de la Confederación Sindical Internacional (CSI) y la Confederación Europea de Sindicatos (CES), con relación a los acuerdos marco internacionales, están en la línea de que la OIT y la Unión Europea les dote de una legislación transnacional en la que se establezcan los diferentes papeles de las organizaciones sindicales y se enmarquen sus actuaciones al respecto. Las federaciones sindicales internacionales (FSI) y europeas (FSE) se han sumado a estas reivindicaciones.

La Confederación Sindical Internacional ha demandado el establecimiento de normas vinculantes que gobiernen las actividades de las empresas transnacionales y un sistema efectivo de seguimiento en la OIT

de la *Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social* de 1977. Asimismo, se demanda la adopción de directrices por parte de este organismo internacional en lo que se refiere a la inspección privada del lugar de trabajo.

Sin embargo, la OIT, que en los últimos tiempos ha adoptado una posición más cercana a los empleadores que a los trabajadores y, en consecuencia, ha optado por la realización de declaraciones y recomendaciones en lugar de convenios, no ha elaborado iniciativas para avanzar en la negociación colectiva transfronteriza y los AMI, a pesar de que ésta sería una meta consecuente con los objetivos de la *Agenda de Trabajo Decente*.

Por otra parte, la Confederación Europea de Sindicatos ha planteado la necesidad de un marco legislativo europeo en materia de negociación colectiva, puesto que defiende que su creación debe acompañar inexorablemente a la existencia de un mercado europeo único. Esta organización sindical ha señalado cuáles deben ser las cuestiones que estima se deberían tratar antes de establecer esta legislación: la definición de unos estándares de validación de los acuerdos, su carácter vinculante y su marco jurídico, las sanciones por incumplimiento y la especialización del Tribunal de la Unión Europea en el ámbito de la legislación laboral. Por otra parte, esta Confederación señala que una regulación europea en la materia no debe interferir en las legislaciones laborales nacionales que rigen la negociación colectiva en los distintos países y que no debe nunca debilitar los derechos adquiridos a través de los convenios colectivos.

Sin embargo, aunque la Comisión Europea manifestó su intención de crear un marco europeo para la negociación colectiva transnacional en su comunicación *Colaboración para el cambio en un Europa ampliada: potenciar la contribución del diálogo social europeo* de 2004, y se reafirmó en esta línea en la *Agenda Social 2005-2010*, no parece estar muy decidida a ello en los últimos años. Mientras esta institución es muy prolífica a la hora de legislar con el fin de crear un mercado común, ha mostrado muy poco convencimiento a la hora de impulsar la dimensión social y laboral de la construcción europea.

En este sentido, parecen haber surtido efecto las presiones de la organización empresarial europea Business Europe, en contra de las propuestas de la Comisión Europea en aras de crear un marco legislativo supranacional para la negociación colectiva de ámbito europeo. Esta

organización plantea que este marco es innecesario, puesto que las empresas que han adoptado AMI no se han encontrado con obstáculos legales. Asimismo, defiende que una regulación en esta materia sería perjudicial y obstaculizaría el desarrollo del diálogo social europeo. Por otro lado, también sostiene que ésta interferiría e introduciría confusión en las relaciones de trabajo nacionales.

En cualquier caso, es importante insistir en que, habida cuenta de la posición que han adoptado en los últimos tiempos los organismos internacionales en contra de nuevas regulaciones del ámbito social y laboral, parecemos estar bastante lejos de una legislación internacional en materia de negociación colectiva supranacional tanto a nivel europeo como global.

V. Dificultades y dilemas de las organizaciones sindicales en el ámbito global

Las organizaciones sindicales hemos comenzado a tomar conciencia de la relevancia que tiene el recurso a la mano de obra a nivel global de muchas empresas. Puesto que este recurso tiene como consecuencia el surgimiento de un ejército de reserva a escala mundial y la competencia entre trabajadores de distintos países, debido a que las empresas se pueden permitir comparar sus distintas características (coste, cualificación, etc.) y escoger a aquellos que se adaptan mejor a sus requerimientos.

De esta forma, las organizaciones sindicales empezamos a contemplar la posibilidad de que los oasis de derechos laborales que existen en la actualidad en distintos países del mundo desaparezcan en el medio plazo, si no somos capaces de abordar determinadas cuestiones desde una perspectiva global¹¹³.

En esta línea, muchos sindicatos sostenemos que nos compete abordar la globalización económica desde una perspectiva supranacional, de que el camino para luchar por el mantenimiento y la globalización de los derechos humanos, laborales y medioambientales en un mercado laboral cada vez más globalizado se debe basar en la cooperación y la acción sindical de ámbito internacional. Así pues, mantenemos que todos los sindicatos nos beneficiaremos si cooperamos para que las

113 Es importante señalar que también existen "islas" dentro de estos oasis, en las que nos encontramos con trabajadores inmigrantes trabajando en las economías centrales en las mismas condiciones existentes en muchos centros de producción de las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas (trabajo forzoso, trabajo infantil, jornadas de trabajo maratónicas, etc.).

compañías no nos pongan en situación de rivalizar entre nosotros y luchamos para que los salarios y las condiciones laborales no compitan a la baja a nivel global.

De esta forma, es de la mayor relevancia que los sindicatos llevemos a cabo estudios estratégicos sobre las corporaciones transnacionales que recaben información acerca de la localización de todos los centros de trabajo de la cadena de valor, la estructura y la distribución de poder en las compañías, las relaciones estratégicas con otras firmas, las estrategias y planes de crecimiento, el contexto competitivo, la situación financiera, la estructura accionarial, los principales accionistas y entidades financiadoras y los trabajadores (tasas de afiliación sindical, tipo de contratos, etc.) El objetivo de estos estudios es detectar las vulnerabilidades de las compañías con el fin de diseñar negociaciones y/o acciones de forma adecuada. En este sentido, debemos enfatizar la importancia que ha tenido desde los comienzos de la revolución industrial que las formas de negociación, resistencia y lucha de los trabajadores tuviesen en cuenta las características de la empresa. De esta forma, hay que destacar la dependencia y fragilidad de las empresas que se basan en amplias redes de producción y distribución ramificadas a escala global, redes que pueden verse afectadas por presiones o acciones muy localizadas.

No obstante, las federaciones sindicales internacionales y los comités de empresa globales y europeos se encuentran con dificultades para adoptar una mirada supranacional y evitar la mera adición de intereses nacionales ante los fenómenos que caracterizan a la economía global. En este sentido, a estas organizaciones sindicales les resulta complicado adoptar estrategias y desarrollar acciones coordinadas de los diferentes sindicatos representados en las mismas en las que se defiendan los intereses generales de los trabajadores de distintos países.

Estas dificultades tienen relación con que los sindicatos nacionales miembros de estos órganos adoptamos en muchas ocasiones una perspectiva nacionalista y corporativista para proteger a los trabajadores a los que representamos. Esto ocurre por ejemplo en los casos en los que se llevan a cabo reestructuraciones empresariales y deslocalizaciones productivas. La adopción de esta perspectiva tiene relación con un par de cuestiones, por un lado, con que no siempre es fácil para nosotros entrever, o explicarle a los trabajadores, que la defensa de los intereses generales del trabajo en un sector o la cadena de valor de una empresa es beneficioso para ellos. Por ejemplo, que es fundamental luchar para que los salarios y las condiciones laborales de los distintos países, em-

presas o centros de trabajo no compitan a la baja, puesto que esto les va a terminar perjudicando a medio o largo plazo. En esta línea, tampoco es sencillo concluir o ilustrar que las negociaciones o acuerdos que se llevan a cabo en un solo Estado o centro afectan a los demás.

Por otro lado, la posición nacionalista que adoptamos los sindicatos nacionales en las federaciones internacionales y los comités supranacionales tiene también relación con que no siempre está claro que la defensa de los intereses generales beneficie a todos los trabajadores de los distintos países. En este sentido, hay ocasiones en las que negociar con una corporación a nivel nacional, de empresa o centro de trabajo parece o es la mejor forma de defender a los trabajadores a los que representamos ante amenazas concretas en un momento determinado (despidos, reducción de salario, etc.).

En este sentido, es interesante llamar la atención sobre la falta de cohesión entre las delegaciones nacionales de los comités de empresa europeos y globales pues, como es lógico, la referencia de los miembros de estos comités es la empresa o, incluso, su centro de trabajo, no Europa o el mundo, y, por lo tanto, su intención suele ser conseguir el mayor número de asientos posibles en estos órganos con el fin de que primen sus intereses nacionales o locales.

De hecho, el reparto de los miembros en los comités suele ser motivo de fuertes tensiones entre los sindicatos de los distintos países en los que la empresa transnacional tiene una presencia importante. Estos conflictos tienen que ser resueltos en ocasiones por las federaciones sindicales europeas o internacionales, como ocurrió cuando la Federación Europea del Metal (FEM) tuvo que mediar en la creación del comité europeo de Arcelor en 2001.

Es por todas estas razones que el movimiento sindical necesita de organizaciones sindicales internacionales que adopten una perspectiva supranacional. Organizaciones que no defiendan los intereses particulares de los trabajadores de determinados países en concreto y hayan superado un enfoque de corte nacionalista de fenómenos que requieren de una mirada y actuaciones que abarquen mucho más.

Por otra parte, en el mundo sindical nos encontramos también con otra dificultad importante, que no se han establecido de manera clara cuáles son las competencias de las distintas organizaciones sindicales en el ámbito internacional, ni cómo debemos coordinarnos y cooperar a

nivel horizontal y vertical las federaciones sindicales internacionales, las federaciones sindicales nacionales y los comités de empresa globales o europeos. Esto tiene como consecuencia que en ocasiones compitamos por asumir determinadas funciones, mientras en otras nuestro trabajo se solapa, sin que en algunos casos tengamos conocimiento de ello, y en otras existen enormes vacíos. Por ejemplo, la Federación Europea del Metal (FEM) ha creado un espacio de diálogo externo al comité de empresa europeo con la dirección de Arcelor, que tuvo como resultado la firma de un *“Convenio global sobre responsabilidad social empresarial de Arcelor”* en 2005. Sin embargo, el comité sostiene que esta federación lo relega a un segundo plano y lo excluye de negociaciones en las que debería estar presente.

De esta forma, en lo que se refiere a los acuerdos marco internacionales queda por resolver todavía el papel de las federaciones sindicales nacionales e, incluso, el de los comités de empresa de los centros de trabajo, intercentros, nacionales, europeos o globales. En este sentido, cabe preguntarse si los AMI deben negociarse y supervisarse “desde abajo”, por los órganos de representación en la compañía o las federaciones nacionales, o “desde arriba”, por las federaciones sindicales internacionales. Aunque en la actualidad se ha optado por la segunda vía, sería interesante abrir un debate en el mundo sindical sobre esta cuestión.

Además, tampoco está muy claro en algunos casos qué federaciones sindicales internacionales deben hacerse cargo y actuar en las cadenas de producción de empresas transnacionales que engloban a distintas industrias/sectores. Por ejemplo, las redes de subcontratación en el sector textil pueden ser muy complejas, además de opacas, e incluir a empresas que producen materias primas (algodón, lana, petróleo para fibras sintéticas, etc.), empresas textiles de componentes (telas, tejido acabado, etc.), empresas de transporte y empresas de comercialización (grandes almacenes, tiendas minoristas, etc.). Desde el punto de vista sindical, esto implica que al menos cuatro federaciones internacionales tienen interés en estas cadenas: la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA), la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM), la Internacional de Redes Sindicales (UNI), en el ámbito de la venta minorista, y la Federación Internacional de Trabajadores del Transporte (FITT). Asimismo, también las cadenas de valor de las empresas de automoción cuentan con firmas de muy distintos sectores o subsectores: el electrónico, el químico, transportes,

comercialización, etc., lo que también requeriría de la colaboración de muy distintas federaciones.

Es preciso, por lo tanto, que las federaciones sindicales internacionales cooperen y se coordinen entre sí, sin embargo, en estos momentos no están todavía preparadas para ello. No obstante, en la actualidad existe un proceso de fusión entre la FITIM (industrias metalúrgicas), la ICEM (química, energía, minas e industrias diversas) y la FITTVC (textil, confección y cuero), que culminará en 2012, y que pretende, entre otras cuestiones, facilitar cómo abordar las intrincadas redes internacionales de empresas.

Por otra parte, una dificultad más, con la que nos encontramos en el ámbito sindical internacional, es que la cooperación y la acción sindical internacional son muy complicadas cuando los sindicatos nacionales con representación en la empresa de distintos países no estamos en la misma línea ideológica o política. Lo mismo ocurre cuando no existe afinidad o acuerdo entre la federación sindical internacional y el sindicato o sindicatos de un determinado Estado-nación.

En definitiva, todas estas son cuestiones que nos muestran de manera clara los retos a los que se enfrentan los sindicatos en la actualidad en lo que se refiere a la globalización del movimiento y las estrategias sindicales.

VI. Conclusión: la negociación colectiva internacional, un reto fundamental para el sindicalismo de clase en la globalización

Los sindicatos nos hemos inclinado en los últimos años por considerar que el campo de la RSE puede ofrecer oportunidades. En esta línea defendemos que la RSE puede convertirse a principios del siglo XXI en una vía que facilite la internacionalización del movimiento sindical, las relaciones laborales y la negociación colectiva, además de la regulación del mercado de trabajo global.

No obstante, este camino no está exento de dificultades para articular y poner en funcionamiento organizaciones sindicales e instrumentos de ámbito global que sean verdaderamente efectivos. En esta línea, consideramos que la potencial institucionalización de la negociación colectiva internacional atraviesa complicaciones importantes, tanto en el presente como en el futuro más cercano.

1. En primer lugar, porque requiere de un marco legal internacional y los organismos internacionales no parecen estar dispuestos a implantarlo en un contexto global en el que el neoliberalismo se ha constituido en el proyecto político y económico imperante.
2. En segundo lugar, porque se nos plantean muchas incertidumbres sobre las posibilidades de esta institución en el ámbito internacional, precisamente porque no atraviesa muy buenos momentos en los distintos ámbitos nacionales en los últimos tiempos, en los que el debilitamiento de los marcos legales que tutelan la sindicación y la negociación colectiva está a la orden del día.
3. En tercer lugar, porque es difícil que los AMI sean efectivos en países en los que el Estado no ha creado un marco legal que los garantice adecuadamente.

De esta forma, que la negociación colectiva internacional conquiste éxitos tendrá mucho que ver con la fortaleza y la capacidad de organización, negociación, presión y lucha que las organizaciones de trabajadores ostenten o adquieran a nivel político y económico en las economías emergentes, semiperiféricas o periféricas y sus logros. En este sentido, la cooperación sindical internacional para apoyar a estos actores es fundamental, puesto que conseguir que acuerdos que han sido negociados a nivel global se apliquen y verifiquen a nivel local es prácticamente imposible sin la participación de los trabajadores y sus representantes de estos países.

Por último, también es complicado que los AMI sean eficaces si no se constituyen organizaciones sindicales transnacionales con una perspectiva supranacional y soberanía propia, a las que las organizaciones sindicales nacionales transfiramos parte de nuestra capacidad de decisión y ejecución, con el fin de que coordinen de forma adecuada la comunicación y la cooperación entre nosotros y defiendan los intereses generales de los trabajadores de distintos países por encima de los intereses particulares de uno sólo. De esta forma, es fundamental que las federaciones sindicales internacionales trabajen en conjunto con sus afiliadas para, cuando sea preciso, brindarles todo el apoyo, la asistencia y soportes necesarios con el fin de que fortalezcan sus capacidades.

En cualquier caso, todos estos son retos que los sindicatos tenemos que afrontar en un proceso que ya se ha iniciado y que podría ser largo

y complejo, al igual que otros que tuvimos que atravesar lo largo de los siglos XIX y XX: la constitución y legalización de los sindicatos nacionales, la institucionalización de la negociación colectiva de ámbito nacional, la consecución de los derechos laborales, etc. En este sentido, es preciso que los sindicatos busquemos nuevas vías y medios con el objetivo de establecer alianzas entre nosotros y fortalecernos de cara a las importantes transformaciones que están teniendo lugar en nuestras sociedades a comienzos del siglo XXI.

VII. Bibliografía (Módulos 3 y 4)

- ACSUR-LAS SEGOVIAS Y CEDIB (2008), Responsabilidad social corporativa o derechos sociales. Un análisis de las “nacionalización” de los hidrocarburos en Bolivia.
- APARICIO, J. Y VALDÉS, B. (2011), “La responsabilidad social empresarial como gobernanza democrática de la empresa global”, en Aparicio, J. y Valdés, B., La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores e instrumentos, Albacete, Editorial Bomarzo, pp. 9-38.
- APARICIO, J. Y VALDÉS, B. (2011b), La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores e instrumentos, Albacete, Editorial Bomarzo.
- ARAGÓN, J. Y ROCHA, F. (2004), La responsabilidad social empresarial en España: Una aproximación desde la perspectiva laboral.
- ARAGÓN, J. Y ROCHA, F. (2009): “Los actores de la responsabilidad social empresarial. El caso español”, en Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 27, núm. 1, pp. 147-167.
- ARAGÓN, J. Y ROCHA, F. (coord.) (2005), “La dimensión laboral de la responsabilidad social de las empresas”, en Cuadernos de Información Sindical, núm. 63, Fundación 1º de Mayo de CCOO.
- BAYLOS, A. (2004), “Los acuerdos-marco de empresas globales: una nueva manifestación de la dimensión transnacional de la autonomía obrera”, en Revista de Derecho Social, núm. 28, pp.193-211.
- BAYLOS, A. (2005), “Códigos de conducta y acuerdos marco de empresas globales: apuntes sobre su exigibilidad jurídica”, en Revista de Relaciones Laborales Lan Harremak, núm. 12, Universidad del País Vasco.
- BAYLOS, A. (2009), “Un instrumento de regulación. Empresas transnacionales y acuerdos marco globales”, en Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 27, núm. 1, pp. 107-125.
- BERCUSSON, B. (2009), “Implementación y seguimiento de los acuerdos transfronterizos: El papel potencial de las acciones colectivas transfronterizas”, en Papadakis, K. et al (2009): Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales? Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 165-198.
- BOIX, I. (2007), “¿Es necesario ya el sindicalismo global?”, en Gaceta Sindical, núm. 8.
- BOIX, I. (2007b), “La acción sindical internacional: componente imprescindible de la estra-

tegia sindical, referencia necesaria en la acción sindical diaria. Anotaciones desde la experiencia sindical en las Industrias de la moda y de la química”.

BOIX, I. (2009), “Las memorias de responsabilidad social de las empresas como instrumento de acción sindical. Sobre la Guía del Global Reporting Initiative (G.R.I.) -versión 3.0- para la elaboración de las memorias de sostenibilidad”.

BOIX, I. (2009b), “Responsabilidad social empresarial: un ámbito de necesaria intervención sindical. Consideraciones a partir de la experiencia de FITEQA-CCOO en las industrias del textil-confección-calzado y de la química y el petróleo”, en Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak de la Universidad del País Vasco, núm. 19, pp. 169-189.

BOIX, I. Y DOZ, J. (2010): “Ante el segundo congreso de la CSI”, en Gaceta Sindical: Reflexión y Debate, núm. 14, pp. 351-366.

BOLETÍN OFICIAL DE LAS CORTES GENERALES. CONGRESO DE LOS DIPUTADOS, Informe de la subcomisión para potenciar y promover la responsabilidad social de las empresas, 27 de junio de 2006.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, Real Decreto 221/2008, de 15 de febrero, por el que se crea y regula el Consejo Estatal de Responsabilidad Social de las Empresas, 29 de febrero de 2008.

BOLETÍN OFICIAL DEL ESTADO, Ley 2/2011 de Economía Sostenible, 5 de marzo de 2011.

CAMPAÑA JUEGA LIMPIO EN LAS OLIMPIADAS (2008), Los juegos olímpicos sin medallas en los derechos sindicales.

CARRICAJO, J. (2011): Estudio sobre la política sindical en empresas multinacionales. Los acuerdos del comité consultivo sindical TUAC con la OCCE. Fundación 1º de Mayo.

CARRIÓN, J. (2010), Nicaragua, Colombia y Guatemala. La Ir-responsabilidad de Unión Fenosa, Observatorio de la Deuda en la Globalización.

CASADO, F. (2006), La RSE ante el espejo. Carencias, complejos y expectativas de la empresa responsable en el siglo XXI, Editorial Prensas Universitarias de Zaragoza.

CECU – Confederación de Consumidores y Usuarios y Observatorio de RSC (2010): La opinión y la valoración de los consumidores sobre la responsabilidad social de la empresa en España, 4º Edición.

CEOE – Confederación Española de Organizaciones Empresariales (2006), La empresa y la responsabilidad social.

CERFEDA, W. (2005), “El sindicalismo europeo ante la responsabilidad social empresarial” en La dimensión laboral de la RSE, en Cuadernos de Información Sindical, Fundación 1º de Mayo. CCOO.

CES – Confederación Europea de Sindicatos (2004), Resolución sobre la Responsabilidad Social Empresarial.

CIOSL - Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (2004), Una guía sindical sobre la mundialización.

COMISIÓN EUROPEA (2001), Libro verde Fomentar un marco europeo para la responsabilidad social de las empresas.

- COMISIÓN EUROPEA (2005), La agenda europea 2005-2010.
- COMISIÓN EUROPEA (2006), Implantando una alianza para el crecimiento y el empleo: Haciendo de Europa un polo de excelencia en RSC.
- COMISIÓN EUROPEA (2006b), Poner en práctica la asociación para el crecimiento y el empleo: hacer de Europa un polo de excelencia de la responsabilidad social de las empresas.
- COMISIÓN EUROPEA (2011), Estrategia renovada de la UE para 2011-2014 sobre la responsabilidad social de las empresas.
- CONFEDERACIÓN MUNDIAL DEL TRABAJO (CMT) (2004), La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta. ¿Nuevos retos o viejos debates?
- CONFEDERACIÓN SINDICAL DE CC.OO. (2009), Propuestas para la intervención sindical ante la RSE.
- CORREA, M. (2011), “Instrumentos de responsabilidad social empresarial y gobernanza de la globalización económica”, en Aparicio J. y Valdés, B., La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores e instrumentos”, Albacete. Editorial Bomarzo, pp. 187-230.
- CSI - Confederación Sindical Internacional (2010), Decisiones adoptadas por el 2º Congreso Mundial de la CSI, Vancouver, 21-25 de junio de 2010.
- CUT – Central Única Dos Trabajadores (2009), Guía para la construcción de redes sindicales en empresas multinacionales. Sistematizando la experiencia de la CUT.
- DA COSTA, I. Y REHFELDT, U. (2009), “Convenios colectivos transnacionales en el ámbito de la empresa: avances históricos”, en Papadakis, K. et al (2009):
- DIÁLOGO SOCIAL Y ACUERDOS TRANSFRONTERIZOS. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?, Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 69-94.
- DE LA FUENTE, M. (2009), “Los códigos de conducta, una forma atípica de regular las relaciones laborales”, en Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (Eds.), El negocio de la responsabilidad. Crítica de la responsabilidad social corporativa de las empresas transnacionales, Barcelona, Icaria, pp. 119-146.
- DROUIN, R.C. (2009), “El papel de la OIT en la promoción del desarrollo de los acuerdos marco internacionales”, en Papadakis, K. et al (2009): Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?, Colección Informes OIT, nú. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 279-305.
- FAUCHÈRE, B. (2006), “La responsabilidad social de las empresas y los códigos de conducta. ¿Nuevos retos o viejos debates?”, en Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak, núm. 14, pp. 93-124.
- FECOHT - Federación de Comercio, Hostelería y Turismo – CCOO (2007), Guía sindical para la defensa del trabajo en la globalización. Campaña Observatorio del Trabajo en la Globalización II.
- FERNÁNDEZ TOXO, I. (2005), “La responsabilidad social empresarial desde la perspectiva sindical”, en La dimensión laboral de la RSE, en Cuadernos de Información Sindical, núm. 63, Fundación 1º de Mayo. CCOO.

- FITEQA - Federación de Industrias del Textil, Piel, Químicas y Afines de CCOO (2005), Catastrófico hundimiento de una fábrica textil en Savar (Bangladesh) el 11 de abril de 2005. Una experiencia de aplicación de la responsabilidad social corporativa y de intervención sindical.
- FITEQA - CCOO (2008), La responsabilidad social empresarial (RS, RSE, RSC, RC) en la industria de la confección de España”.
- FITIM - Federación Internacional de los Trabajadores de la Industria Metalúrgica (2006), Background to International Framework Agreements in the IMF”, Documento de base elaborado para la Conferencia Mundial sobre AMI, Francfort del Meno, Alemania, 26-27 de septiembre de 2006.
- FITIM: La fuerza de los acuerdos marco.
- FITIM: Recomendaciones de la Conferencia sobre Acuerdos Marco Internacionales (AMI).
- FITTVVC - Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestido y Cuero (2003), Compañías globales, sindicatos globales.
- FLORES SÁNCHEZ, G. (2010), “La acción sindical y las dinámicas de deslocalización internacional”. Cuadernos de Relaciones Laborales, Vol. 28, núm. 1, pp. 65-86.
- FORO DE EXPERTOS - MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2007), Informe del foro de expertos en responsabilidad social de las empresas.
- FORO DE EXPERTOS - MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2008), Responsabilidad social de las empresas.
- FUNDACIÓN 1º DE MAYO (2005), “La dimensión laboral de la responsabilidad social de las empresas”, Cuadernos de Información Sindical, núm. 63.
- GALLIN, D. (2009), “Acuerdos marco internacionales: una nueva valoración”, en Papadakis, K. et al (2009), Diálogo Social y Acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?, Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 39-68.
- GMIES - Grupo de monitoreo independiente de El Salvador (2008), “La industria de ropa e indumentaria en Centroamérica y la responsabilidad social empresarial”, Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak, núm. 19, pp. 251-276).
- GONZÁLEZ BEGEGA, S. (2011), Empresa transnacional y nuevas relaciones laborales. La experiencia de los comités de empresa europeos, Madrid, Catarata.
- GRI - GLOBAL REPORTING INICIATIVE (2009). Declaración de Ámsterdam sobre transparencia e información.
- HAMMER, N. (2009), “Acuerdos marco internacionales en el contexto de la producción mundial”, en Papadakis, K. et al (2009), Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales? Colección Informes OIT, núm. 82. Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 119-146.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA J. et al. (2009d), “Los movimientos sociales y sindicales ante la RSC: propuestas de intervención frente al poder corporativo”, en Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (Eds.): El negocio de la responsabilidad. Crítica de la responsabilidad social corporativa de las empresas transnacionales, Barcelona Icaria, pp. 231-250.

- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. (2006), “Las empresas transnacionales españolas en América Latina. Los códigos de conducta como sistemas atípicos de regulación de las relaciones laborales”, en Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak. Universidad del País Vasco. Núm. 14. 2006-I, pp. 125-174.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. (2008), “La responsabilidad social corporativa y las empresas transnacionales: de la ética de la empresa a las relaciones de poder”, en Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak, núm 19, pp. 17-49.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. (2009), Las empresas transnacionales frente a los derechos humanos: Historia de una asimetría normativa. De la responsabilidad social corporativa a las redes contrahegemónicas transnacionales” Bilbao, Hegoa.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. (2009b), “Lex Mercatoria o derechos humanos”. Los sistemas de control de las empresas transnacionales”, en Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (Eds.), El negocio de la responsabilidad. Crítica de la responsabilidad social corporativa de las empresas transnacionales. Barcelona. Icaria.
- HERNÁNDEZ ZUBIZARRETA, J. Y RAMIRO, P. (Eds.) (2009c), El negocio de la responsabilidad. Crítica de la responsabilidad social corporativa de las empresas transnacionales. Barcelona. Icaria.
- INTERMÓN OXFAM (2004), Moda que aprieta. La precariedad de las trabajadoras de la confección y la responsabilidad social de las empresas.
- INTERMÓN OXFAM (2005), Marcando tendencias. Hacia un negocio socialmente responsable.
- INTERMÓN OXFAM (2006), Responsabilidad social empresarial: nuestra visión. Nota informativa.
- INTERMÓN OXFAM (2007), La industria extractiva: Pozos negros para los pueblos indígenas. Recomendaciones a Repsol YPF.
- INTERMÓN OXFAM (2007b), Pueblos sin derechos. La responsabilidad de Repsol YPF en la Amazonía peruana.
- JIMÉNEZ FERNÁNDEZ, J. C. (2007), La responsabilidad social de las empresas. Cómo entenderla, cómo afrontarla. Una perspectiva sindical, Albacete, Ediciones Altaban.
- MAIRA VIDAL, M. M. (2009), “Qué es la responsabilidad social empresarial”, Revista Investigación y Marketing, de la Asociación Española de Estudios de Mercado, Marketing y Opinión, núm. 104, septiembre/09, pp. 42-50.
- MAIRA VIDAL, M. M. (2010), La responsabilidad social de las empresas transnacionales con sede central en España: ¿Neopaternalismo industrial o globalización de derechos?, en Sociología del Trabajo, núm. 69, Verano/2010, pp. 95-119.
- MAIRA VIDAL, M. M. (2011), “Las posiciones y las estrategias de las organizaciones sindicales y las organizaciones sociales en España ante la responsabilidad social de las empresas transnacionales”, en Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak, núm. 24, pp. 237-267.
- MAIRA VIDAL, M. M. (2011), “Las posiciones y las estrategias de las empresas transnacionales con sede central en España y de sus principales partes interesadas”, en Ancos, H. (Coord.), La responsabilidad social corporativa y sus actores: mitos y desafíos de la RSC, Instituto Complutense de Estudios Internacionales, pp 33-51.

- MAIRA VIDAL, M. M. Y GIL, G. (2011), "Los actores sociales ante la responsabilidad social de las empresas transnacionales con sede central en España: posiciones discursivas y prácticas implementadas", en Aparicio, J. y Valdés, B. (Coord.), La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores e instrumentos, Editorial Bomarzo, pp. 111-138.
- MERINO, A. (2005), "La responsabilidad social corporativa: su dimensión laboral", Documentación Laboral, núm. 75.
- MERINO, A. (2009), Igualdad de género, empresa y responsabilidad social. Albacete. Editorial Bomarzo.
- MERINO, A. (2011), "Estrategia empresarial y políticas voluntarias para hacer efectiva la igualdad", en Aparicio J. y Valdés, B., La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores e instrumentos", Albacete. Editorial Bomarzo, pp. 161-186.
- MILLER, D. (2009), "La política de la FITTVC sobre el diálogo transfronterizo en el sector textil, del vestido y el calzado: estrategias emergentes en un sector regido por códigos de conducta y empresas reticentes", en Papadakis, K. et al. (2009): Diálogo social y acuerdos Transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales? Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 199-230.
- MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES (2007), La responsabilidad social de las empresas. Diálogo Social, Mesa de Diálogo Social.
- MÜLLER, T. PLATZER, H.W. Y RÜB, S. (2009): Los acuerdos marco internacionales. Posibilidades y límites de un nuevo instrumento de la política sindical internacional. Friedrich Ebert-Stiftung.
- OBSERVATORIO DE LA DEUDA EN LA GLOBALIZACIÓN (2006), Unión Fenosa en Colombia. Una estrategia socialmente irresponsable.
- OBSERVATORIO DE LA DEUDA EN LA GLOBALIZACIÓN (2007), Repsol-YPF. Un discurso social irresponsable.
- OBSERVATORIO DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA (2007), La contribución de la empresa a la consecución de los Objetivos del Milenio: Análisis de la Industria Energética.
- OBSERVATORIO DEL TRABAJO EN LA GLOBALIZACIÓN (2007), Guía sindical para la defensa del trabajo en la globalización.
- OCDE (1976), Líneas directrices para empresas multinacionales de la OCDE.
- OIT (1976), Declaración tripartita de principios sobre las empresas multinacionales y la política social.
- OIT (1998), Declaración de la Organización Internacional del Trabajo relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo.
- ONU - Pacto Mundial (2004), Documento guía implementación del 10mo principio contra la corrupción.
- ONU (1999), Los diez principios del pacto mundial.
- ORSATTI, A. Y SÁNCHEZ, H. (2009): Las directrices de la OCDE para empresas multinacionales en América Latina: experiencias, aprendizajes y propuestas desde la perspectiva sindical. Friedrich-Ebert-Stiftung.

- OXFAM INTERNACIONAL (2007), Repsol YPF en el Chaco Boliviano: El pueblo guaraní en el proceso de defensa de sus derechos.
- OXFAM INTERNATIONAL (2000), Responsible Investment: A Corporate Imperative.
- PAPADAKIS, K. et al (2009), “Acuerdos marco internacionales como elementos de un marco transfronterizo de las relaciones industriales”, en Papadakis, K. et al (2009): Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?, Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 95-118.
- PAPADAKIS, K. et al (2009b), Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales?, Colección Informes OIT, núm. 82, Ministerio de Trabajo e Inmigración.
- PULIDO, A, Y RAMIRO, P. (2008), “La responsabilidad social corporativa de las multinacionales españolas en Colombia”, en la Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak, núm. 19, pp. 223-250.
- PULIDO, A. Y RAMIRO, P. (2009), “Las multinacionales españolas y “el negocio de la responsabilidad” en América Latina, en Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (Eds.), El negocio de la responsabilidad. Crítica de la responsabilidad social corporativa de las empresas transnacionales, Barcelona, Icaria, pp. 173-208.
- ROCHA, F. (2011), “La responsabilidad social de las empresas en tiempos de crisis. Reflexiones desde la perspectiva sindical”, en Aparicio J. y Valdés, B., La responsabilidad social de las empresas en España: concepto, actores e instrumentos”, Albacete. Editorial Bomarzo, pp. 139-160.
- RODRÍGUEZ GARAVITO, C. (2007), “La ley de Niké: El movimiento antimaquila, las empresas transnacionales y la lucha por los derechos laborales en las Américas”, en Santos, B. de Sousa y Rodríguez Garavito (Eds.).(2007), El derecho y la globalización desde abajo. Hacia una legalidad cosmopolita, Anthropos.
- ROMERO, M. (2009), “Partenariados tóxicos: la función de la RSC en la subordinación de las ONG al “sector privado”, en Hernández Zubizarreta, J. y Ramiro, P. (Eds.) (2009), El negocio de la responsabilidad. Crítica de la responsabilidad social corporativa de las empresas transnacionales, pp. 209-230, Barcelona, Icaria.
- SÁEZ, C. et al (2008), “Análisis de las políticas de responsabilidad social corporativa de las multinacionales vascas: los casos de BBVA e Iberdrola”, en la Revista de Relaciones Laborales Lan Harremanak, núm. 19, pp. 191-221.
- SÁNCHEZ JIMÉNEZ, V. (2011), La responsabilidad social en las empresas multinacionales españolas de la construcción, Madrid, Fundación Construcción y Madera.
- SANTOS, B. DE SOUSA Y RODRÍGUEZ GARAVITO, C.A. (Eds.) (2007), El derecho y la globalización desde abajo, Hacia una legalidad cosmopolita, Anthropos.
- SCHÖMANN, I. et al (2008), Códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa, Bruselas, ETUI-REHS, Research Department.
- SCHÖMANN, I., SOBCZAK, A. VOSS, E. Y WILKE, P. (2008), Códigos de conducta y acuerdos marco internacionales: nuevas formas de gobernanza a nivel de empresa. Informe

106. Instituto Sindical Europeo para la Investigación, la Formación y la Salud y Seguridad (ETUI-REHS).
- SECCIÓN SINDICAL DE COMFIA - CCOO - Cajasol (2011), Informe de la representación laboral. Memoria de responsabilidad social 2010.
- SECCIÓN SINDICAL DE COMFIA - CCOO - Mapfre (2010), Análisis sobre RSE. Responsabilidad social empresarial Grupo Mapfre.
- SETEM (2008), Informes sobre el Santander y el BBVA: vínculos financieros con empresas y proyectos controvertidos en el mundo.
- SOBCZAK, A. (2009), "Aspectos legales de los acuerdos marco internacionales en el campo de la responsabilidad social de las empresas", en Papadakis, K. et al (2009): Diálogo social y acuerdos transfronterizos. ¿Un marco global emergente de relaciones industriales? Colección Informes OIT, núm. 82. Ministerio de Trabajo e Inmigración, pp. 147-164.
- TUAC - OCDE: Una guía para sindicalistas sobre las directrices de la OCDE sobre empresas multinacionales.
- WICK, I. (2006): ¿Herramienta de I@s trabajadores o truco publicitario? Friedrich Ebert-Stiftung.

Módulo 5

Igualdad entre mujeres y hombres

“Para cambiar el mundo tenemos que cambiar la vida de las mujeres”

(Confederación Sindical Internacional)

I. La igualdad entre mujeres y hombres y trabajo decente. Objetivo del sindicalismo internacional

En los últimos treinta años, la incorporación de la mujer al trabajo remunerado en el mundo ha sido masiva, de forma que ahora son el 40% de la fuerza de trabajo. A pesar de ello, han seguido produciéndose grandes desigualdades entre hombres y mujeres -menor y peor empleo de éstas, discriminación salarial, segregación ocupacional, mayor dificultad para conciliar vida laboral y familiar, riesgo de discriminación múltiple, etc.-lo que se hace más evidente, en los sectores más masculinizados.

Por tanto, el efecto negativo de la discriminación de género no recae sólo sobre las trabajadoras, sino sobre toda la clase trabajadora, puesto que la precarización de las condiciones de trabajo de un colectivo tan numeroso supone finalmente la devaluación del factor trabajo.

A lo largo de este módulo vamos a tratar la importante vinculación entre globalización, género, precariedad laboral, trabajo decente, solidaridad y sindicalismo.

Como vimos en la presentación, la OIT introdujo en su 87 Conferencia en 1.999 el concepto “trabajo decente” entendido como aquél que *“resume las aspiraciones de las personas en su vida laboral, aspiraciones en relación a oportunidades e ingresos: derechos, voz y reconocimiento; estabilidad familiar y desarrollo personal; justicia e igualdad de género”*.

Es, por tanto, el trabajo que se realiza respetando los convenios fundamentales de la OIT de 1998 –libertad sindical, derecho de huelga y negociación colectiva, prohibición del trabajo infantil y del trabajo forzoso, y prohibición de toda forma de discriminación laboral– y el trabajo que se realiza bajo contrato, con una remuneración justa y el derecho a unas prestaciones sociales básicas.

Cada 7 de octubre desde 2008, el sindicalismo mundial celebra la Jornada Mundial por el Trabajo Decente (JMTD). Las JMTD han tratado de llamar la atención a los poderes políticos y económicos, nacionales e internacionales, y a las sociedades, sobre las muy difíciles condiciones en que el modelo neoliberal de globalización mantiene a una mayoría de la población trabajadora de nuestro planeta. También han tenido un carácter reivindicativo en su exigencia de universalización de los derechos fundamentales del trabajo¹¹⁴, entre ellos el de igualdad.

La igualdad de género es, por tanto, uno de los derechos humanos, fundamentales. Se vincula al trabajo decente y a las normas fundamentales del trabajo de la OIT, se ha incorporado a otras legislaciones internacionales como principio jurídico universal y por ende, a la mayoría de textos constitucionales.

La búsqueda de mano de obra flexible en un entorno mundial cada vez más competitivo ha dado lugar a que los procesos de deslocalización y subcontratación tengan un carácter internacional. La producción se ha organizado cada vez más en torno a las “cadenas de suministro mundiales”, a través de las cuales las multinacionales pueden distribuir sus productos desde cualquier parte del mundo utilizando redes de proveedores a menudo en países en desarrollo en los que la mano de obra está peor remunerada y menos sindicalizada y en muchos casos es en su mayoría femenina¹¹⁵.

La precariedad laboral no sólo afecta a las economías en desarrollo, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ha expresado su temor ante los crecientes niveles de pobreza y desigualdad existente entre y dentro de los Estados miembros de la UE y entre mujeres y hombres a través de la brecha salarial de género. Sin embargo, el efecto de la precariedad laboral en la economía formal no debe hacernos olvidar que existe una

114 Manifiesto conjunto CCOO-UGT para la JMTD 2011.

115 Guía de debate de la primera conferencia mundial para la mujer, 2009. ITUC-CSI-IGB.

economía informal precaria en la que trabajan mayoritariamente las mujeres y que tiene lugar tanto dentro como fuera del hogar.

Por eso, desde sus inicios, la igualdad entre mujeres y hombres es una demanda del movimiento sindical y se ha considerado fundamental para lograr justicia económica y social, así como un compromiso democrático. Si desde las organizaciones sindicales queremos alcanzar una democracia plena, que no pretenda que los colectivos excluidos asuman atributos y reglas del juego ajenos u hostiles o, que ignore el componente identitario origen de la exclusión, la igualdad activa y efectiva debe ser uno de los elementos indispensables que no podemos obviar¹¹⁶, porque de lo contrario, la democracia representa una cultura política que socializa a las mujeres para un no-poder (A. Varcárcel), entendido como la ausencia de fuerza, influencia y autoridad.

A lo largo de este manual, hemos visto que uno de los anhelos en relación a la generación de redes sindicales internacionales y de una negociación colectiva internacional, es el de coordinar la acción sindical en las empresas transnacionales, para la mejor defensa de las condiciones de trabajo de todos los trabajadores con independencia de su raza, género o cualquier otra condición por la que puedan ser discriminados en su puesto de trabajo. En este módulo, podremos observar las consecuencias del modelo neoliberal de globalización para las condiciones de trabajo del conjunto de la clase trabajadora y específicamente para las mujeres. Desde el movimiento sindical debemos ser capaces de aprovechar las herramientas que pone a nuestra disposición este sistema capitalista para conseguir modificarlo, rectificando las desigualdades que genera. Así por ejemplo, debemos aprovechar la nueva cultura empresarial en relación al fomento de unas relaciones más humanas tanto con clientes y proveedores, como con sus trabajadores, que han hecho “relativamente fácil” –aunque ya vimos en un módulo anterior las dificultades y riesgos que entrañaba- abordar negociaciones a nivel nacional e internacional que recojan como mínimo las normas de la OIT o que las empresas voluntariamente recojan la igualdad de trato como uno de sus principios.

116 “El firme compromiso de la Federación de Industria para combatir cualquier tipo de discriminación en general y, específicamente, la producida por razón de sexo, hace indispensable que en la negociación de los convenios colectivos se prioricen las políticas de igualdad entre nuestras reivindicaciones estratégicas, tanto en medidas correctoras como en derechos de intervención”. Programa de acción Federación de Industria de CCOO, aprobado en el IV congreso de la Federación Minerometalúrgica de CCOO. Según Michelangelo Bovero, la democracia estaría compuesta por cuatro elementos: libertad e igualdad, la participación y representación. Elementos que tienen cierta similitud con las tesis del sociólogo e historiador económico británico Thomas Humprey Marchall, que recoge como elementos de la ciudadanía, los derechos civiles, políticos y sociales, que tradicionalmente han estado negados a las mujeres.

Igualdad, salud laboral, formación, etc. son materias susceptibles de ser abordadas globalmente, pues no existen condicionamientos legales ni socioculturales que no permitan un tratamiento de las mismas homogéneo a nivel global y pueden convertirse en reivindicaciones de carácter internacional; sobre todo cuando existe a su vez un interés empresarial en conseguir objetivos como el de cero accidentes o igualdad de acceso al empleo, formación, etc.

En la política empresarial se ha interiorizado el fomento de una conciencia en el respeto de los derechos humanos debido a diferentes factores. Uno de ellos es la aplicación en empresas transnacionales de la legislación del país de la empresa matriz que supera las recomendaciones internacionales o la legislación de alguno de los países donde tiene centros de trabajo. Otro de los factores es la presión de las organizaciones sindicales nacionales e internacionales que han contribuido a fomentar esta conciencia, a través de los comités de empresa nacionales y mundiales y de la acción sindical que éstos han llevado a cabo para contribuir a la mejora en las condiciones laborales de todos los trabajadores.

Si acabamos con los factores que reproducen la desigualdad laboral entre hombres y mujeres impediremos que esa brecha haga crecer la precariedad y empeorar las condiciones de trabajo de todas y todos.

II. Reivindicaciones del pasado y del presente

A. Conceptos clave y breve repaso por la historia del feminismo

Antes de empezar, para aclarar a qué nos referimos en cada momento, debemos mencionar las diferentes clases de igualdad: igualdad formal (reconocimiento legal de la igualdad); prohibición de discriminación (protección legal contra la discriminación por razón de sexo); igualdad de trato (ausencia de discriminación directa o indirecta por razón de sexo); igualdad de oportunidades (ausencia de toda barrera sexista para la participación económica, política y social) y la igualdad de resultados o igualdad real (cuando efectivamente no se observan diferencias en función del sexo de cada persona), siendo ésta última, la que tiene mayor cobertura y que es capaz de garantizar el ejercicio sustantivo de la igualdad de género, siendo el objetivo que pretendemos alcanzar a día de hoy.

La discriminación es un problema histórico que ha sufrido la clase trabajadora y que ha repercutido doblemente en las trabajadoras, por su

doble condición de trabajadora y mujer. Por tanto, la lucha por conseguir la igualdad de género ha sido una vindicación de todos los tiempos, que se ha tenido que ir adaptando a los diferentes contextos históricos, sociales y políticos en general, y laborales en particular. De esta manera, mientras en un principio estas reivindicaciones eran exclusivamente de mujeres, a día de hoy esta tendencia está cambiando y se ha convertido en una lucha de toda la clase trabajadora.

A continuación, pasamos a definir, otros conceptos claves de la teoría de género y que sirven para explicar los mecanismos de la desigualdad:

- **“Patriarcado”**: definido por Kate Millet como *“una política sexual ejercida genéricamente por el colectivo de los varones sobre el colectivo de mujeres con el fin de mantener una relación de dominio”*. Se trata de un sistema de “pactos” explícitos e implícitos entre los hombres, cuyo propósito es el aseguramiento de una situación de privilegio sobre las mujeres.

El sistema patriarcal da lugar a una jerarquía de sexos que es lo que conocemos como:

- El **“sistema sexo-género”** o “sistema de género”: sistema que ha favorecido siempre, en todas las sociedades conocidas, a los hombres y ha sometido a las mujeres y que consiste en que las mujeres sean apartadas de los ámbitos públicos de decisión y poder, siendo relegadas siempre al espacio doméstico-privado en el que además su trabajo no se ve reconocido ni remunerado. Una consecuencia directa de este sistema es:
- La **“división sexual del trabajo”** se ha dado históricamente en todas las sociedades del mundo pero toma carta de naturaleza durante el siglo XVIII. En el llamado siglo de las luces, el Racionalismo y la Revolución acabaron con el absolutismo implantando el estado social democrático en el que se igualaron los derechos civiles y políticos de todos los hombres excluyendo a todas las mujeres sin más argumento que el de la naturaleza. La gran mayoría de intelectuales de la época entendió como algo “natural” la exclusión de las mujeres del acceso a esos logros conseguidos para los hombres. Para los ilustrados, el mantenimiento del buen orden en el hogar exigía la exclusión de las mujeres al trabajo remunerado y la necesidad de mantener la división sexual del trabajo. Así se sumaron a este concepto de democracia excluyente y misógino casi sin excepción.

La toma de conciencia por parte de las mujeres de las condiciones de desigualdad en las que viven respecto de los hombres provoca el nacimiento del feminismo, movimiento organizado cuyo compromiso es el de poner fin a esa dominación machista¹¹⁷ reivindicando aquellos derechos que les eran negados, y que algunos de ellos también lo son actualmente.

Así, a pesar de que la igualdad y la libertad son los sustantivos de la democracia, ésta se construyó en el estado moderno sobre la negación de los derechos civiles y políticos de la mitad de la población, las mujeres. La igualdad formal, es decir, la igualdad ante la ley, sería el primer reto del movimiento feminista pero, como ya sabemos, su consecución no implicaría la igualdad sustantiva o efectiva.

Durante la primera etapa de la industrialización, a finales del XVIII, surge el movimiento obrero, que en sus inicios se muestra contrario a que las mujeres realicen un trabajo remunerado. Para sus compañeros, las mujeres constituían una competencia desleal que jugaba a favor del abaratamiento de los salarios. Sin embargo, las mujeres de las clases más desfavorecidas se veían, ya desde esta época, obligadas a trabajar en las cadenas de producción, sufriendo una doble explotación como mujeres en casa y como proletarias en la fábrica, y sin el apoyo de sus compañeros varones en la defensa de sus condiciones de trabajo. Estos factores fueron los que las llevaron a plantear las primeras quejas como colectivo en el ámbito del trabajo asalariado.

Pero no es hasta entrada la primera mitad del siglo XIX, en que se consolida la industrialización y con ella el movimiento obrero, cuando aparecen las primeras manifestaciones a favor de la igualdad entre hombres y mujeres de la mano de los máximos exponentes del socialismo, Karl Marx (1818-1883), Friedrich Engels (1820-1895) y August Bebel (1840-1913), para los que la igualdad política entre los sexos era una condición necesaria para la plena emancipación de la sociedad. En 1843 Flora Tristán (1803-1844), -la primera feminista socialista, y a quien se atribuye la utilización por primera vez en uno de sus discursos de la consigna recogida en el Manifiesto Comunista “proletarios del mundo uníos”-, publica su obra “Unión Obrera” en la que dedica un capítulo a la reivindicación de la igualdad para las mujeres. Tristán insistió en la importancia de proporcionar educación a las mujeres para “*poder dejar de ser siervas y convertirse en compañeras de los varones*”.

Se establecen así las bases del pensamiento socialista sobre la “cuestión de la mujer”, equiparando la dominación del hombre sobre la mujer

117 Recomendamos la lectura de “Teoría feminista: de la Ilustración a la globalización. Vol. I. II y III”
Minerva Ediciones.

a la dominación de clase. La lucha de clases llevaba aparejada la lucha por la emancipación de la mujer.

A partir de la segunda revolución industrial, en la década de 1870-1880, las causas que favorecen la articulación del movimiento feminista son, fundamentalmente, la fuerte incorporación al trabajo remunerado de las mujeres, la extensión de la educación y la quiebra del paradigma único de esposa dedicada al hogar. En países como Estados Unidos en los que estos elementos confluyen de manera más visible es en los que el movimiento toma mayor auge. El sufragismo, se convierte en uno de los ejes fundamentales del movimiento feminista como lucha incesante por los derechos políticos de la mujer. Pero el reconocimiento del sufragio sólo era el primer paso hacia la igualdad.¹¹⁸

Años de obtención del derecho al voto femenino de algunos países

Nueva Zelanda	1893
Australia	1901
Finlandia	1906
Noruega	1913
Dinamarca	1915
Islandia	1915
Holanda	1917
Rusia	1917
Reino Unido	1918 (>30 años)
Alemania	1918
Suecia	1919
Estados Unidos	1920
Irlanda	1922
Austria	1923
Checoslovaquia	1923
Polonia	1923
España	1931
Brasil	1932
Uruguay	1932
Francia	1945
Italia	1945
Argentina	1947
Chile	1949
Suiza	1971

118 “El feminismo ha sido, como movimiento social, una de las manifestaciones históricas más significativas de la lucha emprendida por las mujeres para conseguir sus derechos. Aunque la movilización a favor del voto, es decir, el sufragismo, haya sido uno de sus ejes más importantes, no puede equipararse sufragismo y feminismo. Este último tiene una base reivindicativa muy amplia que, a veces, contempla el voto, pero que, en otras ocasiones, también exige demandas sociales como la eliminación de la discriminación civil para las mujeres casadas o el acceso a la educación, al trabajo remunerado”. Mary NASH y Susanna TAVERA (1995).

Estas reivindicaciones tienen su reflejo a modo de resolución en la I y II Conferencia Internacional de Mujeres Socialistas, celebradas en 1907 y 1910 respectivamente.

En Copenhague, en la segunda conferencia, a propuesta de la socialista alemana Clara Zetkin, se adoptó por unanimidad una resolución en la que se recoge la celebración del Día Internacional de la Mujer¹¹⁹, para llamar la atención sobre sus condiciones laborales y para reivindicar sus derechos políticos. En este día se recuerdan hitos históricos en la lucha de las mujeres como la participación femenina durante la Revolución Francesa en 1789, como la lucha de las trabajadoras estadounidenses de la industria textil por sus pésimas condiciones de trabajo en 1857, o la protesta de mujeres obreras en la industria textil de los EE UU que murieron calcinadas en el incendio de una fábrica en Nueva York en 1908 en la que se habían encerrado por la negativa de sus patronos a rebajar su jornada de trabajo diaria de 16 a 10 horas diarias¹²⁰.

A partir de los setenta se consiguió introducir la cuestión de la emancipación de las mujeres en la agenda pública a nivel internacional. Así, la celebración de las cuatro conferencias sobre la mujer por Naciones Unidas, han contribuido de manera muy importante a generar la comprensión y el interés necesarios en promover la acción de la comunidad internacional en defensa de la igualdad. Estas conferencias tuvieron lugar en México (1976), Copenhague (1980) Nairobi (1985) y Beijing (1995).

La Plataforma de Acción de Beijing, documento aprobado en la conferencia de 1995, el más completo producido por una conferencia de Naciones Unidas con relación a los derechos de las mujeres, incorpora lo logrado en conferencias y tratados anteriores, tales como la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración sobre la Eliminación de la Discriminación contra la Mujer (CEDAW) y la Declaración de Viena. Incluía también objetivos estratégicos en orden a eliminar todos los obstáculos que impiden a las mujeres participar en todas las esferas de la vida pública y privada, introduciendo términos fundamentales (acción positiva, transversalidad de género o mainstreaming, empoderamiento, etc) para alcanzar la igualdad efectiva y que hemos ido incorporando a la actividad sindical. Cada cinco años se realizan revisiones periódicas de su desarrollo e implantación.

119 Para la ONU el Día Internacional de la Mujer se refiere a *“todas las mujeres corrientes como artífices de la historia, que procediendo de distintos y alejados continentes, unen sus fuerzas un día para reivindicar derechos como igualdad, justicia, paz y desarrollo”*.

120 Para ampliar estos temas se pueden consultar: CANO JOAQUÍN, Caridad. “8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer”, Ed. Altaban. Y FRANCO RUBIO, Gloria Ángeles “Siglo XX” Historia Universal. Madrid, 1983.

- “Acción positiva”: se traduce en medidas de discriminación positiva, de carácter excepcional mientras subsiste la desigualdad y de alcance proporcionado a la misma, que persiguen forzar la presencia y participación de las mujeres en todos los ámbitos. Su manifestación más conocida es el sistema de cuotas.
- “Transversalidad o mainstreaming de género”: se define como la introducción de una perspectiva de igualdad de género por parte de todos los actores involucrados en las decisiones, en todas las políticas, a todos los niveles y en todas las etapas.
- “Empoderamiento”: concepto aún en desarrollo que hace referencia tanto al proceso de cambio social mediante el cual las mujeres van mejorando sus oportunidades de acceso a los mecanismos de poder con el fin de mejorar su situación en relación al mismo, como al proceso de cambio individual de las mujeres en cuanto a percibirse a sí mismas con capacidad y derecho a ocupar esos espacios de poder.

La creación en 2010 de ONU-Mujeres en el seno de Naciones Unidas tiene como objetivo que este organismo se convierta en el motor y la voz principal en la defensa de la igualdad de género y del empoderamiento de la mujer en el mundo. Apoya a los Estados miembros en el avance de la igualdad de género, según las prioridades nacionales, y las normas y políticas internacionales; establece alianzas eficaces con la sociedad civil y moviliza el apoyo, tanto político como financiero, para alcanzar los objetivos internacionales relativos a las mujeres dando un apoyo considerable a las entidades de la ONU en todos los aspectos de la igualdad de género.

Por otra parte, los llamados Objetivos de Desarrollo del Milenio (ODM), de la Cumbre del Milenio de la ONU de 2000, fijados para 2015, tienen una influencia significativa para las mujeres y la igualdad de género. No tienen carácter de convenio internacional pero son el desarrollo de las metas de la Declaración del Milenio aprobada en dicha cumbre.

Una vez insertada la cuestión de género en la agenda internacional, el movimiento feminista se ramifica en muchas y diferentes corrientes. Podemos identificar el feminismo de la igualdad¹²¹ -igualdad en las que se

¹²¹ El feminismo de la igualdad considera que la masculinidad y la femineidad son roles de género contruidos socialmente. En este constructo, la mujer es la gran perjudicada y sufre una persistente desigualdad en relación al hombre que sólo se puede corregir si se eliminan esos roles de género. Representantes de esta tendencia son *Iris Young*, *Nancy Fraser*, *Celia Amorós* o *Amelia Varcalcel*. *En contraposición a esta corriente se encuentra el feminismo de la diferencia que, aceptando como principio jurídico universal el de la igualdad, reivindica la diferencia como instrumento para derrocar el orden de la estructura patriarcal. Esta corriente de pensamiento realiza un análisis de la sociedad subrayando que la diferencia femenina está ausente de la realidad en el discurso masculino hegemónico. Reclama un orden simbólico nuevo basado en los valores propios de las mujeres. Representantes de esta corriente son Rosi Braidotti, Helene Cixous, Victoria Sedón, Luisa Muraro y Milagros Rivera.*

debe respetar las diferencias y las diferentes identidades- con la corriente más institucionalizada, agrupada en torno a las grandes ONGs y otras organizaciones sociales como los sindicatos, y formando parte de organismos nacionales e internacionales.

B. Globalización y mujeres

Las teorizaciones sobre la globalización han abordado los efectos de estas nuevas formas de acumulación capitalista (ajuste estructural, expansión de mercado, nuevas tecnologías, neocolonialismo, incluso cómo afecta a las condiciones de trabajo de la clase trabajadora tras los distintos procesos de fusiones y absorciones, deslocalizaciones, sub-contrataciones, etc.) pero no se suelen contemplar estos efectos con perspectiva de género¹²², por lo que se hace más difícil comprobar cómo éstas consecuencias afectan de forma diferenciada a las mujeres.

Como ya vimos en el módulo 1, la globalización ha supuesto la victoria del capital y de la empresa, y ha tenido un efecto negativo sobre las condiciones de vida de la mujer en su doble condición de mujer y trabajadora. La globalización supone nuevas condiciones de producción, explotación, relación familiar o participación política¹²³. Se trata de nuevos fenómenos sociales que tienen como telón de fondo la crisis del estado de bienestar gestado tras la segunda guerra mundial.

“En esta dirección pueden observarse la quiebra del pacto social, que garantizaba el papel del estado en la redistribución económica, el derumbe del pacto patriarcal por el que se consagraba el varón como proveedor único del salario familiar y se asignaba a las mujeres el papel de amas de casa sin salario, el fin de un proyecto único de transformación dirigido por un sujeto político único, -el proletariado-, como agente de transformación social y la guerra declarada a la igualdad como núcleo central de ese proyecto político”¹²⁴.

122 Podríamos entender perspectiva de género como aquel proceso en el que se toma en consideración las diferencias entre mujeres y hombres en cualquier actividad o ámbito. Por ello se hace necesario analizar de manera segregada por género la realidad que nos interesa, para posteriormente realizar un proceso de visión crítica de la misma para intentar cambiarla procurando garantizar la igualdad de derechos entre mujeres y hombres.

123 ALLEGUE, P: “Del ideal ilustrado, las mujeres y la globalización”.

124 COBO, R: “Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres”. www.mujeresenred.net/spip.php?article385

El trabajo de las mujeres ha estado presente en todas las sociedades, culturas y épocas, aunque, como ya hemos visto, no siempre ha seguido las mismas pautas, ni ha estado socialmente reconocido¹²⁵. La masiva incorporación de las mujeres a la fuerza de trabajo mundial se podría interpretar como un hecho positivo producto del nuevo sistema, pero como hemos visto y podremos volver a corroborar, no es así¹²⁶. Lo cierto es que los nuevos sistemas de producción flexible, con cambios rápido de líneas de producción, que producen para el consumo inmediato sin generar stocks, requieren un nuevo perfil de trabajador/a: flexible, de fácil adaptación, de fácil despido, en definitiva, producen trabajo precario.

Algunas autoras como Cindi Katz (2001) o Alisson Jagger (1998) inciden en que la globalización no es nada nuevo en la medida en que el mercado mundial y la interacción y el intercambio mundial no son nuevos. No obstante señalan que lo que sí es nuevo y sin precedentes es su intensificación, el mayor conocimiento de los procesos globales y su fragmentación. En la misma línea, M. Castells, establece que lo específicamente nuevo es la comprensión del espacio-tiempo. De ahí que desde posiciones feministas se analicen los retos de un feminismo necesariamente global y se plantee la necesidad de reorganizar la agenda feminista, de la misma manera que los sindicatos nos hemos visto obligados a reorganizarnos ante este fenómeno.

De esta manera, se coincide en que el nuevo orden económico internacional, por un lado, incrementa la tendencia a la mayor precariedad

125 “En la sociedad preindustrial el trabajo de las mujeres dependía de ritmos agrícolas, y el trabajo se organizaba en base a la solidaridad entre las familias campesinas. La industrialización vino a suponer, por el contrario, un modelo productivo continuo, regular y uniforme y, por lo tanto, impone una modificación radical del concepto mismo de trabajo, así como de los valores, actitudes y estructura de la sociedad. Así se verifica la distinción entre lo público y privado, el trabajo productivo y reproductivo, el tiempo de trabajo y de la vida, lo que relegó a las mujeres a unas tareas (el trabajo doméstico) y a los hombres el trabajo asalariado. A partir de entonces la incorporación de la mujer al trabajo asalariado dependió de determinados acontecimientos, las guerras, los avances tecnológicos, los nuevos modelos familiares y la progresiva desregulación del mercado laboral, por lo que toda la familia debía contribuir a su mantenimiento económico”. *Sindicalismo y mujer. Las relaciones laborales desde una perspectiva de género*. US Madrid Región CCOO.

126 No obstante, según el Informe de Desarrollo 2012 del Banco Mundial, “las nuevas fuerzas de la globalización pueden reducir algunas disparidades de género. La apertura del comercio a nivel mundial y la difusión de las nuevas tecnologías han supuesto un incremento de su empleabilidad y por tanto han contribuido a su autonomía económica. Por otro lado, el mejor acceso a la información ha puesto de manifiesto el papel de las mujeres en el mundo contribuyendo a cambiar actitudes y también fomentando la acción pública a favor de la igualdad de género que ha generado finalmente un consenso mundial en cuanto a la importancia del empoderamiento económico, social y político de las mujeres. Así el ODM (Objetivo Del Milenio) 3 es “Promover la igualdad de género y empoderar a las mujeres”.

laboral¹²⁷ de determinados grupos de población como es el caso de las mujeres o inmigrantes, fruto de un menor control y regulación del Estado, y por otro, acentúa la división sexual del trabajo, producida por la fragmentación de la producción y transferencia de procesos productivos¹²⁸. Es lo que podríamos denominar la división sexual de la precariedad¹²⁹. Así por ejemplo, aunque parezca que la globalización reduce a veces la brecha salarial de género, en realidad no es que el salario de las mujeres aumente sino que el mercado laboral mundial, cada vez más competitivo, conduce a una disminución en el sueldo de los hombres.

Uno de los elementos que incorpora la globalización es el trabajo informal, ámbito al que se ven relegadas muchas mujeres. Se trata del trabajo gratuito e invisible del cuidado de las personas dependientes en el hogar, la prestación de este servicio en otros hogares sin que exista contrato laboral ni prestación social y también aquellos trabajos de muchas mujeres en empresas de la industria que sabotean las fórmulas de contratación formal. Este trabajo, por tanto, es indispensable para el funcionamiento de la economía.

Este trabajo informal que se ha dado tanto en el norte como en el sur, en los últimos años, fruto del fenómeno de la globalización, ha sufrido cambios; así, muchas mujeres del tercer mundo se han incorporado a la mano de obra asalariada de la economía informal y también se ha producido un aumento de inmigración de mujeres en los países industrializados, donde es la mujer del sur, quien cubre las tareas de cuidado al tiempo que la mujer del norte se dedica a tareas productivas o de lo que llamamos economía formal.

Además, el hecho de que las mujeres se encuentren relegadas a los empleos menos cualificados, con mayor contratación temporal o a tiempo parcial, o a percibir salarios más bajos por los mismos empleos, viene provocado por la necesidad de competitividad empresarial basada en la desvaloración de la fuerza de trabajo, lo que ha supuesto un incremento de la precariedad laboral que ha afectado más, lógicamente a las perso-

127 "Entendiendo la precariedad en su más amplio sentido desde las dimensiones de inseguridad laboral, insuficiencia/incertidumbre laboral, degradación/vulnerabilidad de situaciones de trabajo y de una protección social reducida" (José Ignacio Gil "En torno a la precariedad laboral. Una reflexión desde los sectores metalúrgicos en España". Ponencia presentada al Comité FEM de Construcción de Maquinaria para la Construcción. Frankfurt. 21 y 22 de Octubre, 2008)

128 CCOO Madrid, "Sindicalismo y mujer. Las relaciones laborales desde una perspectiva de género". Ediciones GPS. 1999

129 Se recomienda la lectura de Helena Hierata, "A precarização e a divisão internacional e sexual do Trabalho". Sociologías. Porto Alegre. Jun 2009. Pág. 24-41.

nas trabajadoras menos favorecidas. Las mujeres y sobre todo mujeres inmigrantes se encontrarían dentro de la clase que Manuel Castells denomina, trabajadores genéricos¹³⁰.

Así, aunque el mundo del trabajo evoluciona en función del tiempo, de las sociedades y del impacto de la globalización, la jerarquía relacionada con la división del trabajo entre hombres y mujeres es inamovible, fruto de los estereotipos de género (a la mujer se le atribuye mayor facilidad para aceptar órdenes, mayor destreza manual, mayor flexibilidad por la necesidad de hacer frente a las responsabilidades familiares, etc.). Podemos considerar que la contratación de mujeres se ha utilizado como una forma de competencia desleal que permite abaratar salarios y condiciones de trabajo en momentos puntuales. Como ha sucedido históricamente, cuando se ha necesitado mano de obra coyuntural se ha contado con ellas, y cuando el mercado de trabajo se ha retraído, se las ha expulsado.

Por tanto, aunque la globalización ha supuesto un incremento de empleo femenino por la inversión multinacional en sectores industriales –aunque existen excepciones–, por la incorporación de las nuevas tecnologías, etc. al darse sobre todo como resultado de la exportación en puestos poco cualificados, o bien en sectores no regulados o informales de fuerte explotación, con peores condiciones de trabajo, podemos entender que el fenómeno de la globalización no ha beneficiado demasiado a la clase trabajadora¹³¹.

C. La situación sociolaboral de las mujeres, hoy

Como ya hemos visto, en todas las sociedades las mujeres son discriminadas tanto en el ámbito privado, en el que muchas veces sufren violencia o ven menoscabados sus derechos sexuales y reproductivos, como en el público, especialmente en el terreno de los derechos económicos que incluyen el derecho a un empleo digno y el derecho a disponer de

130 Los trabajadores genéricos serían aquellos a los que les es asignada una tarea determinada, sin capacidad de reprogramación, que no presupone la incorporación de información y conocimiento más allá de la capacidad y recibir señales y los diferencia de los autoprogramables, aquellos que poseen educación en el entorno organizativo apropiado y que pueden reprogramarse hacia las tareas en cambio constante del proceso de producción.

131 “La extensión de la mano de obra femenina, su gran potencial de fuerza de trabajo, facilita su discriminación porque la internacionalización del capital transfiere hacia el espacio-tiempo de la producción la dominación patriarcal que los varones ejercen en la familia” ALLEGUE, P: Del ideal ilustrado, las mujeres y la globalización.

los recursos productivos. En los últimos 20 años han cambiado muchas cosas para mejor, como la esperanza de vida al nacer de las mujeres que se ha incrementado especialmente en los países en desarrollo. Los cambios son ahora mucho más rápidos en esos países que los que se dieron en los actuales países ricos cuando se podían considerar países pobres. En Estados Unidos se necesitaron 40 años (1870-1910) para aumentar del 57% al 88% la matriculación de niñas de 6 a 12 años; Marruecos consiguió un incremento similar para ese grupo de edad en poco más de 10 años¹³².

A pesar de todos los avances, el financiamiento de iniciativas para la igualdad de género sigue siendo insuficiente tal y como revela el informe “El progreso de las mujeres en el mundo: en busca de la justicia” de 2011 de ONU Mujeres. En él se reconocen los logros alcanzados en materia de igualdad, como por ejemplo el hecho de que se consagre la igualdad de género en la constitución de 139 países, pero también se muestra que las mujeres siguen sufriendo injusticias, violencia y desigualdades tanto en el ámbito del hogar como en el ámbito laboral.

Los factores de progreso en la vida sociolaboral de las mujeres tienen que ver con la evolución de los mercados, de las instituciones y del entorno familiar. Cuando un país se enriquece suele producirse un cambio en su estructura económica de forma que las actividades que se convierten en motor de esos cambios suelen ser aquellas en las que los hombres han dejado de tener una ventaja comparativa de modo que se abren nuevas oportunidades de empleo para las mujeres. Bangladesh y Colombia son ejemplos de cómo cuando un país en desarrollo experimenta cierto enriquecimiento se produce ese cambio en su economía y ese efecto se convierte también en un estímulo a las familias para dedicar recursos a la formación de sus hijas con el objetivo de que encuentren empleo. Si, además, se hace una buena gestión en la prestación de servicios que permite que sean más económicos y de más fácil acceso, se eliminan algunas disparidades de género.

La lectura principal de este resultado es la siguiente, cuando los mercados, las instituciones y los ingresos de las familias se combinan para invertir en las mujeres, la igualdad de género avanza con mucha rapidez. En Colombia, por ejemplo, las mujeres están mejor representadas en puestos directivos y en el sector de las finanzas que en muchos países ricos. A veces, no obstante, los admirables progresos que han logrado

132 Informe sobre el desarrollo mundial 2012: igualdad de género y desarrollo” Banco Mundial,2011.

algunos países pobres del mundo han tenido más que ver con la voluntad política que con el desarrollo. Costa Rica, la república de Macedonia o Rwanda han llevado a cabo importantes reformas legales que han tenido como consecuencia un incremento importante de la presencia de las mujeres en sus parlamentos.

En contraste con aquellos países que han experimentado un buen resultado en la eliminación de disparidades de género, para muchas mujeres y niñas del mundo los cambios no han llegado o han sido muy lentos. Cuando a la pobreza se suman otros factores como la raza, la casta, la orientación sexual, etc. se reducen las posibilidades de éxito en esta materia. En algunos países como India y Pakistán las disparidades de género se producen con más intensidad entre la población más pobre. Otras veces el elemento determinante es pertenecer a un grupo étnico determinado como las mujeres indígenas de Guatemala, cuyo analfabetismo es del 60% frente al 40% de los hombres del mismo grupo.

En materia de educación se van reduciendo las disparidades en la mayoría de las regiones del mundo. En la educación primaria y secundaria casi han desaparecido las diferencias de género en la mayoría de los países, aunque persisten en muchos países africanos y algunas partes de Asia meridional. En secundaria, incluso se han invertido, en algunos países de América Latina, el Caribe y Asia Oriental. Lo mismo ocurre con la enseñanza universitaria. Hay 60 países en los que la población femenina en la universidad supera a la masculina.

En el ámbito laboral, hay que mencionar que más de la mitad de las mujeres que trabajan (600 millones en 2011) lo hacen en empleos vulnerables de escasa remuneración y fuera del control de las leyes laborales, muchas más lo hacen en la economía informal en tareas realizadas en el hogar o como trabajadoras domésticas y, en relación a la brecha salarial de género, ésta se ubica todavía entre el 10 y el 30% de promedio.

El porcentaje que representa el salario de las mujeres sobre el de los hombres en la industria supera el 90% en Australia, algunos países del norte de Europa como Noruega y en algunos de América Latina como Costa Rica y Panamá. Nepal tiene una tasa del 45% y son llamativas las de países como Brasil y Japón en los que las mujeres sólo perciben de media el 61% del salario que perciben los hombres en la industria manufacturera.

La OIT estima en 87 millones el número de mujeres en el mundo que en 2010 estaban desempleadas frente a los 76 millones de 2007. Este dato tiene que ver con el impacto de la crisis económica mundial que ha provocado un incremento del desempleo en casi todas las regiones del mundo y también con el alza de los precios de los cereales desde 2008 que ha producido un aumento del hambre a nivel mundial. Tanto en los países de América Latina y el Caribe como en el África subsahariana, el número de mujeres entre 20 y 59 años que viven en hogares rurales pobres supera al de los hombres. Por ejemplo en Chile por cada 100 hombres en esta situación hay 114 mujeres y en Camerún más de 120¹³³.

Durante los últimos 30 años más de 500 millones de mujeres se han incorporado a la fuerza de trabajo mundial, lo que las convierte en el 40% de la fuerza laboral en el mundo. Este incremento neto se debe al fuerte crecimiento en países sobre todo de América Latina y el Caribe, que partían de tasas de participación muy bajas, acompañado de una ligera reducción en países de Europa oriental y Asia central. Aunque las tasas por regiones han tendido a converger, se mantienen todavía diferencias significativas. El nivel más bajo de participación de mujeres en la fuerza de trabajo se encuentra en Oriente Medio y Norte de África (26%) y el más alto en Asia Oriental y el Pacífico (64%) y en África subsahariana (61%). A nivel mundial, más de la mitad de las mujeres (53%) trabajan en empleos vulnerables, proporción que asciende a 80% de las mujeres en las regiones de Asia meridional y África subsahariana. Por eso no debemos identificar el mayor porcentaje de participación de las mujeres en la fuerza de trabajo como una mejora de sus condiciones sociolaborales porque como hemos visto en aquellas regiones del mundo donde más participan tienen condiciones de mayor vulnerabilidad.

A pesar de estas cifras, del notable incremento en la participación de las mujeres en la fuerza de trabajo mundial, a pesar de la reducción de la brecha de género en materia de educación, a pesar de que las mujeres son más de la mitad de los estudiantes universitarios del mundo, la tasa de analfabetismo femenina duplica a la masculina y sólo disponen del 1% de la riqueza del planeta, es decir, de la propiedad mundial.

En relación a las oportunidades económicas que legalmente reconocen los diferentes países del mundo para las mujeres, según datos de Naciones Unidas en muchos países de Oriente Medio y África del norte las mujeres aún no pueden trabajar en todos los sectores.

Una mala asignación o una infrautilización de la fuerza de trabajo, como ocurre en el caso de las mujeres, provoca una pérdida económica. La eliminación de las barreras que impiden a las mujeres realizar muchos trabajos reduciría las diferencias de productividad entre mujeres y hombres aumentando la producción por trabajador entre un 3% y un 25% en distintos países. También influyen en la eficiencia económica de las empresas dirigidas por mujeres los problemas de discriminación en los mercados de crédito y, por otra parte, cuando ellas quedan excluidas de los puestos directivos, se reduce la capacidad de gestión media. Así mismo, la desigualdad de género reduce la capacidad para competir internacionalmente de un país cuya exportación esté basada en bienes y servicios para cuya producción sean igual de válidas las mujeres que los hombres.

La Organización de las Naciones Unidas para la Alimentación y la Agricultura (FAO) estima entre un 2,5% y un 4% el incremento de la producción agrícola que tendría lugar en los países en desarrollo sólo con igualar el acceso a los recursos productivos entre las agricultoras y los agricultores. Así mismo, el garantizar la igualdad de acceso a fertilizantes, semillas y herramientas a las mujeres produciría unas ganancias en la productividad que reducirían entre 100 y 150 millones el número de personas hambrientas en el mundo.

En el periodo 2000-2008 el porcentaje de mujeres desempleadas sobre el total de desempleados arroja una media mundial del 47% que por regiones no distan mucho de la media América Latina y el Caribe, 50% y las regiones desarrolladas, 49%.

Así, podemos concluir que los datos muestran claramente la situación de desigualdad en la que se encuentran las mujeres a escala mundial. El informe del Banco Mundial, incide en que es necesario realizar esfuerzos en varias direcciones. En primer lugar y como acción prioritaria, deberían ponerse todos los medios necesarios para la reducción de la mortalidad femenina en muchos países pobres y para mejorar el acceso a la educación de las mujeres. En segundo lugar sería necesario mejorar el acceso a las oportunidades económicas de las mujeres de forma que desaparecieran las disparidades de género relacionadas con los ingresos y la productividad. En tercer lugar habría que fomentar políticas de mejora de la capacidad de acción de las mujeres, es decir, fomentar el empoderamiento de las mujeres. Y, por último, desarrollar estrategias que dificulten la reproducción de los mecanismos de la desigualdad de género entre generaciones.

III. Mujer y sindicalismo

“El trabajo decente es la mejor manera de luchar contra la pobreza global. Porque para muchas personas en el mundo entero, la falta de trabajo es sinónimo de pobreza”

(Jornada Mundial por el Trabajo Decente. CSI, 2009)

La mayor parte de las organizaciones sindicales en todo el mundo participamos del consenso internacional a favor de la igualdad de género apoyando las diferentes acciones a favor de la igualdad, no sólo en relación al espacio laboral sino en todos los ámbitos de la vida pública y privada de las mujeres¹³⁴.

El compromiso sindical con la igualdad de género no es homogéneo, está directamente relacionado con el desarrollo democrático alcanzado por las naciones o regiones. No obstante, este compromiso, prácticamente está extendido a todas las organizaciones sindicales¹³⁵, y se traduce no sólo en sus estructuras, en las que juegan un papel fundamental las secretarías de la mujer, y en la aplicación de la perspectiva de género en sus políticas, sino también en sus acciones para conseguir eliminar las desigualdades y discriminaciones de género en el ámbito laboral *“la transversalidad de género en la acción sindical es la principal herramienta del sindicalismo de clase para afrontar las desigualdades por razón de sexo en el ámbito laboral. Junto a ella, son necesarias dos estrategias: la acción positiva y el llamado “empoderamiento” de las mujeres”*.¹³⁶

A nivel internacional, tanto la Confederación Sindical Internacional¹³⁷

134 La colaboración de los sindicatos con las ONGs en la consecución de objetivos en materia de igualdad de género tiene mucha relación con los avances conseguidos. Según el Instituto de Investigación para el Desarrollo Social de Naciones Unidas *“cuando los sindicatos y las ONGs cooperan, su influencia conjunta sobre los acontecimientos políticos y sociales puede ser bastante fuerte. Cuando falla la cooperación, esto puede conllevar retrasos significativos en los planes de ambos. En consecuencia, el éxito o el fracaso de la cooperación sindicatos/ONGs afecta tanto a la dirección como a la velocidad del desarrollo social, o en términos más generales, afecta a como será la sociedad en las próximas décadas”*

135 Algunas grandes centrales sindicales han llevado a cabo un proceso de implantación de la igualdad en el seno de la propia organización. La CUT, CTA, CCOO y otras contemplan en sus estatutos el sistema de cuotas en la elección de los órganos de decisión o la aplicación de la transversalidad de género a toda la política sindical.

136 BRAVO, C: *“La transversalidad de género en la acción sindical. Presente y futuro”* Gaceta Sindical nº 269. Carmen Bravo Sueskun es la actual Secretaria de la Mujer de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras.

137 Desde 2010, Sharan Burrow se convirtió en la primera mujer que ha dirigido la CSI. Para ello dejó su puesto de presidenta del Australian Council of Trade Unions (ACTU), que estuvo ocupando desde 2000.

(CSI) como la Confederación Europea de Sindicatos (CES-ETUC), así como las federaciones sindicales internacionales (FSI) suscriben en sus informes y sus congresos su compromiso con la igualdad de género.

En su congreso fundacional, en Viena, en noviembre de 2006, la CSI se comprometió a que la perspectiva de género se integrara plena y transversalmente en todas sus políticas. Se reconoció que persiste actualmente una profunda discriminación de género en el mundo y que la globalización ha contribuido a empeorar la situación de las mujeres en el mundo.

En octubre de 2009 tuvo lugar la I Conferencia Mundial para la Mujer en Bruselas organizada por la CSI a propuesta de su comité femenino. Uno de los objetivos clave de esa conferencia fue desarrollar estrategias para fortalecer la perspectiva de género en las negociaciones sindicales y el diálogo social. Entre los documentos de trabajo de la conferencia figuraba el “Programa de acción para lograr la igualdad de género en los sindicatos” de 2007 que establecía medidas específicas a adoptar en el seno de estas organizaciones para eliminar la discriminación de las mujeres y promover su participación plena en ellas. Otro de los documentos de trabajo era la “Carta de los derechos de la mujer trabajadora” de 2008, en la que se relacionaban todos aquellos derechos a los que la mujer debe tener acceso y que, debido a la persistencia de los factores que reproducen la desigualdad de género, le son arrebatados sistemáticamente. Por su parte, la agrupación Global Unions (Sindicatos Globales)¹³⁸ se compromete a realizar todos los esfuerzos necesarios para que las mujeres disfruten de los derechos enumerados en dicha carta.

En cuanto a la FITIM, el 23 de octubre de 2003 tuvo lugar la primera reunión del comité de mujeres para impulsar los esfuerzos de aumentar la participación y representación de las mujeres en todos los órganos de la organización. En el congreso mundial de 2005 en Viena, la Conferencia de las Mujeres de la FITIM aprobó una resolución sobre el trabajo de las mujeres en la globalización en la que se asumía que “*las condiciones del trabajo femenino en la globalización suponen un enorme desafío para la sindicación*”.

A nivel regional y subregional también se han establecido este tipo de redes sindicales de mujeres.

¹³⁸ Instancia de trabajo conjunto de la CSI, las FSI y el TUAC (Comité Sindical Consultivo de la OCDE), ya mencionada en el módulo 2

En el congreso de 2009 de Gotemburgo, la Conferencia de las Mujeres vuelve a llamar la atención de la organización sobre el trabajo precario de las mujeres y su repercusión en las familias y las comunidades afirmando que *“El mejoramiento de la situación económica de las mujeres es un factor esencial para reducir la pobreza en todo el mundo”*. En Yakarta en 2011, en la Conferencia de las Mujeres de la FITIM se debatió los progresos de la organización en la promoción de la igualdad de género y el trabajo en sus sindicatos y en todo el mundo. La conclusión fue que la nueva organización que surgirá de la fusión con otras federaciones internacionales tendría que elaborar un claro programa para las mujeres, incluyendo una sección de mujeres y estructuras regionales para apoyar plenamente un programa de igualdad de género.

En 2011, en su informe *“Vivir con inseguridad económica. Mujeres y trabajo precario”* la CSI se refirió al que es, para el sindicalismo de clase, el principal obstáculo al avance de las políticas de igualdad, la división sexual del trabajo: *“una causa importante de la sobrerrepresentación de las mujeres en las filas de los trabajadores con empleo precario guarda relación con las dificultades a las que se enfrentan debido a las responsabilidades del cuidado de lo hijos y las tareas del hogar”*. Se entiende que para acabar con esa distribución desigual de roles de género es necesaria la redefinición de los conceptos de *“trabajo”* y de *“tiempo”* desde una perspectiva de género.

Así, el *“trabajo”* debe incluir tanto el asalariado como el que se realiza en el hogar y en la economía informal. El cuidado de las personas dependientes (niños, enfermos, mayores) es un trabajo cuya responsabilidad deben asumir los estados y no las mujeres individualmente en el seno de las familias. Se trata de ajustar la conceptualización del trabajo, incorporando tanto el trabajo productivo como el reproductivo y ampliar la visión de los derechos laborales y la protección social a las necesidades de una clase trabajadora heterogénea.

En relación al concepto de *“tiempo”* la visión, desde una perspectiva de género, contempla un nuevo modelo de relaciones laborales más humano en el que los trabajadores y trabajadoras encuentren la flexibilidad necesaria para poder conciliar su vida profesional y personal. La acción sindical debería favorecer este planteamiento de gestión del tiempo de trabajo más humana y más igualitaria.

Debemos mencionar que en este sentido ha habido y hay que superar algunos obstáculos en el ámbito sindical para incorporar de manera

efectiva el enfoque de género en la actividad de estas organizaciones. El principal es la visión dogmática clásica de algunos sectores de la izquierda sobre la unidad de clase, que no comparten la necesidad de una lucha específica de las mujeres. Esta postura, aunque no de manera hegemónica, ha estado y está presente en algunos sectores del sindicalismo de clase.

Otro problema es la confusión de conceptos y la ausencia o carencia de formación, que no permite reconocer que las trabajadoras sufren todavía hoy discriminaciones de manera directa o indirecta y no gozan de las mismas oportunidades que los trabajadores, no teniendo estas reivindicaciones concretas cabida en la lucha de clases.

De la misma manera, se debe superar la vinculación masculinidad y movimiento obrero. La invisibilidad de la participación de la mujer en el movimiento sindical, derivada de su ausencia en las estructuras de dirección de los sindicatos y de las características del trabajo que normalmente realizan, se está superando en los últimos años. *“La noción de trabajador que desarrollaron los cartistas incluía en su base el concepto de propiedad, si bien no necesariamente concreta. Puesto que a lo que aspiraban era a integrar a los trabajadores en la esfera pública, entendieron la propiedad también como el resultado del trabajo que uno podía ejercer, y de esta manera definían la clase obrera excluyendo a las mujeres. Por tanto, esta definición de clase obrera está connotada genéricamente al igual que sucede con la noción de ciudadano que parte de la Ilustración y la Revolución francesa, pero ambos aparentemente son conceptos universales. De esta manera, aún cuando se hicieran intentos para extender los esfuerzos de sindicalización a las mujeres, éstos resultaron problemáticos y difíciles debido a la necesidad de tenerlas en cuenta en el contexto de la presunta masculinidad de la clase”*¹³⁹.

No obstante, la reclusión “de manera natural y automática” de las mujeres a puestos específicos como secretarías de la mujer o igualdad, sin que lleve aparejada una incorporación a otros puestos de responsabilidad, lleva a considerar al derecho a la igualdad real, por parte de muchos trabajadores y trabajadoras, como una reivindicación hecha por y para las mujeres.

139 Referencia a la obra de Joan W. Scott “Sobre el lenguaje, el género y la historia de la clase obrera”, p. 95, en el texto de María del Carmen Muñoz Ruiz “Género, masculinidad y nuevo movimiento obrero bajo el franquismo”, recogido en el libro “Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo” VV.AA. Ed. Catarata

IV. La igualdad de género en las ETN del metal

Hasta el momento, hemos llevado a cabo un análisis general de la situación sociolaboral de las mujeres, con alguna pincelada sobre el tratamiento de la igualdad en las organizaciones sindicales internacionales y nacionales. En los próximos apartados, se trataría de ver cómo se está abordando el derecho de igualdad en las empresas transnacionales y cuáles son las prácticas sindicales en el ámbito internacional que se están llevando a cabo para conseguir la igualdad efectiva entre mujeres y hombres, y por tanto, unas mejores condiciones de trabajo para el conjunto de la clase trabajadora.

Las empresas de los sectores industriales, se caracterizan por una composición eminentemente masculina en sus plantillas. El paso de un trabajo centrado en la fuerza física a unas tareas más técnicas y tecnológicas, sin embargo, no ha conllevado un incremento desmesurado de la presencia de mujeres en estos sectores.

Como hemos visto, la división sexual del trabajo se plasma en esta rama -además de en una mayor temporalidad, mayor contratación parcial, etc.- en una presencia de las mujeres en puestos de administración y tareas menos reconocidas y valoradas económicamente. Los estereotipos de género y la cultura patriarcal que aún existe, fruto de los procesos de socialización que reproducen este modelo, favorecen esta estratificación no sólo en las culturas empresariales, sino en las decisiones que mujeres y hombres toman en relación con su futuro, por lo que es muy complicado que las mujeres elijan estudios de carácter técnico, por un lado por estos estereotipos y por otro, por las dificultades que saben que van a tener tanto en el acceso a empresas históricamente masculinizadas, como en su desarrollo profesional.

No obstante, en los últimos años se ha experimentado un compromiso por parte de las empresas, principalmente transnacionales -que entendemos interesado- por corregir las desigualdades y discriminaciones que se han estado produciendo. Esto es consecuencia, en principio, del incremento de las recomendaciones y/o legislaciones nacionales o internacionales en pro del intento de regulación de los efectos de la actividad comercial de las empresas transnacionales, fruto en muchos casos, de la presión ejercida por distintos movimientos civiles y sociales y, de la necesaria protección de las mujeres en el mercado laboral, derivada de las discriminaciones de hecho que se han estado produciendo en las

mismas. Sin embargo, podríamos ir más allá diciendo que este compromiso también es fruto de la presión ejercida por el mercado económico, donde los valores éticos han servido de elementos diferenciadores y de competencia respecto a empresas del mismo sector. La cuestión es si estos valores pueden entrar en conflicto con la lógica del sistema capitalista, o si la ética termina donde empiezan los intereses económicos.

“Estamos comprometidos con la carrera de igualdad de oportunidades para todos los empleados y nuestro objetivo es transformar la diversidad en un ventaja competitiva, incluyendo la diversidad de género en todos los niveles, sobre todo a nivel de la alta dirección. Por ejemplo, los objetivos de diversidad de género incluyen que el 25% de la contratación ha de ser de mujeres, el 20% del programa de desarrollo de la CBA (Corporate Business Academy) deben ser mujeres, y el 20% de los empleados deben ser mujeres en 2020 (frente al 16,8% actual). En 2010, el 22,4% de las nuevas incorporaciones eran mujeres”.

Memoria de EADS, 2010

El concepto de responsabilidad social empresarial (RSE) que, como hemos visto, surge como herramienta de regulación de las actividades de las empresas transnacionales, y que tiene mayores efectos en países con un inexistente o limitado desarrollo del Estado de derecho, ha adquirido una importancia tal dentro de las empresas que todas tienen en sus estructuras una o varias personas en un departamento del mismo nombre, donde habitualmente, las políticas de igualdad tienen un peso fundamental y específico.

Cada vez más, las constituciones de los distintos Estados recogen el principio de no discriminación y en concreto el de igualdad de género, desarrollándose en algunas ocasiones leyes específicas locales, por lo que existe una obligación vinculante de las mismas de garantizar la igualdad entre mujeres y hombres. No obstante, las memorias de sostenibilidad y los códigos de conducta, siguen utilizando las acciones para favorecer la igualdad, como una acción voluntaria que sirve de mercancía para conseguir un mayor reconocimiento¹⁴⁰. Sin embargo debemos

140 “Gestión eficaz puede conllevar la evitación de riesgos y la prevención de conflictos laborales, vinculados con la vulneración del derecho fundamental a la igualdad. La responsabilidad social de género, no es sólo una necesidad con objeto de asegurar el cumplimiento de las leyes, sino una oportunidad para las empresas, especialmente teniendo en cuenta las políticas públicas de apoyo institucional a la responsabilidad social de género y en particular a la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres como los distintivos empresariales. También supone una muestra del cambio imparable en la sociedad y en la empresa hacia un modelo social y productivo más equitativo y solidario entre mujeres y hombres”. Juan Antonio Sagardoy Bengoeche, presidente de la Fundación Sagardoy en el prólogo de “La responsabilidad social de género en la empresa. Un valor emergente del management empresarial”. Ed. Cinca.

ser conscientes de que más allá de una obligación ética, que también, se trata de una obligación legal.

La representación de trabajadores y trabajadoras con la que hemos contactado sobre esta materia nos ha transmitido una triple preocupación en relación a la RSE: **1.** dotar de un carácter voluntario a cualquier normativa que se haya podido establecer a través de la legislación o la negociación colectiva¹⁴¹, **2.** Limitar el contenido de las negociaciones en el ámbito local por querer abarcar un ámbito internacional donde existen legislaciones más débiles, **3.** Evitar el seguimiento de las medidas, no permitiendo ni la negociación ni la firma de las organizaciones sindicales legitimadas para ello.

- *“Fuimos a negociar un plan de igualdad y nos encontramos negociando un acuerdo marco internacional de condiciones de igualdad y violencia de género (...) Claro, hay determinados aspectos que a nivel internacional no se pueden meter porque como decíais, nuestra cultura es una y en otros países como India nuestra cultura puede chocar muchísimo, incluso con aspectos legales, con lo cual, nosotros al final lo que determinamos era que íbamos a negociar un plan de igualdad de aplicación en España y que todo lo que extrapolasen a nivel internacional, ya que no tenemos ningún tipo de red sindical ni de comité mundial, y como no considerábamos que fuera el foro de negociar eso en ese ámbito, nos parecía correcto y que eso que ganaban los demás países (...) No queríamos prescindir de nada de lo que pudiéramos acordar aquí, al final todas las materias que estuvimos negociando con ellos se han incluido en el plan de igualdad internacional. En España es de obligado cumplimiento y en el resto de países del mundo*

141 Se ha consultado el texto de Amparo Merino Segovia en el estudio de Abril de 2009 “la perspectiva de género en la responsabilidad social de las empresas” en el marco de la Ley Orgánica de Igualdad entre mujeres y hombres de España. “El carácter voluntario que se atribuye a la RSE no exime a la empresa de cumplir los compromisos libremente asumidos por ella; tampoco impide la activación de políticas públicas de promoción e incentivo que estimulen a las corporaciones a ir más allá de la ley, a través de un apoyo complementario y de la puesta en funcionamiento de instrumentos fiables y transparentes de control y verificación, sin desatender las responsabilidades de los gobiernos de cara a las necesidades de la sociedad. Sobre estos parámetros, todo esfuerzo adicional de las empresas para la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, y la promoción integral de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres puede enmarcarse en una política de recursos humanos de calidad, esencial en una concepción auténtica de RSE. La empresa ocupa en la sociedad un espacio vital, donde la consecución de la igualdad de derechos resulta cuando menos compleja; de ahí que cualquier política integral de RSE debe incorporar en este campo un compromiso riguroso de superación de la desigualdad en todos los ámbitos de la actividad empresarial, incluyendo las políticas de compras y contrataciones que, vinculadas a un desarrollo más sostenible, den prioridad a los proveedores y/o subcontratistas que puedan acreditar al respecto su compromiso social”.

es una guía de igualdad para cada país...” (Representante sindical de Gamesa)

En el caso español¹⁴², está proliferando una situación paradójica en aquellas empresas donde no existe una estructura sindical clara y definida que englobe el conjunto de los intereses de los trabajadores y trabajadoras, fruto del hecho de que la empresa haya asumido como propio el deber de desarrollar el derecho de igualdad legal: las comisiones de igualdad se convierten en las únicas mesas de interlocución habitual, respetadas en las empresas, sin que se pueda acceder a negociar o dialogar otros aspectos fundamentales de las condiciones de trabajo, quedando como último recurso en estas materias el de acudir a la jurisdicción correspondiente.

Los **códigos éticos o códigos de conducta**, suelen recoger normas de conducta ética que debe cumplir cada trabajador, respetando principalmente la ley, las personas, el medio ambiente, la clientela así como el resto de la empresa. En algunos casos, estas obligaciones se trasladan a contratistas y proveedores, lo cual es positivo, en cuanto que éstos suelen estar sometidos a legislaciones más laxas. En los códigos de conducta, la igualdad, concretada en la prohibición de discriminación, violencia o acoso suele tener un apartado específico.

“Cada trabajador está obligado a tratar con respeto a los integrantes de su equipo, a los demás trabajadores del grupo y de manera general, a toda persona con la que mantenga una relación profesional. Respetar sus vidas privadas y se compromete a no divulgar información privada que hubiera conocido fortuitamente o por razón de su actividad. Cada manager debe respetar la esfera privada de sus colaboradores. El trabajador no podrá realizar discriminación alguna por razón de sexo, edad origen, estado civil, orientación sexual, costumbres, características genéticas, pertenencia real o supuesta a una etnia, nación o raza, apariencia física, discapacidad, estado de la salud, embarazo, linaje, opiniones políticas, convicciones religiosas y actividades sindicales”.

Código ético de PSA

La responsabilidad que debe tener la empresa como garante de estos derechos fundamentales, recae sobre los propios trabajadores y traba-

¹⁴² Como hemos recogido en otras ocasiones a lo largo de la guía, sólo podemos remitirnos a las experiencias conocidas, sin que hayamos podido contrastar si esta situación se reproduce en otros países.

adoras quienes son obligados a denunciar ante la empresa o ante el comité ético creado al efecto. ¿dónde queda entonces el papel de la representación legal de los trabajadores que ni son consultados para su elaboración, ni son la figura de referencia a la que deben acudir los trabajadores y trabajadoras en caso de ser testigos de este tipo de conductas?, ¿cuántas denuncias de incumplimientos se han realizado, cómo se han resuelto?

En las **memorias de sostenibilidad**, teniendo en cuenta que el principio de no discriminación vuelve a tener un apartado específico, deberían aparecer estos datos, pero no suele ser así. Los datos que suelen reflejar, segregados por sexo, suelen recoger sólo estadísticas sobre la utilización de los permisos de conciliación, de manera general. Además, suele ser difícil diferenciar si las acciones llevadas a cabo se realizan en todos los países o en algunos específicos, aunque las referencias más importantes, suelen ser a Europa, donde casualmente, existe una legislación más avanzada.

“En Europa, la industria aeroespacial necesita encontrar más ingenieros y técnicos de los que se están formando en las universidades (...) La fundación empresarial de EADS anima a la ciencia entre los jóvenes, apoya a estudiantes de doctorado y patrocina programas que fomentan la educación superior para las mujeres jóvenes en la ciencia”.

Memoria de EADS. 2010

En las memorias se suelen destacar los compromisos de las empresas transnacionales con la igualdad de género, los distintivos conseguidos, así como los distintos acuerdos alcanzados en esta materia dentro de los apartados de diálogo social, tanto a nivel local (hay que tener en cuenta, que en determinados países, como es el caso español, existen leyes¹⁴³ específicas que obligan a negociar unos planes específicos para corregir las desigualdades de género que se hayan podido detectar en las empresas), como a nivel internacional. Sin embargo, si analizáramos datos segregados por sexo de cualquier empresa transnacional, sea matriz o filial, estas acciones de las que se vanaglorian resultarían insuficientes para corregir las desigualdades y discriminaciones que se producen.

¹⁴³ Ley orgánica, 3/2007 para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres. En la memoria de sostenibilidad de 2010 de Unión Fenosa, se recoge como acción prevista para 2011 la elaboración del plan de igualdad en España, cuando esa obligación está establecida en la citada ley.

Los **acuerdos marco internacionales o acuerdos marco globales** se convierten en este punto en el elemento fundamental, que contrarresta los inconvenientes que para los trabajadores y trabajadoras pueden suponer estas acciones de responsabilidad social empresarial, dándoles un marco de regulación global, con obligaciones específicas para las empresas transnacionales, en toda la cadena de producción –en ocasiones-. La negociación de cláusulas que garanticen la igualdad entre los trabajadores de una empresa, independientemente de su género, raza, religión, convicciones políticas, afiliación sindical, etc. suelen ser elementos que no suscitan ningún tipo de controversia, al no someterse a unas legislaciones o negociaciones colectivas excesivamente dispares y al estar reguladas las normas mínimas por recomendaciones internacionales. Sin embargo, materias más específicas y que afectan a las mujeres principalmente en las ETN, como la informalidad del trabajo, son muy difíciles de incorporar.

El principio de no discriminación se convierte en contenido específico de los acuerdos marco internacionales, tanto en artículos específicos, como en su regulación transversal en aspectos como remuneración, tiempo de trabajo o formación. No obstante, en la mayoría de acuerdos marco, la regulación se limita a enumerar y reproducir el contenido de los convenios de la OIT¹⁴⁴. Así por ejemplo, el **Convenio núm. 111 OIT, sobre la discriminación (empleo y ocupación)**, recoge la definición de discriminación como: cualquier distinción, ascendencia nacional u origen social que tenga por efecto anular o alterar la igualdad de oportunidades o de trato en el empleo y la ocupación o cualquier otra especificada por el miembro interesado previa consulta con organizaciones de empleadores y trabajadores. De la misma manera, establece que no son discriminatorias las medidas especiales de protección o asistencia previstas en otros convenios o recomendaciones adoptados por la Conferencia Internacional del Trabajo, o las fijadas por los países destinadas a satisfacer las necesidades particulares de las personas a las que por razones de sexo, edad, invalidez, cargas familiares o nivel social o cultural, generalmente se les reconozca la necesidad de protección de asistencia especial.

También es común la alusión al contenido del **Convenio número 100 OIT relativo a la igualdad de remuneración entre la mano de obra**

¹⁴⁴ A fecha de 28.04.2012 un total de 168 y 169 países han ratificado los convenios 100 y 111 de la OIT, respectivamente, según www.ilo.org/ilolex/spanish/docs/declworlds.htm, número algo superior sin embargo, a aquellos países que han ratificado los convenios 87 y 98 de la OIT sobre libertad sindical y negociación colectiva.

masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor que establece la definición de remuneración, y de igualdad de remuneración entre la mano de obra masculina y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, y en concreto la obligación de promover y garantizar ese principio, y el deber de adoptar medidas para promover la evaluación objetiva del empleo.

La legislación nacional suele primar sobre la prohibición de discriminación, lo cual se suele contraponer con los principios que recogen las memorias y códigos de conducta de las empresas. Un ejemplo de buena práctica es el último acuerdo marco internacional de la empresa PSA-PEUGEOT donde desde el principio se recoge cómo PSA quiere ir más allá del mero respeto de las normas nacionales, procurándose un marco de referencia en el ámbito de los derechos humanos fundamentales.

No obstante, la dificultad de control y sanción de los incumplimientos, junto a la poca participación de los sindicatos locales en su negociación, siguen siendo uno de los límites a estos AMI.

Sería importante por tanto, que desde las organizaciones sindicales y desde las redes sindicales, fuéramos capaces de trasladar las regulaciones más avanzadas en materia de igualdad a otros ámbitos fuera de las empresas locales, donde tuviéramos participación.

Aunque sin conocer en qué términos se dio el acuerdo, tenemos conocimiento de que existe alguno de ámbito europeo en materia de igualdad. Así por ejemplo el de Areva, firmado en 2006 con la FEM, que trata la igualdad de oportunidades sobre distintas materias como acceso, formación, retribución etc. estableciendo un sistema de indicadores para su evaluación y seguimiento. Ésta podría ser la línea a seguir, ampliando el ámbito de actuación.

Las **redes sindicales y los comités mundiales** establecidos hasta el momento, en relación al tema de género, siguiendo un esquema lógico, deberían cumplir varias funciones, dependiendo de la existencia o no de un AMI en sus empresas. En caso de contar con un AMI, deberían tratar de paliar sus deficiencias y mejorar el contenido de los mismos, analizando sus mecanismos de control y denunciando los incumplimientos que los sindicatos locales les transmitan. Cuando no existiera un AMI, deberían manifestar las desigualdades y discriminaciones que sufren todavía hoy las mujeres metalúrgicas, abordando problemas específicos que hubieran podido surgir.

La realidad sin embargo es otra, por lo que nos han podido transmitir los representantes que han participado en el trabajo de investigación: el principal problema, es la falta de conciencia de que mejorar las condiciones de trabajo de las mujeres repercute en el conjunto de la sociedad y por tanto, falta de sensibilización con el tema por parte de la empresa y la representación sindical que normalmente piensa que es un problema que trasciende las fronteras de la empresa y por ende de difícil solución. Pero esto se añade a otros condicionantes como la falta de peso en las estructuras sindicales internacionales o la dificultad de limitar las materias que se abordan en cada uno de los ámbitos de negociación.

- *“No nos lo creemos (refiriéndose a mujeres y hombres) y eso trasladado a Europa... No es su objetivo prioritario. Con lo que está cayendo... Vamos primero a pelear por el empleo... De hecho en el comité europeo no hay nada legislado ni se está trabajando. Sólo en el código ético de la empresa se hace referencia a la no discriminación”.* **(Representante sindical de ArcelorMittal)**
- *“El AMI te da muchas posibilidades y tenemos que creernos lo que contiene e ir con ellos de la mano y exigir su cumplimiento, así en nuestro centro vamos avanzando (...) y lo que no se cumple tienes el seno del comité europeo (...) Se puede abrir debate y se crean equipos de trabajo y seguimiento. El problema de la igualdad es que hay centros que no se lo creen. (...) En el comité europeo llevamos muchos años para que España tenga presencia y que te respeten y que la casa mire más allá de los sindicatos franceses y poco a poco se está consiguiendo... Por desgracia, los sindicatos de clase somos muy poquitos, si a eso le metes el tema de igualdad (...) Si es difícil de implantar el plan de igualdad en nuestro centro, imagina en los no europeos... si encima hablamos de un comité mundial que lleva sólo un año funcionando... Todo es un proceso, debemos seguir luchando por incorporar y que la igualdad se vea como algo normal, que no haya que pelear por ella y que se vea como la seguridad, calidad, etc. Tratarlo en el comité europeo y después trasladarlo al comité mundial...”* **(Representante sindical de PSA-Peugeot)**
- *“Las connotaciones culturales, porque lo que nos vale aquí igual no vale en otros países. Si además voy al comité europeo a que haga un plan de igualdad a nivel mundial, ¿qué me van a decir los compañeros?, que ya me ha pasado... ¡No! Si se negocia eso a nivel más alto, no lo vamos a poder negociar aquí. (...) Al mes nos vendrán desde Alemania porque allí tenemos un representante ... y los alemanes que tienen más poder van a elegir qué tipo de negociación quieren. De ahí que haya que determinar estructuras. A nivel de igualdad*

tenemos lo que ver lo que queremos. Las estructuras sindicales, en mi caso europeas, CSI, FEM, tienen que presionar a los estados que tienen poder a ese nivel y proponer reglamentación para que podamos decir a las empresas que cumplan con la legislación". **(Representante sindical de Siemens)**

No obstante, aunque con carácter limitado, sí que se han podido observar algunos avances en esta materia, aunque no sin dificultades:

- *"Todas las empresas del grupo tienen AMI, pero luego viene la realidad, luego hay que aplicarlo, y ahí viene el problema que en muchos sitios choca con la legislación y cultura de ese país (...) En Eslovenia hemos tenido que intervenir porque cuando las contratan tienen diferente horario y salario que los hombres. (...) La empresa cuando convoca las reuniones convoca con unos puntos determinados y la empresa no te deja salir. Pero nosotros en las reuniones internas del comité restringido... planteamos los problemas internos y después sacamos los temas que queremos para el mes siguiente hablar con la empresa. Entre ellos hemos tratado las quejas de Eslovenia, por ejemplo, aunque negociar no se negocia nada, sí que planteamos determinados temas y presiones para que se cumpla lo escrito en el papel".* **(Representante sindical de Renault)**
- *"A nivel de legislación, no tienen normativa en cuestión de igualdad y no hay casi nada en tema de igualdad en sus acuerdos, y las empresas latinoamericanas, no tenían el mismo interés que la empresa aquí en este tema. Concluimos en que era un problema social y debíamos concienciar a nuestros compañeros. Echaban mano sobre nosotros porque nos consideraban más avanzados... y ya habíamos firmado el pacto mundial de UN y nos pedían que la empresa desde España les obligara a ponerlo en práctica".* **(Representante sindical de Endesa¹⁴⁵)**

De hecho, la matriz no tenía conocimiento de que se desconocía la implantación de este principio en las empresas de Latinoamérica.

¹⁴⁵ Todas las empresas de Endesa, además de otras, se han adherido a los siete principios para el empoderamiento de las mujeres: 1. Promover la igualdad de género desde la dirección al más alto nivel. 2. Tratar a todos los hombres y mujeres de forma equitativa en el trabajo-respetar y defender los derechos humanos y la no discriminación. 3. Velar por la salud, la seguridad y el bienestar de todos los trabajadores y trabajadoras. 4. Promover la educación, la formación y el desarrollo profesional de las mujeres. 5. Llevar a cabo prácticas de desarrollo empresarial, cadena de suministro y marketing a favor del empoderamiento de las mujeres. 6. Promover la igualdad mediante iniciativas comunitarias y cabildeo. 7. Evaluar y difundir los progresos realizados a favor de la igualdad de género. Se puede consultar el listado de empresas en <http://goo.glo/dbVo8>.

En el encuentro celebrado sobre igualdad entre las redes sindicales de Endesa, Iberdrola y Unión Fenosa se extrajeron las siguientes conclusiones:

- *“La igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres aún está lejos de alcanzarse. Ni siquiera los gobiernos de izquierdas han cumplido sus programas electorales por los que adquirirían determinados compromisos para corregir las desigualdades aún a día de hoy existente entre mujeres y hombres. Aunque la raíz del problema traspasa las paredes de la empresa ya que el sistema de patriarcado se ha instaurado en toda la sociedad y los procesos de socialización (familias, escuelas, medios de comunicación, etc) siguen reforzando los roles y estereotipos de género asignados a las mujeres, el movimiento sindical, fruto de la responsabilidad que tenemos no sólo con los trabajadores y trabajadoras sino también con el conjunto de la sociedad, debe contribuir a cambiar la realidad y un buen principio en cuanto a lo que nos atañe, es valorar como muy positiva la participación de mujeres sindicalistas en el encuentro de Salvador de Bahía”.*

Los sindicatos también somos reflejo de la sociedad y se hace necesario las críticas hacia el interno. *“La ausencia de mujeres sindicalistas y que participen activamente en la actividad sindical fruto de su dificultad para conciliar vida laboral, personal, familiar y sindical -ya que siguen siendo las mujeres las que asumen esta responsabilidades-, la carencia de formación sindical en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y el desaprovechamiento de las nuevas tecnologías para difundir nuestras políticas a favor de la igualdad entre géneros son elementos a corregir”.*

En todo caso, respecto al principio de igualdad de trato y oportunidades se hace muy difícil separar las dificultades y problemas nacionales e internacionales, para conseguir incorporar medidas que favorezcan la igualdad en la negociación colectiva. No obstante, el hecho de que exista una legislación nacional específica elimina muchas barreras.

Una de las conclusiones comunes y que se puede extrapolar al ámbito internacional es que la extensión de la negociación colectiva transnacional pasa por abrir espacios donde la empresa vea confluencia con nosotros, tal y como vimos en el módulo referente a redes sindicales.

- *“En una de las empresas del grupo se hizo un plan de captación de trabajadoras para que se pudieran incorporar mujeres. Lo hicieron quince... cuando la jefa se dio cuenta de que las mujeres se quedaban embarazadas...”*

Desconozco bastante la situación de otros países en tema de género porque se le da prioridad a otras cosas...” (Representante sindical de Gerdau)

- *“En el momento que el grupo apuesta por que las mujeres se incorporen a las cadenas de trabajo (porque siembre había técnicas, estaban en la zona de calidad o tapicería u otras zonas específicas) todo va seguido... y una apuesta del sindicato en que desde el primer momento esa incorporación sea en las mismas condiciones que las del hombre...” (Representante sindical de PSA-Peugeot)*

V. Estrategias y políticas de igualdad en la acción sindical internacional

“Por un mundo donde seamos socialmente iguales, humanamente diferentes y totalmente libres”

(Rosa Luxemburgo)

A lo largo de los apartados anteriores hemos querido hacer un diagnóstico de la situación sociolaboral de las mujeres, y por tanto, de porqué esta materia es una de las prioridades del sindicalismo nacional e internacional. Hemos visto cómo las ETN tratan de ocupar el lugar de sujetos garantistas de este derecho universal, ante la ausencia del estado y de legislaciones que aseguren su efectividad, y de cómo se ha luchado tanto desde los movimientos de mujeres como desde los sindicatos de clase, aunque a día de hoy tenemos muchos obstáculos que superar, para conseguir una igualdad efectiva de género, en un contexto donde la organización de la empresa y de su producción ha variado notablemente.

En este último epígrafe, pretendemos que se puedan extraer conclusiones de los distintos apartados para poder establecer estrategias eficaces que permitan corregir efectivamente las desigualdades en general y las discriminaciones de género en el ámbito laboral, en particular, afrontando a su vez, de manera eficaz los retos que la nueva organización de la empresa ha supuesto para la acción sindical.

Si entendemos el sindicato como un sujeto del cambio social, debemos tener capacidad de respuesta ante los cambios que estamos presenciando, siendo uno de nuestros retos luchar por los pilares del bienestar y por las conquistas en materia de libertad e igualdad, como elementos

esenciales de la democracia. En este contexto es importante delimitar qué aspectos de la desigualdad de género deberían ser prioritarios y en qué medida puede contribuir la acción sindical internacional a su desaparición. Y si tomamos como referente el análisis realizado previamente a este respecto, es evidente que la contribución de la acción sindical debe centrarse en primer lugar en las políticas de mejora de las oportunidades económicas de las mujeres que permitan la eliminación de disparidades en materia de ingresos y productividad¹⁴⁶.

Para conseguir la igualdad efectiva es necesaria la transformación de un modelo económico carente de cualquier ética y que cada vez se identifica menos con el modelo del estado de bienestar. La acción sindical debe ser capaz de contribuir a esa transformación hacia un modelo económico con una ética que impida que se exploten mercantilmente a las personas por diferencias de etnia, clases, género etc. Un modelo en el que puedan tener cabida los valores de igualdad y solidaridad que forman parte del ideario de nuestras organizaciones. La transformación del modelo económico es una reivindicación social internacional en este momento de crisis en el que se ha dejado notar claramente que la aplicación de políticas económicas de ajuste basadas en éste modelo nos lleva a incrementar las brechas de desigualdad entre los colectivos más desfavorecidos.

La capacidad de influir en las condiciones laborales de las mujeres no es la misma para las organizaciones sindicales en todas las regiones, incluso, dentro de las mismas, en cada país. En Europa, la crisis está produciendo reformas y ajustes que, concretamente en el mercado de trabajo, se están traduciendo en mayor vulnerabilidad de los trabajadores y menor peso en la negociación de sus condiciones de las organizaciones sindicales, por lo que el fortalecimiento de los sindicatos a través del incremento de la afiliación y participación, así como de una nueva organización es fundamental.

Mediante una acción y organización sindical globalizada debemos afrontar los retos que el sistema económico nos plantea y que provoca una extensión de la precariedad laboral incluso a aquellos trabajadores y áreas geográficas que no la habían sufrido con tanta virulencia, con el fin de equiparar a la clase trabajadora a la baja, incrementando las desigualdades sociales.

¹⁴⁶ La Confederación Sindical Internacional considera necesario para la alcanzar el trabajo decente, el apoyo de instituciones financieras internacionales, vinculando comercio, perspectiva de género y normas fundamentales del trabajo.

Como hemos visto, las organizaciones sindicales no debemos derivar a un segundo plano las reivindicaciones específicas de las mujeres en el mundo laboral –superando la ficticia e insolidaria convicción histórica de que las mujeres han supuesto un factor de competencia desleal para los trabajadores, o determinados estereotipos de género por los que las mujeres deben estar recluidas en el ámbito privado- puesto que hacerlo no sólo tendría repercusiones negativas para las mujeres trabajadores sino también para los hombres. De hecho, la lucha por la igualdad legal y real en el trabajo es una forma de lucha contra el trabajo precario. Como hemos mencionado antes, la disminución de la brecha salarial de género tiene más relación con la disminución de los salarios de los hombres que con el incremento de salarios de las mujeres.

Por otro lado, cada vez son más las voces en el terreno de la economía que hablan de la pérdida de productividad que ocasiona la desigualdad de género en un mercado mundial de trabajo al que se han incorporado millones de mujeres en los últimos años, y debemos incidir en ello¹⁴⁷.

Se nos hace muy complicado poder hablar de estrategias distintas en la acción sindical, para combatir las discriminaciones de género en el ámbito sindical nacional o internacional, más allá de las organizativas o de las herramientas que tenemos a nuestro alcance en los distintos ámbitos, ya que los retos y problemas de fondo, son similares, por lo que entendemos que el papel del sindicato a nivel nacional e internacional debe darse en paralelo. Así, en países donde existe una regulación escasa sobre igualdad o donde su peso en la negociación colectiva es escaso o nulo, debe existir un fortalecimiento sindical¹⁴⁸ en el que la igualdad sea una de las prioridades, contribuyendo la negociación colectiva y el diálogo social a ello, estableciendo a su vez en la negociación colectiva internacional las bases mínimas que deben respetar las ETN para garantizar el respeto a la igualdad de oportunidades, haciéndolo extensible a toda la cadena de producción.

147 “Necesitamos la participación de todos y, en particular, necesitamos lazos sólidos con el sector privado en tanto que motores de innovación, proveedores de los capitales esenciales, creadores de empleo y empleadores. ONU Mujeres y el Pacto Mundial de la ONU crearon los Principios para el Empoderamiento de las Mujeres para ese fin preciso, facilitando un plan de siete pasos para empoderar a las mujeres en el ámbito laboral, los mercados y las comunidades. Son una herramienta para una alianza basada en los resultados con la comunidad de negocios mundial y nacional, y atienden a las evidencias que indican que empoderar a las mujeres es una estrategia que conduce a mejores resultados”. Michelle Bachelet, directora ejecutiva de ONU Mujeres.

148 Los datos indican que tanto la afiliación como el incremento de las mujeres y hombres en órganos de representación sindical corrigen las desigualdades y discriminaciones de género. Según los análisis de la brecha salarial de género realizado por la CSI, muestra cómo la brecha entre los salarios de hombres y mujeres es menor en los lugares de trabajo que cuentan con un representante sindical, en comparación con los lugares de trabajo que carecen de representación sindical.

No cabe duda por tanto sobre las cuestiones de fondo que los sindicatos debemos conseguir en el ámbito nacional, pero que también se deben trasladar a la acción sindical internacional¹⁴⁹ para conseguir una igualdad de facto, siendo la introducción de la perspectiva de género, la acción positiva y el empoderamiento, las principales herramientas para la consecución de una igualdad que rebase la meramente formal. Sin embargo, y la práctica sindical nos lo ha demostrado, está siendo más difícil conseguir que, en el ámbito internacional, el compromiso de garantizar de manera efectiva la igualdad de género por parte de las ETN no se quede en una mera declaración formal.

Los sindicatos debemos abordar una estrategia de mejora de capacidad de influencia en el ámbito internacional. Debemos superar el espacio de lo local, del estado-nación y plantear en el ámbito internacional todas las iniciativas de las que seamos capaces en orden a eliminar todas las barreras que mantienen la desigualdad, aprovechando la existencia de un consenso internacional y de un interés de la ETN, como ya hemos mencionado, acerca de la importancia de esta cuestión¹⁵⁰.

- *“No es un problema de España o de países latinos, es un problema de la sociedad mundial, porque sino, no vamos a avanzar. Debe ser un apartado tan importante en los comités mundiales como el propio sindicalismo”.*
(Representante sindical de Red Eléctrica Española)
- *“A partir de hoy, me sensibilizo más con este tema... No es la igualdad mi fuerte, sinceramente. No es que no apuesto, porque en el ámbito de nuestra empresa hemos entrado en unos detalles que yo creo que reflejan claramente las políticas que estamos haciendo, pero más allá de esto, hay mucho que hacer (...) No es un tema que esté en el orden del día, a debate. Igual, a partir*

149 Entre las conclusiones y compromisos adoptados en el encuentro celebrado en Salvador de Bahía por las redes sindicales eléctricas de Endesa, Iberdrola y Unión Fenosa, se encontraron como medidas específicas las siguientes: 1. Considerar beneficioso para las empresas y conjunto de la clase trabajadora (mujeres y hombres) conseguir la igualdad efectiva, 2. La igualdad no sólo se consigue con medidas de conciliación, pero son importantes si favorecen la corresponsabilidad, 3. Es importante la participación de las mujeres en la actividad sindical, 4. Necesidad de la formación sindical desde la perspectiva de género. Previo análisis de la realidad con datos segregados por sexo, a todos los niveles, 5. Necesaria aplicación de la perspectiva de género a toda la actividad sindical, 6. Necesidad de incorporar medidas que impidan la violencia hacia las mujeres en los centros de trabajo, 7. Se deben incorporar medidas establecidas de Responsabilidad Social Empresarial en la negociación colectiva, 8. Los fundamentales la incorporación de medidas de acción positiva en las empresas.

150 Del trabajo de investigación se ha podido concluir que la articulación de redes sindicales más o menos formales o la negociación de AMI, con el contenido que recogen actualmente, no permiten asegurar una actuación por parte de la ETN libre de discriminaciones.

de ahora, cuando llegue, yo que soy muy atrevido lo planteo tal cual... No sé si tendrá eco o no, en cualquier caso se tendrá que ir haciendo como en otros ámbitos y yo me comprometo a trasladar este tema allí -comité europeo y comité mundial-". (Representante sindical de PSA Peugeot)

El papel de los sindicatos como interlocutores sociales favorece a escala internacional la consecución del trabajo decente trabajando con los programas de desarrollo para ayudar a garantizar que las mujeres no se trasladen de la pobreza rural a la explotación urbana, para lo que el cumplimiento de los objetivos del milenio es fundamental, así como el trabajo conjunto con organizaciones de desarrollo y de mujeres, ya que los sindicatos no terminamos de asumir ese papel con profundidad¹⁵¹.

Aunque la legislación no es la última respuesta, sí que facilita la consecución de los objetivos que pretendemos alcanzar. Muchas de las leyes nacionales destinadas a conseguir la igualdad formal o real, han sido fruto de las presiones sindicales y sociales, cuyas medidas se han ido incorporando a la negociación colectiva, y ese ha sido y es actualmente el principal objetivo de las estructuras de igualdad o de la mujer que hay en las distintas organizaciones sindicales, sin olvidar que existen múltiples países donde el reconocimiento de la igualdad legal, ya sería todo un logro.

Garantizar el respeto de los derechos de libertad sindical se convierte, por tanto, en vital para la negociación con los empleadores locales y empresas internacionales, y acuerdos marco internacionales, para garantizar los derechos de las trabajadoras y trabajadores de todas las cadenas mundiales de valor.

La creación de las secretarías de la mujer de los sindicatos nacionales o internacionales y el establecimiento de redes sindicales de mujeres, ha favorecido la incorporación de la perspectiva de género a toda la acción sindical -tanto nacional como internacional-, y la presencia de las mujeres en las organizaciones sindicales, teniendo en cuenta la realidad que sufren el conjunto de las trabajadoras (ya hemos hablado de la última conferencia de la FITIM celebrada en Yakarta o del comité de mu-

¹⁵¹ Un ejemplo de cómo las organizaciones de mujeres y sindicatos tanto de base como a nivel mundial han jugado un papel decisivo en el trabajo por los derechos de las mujeres en las campañas de suministro es la campaña juego limpio: desde los Juegos Olímpicos del año 2004 se ha ido trasladando a distintos países la campaña internacional Play Fair (www.playfair2012.org), una campaña en defensa de los derechos laborales de los trabajadores que fabrican el material deportivo y los productos publicitarios, actualmente, para los Juegos Olímpicos de Londres 2012.

eres). No obstante, aún hoy se considera un problema que afecta sólo a las mujeres, por lo que la formación de todos los cuadros sindicales y la implicación del conjunto de la organización sindical -no sólo de las estructuras de la mujer- debe ser fundamental para superar el modelo patriarcal que hoy existe.

Sin embargo la perspectiva de género, no se queda sólo en el trabajo llevado a cabo por redes sindicales específicas de mujeres sino que también debe adquirir importancia y así viene siendo en las otras redes sindicales, bien en los comités mundiales, comités europeos, etc. De esta manera, se podrán ampliar los contenidos de los acuerdos marco internacionales, introduciendo medidas específicas en distintas materias como acceso al empleo, formación etc. y abordando problemas específicos como la informalidad del trabajo, o incluso ampliar el ámbito de aplicación de acuerdos nacionales sobre igualdad, para lo que es necesario una estructura sindical de ámbito superior si queremos que tenga algún efecto.

No obstante, dada la ausencia de legislación internacional o jurisdicción internacional que pueda obligar a su cumplimiento, la extensión de la negociación colectiva transnacional como herramienta necesaria para la mejora de las condiciones de trabajo de la población mundial, pasa por establecer puntos de confluencia con la misma ETN. El derecho humano y universal de igualdad es uno de ellos.

VI. Bibliografía

- AGRA, M.J: “Ciudadanía, feminismo y globalización”.
- ALLEGUE, P: “Del ideal ilustrado, las mujeres y la globalización” http://webs.uvigo.es/pmayobre/master/textos/pilar_allegue/ideal_ilustrado.doc.
- BANCO MUNDIAL “Informe sobre el desarrollo mundial 2012: igualdad de género y desarrollo” www.bancomundial.org/
- BRAVO, C. “La transversalidad de género en la acción sindical. Presente y futuro” Gaceta Sindical nº 269.
- BRAVO, C. “Retos y oportunidades para la igualdad de género” Madrid, Forem Confederal 2010
- CANO JOAQUÍN, C. “8 de Marzo, Día Internacional de la Mujer”, Ed. Altaban
- COBO, R: “Globalización y nuevas servidumbres de las mujeres”. www.mujeresenred.net/spip.php?article385.
- CCOO Madrid “Sindicalismo y mujer. Las relaciones laborales desde una perspectiva de género”. Ediciones GPS. 1999

- CCOO Federación de Industria “Guía para la negociación de planes de igualdad”. 2010. www.industria.ccoo.es
- CSI, “Lograr la igualdad de género”. Enero 2008. Manual. www.ituc-csi.org/IMG/pdf/manuel_ESPOK.pdf
- CSI, “1ª Conferencia Mundial para la Mujer” 2009. www.ituc-csi.org/IMG/pdf/Discussionguide-Es-final.pdf
- CUT “Sindicalismo y género. Experiencias y desafíos de la Central Única de Trabajadores”. Friedrich Ebert Stiftung. Noviembre 2007.
- FRANCO RUBIO, G.Á. “Siglo XX” Historia Universal. Madrid, 1983.
- HIERATA, H. “A precarização e a divisão internacional e sexual do Trabalho”. Sociologías. Porto Alegre. Jun 2009. Pág. 24-41.
- MILLET, K. (1969) “Política sexual” Madrid. Cátedra ed. 1995
- MERINO, A. “La perspectiva de género en la responsabilidad social de las empresas” Estudios 2009.
- ONU. Informe “El progreso de las mujeres en el mundo: 2011-2012” ONU-Women
- VVAA: “Teoría feminista: de la Ilustración a la Globalización. Vol. I. II y III” Minerva Ediciones.
- VVAA: “Del hogar a la huelga. Trabajo, género y movimiento obrero durante el franquismo” Ed. Catarata

Módulo 6

VI. Seguridad y salud laboral

“...se producen en el mundo, únicamente en la industria, 50 millones de accidentes cada año, es decir una media de 160.000 accidentes por cada día, de los cuales se estima que mueren 100.000... Se trata de tragedias humanas que ocurren cada día y que podrían evitarse”

(Organización Internacional del Trabajo¹⁵²)

I. Seguridad y salud en el trabajo, elementos indispensables del trabajo decente

A pesar de ser una materia tangencialmente distinta a la igualdad entre mujeres y hombres, no es una casualidad que se traten específicamente en este manual. Por un lado, se trata de derechos humanos, universales vinculados directamente con la calidad de las condiciones de trabajo de la clase trabajadora y sobre los que ha incidido de manera notable el fenómeno de la globalización, y por otro, existe un amplio consenso en el ámbito de empresarial respecto a la importancia de su tratamiento y regulación por parte de las empresas transnacionales, ya sea por el interés empresarial que suscita o por la responsabilidad social que éstas asumen, que permite abordar su negociación, sin que los condicionamientos legislativos o sociopolíticos locales, impidan crear una regulación marco de las condiciones básicas de trabajo¹⁵³.

152 *La seguridad en cifras. Sugerencias para una cultura general en materia de seguridad en el trabajo. Ginebra, 2003* http://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/report_esp.pdf

153 “Tradicionalmente, la salud y la seguridad en el lugar de trabajo se han abordado sobre todo mediante instrumentos legislativos y medidas ejecutorias. Sin embargo, la tendencia a subcontratar tareas a contratistas y proveedores hace que las empresas dependan en mayor medida del comportamiento de sus contratistas en el ámbito de la salud y la seguridad, sobre todo cuando trabajan en las instalaciones de la empresa (...)”. Libro Verde de la Comisión de las Comunidades Europeas, Bruselas 18.7.2001.

La liberalización del comercio mundial, el rápido proceso tecnológico, los significativos avances en el transporte y las comunicaciones, las nuevas pautas de empleo, los cambios en las prácticas de organización del trabajo, las diferentes formas de empleo del hombre y la mujer y el tamaño, estructura y ciclo de la vida de las empresas y de las nuevas tecnologías han generado **nuevos riesgos, peligros y formas de exposición a los riesgos laborales**.

- Crecimiento acelerado del deterioro de la calidad de vida (pobreza y exclusión social, desempleo, trabajo infantil y sobreexplotación de la mujer, exportación de riesgos, privatización de la salud y la seguridad social) y de las condiciones de trabajo (flexibilización laboral, disminución de inversión en seguridad, aumento de accidentes y enfermedades vinculados al trabajo, informalidad).
- Violencia en el trabajo y especialmente ejercida hacia las mujeres.
- Pérdida de los beneficios de la seguridad social, y dentro de ello la falta de cobertura de la atención de salud de la población laboral y de su familia.

Buena parte de los procesos de reforma de salud promovidas por los organismos financieros multilaterales han tratado de introducir mecanismos para la “privatización” de la salud y la seguridad social. Los 28 países más desarrollados del planeta cuentan con 15% de la población mundial, tienen solo el 10% de la carga mundial de enfermedad, pero consumen el 90% de los gastos mundiales de salud. Se confirma que la piedra que impide el desarrollo no es la pobreza en sí, sino la irracional concentración del capital y la muy injusta distribución de la riqueza social.

En este contexto, las organizaciones financieras internacionales han iniciado una gran arremetida e inversión en salud, involucrándose en nuevas áreas, como la seguridad social y la salud, convirtiéndolas en espacios para el lucro y la inversión privada, abriendo las posibilidades del manejo por parte del capital financiero de grandes masas de dinero, antes reservadas a los estados nacionales.

- Para mantener el puesto de trabajo, la población laboral están cediendo conquistas importantes en el cuidado de la salud. Si se pueden mantener algunas prestaciones sociales, éstas son ahora de menor calidad y de cobertura reducida. A la población de más alto riesgo

y que no resulta para las aseguradoras privadas, son remitidas a los servicios públicos, ahogados por las reducciones del presupuesto.

- La incorporación de nuevas tecnologías y nuevas formas de organización y división del trabajo trae consigo también otras condiciones para la realización personal o para los problemas de salud.

Fruto de este cambio, por ejemplo, ha surgido una amplia variedad del denominado “teletrabajo”, con el que cambian los espacios y los tiempos de las formas de trabajo convencionales, así como las relaciones entre empleado y empleador.

- La incorporación heterogénea de los procesos de globalización hace que en los centros de trabajo coexistan problemas tradicionales con los emergentes.

No es nuevo el ingreso de sustancias tóxicas en los procesos de trabajo, lo que sucede es que en este mundo actual, es más fácil que ingresen sustancias en determinados países que en los países centrales han sido descartadas. A esto se añade que el acceso a personas con experiencia en la evaluación y control de la exposición a dichas sustancias es limitado.

De la misma manera hay que abordar de una manera más eficiente las enfermedades como el alcoholismo, drogadicción, SIDA, etc., nuevas enfermedades no reconocidas de índole ergonómico, psicosocial, etc.

- Los cambios demográficos y los movimientos de la población, con las consiguientes presiones sobre el medio ambiente mundial, repercuten también en la seguridad y salud en el trabajo.

Detectados los riesgos aparecidos o acentuados en el neoliberalismo, dos son los principales retos a los que se enfrenta el sindicalismo internacional en esta materia: el incumplimiento sistemático de las legislaciones y recomendaciones nacionales e internacionales de las empresas en materia de seguridad y salud en el trabajo, y la necesaria prevención de riesgos laborales, relegada a un segundo plano en favor del beneficio empresarial.

Como vimos en el módulo anterior, la búsqueda de nuevas relaciones con los clientes y proveedores como factores de productividad, ha llevado a una nueva cultura de relación de la empresa con sus trabajadores/as, como factor de productividad diferenciador entre unas empresas y otras.

Por este motivo, los estándares mínimos en materia de seguridad y salud son recogidos por todas las empresas en su política interna. Incluso en las empresas transnacionales se han negociado acuerdos marco internacionales que regulan esta materia. Sin embargo, el incumplimiento de estas regulaciones y acuerdos, se sigue produciendo, principalmente en las filiales y pequeñas empresas dentro de la cadena de producción. La denuncia pública de estas situaciones puede llevar por un lado al conocimiento de incumplimientos de las filiales que la dirección de la empresa matriz pudiera desconocer, y por otro, a poner en entredicho la imagen de la empresa hacia el exterior, por lo que el cumplimiento debería ser inmediato.

Sin embargo, esta no es una tarea sencilla y son varios los motivos: la temporalidad e inestabilidad laboral en general, impiden la denuncia de los trabajadores por miedo a la pérdida de ese empleo; la escasa implicación de los gobiernos y organismos públicos que favorecen la impunidad de los empresarios y una insuficiente cobertura en caso de accidente; la en ocasiones ausente representación de los trabajadores, elegida por ellos mismos con competencia específica en materia de prevención; la ausencia de sindicalización en las microempresas y que cada vez son más abundantes fruto de la fragmentación del proceso productivo; la falta de organización sindical en la nueva organización del trabajo (empresas matrices, filiales, contratas y subcontratas).

En cuanto a la prevención, junto a los problemas anteriores, existen otros factores a los que nos enfrentamos; falta de formación de especialistas tanto en los organismos gubernamentales, como en las mutuas o sindicatos; falta de formación de los trabajadores/as; ausencia de registro de accidentes y ocultismo con el que se tratan los mismos; falta de recursos para prevenir nuevas enfermedades; escasa participación sindical respecto al medio ambiente, donde priman aún de manera más clara los intereses económicos; la omisión de la perspectiva de género, la individualización de las relaciones de trabajo que provoca la desaparición del derecho laboral en sentido estricto, etc.

Todo lo anterior conlleva que para minimizar el gasto económico y lograr el objetivo social de desarrollo a través del trabajo decente, debe disminuirse el impacto del trabajo en la salud, llevando a cabo acciones preventivas cuya responsabilidad sea compartida por las empresas y los gobiernos.

Ante esta situación, el movimiento sindical organizado a escala global se presenta como fundamental para defender las condiciones de trabajo decente de todas las partes del mundo. Está demostrado, que toda acción aislada, si da un resultado, es en ámbito en el que se desarrolla.

Es por ello, que en el último apartado, describiremos cómo se está recogiendo la Salud laboral en lo que entendemos como la máxima expresión de la acción sindical internacional, los AMI, así como experiencias prácticas de organización sindical global de algunas ETN, que pueden ayudarnos a establecer estrategias cara al futuro.

II. El concepto de salud laboral

En la industrialización, el avance tecnológico y científico, los nuevos métodos de producción y la organización del trabajo, trajeron aparejado una mejora sustancial en la producción de bienes y servicios, que permitía un acceso más fácil a ellos y presentaban un avance en calidad de vida para la población, pero que también conllevaba un incremento de los riesgos del trabajo. Es entonces, con el nacimiento del movimiento obrero, cuando empieza a vislumbrarse la necesidad de abordar la salud y seguridad laboral como una disciplina, tras las reivindicaciones de un trabajo digno.

De acuerdo con la Organización Mundial de la Salud, la salud ocupacional es una actividad multidisciplinaria dirigida a promover y proteger la salud de los trabajadores y trabajadoras mediante la prevención y el control de enfermedades y accidentes, y la eliminación de los factores y condiciones que ponen en peligro la salud y la seguridad en el trabajo. Además, procura generar y promover el trabajo seguro y sano, así como buenos ambientes y organizaciones de trabajo realzando el bienestar físico mental y social de las personas trabajadoras y respaldar el perfeccionamiento y el mantenimiento de su capacidad de trabajo. A la vez que busca habilitarles para que lleven vidas social y económicamente productivas y contribuyan efectivamente al desarrollo sostenible, la salud ocupacional permite su enriquecimiento humano y profesional en el trabajo.

En este enunciado se pone de manifiesto el carácter esencialmente preventivo que la salud laboral tiene, ubicándola sin lugar a dudas dentro del campo de la salud pública y de la medicina social con lo que ello implica.

En el ámbito de la relación laboral, el/la trabajador/a, se ve obligado a realizar actividades que podrían suponer un riesgo para su salud, no como fruto de su libre decisión sino como consecuencia de su necesidad de trabajar y del poder de dirección y control de la actividad laboral por parte del empresario, de ahí que sea importante una **tutela específica para la salud en el trabajo**. Esta tutela debe tener unos principios generales:

- El derecho a la salud como base de las reivindicaciones. Todas las constituciones modernas reconocen el derecho a la vida, a la integridad física y a la salud de la ciudadanía. Compete a los poderes públicos organizar y tutelar la salud pública a través de medidas preventivas y de las prestaciones y servicios necesarios.
- Derecho a la salud en el trabajo: la OIT insta a los gobiernos a formular políticas de prevención de los riesgos laborales.
- Intervención de los poderes públicos: los poderes públicos deben intervenir y tutelar la parte más débil de la relación laboral, dictando normas concretas de protección, vigilando su aplicación y sancionando sus incumplimientos.
- La intervención del estado en esta materia no limita el libre desarrollo de la actividad de la empresa: en el marco constitucional de un Estado democrático, tanto la propiedad privada como la riqueza en general deben tener una función social y respetar el interés general.
- La responsabilidad del empresario. El empresario, que dirige y controla la actividad laboral, tiene la obligación contractual de garantizar la salud y la seguridad en el trabajo. El cumplimiento de esa obligación debe conllevar las responsabilidades administrativas, civil, penal, laboral o de seguridad social del infractor.
- Participación de los trabajadores/as: aunque el empresario es el responsable último de la salud laboral, dado el carácter fundamental del derecho protegido, los trabajadores/as tienen derecho a controlar que su salud se protege efectivamente, y por ello, se les debe reconocer individual y colectivamente los derechos de información, participación y resistencia.
- Para cada trabajador/a y momento, una protección eficaz: la responsabilidad de los empresarios tiene un contenido dinámico y abierto.

Debe ser una acción permanente de mejora de los niveles de protección y de adaptación continua de las medidas de prevención a situaciones cambiantes, incorporando los conocimientos para aumentar la eficacia de las medidas de prevención.

El comité mixto OIT/OMS en su reunión de 1950 estableció los **objetivos de la salud laboral**:

Promover y mantener el más alto grado posible de bienestar físico psíquico y social de los trabajadores en todas las profesiones, prevenir todo daño causado a la salud de estos por las condiciones de trabajo; protegerlos en su empleo contra los riesgos resultantes de la presencia de agentes perjudiciales a su salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo adecuado a sus aptitudes fisiológicas y psicológicas y en suma adaptar el trabajo al hombre y el hombre al trabajo.

En 1985 y bajo el marco de convenio internacional (161) la OIT revisa propone en cambio la “adaptación del trabajo a las capacidades físicas y mentales de los trabajadores “, así el **individuo se sitúa por encima del propio trabajo**.

Por tanto existen motivos de sobra por los que se debe proteger la salud de los trabajadores, pero se puede resumir en:

- 1. Objetivo social:** El más alto grado de salud de los trabajadores y trabajadoras, contribuirá y facilitará que grupos de otros trabajadores/as alcancen también un nivel de salud satisfactorio alcanzando metas de desarrollo social.
- 2. Derecho humano:** La salud laboral adquiere carácter de derecho humano cuando consideramos que el impacto de la salud de los trabajadores en su calidad de vida es extensible a su propia familia y a la comunidad, constituyéndose así el valor ético principal del desarrollo de la salud laboral.
- 3. Progreso:** La importancia de la salud laboral dentro de la economía radica en el ámbito del progreso y del desarrollo de la sociedad.

Además de lo dicho en el apartado anterior, el razonamiento lógico nos lleva a pensar que la buena salud del trabajador y de la trabajadora proporciona una capacidad de producción, influyendo directamen-

te en la economía de un país, dado que el trabajador genera costes de recuperación y asistencia médica, y recibe ayuda financiera.

De esta forma, para llevar a cabo acciones preventivas, se deben conocer, por tanto, las variables de todos los factores que influyen o pueden influir en la salud de los trabajadores que no son ni más ni menos que el conjunto de variables que propone la salud laboral como los factores que deben ser controlados por un lado, y por otro, las condiciones de trabajo y el medio ambiente laboral (el tiempo de trabajo, las formas de remuneración, organización y contenido del trabajo, servicios de bienestar y sociales, el sistema de relaciones laborales, condiciones de vida, etc.).

Todas estas variables son propuestas desde la OIT, para encauzar la salud ocupacional desde un prisma lo mas amplio posible.

III. Los AMI como extensores-homogeneizadores del derecho a la seguridad y la salud en el trabajo

Como ya hemos comentado a lo largo de los distintos textos, la falta de legislación a nivel internacional, y la regulación nacional de las condiciones de trabajo tan dispares, muy débiles en los casos de países que están en proceso de desarrollo industrial y social, y que por tanto despiertan el interés de las ETN, hace que la defensa global de derechos en salud laboral por parte de toda la cadena de producción de las ETN sea muy complicada.

Sin embargo, los AMI parecen ser el único instrumento, aunque con sus limitaciones actuales, como vimos en el caso de la igualdad de oportunidades o en el módulo específico de acuerdos marco internacionales, que permiten articular mecanismos obligacionales en los que participan la representación legal de los trabajadores y trabajadores, afectando en algunos casos a todas las personas de todo el proceso productivo.

Vamos en este apartado analizar dos aspectos en concreto, el contenido referente a la seguridad y salud en el trabajo y el alcance, ya que los otros aspectos se trataron en otras partes del manual.

“Los principios básicos descritos a continuación se basan en las normas laborales básicas adoptadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). (...) En nuestra empresa se da especial prioridad a la seguridad laboral y a la integridad física de nuestros/as trabajadores/as. Los

estándares mínimos respetados por Bosch son los estándares establecidos por las normativas referentes a la seguridad, salud e higiene laborales. Para garantizar el cumplimiento de dichos estándares, se tomarán las medidas adecuadas en los diversos centros de trabajo”.

“Volkswagen cumplirá los correspondientes estándares nacionales mínimos de seguridad e higiene laboral y adoptará las medidas apropiadas en este sentido para garantizar unas condiciones apropiadas de salubridad y seguridad en los puestos de trabajo.” (AMI VW)

La regla general es que se remitan a la normativa prevista en el Convenio 155 de la OIT¹⁵⁴ **sobre seguridad y salud de los trabajadores y medio ambiente de trabajo, el cual recoge el** compromiso de establecimiento de una política de prevención de accidentes y cómo realizarla, para los estados que lo ratifiquen, obligaciones para los empleadores en materia de prevención y medio ambiente y principios como el de que las medidas de seguridad e higiene en el trabajo no deberán implicar carga financiera a los trabajadores.. No obstante, también es habitual, superarse a la legislación nacional, por lo que aunque podría suponer un avance en aquellos países con una débil legislación, esta referencia a la normativa local frenaría su avance.

Algunos recogen objetivos específicos como el de cero accidentes¹⁵⁵ o resaltan iniciativas para prevenir el SIDA, enfermedades de transmisión sexual, pero pocos van más allá con alguna excepción, como la de EADS, que recoge una prohibición específica de acoso físico, psicológico y amenaza, o la de PSA, que contempla una especial referencia a mejorar la ergonomía y prevención riesgos psicosociales y situaciones de acoso, estrés, trastornos musculoesqueléticos, riesgos químicos y de tránsito.

Aunque de una lectura sesgada del AMI pueda parecer que el contenido se queda muy lejos de lo que sería propicio para avanzar en la mejora

154 El convenio 155 se creó con ocasión del PIACT (programa Internacional sobre la Mejora de las Condiciones de Trabajo), que se llevó a cabo en el seno de la OIT. Otra normativa internacional sobre seguridad y salud en el trabajo que puede consultarse son: Pacto Internacional de Derechos Económicos y culturales de 1966, Convenio nº 161 sobre los servicios de salud en el trabajo, Convenio nº 187 y Recomendación núm. 197 sobre el marco promocional para la seguridad y la salud en el trabajo. Otros instrumentos se pueden consultar en www.ilo.org/global/topics/safety-and-health-at-work/lang--es/index.htm

155 AMI de PSA-Peugeot y Arcelor Mittal.

de las condiciones de trabajo de los países menos desarrollados, no debemos dejar de valorar la incidencia que pueda tener la regulación de otras condiciones de trabajo como remuneración, tiempo de trabajo, formación, etc. y que repercuten finalmente sobre la salud de los trabajadores y trabajadoras.

El hecho de que no todos los AMI vinculen a contratistas y subcontratistas o proveedores, limita aún más la eficacia de estos acuerdos. Sin embargo, existen excepciones:

“Promoviendo una relación de beneficio mutuo con los proveedores, EADS desea integrarlos en su enfoque ético del trabajo.”

“El cumplimiento de las normas de EADS constituye un criterio para la selección de proveedores.”

“EADS espera de todos sus proveedores que reconozcan y apliquen los principios de este acuerdo marco y les alienta a introducir y aplicar principios equivalentes en sus propias empresas.” (AMI Grupo EADS)

De todas formas, la realidad nos muestra que lo normal es que la salud laboral adquiere relevancia suficiente como para que las empresas intervengan si se producen situaciones lo suficientemente escandalosas como para que su imagen se vea dañada (siniestros o intervención y presión sindical sobre todo en las matrices). cuando lo lógico sería que si la producción está globalizada, también lo estuvieran las condiciones saludables de producir.

IV. Tres experiencias de intervención sindical “global” en salud y seguridad laboral

Tal como se ha comentado anteriormente, vamos a exponer los tres casos más significativos en cuanto a experiencias sindicales de ámbito internacional en materia de salud y seguridad laboral. Estas experiencias son el comité mundial del Grupo PSA y su AMI, la acción sindical internacional del comité mundial de los trabajadores de GERDAU y el comité mixto mundial de salud laboral de Arcelor Mittal.

A. Comité mundial y AMI en PSA Peugeot-Citroën

Para el Grupo PSA la salud laboral constituye una prioridad absoluta. Se ha dotado de estructuras a todos los niveles para abordar la salud laboral como un tema fundamental dentro de su política de empresa. La política de esta empresa se basa además de fabricar un buen producto, que este producto esté realizado con los mayores estándares de calidad y seguridad, como parte integradora del producto. Así lo describe el representante de la Federación de Industria de CCOO en este comité¹⁵⁶:

- *“Al igual que es necesario que se hagan estudios ergonómicos para un vehículo nuevo, para que tenga todas las bendiciones para el consumidor, también se hace el mismo estudio en las fases de fabricación del vehículo, esta es la política de la empresa en materia de salud laboral”.*

A nivel mundial, la empresa demostró su interés por extender esta política, y en el propio CEE, conscientes de la necesaria extensión de esta política de salud laboral a todo el grupo, se establecieron las bases para ello, a través de la firma del AMI correspondiente, y de la creación de grupos de trabajo para abordar temas específicos de salud laboral como pueden ser ergonomía y psicología. Estos grupos de trabajo visitan las distintas plantas del grupo, y realizan balances de cómo está la situación en el tema concreto que esté bajo estudio, lo que permite conocer una realidad que de otra manera sería imposible.

- *“Nos permite conocer la realidad de cada centro, y establecer lazos de colaboración con otros centros. Es efectivo, porque la salud es algo que la empresa se toma muy en serio, y si se detectan anomalías, se subsanan”.*
- *“El comité mundial, el AMI, son una herramienta a través de la cual podemos influir de manera muy directa en la salud laboral de todo el grupo. Depende más de nuestro propio compromiso y se trata de exigir que se cumpla lo acordado”.*

Un ejemplo concreto de estos grupos de trabajo es la creación de grupos de estrés, que se crearon en cada centro a petición de la dirección.

¹⁵⁶ Las citas literales provienen de una jornada de análisis y sensibilización sindical (Madrid 10 y 11 de abril, 2012) que realizamos con sindicalistas de diversas empresas transnacionales y entre los que se encontraban representantes de las tres experiencias que aquí se describen: Grupo PSA, Gerdau-Sidenor y Arcelor Mittal. Las sesiones se registraron magnetofónicamente.

En cada grupo participan una persona de RRHH, un médico y un sindicalista, para tratar el tema con la privacidad que merece. Se reúnen una vez al mes, aunque no exista ningún caso y, si lo hubiera, se aborda de la manera más oportuna, aunque el estrés venga ocasionado por temas personales y no laborales.

- *“Aquí se demuestra que la empresa tienen un interés en este tipo de dolencia y en lo que pueda ocasionar, pues trata igual el tema profesional que el tema personal. Muchas veces este tipo de iniciativas empresariales, las rechazamos los trabajadores, por el simple hecho de que la iniciativa viene de la empresa, y esconde algún interés especial. A los sindicatos no nos debe preocupar esto, sino como puede contribuir la iniciativa al trabajador, y utilizarla para ese fin”.*

El interés fundamental que tiene la empresa, es que ha hecho de la salud laboral un objetivo empresarial, hasta tal punto que se establece competición entre centros del mismo grupo. Esta competencia es parte del día a día de las empresas, de ahí puede revertir en una mala gestión de la salud laboral, pero si el control sindical es el suficiente, más allá de esconder accidentes, lo que pretende es contribuir con firmeza a que no ocurran accidentes.

La subcontratación en el grupo PSA y como se la vinculan al AMI, comparten la generalidad de casi todas las ETN. Las empresas subcontratadas, que desempeñan su trabajo dentro del perímetro de la ETN, están controladas por la propia empresa matriz a través de protocolos de seguridad y de la documentación que exigen las legislaciones. Y a nivel sindical, se les da cobertura y soporte, más aún si sus representantes no están ubicados en el centro de la ETN:

- *“Dar cobertura a empresas que están subcontratadas, y trabajan fuera de nuestro perímetro, es muy complicado. Por lo general, no tenemos demasiada capacidad de intervención con las subcontratas de fuera del perímetro. Con alguna, nos vemos a nivel de secciones sindicales, y nos ponemos un poco al día de cómo van las cosas, pero esto no es lo general”.*

B. El comité mundial de trabajadores de Gerdau

Tal como se describe en el módulo 2, el autodenominado comité mundial de los trabajadores de Gerdau constituye una red sindical internacional que reúne a los principales sindicatos de las empresas de Gerdau en el mundo. Como allí se señalaba, la principal finalidad de esta red sindical es conseguir el reconocimiento de la dirección como tal comité mundial y poder establecer alguna forma de diálogo social internacional con la ETN, sobre todo a nivel de salud laboral. Su principal apuesta es lograr un comité paritario global, en línea con el que existente en la empresa transnacional ArcelorMittal, que analizamos posteriormente.

La necesidad sindical imperiosa de crear ese comité mundial radica en la política de seguridad que la ETN aplica a todos los centros de trabajo y las formas autoritarias y antisindicales que exhibe:

- *“El sistema que tiene implantado Gerdau es un sistema propio denominado Seguridad Total y se aplica en todas las plantas, independientemente de lo que diga la legislación nacional. Pero es un sistema unilateral, salvo en España, que la presión sindical ha hecho valer la legislación, y por tanto contar con la participación sindical en prevención”.*

“El sistema implantado requiere un exceso de burocracia impositiva, y no te puedes salir del modelo establecido. Es demasiado rígido, y se utiliza con cierta frecuencia el régimen sancionador que recoge el sistema (...) Es tan rígido que si el sistema recoge la utilización de casco de protección, el casco lo tiene que llevar todo el mundo, independientemente de si estas en la acería o en una oficina”.

Gerdau en España se vio obligada a firmar un acuerdo para la seguridad, debido a la presión sindical y a la legislación nacional en esta materia, y a través de denuncias y amenazas de denuncias, la empresa abrió el diálogo con los sindicatos:

- *“El acuerdo no recoge nada distinto a la legislación que ya tenemos en España. Este acuerdo solo es válido en España. La empresa no considera que tenga que dar explicaciones a nadie de lo que hace, y menos a los sindicalistas”.*

Pese a ello, la empresa evade la legislación española para saltarse a los sindicatos y evitar su presencia en las reuniones de salud laboral y en la política de prevención. Para ello se inventan la figura del “multiplicador” de seguridad, que es un trabajador voluntario y formado que recorre los puestos de trabajo aconsejando a los compañeros sobre temas de salud laboral.

En cuanto a la política de esta ETN, en materia de subcontratas externas y proveedores, Gerdau no ejerce ningún tipo de control, ni política preventiva sobre los mismos, con lo que esto puede significar en un sector de estas características:

- *“Gerdau es la mayor recicladora de chatarra de Latinoamérica, y allí llegan chatarras de todo el mundo. Fijaros cómo tiene que estar toda esa gente que recoge la chatarra”.*

El interés que tiene Gerdau en la salud laboral, es el interés económico y el de la propia imagen. Así, la empresa se dedica a camuflar accidentes y a no respetar las bajas debido a que a los trabajadores que se accidentan les cambian a un puesto donde su patología no les suponga un impedimento para trabajar:

- *“Los sindicatos nos hemos encontrado a trabajadores con el pie roto, en pantuflas debido a la hinchazón del pie, en un puesto de oficina”.*

El interés de la ETN por la salud laboral es la imagen y el comité mundial de trabajadores de Gerdau ha aprovechado en alguna ocasión ese interés empresarial para entrar en las plantas donde no se les permite el acceso como sindicatos, argumentando algún tema de salud laboral:

- *“En Colombia pusimos algún tipo de excusa relacionada con salud laboral para poder acceder a la fábrica y charlar con los trabajadores, de salud laboral y de otros temas que les preocupaban. Como Gerdau no nos reconoce como representantes de los trabajadores es la única manera de llegar a ellos”.*

C. El comité paritario mundial de salud y seguridad de ArcelorMittal

La experiencia más avanzada en cuanto a la intervención sindical en temas de prevención y salud laboral a nivel global, es el *comité paritario mundial de seguridad y salud de ArcelorMittal* (CPMSS).

Es el único acuerdo de este tipo que conocemos en el ámbito sectorial de la FITIM. Fue firmado el 3 de junio de 2008 y establece las condiciones mínimas para formar un comité local de seguridad y salud, así como el ámbito de competencias del comité paritario mundial de seguridad y salud. El acuerdo que sustenta este comité mixto se efectuó tres años después del AMI, cuyo texto recogía referencias muy generales sobre salud laboral.

ARTÍCULO 3: SALUD Y SEGURIDAD

ARCELOR se compromete a integrar plenamente la salud y la seguridad en el trabajo de todos.

ARCELOR afirma que no existirá ninguna prioridad en detrimento de la salud o de la seguridad.

La política global de seguridad y salud laboral de ARCELOR requiere la participación y la implicación de todas las personas en todos los niveles de la organización.

ARCELOR se ha fijado como objetivo “cero accidentes”.

La base de referencia estará constituida por el “Repertorio de recomendaciones prácticas sobre seguridad y salud en la industria del hierro y el acero” (OIT, 2005).

Como era de esperar, la empresa se ha hecho eco de la firma del acuerdo de creación del CPMSS con varias notas de prensa, dípticos y presentaciones del trabajo desempeñado, de los objetivos que persigue y a lo que se dedica.

Al principio existía un conglomerado de culturas preventivas de las empresas, de cada país, de prácticas. Se hizo un esfuerzo por unificar cri-

terios a través de comisiones de trabajo relacionadas con salud laboral, y revirtió a través de una conferencia, celebrada en Bilbao, en la creación del comité mundial de salud laboral. La valoración de este sindicalista español de Arcelor refleja la importancia de este acuerdo:

- *“La novedad con la creación de este comité mundial de salud laboral es que nos dota de normativa fuerte, y sitúa la negociación colectiva de Arcelor como referente en materia de salud laboral, pero la práctica es de manera distinta. Es decir, el trabajo de salud laboral sobre papel, como no puede ser de otra manera, se trata de un buen trabajo en cuanto a avance en negociación colectiva internacional; pero la realidad difiere mucho debido principalmente a los intereses distintos que despierta la salud laboral en la empresa a los intereses sindicales. Aun así, no cabe duda de que esta es una línea de trabajo adecuada”.*

No obstante, aun siendo distintos los intereses de las dos partes, en concreto el interés de la empresa es muy elevado, pues su motivación principal para fomentar la salud laboral son la ausencia de accidentes y las repercusiones económicas -incluida la cotización en bolsa- que de ellos se pudieran derivar.

Debido al interés económico de la empresa, su política va orientada a una competencia entre plantas por tener unos buenos índices de accidentalidad. En no pocas ocasiones, ese afán por las estadísticas conlleva el hecho de camuflar accidentes a través de permisos o cambios de puestos en los que la patología del trabajador no le interfiera para desarrollar el trabajo, en lugar de trabajar en las causas del accidente o de las patologías, para que no vuelvan a producirse.

La composición del comité es mayoritariamente de sindicalistas, son seis representantes sindicales y tres de la empresa. Además están presentes miembros de la FEM y de la FITIM. Esto aporta una política de trabajo más social. El comité paritario tiene una agenda de trabajo apretada, basada en visitas mensuales por las plantas para hacer un seguimiento y proporcionar apoyo a los comités locales de seguridad, en relación a los temas de trabajo establecidos a nivel mundial a través del comité mundial de seguridad. Estos planes de trabajo son:

- Necesidad de mejora de EPI, estandarización de los mismos y normas de utilización.
- Programas de prevención sanitaria en el entorno laboral.

- Mejora de instalaciones de higiene y comedores.
- Formación a los representantes de los comités locales.
- Formación a los trabajadores y dirección.
- Mejorar la selección de subcontratistas y garantizar sus prácticas seguras.
- Fomentar la transparencia en el comité local entre dirección y sindicatos.
- Mejorar las investigaciones de accidentes.
- Campañas de alcoholemia, drogadicción y SIDA.
- Presupuestos de seguridad.

Estas visitas constituyen una oportunidad esencial para la acción sindical internacional, dado que proporcionan la posibilidad de contacto directo con los sindicatos de otras plantas y que se pueda conocer la realidad de cada una de ellas:

- *“Es muy variopinta la situación de cada planta, debido principalmente a la cultura del país. Lo que en Rumania parece de lo más normal, aquí son auténticas aberraciones. Pero el funcionamiento de estas visitas permite ver cómo está la situación general del grupo y, lo que es más importante, el contacto entre sindicatos y compartir las experiencias”.*

Existe un régimen sancionador aprobado en el CMSSL, y aunque los sindicatos en su día no estaban muy de acuerdo, las sanciones impuestas a empresas subcontratistas y a propios directivos mediante recorte económico de sus propios objetivos, denota un interés particularmente importante, aunque no sea la manera más adecuada de hacer prevención:

- *“Nosotros que no estamos muy de acuerdo con las sanciones, trabajamos sindicalmente para realizar el cambio cultural preventivo, sobre todo de los propios trabajadores, que muchas veces somos quienes menos interés tenemos en nuestra propia salud”.*

Cuando un problema se enquistaba en un comité de centro por diversas razones, entre las cuales cabe destacar el escaso interés de la dirección del centro, una de las maneras más atrevidas para que salga a la luz este

problema, y sea conocido y por ende solucionado, es la utilización de la tarjeta de paro, que puede ser utilizada por cualquier trabajador que detecte un riesgo grave en sus labores, obligando a parar la producción hasta resolver el problema. El que un trabajador utilice la tarjeta, como ya ha ocurrido, demuestra el grado de implicación de los trabajadores y la seguridad con la que se sienten para hacer uso de ella, debido al control que ejerce el comité mundial.

Por el contrario, el seguimiento sindical que se realiza sobre la realidad de las subcontratas es muy escaso, debido a su escasa sindicalización y a las circunstancias económicas que tienen este tipo de empresas. La política de Arcelor se basa en que todas las empresas que quieran trabajar con Arcelor deben realizar una oferta económica, a la baja, y esto, obviamente, revierte a la larga en la inversión que pudieran hacer estas empresas en salud laboral. Por otro lado, la política de competencia entre centros, en no pocos casos, hace mella en las políticas y las estrategias sindicales locales:

- *“En una visita que realizó el CMSSL a una planta de Brasil, las empresas subcontratistas escondieron a muchos de sus trabajadores en el interior de un contenedor hasta que terminara la visita, para que el CMSSL no detectara las condiciones de trabajo de estos trabajadores, y el resultado de la visita fuera un informe favorable. Por supuesto tenemos conocimiento de este tipo de prácticas, pero el miedo, y la competencia entre plantas, hace que los sindicatos de las distintas plantas actuemos de esta manera, aun siendo conscientes que lo suyo sería resaltar todos los problemas, para que el CMSSL actúe como herramienta de cambio de las condiciones de trabajo. No cabe duda de que las cosas cuando vienen de arriba, se toman más en serio. Solamente anunciar la visita mensual del CMSSL a una planta concreta, provoca cambios inmediatos en la propia planta”.*

En cualquier caso, la salud laboral afecta directamente a la propia vida del trabajador y de la trabajadora y tiene relación con todos los conceptos relacionados con las condiciones de trabajo. Los AMI que han abordado esta cuestión lo hacen de un modo aún muy tibio y elemental; de ahí que la posibilidad de crear este tipo de comités mixtos -empresa/sindicatos- a nivel mundial, constituya un motivo de avance del sindicalismo global, dada su capacidad sindical de influir en las condiciones de trabajo:

- “Aun siendo distintos los intereses de empresa y sindicatos en lo referente a la creación de este tipo de comités, no cabe duda que los más interesados somos los sindicatos, y es en esta línea en la que tenemos que trabajar, para conseguir nuestro propio interés. Además, se genera entre los trabajadores mismos una cultura preventiva, inicial, pero que apunta como un cambio total de filosofía, sobre todo en países en los que sus legislaciones son débiles y la protección del trabajador a veces inexistente”.

V. Bibliografía

- BAYLOS, A. *Globalización y derecho del trabajo: Realidad y proyecto* en Cuadernos de Relaciones Laborales Nº 15. Universidad Complutense de Madrid; 1999.
- BETANCOURT, O. *Globalización y salud de los trabajadores* en V ENCUESTRO NACIONAL DE SALUD DE LOS TRABAJADORES. Barquis1meto (Estado de Lara); 2001.
- FEO ISTÚRIZ, O. *Globalización y salud de los trabajadores* en Formación Sindical en Línea sobre la Globalización y la Salud – Anexo Unidad 3. Centro Internacional de la OIT en Turín, Programa ACTRAV.
- GONZALEZ ORTEGA, S. y CARRERO DOMINGUEZ, C. *La negociación colectiva sobre salud laboral a partir de la ley de prevención de riesgos laborales* en Cuadernos de Relaciones Laborales Nº14. Universidad Complutense de Madrid; 1999
- INSTITUTO SINDICAL DE TRABAJO, AMBIENTE Y SALUD (ISTAS) en *Guía del delegado y delegada de prevención*. 5ª edición revisada y ampliada. ISTAS CCOO. 2007.
- MGO Editorial. *La prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva* en revista Científico técnica de seguridad y salud laboral ALCOR Nº8; 2007: www.mgo-e.com/Descargas/alcor08.pdf. 14/01/2007.
- NAVARRO NIETO, F. *El tratamiento de la prevención de riesgos laborales en la negociación colectiva* en Revista Temas Laborales nº 75; 2004.
- NAROCKI, C. Si “la prevención es rentable” ¿por qué no lo han descubierto los empresarios? *Una revisión de propuestas para políticas en salud laboral* en Cuadernos de Relaciones Laborales Nº14. Universidad Complutense de Madrid; 1999.
- VOGEL, L. *¿Cómo vincular la lucha por la igualdad con la lucha por la salud en el trabajo? Un debate indispensable para el movimiento sindical en Europa* en Cuadernos de Relaciones Laborales Nº 14. Universidad Complutense de Madrid; 1999.
- OIT (Oficina regional de la OIT para América Latina y Caribe) *Seguridad y salud de los trabajadores en el marco de la globalización de la economía* en Congreso Mundial sobre Seguridad y Salud en el trabajo. Madrid del 22 al 26 de abril; 1996.
- OMS. *Efectos de la globalización en el ámbito laboral de la atención de salud y en sus Trabajadores* en publicación GOHNET nº 8: http://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/gohnet8eng.pdf.

- OMS. *Una red mundial de salud ocupacional para fortalecer la formación y la investigación en materia de salud en el trabajo* en publicación GOHNET n° 1: http://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet1s.pdf.
- OMS. *Salud ocupacional para todos – De los datos a la acción* en publicación GOHNET n° 1: http://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet1s.pdf.
- OMS. *Salud y seguridad en el trabajo: máxima prioridad en el programa de acción mundial, internacional y nacional* en publicación GOHNET n° 1: http://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet1s.pdf.
- OMS. *Trabajo decente, trabajo seguro* en publicación GOHNET n° 1: http://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet1s.pdf.
- OMS. *Salud en el trabajo* en publicación GOHNET n° 1: http://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet1s.pdf.
- OMS. *Empleo precario* en publicación GOHNET n° 2: http://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet2s.pdf.
- OMS. *Desgaste del personal* en publicación GOHNET n° 2: http://www.who.int/occupational_health/publications/newsletter/en/gohnet2s.pdf.
- PAOLI, P. *Condiciones de trabajo. Los nuevos retos para las políticas de salud en el trabajo* en Cuadernos de Relaciones Laborales n° 14. Universidad Complutense de Madrid; 1999.

Esta guía para la formación sindical se ha elaborado en el marco del proyecto de Cooperación Sindical Internacional LIS II, promovido y ejecutado por la Federación de Industria de CCOO, y constituye la Acción N° 18 “Formación de trabajadores y trabajadoras del sector industrial para la negociación colectiva en el marco de la globalización” del Convenio de Cooperación Sindical con América Latina, suscrito por la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga de Comisiones Obreras y la Agencia Española de Cooperación Internacional al Desarrollo (AECID) del Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación y cofinanciado por esta Agencia y la Federación de Industria de Comisiones Obreras.



federación de industria



**fundación paz y solidaridad
serafín aliaga**

