

Globalización y Justicia Social

La promoción de los sindicatos
en la cooperación internacional



Globalización y Justicia Social

La promoción de los sindicatos
en la cooperación internacional





ISBN 3-89892-463-7

© Friedrich-Ebert-Stiftung

Edición: Friedrich-Ebert-Stiftung
Cooperación Internacional
Política Sindical Global
Erwin Schweisshelm
53170 Bonn

Redacción: Severin Schmidt, Bernhard Stelzl

Traducción: Isabel Basterra
Fotografías: dpa, FES
Maquetación: Pellens Kommunikationsdesign, Bonn
Impresión: Konrad Triltsch und digitale Medien GmbH
Impreso en Alemania 2005

INHALT

La globalización de las relaciones laborales	6
Introducción al proyecto	8
Cooperación sindical internacional de la Friedrich-Ebert-Stiftung* (FES)	10
Cooperación de IG Metall y FES en la cooperación internacional	12
Informe de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL)	14
La formación como instrumento para jóvenes sindicalistas	16
FSG – Acuerdos marco y redes de cooperación	18
Redes regionales de cooperación sindical	20
INFORMACIÓN ASIA	21
Cooperación sindical en Filipinas	22
INFORMACIÓN AMÉRICA LATINA	24
Sindicatos en América Latina y el Caribe	29
Las redes de cooperación sindical en los emplazamientos de BASF	
Género y trabajo sindical	30
INFORMACIÓN ÁFRICA	32
La cooperación de la FES con el SATUCC	33
INFORMACIÓN EUROPA CENTRAL Y DEL ESTE	34
Red para trabajadores de General Motors en Europa Central y del Este	35
INFORMACIÓN PAÍSES INDUSTRIALIZADOS DE OCCIDENTE	36
INFORMACIÓN ORIENTE MEDIO Y NORTE DE ÁFRICA	38
De la tierra de nadie a la cooperación	39
Direcciones de las Federaciones Sindicales Globales (FSG/GUF)	41
Red mundial de oficinas de la FES	42
Publicaciones	43

* Fundación Friedrich Ebert

La globalización de las relaciones laborales

En el año 2003, cerca de 65.000 empresas actuaban a escala transnacional, y esto les permite ser flexibles a la hora de elegir sus focos de inversión. Países, regiones y ciudades compiten por los inversores. Pero también los emplazamientos dentro de una misma empresa se hallan en competencia directa. En esta competencia, el nivel de salarios y la seguridad social no son más que otros factores de costo a considerar. En los países industrializados se ejerce una fuerte presión sobre salarios y condiciones de trabajo; los trabajadores y trabajadoras han de soportar con frecuencia fuertes recortes de sus derechos, aparentemente para mantener su competitividad. A las personas que trabajan en países más pobres se les impide, en cambio, hacer prevalecer sus reivindicaciones y mejorar sus condiciones de trabajo. La fuerza de negociación de los sindicatos se ha debilitado, y no pocos hablan de una espiral una espiral descendente respecto a los derechos sociales en todo el mundo. Esto se acentúa aún más por el hecho de que la dirección de las empresas siempre dispone de la información antes que los trabajadores y presuntamente sabe sopesar mejor las ventajas y desventajas de los distintos emplazamientos – o dicho de otro modo: Pueden servirse de unos trabajadores para presionar a otros.

Las últimas décadas han estado marcadas por una creciente interconexión de la economía mundial. Los mercados financieros, las relaciones comerciales y los procesos de producción no se limitan ya a países en particular ni pueden ser regulados ya únicamente por éstos. Esta evolución tiene también consecuencias para la situación económica y social de los trabajadores y trabajadoras en todo el mundo y para la relación de fuerzas entre los agentes sociales.



Primeros pasos de un largo camino

Para oponer algo a esta evolución, los sindicatos tienen que interrelacionarse a nivel global y encontrar respuestas comunes a los desafíos de la globalización. Las federaciones mundiales de los sindicatos de rama – las Federaciones Sindicales Globales – juegan aquí un papel muy importante. Estas FSG establecen acuerdos marco sobre normas sociales mínimas con la dirección de las multinacionales e impulsan redes de sindicalistas a nivel regional y global, al igual que realizan campañas referidas a una empresa o una rama concreta. Paralelamente, existen ya redes transnacionales en algunas empresas. En multinacionales como BASF, Nestlé, Coca-Cola o DaimlerChrysler, estas redes llevan trabajando ya desde hace años o están comenzando ahora – con o sin apoyo de la dirección de la empresa. Estas medidas no son más que los primeros pasos hacia una defensa global eficaz de los intereses de los trabajadores. Hasta ahora no se han logrado éxitos importantes salvo en algunos casos aislados, y un cambio de esquemas en la relación entre capital y trabajo resulta aún improbable. Por eso habrá que tratar de conseguir como sea un rostro social para esta evolución económica y establecer la competencia sobre una base justa. No sólo para la dirección de un consorcio, sino para los trabajadores y trabajadoras.



La política sindical global de la Friedrich-Ebert-Stiftung (FES)

Entrevista con Erwin Schweisshelm
Coordinador del proyecto Política sindical global



Friedrich-Ebert-Stiftung Bonn
(Fundación Friedrich Ebert Bonn)



Friedrich-Ebert-Stiftung Berlin
(Fundación Friedrich Ebert Berlin)

¿Dónde hay que encuadrar la política sindical internacional de la Friedrich-Ebert-Stiftung?

Schweisshelm: “El trabajo sindical internacional está integrado en el trabajo internacional de la Friedrich-Ebert-Stiftung. Los objetivos centrales de este trabajo internacional son promover la democracia, evitar conflictos y hacer realidad la justicia social. Los sindicatos son indispensables para lograr dichos objetivos, ya que ellos no sólo representan los derechos de los trabajadores y trabajadoras, sino que en muchos Estados son parte de las organizaciones democráticas de la sociedad civil.”

¿No es tarea de los propios sindicatos alemanes ocuparse del trabajo sindical internacional?

Schweisshelm: “Aquí se da una circunstancia particular. La Friedrich-Ebert-Stiftung cuenta con el mandato explícito de la DGB (Confederación Alemana de Sindicatos) para representar a los sindicatos alemanes en el exterior. Esto se comprende a partir de la historia común de los sindicatos y la Friedrich-Ebert-Stiftung así como de la estructura de que la FES dispone en todo el mundo. La Fundación está considerada como interlocutor digno de crédito y de confianza.”

¿Cómo es el trabajo en concreto?

Schweisshelm: “El trabajo sindical internacional de la Friedrich-Ebert-Stiftung tiene dos niveles fundamentales: Los programas por países, en los que se promociona a nivel nacional a los representantes de los trabajadores, y el proyecto „Política sindical global“,

“Respetando la independencia mutua entre FES y sindicatos alemanes podemos, sin embargo, manifestar: Vosotros contáis con el mandato de la DGB y los sindicatos integrados en ella para representar a los sindicatos alemanes en el exterior.”

(Dieter Schulte, presidente de la DGB 1994-2002, en el año 2001 en una conferencia de los colaboradores de la Friedrich-Ebert-Stiftung en el exterior)

que aspira a dotar a la globalización de un carácter social y que se coordina en la central de Bonn. Los programas por países apoyan a los sindicatos tanto en su calidad de agentes políticos y de la sociedad civil como también en su función de representantes de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. Los programas por países se coordinan en las oficinas que la Fundación tiene en el exterior. Allí se plantean temas como pueden ser la cualificación para el diálogo social, la política de negociación colectiva, la privatización o cuestiones de derecho laboral.”

¿Cómo hay que interpretar esto y con quiénes cooperáis para poder lograr estos objetivos?

Schweisshelm: “Como ya se deduce del título, el proyecto *Política sindical global* se centra en el fortalecimiento de los sindicatos y en una mejor representación de los trabajadores a escala global. En este proyecto trabajamos sobre todo con las Federaciones Sindicales Globales (FSG) y con la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), pero también con organizaciones como la Organización Internacional del Trabajo (OIT), el consejo consultivo sindical de la OCDE (TUAC), con estructuras sindicales regionales y con organizaciones no gubernamentales (ONG).

La promoción a través del proyecto se realiza de muy diversas formas. En el año 2004 se apoyaron más de cien proyectos individuales en 45 países. La Fundación estuvo presente tanto en Vietnam como, por ejemplo, en Brasil, Azerbaiján o, en el continente africano, en Malí. En cada uno de estos países se dan condiciones diferentes para el trabajo sindical.”

¿Cómo se enfoca el trabajo?

Schweisshelm: Tres niveles son de especial importancia para la promoción: el de la política sindical, el empresarial y el de política de cooperación.

A nivel de política sindical se elaboran publicaciones sobre temas sociopolíticos, se organizan talleres y seminarios para sindicalistas y se impulsa la realización de los derechos humanos y sindicales.

A nivel de empresa, la Fundación promueve la interrelación de los intereses de los trabajadores en empresas multinacionales, el establecimiento de acuerdos marco o la aplicación de códigos de conducta en multinacionales.

A nivel de política de cooperación, los elementos centrales son la integración de normas sociales en el trabajo de cooperación alemán e internacional. La Fundación apoya además la cooperación de los sindicatos en el llamado *comercio justo*, como la Campaña de Flores y el Programa de Sello de Flores (FLP) de la ONG FIAN o la Campaña Ropa Limpia. Desde octubre de 2004 se está patrocinando asimismo un programa de máster sobre política de mercado laboral y globalización, que se realiza en la Universidad de Kassel (Alemania) y en la Escuela Universitaria de Economía de Berlín, y que está dirigido a jóvenes sindicalistas de países en desarrollo. Este proyecto se relaciona a nivel internacional con otras organizaciones donantes de los EE. UU. y de Europa. Estas relaciones permiten el intercambio y la coordinación del trabajo. De este modo se puede instrumentar el apoyo con mayor precisión y con mayor eficacia política.”

Con tanta globalidad, ¿se realiza algo también en Alemania como “campeona en exportación”?

Schweisshelm: “Por supuesto; en Alemania, el proyecto está integrado en toda una serie de estructuras, entre las que se cuentan los círculos de trabajo internacional de la DGB, la Mesa Redonda para Códigos de Conducta y el equipo de la Friedrich-Ebert-Stiftung que trabaja en el tema de la OMC (Organización Mundial del Comercio).”

¿Merece la pena este esfuerzo?

Schweisshelm: “Pienso que sí. Precisamente los debates actuales muestran que la justicia social no puede establecerse aisladamente en un país. También gracias al trabajo de la FES resulta más difícil lograr enfrentar a unos trabajadores con otros.”

Cooperación sindical internacional de la FES

50 años de colaboración con la Confederación Alemana de Sindicatos (DGB)
Jürgen Eckl, Presidencia Federal de la DGB, Departamento de Política Sindical Internacional y Europea

Lo que comenzó como una simple división de trabajo a la hora de acceder a medios de cooperación se ha convertido con el paso de las décadas en una red mundial de relaciones sindicales bilaterales, regionales e internacionales.

Cuando, a comienzos de los años sesenta, los primeros asesores sindicales se pusieron en camino hacia Malí y Japón por encargo de la FES, ninguno de aquellos pioneros imaginaba que un simple acuerdo de palabra entre el Dr. Günter Grunwald, de la FES, y Ludwig Rosenberg, de la DGB, se convertiría en un proyecto duradero y sólido de cooperación sindical internacional. Lo que comenzó como una simple división de trabajo a la hora de acceder a medios de cooperación se ha convertido con el paso de las décadas en una red mundial de relaciones sindicales bilaterales, regionales e internacionales. Esta red se apoya en el trabajo de las oficinas de la FES en el exterior y se concierta entre los departamentos internacionales de los sindicatos alemanes y los coordinadores sindicales de la central de la FES. Se basa en un concepto de valores y una determinación de objetivos comunes: La promoción de sindicatos libres, autónomos, seguros de sí mismos y capaces de actuar como pilares irrenunciables de un desarrollo democrático.

Pese a contratiempos ocasionales, esta pretensión común abre un campo de trabajo amplio y a veces difícil. Va desde el apoyo solidario en la creación de sindicatos – frecuentemente en condiciones de represión – hasta el asesoramiento específico en complejos procesos de adaptación y transformación. Los responsables son también y sobre todo los colaboradores y colaboradoras de la FES en el exterior: con su profesionalidad, experiencia del mundo y capacidad comunicativa, y con los expertos locales en cuestiones sindicales que trabajan en las oficinas de la FES, con su lealtad, su capacidad operativa y analítica se establece una base altamente competente.

El continuo flujo de información proveniente de este trabajo permite a la DGB y a sus sindicatos formarse un juicio amplio e independiente de la diplo-



macias sindical tradicional acerca de la evolución a los diferentes niveles nacional, regional e internacional. Como contrapartida, los colaboradores en las oficinas de los diferentes países transmiten con su trabajo una imagen del movimiento sindical alemán que ha contribuido de forma considerable a mantener el prestigio del que aún siguen gozando los sindicatos alemanes.

Al contrario que las instituciones de otras organizaciones sindicales, la FES no se limita en su trabajo a la cooperación con sindicatos. Por el contrario, y dependiendo del país, dispone de un amplio abanico de cooperaciones con otros actores sociopolíticos, con partidos, gobiernos, el mundo académico, los medios de comunicación, las organizaciones de mujeres y otros. Esto proporciona a nuestros compañeros sindicalistas nuevas oportunidades de comunicación y de diálogo con otros sectores de la sociedad, lo que en muchos países no es algo precisamente común.

- La constante ratificación del mandato de la presidencia de la DGB para el trabajo sindical de la Fundación en el exterior;



Al contrario que las instituciones de otras organizaciones sindicales, la FES no se limita en su trabajo a la cooperación con sindicatos. Por el contrario, y dependiendo del país, dispone de un amplio abanico de cooperaciones con otros actores sociopolíticos, con partidos, gobiernos, el mundo académico, los medios de comunicación, las organizaciones de mujeres y otros. Esto proporciona a nuestros compañeros sindicalistas nuevas oportunidades de comunicación y de diálogo con otros sectores de la sociedad.



- la presencia de la DGB y sus sindicatos en las conferencias que la Fundación celebra periódicamente sobre cuestiones sindicales;
- la participación en la planificación y en los encuentros de coordinación con los colaboradores y colaboradoras de la FES antes de partir éstos para el país al que van destinados;
- el intercambio ocasional de colaboradores entre ambas instituciones;
- el amplio apoyo en misiones de los sindicatos alemanes en el extranjero y en la colaboración de expertos;
- la cooperación de representantes sindicales en programas de visita, foros de debate y conferencias en el interior, la ayuda prestada por la Fundación en congresos de los sindicatos alemanes y de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres para garantizar la presencia de sindicalistas del Sur así como de Europa Central y del Este.

Todo ello conforma un catálogo incompleto de los diversos esfuerzos por establecer con éxito, aún más en la era de la globalización, una cooperación sindical internacional.

Cooperación entre IG Metall (sindicato metalúrgico alemán) y FES en la política de cooperación internacional

**Klaus Priegnitz, IG Metall, Presidencia Federal –
Departamento de Asuntos Internacionales**

Los derechos sindicales son derechos humanos

Los elementos esenciales de la política sindical global de la Friedrich-Ebert-Stiftung coinciden exactamente con la política internacional del IG Metall. La Friedrich-Ebert-Stiftung y el IG Metall se dejan guiar en su labor internacional por el principio de que los derechos sindicales son derechos humanos y se orientan en sus contenidos, entre otras, por la “Declaración de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo” de junio de 1998.

Buscar nuevos aliados, abrir nuevos caminos

Hay claros enfoques de actuación para dar vida a este planteamiento:

Primero, impulsar el fortalecimiento de las Federaciones Sindicales Globales para así contribuir a la creación de estructuras sindicales eficaces en todo el mundo. Segundo, buscar la cooperación con las llamadas Organizaciones No Gubernamentales (ONG). Estos enfoques se complementan en la práctica como cuando, por ejemplo, se establecen acuerdos voluntarios con empresas en el marco de la política del IG Metall. Con ayuda de la Friedrich-Ebert-Stiftung se crean redes entre sindicatos y ONG para poder controlar con eficacia acuerdos marco internacionales (AMI/IFA).

Primero, impulsar el fortalecimiento de las Federaciones Sindicales Globales para así contribuir a la creación de estructuras sindicales eficaces en todo el mundo. Segundo, buscar la cooperación con las llamadas Organizaciones No Gubernamentales (ONG).

Por supuesto que el IG Metall y la Friedrich-Ebert-Stiftung saben que estos AMI no reemplazan las normas legales vinculantes internacionales o europeas, pero sí representan un instrumento para dotar a la economía global de un marco social.

La tarea que se plantea de cara al futuro consiste en desarrollar una estrategia común para vincular la política de cooperación a la política social internacional y hacer prevalecer derechos humanos sociales incluso en los ámbitos “duros” de la política – como, por ejemplo, en la Organización Mundial del Comercio. En este contexto se ha de lograr asimismo una mejor concertación con las diferentes organizaciones presentes en el trabajo internacional. Se trata, en concreto, de aspirar a una congruencia de las diferentes políticas en el marco de la política del Gobierno federal alemán – bajo el lema “debate del milenio” y reducción de la pobreza a la mitad hasta 2015 – para evitar duplicidad de trabajo, pero también para aprovechar de manera más efectiva los recursos de terceros, cada vez más escasos.

Plantear discursos, también a nivel internacional

Lo que el IG Metall ha puesto en marcha, por ejemplo, con las “peticiones de los trabajadores”, es decir, colocar de nuevo el equilibrio social y al “ser humano” en el centro de la definición de la sociedad, supone respecto a la cooperación internacional dotar al capitalismo internacional de reglas de juego sociales internacionales: ¿No resulta más que preocupante el hecho de que actualmente haya que conceder premios honoríficos sólo porque las empresas cumplen y promueven en el mundo las normas laborales básicas de la OIT?



Los convenios fundamentales

Los cuatro principios básicos no se limitan a los ocho convenios fundamentales sino que, como preceptos de orientación y actuación de la OIT, se reflejan en un sinnúmero de otros convenios y recomendaciones. Sin embargo, es en estos convenios fundamentales que mencionamos a continuación – y que se suelen denominar también convenios de derechos humanos – donde se ha dado forma realmente a los principios básicos:

En mayo de 2005, eran 109 los Estados miembros de la OIT que habían ratificado todos los convenios fundamentales o de derechos humanos; entre ellos, Alemania. 33 Estados han ratificado siete; 14 Estados, seis, y diez Estados han ratificado en total cinco de dichos convenios.

- Convenio 87**
Libertad sindical y protección del derecho de sindicación, 1948
- Convenio 98**
Derecho de sindicación y de negociación colectiva, 1949
- Convenio 29**
Trabajo forzoso, 1930
- Convenio 105**
Abolición del trabajo forzoso, 1957
- Convenio 100**
Igualdad de remuneración, 1951
- Convenio 111**
Discriminación (empleo y ocupación), 1958
- Convenio 138**
Edad mínima, 1973
- Convenio 182**
Prohibición de las peores formas de trabajo infantil y la acción inmediata para su eliminación, 1999



COMPROMISO SINDICAL

Peligros para la vida física y profesional

Una vez más, 129 sindicalistas asesinados en todo el mundo, un número creciente de amenazas de muerte, ataques violentos y condenas de prisión: Los derechos sindicales continúan siendo pisoteados en todas partes del mundo. Se hace callar a sus defensores mediante represalias, persecución, detenciones y cosas aún peores. Este triste balance de la persecución de sindicalistas y de la violación de derechos sindicales fundamentales reconocidos internacionalmente en un total de 134 países se reflejaba también en el informe anual de 2004 de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL). El triste campeón entre los lugares de más peligro para militantes sindicales sigue siendo Colombia: Sólo en el año 2003 murieron 90 personas por sus convicciones y actividades. China ha vuelto a mostrar que la prosperidad económica no siempre conlleva la mejora de la situación legal de los trabajadores. El informe de 2004 refleja asimismo que cada vez son más las mujeres víctimas de ataques.

El triste campeón entre los lugares de más peligro para militantes sindicales sigue siendo Colombia: Sólo en el año 2003 murieron 90 personas por sus convicciones y actividades.

Desafíos no sólo en la lejanía

La limitación de derechos fundamentales sindicales se da también a la puerta de nuestra casa, en los nuevos países de la UE. En la República Checa, algunos empresarios han retenido los salarios de funcionarios sindicales. Y otros impiden por todos los medios que los convenios colectivos resulten vinculantes por fuerza de ley. En Lituania, la dirección de la fábrica citó uno a uno a los trabajadores de un depósito de automóviles para que éstos confirmasen por escrito su baja del sindicato. Y despidió a todos aquellos que





se negaron a hacerlo. También en Polonia informaron los sindicatos acerca de un gran número de casos en los que se había despedido a sindicalistas militantes. Asimismo, en los EE. UU., las condiciones marco se vuelven cada vez más difíciles. Los bufetes de abogados encargados de “limpiar” empresas organizadas o de mantenerlas libres de sindicatos ven con alegría cómo aumentan sus carteras de pedidos.

Opresión y solidaridad: ayer y hoy

Nuestra propia historia sabe de muchas amargas experiencias respecto a la represión de sindicatos. Desde su constitución en el siglo XIX, el movimiento sindical alemán hubo de luchar contra este tipo de represión, que alcanzó su punto culminante en los años del nacionalsocialismo.

De gran importancia para la resistencia sindical de aquella época resultó la cooperación sindical a nivel internacional. La representación de los sindicatos alemanes en el exilio, primero en Praga y más tarde en Copenhague, recibía apoyo económico de la confederación internacional de sindicatos de entonces. Pero también los sindicatos de rama, como el del metal o el de los trabajadores del transporte, pudie-

ron oponer resistencia a Hitler sólo gracias al apoyo político y material de sus organizaciones internacionales.

El derecho a constituir sindicatos libres e independientes está protegido por el artículo 9 de nuestra Ley Fundamental [Constitución alemana], pero es también parte del derecho internacional público a través del correspondiente convenio de la Organización Internacional del Trabajo. También debido a las propias experiencias históricas, tanto los sindicatos alemanes como la cercana Friedrich-Ebert-Stiftung consideran tarea fundamental el hacer que se respete este principio en todo el mundo. Por ello, la Friedrich-Ebert-Stiftung apoya y promueve el trabajo de la CIOSL en pro de los derechos humanos y sindicales.

El informe de la CIOSL se titula “Informe anual sobre las violaciones de los derechos sindicales”. Por desgracia, cada año es más voluminoso pero, a pesar de ello, poco se informa en los medios de comunicación.

La formación como instrumento para jóvenes sindicalistas

Programa de máster “Políticas laborales y globalización”



Mi nombre es **Mina Vukojicic** y vengo de Belgrado, la capital de Serbia y Montenegro. Trabajo en la confederación sindical “Nezavisnost”, que se puede traducir por independencia. Mi trabajo está ligado sobre todo a las artes y al sector de la cultura. Aquí se trata de reforzar la cooperación internacional y transportar determinadas inquietudes de nuestros jóvenes afiliados. Como participante del primer curso piloto para sindicalistas de todo el mundo pienso que el programa de máster “Políticas laborales y globalización” supone una experiencia magnífica y valiosa. Compartimos ideas, desarrollamos conocimientos, subrayamos el carácter internacional del movimiento sindical, ampliamos nuestros puntos de vista, nos enfrentamos a desafíos globales y llevamos el mundo a un aula de clase. Y todo ello con un objetivo: Mejorar en el futuro el quehacer sindical.

Los sindicatos están sometidos en todo el mundo a una enorme presión. La apertura de los mercados, la creciente interconexión de los procesos productivos y con ello de la competencia por bajos costos de producción y, sobre todo, laborales, enfrentan a los representantes de los trabajadores en casi todos los países a la cuestión de cómo proteger aquellos derechos ya alcanzados y lograr nuevos derechos para la población trabajadora.

La industria automotriz lo muestra claramente: Hasta que se ha fabricado un vehículo, innumerables empresas en docenas de países trabajan en el producto, y la competencia por los bajos costos no se establece ya sólo entre las multinacionales, sino igualmente entre centros de producción del mismo grupo y entre Estados. Muchos representantes de los trabajadores perciben esta así llamada “globalización” de la economía como algo amenazador, injusto e incontrolable, aunque rara vez se procede a analizar esta evolución de forma diferenciada y científica. La mayoría de las organizaciones financieras internacionales como, por ejemplo, el Fondo Monetario Internacional (FMI) o el Banco Mundial ven en la “globalización” no sólo desventajas, sino en su mayoría ventajas – también para amplias capas de la población.

Esta evidente contradicción en la percepción y en la valoración, así como ciertas carencias en cuanto a conocimientos económicos entre sindicalistas, llevaron a reflexionar. Como consecuencia de ello, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) impulsó, en estrecha colaboración con la Friedrich-Ebert-Stiftung, un programa de máster único en el mundo. El objeti-

Esta evidente contradicción en la percepción y valoración de la globalización, así como ciertas carencias en cuanto a conocimientos económicos entre sindicalistas, llevaron a reflexionar.



vo es proporcionar a jóvenes sindicalistas conocimientos económicos y sociológicos sobre el proceso de globalización. En el primer plano se encuentran los cursos sobre estándares sociales y laborales a nivel internacional. Los conocimientos así adquiridos podrán aplicarse como instrumentos en el quehacer diario sindical – como son negociaciones de convenios y conflictos laborales. Deberán contribuir, además, a que los jóvenes sindicalistas estén en condiciones de defender competente y convincentemente sus posiciones frente a otros agentes de la economía mundial. Se ha de buscar el diálogo con estos agentes y tratar de sensibilizarlos frente a reivindicaciones sindicales.

Tras tres años de preparación, el programa se inauguró finalmente en la Universidad de Kassel el 7 de octubre de 2004 con la asistencia de la Ministra de Desarrollo y Cooperación Económica de Alemania, Heidemarie Wiczorek-Zeul, la vicepresidenta de la DGB, Ursula Engelen-Kefer, y el presidente del Grupo de los Trabajadores en la OIT, Sir Leroy Trotman.

Los estudiantes que participan en el programa son tan diversos como el mundo en sí: En el curso académico 2004/2005 han participado 25 mujeres y hombres de cuatro continentes y veinte países, que ya se habían involucrado sindicalmente en sus países de origen y que contaban con, al menos, estudios universitarios de primer ciclo (“Bachelor”). Los estudiantes pasan el primer semestre en la Universidad de Kassel, mientras que el segundo semestre se realiza en la Escuela Universitaria de Economía en Berlín. Aparte de las actividades puramente académicas, el programa incluye numerosas excursiones y prácticas. De este

Euan Gibb: Yo vivo con mi compañera Diana y nuestro bebé de siete meses, Natalie, en Alemania. Soy miembro activo del Sindicato Canadiense de Trabajadores del Automóvil [Canadian Autoworkers Union (CAW)]. Desde 1996 he trabajado en una fábrica de automóviles. En 1999 comencé a combinar mis actividades: Las académicas se alternaban con el trabajo en cadena, la enseñanza y el trabajo sindical se complementaban. Me enteré del planteamiento de la universidad laboral global cuando participaba en el programa de estudios laborales en la Universidad McMaster de Canadá. Como trabajador y sindicalista en una industria globalizada, la idea de enriquecer con este programa el internacionalismo sindical me pareció muy atractiva. El primer año de la universidad laboral global está ya tocando a su fin, y ya ahora está claro que se han desarrollado algunas amistades duraderas. El contenido de los cursos ha resultado ambicioso e importante para nuestras estrategias de resistencia. De las discusiones y los debates que, por supuesto, desarrollamos a diario en las aulas se desprende una calidad notable.



modo, los participantes del programa no sólo aprenden la teoría sino también conocen la práctica del modelo alemán de relaciones industriales.

Sin duda, este programa contribuirá a que aumenten considerablemente los conocimientos bien fundados sobre las interrelaciones sociales y económicas de la globalización. Además se establecen valiosos contactos personales entre los participantes, con lo que se crea una red internacional a la que los jóvenes y las jóvenes sindicalistas podrán recurrir aún años más tarde.

LAS FEDERACIONES SINDICALES GLOBALES (FSG)

Instrumentos de contrapoder internacional

“La dirección del consorcio así como las representaciones nacionales e internacionales de los trabajadores reconocen su responsabilidad social y los principios fundamentales del Pacto Mundial (‘Global Compact’). El grupo BMW apoya esta iniciativa de las Naciones Unidas y trabaja en pro de hacer realidad la visión de una economía mundial sostenible y homogénea.” Así dice el preámbulo de la declaración conjunta sobre derechos humanos y condiciones de trabajo del grupo BMW suscrita por el fabricante bávaro de automóviles y la Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM). En mayo de 2005, el grupo BMW se ha convertido así en la undécima empresa que ha suscrito un acuerdo marco internacional de esta índole con la FITIM. Análogamente a los sindicatos alemanes de rama – por ejemplo, el Sindicato Industrial del Metal (IG Metall) o el Sindicato Industrial de Minería, Química, Energía (IG BCE) –, hay federaciones sindicales que luchan a escala global por los intereses de los trabajadores de un determinado sector. Estos últimos años, estas “Federaciones Sindicales Globales” (FSG/GUF) han orientado su trabajo en cuan-

to a organización y contenidos hacia la fuerte interconexión internacional de la economía. Las FSG se diferencian considerablemente entre sí en cuanto a su estructura de afiliación. Mientras los sindicatos industriales europeos poseen especial fuerza en algunos sectores, otras FSG representan sobre todo los intereses de los trabajadores de países en desarrollo.

Acuerdos marco

Suscribir acuerdos marco entre las FSG y las empresas multinacionales es una prioridad de los representantes internacionales de los trabajadores. Estos acuerdos se establecen por lo regular entre la dirección de la empresa y las FSG y establecen estándares sociales en todo el mundo para los trabajadores y trabajadoras de la multinacional. Al contrario que en “códigos de conducta” unilaterales, estos acuerdos se suscriben y controlan con carácter bilateral. La primera en hacer valer este instrumento fue la UITA, que en 1988 suscribió el primer acuerdo marco con Da-

Relación de las diferentes “Federaciones Globales”

IE (EI)	Internacional de la Educación
ICEM	Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas
CIOSL (ICFTU)	Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres
FITCM (IFBWW)	Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera
FIP (IFJ)	Federación Internacional de Periodistas
FITIM (IMF)	Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas
FITTVC (ITGLWF)	Federación Internacional de Trabajadores del Textil, Vestuario y Cuero
ITF	Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte
UITA (IUF)	Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines
ISP (PSI)	Internacional de Servicios Públicos
UNI	Internacional de las Capacidades y de los Servicios

Acuerdos marco hasta primavera de 2005

FSG	Empresa	País
ICEM	Statoil	Noruega
ICEM	Freudenberg	Alemania
ICEM	Endesa	España
ICEM	Norske Skog	Noruega
ICEM	ENI	Italia
ICEM	SCA	Suecia
ICEM	Lukoil	Rusia
FITCM	IKEA	Suecia
FITCM	Faber-Castell	Alemania
FITCM	Hochtief	Alemania
FITCM	Skanska	Suecia
FITCM	Ballast Nedam	Países Bajos
FITCM	Impregilo	Italia
FITCM	Veidekke	Noruega
FITIM	Merloni	Italia
FITIM	BMW	Alemania
FITIM	Volkswagen	Alemania
FITIM	DaimlerChrysler	Alemania
FITIM	Leoni	Alemania
FITIM	GEA	Alemania
FITIM	SKF	Suecia
FITIM	Rheinmetall	Alemania
FITIM	Bosch	Alemania
FITIM	PRYM	Alemania
FITIM	Renault	Francia
UITA	ACCOR	Francia
UITA	Danone	Francia
UITA	Chiquita	EE. UU.
UITA	Fonterra	Nueva Zelanda
UITA	Club Mediterranée	Francia
UNI	Telefónica	España
UNI	Carrefour	Francia
UNI	OTE	Grecia
UNI	ISS	Dinamarca
UNI	H&M	Suecia



dpa

none y en 1995 con la cadena hotelera Accor. A éstos siguieron el acuerdo de la FITCM con IKEA y el del gigante energético noruego Statoil con la Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM). La Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas (FITIM) ha firmado desde 2002 más de once acuerdos con empresas multinacionales de su sector, entre otras con DaimlerChrysler, Volkswagen, Bosch y, por último, BMW.

En una conferencia sobre la internacionalización de las relaciones laborales organizada por la Friedrich-Ebert-Stiftung en octubre de 2004, los representantes de las FSG debatieron sobre las oportunidades y dificultades que plantean estos acuerdos. Se puso énfasis en que las FSG tienen que luchar aún en muchas empresas por ser reconocidas como representantes legítimas de los intereses de los trabajadores. Las organizaciones empresariales poseen hasta ahora incluso estructuras sólo a nivel nacional o regional y, por tanto, no pueden ser las interlocutoras de las FSG. Las y los representantes de las FSG señalaron asimismo que en algunos países no trabajan sindicatos democráticos y que, por eso, sería muy difícil controlar los acuerdos marco. Las FSG temen ser excluidas por esa razón de los procesos de decisión en el seno de las empresas. Llama asimismo la atención que los acuerdos marco hayan sido suscritos casi exclusivamente por multinacionales de la Europa continental. Sólo una multinacional de los EE. UU. (Chiquita) ha suscrito un acuerdo, y ninguna de Asia.

A pesar de todos estos aspectos negativos, los acuerdos marco han demostrado ser un instrumento eficaz e innovador de los representantes de los trabajadores. Y no sólo ha resultado importante haber fijado marcos y estándares para los trabajadores y trabajadores sino, ante todo, que se reconozca a las FSG como interlocutores.

Redes sindicales regionales



Además de los acuerdos marco, la Friedrich-Ebert-Stiftung apoya las redes de representantes de trabajadores en el seno de empresas multinacionales. Un buen ejemplo de ello es la red de los sindicatos en el seno de la empresa química BASF, descrita en este folleto. Otro punto central de la promoción de redes sindicales se halla en la multinacional de la alimentación Nestlé. Esta empresa tiene una función de faro guía para los sindicatos; no sólo porque con una plantilla de 253.000 trabajadores y una facturación de 57 mil millones de euros (2003) es la multinacional de la alimentación mayor del mundo, sino también porque Nestlé actúa a escala global como casi ninguna otra: Sólo cerca del dos por ciento de la producción anual se genera en el país de origen, Suiza; el resto se produce en cerca de quinientos emplazamientos repartidos por 84 países.

Nestlé no ha suscrito hasta el momento un acuerdo marco, pero la cooperación global en la red de la Unión Internacional de los Trabajadores de la Alimentación, Agrícolas, Hoteles, Restaurantes, Tabaco y Afines (UITA) es muy estrecha. En un encuentro mundial de sindicatos en 1999 en Manila se acordaron unos principios básicos sociales que la multinacional ha de observar en todo el mundo. La llamada “Declaración de Manila” contiene derechos fundamentales de los trabajadores y trabajadoras y sirve tanto de punto de

identificación como de base para el trabajo posterior de la red. Entre 2002 y 2004 y en el marco de un proyecto común de la UITA, el Sindicato de Hostelería, Alimentación e Industrias Afines (NGG) alemán y la Friedrich-Ebert-Stiftung se organizaron cuatro encuentros regionales y uno global de sindicalistas de esta multinacional, para así garantizar el intercambio de información y planificar nuevas estrategias. La Friedrich-Ebert-Stiftung financia desde el otoño de 2004 el trabajo de cuatro coordinadores regionales de las redes en África, Asia-Pacífico, América Latina y Europa del Este. Con este compromiso se quiere lograr una estabilización de las relaciones y una coordinación profesional. La postura de la dirección de la empresa frente a este proceso es ambivalente. Por una parte se acepta en principio a la UITA como interlocutora, existe un comité de empresa europeo y a la reunión mundial de los sindicatos en Manila asistieron en 1999 representantes de la dirección; por otra parte, sin embargo, las redes sindicales existentes fuera de Europa no están bien vistas en la central de Vevey (Suiza).

Junto a los ejemplos de BASF y Nestlé, la Friedrich-Ebert-Stiftung promueve otras redes sindicales en multinacionales a escala mundial, como General Motors y Coca-Cola. Con ello se contribuye de forma importante al establecimiento de un diálogo social global y se refuerza de forma práctica la solidaridad internacional.



INFORMACIÓN ASIA

Los sindicatos en Asia

La imagen de los sindicatos en Asia es muy diversa. Hay organizaciones fuertes en Japón, Singapur, Australia y, con limitaciones, también en Malasia y Corea. Un derecho laboral restrictivo y gobiernos represivos impiden en muchos países que se constituyan representaciones de intereses realmente fuertes e independientes. En otros lugares son también los propios dirigentes sindicales los responsables de la debilidad de los movimientos de trabajadores. Sobre todo en Asia del Sur están ligados a partidos políticos o están divididos por fronteras de índole religiosa o étnica. Rara vez se encuentran mujeres en los niveles de dirección de estas organizaciones, y tampoco jóvenes. Y el sector informal, que en la India supone el noventa por ciento de la población en condiciones de trabajar, no está prácticamente representado por los sindicatos ya establecidos. Una situación particular se da en Vietnam y en China. Los sindicatos establecidos allí siguen ligados estrechamente a los partidos comunistas y tienen que definir aún su papel como representación de intereses en una economía de mercado.

Sin embargo, considerando la debilidad de la sociedad civil en general, los sindicatos siguen siendo en la mayoría de los países uno de los pocos grupos sociales con poder de movilización y con estructuras en todo el país. Y, considerando la dinámica económica en los sectores industrial y de servicios en



Asia y, al mismo tiempo, la desregulación y precarización del mundo laboral, los agentes sociales, es decir, los sindicatos, las organizaciones empresariales y las instituciones del Estado son pilares importantes a la hora de establecer el diálogo sociopolítico con Asia. Los sindicatos de Asia son un interlocutor decisivo en el trabajo de la Friedrich-Ebert-Stiftung.

El trabajo de la Fundación en Asia y el Pacífico se centra en promocionar los sindicatos como representación de intereses de las personas que trabajan y como sólida fuerza democrática en la sociedad. La Fundación trabaja en pro de que los derechos sindicales se consideren parte integrante de los derechos humanos universales. Esto también incluye explícitamente el diálogo crítico y constructivo con aquellos gobiernos de Asia que en la lucha contra la pobreza opinan que, al menos en épocas de desarrollo de sus países, el desarrollo de la comunidad ha de anteponerse a los derechos del individuo.

Teniendo en cuenta la discriminación que aún persiste en el puesto de trabajo, la promoción de las mujeres en los sindicatos sigue siendo otro elemento central del trabajo. Y supone además una importante contribución para acabar con la rigidez de las estructuras en los propios sindicatos. Lo mismo se puede decir de la necesidad de motivar a los jóvenes para que trabajen sindicalmente, si bien esto se enfrenta en Asia a fuertes barreras culturales.

Evaluación de la cooperación sindical en Filipinas

Entre sector informal y pluralidad sindical

Sólo uno de cada 25 filipinos que trabajan en el sector formal está afiliado a un sindicato. La gran mayoría de las personas que trabajan lo hacen con contratos eventuales o por obra, como microempresarios en el sector informal o fuera del país como trabajadores extranjeros – aproximadamente ocho millones. El movimiento sindical está dividido en no menos de diez centrales nacionales o federaciones, 168 organizaciones y 8.698 sindicatos individuales, que compiten entre ellos. Los convenios colectivos afectan sólo al uno por ciento de los trabajadores, y junto a esto existen trescientos salarios mínimos diferentes – ninguno de ellos es suficiente para asegurar la manutención.

Frente a esta situación hay que preguntarse qué han logrado treinta años de cooperación en el ámbito sindical. Dicho de una forma más directa: Tras promocionar durante muchos años los sindicatos en Filipinas, ¿se han obtenido mejores resultados que en el supuesto de que no se hubiera intervenido?

En este contexto se han analizado el efecto y la eficacia de los instrumentos de la cooperación con organizaciones centrales, sindicatos individuales y con las llamadas “ONG laborales”. Con gran curiosidad por las respuestas, la Friedrich-Ebert-Stiftung y las organizaciones sindicales patrocinadoras LO de Noruega, LO-TCO de Suecia, SASK de Finlandia y la FNV de los Países Bajos participaron en la evaluación. También las Federaciones Sindicales Globales (“Global Union Federations”) y la organización regional de la CIOSL en Asia se interesaron por la evaluación y la apoyaron.

Propuestas locales, dinero internacional: Temas comunes

“La orientación temática ha de centrarse más en los intereses de los socios filipinos que en los de los ‘dominantes de dinero’”, fue la recomendación central para una cooperación más eficaz. Y que esto requiere evidentemente un proceso de planificación común y coordinado de todos los socios, en el que la organización patrocinadora externa ha de estar dispuesta a escuchar y a aprender. La Friedrich-Ebert-Stiftung tiene aquí, con su oficina local, un mejor punto de partida que aquellas organizaciones no permanentemente presentes en el lugar. Para fortalecer de manera duradera los sindicatos habría que mejorar las estructuras internas de las organizaciones y aumentar el impacto exterior de sus actividades. Y al mismo tiempo habría que cuidar de que no se genere una dependencia de los fondos externos.



Una estrategia de apoyo coordinada por parte de las organizaciones externas, esto como segunda recomendación, puede contribuir a una mejor avenencia de las organizaciones sindicales locales – al menos en torno a temas concretos. Un ejemplo es la plataforma sindical “Agenda de Trabajo” (“Labour Agenda”) impulsada por la Friedrich-Ebert-Stiftung en cooperación con la LO de Noruega y el Centro Americano para la Solidaridad de los Trabajadores (ACILS, “Solidarity Center”). En el marco de esta plataforma se elaboró y defendió públicamente el documento “Hacia una agenda de política común en materia laboral: Gestionando el impacto social de la globalización mediante un mayor compromiso del Estado con el trabajo decente.” (“Towards a Joint Policy Agenda for Labour: Managing the Social Impact of Globalisation through Stronger State Adherence to Decent Work”) – suscrito conjuntamente por cinco centrales sindicales, cuatro sindicatos de los Servicios Públicos, cuatro centros de investigación sindical y las tres organizaciones sindicales internacionales que lo patrocinaban – para Filipinas, un éxito considerable.

La “Labour Agenda” está ya introducida como foro de discusión informal, y las distintas organizaciones sindicales recurren a ella para determinados temas. Cabe la esperanza de que esta iniciativa contribuya a una mayor unión del movimiento sindical y finalmente, a través del trabajo político, a mejorar de forma duradera las pésimas condiciones de trabajo de la población trabajadora.

Estar presentes en el sector informal

La evaluación ha mostrado asimismo espacios en los que poder implicarse en el sector informal. Un gran desafío para la cooperación sindical estriba en crear formas de organización adecuadas para llegar a los millones de trabajadores desprotegidos. Y también aquí habrá que recurrir a una coordinación más estrecha y a formas innovadoras de abordar el trabajo. Se trata de un desafío ineludible si, tras treinta años de cooperación sindical, queremos pasar de una fase de proyectos bien gestionados pero de efectos aislados a otra de impactos sensiblemente más amplios.



dipa

Una estrategia de apoyo coordinada por parte de las organizaciones externas, esto como segunda recomendación, puede contribuir a una mejor avenencia de las organizaciones sindicales locales – al menos en torno a temas concretos.

Desde la defensiva: Los sindicatos en América Latina y el Caribe ante nuevos desafíos



Según la mayoría de los economistas hay lugar para la esperanza: Con un 5,2 por ciento de crecimiento económico en 2004, la región latinoamericana obtuvo la mayor tasa de crecimiento desde 1997. También para 2005 se prevé un crecimiento del 3,6 por ciento. Parece superada la crisis económica y financiera que atravesaron en 2001/2002 sobre todo Argentina, Uruguay y en parte también Brasil. El récord lo batieron en 2004 Venezuela y Uruguay, cuyas economías crecieron en un 17,8 por ciento y en un diez por ciento. Pero precisamente estos dos países muestran con carácter ejemplar que deben su crecimiento en primer término a las favorables condiciones marco a nivel internacional, a una creciente demanda de bienes primarios y materias primas como petróleo, productos agrícolas, minerales, etc. En Argentina, el fin de la fijación cambiaria peso-dólar proporcionó condiciones más favorables de cara a la exportación. A pesar de todo, persisten los problemas estructurales de la economía latinoamericana, que se han agudizado aún más en la última década.

Crecimiento sin efectos sobre el mercado de trabajo

El carácter positivo de los indicadores macroeconómicos tampoco se refleja en el mercado laboral. Como el crecimiento económico se sitúa sobre todo en los sectores de exportación, éste tiene escasas repercusiones en el empleo, el mercado de trabajo y la evolución de los ingresos. Ni se pudo reducir con carácter duradero el desempleo ni se pudo frenar la tendencia de crecimiento del empleo informal. En promedio, la mitad de todos los puestos de trabajo en América Latina y el Caribe se encuentra en el sector informal, y es allí donde se genera también la gran mayoría de nuevos puestos de trabajo.

Esto tiene asimismo consecuencias importantes para los sindicatos, porque las experiencias realizadas hasta el momento muestran que un movimiento de afiliación sindical duradero en el sector informal es poco menos que imposible. Las pocas organizaciones que han logrado desarrollarse allí presentan por lo general estructuras de organización rudimentarias, una escasa dotación económica y una alta fluctuación en los afiliados. La base para un trabajo sindical eficaz sigue siendo crítica. En los años noventa, la desregulación, la flexibilización y la privatización no sólo hicieron bajar drásticamente el grado de afiliación sindical sino que, en muchos países, redujeron la importancia de los sindicatos en la política y la sociedad.

En promedio, la mitad de todos los puestos de trabajo en América Latina y el Caribe se encuentran en el sector informal, y es allí donde se genera también la gran mayoría de nuevos puestos de trabajo.

El sistema de coordenadas políticas se desplaza hacia la izquierda

Sin embargo, sí se perciben algunas señales positivas para el escenario sindical latinoamericano. Los cambios en el panorama político de una serie de países generan nuevas perspectivas políticas. Con los éxitos electorales de gobiernos de centro-izquierda en Brasil, Panamá y Uruguay, y hasta cierto punto en Argentina, las condiciones marco políticas de los sindicatos en esos países han mejorado, y se les han abierto nuevas oportunidades. Sólo hay que recordar que el actual presidente de Brasil, Luiz Inácio Lula da Silva, fue en los años setenta símbolo de la resistencia sindical contra la dictadura militar. Y, además, los sindicatos, al menos en Brasil y Uruguay, han sido de no poca importancia para el éxito electoral de los candidatos progresistas.

Pero esto no significa ya de por sí que ahora se hayan resuelto los problemas de los sindicatos en esos países. El ejemplo de Chile muestra que a los sindicatos se les continúan negando derechos de importancia incluso tras diez años de “Gobierno de Concertación”, es decir, de una alianza de gobierno entre democristianos, socialistas y socialdemócratas. Más drástico aún es el caso de Costa Rica, donde los anteriores gobiernos socialdemócratas no hicieron nada para acabar con la prohibición de hecho de la libre sindicación en la economía privada. Pese a esta limitación se puede decir que en Brasil, Uruguay, Panamá y en cierta medida también en Argentina, la posición de los sindicatos ha mejorado considerablemente, y que disponen de un potencial mucho mayor de cara a evolucionar.



Y en muchos países de América Central, la Región Andina y también en México continúa imperando un ambiente claramente antisindical. Éste va desde el asesinato y persecución de sindicalistas hasta intervenciones estatales en ámbitos de gran importancia sindical, por ejemplo, una legislación laboral restrictiva. Si bien es verdad que, en México, una nueva fuerza política pudo imponerse en 2000 al “partido-Estado” que gobernaba desde hacía setenta años, el PRI, el gobierno conservador del presidente Vicente Fox y figuras de importancia en el Congreso se muestran reticentes a modernizar y democratizar el derecho laboral mexicano en interés de los trabajadores y trabajadoras.

La importancia de los temas regionales e internacionales

Los sindicatos son cada vez más conscientes de la importancia que tienen para su trabajo los temas regionales e internacionales. En los últimos años se han cristalizado como temas prioritarios la oposición al planteamiento defendido por los EE. UU. de un Área de Libre Comercio de las Américas (ALCA/FTAA), el debate en este mismo contexto en torno a una serie de acuerdos comerciales bilaterales y la integración regional. Sobre todo para los sindicatos del Cono Sur (Brasil, Argentina, Uruguay y Chile), la continuación y profundización del proyecto de integración regional, el mercado común Mercosur, sigue siendo un objetivo estratégico central. El Mercosur representa para ellos una alternativa política al ALCA/FTAA y a acuerdos comerciales bilaterales como los EE. UU. quieren lograr en América Central y la Región Andina. Es lógico que fueran ante todo los sindicatos los que desde un principio apostaron por la ampliación política y social del Mercosur, incluso en tiempos en que se veía a éste como un instrumento de finalidad meramente económica.

De permanente actualidad en la agenda sindical están los estándares sociales internacionales y los códigos de conducta. Aquí se plantea a los sindicatos la compleja cuestión de cuáles son los estándares sociales y los códigos de conducta realmente capaces de

mejorar las condiciones sociales en los centros de trabajo y en el mercado laboral, cuáles no pasan de ser una mera declaración de voluntades y recomendaciones sin compromiso así como, por último, cuáles sirven únicamente a la mercadotecnia de las empresas. Un campo de trabajo crucial son aquí las empresas transnacionales. Desde el punto de vista sindical, la conclusión de un acuerdo marco entre una empresa transnacional y la internacional sindical competente representa el instrumento más eficaz para el cumplimiento de normas sociales. Sin embargo, toda una serie de obstáculos impiden con frecuencia la firma de este tipo de acuerdos. Sobre todo las empresas de los EE. UU. se niegan siquiera a iniciar un debate en este contexto. Se refieren asimismo a empresas transnacionales las directivas de la OCDE ya ratificadas también por Brasil, México, Chile y Argentina. Para su seguimiento, los gobiernos hubieron de establecer Puntos Nacionales de Contacto. Un enfoque algo distinto ofrece el Pacto Mundial ('Global Compact') de las Naciones Unidas que, a fin de cuentas, se limita a ser un compromiso voluntario de las multinacionales en cuanto a respetar los estándares sociales y ecológicos. Poca importancia desde la perspectiva sindical revisiten, en cambio, los códigos de conducta creados unilateralmente por las empresas y que, como ha demostrado la experiencia, con frecuencia sólo sirven para pulir la imagen de la empresa.



Un campo de trabajo crucial son aquí las empresas transnacionales. Desde el punto de vista sindical, la conclusión de un acuerdo marco entre una empresa transnacional y la internacional sindical competente representa el instrumento más eficaz para el cumplimiento de normas sociales.



Perspectivas

La situación de los sindicatos varía de país a país. Algunos problemas, en parte de raíces históricas, en parte agudizados por las tendencias globalizadoras, afectan sin embargo a la mayoría de los sindicatos. En la gran mayoría de los países de América Latina y del Caribe, las estructuras organizativas se han quedado obsoletas. Y la escisión en distintas centrales sindicales ha aumentado en una serie de países. Muchos sindicatos siguen aferrándose a enfoques trasnochados y modelos tradicionales, lo que dificulta la integración de otros sectores y grupos como son mujeres, jóvenes, empleados técnicos etc.

En conjunto, no se puede decir que el panorama esté despejado. Pero, cuando hoy se habla de los complejos problemas de los sindicatos en América Latina y el Caribe, hay que tener en cuenta que en la mayoría de los países estos sindicatos han estado expuestos durante más de una década a políticas económicas de corte neoliberal, con lo que se debilitaron sensiblemente unas organizaciones que anteriormente habían sido frecuentemente capaces de imponerse.

Sin embargo, y más allá de esta situación problemática, en una serie de países se perfilan algunos enfoques esperanzadores y novedosos, ya sea en el seno de grandes o de pequeñas organizaciones o grupos. Gracias a alianzas establecidas con otros actores sociales, los sindicatos en Brasil y Uruguay han logrado aumentar considerablemente su potencial frente a conflictos sociopolíticos. En Argentina y en la Región Andina se plantean propuestas innovadoras para organizar a grupos sociales que no se encuadran en la clientela tradicional de los sindicatos. En una serie de



Gracias a alianzas establecidas con otros actores sociales, los sindicatos, por ej., en Brasil y Uruguay han logrado aumentar considerablemente su potencial frente a conflictos sociopolíticos. En Argentina y en la Región Andina se plantean propuestas innovadoras para organizar a grupos sociales que no se encuadran en la clientela tradicional de los sindicatos.

multinacionales presentes en América Latina y el Caribe como, por ej., BASF y Volkswagen, se han creado redes sindicales – por regla general, con contactos con la central de la empresa.

Mucho movimiento ha habido, sobre todo, en el escenario sindical regional. Así, la decisión de fusionar las dos organizaciones sindicales globales, CIOSL (Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres) y CMT (Confederación Mundial del Trabajo), plantea muchas cuestiones, precisamente para América Latina, y ofrece nuevas perspectivas, sobre todo para la ORIT, la organización regional de la CIOSL. Pero también a escala subregional (Región Andina/América Central/Sur de América Latina) se han desarrollado organizaciones sindicales, de las que la Coordinadora de Centrales Sindicales del Cono Sur (CCSCS), cuyo marco de referencia es el Mercosur, presenta el mayor dinamismo.



Las redes sindicales en los emplazamientos de BASF en Sudamérica y Asia y el papel de la FES

Manfred Warda, Departamento de Asuntos Internacionales y Europa del sindicato IG BCE

Las redes de representantes sindicales en los emplazamientos de BASF en Sudamérica y Asia son el resultado de una ejemplar cooperación sindical en la economía global. La iniciativa surgió en Sudamérica de los compañeros brasileños, que desde los años noventa venían desarrollando un intercambio periódico de información y experiencias con los representantes sindicales de los emplazamientos en los países vecinos. Con las iniciativas así desarrolladas para garantizar estándares sociales internacionales en los emplazamientos fundamentaron su exigencia de establecer un diálogo social regional con la dirección.

Este diálogo lo propiciaron y apoyaron el Sindicato Industrial de Minería, Química, Energía alemán (IG BCE) y los miembros del comité de empresa de la central de la multinacional en Ludwigshafen. Este apoyo se pudo ofrecer gracias a las posibilidades de influencia que les proporciona la política de cogestión. Otro factor de éxito fueron los encuentros entre los compañeros de Sudamérica y Alemania, que contribuyeron a establecer una confianza mutua y permitieron transmitir las experiencias realizadas con el sistema alemán de relaciones sociales basado en la participación de los agentes sociales.

Y es precisamente aquí donde entraba en juego la Friedrich-Ebert-Stiftung. Con las experiencias y consejos de sus colaboradores, sus posibilidades logísticas y su disposición a proporcionar una financiación de arranque se pudo facilitar el marco necesario y apropiado para el desarrollo del proyecto de redes. Y fue bueno que la FES prestase también su apoyo cuando las experiencias sudamericanas se trasladaron a Asia para crear allí otra red. Las redes están reconocidas por BASF, lo que se hace patente tanto en la memoria comercial de la empresa como en el hecho de que el vicepresidente del consejo de dirección participase en los pasados encuentros en Sao Paulo y



Singapur. Entretanto, las redes de los sindicatos de BASF se han convertido en un modelo a seguir. La Federación Internacional de Sindicatos de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas (ICEM) querría alcanzar acuerdos similares con otras empresas globales. También esto muestra la importancia de la FES en el desarrollo de nuevas formas de relaciones sociales en el mundo global.



Sororidad o la solidaridad con las compañeras: Sus inquietudes en el movimiento sindical latinoamericano



Las actividades realizadas por mujeres son menos apreciadas socialmente, es decir, están peor pagadas. Los hombres siguen percibiendo por término medio entre un 40 y un 50 por ciento más de salario.

En América Latina, al igual que en otras regiones del mundo, el panorama sindical es de corte masculino. Y, sin embargo: Las sindicalistas de América Latina son muy activas. En vista de la precariedad de la situación de muchas trabajadoras y trabajadores en los sectores tanto formal como informal, éste es un hecho muy importante. Además, la proporción de mujeres en el mercado laboral latinoamericano va en aumento desde los años ochenta. En algunos países como, por ejemplo, en Brasil, representan ya más del cuarenta por ciento. Las mujeres superan claramente a los hombres en cuanto a formación y estudios. Pero, a pesar de todo ello, siguen siendo discriminadas en el mercado de trabajo. Las actividades realizadas por mujeres son menos apreciadas socialmente, es decir, están peor pagadas. Los hombres siguen percibiendo por término medio entre un 40 y un 50 por ciento más de salario. Esta desigualdad de oportunidades en el mercado laboral la perciben aún más las mujeres discriminadas por su trasfondo sociocultural. Las mujeres afrolatinoamericanas y las mujeres de origen indígena están sometidas a condiciones aún peores.

Entre las cuotas y la realidad laboral

Promocionar a las mujeres e integrarlas en el trabajo sindical es una cuestión prioritaria. Al igual que en Europa, un amplio movimiento en favor de la igualdad de género se esfuerza desde mediados de los noventa por cambiar la sociedad. El primer paso consistió en introducir medidas de igualdad y cuotas para la participación de las mujeres en la dirección y en la estructura sindicales – por lo regular, en torno al treinta por ciento para ambos sexos. Estas cuotas han ido en aumento. Pero, desgraciadamente, ello no significa que el entorno político y sindical esté ya libre de prejuicios y desigualdades entre mujeres y hombres. Los hombres dominan el movimiento sindical latinoamericano, del mismo modo que otros ámbitos de la sociedad. Las mujeres, por el contrario, siguen siendo

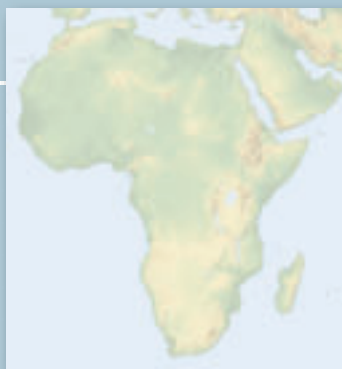


Además, las mujeres son desplazadas en algunos casos de sus ramas profesionales tradicionales. Los datos muestran que en México, debido a la difícil situación del mercado laboral, los hombres asumen cada vez más profesiones tradicionalmente femeninas.

Un enfoque amplio: La perspectiva de género (“Gender-Mainstreaming”)

La competencia que genera este desplazamiento de los puestos de trabajo afecta a todos. Los salarios y las condiciones laborales de estas ramas profesionales tampoco han mejorado para los hombres. Este fenómeno ilustra la bidimensionalidad de un trabajo en proyectos que considere la cuestión de género. Es por eso por lo que la FES trabaja en sus proyectos sindicales con una estrategia sensible a la cuestión de género, tratando de introducir estos temas no sólo a través de su cooperación en el área de promoción de la mujer. No; también se aborda el tema de la violencia contra las mujeres. Los primeros éxitos se lograron aquí con campañas regionales contra la violencia. Se analizan los rapidísimos cambios en el mundo del trabajo y se relacionan con la convivencia doméstica. La Fundación se esfuerza sobre todo en establecer, junto con las centrales sindicales, la perspectiva de género como tema transversal a la hora de luchar por derechos económicos y sociales.

minoría, sobre todo en las instancias de decisión y poder del movimiento sindical. Pocas cláusulas incluidas en la agenda de negociaciones colectivas se refieren siquiera al trabajo de las mujeres. Por eso, la realidad en el puesto de trabajo acarrea graves problemas para las mujeres. Porque el hecho es que las mujeres se ven frecuentemente mucho más afectadas por la evolución del mercado de trabajo. La flexibilización lleva a que, por ejemplo en México, las diferencias salariales entre trabajadores y trabajadoras en el sector industrial lleguen en algunos casos hasta el noventa por ciento. Pero la flexibilización del mercado laboral supone para las mujeres no sólo que tienen que aceptar salarios más bajos y condiciones de trabajo peores: Además, las mujeres son desplazadas en algunos casos de sus ramas profesionales tradicionales. Los datos muestran que en México, debido a la difícil situación del mercado laboral, los hombres asumen cada vez más profesiones tradicionalmente femeninas: La enfermera es sustituida por el enfermero e, incluso en las maquiladoras, la trabajadora de la cadena de montaje tiene que hacer sitio a los hombres.



Los que se daba por muertos gozan de buena salud: Los sindicatos de África, hoy

A primera vista, los sindicatos son en África organizaciones débiles con problemas internos. Atenazados entre la economía informal y la “globalización neoliberal”, se les niega con frecuencia que posean perspectiva de futuro. De representar la lucha de liberación anticolonial de los años cuarenta y cincuenta pasaron a ser en su mayoría, tras la independencia, sindicatos dependientes del Estado con un estatus asegurado, prebendas para los dirigentes y trabajo seguro para los afiliados.

Un primer despertar amargo lo produjo la liberalización económica de los años ochenta a que obligó la crisis de la deuda, y que produjo una reducción masiva de puestos de trabajo así como fuertes pérdidas de afiliación. Por si esto fuera poco, y en el marco de políticas de ajuste estructural, muchos gobiernos reformaron la legislación laboral en perjuicio de los trabajadores. En los conflictos laborales, los sindicatos tomaban partido frecuentemente por la parte empresarial. Sin embargo, la posterior liberalización política creó nuevos



espacios: Algunos sindicatos se desvincularon de su excesiva cercanía al Estado; otros aprovecharon para constituir sindicatos independientes. En toda una serie de países, los sindicatos jugaron un papel decisivo en la sustitución de gobiernos autocráticos. A diferencia que en los ámbitos clásicos de defensa sindical de intereses, en la política se ha mantenido hasta la actualidad una influencia considerable de los sindicatos. Sería por tanto un error dejar de lado a los sindicatos africanos por considerarlos un vestigio del pasado o “cantidad despreciable”. Las crecientes inversiones que actualmente se realizan en África crean además, tras un largo período lleno de dificultades, nuevos potenciales de organización sindical. Y los sindicatos continúan siendo, pese a todo, uno de los pocos grupos sociales con capacidad de movilización y con amplias estructuras en los países, por lo que suponen un factor de poder político en no pocos países africanos.



La cooperación de la FES con el SATUCC

El Consejo de Coordinación Sindical de África Austral (SATUCC) es la central que integra a todas las organizaciones sindicales del espacio económico común de la SADC (Comunidad de Desarrollo sudafricanos). El SATUCC se fundó en 1983 para promover la solidaridad entre los sindicatos e influir desde una perspectiva sindical en el proceso de integración regional. El SATUCC, como la SADC, tiene su sede en Gaborone, Botsuana, para poder influir más de cerca en los procesos de decisión de la SADC.

La debilidad de la economía en la mayoría de los Estados de la SADC implica que también las organizaciones sindicales cuentan con recursos muy limitados. Sudáfrica puede considerarse, con una economía relativamente fuerte y diversa, como la única excepción, y es allí donde han surgido también sindicatos fuertes, autónomos y profesionales. Ya sólo la confederación sindical sudafricana COSATU tiene más afiliados que todas las demás organizaciones del SATUCC juntas. La fuerza y vitalidad de los sindicatos de África Austral representan la base para la renovación de los otros sindicatos de la región, para que éstos puedan convertirse en interlocutores efectivos de la política y la economía en el proceso de integración regional.

Temas centrales del trabajo del SATUCC

Inicialmente, la organización se centró sobre todo en la lucha de liberación, pero cada vez más va fijando su atención en el seguimiento del proceso de integración regional en el espacio SADC. El SATUCC defiende la idea de una integración regional que promueva un desarrollo justo y respete los derechos humanos, sindicales y sociales fundamentales. En este sentido, el SATUCC luchó con éxito por la inclusión de una carta de derechos sociales fundamentales en el tra-

bajo de la SADC. La organización techo regional interviene asimismo cuando en algún país se ven amenazados los derechos humanos y cívicos.

El SATUCC ha promovido en este contexto iniciativas para la democratización en Zambia, Suazilandia y Zimbabue. Hay que agradecer al SATUCC que algunas violaciones de derechos humanos y sindicales hayan salido al menos a la luz.

Las posibilidades de influir en la orientación que se dé a la integración regional dependen sobre todo de la capacidad organizativa. Para lograr una estructura organizativa fuerte se está creando actualmente una academia sindical para la región (SATULA). Pero el SATUCC trabaja también con la nueva Red de Investigadores Sindicales Africanos (African Labour Research Network, ALRN).

La Friedrich-Ebert-Stiftung (FES) lleva ya más de diez años colaborando con el SATUCC. La cooperación se centra en los asuntos siguientes:

- **Simposio regional de trabajo:** Foro anual sobre cuestiones de integración regional. El simposio permite el intercambio entre sindicalistas y científicos. Casi siempre hay representantes de la SADC participando en este diálogo.
- **El comité de mujeres del SATUCC:** La FES apoya diversas actividades del comité de mujeres del SATUCC, que vincula cuestiones de reforma organizativa en el SATUCC y la SADC a una perspectiva de género. De éxito visible de este comité se puede calificar la elección de la primera presidenta mujer – y en funciones – del SATUCC.
- **Apoyo de otras actividades:** Otras actividades del SATUCC patrocinadas por la FES: Publicación de libros de historia, organización de talleres de trabajo y elaboración de pautas para las relaciones con empresas multinacionales en el espacio SADC.



Los sindicatos en Europa Central y del Este

Desde los cambios políticos de comienzos de los años noventa del pasado siglo, los sindicatos de Europa Central y del Este han vivido cambios dramáticos de su entorno. El paso de la economía socialista de planificación a la economía de mercado, que para ocho países de Europa Central y del Este desembocó en la adhesión a la Unión Europea (UE), supuso para los sindicatos tener que cambiar de raíz la percepción de su papel. El desafío central consistía en reformarse: Pasar de ser “sindicatos como brazo derecho del partido” fieles al régimen a convertirse en modernas representaciones de intereses de los trabajadores.

La transformación económica supuso por una parte la descomposición de estructuras monolíticas con grandes empresas estatales. Surgieron y van surgiendo más y más pequeñas y medianas empresas privadas. Por la otra parte, Europa Central y del Este están viviendo una importancia creciente del sector de servicios y una disminución relativa de las industrias tradicionales.

Frente a esta evolución, los sindicatos de Polonia y los Estados del Báltico, de Chequia y Eslovaquia, de Hungría y Eslovenia apenas han podido mantener el paso en su política organizativa y en sus planteamientos de política económica. En muchos casos, los sindicatos de

empresa dominan frente a los de rama. Si tras el cambio político resultaba comprensible que hubiera sindicatos y organizaciones sindicales de diversas orientaciones políticas, la fragmentación que aún reina en la actualidad debilita considerablemente estos sindicatos. En el terreno de las relaciones laborales, los diálogos “decretados” por el Estado dominan la relación entre empresarios y sindicatos. En teoría existen posibilidades de cogestión en los centros de trabajo, pero sólo pocas veces se ponen en práctica.

Promover el diálogo social es por ello uno de los objetivos centrales del trabajo sindical de la Friedrich-Ebert-Stiftung en Europa Central y del Este. Este diálogo se realiza cada vez más a escala internacional, en el marco de los comités de empresa europeos. Alemania es uno de los mayores inversores en los nuevos países miembros de la UE de Europa Central y del Este. Por eso se pueden establecer con frecuencia estructuras de representación sindical de alcance europeo, pudiendo aprovechar los buenos contactos existentes con los sindicatos alemanes. En las regiones fronterizas con Polonia y Chequia se han creado una serie de Comités Sindicales Interregionales (CSI/IGR) que coordinan la cooperación transfronteriza de los sindicatos y cuyo trabajo apoya la FES.



Red para trabajadores de Europa Central y del Este

El proyecto regional de la FES organiza en Gliwice (Polonia) el congreso fundacional de la red de trabajadores de fábricas de General Motors y Opel en los países de Europa Central y del Este

“La creación de la red de trabajadores tiene un gran significado estratégico para todos los trabajadores de General Motors en Europa. Reaccionamos con ello a los esfuerzos de la dirección por generar nuevas capacidades productivas en los países de Europa Central y del Este y queremos impedir que para ello se nos enfrente los unos a los otros en una competencia desleal”, manifiesta el presidente del Foro Europeo de Trabajadores de General Motors, Klaus Franz. De acuerdo con este planteamiento, representantes de los trabajadores de los emplazamientos de General Motors de Europa Occidental, Rusia (Kaliningrado y Togliatti), Ucrania, Polonia y Hungría crearon una red común. Por iniciativa del Foro Europeo de Trabajadores de General Motors y de la Friedrich-Ebert-Stiftung, la red se hizo realidad en noviembre de 2004 en Gliwice (Polonia). Su objetivo es integrar en los procesos de información y consulta de los representantes sindicales a los emplazamientos de General Motors en Europa Central y del Este, lo que se corresponde con el contenido y el espíritu de las correspondientes directivas de la UE. El apoyo de los trabajadores y trabajadoras de Europa Central y del Este a través de la red es importante también para poder contribuir allí a una mejora continuada de salarios y de condiciones de trabajo.

Una red con nuevos puntos de unión

“Esta conferencia ha sido para mí el suceso más importante del año 2004” dijo Alexandr Schebalin, presidente del sindicato de empresa de la planta de montaje “Avtotor” de Kaliningrado. Era la primera vez que participaban los sindicalistas del metal de Rusia y Ucrania, y su inclusión en la red era una experiencia completamente nueva para ellos. Otra novedad en el panorama sindical europeo fue que estuvieron representadas no sólo las filiales cien por cien sino también plantas de montaje externas. Con ello, el comité de empresa europeo de General Motors reacciona también a la creciente tendencia que se percibe en el sector de fabricación de automóviles de poner en manos de



fabricantes privados locales las series especiales o el abastecimiento de mercados al este de la Unión Europea. No es fácil encontrar una respuesta a este problema. Y precisamente el trabajo flexible en la red requiere apoyo logístico. Por eso, sólo resultó posible reunir a todos los representantes de los trabajadores de todos los fabricantes de marcas de GM gracias a la Friedrich-Ebert-Stiftung y su red de oficinas en Europa Central y del Este.

El hecho de que fuera Jacek Zarnowiecki, miembro del comité de dirección de GM Poland y vicepresidente de la organización polaca de los empresarios privados (PKPP), quien en la planta de Opel en Gliwice dio la bienvenida a los miembros de la red refleja también una nueva forma de practicar este diálogo. Esta conferencia la prepararon, al igual que el propio encuentro de las redes, el coordinador regional de los proyectos sindicales de la FES conjuntamente con el sindicato polaco Solidaridad (Solidarnosc) y la dirección local de GM-Opel. En tiempos de competencia entre emplazamientos y frente a la amenaza de deslocalización de empresas, esta cooperación trilateral de sindicatos, dirección y Friedrich-Ebert-Stiftung supone una oportunidad. Para poder aprovecharla, el proyecto regional de la FES para Europa Central y del Este continúa apoyando esta red de trabajadores hasta ahora única: con medidas de formación y ayuda en la organización de los encuentros anuales.



“Corremos para mantenernos en pie”

Diálogo de política sindical en los países industrializados de occidente

Desde hace años, los sindicatos de los países industrializados de occidente parecen carecer de atractivo alguno, y las cifras de afiliación disminuyen permanentemente. No sólo en Alemania sino también en otros países, los sindicatos luchan contra este tipo de dificultades. “Eso viene de que las estructuras del mercado de trabajo han cambiado considerablemente en los últimos años. Al contrario que antes, los trabajadores plantean hoy en día otras prioridades en el trabajo sindical. Por ejemplo, quieren menos ideología y desean a cambio más estructuras profesionales de apoyo en cuestiones laborales. Y a esto han de adaptarse los sindicatos”, resume Brendan Barber, secretario general de la TUC (Confederación de Sindicatos Británicos). En sus palabras de saludo con ocasión del tercer foro germano-británico en abril de 2004 se refirió al informe de su confederación “El sindicato perfecto. Qué esperan los trabajadores de un sindicato”. Otra conclusión: Los “Union Learning Representatives” (representantes sindicales en el centro de trabajo) ganan en importancia. Se encargan sobre todo de las cuestiones de formación y perfeccionamiento de los empleados y así acceden también a posibles nuevos afiliados.

Análisis e intercambio

Éstas son las experiencias que se aportan desde hace tres años en el encuentro anual de los representantes sindicales de Gran Bretaña y Alemania. Al margen del quehacer diario se establece en el marco del Foro Sindical Germano-Británico un intercambio en torno a los desafíos de futuro comunes.

“Los sindicatos han reaccionado con exagerada vacilación a los cambios en el mundo de trabajo”, opinaba Michael Sommer, presidente de la DGB, que inauguró el foro junto a su compañero británico. La Fundación Hans Böckler, la Anglo-German Foundation y la Friedrich-Ebert-Stiftung organizan anualmente este foro en Londres o en Berlín. También está claro qué es lo que ahora buscan los sindicatos: más mujeres, trabajadoras y trabajadores jóvenes así como empleados de las nuevas ramas industriales y de servicios.

Por eso es lógico que, tras haber debatido sobre el futuro del Estado social y los problemas sindicales que genera la flexibilización de los mercados laborales, en el tercer encuentro se hablara de iniciativas para la captación de afiliados. En verano de 2005 se ha establecido un diálogo acerca de la nueva directiva de la UE relativa a la información y consulta de los trabajadores.

¿Islas de estabilidad?

Existen también países en los que los sindicatos se asientan sobre una base más sólida – donde al menos la pérdida de afiliados no es tema de actualidad. En los Países Bajos, en Suecia, Finlandia, Irlanda, pero también en Gran Bretaña, las organizaciones de los trabajadores ya atravesaron hace mucho “el valle de lágrimas”. Pero los sindicatos británicos integrados en la TUC perdieron entre 1980 y finales de los años noventa casi la cuarta parte de sus afiliados. El nivel de afiliación cayó del 50 por ciento hasta el casi 29 por ciento actual. Sin embargo, y desde hace un par de años, los sindicatos de la TUC vuelven a crecer



poco a poco. En su saludo a los participantes del Foro, el ex secretario general de la TUC, y actualmente de la CES, John Monks, había advertido a los compañeros británicos que no exagerasen su alegría: Se había frenado la caída, pero “corremos para mantenernos en pie”.

Los sindicatos británicos se benefician de una tasa de desempleo baja – comparando con la Europa continental – del cinco por ciento. Pero también algunos nuevos derechos introducidos por el gobierno laborista en cuanto al reconocimiento de los sindicatos en los centros de trabajo y una mayor cuota en el trabajo a tiempo parcial y el trabajo femenino han contribuido a esta evolución. Esto último ha fortalecido sobre todo la afiliación sindical de las mujeres.

Medidas para no decaer

Los compañeros sindicalistas alemanes estudian por eso con interés las experiencias prácticas que la confederación británica ha tenido con la academia sindical creada en 1998.

Los cambios en la estructura económica, junto con la pérdida de afiliados, los altos costos de personal y la escasez de recursos han llevado tanto en Alemania como en Gran Bretaña a la fusión de organizaciones sindicales – a veces con problemas de adaptación difíciles de digerir, como opinaron muchos participantes de ambos países.

El secretario general adjunto de Connect – con 20.000 afiliados uno de los sindicatos pequeños de la TUC en el sector de las comunicaciones – informó acerca de que su sindicato se enfrentaba a problemas financieros similares, pero que temía perder su identidad en un proceso de fusión. Como alternativa, el sindicato optó por dar algunos pasos poco ortodoxos: El congreso del sindicato se celebra ahora sólo cada dos años, y los fondos se han redistribuido dando preferencia a la partida para captación de afiliados, partida que hoy en día supone casi la cuarta parte del presupuesto.

Los cambios en la estructura económica, junto con la pérdida de afiliados, los altos costos de personal y la escasez de recursos han llevado tanto en Alemania como en Gran Bretaña a la fusión de organizaciones sindicales – a veces con problemas de adaptación difíciles de digerir, como opinaron muchos participantes de ambos países.



Los sindicatos en Oriente Medio y Oriente Próximo

El trabajo sindical en la intersección de Europa con el mundo árabe

Bajo presión: Agentes en el proceso de cambio

También en los países de la región de Oriente Medio y Norte de África, los sindicatos son factores importantes en cuestiones sociopolíticas y de política interior. Han de enfrentarse a los grandes desafíos económicos y sociales que se generan como consecuencia de la globalización y de la presión de adaptación a que obligan los tratados de asociación de sus países con la Unión Europea. La creciente liberalización y privatización de los sectores económico y público así como, al mismo tiempo, la disminución de la industria generan un desempleo aún mayor. Las discrepancias sociales entre una alta tasa de crecimiento demográfico y la escasa perspectiva de futuro de los muchos jóvenes son cada vez mayores. Esto implica, por una parte, un alto potencial de conflicto pero, por la otra, supone grandes retos para unas organizaciones que en el pasado se han preocupado más de sí mismas que de los intereses de sus afiliados.

Nadie duda hoy en serio de la estrecha relación que existe entre cambio económico y político. En este proceso de cambio, los sindicatos, como uno de los integrantes por excelencia de la sociedad civil, juegan un papel importante. Bien es verdad que en muchos casos, al igual que les sucede a la mayoría de grupos sociales de la región, están sometidos al control de los gobiernos. Pero ello no significa que carezcan de espacios que puedan configurar políticamente con un enfoque social. El fortalecimiento de la competencia sociopolítica y moral de los sindicatos para representar a sus afiliados sirve también para promover la democracia en el seno de las organizaciones: Se estudian críticamente las estructuras de organización, las jerarquías y los procesos de comunicación y administración, se analizan ampliamente en el seno de las organizaciones y, si es necesario, se modifican en consenso.

Repercusiones internacionales, competencia local

Las relaciones causa y efecto son cada vez más internacionales y escapan a una comprensión y a un marco de organización meramente nacionales. Esto requiere por su parte una nueva y más amplia competencia económica y sociopolítica de los sindicatos si es que quieren representar eficazmente los intereses de sus afiliadas y afiliados. Resulta evidente, por ejemplo, en la participación en las negociaciones sobre la nueva legislación laboral en Marruecos o en la incesante estructuración del proceso de privatización en Jordania y Túnez. También es importante que los argumentos centrales y decisivos desde el punto de vista de los trabajadores se elaboren y se integren en el diálogo con los empresarios del modo más convincente posible. La FES apoya para ello el compromiso cada vez más claro de las organizaciones sindicales internacionales en esa región e impulsa la creación de redes a nivel regional e internacional.

La colaboración con los sindicatos de la región de Oriente Medio y Norte de África contribuye asimismo al intercambio de experiencias y a una más estrecha cooperación entre los propios sindicatos de la región. La Fundación apoya los esfuerzos por impulsar mediante plataformas de diálogo un intercambio regional de información y experiencias más intenso, por ejemplo, en torno a las cuestiones de privatización o globalización. Ya los comienzos de una cooperación en los países del Magreb resultan bien difíciles. Más estables, aunque muy unilaterales, son las relaciones bilaterales con algunos países europeos. Por eso, otro aspecto más de las actividades sindicales de la Fundación en la región es, en vista de la creciente importancia de la política mediterránea europea, contribuir a establecer estrechas relaciones de trabajo con la Unión Europea

De la tierra de nadie a la cooperación – La Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte se acerca a la región de Oriente Próximo y Oriente Medio

Stuart Howard, secretario general adjunto, ITF

La situación de la Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF) era la típica: Los sindicatos de Oriente Próximo/Medio y Norte de África existían en una especie de tierra de nadie al margen de toda estructura regional y actividades de la ITF. Ni un solo foro en que pudiesen haberse encontrado los sindicatos del mundo árabe, ni un representante regional o, al menos, alguien con conocimientos de árabe, ni mucho menos materiales de la ITF en idioma árabe. Las cifras de afiliados eran bajas, como era de esperar, y la participación en nuestras actividades, muy discreta. No disponíamos, sencillamente, de los mecanismos de acceso para comprender esta región que, indudablemente, es estratégicamente de suma importancia.

El desierto vive

Esto debía y tenía que cambiar rápidamente – desde el comienzo, con la ayuda de la FES. En mayo de 2002 organizamos juntos en Ammán un primer encuentro de todos los sindicatos de países árabes del sector de la ITF. En todos los países están teniendo lugar procesos de liberalización económica y reestructuración industrial, en el transcurso de los cuales se irán privatizando también puertos, líneas de ferrocarril y líneas aéreas. Esto significaba algo nuevo para muchos sindicatos de la región: Nuevas situaciones con conflictos de nuevo tipo que requerían nuevas formas de acción. Por eso, el siguiente paso consistió en encuentros sectoriales que ITF y FES organizamos en Argel,



Túnez y Casablanca, para así poder reaccionar de manera específica a las necesidades de los sindicatos afectados. Esto generó un intenso intercambio y, finalmente, la participación de los sindicatos árabes en programas de la ITF en torno al tema de la globalización. Así se pudo ir comprendiendo mejor la relación actual de fuerzas en las diferentes ramas industriales y las posibles estrategias sindicales. No es casualidad que ya poco después nos llegasen desde Argelia las primeras solicitudes de adhesión a la familia ITF.

En octubre de 2004 tuvo lugar la primera conferencia de la ITF para sindicatos del transporte del mundo árabe, en la que participaron sindicatos incluso de Palestina e Iraq. Al mismo tiempo se incorporó a su cargo en la nueva sede de Ammán el primer representante de la ITF para la región, Bilal Malkawi.

Una colaboración que apoya y exige

El apoyo de la FES no se limita a ayudas económicas. La presencia de colaboradores de la FES en muchos países de la región supone una inmensa riqueza en experiencias y contactos y, con ello, un potencial enorme en cuanto a capacidad de asesoramiento y de relaciones. En nuestros encuentros anuales con representantes de todas las FSG y los colaboradores de la FES en la región evaluamos las actividades y planificamos las siguientes acciones estratégicas. Nuestro quehacer programático como internacional sindical acaba de comenzar en la región de Oriente Medio y Próximo y Norte de África. Ya ahora se puede constatar que una región importante del mundo situada en el foco de tensión de política global, y en la que la evolución de la sociedad civil será de primordial importancia, ha encontrado en nuestra estructura organizativa y en nuestras actividades el lugar que le corresponde gracias a las iniciativas y al compromiso de la FES.

Esto ha hecho que nos sintamos mucho más optimistas en cuanto a lo positivo de nuestro papel en el desarrollo de la región. Pero no habría sido posible sin el quehacer constante de la FES, a la que por ello debemos nuestro agradecimiento más absoluto.

Direcciones de las Federaciones Sindicales Globales (FSG/GUF)

EI (IE)

Education International
5 boulevard du Roi Albert II
BE-1210 Bruxelles, Bélgica
Tel: +32 (0)2 22 40 611
Fax: +32 (0)2 22 40 606
E-Mail: info@ei-ie.org

ICEM

International Federation of
Chemical, Energy, Mining and
General Workers' Union
Avenue Emile de Béco, 109
BE-1050 Bruxelles, Bélgica
Tel.: +32.2.6262020
Fax: +32.2.6484316
E-mail: info@icem.org

CIOSL (ICFTU)

International Confederation of
Free Trade Unions
5 Boulevard du Roi Albert II, Bte 1
BE-1210 Bruxelles, Bélgica
Tel.: +32 (0)2 224 0211
Fax: +32 (0)2 201 5815
E-mail: internetpo@icftu.org

FITCM (IFBWW)

International Federation of Building
and Wood Workers
54, rue des Acacias
CH-1227 Carouge (GE), Suiza
Tel.: +41 22 827 37 77
Fax: +41 22 827 37 70

FIP (IFJ)

International Federation of Journalists
IPC-Residence Palace, Bloc C
Rue de la Loi 155
BE-1040 Bruxelles, Bélgica
Tel.: +32-2-235 22 00
Fax: +32-2-235 22 19
E-Mail: ifj@ifj.org

FITIM (IMF)

International Metalworkers Federation
54bis, route des Acacias
Case Postale 1516
CH-1227 Genève, Suiza
Tel.: + 41 22 308 5050
Fax: + 41 22 308 5055
E-mail: info@imfmetal.org

FITTV (ITGLWF)

International Textile, Garment and
Leather Workers' Federation
8 rue Joseph Stevens
BE-1000 Bruxelles, Bélgica
Tel: +32 (2)512.2606 or 512.2833
Fax: +32 (2)511.0904
E-mail: office@itglwf.org

ITF

International Transport Federation
49-60 Borough Road
GB-London SE1 1DR, Gran Bretaña
Tel.: +4420 7403 2733
Fax: +4420 7357 7871
E-mail: mail@itf.org.uk

UITA (IUF)

International Union of Food, Agricultural,
Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco and
Allied Workers' Associations
Rampe du Pont-Rouge 8
CH-1213 Petit-Lancy, Suiza
Tel.: + 41 22 793 22 33
Fax: + 41 22 793 22 38
E-mail: iuf@iuf.org

ISP (PSI)

Public Service International
45 Avenue Voltaire – Centre d'Aumard BP 9
F-01211 Ferney-Voltaire Cedex, Francia
Tel: +33 4 50 40 64 64
Fax: +33 4 50 40 73 20
E-mail: psi@world-psi.org

UNI

Union Network International
Avenue Reverdil 8-10
CH-1260 Nyon, Suiza
Tel: + 41 22 365 2100
Fax: + 41 22 365 2121
E-Mail: contact@union-network.org

TUAC

Trade Union Advisory Committee to the
OECD
26, avenue de la Grande-Armée
F-75017 Paris, Francia
Tel : + 33 0155373737
Fax: + 33 0147549828

Red mundial de oficinas de la FES

Cada una de las cerca de cien oficinas de la Friedrich-Ebert-Stiftung lleva a cabo programas sindicales nacionales y participa en la realización de actividades regionales y globales diseñadas por un equipo sindical de la central de la FES conjuntamente con los respectivos interlocutores.

Para más información:

Erwin Schweisshelm

Coordinador

Globale Gewerkschaftspolitik

Friedrich-Ebert-Stiftung

Godesberger Allee 149

D-53175 Bonn

Tel. +49 (0) 228 883-518

Fax +49 (0) 228 883-575

erwin.schweisshelm@fes.de

www.fes.de/gewerkschaften



Erwin Schweisshelm,
Coordinador del proyecto
“Política sindical global”



A partir de la primavera
de 2006, Heinz Bongartz
se hará cargo del proyecto
como sucesor de
Erwin Schweisshelm.

Publicaciones

- *Globalización y Justicia Social – La promoción de sindicatos en la cooperación internacional*. Este folleto está disponible en alemán, inglés, francés, español, árabe y ruso.
- *Arbeitskreis Sozialstandards: Globalisierung sozial gestalten: Die Umsetzung der Kernarbeitsnormen in ausgewählten Projekten der deutschen Entwicklungszusammenarbeit*. Eschborn 2004. Esta publicación está disponible también en inglés.
- Bendt, Heinz: *Worldwide Solidarity – The Activities of the Global Unions in the Era of Globalisation*. Bonn 2006. Esta publicación estará disponible a partir de 2006 también en alemán y en francés.
- Ferenschild, Sabine; Wick, Ingeborg: *Global Game for Cuffs and Collars. The phase-out of the WTO Agreement on Textiles and Clothing aggravates social divisions*. Siegburg 2004.
- Hamm, Brigitte: *Die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen. Ihr Einsatz durch zivilgesellschaftliche Organisationen in Deutschland*. Bonn 2005.
- Küsters, Horst: *Social Partnership: basic aspects of labour relations in Germany*. Bonn 2006 (Reedición).
- Paech, Norman: *Die sozialen, ökonomischen und kulturellen Menschenrechte im Rechtssystem der internationalen Wirtschafts- und Handelsordnung*. Bonn 2003. Esta publicación está disponible también en inglés.
- Rüb, Stefan: *Die Entwicklung des globalen Gewerkschaftsnetzwerks im Nestlé-Konzern Gewerkschaftliche Gegenmacht in transnationalen Konzernen?* Bonn 2004. Esta publicación está disponible también en inglés y en español.
- Sengenberger, Werner: *Globalization and Social Progress: The Role and Impact of International Labour Standards*. Bonn 2005 (Reedición). El resumen de esta publicación está disponible en alemán, francés y árabe.
- Wick, Ingeborg: *Workers, Tool or PR Ploy? A Guide to Codes of International Labour Practice*. Bonn 2005 (Reedición).
- Video: *Globalisierung – Eine Herausforderung für die Gewerkschaftsbewegung (La globalización – Un desafío para el movimiento sindical)*. El vídeo está disponible también en inglés y en español.
- En primavera de 2006 aparecerá un *DVD sobre el trabajo sindical internacional*.

Las publicaciones y materiales se pueden solicitar a través de

Lisette Klöppel

lisette.kloeppe@fes.de

Friedrich-Ebert-Stiftung

Referat Asien und Pazifik

Godesberger Allee 149

D- 53175 Bonn

Tel.: +49 (0) 228 883-517

Fax: +49 (0) 228 883-575

www.fes.de/gewerkschaften

ISBN 3-89892-463-7

www.fes.de/gewerkschaften

La Fundación Friedrich Ebert, fundada en 1925 y por ello la fundación política más antigua de Alemania, es una institución privada de utilidad pública comprometida con las ideas de la democracia social. Lleva el nombre del primer presidente de Estado alemán elegido democráticamente, Friedrich Ebert, y es portadora de su legado en cuanto a la configuración política de la libertad, la solidaridad y la justicia social. A este mandato corresponde la Fundación en el interior y exterior de Alemania con sus programas de formación política, de cooperación internacional y de promoción de estudios e investigación.

