

Respuestas sindicales a la globalización

Avances significativos tienen lugar en un contexto en el que los sindicatos buscan nuevas formas de actuación en un mundo globalizado. Andrew Bibby informa sobre un nuevo estudio.

1/29/2008

A finales de septiembre de este año, 1.800 activistas, procedentes de treinta países, se manifestaron junto a las instalaciones de IBM, en solidaridad con los trabajadores italianos de esta empresa en conflicto con la misma. Fue en cualquier caso un tipo de protesta bastante poco habitual: tuvo lugar en Second Life, el mundo virtual poblado actualmente por unos siete millones de suscriptores, y los manifestantes que vestían camisetas del sindicato eran “avatares” de este programa de Internet.

Resulta fácil presentar la visión de que, mientras que el capital es global, el trabajo sigue siendo local, de que, mientras que las empresas han encontrado el marco pertinente para operar de manera eficaz a escala transnacional, los sindicatos permanecen anclados en una visión del mundo basada en el estado-nación. La protesta contra IBM en Second Life (en este caso, coordinado por la Federación Sindical Mundial UNI) puede, o no, prefigurar vías futuras para emprender acciones sindicales, pero, al menos, sí sugiere que los sindicatos encuentran nuevas e interesantes maneras para tratar de responder de forma creativa a los retos de la globalización.

Indudablemente, la adaptación de los sindicatos a una economía mundial globalizada no está exenta de problemas, y la mejor manera de describirla sigue siendo la alusión a "un proceso en curso". En cualquier caso, como se refiere claramente en una nueva e importante colección de ensayos, tienen lugar ciertos avances significativos, tanto en lo que atañe a la teoría, como a la práctica.

En el libro, *Trade union responses to globalization* ([Nota 1](#)) (Respuestas sindicales a la globalización), se recoge en un solo texto parte del trabajo de la Red mundial de investigadores sindicales (GURN), creada en 2004 con el fin de animar a investigadores y sindicalistas a examinar las respuestas del movimiento sindical a la evolución actual de la economía en el mundo. El libro está editado por Verena Schmidt, de la Oficina de Actividades para los Trabajadores de la OIT, que detecta tres hilos comunes en esta obra: "En primer lugar, la necesidad de ampliar agenda sindical; en segundo lugar, el papel de la creación de redes y alianzas; y en tercer lugar, el papel de la OIT y las normas del trabajo en la consecución de una globalización justa".

Obviamente, no hay nada especialmente nuevo en lo que respecta al comercio mundial, una cuestión a la que se alude en un ensayo incluido en el libro acerca de la industria del plátano en Colombia, en el que se destaca que un reducido número de gigantes mundiales lleva un siglo o más dominando la explotación de este producto. De todos modos, históricamente, las alianzas sociales y la negociación colectiva se han organizado, casi sin excepción, en el interior de las fronteras estatales nacionales. Puede que esto esté comenzando a cambiar. Sin ninguna duda, la familia de instituciones sindicales mundiales, entre las que figuran la Confederación Sindical Internacional (CSI), el Comité Consultivo Sindical (TUAC) de la OCDE, y en especial, las diez Federaciones Sindicales Mundiales (FSM), asumen un nuevo papel de gran importancia.

Las FSM han asumido el liderazgo en la negociación de un número creciente de convenios marco internacionales con empresas multinacionales, en lo que constituye un modelo para trasladar los convenios colectivos regulados a la escala mundial que ha sido adoptado ya en más de treinta casos. Como señala Marion Hellmann del sindicato Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera (ICM), los convenios marco internacionales ofrecen una vía para ir más allá de los códigos de conducta voluntarios de las empresas que, en su opinión, pueden representar, simplemente, un truco de marketing. "Los convenios marco internacionales constituyen un reconocimiento formal de la asociación social a escala mundial", afirma, subrayando que se trata de instrumentos cualitativamente diferentes de los códigos voluntarios. "Las empresas multinacionales que suscriben tales convenios se comprometen a respetar los derechos de los trabajadores, de conformidad con los convenios esenciales de la OIT", añade.

Hellmann describe con detalle un convenio marco concreto, suscrito en 1998 entre la ICM y la multinacional sueca del mueble IKEA, que, gracias al compromiso de ambos interlocutores sociales, ha contribuido a elevar los estándares laborales en países tan diversos como Polonia, Malasia y China. En cualquier caso, Hellmann destaca algunos de los problemas prácticos encontrados para extender el alcance de los convenios marco, de modo que cubran adecuadamente las redes de proveedores y subcontratistas de las multinacionales.

Esta última cuestión (de gran relevancia, ya que muchas grandes empresas externalizan cada vez más diversos aspectos de lo que fueron en su momento sus funciones básicas) es abordada asimismo por otros autores que contribuyen al libro. Se aprecian tendencias en curso claramente contradictorias. Por un lado, la externalización del trabajo que se realizaba en su momento internamente, puede asociarse a un empeoramiento de las condiciones de trabajo. En un ensayo en el que se examina el sector de las TI, tanto en Silicon Valley, California, como en Bangalore, India, ubicación especializada en este tipo de tecnologías, Anibel Ferus-Comelo señala que una fuerte competencia sobre los precios de ordenadores y productos electrónicos está dando lugar a unas cadenas de subcontratación altamente complejas: "Aunque ha sido una estrategia corporativa de éxito, tiene consecuencias perjudiciales para los trabajadores que ocupan los últimos lugares de la cadena de suministro en diversas regiones del mundo. El trabajo en el sector de las TI significa con frecuencia tener de un empleo precario en una estructura ocupacional altamente estratificada con contratos de escasa duración o a corto plazo", escribe. Otros dos autores, Esther de Haan y Michael Koen, describen los problemas de proteger las normas fundamentales del trabajo en otra industria externalizada, concretamente el sector de la confección en el sur y el este de África.

Por otro lado, la naturaleza cada vez más vinculada de las cadenas mundiales de generación de valor, en las que se reúnen productores de materias primas, fabricantes, intermediarios y minoristas de productos finales, puede percibirse como generadora de nuevas oportunidades para la exportación de condiciones laborales adecuadas a empresas y contratistas que operan en los "eslabones" primeros de dicha cadena. Lee Pegler y Peter Knorringa, en un ensayo acerca de las implicaciones para los sindicatos del análisis de las cadenas mundiales de generación de valor, consideran entre otros aspectos si las empresas que participan en dichas cadenas han mejorado o no sus condiciones de empleo (aunque los datos probatorios que revelan estos autores son, como mucho, poco concluyentes). En cualquier caso, puede considerarse que las multinacionales actúan como una especie de mecanismo de transmisión, que transfiere prácticas de las relaciones laborales de sus países de origen a los proveedores y los contratistas de otras regiones, y ésta es un área a la que los sindicatos les convendría prestar una mayor atención. En palabras de Verena Schmidt, "el concepto de las cadenas de generación de valor brinda ciertas oportunidades en el ámbito del trabajo... Organizarse con arreglo a cadenas de suministro podría constituir una vía para orientar esfuerzos e ir más allá de los vigentes convenios de cooperación norte-sur".

Se argumenta que un problema fundamental para los sindicatos al organizarse obedece a la naturaleza voluble de las empresas multinacionales, preparadas para reubicarse, aparentemente, a voluntad en nuevos destinos que ofrezcan menores costes, o mayores subvenciones de la Administración. Por ejemplo, al parecer, la industria de la confección en el sur de África ha padecido en los últimos años a causa de la retirada de los inversores asiáticos, debida a la modificación de las normas sobre cuotas de exportación. El sector de la confección en Bulgaria se enfrenta también a graves dificultades de organización. Nadejda Daskalova y Lyuben Tomev describen los esfuerzos dedicados por la Confederación de Sindicatos Independientes de Bulgaria para proteger los derechos fundamentales en el trabajo. "En varias empresas textiles propiedad de inversores extranjeros reubicadas en Bulgaria desde países vecinos, la práctica generalizada consiste en trabajar de 14 a 16 horas al día a cambio de una retribución mínima, lo que supone una infracción grave de la legislación social y laboral", señalan.

No es sólo el capital el que puede moverse libremente: en un mundo cada vez más globalizado, la mano de obra, también. La ONU señaló recientemente que la cifra mundial de migrantes asciende a 191 millones, en su mayoría trabajadores y personas a cargo de éstos. Como es bien sabido, los trabajadores migrantes se exponen especialmente al riesgo de padecer condiciones de empleo deficientes y explotación en el trabajo; en ciertas circunstancias, la presencia de trabajadores migrantes no sindicalizados en la población activa de un país puede ejercer presiones a la baja sobre las condiciones que disfrutaban los trabajadores nacionales. En dos ensayos particularmente interesantes incluidos en esta recopilación se hace referencia a las iniciativas emprendidas por los sindicatos para hacer frente a tales retos. Ann-Marie Lorde, que ha desempeñado un papel fundamental en un reciente proyecto sobre la migración de mujeres en el sector sanitario coordinado por la Internacional de Servicios Públicos, FSM del sector público, analiza las oportunidades de un planteamiento sindical combinado respecto a la migración intrarregional en la región del Caribe a través de la labor de los Sindicatos del Sector Público del Caribe (CPSU). Jane Hardy y Nick Clark informan de la labor emprendida en el Reino Unido y Polonia para sindicalizar al elevadísimo número de trabajadores migrantes polacos (en su mayoría, jóvenes) que se han desplazado recientemente a Gran Bretaña. Entre las iniciativas figuran el envío en misión de servicio de un trabajador de la federación sindical polaca Solidaridad al British Trade Union Congress, con el fin de colaborar en la afiliación de los migrantes polacos en los sindicatos británicos. Los autores refieren asimismo los esfuerzos complementarios dedicados por los sindicatos polacos para informar a los futuros migrantes polacos sobre sus derechos en el extranjero. Aunque colaboraciones de esta índole se encuentran en una etapa inicial, la experiencia hasta la fecha ha sido claramente positiva. "La posibilidad de un reconocimiento mutuo de tarjetas sindicales podría elevar el atractivo de la sindicación para una mano de obra móvil", sugieren los autores.

Si la necesidad de una mayor colaboración transnacional por parte de los sindicatos es un mensaje de esta obra, otro tema recurrente es la conveniencia de que los sindicatos amplíen su ámbito de actuación para establecer alianzas con otras organizaciones, y en especial con ONGs. Como señalan Mary Margaret Fonow y Suzanne Franzway, “ha habido una proliferación de espacios políticos en los que los intereses de los trabajadores se solapan con otros movimientos y con organizaciones dedicadas a la defensa de diversas causas a las que concierne el desarrollo y los derechos laborales”. La perspectiva de estas autoras es feminista, y perciben una fuerte necesidad de que los sindicatos aborden la globalización mediante el desarrollo de estructuras y vías de actuación que capaciten a las trabajadoras y a las mujeres sindicadas: “Aquéllos a los que atañe la renovación del movimiento sindical deben tener en cuenta el modo fundamental en que el género estructura la globalización neoliberal, los mercados de trabajo y los convenios de libre comercio. Abogamos por un análisis de género porque la política que atañe a éste está íntimamente relacionada con los sindicatos, la globalización y los esfuerzos por poner en cuestión la agenda neoliberal”, mantienen.

El valor de la forja de alianzas por parte de los sindicatos con otras organizaciones constituye una propuesta inequívoca formulada en esta obra. Otro mensaje en el que inciden casi todos los autores es la relevancia de la OIT y de las normas del trabajo para la consecución de una forma de globalización basada en la justicia y la equidad. Como señala Verena Schmidt, el papel asumido por la OIT en este sentido puede observarse ya en sus principios constitutivos de 1919, e indudablemente en su llamamiento en 1944 para evitar que la mano de obra sea tratada como una mercancía. Las normas internacionales del trabajo constituirán una importante herramienta de campaña, propone Schmidt, para mejorar las condiciones de trabajo en una economía mundial que se globaliza.

Nota 1 – *Trade union responses to globalization: A review by the Global Union Research Network*, editado por Verena Schmidt. OIT y GURN, Ginebra, 2007.