

## **EL SINDICALISMO Y LA GLOBALIZACIÓN COMPILACIÓN DE LOS TEXTOS**

**“Perspectivas del sindicalismo en las economías globalizadas”**

Por Luisa Monstuschi.<sup>1</sup>

**“El sindicalismo mundial, un posible interlocutor”**

Por Andres Breitenfellner.<sup>2</sup> y

**“Las perspectivas del movimiento sindical frente a la globalización  
neoliberal”**

Por Kjeld Jakobsen<sup>3</sup>

- 
1. Texto de la página web “Asociación Argentina de Economía Política”, Universidad del CEMA – Conicet. 2001.
  2. Revista Internacional del Trabajo. 4 (1997), pág. 575- 603.
  3. Kjeld Jakobsen es Secretario de Relaciones Internacionales de la Central Unitaria de los Trabajadores (CUT), Presidente del Observatorio Social de la CUT y Miembro del Comité Organizador del Foro Social Mundial.

## Presentación

Si partimos de entender la globalización como la cada vez mayor movilidad del capital y la propensión de este a restringir la movilidad del trabajo, podemos caracterizar su origen en las palabras de Andrés Breitenfellner: “La situación cambió sustancialmente a raíz del derrumbamiento del sistema de cambios fijos y la primera crisis petrolera de 1973. Las nuevas fuerzas del cambio estructural y mundialización se llevaron por delante los puntales anteriores de la estabilidad. En la palestra internacional, los mercados financieros adquirieron muchísima más importancia a causa de la inestabilidad de las divisas, las crisis de la deuda, de disminución de los costos de transacción y la desreglamentación; además, las empresas multinacionales vieron crecer su poderío gracias a la movilidad cada vez mayor de los capitales y al abaratamiento de los transportes y las comunicaciones (Strange, 1995). El capital internacional y las empresas mundiales ocuparon posiciones de ventaja en acceso a la tecnología y los recursos, lo cual les otorgó una enorme capacidad de negociación frente a los Estados y a los sindicatos circunscritos a un territorio.”

De lo cual el lector de este dossier puede deducir que el escenario para la actuación del sindicalismo ha cambiado, y que con ello se hace preciso redefinir sus formas organizativas y agenda, asuntos que son el centro de los artículos aquí reunidos.

---

La globalización es un fenómeno que incide desde las dos últimas décadas del siglo XX y este inicio del XXI en la forma en que se relacionan las economías, los Estados, las empresas y los individuos, su engranaje afecta nuestras culturas y todos los estamentos de la sociedad.

El trabajo es uno de los factores que más se ha modificado dentro del nuevo orden económico y político mundial, al estar afectando el ítem más importante de nuestras investigaciones y reflexiones, la Escuela Nacional Sindical considera que la reflexión en torno al trabajo y al accionar de los sindicatos frente a esta realidad debe ser una constante del ahora.

El sindicalismo mundial tiene como base fundamental la solidaridad y el internacionalismo, cualidades básicas para emprender la tarea de globalizar al sindicalismo, de incidir en los contratos y manejos de las multinacionales en cada uno de los países en donde se instalan estas empresas, con los Estados y sus reglamentaciones para controlar el sistema financiero, industrial y comercial de otros países o empresas, y los convenios internacionales con organismos mundiales. La escala para trabajar es amplia pero a la vez es loca.

Continuamos entonces con la reflexión acerca de la globalización, en este documento entregamos una pequeña compilación de tres autores internacionales

que nos presentan, desde diferentes perspectivas, la incidencia del sindicalismo en esta apuesta actual y mundial.

## Perspectivas del sindicalismo en las economías globalizadas

*Por  
Luisa Monstuschi*

Entre los desarrollos producidos en las décadas del ochenta y del noventa, pueden destacarse tres que han sido especialmente significativos para la vida sindical y han demandado respuestas coherentes de parte de las organizaciones gremiales. El primero se refiere al requerimiento de una mayor flexibilidad laboral, el segundo a la sostenida emergencia de una economía de servicio y el último a la creciente globalización de las economías.

Uno de los efectos más importantes de la flexibilidad se ha dado en lo referente a la organización del trabajo que puede definirse como el modo de organizar los procesos de producción en el lugar del trabajo. La misma estuvo determinada, hasta principios de los setenta, por los procesos de producción masiva. Estos procesos se llevaban a cabo de acuerdo con principios de mecanización, especialización y estandarización a lo largo de una línea de producción. Según el enfoque fordista o taylorista la actividad productiva estaba determinada por los ritmos de las máquinas e implicaba la especialización de funciones de la organización y fragmentación de tareas. La insatisfacción con ese estado de la organización del trabajo y con las relaciones laborales derivadas del modelo prevaleciente<sup>4</sup> se había vuelto claramente perceptible en los setenta en todas las economías industrializadas. Esto originó debates, centrados sobre todo en el tópico de la “calidad de la vida laboral” que se tradujeron luego en varios instintos de reforma laboral.

El énfasis de los instintos fue variado en el tiempo. En los primeros tiempos se enfocaba hacia el diseño y enriquecimiento de los puestos y en la organización del trabajo. En los ochenta se enfatizó la cuestión más amplia del “management participativo” que contempla la participación de los trabajadores en decisiones referidas a la calidad de la vida laboral y a la organización del trabajo.

La creciente globalización de las economías y el surgimiento de la Sociedad de la Información originaron presiones adicionales sobre empresas que las obligaron a emprender ulteriores cambios en la organización del trabajo para obtener mejoras en los niveles de productividad a fin de poder competir mejor en los mercados internacionales.

En la mayoría de los casos las reformas en la organización del trabajo que se han ido implementando en distintos países han avanzado respecto de algunos de los aspectos que a continuación se detallan.<sup>5</sup>

4. Cf Montuschi, L., (1998), (1999<sup>a</sup>) y (1999b).

5. Cf. Ryan R., (1992); Rojot, J. Y P. Tergeist, (1992).

1. **Diseño de puestos:** al abandonar las formas tayloristas de organización con la consecuente segmentación de tareas y especialización de habilidades que les eran características se han ido tendido hacia la polifuncionalidad de los trabajadores.
2. **Control de los procesos productivos:** se ha ido eliminando la estructura con jerárquica del management orientándose hacia la formación de grupos de trabajo con responsabilidad y control en cuestiones relacionadas con los procesos productivos.
3. **Formas de utilización de la mano de obra:** este aspecto, que no resulta independiente de los anteriores, está vinculado con la flexibilidad de los mercados laborales, en particular la flexibilidad numérica y la externalización.<sup>6</sup>
4. **Relaciones laborales en la empresa:** los cambios en la organización del trabajo se han visto obstaculizados o facilitados según el tipo de relaciones laborales prevalecientes en la empresa o sector. La tendencia general parece apuntar hacia una descentralización de las relaciones laborales y una mayor flexibilidad en el uso de la mano de obra. Sin embargo, la actitud de los sindicatos o la vigencia de una legislación supuestamente protectora de distintos aspectos de la vida laboral pueden constituir serios impedimentos a los cambios que se pretende implementar. Las experiencias de diversos países parecen corroborar la hipótesis de que se han producido cambios en el actor dominante y en los niveles de interacción.<sup>7</sup> En cuanto al primer aspecto se ha observado, con algunas excepciones, una declinación en la sindicalización así como en la influencia de los sindicatos.<sup>8</sup> También la conflictividad de las relaciones laborales ha decrecido. Esto ha implicado una reversión de la tendencia vigente desde la Segunda Guerra Mundial donde los sindicatos actuaban como factor dominante en relaciones laborales que mostraban al management reaccionado a las demandas y presiones de las organizaciones gremiales que gozaban entonces de considerable influencia y poder. Los empleadores han modificado su actitud y constituyen hoy una fuerza que está cambiando el carácter de las relaciones laborales mediante políticas de recursos humanos que procuran dar una más activa participación a los trabajadores en forma individual.

El cambio en los niveles de interacción no resulta independiente de las otras transformaciones relacionadas con el factor laboral en la empresa. El uso flexible de la mano de obra, los mecanismos de consulta y participación de los trabajadores, y la organización de consejos de trabajo, han implicado la necesidad de descentralización en las relaciones laborales que tienen cada vez más a llevar a cabo al nivel de la empresa a la planta.

---

6. Cf Montuschi, L., (1991).

7. Cf. Rojot, J. Y P. Tergeist. (1992)

8. Cf Montuschi, L., (1996).

El segundo desarrollo que ha jugado un papel de relevancia en lo referido a la actividad de las organizaciones sindicales ha estado dado por el creciente avance de una economía de servicios. Este fenómeno de la “desindustrialización” se refiere al rol declinante que la industria ha venido asumiendo como creadora de empleos en las economías desarrolladas. No se trata, por cierto, de un fenómeno de reciente aparición por cuanto ha estado presente desde la década del setenta. Debe notarse que la caída del empleo industrial no siempre ha sido acompañada por una declinación en el producto industrial.<sup>9</sup> Pero, en la mayoría de las situaciones observadas la caída del empleo industrial fue concomitante con el crecimiento de la ocupación en los servicios: esto ha dado lugar a controversias respecto de la aparente antinomia entre industrial y servicios.<sup>10</sup>

Estos cambios sobre en la estructura productiva de la economía han tenido un efecto sobre los sindicatos y la sindicalización. Es cierto que estos no han sido los únicos factores que han incidido sobre los mismos, pero puede afirmarse que los cambios en las actitudes de la sociedad y de los trabajadores frente al sindicalismo y la insatisfacción que se ha detectado con el desempeño del mismo pueden muy bien ser un reflejo del cambio en las condiciones del empleo. Se ha producido una declinación de las industrias generalmente reconocidas como sindicalizables<sup>11</sup> y ha ido aumentando el empleo en empresas de servicios y alta tecnología cuyos trabajadores son mayoritariamente indiferentes a la sindicalización. También se ha incrementado el empleo de las mujeres y de los trabajadores a tiempo parcial.

Estos grupos se han mostrado reacios al reclutamiento gremial pues tienen prioridades<sup>12</sup> que suelen diferir de las asumidas por los sindicatos. También hay que tomar en consideración los cambios operados en las relaciones laborales. Pero en general, los nuevos acuerdos desarrollados en las empresas han debilitado o vuelto absuelto el género de convenio negociado por los tradicionales sindicatos industriales.<sup>13</sup>

- 
9. En algunos casos, como en Japón, se ha observado un crecimiento del producto industrial.
  10. Cf. Montuschi, L., (1998); Pasinetti, L., (1986)
  11. Estas industrias son la minería, toda la industria manufacturera, la construcción, los transportes, el agua, gas y electricidad.
  12. El cuidado de los niños, los estudios, la necesidad de tiempos flexibles.
  13. Este tipo de acuerdos han comenzado a implementarse también en la Argentina. Cf. Montuschi, L., (1997).

## **El impacto de la globalización sobre los mercados laborales y los sindicatos**

De manera paralela con los cambios señalados se fue produciendo una creciente interdependencia en las economías de los distintos países, facilitada por la caída en las barreras a las transferencias internacionales de capitales, la rápida expansión de la inversión extranjera directa, la reducción en las barreras al comercio y, sobre todo, por los desarrollos efectuados en las comunicaciones, que posibilitaron la realización de todo tipo de operaciones entre distintos países en un tiempo cada vez más reducido. Estas tendencias, que por otra parte son vistas de modo altamente positivo por economistas y políticos<sup>14</sup>, indican que los mercados de capitales parecen haber asumido un control creciente de los procesos políticos y que sus demandas parecen estar dirigidas al proceso de toma de decisiones<sup>15</sup>.

Desde el punto de vista de los trabajadores la combinación de los programas de ajuste, el revisionismo en las relaciones laborales y la globalización de los mercados plantean evidentes riesgos para los avances en materia de bienestar de los asalariados. Esto también ha tenido un indudable impacto en el movimiento sindical. Sin embargo, es una tarea difícil, prácticamente imposible, intentar discriminar los efectos atribuibles al proceso de globalización de aquellos causados por los otros factores que estuvieron operando de modo casi simultáneo. Lo que parece claro es que al impacto de la economía de servicios se le añadieron los efectos de un rápido cambio tecnológico de un crecimiento explosivo de modalidades no tradicionales de empleo, la feminización de la fuerza de trabajo y la creciente incidencia de las migraciones laborales. Todos operaron en la misma dirección, ejerciendo una influencia negativa sobre la sindicalización, la cobertura de los convenios colectivos y el poder de los sindicatos en las relaciones laborales.<sup>16</sup>

Sin embargo, desde mediados de los años noventa, con el advenimiento de la Sociedad de la Información (SI) se han producido nuevos desarrollos que han modificado, en parte, esas previsiones negativas respecto del futuro accionar de los sindicatos. Al principio pareció que las Tecnologías de la Información y de la Comunicación (TIC) podían constituir un arma más en manos de las corporaciones multinacionales, que desde un comienzo hicieron amplio uso de las mismas para mantenerse al tanto, de manera inmediata, respecto de todo tipo de desarrollo producido en cualquier parte del mundo que estuviera de algún modo relacionado con la empresa, la industria o con las regiones en las cuales operan. Una de las respuestas dadas por el sindicalismo fue la creación, en enero de 1993, del Laburt Telematics Center (LTC) para prestar apoyo y alentar a los sindicatos y a otras organizaciones laborales a comenzar a tener acceso y utilizar a las TIC. El LTC,

---

14. Cf. Sachs, J., (1997) e ILO, (1997).

15. Cf. International Monetary Fund, (1997).

16. Cf. Kyloh, R., (1997).

que esta dirigido por la Workers' Educational Association, también tenía entre sus propósitos ocuparse del impacto que las nuevas Tecnologías de la información y de la Comunicación podrían tener sobre los procesos laborales, las condiciones del empleo y la naturaleza misma del trabajo.

En los fundamentos de su creación se hacía notar la relación sostenida que las corporaciones transnacionales han mantenido con las avanzadas tecnologías de la comunicación y se señalaba el hecho de que tan sólo en los noventa los sindicatos y las organizaciones laborales de carácter mundial habían comenzado a familiarizarse con las TIC para mejorar su desempeño. Uno de los objetivos del TIC es justamente proveer programas de desarrollo de habilidades básicas para el uso de comunicaciones electrónicas y habilidades más avanzadas para poder sacar el máximo provecho de tales tecnologías en las negociaciones colectivas y poder utilizarlas como medio de comunicación en una economía globalizada o como un instrumento de investigación y de entrenamiento.

Probablemente el proyecto más importante del LTC es el dirigido al establecimiento de una red de comunicación electrónica para apoyar la actividad sindical en los Consejos de Trabajo europeos, y para conectar, en general, a los centros sindicales con sus afiliados. Además, el LTC participa y presta apoyo técnico en proyectos vinculados con la SI. Entre otros se encuentran los proyectos **TRAINS** y **MUSENET** así como el proyecto **MIRTI** sobre el teletrabajo.

El proyecto **MUSENET** (Media Union Information Society and Education Network), financiado por la comisión Europea, debe determinar las necesidades de los sindicatos relacionados con la SI, de la cual deberán ser actos principales. Además de cursos de formación para dirigentes en aspectos específicos de uso de las TIC, este proyecto propone asesorar a los sindicatos europeos en cuestiones relativas a la organización y negociación en la SI. Otro proyecto emprendido por los sindicatos europeos es el llamado "**Proyecto TRAIS**" (Training to Access the Information Society) que tiene como propósito brindar entretenimiento a dirigentes sindicales en el uso de las TIC a fin de que se encuentren capacitados para transmitir las enseñanzas en sus propias instituciones de formación de los trabajadores.

Estos antecedentes parecerían indicar que la relación del movimiento sindical con las TIC hubiera sido relativamente tardía. Sin embargo, ya en 1972 Charles Levinson, secretario general de la International Chemical Workers' Federation (entonces ICEF actualmente ICEM), en una conocida obra se mostraba preocupado con el creciente poder de las corporaciones multinacionales y proponía conectar a los sindicatos mediante el uso de computadoras y otros medios de comunicación: En aquellos años Internet era aún secreto militar celosamente mantenido, conocido bajo la sigla ARNET (The Advanced Research Projects Agency Network) y que vinculaba algunas instituciones militares y de investigación científica. Levison nada conocía de ese proyecto, lo que no le

impidió especular sobre la creación de redes que permitieran vincular los sindicatos en un sindicalismo internacional<sup>17</sup>. En los ochenta ya había cierto número de sindicalistas que estaban utilizando Internet.

No es sorprendente que fueran los sindicatos canadienses quienes estuvieron al frente de esos tempranos desarrollos orientados a la utilización de Internet con fines de comunicación y de establecimientos de redes entre las filiales y las centrales sindicales. Su extensión geográfica lo demandaba. En 1981 la British Columbia Teachers' Federation inició un sistema muy primitivo, que ni siquiera contaba con monitores, que vinculaba con módem a las distintas filiales del sindicato que representaba 40.000 maestros primarios y profesores secundarios. A los dos años el sistema estaba en pleno funcionamiento y se mantuvo en operación hasta 1990, habiendo resultado sumamente útil en algunos de los conflictos en los que estuvo implicado el sindicato. Poco tiempo después la Canadian union of Public Employees lanzó Solinet la primera red nacional solidaria en cuestiones laborales<sup>18</sup>.

Sin embargo, la mayoría de los sindicatos fue reaccionando lentamente a estos desarrollos. Es cierto que ya a partir de 1995, con la explosión de Internet, muchos sindicatos se apresuraron a crear páginas web, pero las mismas no parecían tener un propósito definido. Se trataba, en general, de brochures online que publicaban al sindicato y a sus dirigentes, con poca información y sin elementos interactivos. Esas primeras páginas permanecieron sin modificación meses y años. Los visitantes que accedían a las mismas, inicialmente motivados por la curiosidad, difícilmente volvían a ingresar. Pero, paulatinamente, la cosa fue cambiando.

Junto con el crecimiento en el número de páginas web<sup>19</sup> se produjo un cambio radical en sus características, representativo del mayor compromiso de los sindicatos con las nuevas tecnologías. Al principio se trató de añadir interactividad y foros online, que no siempre fueron exitosos. Hoy, las mejores páginas de los sindicatos están ofreciendo comunicación instantánea con un gran número de afiliados, acceso a información y, sobre todo, se han convertido en una arma formidable en las campañas y disputas industriales<sup>20</sup>. En el presente, gracias a las Tecnologías de la información y de la Comunicación y al crecimiento explosivo de Internet, los sindicatos pueden emprender campañas y generar solidaridades de alcances insospechados.

---

17. "Only a computerised information bank could possibly keep bargainers and union strategists tuned into the strengths and weaknesses of companies..."Cf. Levinson, c., (1972).

18. El nombre Solinet se deriva de Solidarity Network.

19. A fines de 1999 se estimaba en más de 2.000 las páginas sindicales existentes con nuevas adiciones diarias a ese número.

20. De acuerdo con E. Lee Internet permite a los trabajadores y a sus sindicatos "pensar globalmente y actuar localmente". Cf. Lee, E., (1996).

En cierto número de conflictos industriales, ampliamente difundidos por Internet, se lograron adhesiones de sindicatos de todo el mundo. Hasta 1998 se habían destacado tres casos que de algún modo fueron los que marcaron el camino para el uso de las TIC en campañas sindicales<sup>21</sup> el caso de los trabajadores de los docks de Merseyside en Liverpool, la disputa con la empresa Bridgestones/Firestone y las huelgas de las US Teamster en la empresa UPS.

Este caso de activistas sindicales respecto a las posibilidades que podía ofrecer Internet: a partir del despido de miembros del sindicato portuario, y con la colaboración de trabajadores entusiastas de Internet,<sup>22</sup> no remunerados y en buena medida independientes del propio sindicato de los portuarios implicados en el conflicto (TGWU), se armó una campaña internacional con una rápida circulación de las noticias por todo el mundo, la declaración de dos “Días de Acción internacional” con conferencias y recolección de fondos. La campaña fue muy exitosa<sup>23</sup> y, aunque los trabajadores de los docks fueron finalmente derrotados<sup>24</sup>, los barcos originarios de esos muelles no pudieron ingresar a puertos de los Estados Unidos, pues los estibadores rehusaron cruzar las líneas de los piquetes. Esta situación se repitió poco tiempo después en un conflicto mantenido por trabajadores de los puertos australianos. Por medio de Internet la Maritime Union of Australia y la International Transport Workers Federation generaron un apoyo mundial para sus demandas, nuevamente los estibadores de los Estados Unidos no cruzaron las líneas de los piquetes.

La international Federation of Chemical, Energy, Mining and General Workers Unions (ICEM), con 20 millones de afiliados, también marcó un camino en el uso del Internet para una campaña en favor de los trabajadores. En apoyo de sus afiliados de los Estados Unidos, en una disputa en el gigante de las cubiertas Bridgestone/Firestone que implicó el despido de centenares de afiliados, organizó en julio de 1996 un ciber piquete con una bandera negra como símbolo<sup>25</sup>. La ICEM identificó las direcciones de e-mail de los principales dirigentes y accionistas de la empresa en todo el mundo y publicó en su propia página de Internet links con los mismos urgiendo a sus afiliados y a todos los simpatizantes a enviar mensajes de apoyo a los trabajadores con una copia de la bandera negra. Los sindicatos

---

21. Cf. Davies, S. (1998).

22. En la campaña se destacó, en particular, la página web inglesa “Labournet” de Chris Bailey.

23. La campaña fue conducida bajo el lema “The world is our Picket Line” y es presentada como el ejemplo más exitoso de los logros de solidaridad sindical internacional.

24. La más probable explicación del fracaso. Puede estar dada por el hecho de no contar el movimiento con el apoyo de su sindicato.

25. En las carreras de autos la bandera negra significa la inmediata descalificación por serias violaciones de las reglas.

estimaron que esta ciber campaña fue importante en el resultado favorable que obtuvieron en el conflicto con Bridgestone/Firestone<sup>26</sup>.

Una huelga en la empresa United Parcel Services (UPS) posibilitó al sindicato de los US Teamsters ser el pionero en el uso de Internet en un conflicto nacional. Además organizaron también una red internacional de administradores de internet, integrada por empleados de UPS con dominio de la red y del idioma inglés, para que informara y recibiera noticias de todos los desarrollos producidos en la empresa en cualquier lugar del mundo y las transmitiera a los sindicatos locales en su idioma nativo.

A partir de esas primeras experiencias, internet ha sido utilizado en otras campañas sindicales para la difusión de las cuestiones implicadas en los conflictos. El fortalecimiento de los organismos sindicales de carácter internacional, que será analizado en la sección siguiente y que no ha sido independiente de la creciente utilización de las TIC, ha contribuido a estos desarrollos. La campaña emprendida por ICEM en relación con la minera Rio Tinto probablemente es la más impactante de todas las emprendidas hasta el momento<sup>27</sup>.

Rio Tinto es la mayor empresa minera del mundo que ocupa 51.000 trabajadores en forma directa y muchos más como subcontratados o en actividades subsidiarias de la empresa. Rio Tinto produce y refina una amplia variedad de minerales y metales: aluminio/bauxita, baratos, carbón, cobre, diamantes, estaño, mineral de hierro, molibdeno, oro, plata, sal, silicio, talco, dióxido de titanio, zinc y otros minerales industriales. En la empresa operan más de 60 minas y plantas procesadoras en 40 países, entre los cuales podemos mencionar: Argentina, Australia, Austria, Brasil, Canadá, Chile, Estados Unidos, Francia, Guinea, Holanda, Indonesia, Italia, Namibia, Noruega, Nueva Zelanda, Portugal, Reino Unido, Sudáfrica, Zimbawe. Del total de sus ventas 40% corresponde a la explotación y procesamiento de cobre y oro, 35% al mineral de hierro y otros minerales industriales, el 10% al aluminio y al carbón, y el resto a otros minerales.

Los conflictos de Río Tinto parecen haberse iniciado durante la guerra civil española cuando apoyó una dura represión a sindicalistas. Posteriormente se le vinculó a acciones represivas del régimen del apartheind en Sudáfrica. Desde los

---

26. Uno de los dirigentes de la ICEM sostenía: "The Bridgestone/Firestone campaign was the first time that unions used a company's own web presence against them". Cf. Davies, S. (1998).

27. Entre otras pueden mencionarse la campaña de UNI en relación con Wal Mart (en Europa), la de ICEM vinculada con las prácticas del Imerys, la multinacional francesa, en su planta de Alabama en Estados Unidos y la de AFL-CIO en el conflicto con el Hotel Frontier de las Vegas que duró seis años.

28.

ochenta se iniciaron campañas en su contra en varios países apoyados por comunidades indígenas, grupos ambientalistas, agencias de derechos humanos, iglesia y sindicatos, que originaron acciones en contra de la empresa relacionadas con derechos humanos y laborales, y con problemas de protección ambiental.

Río Tinto mostró desde siempre una agresiva actitud antisindical. Esta ha sido particularmente significativa en sus operaciones en Australia, Portugal y Zimbawe. ICEM lanzó su campaña en febrero de 1998 destacando las reiteradas violaciones de los derechos establecidos por la OIT, sobre todo los relacionados con la negociación colectiva. Río Tinto ha rechazado en forma reiterada la negociación con los sindicatos, sosteniendo que los trabajadores no necesitan de los mismos pues son tratados en forma equitativa bajo su Fair Treatment System. La aplicación de este sistema ha sido criticada por la Western Australian Industrial Relations Commission. A lo largo de más de dos años en la Río Tinto Global Union Network<sup>28</sup>. Formada por ICEM, se fueron duplicando noticias actualizadas acerca de los conflictos mantenidos por la empresa e informaciones sobre las distintas corporativas, Rio Tinto Plc. En el Reino Unido y Rio Tinto Ltda. en Australia.

La entidad británica posee la mayoría de las acciones y tiene el control de la empresa. Todos los años se realizan dos Annual General Meetin, uno en Londres y otro, posterior, en Brisbane. Las decisiones tomadas se hacen conocer luego de la reunión en Australia. En las reuniones del corriente año, y como resultado de la campaña de ICEM con los accionistas de la empresa, fueron puestas a consideración de las asambleas dos resoluciones: una vinculada con el cumplimiento de normas de la OIT en relación con los derechos de los trabajadores y la otra referida a cuestiones de gobierno corporativo<sup>29</sup>. Ambas resoluciones, no aprobadas previamente por el directorio, contaban con el apoyo de accionistas institucionales que representan un total de 65.000 millones de libras esterlinas. La resolución referida al gobierno corporativo obtuvo 20,0% de los votos y la referida a las normas de la OIT el 17,3%,<sup>30</sup> no alcanzaron la mayoría, pero las discusiones en las asambleas generaron un evidente cambio de actitud de los directivos de Río Tinto. El CEO Leingh Clifford aseguró que la empresa respetará el derecho de los trabajadores a negociar en forma colectiva y el Presidente Robert Wilson habló de una “reconciliación” con los trabajadores sindicalizados. El secretario general del ICEM, Fred Higgs manifestó su esperanza de que la resolución de los conflictos sea el primer paso para llegar a un acuerdo

---

29. Cf. [www.icem.org/campaigns/rio\\_tinto/](http://www.icem.org/campaigns/rio_tinto/)

30. Por la misma se proponía la designación de un director independiente no ejecutivo para vincular al directorio con los accionistas. Cf. Financial Times, 4 de mayo de 2000.

31. Cf. Financial Times, 25 de mayo 2002.

global que cubra a todos los trabajadores de la empresa y a los otros grupos afectados por las actividades de la misma<sup>31</sup>.

Uno de los resultados de estas y otras acciones del sindicalismo nacional e internacional ha sido el surgimiento de una red de relaciones internacionales entre sindicatos, federaciones internacionales, organizaciones de apoyo a los sindicatos y activistas individuales con acceso a internet. Esta red está basada en nuevos canales de comunicación abierta y horizontal que se contraponen a las viejas líneas oficiales, verticales y jerárquicas, no sostenibles en un mundo donde cualquier activista interesado conectado a Internet puede tener acceso a fuentes de información impensadas y discutir estrategias tácticas con colegas de todo el mundo<sup>32</sup>.

A pesar de los cambios ya operados parece que los sindicatos aún les queda un largo camino por recorrer para integrarse totalmente a la SI. La adaptación de instrumentos interactivos<sup>33</sup> en sus páginas web, aunque implica un paso dado en la dirección adecuada, todavía no muestra resultados enteramente satisfactorios. La posibilidad de realizar videoconferencias y utilizar software para conferencias online parecería ampliar los horizontes sindicales, ya que de este modo podría lograrse un fortalecimiento de las instituciones transnacionales de los movimientos laborales y también podrían beneficiarse las organizaciones nacionales al permitir reuniones regulares de distintos grupos sin ser necesaria la presencia física y sin recurrir en niveles significativos de costos.

Sin embargo, muchos de los foros creados por movimientos sindicales parecen no despertar interés y están vacíos de participantes<sup>34</sup>. Existen es cierto algunos ejemplos exitosos, tales como la experiencia realizada por Solinet, la red solidaria creada por el Canadian Union Of Public Employees (CUPE) a mediados de los ochenta. En los noventa Solinet adoptó un sistema de conferencias basadas en la web abiertas a centenares de sindicalistas de todo el mundo. De esta y otras experiencias pueden derivarse lecciones para el éxito de tales foros. Al parecer, los elementos claves serían cuatro:

#### 1. Necesidad de que los foros tengan moderador.

---

32. Sobre todo grupos indígenas y ambientalistas.

33. Donald MacDonald, presidente de los British Communication Workers manifestaba que "...the technology can empower enrich the experience of trade union activists - abone allwe should embrace it as an extension of democracy" .Citado en Davis, S., (1998).

34. En muchos casos se agregan foros de discusión y cuartos de chat.

35. Puede citarse el ejemplo del foro Euro-FIET IT que es un evento organizado cada otoño europeo por los sindicalistas que trabajan en la industrias de las tecnologías de la información. En el foro de 1997 se hizo demostración para realización de conferencias basadas en la web utilizando Lotus Dominio. Un año después sólo tres habían sido recibidos, todo el mismo día.

2. importancia de restringir el acceso a quienes estén realmente interesados en el tema .
3. Importancia de enfocar la discusión en un tema - espacio.
4. Necesidad de publicitar ampliamente el foro.

Además de las conferencias basadas en la web existen otros instrumentos interactivos que pueden resultar útiles en la actividad de los sindicatos. Ellos son los cuartos de Chat en vivo, las redes de e-mail y las videoconferencias. Todos ellos están siendo utilizados por los sindicatos con suerte diversa. Un punto a tener en cuenta es que todas las actividades motorizadas por las TIC deben ser vistas como suplementos y no como sustitutivos de los encuentros en vivo.<sup>35</sup> En cuanto a los aspectos organizativos, deben tenerse siempre en cuenta los cuatro elementos señalados para las conferencias basadas en la web. En forma sostenida está creciendo el número de redes laborales que ofrecen acceso a páginas web, mailing list sobre temas laborales, conferencias, bases de datos, investigaciones. Puede visualizarse un futuro de discusión online, más publicaciones electrónicas, más utilización del e-mail para comunicaciones entre sindicatos, tanto internas como internacionales.

Ya hoy puede asegurarse que Internet está jugando un papel fundamental en la reversión de la tendencia negativa que se había observado en las organizaciones sindicales. Se han señalado tres efectos principales derivados de la relación entre los movimientos laborales e Internet.<sup>36</sup>

- a) Internet está contribuyendo al resurgimiento de un sindicalismo internacional.
- b) Internet es más transparente y abierto al debilitar las burocracias enquistadas y facilitar nuevos instrumentos a las bases.
- c) Internet fortalece al movimiento sindical al posibilitar que los sindicatos lleguen a audiencias más amplias y que pueda lograr apoyo público a campañas de conflictos.

Sin embargo, una cuestión que no puede dejar de considerarse al observar todos estos desarrollos es el hecho de que toda esta revolución en la información y en las comunicaciones está casi exclusivamente a las naciones desarrolladas. La mayor parte de la población asalariada de África, Asia y América Latina está ajena a estos desarrollos y a la posibilidad de poder conectarse a Internet en forma masiva, situación que aparece como bastante remota. El sindicalismo Internacional tiene allí una importante función por cumplir<sup>37</sup>.

---

36. Tampoco los ciber piquetes debe ser considerados sustitutos de los piquetes reales.

37. Cf. Lee, E., (200).

38. Ya se han cumplido algunas acciones en ese sentido en Sudáfrica, Nepal, Corea del Sur. En el caso de la Argentina ver las breves relaciones al final del trabajo.

## La globalización y la estructura del sindicalismo Internacional

En sus comienzos el sindicalismo tuvo un carácter eminentemente internacional<sup>38</sup>. Hace ya más de un siglo los trabajadores, agrupados en organizaciones de tendencia anarquista o socialista, se mantenían informados a través de sus diarios sindicales respecto de los hechos y conflictos que afectan a otros trabajadores en todas partes del mundo. De ese modo era posible generar actitudes solidarias con los trabajadores implicados en conflictos, e incluso, recaudar fondos para ayudarlos en colectas realizadas en distintos países. Pero con el paso del tiempo el carácter internacional de los movimientos laborales fue declinado mientras crecía el capitalismo multinacional.

Los procesos de globalización han acentuado estas tendencias y han puesto bajo un severo escrutinio el papel que pueden jugar las instituciones nacionales para asegurar determinados niveles de justicia y equidad. La relocalización de actividades productivas hacia países con inferiores estándares sociales o ambientales, carentes de sindicatos independientes, el carácter cambiante de la relación laboral, las nuevas formas de organización del trabajo y las modalidades de empleo precario, plantean desafíos a la par que cuestionan el real papel que en los nuevos entornos pueden asumir los sindicatos nacionales.

La organización internacional del trabajo ha planteado recientemente su preocupación en relación con las implicaciones sociales de la globalización<sup>39</sup>. En las de su Director General, el objetivo de la OIT para contribuir a los fundamentos sociales de una economía globalizada debería ser el de alcanzar un “**trabajo decente**” para todos<sup>40</sup>. Para la OIT el logro de un trabajo decente constituye la síntesis de cuatro objetivos estratégicos. El primero es el que se refiere a los **principios y derechos fundamentales en el trabajo**: la libertad de asociación, reconocimiento del derecho a la negociación colectiva, eliminación del trabajo forzado o compulsivo, eliminación del trabajo infantil y de la discriminación en el empleo u ocupación. El segundo objetivo es estratégico, es el de la **promoción del empleo**: sin pleno empleo, o por lo menos sin un crecimiento sostenido del empleo, será muy difícil el logro de los restantes objetivos sociales. El tercer objetivo es el de la **protección social**: este objetivo ayuda a la estabilidad de la economía global y contribuye a los programas de ajuste a las economías en desarrollo. El cuarto objetivo estratégico es el de la protección del **diálogo social**, entre lo social y el trabajo, el management y el gobierno. En tal sentido para facilitar el diálogo entre los actores deberá facilitarse el desarrollo de instituciones y mecanismos, tanto en el ámbito nacional como en el internacional.

---

39. Cf. Webb, S y B., (1984); Cartter, AM. Y FR. Martshall, (1967; Rotondaro, R., (1971).

40. Cf. ILO, (1999).

41. Por un trabajo se entiende uno que es llevado a cabo condiciones de libertad, equidad, seguridad y dignidad humana. Cf. ILO, (1999).

Uno de los desafíos que plantea la globalización es el de asegurar que pueden completarse exitosamente los procesos de ajuste de las economías y los logros que produzcan cambios estructurales sin comprometer en el camino los objetivos de pleno empleo, equidad y justicia. Como lo señalan los documentos de la OIT, esto parece exceder las posibilidades de los sindicatos nacionales. En consecuencia, está justificado el crecimiento y fortalecimiento que se ha producido en el sindicalismo internacional que está buscando maneras de incorporarse en los procesos de globalización en los niveles de producción social que ya habían alcanzados en el ámbito nacional<sup>41</sup>.

En la temprana historia del sindicalismo internacional se registra que las primeras organizaciones que tuvieron ese carácter fueron la Internacional Federation of Boot and Shoe Operatives, la Internatinal Federation of Tobacco Workers y el International Typographical Secretariat que fueron creadas en 1889<sup>42</sup>. Posteriormente comenzaron a organizarse los ITS (International Trade Secretariats) que constituían federaciones mundiales de sindicatos de trabajadores de industriales, oficios u ocupaciones. En 1914 ya existían 33 ITS uno de estos ITS fue el Internanational Secretariat of Trade Union Centres, creado en 1901 ya constituyó la primera organización internacional integrada por sindicatos nacionales. En 1913 cambio su nombre por el de por el de International Federation of Trade Unions (IFTU).

El periodo entre las dos guerras fue uno de aparición y desaparición de organizaciones, de cambios de nombre de cisma. En 1949 se fundó la International Confederation of Free Trade Unios (ICFTU) sobre la base del principio de que los sindicatos deben ser controlados por sus miembros y no por los gobiernos, los empleadores o los partidos políticos. En el periodo también se organizó la World Confederartion of Labour (WCL) que es una organización más pequeña basada en principios social cristianos. Un organismo creado en 1948 para representar los sindicatos en relación con los programas de reconstrucción de Europa en la posguerra se convirtió luego en el Trade Union advisory Committee (TUAC) de la OECD.

La International Conferation of Free Trade Unions (ICFTU) es sin duda la mayor confederación internacional de sindicatos. Agrupa a 215 millones de miembros. Está gobernada por estructuras democráticas, su sede está en Bruselas y su principal tarea es representar los intereses sindicales internacionalmente, constituyéndose en el vocero del movimiento laboral internacional ante las organizaciones internacionales, los gobiernos y las organizaciones

---

42. Cf. ICFTU, (2000).

43. Como señala E. Lee, algo más de cien años atrás estaba floreciendo un movimiento laboral de carácter auténticamente internacional, que declinó casi totalmente en el curso del siglo XX. Cf. Lee, E., (1996).

gubernamentales. Para realizar la tarea de representación, de defensa de los derechos humanos sindicales y de educación y entretenimiento de dirigentes gremiales, la ICTFU cuenta con organizaciones regionales<sup>43</sup>.

Una organización regional que no forma parte de la estructura de las ICFTU y que ha desempeñado un papel de importancia en la defensa de los intereses de los trabajadores de Europa es la European Trade Union Confederation (ETUC) que tiene su sede en Bruselas. Fue fundada en 1973 y tiene organizaciones tanto en Europa Occidental como en Europa del Este. Su principal actividad ha sido representar los intereses sindicales en la Unión Europea.

El Trade Union Advisory Committee (TUAC) representa ante las OECD los centros sindicales nacionales de los países miembros de dicha organización. Muchos afiliados al TUAC lo son también de la ICTFU. EL TUAC tiene un carácter consultivo ante la OECD y ante sus variados comités y procura lograr que los mercados globales sean balanceados por una dimensión social. EL TUAC; la ICTFU y los ITS colaboran efectivamente en una amplia variedad de cuestiones referidas como políticas, económicas y sectoriales; educación y entretenimiento; manejo del sector público; acero; transporte marítimo y otras.

Los IST han crecido en importancia con la globalización ya que son requeridos por nacionales. Los ITS están asociados con la ICTFU pero, a diferencia de ésta, tiene sindicatos afiliados que representan trabajadores de sectores, industrias u ocupaciones específicas. Sus acciones en defensa de los intereses de sus afiliados comprenden actividades organizativas y de solidaridad en conflictos contra empleadores o gobiernos; trabajos de información, estudios y publicaciones; organización de campañas; representación de los intereses de sus afiliados ante corporaciones multinacionales, gobiernos, en ámbitos intergubernamentales, ante organismos internacionales como la OIT y ante otras organizaciones sindicales internacionales. Se detallan a continuación los ITS, que aparecen divididos por sector, industria u ocupación.

1. **EI (Educación Internacional)**: maestros, educadores, profesores y otros empleados en el sector educativo.
2. **ICEM ( International Federation Of Chemical, Energy Mine and General Worker's Union)**: trabajadores sector energía, electricidad, industrias químicas, de la goma y el plástico, de la cerámica, del vidrio, del cemento, de protección ambiental, producción de papel y celulosa, de piedra y arena, minería de carbón y minerales.

---

44. Esta son la AFRO African Regional Organisation con sede en Nairobi, la ORIT organización Internacional de Trabajadores con sede en Caracas, la APRO Asia-Pacific Regional Organization con sede en Singapur. Estas organizaciones regionales tienen una autonomía para desarrollo actividades y atender prioridades regionales.

3. **IFBWW (International Federation of And Wood Workers):** industrias de la construcción, de la madera, forestal y sectores vinculados.
4. **IFJ (International federation of Journalists)** y televisión oficinas de prensa, agencias de relaciones públicas y nuevos medios electrónicos.
5. **IMF (International Metalworkers):** trabajadores de producción y empleados asalariados de la industrias automovilística, aviación y aeroespacial, ingeniería eléctrica no ferrosos e industria procesadora de metales.
6. **ITF (International Transport Workers' Federation):** industrias del transporte.
7. **ITGLWF (International Textile, Garment and Leather Workers' Federation):** sector textil confecciones y cuero.
8. **IUF (International Union of Food, Agricultural Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and Allied Workers Association)** sector de comidas y bebidas, Hoteles, restaurantes, servicios de catering y turismo agriculturas, granjas y procesamiento de tabaco.
9. **PSI (Public Services International):** empleados en la administración Pública en empresas e instituciones regionales, corporaciones e instituciones públicas, funciones; en la empresa generadoras y distribuidoras de gas, electricidad, agua y manejo de residuos; en sector de la salud, acción social y medio ambiente; en servicios educacionales, culturales y de ocio, y en otras empresas e instituciones que suministran servicio públicos; empleados en instituciones internacionales<sup>44</sup>.
10. **UADW (Universal Alliance of Diamond Workers):** sector de diamantes.
11. **UNI (Union Network International):** sirgida de la fusión realizada el 1° de enero del 2000 entre el CI (**Communications International**), **FIET (International Federation of Commercial Clerical, Professional and Technical Employees)**, **IGF (Internacional Graphical Federation)** y **MEI (Media and Entertainment International)**: agrupa a todos los empleados y a las empresas de seguros, medicina privada, actividades inmobiliarias, turismo, profesionales y directivos de empresas, sectores de imprenta y publicaciones, publicidad y relaciones públicas, empaques procesamientos de papel, empleados y técnicos en todos los medios, teatros e industrias del entretenimiento.

---

45. Están explícitamente excluidos del PSI los maestros y profesores, y los trabajadores de servicios postales y ferroviarios operados nacionalmente.

A los ITS les corresponde asumir la importante función de intervenir en las cuestiones relacionadas con las empresas multinacionales en los casos en que resulta difícil identificar si la responsabilidad final en la toma de decisiones que pueden afectar los derechos de los trabajadores en la casa matriz o en el management local. Los ITS son los contactos con sindicatos en industrias de todo el mundo.

La actividad de las empresas multinacionales en un mundo globalizado constituye una fuente de preocupación para el sindicalismo nacional e internacional. La amenaza de relocalización de actividades a países de menores estándares es una fuente de presiones en las negociaciones colectivas. Además, en esta apertura mundial de las economías las multinacionales han ingresado a países como China donde resulta imposible el control externo de las prácticas laborales vigentes<sup>45</sup>. Con la aparición de las llamadas **Zonas de Procesamiento de exportaciones o zonas de Libre Comercio** se otorgan incentivos para ingresar a los países que las establecen partes que son procesadas o armadas sin llegar a integrar la economía local. Algunos de los incentivos consisten en excepciones a las leyes laborales vigentes. Muchos de los trabajadores más vulnerables de esas zonas son mujeres y niños cuyos derechos son frecuentemente violados incluso en países cuyos gobiernos han adquirido a la Declaración de Principios de la OIT.

Tanto las empresas multinacionales como los gobiernos y los sindicatos han asumido el compromiso de respetar ciertas normas fijadas tanto por la OIT como por la OEC<sup>46</sup>. Si bien algunas de estas normas fueron establecidas hace más de 20 años para un mundo con una problemática diferente, el interés se ha reavivado en la actualidad debido a, tanto a los elevados niveles de desempleo de algunos de los países de la OECD como por las cuestionables condiciones laborales que prevalecen en buena parte del mundo en desarrollo<sup>47</sup>.

---

46. Los reportes existentes respecto de las condiciones imperantes en fábricas que producen para empresas multinacionales (en particular para el caso de vestimenta y juguetes) indican que se trabajan jornadas de 10- 16 horas semanales laborales de 6 o 7 días, con horas extras obligatorias que sólo dejan 4 horas diarias para dormir en dormitorios ubicados en la empresa. Los sindicatos independientes están prohibidos y sólo existe una Federación de Sindicatos que forman parte del periodo oficial. Cf. Report on China from the Annual Survey of Violations of Trade Union Rights, Cases before the ILO's Committee on Freedom of Association, (1999).

47. Cf. ILO, (1977), (1999); Fatouros, A.A., (1999).

48. El 27 de junio de 2000 los gobiernos de los 29 países miembros de la OEDC, más Argentina, Brasil, Chile y la República Eslovaca, aprobaron una nueva versión remozada de las Guidelines que toma en consideración los nuevos desarrollos. Los gobiernos adheridos han asumido el compromiso de promoverlas y alentar su utilización. Cf. OEDC, (2000).

A pesar de la creciente tendencia a la globalización de las economías<sup>48</sup> no se ha desarrollado un sistema de relaciones laborales internacionales. Aunque los principios incluidos en las convenciones de la OIT resulta válido para su afiliación de un esquema más amplio de una economía global, siempre fueron pensados para ser implementados por los gobiernos nacionales. Sin embargo, en la medida en que las empresas multinacionales incrementen sus relaciones con las organizaciones sindicales internacionales también habrá que esperar en crecimiento sostenido de un sistema de relaciones laborales de más amplia cobertura geográfica.

El 1° de enero del 2.000, luego de dos años de negociaciones, se constituyó la UNI (Union Network International), que representa 15,5 millones de trabajadores pertenecientes a 900 sindicatos en 140 países, bajo el lema “union members, global players”. En esa oportunidad su secretario general Paul Jennings enfatizó en los cambios que se estaban produciendo en el mundo y la necesidad de que el sindicalismo se adaptara a los mismos sobre la base de conocimientos y habilidades en las organizaciones del trabajo<sup>49</sup>. En ocasión del lanzamiento de la nueva organización, Paul Jennigs urgió a los gobiernos a realizar un esfuerzo a favor de la formación en materia informática a fin de reducir la brecha del mundo en desarrollo con los países desarrollados<sup>50</sup>.

Desde 1996 se volvió de cumplimiento obligatorio una Directiva de los Consejos del Trabajo Europeos<sup>51</sup>, que había sido adoptado en 1994. La Directiva establece que cada empresa que ocupa más de 1.000 trabajadores en la Unión Europea, con más de 150 en por lo menos dos países miembros, tiene la obligación de establecer un Consejo del Trabajo Europeo. A fines de la década ya existían 587 de tales Consejos en cuya creación había jugado un papel de importancia la ETUC. Si bien la experiencia desarrollada es aún muy reciente, se han producido desarrollos muy positivos en términos de una posibilidad para que los sindicatos cuenten con un foro de discusión y análisis que profundice su conocimiento de la actividad en otros países.

En forma paulatina se registran experiencias multinacionales que muestran estas disputas para negociar acuerdos con las organizaciones sindicales de carácter

- 
49. Algunos prefieren referirse a un proceso de “integración global”. Cf. Fatouros. A.A., (1999).
  50. Paul Jenning sostenía en ese momento: We are moving into a knowledge economy where success depend on skills-both for companies and workers. Our members offer the workers, agency staff, sub contractors and pan-continental work travellers”, Cf. UNI, (2000).
  51. El último informe de Naciones Unidas sobre Desarrollo Humano reveló que los Estados Unidos tiene más computadores que todo el resto del mundo en conjunto.
  52. El primer Consejo del Trabajo Europeo se creó en 1985 en la multinacional francesa Thomson. Al año siguiente Danon, otra multinacional francesa siguió este ejemplo. A comienzos de los noventa ya se habían organizado treinta Consejos del Trabajo Europeos (creados sobre todo en multinacionales francesas y alemanas).

internacional<sup>52</sup>. El sindicalismo acepta que, en general, tales acuerdos no se habrán de referir a la cuestión de las remuneraciones, que aún habrán de definir entre países y continentes<sup>53</sup>. Pero tales acuerdos, que constituirán la base para construir el marco de un sistema de relaciones laborales globales, deberán asegurar que en todas las operaciones de las multinacionales se cumplan con los mismos estándares en materia de cuidado de la salud, seguridad y protección del medio ambiente<sup>54</sup>.

Sin embargo, no todas las empresas multinacionales muestran una favorable disposición a realizar negociaciones con el sindicalismo internacional. En muchos casos existe una notoria inclinación a intentar prescindir de tal sindicalismo. Esto, como ya se vio, es fuente de conflictos que adquieren también un carácter globalizado por su difusión gracias a las Tecnologías de la Información y a la Comunicación. Por otra parte, el sindicalismo internacional debe mostrar que su adaptación de los derechos laborales básicos no resulta incompatible con la creación de economía de mercado exitosa<sup>55</sup>. Para ello deberán acomodarse a las nuevas circunstancias y utilizar un lenguaje más moderno para que sus demandas no entren en contradicción con la creciente flexibilidad de mercados y lugares de trabajo.

El sindicalismo argentino se encuentra aún en una etapa muy preliminar en relación con Internet y con el uso de las herramientas de las TIC. Es cierto que ya

---

53. Cf. Taylos, R., (1999).

54. "We do not advocate global minimum wages and working conditions..." sostiene ICFTU, (1999).

55. En ese sentido un avance significativo en las relaciones industriales internacionales estuvo dado por los acuerdos logrados entre la multinacional francesa de alimentos Danone y la IUF. En 1989 firmaron un acuerdo marco sobre requerimientos mínimos de información social y económica que los trabajadores y sus sindicatos debían conocer así como un acuerdo sobre igual tratamiento para hombres y mujeres. En 1991 UIF y Danone acordaron programas conjuntos de entretenimiento y en mayo de 1994 ambas organizaciones firmaron una carta considerada "histórica" por la cual Danone acordó garantizar el pleno ejercicio de todos los derechos sindicales reconocidos para todas sus operaciones en el mundo. Otros logros por ICEM, uno con la multinacional noruega Statoil por el cual la empresa se comprometió a respetar las convenciones de la OIT. Otros, como la industria química ICCA por el cual ICEM colabora con la empresa para que esta efectivamente pueda asegurar, en todas sus organizaciones en el mundo, los más elevados niveles en materia de salud, seguridad y protección ambiental. En 1998 ICEM firmó en Montreal un acuerdo con el World Chlorine Council que inclina un amplio rango de empresa con sindicatos provenientes de distintos países (entre otros Estados Unidos, Alemania, Suecia y Japón). Por el acuerdo las partes reconocían el papel y la legitimidad de los sindicatos en lugar de trabajo, y se comprometían a actuar de buena fe para crear relaciones laborales entre las partes positivas y duraderas, reconociendo el derecho de los trabajadores a organizarse y a negociar en forma colectiva.

56. Bill Jordan, Secretario General del ICFTU, sostenía en 1998: "Stopping globalization is both unrelistic and undesirable. The question is can we the international policies and institutions to manage the process of globalization in the service of the needs and aspirations of people?". ICFTU, (1998).

muchos sindicatos y federaciones, y aun la Confederación General del Trabajo tienen páginas web pero, al igual que sucede al comienzo con los sindicatos de los países desarrollados, se trata prácticamente, en todos los casos de brochures online. No hay todavía agregados de elementos interactivos, de foros online o de cuartos de chat. A lo sumo se presentan direcciones de e-mail con invitaciones a escribir al webmaster.

Hay pocos aspectos que valen la pena destacar en esas páginas. Entre los mismos hemos encontrado lo siguiente:

1. Asociación Bancaria: destaca su pertenencia a FIET y la integración de esta a UNI. Se incluye algunos que hacen referencia a las Tecnologías de la Información.<sup>56</sup>
2. Unión obrera de la Construcción: envió un representante a un seminario organizado por la OIT sobre Tecnologías de la Información aplicadas a sindicatos. Es miembro de IFBWWW.
3. Sindicato del Seguro: ofrece a sus afiliados conexión gratis a Internet.
4. Varias organizaciones gremiales destacan su pertenencia a alguna de las organizaciones internacionales (Federación Argentina de Trabajadores de Edificios Horizontal a FIET; Sindicato Argentino de Televisión y Sindicatos de la Industria Cinematográfica Argentina a MEI que UNI; Federación de Obreros y Empleados de la Industria del Papel, Cartón y Químicos a ICEM).

Como puede apreciarse es un balance por demás insatisfactorio que muestra cuan alejadas están las organizaciones gremiales de la problemática y desafíos que enfrentan el sindicalismo en el mundo. Al respecto resulta ilustrativa la página web de la CGT. En la misma aparece una "brevísima" Historia del Movimiento Obrero Argentino. El último capítulo de la misma tiene el título: "El sindicalismo y los nuevos compromisos" y las referencias están referidas de modo exclusivo a los avatares de la política argentina y nada se dice de los cambios que se han producido y se siguen produciendo en el mundo del trabajo que están afectados de modo irreversible las relaciones laborales y la forma de operaciones del sindicalismo.

---

57. Varios de estos documentos son de autoría de Juan José Zanola, Secretario General del gremio Bancario y Presidente de IRO-FIET (la organización regional americana de FIET).

## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BUSINESS DECISIONS LTSA., **New Forms of Work Organisation: case studiens**, Europa Commission, Directore-General for Employment, Industria Relations and Social Affairs, junio 1998.

-----, **New Formas Of Organisation and Productivity, A Study, prepared for DGV of the European Commission**, abril 1999.

CARTTER, A.M. y MARHALL, F. R., **Labor Economics: Wages Employemt, and Trade Unionism**, Homewood, Illionois, R.d. Irwin, 1967.

DAVIES, S., "Workers of the world - online", **People Managemen**, septiembre 1998.

EUROPEAN COMMISSION, **Parthership for a New Organisation of Work**, 1997.

FATOUROS, A.A., "The OECD Guidelines in Globalising World", OCD, Paris, 1999.

HUWS, U., **Social Europe Follow to the White Paper**, EC Publication DGV, 1995.

ICFTU (Internactional Conferation of Free Trade Unios), **A Trade Unions Guide to Globalisation**, 2000.

-----, **Trade Union World**, noviembre 1998.

-----, **Trade union world**, septiembre 1999.

ILO (International Labour Organization), **Tripartite Declaration of Principles concerning Multinational Enterprises and Social Plicy**, Ginebra 1977.

-----, **World Labour Report 1997-98 Democracy and Social Stability**, Ginebra, 1997.

-----, **Press Release**, IOL/99/42, 1999.

INTERNATIONAL MONETARY FUN, **World Economic Outlook**, "Globalization: Opportunities and Challenger", mayo 1997.

KILOR, R., "Governence of Globalization: The ILO Contribution", International Labor Office, 1997.

LEE, E., **Labour Movement and the Internet: The New Internationalism**, Pluto Press, Londres, 1996.

-----, "How the Internet is changing unions", **Working Usa**, vol. 5 No. 7, 2000.

LEVISNOSN, C., **International Trade Unionism**, allen & Unwin, Londres, 1972.

LOCKE, R., KOCHAN, T. Y PIORE, M., eeds) **Employment Relaciones in a Changing World Economy**, Cambridge, Mass., The Press, 1995.

MONTUSCHI, L., "Crecimiento, empleo y flexibilidad laboral", **Anales 1991 de la Asociación Argentina de Economía Política y Cema Documento de Trabajo No. 80**, diciembre 1991.

-----, "Sindicato y conflictos laborales. Evolución y tendencias recientes", **económicas**, año XLII, No. 1-2, 1996.

-----, "Tendencias recientes en las relaciones laborales y en la organización del trabajo. Análisis de experiencias con referencia al papel de los sindicatos", **CEMA Documentos de Trabajo No. 116**, mayo, 1997.

-----, "Perspectivas del sindicalismo ante los cambios en la organización del trabajo, el crecimiento de una economía de servicios y la globalización de las economías", **CEMA Documento de Trabajo No. 131**, junio 1998.

-----, "Perspectivas del empleo en los mercados laborales", **Academia Nacional de Ciencias Económica**, Buenos Aires, 1999.

-----, "Los sindicatos y las nuevas tendencias en las relaciones laborales y en la organización del trabajo", **Económica, año XLV, No.1**, Enero-junio 1996b.

OECD, **New Directions in Work Organisation. The Industrial Response**, París, 1992.

-----, **The OECD Guidelines for Multinational Enterprises**, París 1997.

-----, **The OECD Guidelines for Multinational Enterprises: Framework for the Review**, Note by the Secretariat), París, 1999.

-----, **The OECD Guidelines for Multinational Enterprises**: París, 4 julio 2000.

PASINETTI, L., **Mutamenti strutturalio del setema productitvo. Integracione tra industria settore terziario**, Il Mulino, Bologna, 1986.

ROJOT, J, y TERGEIST, P., "Overvienw: Industrial Relations Trends, Internal Labour market Flexibilidad and Work Organisation" en OECD, 1992.

ROTORDARO, R., **Realidad y cambio en el sindicalismo**, Buenos Aires, 1971.

RYAN, R., "Chenges in work Organisation: The Response of Labour Movements", en OECD, (1992).

SACHS. J., "Globalization and Employment", International Institute for Labour Studies, ILO, Ginebra, 1998.

TAYLOR, R., "Trade Unions and Trasnational Industrial Relations", **conference on UNI, about us**, Press Pack, 2000.

WEBB, S. Y B., **History of Trade Unionism**, Nueva York, Longmans Green & Co, 1894.

## EL SINDICALISMO MUNDIAL, UN POSIBLE INTERLOCUTOR

ANDRES BREITENFELLNER

*“Cuando los trabajadores de cualquier lugar del mundo pierden la libertad, queda amenaza de libertad de los trabajadores de todo el mundo”.*<sup>57</sup>

En los estudios de economía internacional se suele omitir a los sindicatos, y al parecer con fundamento, pues a primera vista los trabajadores no desempeñan un papel destacado en las relaciones internacionales. En el orden posterior a la Segunda Guerra Mundial actuaron esencialmente dentro de Woods o el Plan Marshall y por un censo nacional fundado en el Fordismo, el Keynesismo y el proteccionismo. El recuerdo persistente de la Gran Depresión y de sus consecuencias, junto con los imperativos de la guerra fría, estimuló un ambiente de cooperación dentro de los Estados y entre éstos. Ahora bien, un examen más atento pone de manifiesto que los sindicatos desempeñaron un papel importante en la fragua de los que, desde la perspectiva actual, se denomina “la Edad de Oro” (Marglin y Schor, 1990): eran plenamente conscientes de la conveniencia de lograr un entorno externo estable que fomentase el crecimiento económico y, por ende, su capacidad de negociación en cada país. Aunque mantenían cierto grado de coordinación internacional, actuaban como grupos de presión silenciosos ante sus respectivos gobiernos, que seguían siendo los árbitros de la política exterior.

La situación cambió sustancialmente a raíz del derrumbamiento del sistema de cambios fijos y la primera crisis petrolera de 1973. Las nuevas fuerzas del cambio estructural y mundialización se llevaron por delante los puntales anteriores de la estabilidad. En la palestra internacional, los mercados financieros adquirieron muchísima más importancia a causa de la inestabilidad de las divisas, las crisis de la deuda, de disminución de los costos de transacción y la desreglamentación; además, las empresas multinacionales vieron crecer su poderío gracias a la movilidad cada vez mayor de los capitales y al abaratamiento de los transportes y las comunicaciones (Strange, 1995). El capital internacional y las empresas mundiales ocuparon posiciones de ventaja en acceso a la tecnología y los recursos, lo cual les otorgó una enorme capacidad de negociación frente a los Estados y a los sindicatos circunscritos a un territorio.

Los gobiernos nacionales sin duda perdieron parte de su soberanía y, en la medida en que dependían de ellos, también los sindicatos sufrieron consecuencias negativas que vieron añadirse a los efectos del ajuste estructural y de los nuevos métodos de producción que favorecían al empleo de una mano de obra no sindicada, diversificada y flexible. En el frente interno, las mayores posibilidades abiertas a las empresas para elegir la ubicación de sus

---

58. George Meany, ex Presidente de la Federación Estadounidense del Trabajo y Congreso de organizaciones Industriales (AFL-CIO), CITADO EN Greshman (1975, pág. 2)

instalaciones, la presión deflacionista ejercida por los mercados financieros sobre los gobiernos y la menor fuerza de los trabajadores se conjugaron para erosionar o modificar el consenso tripartito allá donde existía. Además, los sindicatos se encontraron en un ambiente más hostil al convertir las autoridades públicas su incapacidad de garantizar el pleno empleo en una actitud afirmativa del liberalismo librecambista radical. Las estrategias antisindicales de Reagan-Thatcher impusieron pautas a las que ni siquiera los gobiernos socialdemócratas pudieron oponerse con eficacia.<sup>58</sup>

Tal vez se deba considerar obvio que si las empresas y el capital se mundializan, los gobiernos y los sindicatos hagan otro tanto, si se consideran los atractivos beneficios a corto plazo que la competencia promete en ese proceso. Los sindicatos, al igual que los Estados nacionales, pueden ser reacios a colaborar. A pesar de los ideales que profesan y de sus tradiciones internacionalistas, suelen rivalizar entre sí en la puja mundial por recursos escasos como la tecnología y el capital. A diferencia de lo que sucede entre los Estados, empero, semejante comportamiento pone en peligro la propia existencia de los sindicatos, por lo que la necesidad de un sindicalismo mundial se desprende de la propia lógica que hace deseable que los trabajadores se organicen.

Como es evidente que aún no existe un sindicalismo mundial propiamente dicho, nuestro análisis será de carácter teórico, aunque del estudio del presente cabe deducir conclusiones coherentes y lógicas. El sindicalismo mundial no es un fin en sí mismo, sino un medio para resolver problemas que se plantean en la economía mundial. En primer lugar, los sindicatos pueden desempeñar un papel decisivo estimulando a los gobiernos a colaborar entre sí. En segundo lugar, pueden en el plano mundial desempeñar la función que cumplen en los países, impulsando a partidos entre sindicatos mundiales, empresas mundiales y la comunidad internacional de los Estados, con objeto de controlar los mercados financieros mundiales, que constituyen el cuarto factor.

Naturalmente, este planteamiento se centra en la dimensión institucional de la economía política internacional. El institucionalismo es una cuarta opción, además del Laissez-faire, el proteccionismo y el estructuralismo residual. No se trata tan sólo de una académica, ni tampoco únicamente de eficacia a largo plazo. Lo que en última instancia está en juego es la prosecución de la justicia social y de la seguridad mundial. El final de la guerra fría ha demostrado la inutilidad de la mayor parte de los planteamientos estructuralistas.

---

59. Sería exagerado, sin embargo, oponer el Fenómeno ideológico de una "Hegemonía mundial del neoliberalismo" (Arbeitsgemeinschaft für Wissenschaftliche Wirtschaftspolitik, 1997) al fenómeno material de la mundialización. La competencia exacerbada y el neoliberalismo son cada vez, mejores aliados, reforzándose mutuamente al tiempo que erosionan la capacidad de negociaciones de los trabajadores "desde arriba" y "desde abajo" (Wills, 1997, pág. 2 quien cita a Peck, 1996 pág. 233).

El liberalismo radical tiende a pasar por alto la desigualdad y el peligro que entraña ésta de causar conflictos sociales y guerras civiles. Las respuestas mercantilistas pueden desencadenar el nacionalismo irracional y guerras comerciales. Sólo la creación de instituciones dignas de confianza y la firme voluntad de colaborar - objetos ambos del sindicalismo mundial - pueden coadyudar al logro de unas relaciones internacionales estables.

En el presente artículo expongo a grandes rasgos las consecuencias del comercio y las intervenciones internacionales en el bienestar social y en las condiciones de trabajo, pasando luego a analizar los efectos de la mundialización de los mercados financieros sobre las políticas sociolaborales. Acto seguido se describo el dilema ante el que se hallan las organizaciones sindicales y defiendo con argumentos teóricos el sindicalismo mundial, antes de examinar sus variados cimientos en el movimiento sindical internacional y de extender el análisis a las interactivas estratégicas. Concluiremos en un resumen e intentaré responder a lagunas críticas previsibles.

## **LOS TRABAJADORES EN LA ECONOMÍA MUNDIAL**

*“De echo, cabe afirmar que la verdadera ‘problemática’ de la mundialización es la disparidad cada vez mayor entre el grado de movilidad del capital y el de la mano de obra” (Campbell, 1994, pág. 212).*

La mundialización ha causado considerable inquietud en las filas de los trabajadores llanos de los países industrializados, a quienes los economistas, los empresarios y los periodistas se han apresurado a tranquilizar: “Más que ser perjudicial para los salarios y dejar a personas sin trabajo en los países avanzados, la mundialización ha propiciado la prosperidad en buena parte del mundo” (Wolf, 1997, pág.14). Otros, no sólo los dirigentes sindicales sino especialistas en ciencias sociales y políticas, pintan un cuadro algo más sombrío del actual proceso económico: “La economía mundial es un gran nivelador, pero nivela a la baja” (Gallin, 1994 pág.111) “Socava la capacidad de los distintos países para mantener la cohesión social” (Greider, 1997, pág. 7). Ahora bien, el sentido común y la observación comparada indican que habrá quienes salgan ganadores del proceso actual y quienes pierdan. En el análisis nos esforzamos por dejar de lado el sensacionalismo y cotejar la teoría con los hechos.

El Fondo Monetario Internacional (FMI) describe la mundialización como la interdependencia económica cada vez mayor de los países de todo el mundo, debida al continuo aumento de volumen y a la diversidad de los intercambios transfronterizos de bienes y servicios de los flujos internacionales del capital, así como a la difusión rápida y general de la tecnología (1997. Pág. 45).

La mundialización se basa en técnicas perfeccionadas que reducen el costo de los transportes y las comunicaciones, y en innovaciones en el terreno de la organización que amplía el abanico de los bienes y servicios comerciables. Además, está impulsada por la liberalización del comercio y de las inversiones y por la desreglamentación de los mercados financieros. Se sustenta en un resurgimiento vigoroso de las pautas económicas neoclásicas; que se ven avaladas por los éxitos de las ayudas a las exportaciones en Asia Oriental; en el fracaso de la política de sustitución de importaciones, en todas las demás zonas del hemisferio Sur; en el hundimiento de las economías de planificación central y en los problemas con que tropezó el sistema Keynesiano en Occidente.

Al mismo tiempo, es patente que hay una crisis del empleo y que aumenta la desigualdad entre los países en el interior de éstos. Durante los dos decenios últimos, la situación del empleo se ha deteriorado en casi todo el mundo. Muchas economías avanzadas, en particular las de Europa, padecen un desempleo alto y persistente. Aunque el nivel de empleo es muy superior en los Estados Unidos, los salarios reales de sus trabajadores industriales han disminuido sustancialmente. Ello encierra un “diabólico dilema” (CIOSL, 1996, pág. 26) que obliga a los países industrializados a elegir entre el desempleo masivo y la aparición de una subclase de trabajadores pobres.<sup>59</sup> La mayoría de los países de África, América Latina y Asia Meridional registran fuertes descensos de los salarios reales, un desempleo elevado y la expansión del sector no estructurado (informal). En Europa central y oriental son ahora moneda corriente unas tasas de desempleo superiores al 10 por ciento. Según el Banco Mundial, en todo el planeta hay unos 120 millones de personas desempleadas y por lo tanto menos de 800 millones se subempleadas (Banco Mundial, 1995). Las únicas excepciones son el Japón - donde el desempleo está disimulado - y, una vez más, las economías de crecimiento rápido de Asia Oriental. Así pues, parece haber motivos para pensar que la mundialización entraña la destrucción de puestos de trabajo y ahora la desigualdad de ingresos.

---

60. Claro que está que la situación es mucho más complicada. El hecho de que haya “trabajadores pobres” guarda relación con la productividad de muchos de los nuevos empleados creados en los Estados Unidos (dentro de la “economía de los trabajos menudos”). Aunque la productividad laboral de la economía estadounidense en conjunto es baja, la de las empresas industriales, y sobre todo la de los servicios prestados a los productores, supera a la del grueso de los países de la Organización de Cooperación y Desarrollo Económico (OCDE). El problema que estas estadísticas plantean es que la productividad en el sector público y en el de los servicios se mide esencialmente por los salarios, de modo que Europa registra una productividad general más elevada como consecuencia de que su sector público es relativamente mayor y sus servicios tienen un nivel salarial superior gracias a la negociación colectiva. En cualquier caso, sigue en pie el dilema entre un mercado laboral dual de la desreglamentación y la privatización, y un sistema con mejores salarios pero un desempleo más alto. De ahí que, en contexto de crecimiento económico lento, la única opción que queda sea la de introducción o no la oposición entre trabajadores “instalados” y “no instalados” en los mercados laborales internos o externos.

La preocupación que despierta el impacto del comercio en los trabajadores de los países industrializados encuentran un respaldo teórico en el teorema de Stolper-Samuelson, predice que el aumento de las importaciones procedentes de economías de salarios bajos hará disminuir el precio relativo de los bienes con alto coeficiente de mano de obra que compiten con esas importaciones y con los salarios relativos de los trabajadores poco calificados. Si las rigideces del mercado laboral impiden el ajuste de los salarios a la baja, aumentará el desempleo entre esos trabajadores. La inversión extranjera directa (IED) trasladará los puestos de trabajo poco calificados a los países de salarios bajos, exacerbando con ello los efectos de la competencia de las importaciones.

Los economistas mantienen un animado debate acerca de si los hechos corroboran éstas y otras predicciones teóricas y las magnitudes son significativas. Adrian Wood (1994), trabajando con un sólido marco teórico y abundantes datos empíricos,<sup>60</sup> afirmó que los efectos acumulados del aumento del comercio entre el Norte y el Sur, en los treinta años anteriores a 1990 en el Norte, tiene una cifra equivalente a sus tasas de desempleo y de dispersión salarial. A juicio de Lawrence y Slaughter (1993), el comercio es sólo un factor de escasa importancia y no firma la disminución de los precios relativos de los productos con alto coeficiente de mano de obra que predecía el teorema de Stolper-Samuelson. En cambio Sachs y Shatz (1996) comprobaron esos cambios de los precios relativos. Las diferencias entre las conclusiones de estos estudios denotan que el problema obedece, en parte, a la selección de datos,<sup>61</sup> pero que también es conceptual.<sup>62</sup>

---

61. Wood (1994) empleó un marco de ventajas comparadas en distintos niveles de calificación dentro de la mano de obra, soslayando de ese modo la paradoja de Leontiev. (Leontiev descubrió que los Estados Unidos importaban sobre todo bienes que requieren abundante capital y exportaban bienes relativamente costosos en mano de obra).

62. Sachs y Shatz (1996, pág. 39), por ejemplo, excluyen la industria informática de su muestra, por considerar que es excepcional su notable progreso de productividad. También emplean estimaciones relativamente elevadas del “efecto amplificado” que enlaza la variación de los precios y de los salarios relativo. Además, la escasez de estadísticas fidedignas ha llevado a la flagrante omisión de los servicios, a los que ya corresponden un tercio del comercio mundial y la mitad de la IED.

63. Lawrence y Slaughter (1993) descubriendo que en las empresas industriales estadounidenses venía aumentando la producción entre trabajadores dedicados a actividades no productivas y productivas, en contra de las predicciones de Stolper-Samuelson. Este hecho da la razón a quienes consideran que el progreso está “sesgado” contra los trabajadores no calificados y agrava las crecientes disparidades salariales. Ahora bien, se trata de un cambio tecnológico patente desde hace casi un siglo y que, hasta principios del decenio de 1970, fue aparejado a una disminución de las diferencias salariales y no a su aumento (Sachs y Shatz, 1994, pág. 41). Además, hay motivos para dudar que las diferencias entre ocupación y ocupación sean representativas de las diferencias de calificación profesional, ya que en la industria moderna los trabajadores manuales a menudo deben poseer un nivel de instrucción y de experiencia notablemente superior al de muchos oficinistas.

La teoría clásica del comercio (Heckscher-Ohlin), de la que se deriva el teorema de Sloper- Samuelson, no es el único marco posible para deducir que la integración puede tener efectos negativos sobre la equidad. Varios métodos diferentes arrojan resultados similares, aun sin cambios en los precios relativos<sup>63</sup>, pero da la impresión de que muchos estudios los pasan simplemente por alto (por ejemplo, FMI 1997, pág, 53).

Muchos economistas formulan reservas acerca de la magnitud de los efectos del comercio y las inversiones. En 1992, a las exportaciones de productos manufacturados de los países en desarrollo correspondía apenas el 3,1 por ciento del mercado de la OCDE, frente al 0,4 por ciento en 1970 (UNCTAD, 1995, Pág 32). Ahora bien, este tipo de proporción subestima las consecuencias del comercio en los mercados laborales, por dos razones. La primera es el enorme diferencial entre los salarios del Norte y los del Sur, en virtud de la cual las importaciones de países de salarios bajos contienen un componente de mano de obra muy superior al del mismo valor de bienes de la industria que compite con las importaciones.<sup>64</sup> La segunda es el uso de tecnologías defensivas de racionalización de los métodos productivos frente a la competencia del Sur. Aunque tales estrategias comerciales han logrado contener la penetración de las importaciones, la demanda de mano de obra poco calificada ha disminuido en el Norte (Wood, 1994).

De igual modo, se afirma que las salidas de IED no representan más del 0,5 por ciento del PIB de los países industrializados (Lee, 1996, pág. 488, quien cita a Krugman, 1994<sup>a</sup>), más en esta cifra no se incluyen las inversiones financiadas con los beneficios de las filiales extranjeras, que podrían duplicarla. Tampoco se tiene en cuenta el efecto multiplicador que sobre la IED tienen métodos de gestión modernos: las empresas mixtas, la franquicia, la subcontratación, etcétera. La finalidad de buena parte de las inversiones transfronterizas consiste, empero, en ganar nuevos mercados, por lo que sería simplista interpretar como pauta general las pruebas ocasionales de sustitución de trabajadores de salarios elevados por inversiones de capital. En cualquier caso, esas proporciones entre la IED y el PIB o entre el comercio y el PIB no reflejan la capacidad de negociación de los

---

64. Krugman y Venables (1995, págs. 860-875) presentan un modelo sencillo con interacción entre las economías de escala y el abaratamiento ininterrumpido de los transportes, que al llegar a un punto crítico prevé la convergencia de las tasas salariales entre el centro y la periferia. Sachas y Shatz (1996) elaboraron planteamientos alternativos con supuestos sumamente realista de la movilidad de los capitales o de competencia monopolista, en los que los trabajadores poco calificados se ven obligados a buscar trabajo en sector de bajas remuneraciones y no comerciable. Además, exponen un modelo de los mercados mundiales en el que el cambio calificados.

65. Los teoremas de Stolper-Samuelson y similares pasan por alto este vuelco de la intensidad de los factores. Muchos observadores tratan de disipar el temor haciendo en los beneficios mutuos de la integración económica (Lee, 1996). La teoría y los hechos apoyan esta opinión aunque demuestren que dichos beneficios se representan.

trabajadores, que disminuye a medida que la curva de la demanda se hace más elástica al haber grandes posibilidades de sustituir a la fuerza de trabajo del país, por mano de obra extranjera. Y no alivia en modo alguno la situación el hecho de que, al menos ocasionalmente, los empresarios se limiten a alegar esas posibilidades de trasladar la producción para presionar a los trabajadores y a sus representantes, simplemente ilustran la gravedad del problema a que se enfrentan éstos.

Muchos observadores tratan de disipar el temor basándose en los beneficios mutuos de la integración económica (Lee, 1996). La teoría y los hechos apoyan esta opinión, aunque demuestren que dichos beneficios se representen de manera desigual. Las exportaciones de los países industrializados han beneficiado sobre todo a los trabajadores muy calificados - llamados “analistas de símbolos” por Reich (1991)-, al tiempo que la IED favorecía evidentemente a los poseedores de capital. Ambas cosas contribuyen a que la distribución de la riqueza sea cada día más desigual. El importante porcentaje de la renta que corresponde al sector de los servicios en los Estados Unidos y en el Reino Unido quizá denote ya una orientación hacia una “economía de rentistas” (Sachtz y Shatzm 1996, pág. 12). Buena parte del aumento de la demanda de los servicios de baja productividad y bajos salarios en esos países procede claramente de las personas cuya situación ha mejorado gracias a la mundialización (UNTAD, 1995, págs. 125-129).

Otra predicción del teorema de Stolper-Samuelson, dice que los salarios relativos de los trabajadores poco calificados de los países en desarrollo aumentarán conforme las economías industrializadas desmantelan sus obstáculos al comercio. Es cierto que las economías de Asia Sudoriental y Oriental consiguieron conjugar un crecimiento económico rápido con una desigualdad comparativamente baja, pero también lo es que en varios países latinoamericanos la disparidad de renta aumentó a raíz de la liberación del comercio. Son varios los factores que podrían explicar esta aparente incoherencia, entre ellos la desreglamentación del mercado laboral, el aumento de la demanda de trabajadores altamente calificados por la implantación de nuevas tecnologías, o el desplazamiento de las ventajas comparativas en las economías de ingresos medianos (Banco Mundial, 1995). Entre tanto, las exportaciones en auge de grandes países de salarios bajos, como China, India e Indonesia, pueden haber empeorado la relación de intercambio de los productos con alto coeficiente de mano de obra, haciendo bajar con ello los salarios de los trabajadores poco calificados del Sur. Por último, el propio modelo de Heckscher-Ohlin se puede refinar, dando cabida a la subcontratación para explicar la disparidad salarial tanto en el Norte como en el Sur (Feenstra y Hanson, 1996).

Algunos comentaristas llegan a proclamar el surgimiento de un “mercado mundial del trabajo” que hoy día abarcan a unos 2.500 millones de personas (Banco Mundial, 1995, págs.11 y 58). En este proceso las migraciones internacionales no han desempeñado forzosamente un papel importante, pues el comercio de bienes

y servicios, junto con los flujos de capitales, sustituye a la movilidad de los trabajadores. La entrada en escena de las economías en transición y la participación cada día mayor de los países en desarrollo más populosos en el mercado mundial, han aumentado notablemente la oferta de mano de obra que compite por las inversiones y el empleo. En 1990, el porcentaje del empleo mundial manufacturado que correspondía a los países en desarrollo superaba ya el 50% (Lee, 1996). Ahora bien, la elevada diferencia salarial entre las economías en desarrollo y las industrializadas sólo se pueden atribuir parcialmente al desnivel de productividad. Las diferencias entre los costos unitarios del Norte y del Sur oscilan del 30 al 60 por ciento en varias industrias (Bloom y Brender, 1993pág. 19): Más allá de la desigual calidad de los productos, de los obstáculos al comercio y de la menor productividad general de la mano de obra de las economías en desarrollo, esa disparidad puede indicar que los trabajadores estén oprimidos por regímenes autoritarios<sup>65</sup>. De ahí que los sindicalistas temen que “los trabajadores europeos, norteamericanos, japoneses o australianos entren en competencia directa con los trabajadores de países donde los salarios se mantienen a un nivel de diez a veinte veces inferior, a la vez que aumenta el desempleo y disminuyen los niveles salariales en los viejos países industrializados” (Gallin, 1994, pág. 109). Ahora bien, no hay que tomarse al pie de la letra declaraciones como ésta. Más de dos tercios de la población ocupada de las economías industrializadas trabajan en empresas de servicios cuya producción no es comerciable (Krugman, 1994b). En cambio, en las economías de ingresos bajos la mayor parte del empleo corresponde todavía a la economía rural de subsistencia y al sector no estructurado urbano. Por término medio, sólo del 12 al 15 por ciento de los puestos de trabajo de esas economías se dedican a la producción de bienes y servicios comerciables dentro del sector moderno (Lee, 1996, pág. 492). Los mercados laborales siguen siendo predominantemente nacionales; no obstante, los servicios cada vez son más comerciables y traen una IED más cuantiosa. Aun en los países en que no sucede así, los servicios constituyen insumos importantes de las empresas exportadoras y son las que compiten con las importaciones.

Se equivocan quienes piensan que la mundialización es un fenómeno exclusivamente Norte - Sur, pues el grueso del comercio y de las inversiones se da entre los países avanzados de la OCDE. La competencia cada vez mayor entre los tres grandes bloques industrializados se está revelando, por lo menos, en igualdad de importancia. Durante los tres últimos decenios, disminuyó la cuota de los Estados Unidos y Europa Occidental (salvo Alemania) dentro de la producción mundial, al tiempo que aumentaba la del Japón y de los países asiáticos recién industrializados. Así pues, las antiguas zonas industrializadas son vulnerables

---

66. Por ejemplo, se ha informado de que 1996 fue “un año sin precedente” en cuanto a la presión de los sindicatos. Hubo violaciones de los derechos sindicales en 108 países, con 264 asesinatos, 2.000 heridos 4.264 activistas detenidos y 153.494 despidos por afiliación a un sindicato (Fiet Info, 1997, pág. 6, y CIOSL, 1997<sup>a</sup>).

frente a la competencia, no sólo de las economías de salarios bajo, sino también de otros productores con niveles altos de calidad, flexibilidad y productividad. Es evidente que el comercio intrasectorial abre también las puertas a nuevos mercados, pero las estrategias comerciales y de inversión pueden conducir al “dilema del prisionero” y disminuir el bienestar social.

Esta presentación del tema, breve y forzosamente incompleta, demuestra que es demasiado pronto para afirmar que los hipotéticos estragos de la mundialización sean “en gran medida imaginarios” (Wolf, 1997). Puede que haya algo de exageración y que nunca disipemos todas las dudas. “Pero tan injustificada como la exageración está la satisfacción” (Lee, 1996, pág. 536). Es evidente que la mundialización acarrea beneficios netos a las economías avanzadas, pero también hay que reconocer que para los trabajadores poco calificados tiene al menos algunos efectos perniciosos. Por supuesto, es posible que otros factores también influyan en la polarización que se está produciendo, como la lentitud del crecimiento, el cambio tecnológico, la entrada de la mujer al mercado laboral, la desreglamentación y el retroceso de la sindicación; pero no tiene sentido aislar entre sí estos fenómenos. Muchos de ellos podrían ser incorporados a un modelo analítico - que desde luego sería difícil de construir en la evolución de las estructuras hacia una “economía posindustrial mundial” (Zamagni, 1996). En ese marco general dinámico, los efectos conjugados de las incertidumbres de los mercados financieros mundiales, la “hipercompetencia”, el comportamiento de los Estados reacios a colaborar y el aumento de la desigualdad, tal vez aminoraría el crecimiento económico mundial. Con ellos se iniciaría un círculo vicioso que haría temblar a los sindicalistas más pesimistas.

### **Los límites de la soberanía nacional**

*“Los mercados van a convertirse en los policías de la política”<sup>66</sup>*

Aunque se ha dicho que la competitividad es una “obsesión peligrosa” (Krugman, 1994b), el aumento de la desigualdad también debería preocupar, tanto si debe únicamente a la mundialización, como si también resulta de la tecnología, las modificaciones estructurales o cualquier otro factor. Aludir al carácter transitorio de los desajustes entre las calificaciones de los trabajadores y los puestos de trabajo no sirve de mucho, pues “transitorio” puede querer decir toda una generación o incluso más. Y aunque el que todo el mundo reconozca que la enseñanza y la formación profesional son una solución acertada (Wood, 1994), tardarán años en verse sus frutos, y aún más tiempo llevará que produzcan resultados las estrategias que apuntan a la vanguardia de la producción con alto valor añadido y que requiere intensificar las actividades de investigación y desarrollo. A los trabajadores industriales poco calificados y de edad madura que han perdido su

---

67. Hans Tietmeyer, gobernador del Bundesbank, en el Foro Económico Mundial de Davos, 1996, citado en Yuste Ramos, Foden y Vogel (1996, pág. 5).

puesto de trabajo, difícilmente se les consolará recomendándoles la formación permanente. Por lo menos a corto plazo, deberían indemnizarlos quienes se están beneficiando de la mundialización. En circunstancias normales no sería difícil hacerlo, pues seguramente las ganancias de los vencedores superarían con mucho el perjuicio padecido por los perdedores. Ahora bien, las circunstancias no son normales.

Aunque el comercio y la inversión transfronteriza están siguiendo pautas de integración económica “normales”, que ya se perfilaban a finales del siglo pasado, la mundialización de los mercados financieros constituye un proceso realmente nuevo. Poco a poco el dinero ha sido apartado de sus funciones en la economía productiva - es decir, unidad de cuenta, medio de pago depósito de valor - y ha surgido una especie de “capitalismo de casino”. En los dos decenios últimos, la producción de las transacciones financieras mundiales con respecto a la producción mundial han aumentado de 15:1 a 78:1 (Hoffmann y Hoffmann, 1997, pág. 11). Este proceso, en el que la economía “real” está siendo suplantada cada vez más por una economía “Ficticia”, fue puesto en marcha por el derrumbe del sistema de cambios fijos de Bretton Woods. Y se reforzó posteriormente con la aparición de los mercados de eurodólares inflados por los excedentes de petrodólares; las crisis de deuda y el establecimiento de bancos extraterritoriales; las burbujas especulativas y la creación de mercados derivados; los elevados tipos de interés generados por los riesgos crecientes asumidos por el sistema bancario, la escasez relativa de la inversión privada que debilitó el crecimiento económico, lo cual a su vez engrosó los déficit público (Schulmeister, 1995)<sup>67</sup>.

En esfera de la producción, la eclosión de los fondos internacionales caracterizados por su gran liquidez ha llevado a la cultura empresarial a dar un giro hacia el denominado modelo anglosajón de capitalismo, orientado preferentemente al corto plazo. La primicia de los intereses de accionistas impulsa a disminuir los costos variables, en particular los salarios (Hoffman y Hoffman, 1997). Aunque no sean “libres como el viento”, las empresas multinacionales están desempeñando un papel de avanzadilla en la adaptación de las estrategias de inversión al nuevo paradigma, mediante la producción ajustada, el aprovisionamiento mundial, el financiamiento extraterritorial y otros medios

---

68. Por supuesto, se dan otras interpretaciones. Destaca entre ellas la del FMI (1995), que achaca la aminoración del crecimiento a los propios déficit público. Aun cuando reconoce también algún efecto a los mercados financieros, la liberación y los rendimientos decrecientes de la capacidad productiva, achaca al endeudamiento estatal los elevados tipos de interés y los perjuicios que éstos causan al crecimiento. Si bien esta explicación coincide con el presente desplazamiento que describen los manuales de economía, carece de la coherencia del presente argumento, según el cual la conducta de los gobiernos obedece a problemas macroeconómicos cuyo origen está en las incertidumbres monetarias. Anticuado ya ha sido amortizada. Además, éste puede subastarse y, al bajo costo actual de los transportes, trasladarlo con facilidad incluso de un continente a otro, como ya se ha hecho con

similares. La destrucción de puestos de trabajo y la evasión fiscal consiguientes agravan los problemas de los mercados laborales y de los presupuestos públicos. A su vez, la proliferación de métodos mediante los cuales las empresas pueden hurtarse a las jurisdicciones nacionales ha incluido a los gobiernos en la competitividad del país respectivo, con lo cual han cedido aún más parte de su soberanía a los flujos de capital a corto plazo (Goodman y Pauly, 1995).

Los Estados -e incluso agrupaciones de países como la Unión Europea- compiten cada vez más entre sí por ese capital financiero y por la IED, que también es cada vez más decisiva para adquirir conocimientos especializados y tecnología (Drucker, 1996). Bajo la triple presión de la desaceleración del crecimiento, el endeudamiento, y los altos tipos de interés, hacen que los países se encuentren sometidos al “cerco de los mercados financieros internacionales”, que amenazan su autonomía nacional (CIOSL, 1996, pág. 35). Las políticas monetarias, presupuestarias y sociales son hoy día más sensibles al juicio de los mercados mundiales. Ha disminuido la latitud de las autoridades públicas, incluso los bancos centrales, para fijar los tipos de intereses y de cambio, y han menguado la capacidad de sufragar gastos a costos de aumentar el déficit estatal. “Para calmar a los especuladores se ha recurrido a políticas deflacionarias” (CIOSL, 1996, pág. 34). La mayor movilidad del capital resta capacidad a los gobiernos para imponer gravámenes y reorganizar el mercado laboral, en un momento en que es más necesario que nunca arbitrar programas activos de empleo y de redistribución de los frutos económicos. A su vez, la pérdida de atribuciones de los poderes públicos entraña cargas suplementarias para unos mercados de trabajo ya abrumados por la crisis. “Parece ser que la Edad de Oro de la política igualitaria ha llegado a su fin” (Bowles y Gintis, 1995, pág. 627).

Ahora bien, todo ello no significa que la mundialización de los mercados financieros dé lugar a una única “práctica óptima” de políticas e institucionales que todos los países deban seguir. Los mercados de trabajo y de capitales todavía están organizados de manera diversa en economías tan prósperas como las de los Estados Unidos, el Japón y Alemania. Los Estados conservan bastantes facultades efectivas en material de empleo y de las normas laborales. “En la fase actual de la mundialización persiste, sin embargo, una paradoja fundamental: al mismo tiempo que se acrecientan las dislocaciones sociales organizadas por una competitividad internacional más dura, se debilita la capacidad e incluso la voluntad de los gobiernos para adoptar tales medidas de compensación o de mejora” (Lee, 1996, pág. 539).

Resumiendo: las consecuencias de la mundialización de los mercados financieros en las políticas macroeconómicas son una cuestión mucho menos política que de la producción y de las inversiones a largo plazo; si bien se pueden dar diferentes actitudes frente a este proceso que dependen en última instancia de los sistemas de valores de cada cual. Los partidarios de una actitud optimista se congratulan de la nueva disciplina que los gobiernos deben acatar: “El proceso de los fracasos. Si

bien ningún grupo de trabajadores puede confiar en que las fuerzas de la convergencia incrementarán sus salarios en forma automática, tampoco tienen que temer que los reducirán inexorablemente. El surgimiento de una nueva edad de oro para todos dependen fundamentalmente de la manera en que cada país reaccione ante nuevas oportunidades que ofrece la creciente integración de la economía mundial” (Banco Mundial, 1995 pág. 62). Desde una perspectiva más estructuralista, y en la jerga de los sindicatos, cabe considerar, con más pesimismo, que se está implantando en nuevo “Feudalismo mundial”: “si la legislación nacional reducida a la importancia, otro tanto sucederá a los ciudadanos del país” (Greider, 1996, pág.336). Según este autor, semejante escepticismo no carece de fundamento, pues, en primer lugar, la competencia puede destruir el capital invertido si obliga a cerrar fábricas viables; en segundo lugar, el exceso de capacidad productiva reduce los niveles salariales en todo el mundo; en tercer lugar el descenso de los salarios y la inestabilidad de las inversiones de capital perpetúan una demanda insuficiente (Ibíd., pág. 335)<sup>68</sup>. Ambas opiniones se apartan algo de la perspectiva institucionalista, que se centra fundamentalmente en el lastre de incertidumbre causado por una mundialización desordenada. El hecho de que los sindicalistas estadounidenses, en particular, suelen formar interpretaciones más radicales acaso tenga que ver con las expectativas no demasiado halagüeñas de su propia situación<sup>69</sup>.

## EL RETO QUE ENCARAN LOS SINDICATOS

*“Es preciso invertir el lema de pensar mundialmente y actuar localmente. Ahora hay que actuar a escala mundial” (MacShane, 1996 pág.3).*

Aunque todavía se puede discutir las consecuencias negativas de la mundialización para los trabajadores, de lo no cabe la menor duda es que los sindicatos son los grandes perdedores con el aumento de la interdependencia. Los dirigentes sindicales internacionales advierten que hoy “nuestro movimiento sufre un ataque de magnitud e intensidad inigualadas en su historia. A nivel nacional, los sindicatos ven que la mayor parte de sus logros son socavados por decisiones financieras e industriales globales” (CLOSL, 1996, pág. 5). ¿Hasta qué punto estas ideas se basan en la realidad?

---

69. Contra el primer supuesto, típicamente marxista, cabría afirmar que buena parte de ese capital acerías enteras transportadas de Europa a Asia. El segundo argumento se basa en datos aislados que, aunque difíciles de generalizar, deben tomarse en serio. Así, por ejemplo, el costo salarial honorarios de un trabajador en una maquina mexicana disminuyo de 1,12 a 0, 56 dólares entre 1981 y 198. El ejemplo aducido en apoyo del tercer argumento es, empero, llamativo. La capacidad mundial de las fábricas de automoción bastaría para producir 45 millones de automóviles al año, pero la demanda no supera los 35 millones de unidades (Greinder, 1996, pág. 335).

70. Otra explicación podría ser que el sistema de relaciones laborales estadounidenses se caracteriza por un grado de antagonismo mayor.

Desde luego, el número de afiliados a los sindicatos ha caído en vertical: hasta un 25 por ciento menos en dos decenios últimos, del 36 al 27 por ciento del conjunto de trabajadores del ámbito de la OCDE (Ariza Rico, 1995).

Y llama la atención que eso haya sucedido precisamente cuando apuntaban las tendencias a la mundialización; ahora bien ¿no puede tratarse de una manera coincidente? El desglose de la densidad sindical media internacional no ponderada sólo pone de manifiesto variaciones mínimas dentro de los distintos sectores, lo que indica que la presión principal procede de los cambios del volumen de empleo entre sectores. Sin embargo, un análisis de la repercusión de los corrimientos del empleo en varios países demuestra que, salvo en el Reino Unido, es mínima la pérdida de afiliación causada por ese factor. La proporción media de la afiliación del sector público ha aumentado a la par que el empleo, y salvo en Francia y los Estados Unidos, no se ha incrementado la diferencia entre la densidad sindical de los sectores públicos y privado. “Todo esto parece indicar que las variaciones habidas en las tasas agregadas de afiliación a sindicatos se deben fundamentalmente, por lo general, a movimientos sucedidos dentro de determinados sectores” (OCDE, 1991, pág. 115). Dentro de los servicios, por ejemplo, está la tendencia a la baja de la sindicación de los servicios estratégicos del productor, en expansión y altamente rentables - en comparación con los servicios personales de bajo salario, en los que la afiliación sindical ya es exigua - indica una pauta de polarización derivada de la difusión de la relación de trabajo individual. También incluyen otros componentes del cambio estructural, como los trasvases de ocupación manual a tareas administrativas, de empleo a tiempo completo a trabajo temporal y a tiempo parcial, de empleo masculino a femenino y de empresas grandes a empresas pequeñas y medianas (OCDE, 1991 págs. 112-115). No obstante las disparidades considerables entre los países demuestran que los factores institucionales todavía influyen decisivamente en la estabilidad relativa de la densidad sindical. En el plano microeconómico, las nuevas modalidades de organizaciones de las empresas han coadyuvado a la decadencia de los sindicatos. Por último, no se debe subestimar el papel del desempleo, que desalienta a los trabajadores de afiliarse a los sindicatos. Buena parte de estas novedades pueden ser achacadas a la mundialización, aunque sus consecuencias para la sindicación y la equidad difícilmente se pueden aislar de los otros factores como la nueva tecnología y la diversidad de la mano de obra. “Esta multiplicidad de experiencias parece indicar que la interdependencia económica por sí misma no es sinónimo de decadencia de los sindicatos” (Campbell, 1991 pág. 39).

Hoy día los sindicatos parecen estar a la defensiva. Paradójicamente, “mientras que en muchas partes del mundo el movimiento sindical está perdiendo afiliados e influencia, es cada vez más potente la necesidad de que los trabajadores cuente con voceros autorizados en los consejos de dirección de empresas y los foros de donde se discuten las interacciones sectoriales o se formulan las políticas nacionales” (Locke, Kochan, 1995, pág. 178). Al comparar la situación de los

países industrializados, los investigadores observan una transformación fundamental de las relaciones laborales, que difumina las diferencias entre los sistemas nacionales y hace aparecer variaciones sistemáticas dentro de cada país. Estas pautas comunes de polarización social sincronizada que se refiere a las rentas y a las condiciones de trabajo, confirman la influencia de la creciente interdependencia económica engranada con otros fenómenos (Ibíd., pág. 183).

En teoría cabe prever que la integración económica y el aumento de la competencia mermen la capacidad de negociación de los sindicatos. Para ponerse a salvo de la competencia de los salarios y las condiciones de trabajo, las organizaciones sindicales “deben abarcar todos los mercados de productos” (Campbell, 1991, pág. 43). Pero el radio de acción organizativa de los sindicatos no ha crecido a la par que los mercados de productos. A ello se añade que son más reacios a firmar acuerdos bipartidos o tripartidos entre los sindicatos y las autoridades con miras al suministro de bienes públicos. De igual modo, las estrategias sindicales destinadas a modificar el ordenamiento laboral suelen fracasar por que las propias políticas estatales están empezando a perder eficacia. Además, mientras que las empresas multinacionales escogen cuidadosamente a sus directivos conforme a su cultura empresarial mundial, los sindicatos se hallan en desventaja por lo que hace a la formación de sus dirigentes (esto es, los idiomas que dominan, su habilidad para la comunicación, etc.). No es casual que los sindicatos traen con sus mandantes interlocutores fundamentalmente dentro de las fronteras nacionales: forma parte de su función de organizadores del mercado laboral delimitar con claridad su zona de protección. Y ello ha tendido siempre a acarrear medidas proteccionistas. Hoy día, empero, la movilidad cada vez mayor de los bienes y capitales permite sortear fácilmente esos obstáculos, por lo que induce al movimiento sindical a adoptar un planteamiento mundial. Pero en las circunstancias actuales no cabe imaginar una organización del mercado laboral a escala mundial<sup>70</sup> y, por consiguiente, el sindicalismo mundial no hará que las estrategias nacionales queden trasnochadas; antes bien, el objetivo - y el problema - principal consiste en amparar a los trabajadores sin proteccionismo.

Antes de hacer una defensa teórica del sindicalismo mundial conviene aclarar la justificación económica general del sindicalismo. Los sindicatos dotan a los trabajadores de una voz colectiva para dar a conocer sus preferencias y propuestas. Esas propuestas van más de sus intereses directos y a menudo entrañan beneficios para toda la sociedad. Normalmente, los sindicatos se oponen a la injusticia y a la discriminación y promueven la igualdad (aunque a riesgo de una comprensión salarial que puede ser perjudicial)<sup>71</sup>. Mejorar las condiciones de

---

71. Por analogía con la teoría de la “zona monetaria óptima”, cabría considerar la posibilidad de idear una “zona óptima de organización del mercado laboral”.

72. Como muestran los casos de Austria y Japón, ello no implica forzosamente la comprensión de los diferentes salarios.

73.

trabajo (por ejemplo, la seguridad) y poner coto a las actuaciones arbitrarias de los empleadores. Esto es obrar por el bien común. Ahora bien, cabe sostener que el comportamiento monopolista de los sindicatos puede tener consecuencias negativas para los trabajadores no sindicados (Banco Mundial, 1995, pág. 93). Sucede, con todo, que las estructuras de negociación monopolistas pueden ser más eficaces que las descentralizadas, como cabe deducir de la pequeña ventaja salarial que tienen los trabajadores sindicados de Europa, que es la mitad de los Estados Unidos. Cabría entonces superar que los mercados laborales se caracterizan simultáneamente por monopolios de la oferta y monopolios de la demanda.

Cuando los trabajadores y los empresarios están organizados a escalada de sector y en el ámbito nacional, la negociación colectiva tiende a conciliar niveles altos de empleo y de salarios, propiciando la eficacia de la economía en su conjunto (Frank, 1994. 590)<sup>72</sup>. Los agentes socioeconómicos centrales con capacidad de imponer sanciones a los “polizones” se inclinan normalmente a ejercer la responsabilidad social y, por consiguiente, a asegurar externalidades positivas, tales como la estabilidad. Además, la experiencia de introducción de métodos innovadores de organización del trabajo y de nuevas tecnologías en Alemania indica que la existencia de interlocutores sociales sólidos puede propiciar soluciones beneficiosas, de equilibrio entre la estabilidad y la flexibilidad (Locke, Kochan Piore, 1995).

Los países con sistemas de relaciones laborales comparativas donde no hay enfrentamientos sistemáticos - como Alemania, Austria, Países Bajos o los países escandinavos, que gozan generalmente de una productividad alta y salarios elevados - ofrecen ejemplos palmarios de las inesperadas virtudes del ordenamiento laboral “monopolista”.<sup>73</sup> Además de su función económica de equilibrar la producción y la distribución, los sindicatos desempeñan una labor democrática, al dar palabra a las personas en su vista laboral, y una función social al combatir al desempleo, la pobreza y la exclusión (OIT, 1997, pág. 29).

Se puede llevar este razonamiento más allá del plano nacional conforme a los empleadores, sobre todo de las empresas multinacionales, que se convierten en monopolios mundiales. Frente a la mundialización, los sindicatos tienen cuatro opciones estratégicas: la primera consiste en elevar los salarios y las normas laborales, que es el sindicalismo mundial en sentido estrecho; la segunda, en limitar la movilidad del capital con objeto de reducir la capacidad de las empresas de obtener mano de obra más barata (por ejemplo, mediante derechos consulta y

---

74. Aplicamos el análisis del mercado laboral monopsonista a la legislación sobre salarios mínimos, pero también lo podríamos extender a la oferta de mano de obra monopolista.

75. Mientras los mercados de productos sean competitivos habrá un tope a las eventuales pretensiones de los sindicatos de sacar ventaja de su situación.

76.

congestión); la tercera plantea facilitar el ajuste de los mercados laborales a la competencia en los sectores de salarios y productividad elevados (Campbell, 1991, pág. 44); la última antepone la coordinación de la política económica y los acuerdos institucionales que promueven la estabilidad y la prosperidad. Cabe perseguir todos estos objetos por el doble cauce de los acuerdos privados con los empleados y del ordenamiento jurídico, que juntos constituyen la base del sistema tripartito de relaciones laborales. Ahora bien, ¿es realista tratar de reproducir este régimen de interlocución social en el ámbito mundial? Para evaluar la viabilidad de estas estrategias hay que analizar el venir histórico y la situación actual.

## **LOS GÉRMINES FRAGMENTARIOS DEL SINDICALISMO MUNDIAL**

*“Los obreros fragmentarios no tienen patria”* (Marx y Engels, 1848, pág. 142).

Desde sus inicios mismos, el movimiento sindical se ha esforzado en superar las fronteras nacionales. A diferencia de los primeros sindicatos de artesano, o de “pan y mantequilla”, nacidos en el Reino Unido y los Estados Unidos, el sindicalismo político de la Europa continental estuvo marcado en gran medida por las restricciones a las libertades individuales y colectivas. La mayor lentitud del desarrollo industrial, la hostilidad eclesiástica <sup>74</sup> y la persecución del Estado propiciaron la aparición de corrientes políticas conflictivas de carácter socialista, anarcosindicalista o confesional, entre otras. Puede afirmarse, además, que al impedirse una reacción internacional coordinada, cobraron fuerza al mismo tiempo el internacionalismo y el nacionalismo en el campo sindical. Ahora bien, este conflicto entre el nacionalismo y el internacionalismo que conjugó al cisma del movimiento sindical durante el Primera Guerra Mundial y en la renovación rusa, persiste hoy día. Después de la Segunda Guerra Mundial, el intento de unir ambas tendencias creando la Federación Sindical Mundial (FSM) fracasó por haberse utilizado torticeramente como instrumento de la guerra fría; los sindicatos anticomunistas se separaron y formaron la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), mientras que los sindicatos cristianos adoptaron su propia vía y fundaron la Confederación Mundial del Trabajo (CMT). Pero incluso dentro de la CIOSL siguieron los enfrentamientos ideológicos a propósito de la influencia de los Estados Unidos, los países en desarrollo y el interés creciente por la disensión. Por último, el auge del “eurosindicalismo” (Buschs, 1980) culminó en la fundación de la Confederación Europea de Sindicatos (CES), formada por centrales socialistas, comunistas y cristianas (Buch, 1980).

Concluida la guerra fría, la CIOSL, con sus 127 millones de afiliados, <sup>75</sup> es, con mucho, la organización sindical más importante del mundo. Fundados a finales del

---

77. Al menos hasta la publicación en 1981 de la encíclica papal *Rerum Novarum*.

78. Cifra que no ha disminuido sólo gracias a la afiliación de nuevas organizaciones, como el Congreso de Sindicatos de Sudáfrica.

siglo pasado, los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI), que agrupan a los sindicatos nacionales en federaciones de cada sector económico, adoptaron una actitud pragmática y elaboraron una estrategia acertada frente a las empresas multinacionales organizando comités de empresa multinacionales.<sup>76</sup> A diferencia de la diplomacia sindical desarrollada por las facciones políticas, la actividad constructiva de los SPI de coordinación de las estrategias nacionales acaso haya abierto el camino al sindicalismo mundial. Los sindicatos ya están representados en varios organismos internacionales, como la organización Internacional del Trabajo (OIT); ésta es singular por ser tripartita, es decir, que agrupa a gobiernos, empleadores y trabajadores, y ofrece un ejemplo de cómo podría funcionar una futura asociación mundial de copartícipes sociales. Si la OIT se reforzase, podría ocupar el lugar que le corresponde junto con la Organización Mundial del Comercio (OMC), el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial en el concierto de las organizaciones económicas mundiales

Más recientemente los sindicatos han reforzado su posición en algunas zonas de libre comercio, sobre todo la del Tratado de Libre Comercio de América del Norte (TLC)<sup>77</sup>, en donde la normas comerciales incluyen varios derechos básicos de los trabajadores, y en la Unión Europea (UE). En 1994, los esfuerzos de la Confederación Europea de Sindicatos (CES) por establecer un sistema europeo de relaciones laborales se vieron recompensadas con la Directiva de la UE sobre los comités de empresa europeos<sup>78</sup> que aplica a unas 1.150 empresas. La importancia de estos comités supera los límites de Europa, pues dicha directiva cubre también casi 200 empresas multinacionales con sede en los Estados Unidos (Danis, 1996, pág. 90)<sup>79</sup>. Otro avance considerable en el terreno de la negociación colectiva europea fue el acuerdo sobre la licencia para el cuidado de los hijos por

- 
79. Los SPI tienen unos 200 millones de miembros. Con una densidad sindical actual estimada entre 5 y 10 por ciento de los trabajadores del mundo. El objetivo de una organización mundial del mercado laboral parece inalcanzable.
  80. Las cláusulas sociolaborales del TLC dejan la legislación y la jurisdicción en manos de las autoridades nacionales y prevén mecanismos bilaterales de arbitraje.
  81. Un ejemplo de la compatibilidad de los comités de empresa europeos con la gestión internacional de los recursos humanos es el grupo noruego Kvaerner, que emplea a unas 23.000 personas en cincuenta países. En 1992 se proclamó "empresa internacional", a resultas de lo cual impuso el inglés como idioma de las reuniones, la comunicación y la formación y estableció un comité en cada una de sus divisiones operativas. Dos años después se creó un grupo de miras a crear un futuro comité de empresas europeo (European Industrial Relations Review, 1994, págs. 21-23).
  82. La directiva sobre comités de empresa europeos ha sido criticada por comprender únicamente derechos de información y consulta y, por ende, debilitar posiblemente los derechos nacionales de congestión. De hecho, un alto directivo de General Motors expresó la esperanza de que sirviese para "limitar el poder alemán" (ICEM, 1995, pág. 5). A menos que se considere como un medio para promover los comités de empresa multinacionales – (ibíd., pág. 6).

los interlocutores sociales en 1995 (Hoffmann, 1996 pág. 12)<sup>80</sup>. En general el objetivo de cohesión social en materia de condiciones de vida y de trabajo figura en el capítulo social del Tratado de Maastricht, que fijó las bases de la unión económica y monetaria. Europa promete ser el principal laboratorio de ensayos del sindicalismo mundial.

Una de las organizaciones más próximas a ser un sindicato mundial es la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (FIT), que cuenta con cerca de 5 millones de afiliados en 120 países. En el transporte marítimo internacional, “la FIT casi ha llegado a imponer un salario mínimo mundial que es diez veces superior a algunos salarios nacionales” (The Economist, 1997, pág. 85). Incluso los buques que van bajo bandera de conveniencia sólo pueden circular libremente si abonan la remuneración convenida, más un canon de emitir certificados de conformidad sindical, sin los cuales los navieros se arriesgan a sufrir huelgas, boicoteos y el deterioro de las cargas perecederas. No está claro, sin embargo, que la FIT pueda servir le modelo a otros sindicatos, pues la gente de mar está físicamente concentrada y por lo tanto es mucho más fácil organizar que otros trabajadores<sup>81</sup>.

Pero otras organizaciones también salen triunfantes de campañas sindicales internacionales, como lo demostraron los sindicatos de telecomunicaciones en el caso de Sprint, una empresa multinacional estadounidense que despidió a los trabajadores hispanos que querían formar una sección sindical<sup>82</sup>. Posteriormente, sindicalistas alemanes, franceses, mexicanos y nicaragüenses presionaron a sus respectivos empleadores para que en los contratos con esa empresa figurasen cláusulas relativas a las normas laborales (MacShane, 1996, pág. 25). Los códigos de buena conducta son, claro está, un instrumento relativamente débil, suelen tratar, de forma unilateral, cuestiones relativas a terceros<sup>83</sup>. Un trágico incendio acaecido en una fábrica de juguetes china en la que 87 mujeres quedaron

---

83. Otros avances significativos en la negociación colectiva internacional fueron negociados ya en los años ochenta, por ejemplo los contratos entre Danone (antes BSN) y en la UITA (Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y afines).

84. Tras el éxito de la huelga contra United Parcel Service (UPS) en los Estados Unidos, la FIT está tratando de organizar a los más de 200.000 trabajadores de la empresa en todo el mundo. Se pretende hacer otro tanto con el personal de las líneas aéreas sometidas a la desreglamentación.

85. Otros ejemplos son las campañas históricas de la UITA contra Nestle en 1973 y contra Coca Cola en 1980 y 1984.

86. En 1994 firmaron un acuerdo pionero sobre códigos de conducta dos interlocutores internacionales, la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabacos y Afines (UITA) y la multinacional francesa Danone. Un año después, el mismo Secretario Profesional Internacional llegó a un acuerdo con el grupo hotelero Accor, según el cual por vez primera lo convenido se aplica también a los establecimientos concesionarios.

atrapadas, movió recientemente a Artsana, una multinacional italiana del juguete, tres centrales sindicales nacionales italianas a convenir un código de ese tipo. Ahora los subcontratistas de Artsana en todo el mundo deben velar por que se observen los derechos sindicales y otras normas fundamentales del trabajo consagradas en los convenios de la OIT y ofrece “condiciones salariales y laborales dignas”. Toda violación de este código entrañará la cancelación de los contratos. Se supervisa el cumplimiento mediante inspecciones independientes in situ y evaluaciones anuales (véase CIOSL, 1997b). De todos modos, aun con los mecanismos de supervisión oportunos, los códigos de buena conducta sólo pueden servir de complemento a acuerdos directos que incluyen a los subcontratistas para hacer frente a las “empresas camaleónicas” que sólo actúan responsablemente cuando se ven obligadas a ello por los reglamentos nacionales o la fuerza de los sindicatos.

Merece la pena examinar más atentamente dos casos recientes de acción sindical supranacional. La primera “eurohuelga” (OIT, 1997, pág. 43) se desencadenó a principios de 1997 cuando el fabricante de automóviles francés Renault, de propiedad parcial del Estado, anuncio el cierre de su fábrica Vilvoorde (Bélgica). Esta decisión, que entrañaba la pérdida de 3.000 puestos de trabajo, precipitó paros coordinados por la Federación Europea de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FETIM) en Bélgica, Francia, España, Portugal y Eslovenia. En Bélgica hicieron huelga los trabajadores de la industria del automóvil y otros sectores. La Confederación Mundial del Trabajo pidió a sus miembros que se negaran a efectuar trabajo transferido de Vilvoorde a otras plantas. Varios centenares de “piquetes volantes” se aplicaron a movilizar a los trabajadores franceses. Los diarios belgas instaron a un boicot de los consumidores y se cancelaron pedidos públicos. Cerca de 70.000 trabajadores de toda Europa participaron en manifestaciones en Bruselas y París. La empresa fue condenada dos veces, en Francia y en Bélgica, por incumplimientos de dos directivas de la UE relativas, responsablemente, a los comités de empresa europeos y a los despidos colectivos. Ello dio ocasión a la CES de presionar en pro de modificaciones de esas normas<sup>84</sup>. El asunto llegó a ser un tema de gran importancia en la campaña electoral al Parlamento Francés. Pues bien, a pesar de la victoria de los socialistas, una investigación oficial respaldó la conveniencia de los planes de despido, a condición de que se negociaran un “plan social” con jubilaciones anticipadas, readiestramiento y recolección de trabajadores en otras fábricas de Renault (Ewing, 1997, pág. 6 y 7, y Labour Research, supranacional y, en palabras de Marc Blondel, dirigente del sindicato Francés Fuerza Obrera (FO), señalaron “el nacimiento de un sindicalismo europeo más activo y menos técnico” (Libération, 1997, pág. 2).

---

87. Los fallos tributarios franceses demostraron que la directiva sobre comités de empresa europea era base sólida para la legislación laboral transnacional, al tiempo que instaban a su transposición, con sanciones efectivas, a la legislación nacional. De ahí que los llamamientos efectuados por varios miembros del Parlamento Europeos en favor de otros códigos de conducta europea deban ser considerados con escepticismo (Lorber, 1997).

También se llegó a un acuerdo satisfactorio en otra lucha sindical clave, contra el grupo japonés fabricante de neumáticos Bridgestone/Firestone, Inc. Cerca de 2.300 trabajadores en huelga, contra el recorte de salarios y el endurecimiento de las condiciones de trabajo que se habían anunciado fueron despedidos y sustituidos. Tras un distanciamiento que había durado dos años, la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la química, energía, minas e industrias diversas (ICEM); ayudó al Sindicato Unificado de Trabajadores de Acero de los Estados Unidos a iniciar una “ciberhuelga”; facilitándole una lista de direcciones en un sitio en la red Internet para que éste ocupara y bloqueara los sitios y buzones electrónicos de la empresa y los de los fabricantes de automóviles y distribuidores, minoristas de neumáticos, bancos y otras entidades relacionadas con Bridgestone/firestone, Inc. (Peter, 1997). La empresa acabó por ceder, readmitiendo a los trabajadores despedidos.

La mundialización económica ha creado asimismo posibilidades para los sindicatos. Las tecnologías nuevas y baratas han barrido los obstáculos a la comunicación y han abierto un camino a esfuerzos conjuntos de investigación y negociación. La interacción transfronteriza entre lugares de trabajo es hoy día posible. En ese sentido, la Internet no sólo es medio, sino el mensaje,<sup>85</sup> puede contribuir a democratizar los sindicatos, y dar mayor autonomía a sus afiliados;<sup>86</sup> aunque no se debe sobreestimar su impacto y el hecho de que las posibilidades de conectarse a la misma varíen dentro de cada país y entre los distintos países es un factor de desigualdad. La producción “justo a tiempo” y la subcontratación hacen que las empresas sean vulnerables a las huelgas que interrumpen la fabricación de piezas esenciales, sin las cuales toda la red productiva se paraliza. Las empresas pueden tratar de defenderse adoptando estrategias de aprovisionamiento sustitutivas, pero son costosas (Van Liemt, 1992. Pág. 466). Los sindicatos cuentan también con nuevas armas: ganarse a los consumidores del mundo mediante el “etiquetado social”<sup>87</sup> y conseguir apoyo en campañas dirigidas a grupos de accionistas. Las empresas multinacionales que quebranten las reglas podrían ser objeto de denuncias ante la OIT o de querellas internacionales ante el Tribunal de Justicia Europea (MacShane, 1996, pág. 26).

---

88. Entre tanto ya ha surgido una multitud de sitios sindicales en la red, que proporcionan noticias internacionales de interés para los afiliados e impulsan campañas sindicales en sus páginas sobre huelgas, listas de boicoteo y vigilancia de empresas y gobiernos y dan acceso a bibliotecas sobre relaciones laborales, bancos de datos de investigaciones y publicaciones por línea. Véase, por ejemplo, <http://www.igc.org/labornet/index.html>.

89. La libertad de comunicación aún está amordazada. Por ejemplo, “si se envía un correo electrónico a un activista sindical de China o Birmania es probable que se haga más mal que bien” (Trade Union Worl, 1997, pág. 9).

90. Igual que en los casos de los códigos de conducta, la credibilidad de las etiquetas sociales depende de que se establezcan mecanismos eficaces de verificación acuerdos formales (OIT, 1997, pág. 46).

Con todo y con eso, los problemas que aquejan a la solidaridad supranacional no son en absoluto de despreciar: la base jurídica de la labor sindical transnacional está circunscrita por las legislaciones nacionales y por los regímenes diversos de relaciones laborales. Normalmente, las acciones solidarias deben cumplir requisitos estrictos como la capacidad de demostrar una razón válida para apoyar la acción que desempeñó el movimiento. En algunos países, sobre todo en el Reino Unido, las demostraciones de solidaridad no se aceptan ni siquiera de fuerza contra el propio empleador, definido en sentido muy estricto. Ahora bien, los sindicatos han actuado tradicionalmente como impulsores de reformas de la legislación. Lo sucedido en la empresa Renault ha demostrado con elocuencia que la posibilidad de implantar convenios colectivos europeos mediante huelgas “futuristas” es más real de lo que pudiera parecer (CES, 1997).

Además, el sindicalismo mundial debe hacer frente a un problema de comunicación. El hecho que las empresas multinacionales empleen por lo general el inglés como idioma dominante hace que suceda otro tanto en el movimiento sindical y, aunque pone en desventaja a quienes no tienen el inglés por lengua materna y a sus sistemas de relación laborales, facilita el intercambio de informaciones e ideas; la diversidad cultural es un lujo que los sindicatos no siempre pueden permitirse. Ahora bien, mucho más importante que los problemas prácticos mencionados son los beneficios materiales que puede rendir la competencia por la ubicación de las empresas. En el peor de los casos da lugar a un “dumping social”, y como mínimo, a una dilapidación de recursos.

La mundialización ofrece a los trabajadores organizados la alternativa de colaborar con los empleadores para mejorar la productividad, la adaptabilidad y la calidad de los productos o servicios, a cambio de estabilidad del empleo y mejores salarios (MacShane, 196, pág. 26). Una organización afiliada al Congreso de Sindicatos Británicos (TUC) está demostrando en la actualidad de forma muy original hasta donde pueden llegar esas “alianzas de productividad”. El sindicato Unificado de Trabajadores de la Industria Mecánica y Eléctrica (AEEU) ha editado un vistoso folleto en varios idiomas, entre ellos el coreano y el japonés, en el que invita directamente a los posibles inversos extranjeros a instalar fábricas en el Reino Unido (AEEU, 1996). El sindicato ofrece sus servicios de recursos humanos, contactos en la administración local y con las redes de producción y la promesa de paz laboral, a cambio de lo cual solicita el reconocimiento como representantes de los trabajadores (acuerdo para ser el único sindicato de la empresa). No estamos criticando a la AEEU por quebrantar los principios internacionalistas, pero el hecho pone de manifiesto cómo las propias relaciones laborales se están convirtiendo en un factor de la competencia mundial. Por otra parte, los pactos de productividad pueden ser contraproducentes si el entorno macroeconómico no favorece el crecimiento. Tal vez convenga que los sindicatos eviten tomar decisiones unilaterales y diversifiquen sus estrategias, a fin de procurar atender a la vez la solidaridad internacional y la necesaria adaptación nacional. La integración

económica puede conducir ora al nacionalismo ora al internacionalismo, que son las “tendencias gemelas de la organización de la clase obrera” (Gallin, 1997, pág. 5). La reflexión estratégica debe hacerse con perspectiva mundial.

Si los sindicatos internacionales, como en el caso de los Secretarios Profesionales Internacionales (las mencionadas Federaciones Mundiales de Sector), actuasen realmente como organizaciones de primera línea, no cabe duda de que podrían desempeñar una función decisiva en la modificación de las relaciones de poder dentro de las empresas multinacionales, que son las “verdaderas redes de decisión de la economía mundial” (ICM, 1995, pág. 4). Deberían participar ya en la fase de planeamiento de las movilizaciones, en lugar de ser el recurso último una vez que la acción ha fracasado localmente. Pueden convertirse en foros de debate, centros de información y de servicios, órganos de asistencia mutua y coordinadores de la solidaridad. Sus debates de datos pueden dar un respaldo eficaz a la negociación colectiva. Comparando las experiencias, podrían definir las estrategias de negociaciones óptimas, capaces de desembocar en acuerdos en que participen comités de empresas de todo el mundo, los cuales, a su vez, servirían de base para impulsar la sindicalización de los procesos decisivos. Esto es un factor de democratización, pero no debe degenerar en una “regionalización de signos competitivos”. En vista del estado avanzado de integración que se da en Europa, las federaciones europeas de sector deben actuar aquí como grupos de presión política, entre otras funciones.

Elegir la estrategia adecuada no es fácil, y puede suceder incluso que los distintos planteamientos sean excluyentes. Habrá que determinar las posibilidades causadas de contradicciones en las funciones actuales de sindicatos internacionales, tales como la de los trabajadores de la química y de la minería en el ICM. Esas funciones se llevan a cabo con miras a reforzar la unidad sindical internacional, o a generar sinergías gracias a los nuevos vínculos entre sectores o por el eslabonamiento vertical de las cadenas de productos. También puede deberse sencillamente a que los ingresos de las distintas organizaciones estén disminuyendo. Este proceso hacia una estructura “racional” de Secretariados Profesionales Internacionales con el fin de evitar “toda duplicación inútil de esfuerzos y conocimientos especializados” podría culminar en la fusión de los quince sectores actuales en cinco: industria; servicios públicos; servicios comerciales y profesionales; transportes y comunicaciones; medios de comunicación y servicios culturales (ICEM, 1995, pág. 7). Contra este enfoque militar existe un argumento en donde los sindicatos generalistas pierden vínculos con la base y abarcan intereses excesivamente dispares (OIT, 1997, págs. 23 y 24). Sin embargo, las funciones corresponden a la realidad de la situación actual, en la que los empleadores hacen caso omiso de las divisiones sectoriales y los trabajadores ven desdibujarse su identidad profesional. Si dentro de los sindicatos se mantienen las estructuras por el sector, rama y región, se podrá alcanzar fácilmente el equilibrio adecuado entre centralización y democratización, asegurando así que el poder mundial conserve sus raíces locales.

La relación entre los sindicatos de los países industrializados y en desarrollo es otra cuestión delicada. Como los trabajadores del Norte y del Sur tienen un interés cada vez más acusado en reforzar lo sindicatos de las zonas de salarios bajos, la ayuda unilateral al movimiento sindical adquiere más atractivo (Roos, 1995, pág. 87). Ahora, ante el temor a un nuevo "imperialismo sindical" se podría sustituir el "modelo de ayuda" por un "modelo de solidaridad" basado en la colaboración mutua (Wills, 1997, pág. 13). Así, por ejemplo, la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) no ve contradicción entre el apoyo mutuo y la asistencia tradicional del sindicato más fuerte al más débil. La FITIM insta a los sindicatos de los países que son sede de empresas multinacionales a ayudar a los trabajadores a sindicarse en los países donde se implantan éstas. Conforme a la misma orientación, está incluyendo con carácter experimental a representantes sindicales de filiales de dichas empresas como observadores en la negociación colectiva (FITIM, pág. 35).

El consenso anterior en torno al *modus vivendi* con los sindicatos oficiales de países que violan sistemáticamente los derechos sindicales y humanos parece estar desaparecido. La UITA sigue aplicando una política de exclusión radical de esos sindicatos oficiales para alentar la aparición de movimientos independientes - aunque sean esporádicos -, y en cambio la FITIM sigue una estrategia variable de acercamiento prudente y aceptación ante los primeros indicios de democratización<sup>88</sup>. A medio camino entre posiciones, la Federación Internacional de Trabajadores de la Química trata de establecer contacto con todos aquellos representantes a nivel de empresa que se esfuercen por llevar al aparato sindical "hacia una línea más independiente" (ICEM, 1997 pág. 14). Las esperanzas de la Organización Regional para Asia y el Pacífico de la CILOS; de establecer lazos más estrechos con los sindicatos oficiales chinos e indonesios; sufrieron un rudo golpe cuando el secretario regional de la UITA fue expulsado de Indonesia por tratar de asistir al último congreso del Sindicato para la Prosperidad de los Trabajadores Indonesios (SBSI), que no está reconocido por las autoridades.

Dentro del movimiento sindical internacional también hay divergencias sobre la actitud que debe tomarse ante las instituciones de Bretton Woods y otros organismos. En contraste con la FITIM, que desea que se le reconozca la condición de organización no gubernamental ante la Organización Mundial del Comercio y el Banco Mundial, la ICEM se niega a hacer de "leal oposición" dentro de unas instituciones que considera fundamentalmente injustas. Análogamente, la Federación Sindical Mundial (FSM) se opone al Acuerdo Multilateral sobre Inversiones propuesto por la OCDE pues, a su juicio, es una amenaza para la soberanía de las naciones (véase FSM, 1997, pág. 3), mientras que el Comité

---

91. Han fracasado hasta ahora los intentos de algunas organizaciones miembros de expulsar de la FITIM al Sindicato Indonesio de Trabajadores del Metal, de carácter oficial, pero es probable que también se adhiera a ésta un sindicato indonesio independiente.

Consultivo Sindical ante la OCDE (CSC\_OCDE) propugna por la incorporación a dicho acuerdo de las Pautas de la OCDE para las Empresas multinacionales y de cláusulas laborales vinculantes. Con todo, conceder demasiada importancia a estas diferencias sería dar una imagen falsa del movimiento sindical internacional, pues a propósito de la abrumadora mayoría de los temas las opiniones no divergen sustancialmente. Además, cierto grado de diversificación puede reforzar incluso la eficacia del sindicalismo mundial al hacerlo accesible desde distintas partes y más ágil para dar soluciones a los nuevos retos.

Los sindicatos están realmente interesados en un “New Deal Mundial” (Collingsworth, Goold y Harvey, 1996). A pesar de haber sido pospuesta reiteradamente, la aspiración a que se incorporen “cláusulas sociales” en los acuerdos de la nueva Organización Mundial del Comercio (OMC) sigue encabezando el programa de las confederaciones sindicales internacionales. La CIOSL propone un procedimiento en virtud del cual el cumplimiento de unas normas laborales básicas - a las que muchos países ya se han adherido al haber ratificado los convenios de la OIT - sea condición previa indispensable para las concesiones comerciales que se aplican conforme a los acuerdos que tutela la OMC. El objeto es evitar el “dumping social” que entraña el trabajo infantil, el trabajo forzoso o la supresión de los sindicatos. Los gobiernos de algunos países en desarrollo siguen rechazando la propuesta por considerarla “imperialismo laboral”<sup>89</sup>. De igual modo, sigue siendo polémica la propuesta de ampliar la autonomía de las políticas monetarias nacionales mediante un impuesto a la especulación como el preconizado por James Tobin: “Los impuestos sobre las transacciones no son sino una manera, absolutamente inocua, de arrojar algo de arena a las ruedas de unos vehículos financieros excelentes” (CSC-OCDE, 1995, pág. 14), además estricta de los mercados financieros y al control de los fondos de pensiones por los trabajadores, pues a menudo se utilizan en contra de sus intereses (1997, pág. 38). La FITIM afirma que se debe alentar la coordinación internacional de las políticas monetarias y macroeconómicas en aras del crecimiento económico, para resolver el “dilema diabólico” del desempleo y la desigualdad de ingresos.

También se puede defender una especie de “Plan Marshall Mundial” destinado a las economías en desarrollo y en transición, que favorecería asimismo a los trabajadores y los sindicatos de los países avanzados. En el mismo sentido, la CIOSL pide que se aumenten los cupos de préstamos y los derechos especiales del giro del FMI. En cambio, el movimiento sindical internacional es reacio a pedir la implantación del salario mínimo mundial propuesto por Greider (1996), que evidentemente sería difícil de fijar, habida cuenta de las gigantescas disparidades de productividad y niveles de vida que hay entre los países. No obstante merece la

---

92. La FSM señala, a propósito de este debate, que las empresas multinacionales y sus subcontratistas, pese a ser “las entidades realmente responsables del incremento de las normas laborales internacionales, consiguen escapar a toda crítica” (1997, pág. 2).

pena estudiar mecanismos tendientes a obtener la convergencia gradual de las condiciones de contratación, trabajo y remuneración. La negociación mundial sólo tendrá sentido si se sustenta en la adhesión al principio de solidaridad en materia salarial<sup>90</sup>.

A propósito de muchas de estas cuestiones, a los sindicatos no les costará hallar aliados entre otras agrupaciones no gubernamentales (OIT, 1997, págs. 50-54), siempre que no cedan a la tentación de considerarse los “titulares privilegiados del internacionalismo” (Wills, 1997, pág. 3, quien cita Waterman ,en prensa). También abre posibilidades de nuevas coaliciones la presión que la FITIM está ejerciendo sobre los sindicatos de los países acreedores para que luchen por reducir la deuda de los países en desarrollo y por introducir cláusulas ecológicas en los acuerdos comerciales.

“Sindicalismo mundial no es lo mismo que sindicalismo internacional” (ICEM, 1995, pág. 3). Para que exista un sindicalismo mundial debe tomarse conciencia de la interdependencia de los trabajadores y debe asentarse una visión común del progreso social. Según ese planteamiento, las empresas deberían ser controladas por quienes tienen intereses en ellas, y no sólo por los accionistas (ibíd., pág. 12).

Unas políticas laborales internacionales que sean innovadoras y activistas pueden resultar eficaces para superar la imagen negativa de los sindicatos como el ser los clubs de asalariados privilegiados (OIT, 1997, pág. 24) y atender la concentración excesiva de poder en las empresas.

## **Resumen y conclusiones**

*“Los mercados mundiales requieren reglas globales que sustenten sus políticas coordinadas”* (CIOSL, 1996, pág. 50).

Aunque la integración económica suele ser beneficio en general, puede tener consecuencias perjudiciales en la distribución de la riqueza producida. Difícilmente cabe dudar que la mundialización -esto es, el aumento del comercio y las inversiones internacionales- haya surtido efectos negativos sobre los salarios y la estabilidad en el empleo de los trabajadores poco calificados de las economías avanzadas. En los países en desarrollo, sus consecuencias generalmente positivas para el mismo sector del mercado laboral dependen de varias condiciones institucionales. Ahora bien, el problema esencial radica en que los mercados financieros internacionales, cada vez más gigantescos, suelen frustrar los esfuerzos de los gobiernos que toman medidas redistributivas. Los trabajadores manuales deben esperar años para disfrutar los resultados de las inversiones en enseñanza o en infraestructura, y las restricciones presupuestarias

---

93. Un primer paso consiste en recabar datos que permitan comprar los distintos regímenes de remuneraciones (véase, por ejemplo., FITIM , 1996).

limitan el alcance de esas “buenas políticas”. De ahí que no quepa atribuir - o por lo menos no exclusivamente - a falta de información las reservas manifestadas por los representantes de los trabajadores y los políticos frente a la mundialización, tal como se hace a menudo. Decir esto no es poner fin al debate ni subestimar las posibilidades que la integración económica ofrece.

Al igual que los Estados, los sindicatos han perdido parte de su capacidad de maniobra frente a las empresas y a las finanzas mundiales, lo cual ha reducido en un descenso de los salarios y un empeoramiento de las condiciones de trabajo y de las negociaciones colectiva. Naturalmente, otros factores como el cambio estructural y tecnológico y las innovaciones en materia de organización, también han contribuido a la pérdida de fuerza negociadora de los sindicatos y la polarización social. Ahora bien, el panorama no es totalmente sombrío. Los Estados siguen siendo “la unidad clave” para responder al cambio mundial (Grunberg, 1996, pág. 355), y en ese marco los sindicatos nacionales siguen esforzándose en proteger a los trabajadores sin recurrir al proteccionismo. Más, conforme aumenta el desequilibrio entre las fuerzas económicas y las sociopolíticas, habrá que reforzar los Estados y los sindicatos con algún elemento transnacional inspirado en la cooperación intergubernamental.

En este artículo hemos recalcado la importancia del sindicalismo mundial por cuanto es un factor deseable para restaurar el equilibrio socioeconómico del poder. Se ha afirmado que el sindicalismo mundial puede basarse en la tradición del internacionalismo sindical. El marco orgánico del movimiento sindical internacional que se ha ido desarrollando al paso del tiempo puede servir de base; pero exige una renovación, porque el sindicalismo mundial ha de ir más allá de la diplomacia de congresos, el intercambio de informaciones y la coordinación política. Debe ser capaz de elevar estrategias y de actuar y negociar en el plano internacional, de impulsar una acción mundial basada en la experiencia nacional y local. Las tecnologías modernas y baratas de la comunicación facilitan el estrechamiento de lazos entre todos los niveles del movimiento sindical. Los sindicatos deben considerarse parte de una nueva sociedad civil mundial y establecer alianzas estratégicas con los organismos oficiales y las asociaciones civiles. La finalidad última del sindicalismo mundial habrá de consistir en establecer un régimen de interlocución social tripartita con objeto de regular la economía mundial en pro de mayores cotas de igualdad, prosperidad y estabilidad. No sobra decir que todo ello exigirá un cambio radical de las actitudes de las organizaciones sindicales conservadoras y ensimismadas. “La mundialización abre tantas puertas como cierra” (wills, 1997, pág. 25, quien cita a Agnew y Corbridge, 1995, pág. 219).

Lo que la mundialización plantea realmente es la necesidad de aprovechar las nuevas oportunidades para que la solidaridad internacional abarque algo más que los himnos tradicionales del movimiento obrero.

Hemos tratado de mostrara también algunas posibles críticas, pero no hemos mencionando otras muchas. Cabe aducir que el sindicalismo mundial trasladaría al plano universal el problema de la división entre los trabajadores “instalados” y los relegados<sup>94</sup>. Pues bien, para atentar el riesgo de posibles comportamientos irresponsables o de defensa de intereses parciales, habrá que reunir categorías amplias de sectores ocupaciones en unidades orgánicas. En el extremo opuesto, cabría propugnar el pluralismo sindical para evitar la aparición de un Leviatán corporativista; pero esta preocupación no parece justificar a la vista de la pautas contemporáneas de declive de la sindicalización. En este artículo hemos aducido que los monopolios del mercado laboral, o “cárteles salariales”, son un pilar para asentar unas relaciones laborales eficientes. Ahora bien, con ello no pretendemos negar la utilidad de cierto grado de competencia para mantener una calidad de servicio elevada y para allanar el camino a los cambios que sean necesarios. La coexistencia de mercados de productos competitivos y de un sindicato mundial en forma de red no jerárquica podría coadyuvar a alcanzar la flexibilidad necesaria.

---

94. La experiencia de Europa , donde los sindicatos mantienen últimamente una estrategia de modernización de los salarios reales a cambio de conservar los puestos de trabajo, excluye la aplicación general del modelo que divide a los trabajadores en “instalados” y “no instalado” (Fajertag, 1996).

## Bibliografía citada

- AEEU (Sindicato Unificado de Trabajadores de la Industria Mecánica y Eléctrica). 1996. *Partners in succes: How the AEEU can help you to establish a profitable enterprise in the UK Kent AEEU*.
- Agnew, J., y Corbridge, S. 1995. *Mastering space: Hegemony, territory and international political economy*,. Londres, Routledge.
- Althamer, Karls, S., y Hanappi, H. (directores). 1995. *Die Geburt der Weltwirtschaft? Viena Sonderzahl*.
- Arbeitsgemeinschaft fur Wissenschaftliche Wirtschapolitik (director). 1997. *Wirtschaftspolitisch Alternative zur globalen des Hegemoni des Neoliberalismus*. Viena, Verlag des OGB.
- Ariza Ricio, Julián. 1995. "La afiliación a lis sindicatos". *Cinco Días* (Madrid), 19 de enero, pág. 3.
- Balaam David N., y Veseth, Michael (directores) 1996. *Readings in international political economy*. Upper Saddle River (Nueva Yersey), Prentice Hall.
- , y --, 1996b *introduction to international political economy*. Uppers Saddle River (Nueva Jersey), Prentice Hall
- Banco Mundial. 1995. *Informe sobre el desarrollo mundial 1995. El mundo del trabajo en una economía integrada*. Washington.
- Bloom, David E., y Brender, Adi. 1993. "Labkor the emerging worls economy". *Population bulletin* (Washington), vol. 42, núm 2, págs. 2-38.
- Bowles, Samuel, y Gintis, Herbert. 1995. "Políticas igualitarias que incrementan la productividad", *Revista internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 114, núm. 4-5, págs. 627-656.
- Busch, G. K. 1980. *Political currents in the international trade union movement*. EIU Special Report núm. 75. Dos volúmenes Londres, The Economist Intelligence Unit.
- Campebell, Duncan. 1991. *Globalization and strategig choices in tripartite perspective: An agenda for research and policy issues*. New Industrial Organization Programme, Discussion Paper DP/46/1991. Ginebra , OIT/Instituto Internacional de Estudios Laborales.
- . 1994. "Intenversión extranjera, inmovilidad de la fuerza del trabajo y calidad de los empleos", *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra ), vol. 113, núm. 2, págs. 209-231.
- CES (Confederación Europea de sindicatos). 1997 *Replies to the ETUC NETLEX questionnaire on transnational trade union rights*. Mimeografiado. Bruselas.
- CIOSL (confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres). 1996. *El mercado mundial: Un reto primordial para el sindicalismo*. Informe al Decimosexto Congreso Mundial de la CIOSL, Bruselas, 25-29 de junio. Bruselas.
- . 1997<sup>a</sup>. *Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales 1997*. Bruselas.

- . 1997b. "Italian trade unions strike major deal with toy multinational", en ICEFTU On line archive (<http://www.icftu.org>), 5 de noviembre {consultado el 3 de febrero de 1998}.
- Collingsworth, Terry; Goold, J. William, y Harry Pharis J. 1996. "Time for a global new deal", en Balaam y Veseth, 1996<sup>a</sup>, págs. 226-230.
- CSC-OCDE (TUAC-OCDE). 1995. International financial markets employment and social policy. Report of a Round-Table Discussion, Ottawa, 29 de mayo de 1995. París.
- Dannis, Jean-Jacques. 1996. "European works Council", en Gabaglio y Hoffmann, págs. 77-94.
- Drucke, Peter F. 1996. "Trade lessons from the economy", en Balaam y Veseth, 1996<sup>a</sup>. Págs. 90-96.
- The Economist (Londres). 1997. "Follow the flag of convenience", vol. 342, núm. 8005, 22 de febrero, págs. 85 y 86.
- European Industrial Relations Review (Londres). 1994. "Going global - a case study of Kvaerner group", núm. 246 (julio), págs. 21-23.
- Ewing, K. 1997. "Social Europe versus the market", international union rights (Londres), vol. 4, núm. 7, págs. 6 y 7.
- Fajertag, Giuseppe. 1996. "Current in collective bargaining in Europe; An overview of the 1995 collective bargaining round", en Gabaglio y Hoffmann, págs. 109-120.
- Feenstra, Robert C., y Hanson, Gordon R. 1996. Globalization, outsourcing and wage inequality. NBER Working Paper núm. 5424. Cambridge (Massachusetts), National Bureau of Economic Research.
- Fiet Info (Ginebra). 1997. "Represión de los sindicatos: 1996, año sin precedente", núm. 4/97, pág. 6.
- FITIM (Federación Internacional de Trabajadores de la Industrias Metalúrgicas). 1996. *El poder adquisitivo del tiempo de trabajo. Comparación internacional 1994-1995*. Ginebra.
- . 1997. *Programa de Acción 1997 - 2001*. Ginebra
- FMI. 1995. *Perspectivas de la economía mundial*, mayo de 1995. Washington.
- . 1997. *World Economic Outlook, May 1997*. Washington.
- Frank, Robert H. 1994. *Microeconomics and behavior*. Segunda edición. Nueva York, McGraw-Hill.
- Frieden, Jeffrey A., y Lake, David A. (directores). 1995. *International political economy: Perspectives on global power and wealth*. Londres, Routledge.
- FSM (Federación Sindical Mundial). 1997. "WFTU memorandum to the international meeting of workers confronting neoliberalism and globalization (Habana, 6-8 August 1997)", *Flashes from the Trade Unions* (Praga), núm. 14, págs. 1-5.
- Gabaglio, Emilio, y Hoffman, Reiner (directores). 1996. *European Trade Union Yearbook*. Bruselas, Instituto Sindical Europeo (ISE).
- Gallin, Dan. 1994. "Inside the new world order: Drawing the battle lines", *New Politics* (Brooklyn, New York), vol 5, núm. 1 (verano), págs. 107-132.

- . 1997. Andrés to the Global Labour Summit. Copenhagen, 31 de mayo a 1ª de junio. Ginebra, Global Labour Institute.
- Gershman, Carl. 1975. *The foreign policy of American labour*. Washington Papers Series, vol. 3, núm. 29. Beverly Hills, Sage.
- Goodman, John B., y Pauly, Louis W. 1995. "The obsolescence of capital controls? Economic management in an age of global markets", en Frieden y Lake, 1995, págs. 299-317.
- Greider, William. 1996 "The global marketplace: A close dictator", en Balaam y Veseth, 1996a, págs. 323-338.
- . 1997. *One world, ready or not: The manic logic of global capitalism*. New York, Simon & Schuster.
- Grunberg, Leon. 1996. "The IPE of multinational corporations", en Baalam y Veseeth, 1996b, págs. 338-359.
- Hoffman, Jürgen, y Hoffman, Reiner. 1997. *Globalization – Risks and opportunities for policy in Europe*. Bruselas, ETUI.
- Hoffman, Reines. 1996. "Editorial", en Gabaglio y Hoffman, 1996, págs. 7-16.
- ICEM (Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas). 1995. *Unite and Organise: The way ahead for world labour*. [Http://www.icem.org/docs/unite.html](http://www.icem.org/docs/unite.html) {consultado el 16 de abril de 1997}.
- . 1997. "¿Cambios en los sindicatos de China?", en *ICEM Info* (Bruselas), vol. 1, págs. 10-14.
- Krugman, Paul. 1994a. "Does third world growth hurt first world prosperity?", *Harvard Business Review* (Boston, Massachusetts), vol. 72, núm. 4, págs. 113-121.
- . 1994b. "Competitiveness: A dangerous obsession", *Foreign Affairs* (New York), vol. 73, núm. 2, (marzo – abril), págs. 28-44.
- , y Venables, Anthony J. 1995. "Globalization and the inequality of nations", *Quarterly Journal of Economics* (Cambridge, Massachusetts), vol. 110, núm. 4, (noviembre), págs. 857-880.
- Labour Research* (Londres). 1997. "Renault dispute finally ends", vol. 86, núm. 9 (septiembre), pág. 9.
- Lawrence, Robert Z., y Slaughter, Matthew J. 1993. "International trade and American wages in the 1980s: Giant sucking sound or small hiccup?", *Brookings Papers on Economic Activity* (Washington), Microeconomics, núm. 2, págs. 161-210.
- Lee, Eddy. 1996. "Mundialización y empleo: ¿Se justifican los temores?", *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 115, núm. 5, págs. 527-541.
- Libération* (París). 1997. "Une marche pour faire vivre l'Europe sociale: Mobilisation contre les licenciements à l'usine de Vilvorde », 17 de marzo, pág. 2.
- Locke, Richard ; Kochan, Thomas, y Piore, Michael. 1995. "Replanteamiento del estudio comparado de las relaciones laborales: Enseñanzas de una investigación internacional", *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 114, núm. 2, págs. 157-184.

- Lorber, Pascale. 1997. "The Renault case: The European Works Council put to the test", *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* (La Haya), verano, págs. 135-142.
- MacShane, D. 1996. *Global business: global rights*. Fabian Pamphlet 575. Londres, Fabian Society.
- Marglin, Stephen, y Schor, Juliet B. (directores). 1990. *The golden age of capitalism: Reinterpreting the postwar experience*. Oxford, Clarendon Press.
- Marx, Karl, y Engels, Friedrich. 1848. "Manifiesto of the Communist Party", en J. H. Laski (director): *Communist manifesto: Socialist landmark*. Londres, George Allen y Unwin Ltd., 1948.
- OCDE. 1991. *Employment Outlook 1991*. París. Julio.
- OIT. 1997. *El trabajo en el mundo 1997-98. Relaciones laborales, democracia y cohesión social*. Ginebra.
- Peck, Jaime. 1996. *Work – place: The social regulation of social labour markets*. Londres, Guildford.
- Peter, Kristyne. 1997. "Labor on the Internet", *Working USA* (Armonk, Nueva York), mayo-junio, págs. 82-87.
- Reich, Robert B. 1991. *The work of nations: Preparing ourselves for 21<sup>st</sup> century capitalism*. Nueva York, Alfred A. Knopf. Traducción al español: *El trabajo de las naciones*. Madrid, Javier Vergara, 1993.
- Ross, Robert J.S. 1995. "Global capital, global unions: Speculations on the future of global unionism", en Althanes y Hanappi, 1995, págs. 83-92.
- Sanchs, Jeffrey D., y Shatz, Howard J. 1994. "Trade and Jobs in U.S. manufacturing". *Brookings Papers on Economic Activity* (Washington), núm. 1, págs. 1-84.
- , y ----. 1996. *International trade and wage inequality in the United States: Some new results*. Development Discussion Paper núm. 524. Cambridge (Massachusetts), Harvard Institute for International Development.
- Schulmeister, Stephen. 1995. "The double role of the dollar as world currency and as national currency and the international economy since Bretton Woods", en Althaler y Hanappi, 1995, págs. 36-63.
- Strage, Susan. 1995. "States, firms and diplomacy", en Frieden y Lake, págs. 61-68.
- Trade Union World (Bruselas). 1997. " 'Cyber-pros' versus 'cybers-proles'!", vol. 2, pág. 9.
- UNCTAD. 1995. *Informe sobre el Comercio y el Desarrollo, 1995*, vol. III. Mimeografiado. Nueva York, Naciones Unidas.
- Van Liemt, Gijsbert. 1993. "La mundialización de la economía: Posibilidades al alcance de los trabajadores y estrategias de empresa en los países de costos laborales altos", *Revista Internacional del Trabajo* (Ginebra), vol. 112, núm. 1, págs. 55-74.
- Waterman, PETER. En prensa. *From labour internationalism to global solidarity*. Londres, Cassell.

- Wills, Jane. 1997. *Taking on the cosmo corps? Experiments in trans-national labour organization*. Re-scaling British industrial relations, Working Paper 1. Universidad de Southampton.
- Wolf, Matín. 1997. "Global opportunities", *Financial Times* (Londres), 6 de mayo, pág. 14.
- Wood, Adrian. 1994. *North- South trade, employment and inequality: Changing fortunes in a skill-driven world*. Oxford, Clarendon Press.
- Yuste Ramos, Antonia.; Foden, David, y Vogel, Laurent. 1996. *Globalization, deregulation and employment: A contribution to the debate*. Discussion and Working Paper 96.08.2 (E). Bruselas, Instituto Sindical Europeo.
- Zamagni, Stefano. *Globalization as a specificity of the post-industrial economy: Economic implications and ethic options*. Mimeografiado. Universidad de Bolonia. Noviembre.

## LAS PERSPECTIVAS DEL MOVIMIENTO SINDICAL FRENTE A LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL<sup>92</sup>

Kjeld Jakobsen<sup>93</sup>

ALAI-AMLATINA, 30/04/02.

La victoria entre dos partes en conflicto no es alcanzada solamente por el hecho de que una de ellas sea más poderosa. Los errores del adversario también ayudan mucho. La derrota del liberalismo económico al inicio del siglo XX no se dio solamente por la posición que sufría sino también por sus contradicciones internas, expresadas principalmente en la crisis de 1929, que fue tan profunda, en el entender del historiador Erik Hobsbawn, que eliminó el liberalismo por 50 años.

De hecho, este modelo económico, que causó dos guerras mundiales, así como el advenimiento del fascismo y nazismo, fue substituido por otras experiencias de desarrollo como el socialismo real, la social democracia, la liberación colonial, los "Tigres Asiáticos", la sustitución de importaciones, entre otras. Los límites que estas experiencias tuvieron a partir de determinado momento para garantizar el bienestar social para todos, unido a la acumulación de riquezas, resucitaron las viejas ideas liberales bajo nuevo ropaje y, apoyándose en el progreso de los medios de comunicación y de transportes, pasaron a ser denominadas como neoliberalismo.

Éste, por priorizar la acumulación de riqueza basada ya no en la producción sino en la especulación financiera, liberalización del comercio e inversiones, y en la concentración de la renta, ha demostrado más rápidamente sus límites y contradicciones. Ya fueron alcanzadas victorias por intermedio de las movilizaciones de un movimiento social anti-globalización neoliberal vigoroso, combinado con las contradicciones internas del propio modelo.

Dos ejemplos son el fracaso del inicio de una nueva ronda de negociaciones comerciales en Seattle, y el abandono de las negociaciones del Acuerdo Multilateral de Inversiones (AMI), en el ámbito de la OCDE.

Aunque la existencia de la democracia formal haga parte de la estrategia de legitimación del modelo neoliberal, como ocurrió en el proceso de redemocratización de América Latina; las graves consecuencias sociales que vienen provocando han exigido cada vez más la aplicación de medidas autoritarias

---

95. Servicio Informativo "alai-amlatina" internet.

96. Kjeld Jakobsen es Secretario de Relaciones Internacionales de la Central Unitaria de los Trabajadores (CUT), Presidente del Observatorio Social de la CUT y miembro del Comité Organizador del Foro Social Mundial.

para asegurar la imposición de su pensamiento único, que por su naturaleza de "único" representa una postura autoritaria y anti-democrática en sí mismo. La represión a los opositores del modelo también ha ayudado a denunciarlo, pues, al final, lo que es bueno, no requiere ser impuesto.

Un modelo tan concentrador y excluyente como éste, no consigue evitar sus cuestionamientos, incluso cuando se esconde tras la supuesta modernidad representada por la globalización. Ésta se expresa en acuerdos comerciales internacionales, coordinados por Instituciones Multilaterales Internacionales y su discusión deja de ser dominio exclusivo de especialistas para ser compartida también por varios sectores sociales. Principalmente después de la crisis asiática en 1998, cuando muchos de los dogmas del modelo neoliberal cayeran por tierra, un número cada vez mayor de personas viene percibiendo que las promesas de desarrollo y bienestar no son concedidos por el neoliberalismo y que, muy al contrario, la situación económica y social se ha deteriorado, sin perspectivas de solución en el corto plazo y que hay una relación de eso con la llamada globalización.

Las recientes movilizaciones contra los efectos de la globalización neoliberal, en Seattle, Génova, Barcelona, entre otros, y el Foro Social Mundial de Porto Alegre, que consiguió unir el debate político con organización y movilización, son la respuesta más eficiente a la presente coyuntura que exige combinar las iniciativas nacionales con una reacción más global.

### **El sindicalismo en escena.**

El movimiento sindical también se viene dando cuenta de esto y de que es necesario cambiar su estrategia. Los sindicatos conforman la parte más tradicional y estructurada del movimiento social, sin embargo, por lo general no atraen la misma atención de la prensa que otras organizaciones que actúan en el terreno de la actual movilización antineoliberal. Posiblemente esto ocurre porque los sindicatos representan básicamente sectores sociales incluidos, esto es, los trabajadores con relaciones de trabajo formales que ya conquistaron una cierta rutina de negociación colectiva y de relaciones institucionales.

Los trabajadores construyen también su protagonismo en ese movimiento. La huelga general en Francia contra el Plan Juppé, en 1975/76, adquirió un carácter de solidaridad en común, por defender intereses del conjunto de la población respecto a la seguridad social, y contribuyó a la introducción de cambios políticos en el país, cuyos resultados positivos se hacen presentes hasta hoy. La huelga de UPS en los Estados Unidos, que conquistó la formalización de 10.000 contratos precarios, fue también un golpe importante a uno de los conceptos neoliberales, la flexibilización de derechos, así como la huelga general en Corea del Sur, en 1997, que derrotó en aquel momento las intenciones gubernamentales de flexibilizar toda la legislación laboral. Las recientes movilizaciones de los sindicatos

sudafricanos han dado otra dirección a los programas de privatización y nuevamente los compañeros sudcoreanos están en acción por el mismo motivo, ante la amenaza de privatización del transporte público y de la energía eléctrica. Y en días pasados, Italia fue totalmente paralizada por una huelga general contra cambios adversos en las leyes de protección al trabajo.

Sin embargo, así como el mercado de trabajo se modificó profundamente en los países industrializados y en aquellos que buscaban la sustitución de importaciones a partir de la década del 30, lo mismo pasó con el modelo de organización sindical. El modelo tradicional era típicamente de organización de artesanos que tuvo que adaptarse al sindicalismo industrial con el advenimiento de las líneas de producción y del "Taylorismo".

Actualmente el sindicalismo industrial provee el modelo de organización para cualquier tipo de sindicato, sea del sector de servicios, servicios públicos y hasta de los trabajadores de la agricultura. Hoy estamos en transición hacia nuevos modelos productivos y se hace necesario que los sindicatos una vez más se adapten. No podemos dejar de organizar a los trabajadores informales, lo que puede inclusive ser facilitado con la construcción de alianzas con otros actores sociales que ya actúan en este medio.

Esa política de alianzas, además de proporcionar un espacio político para los sindicatos junto a los trabajadores excluidos del mercado formal de trabajo, será fundamental también para impulsar la lucha contra la globalización neoliberal. Algunas organizaciones sindicales necesitan de más tiempo para conscientizarse de esto, aunque muchas ya se dieron cuenta de la importancia de este paso.

También hay buenas noticias. No hay dudas de que hay avances en esta lucha más general, principalmente si tratáramos de medir la reacción de la derecha, que no es pequeña, según nos demuestran los hechos como la formación de la coalición antiterrorista y las agresiones militares que vienen promoviendo la suspensión de los derechos civiles básicos en varios países; la reocupación de Palestina por las tropas israelíes, la elección de gobernantes conservadores en Australia, Dinamarca y Nicaragua, con base en el discurso de la seguridad y la xenofobia; el golpe contra el presidente de Venezuela; la insistencia del FMI en presionar a Argentina para que siga con las políticas económicas neoliberales, a pesar de que éstas llevaron el país al abismo, entre otros.

Estas son las malas noticias. Las buenas son, así mismo, que el movimiento social no se dejó subyugar. Una parte expresiva de la población venezolana reaccionó al golpe, así como parte importante de la comunidad internacional. Independientemente del mérito del gobierno de Chávez, lo que estaba en juego era la democracia. El movimiento antiglobalización neoliberal volvió a demostrar su vigor a partir del II FSM de Porto Alegre y la reciente

movilización en Barcelona. Incluso al interior de los Estados Unidos, donde la situación está más difícil por el trauma causado por los atentados terroristas, hay un retorno del movimiento. Y en el Oriente Medio, a pesar de toda la truculencia aplicada contra los palestinos, y el estado de sitio existente en las áreas atacadas, centenas de militantes de varios países se dirigieron hace poco tiempo a Palestina para manifestar solidaridad a su pueblo agredido.

La campaña contra el ALCA (Área de Libre Comercio de las Américas) en América Latina viene también alcanzando proporciones importantes. El contenido extremadamente proteccionista del Trade Promotion Authority (TPA), aprobado en el congreso estadounidense, es la mayor prueba del carácter impositivo y unilateral de la política comercial norteamericana y nos ha dado una munición importante en el debate con nuestros gobiernos, que insisten en proseguir con estas negociaciones, revelando lo entreguistas que son. A partir de la resolución de Alianza Social Continental, aprobada en octubre del 2001, en Florianópolis - Brasil, de promover una amplia campaña continental contra el ALCA, por intermedio de debates, consultas y movilizaciones diversas, ha habido varias iniciativas importantes. En Brasil conseguimos reunir más de 500 personas por fin de semana, para debatir el tema y prepararnos para el plebiscito que realizaremos en septiembre.

Lo fundamental ahora es proseguir. Tenemos toda una agenda que cumplir desde lo nacional, continental y mundial. Hay varias propuestas hasta el momento para realizar Foros Sociales regionalizados antes del tercero de carácter mundial, que se realizará en Porto Alegre en enero de 2003, globalizando aún más la lucha. Hay un crecimiento de ese proceso, cualitativamente y cuantitativamente, lo que nos permite visualizar una luz de mucha esperanza al final del túnel.