

GLOBALIZACIÓN Y SINDICALISMO (VOL. 3)
LA RESPUESTA SINDICAL A LA GLOBALIZACIÓN

DIRECTOR DE LA COLECCIÓN

Carlos Alberto Capa

COORDINADOR DE LA COLECCIÓN

Francesc J. Hernàndez

CONSEJO DE DIRECCIÓN

Presidente: Gregorio Marchán

Vocales: Salvador Piera, Abraham Canales,
Carlos Alberto Capa y Antonio J. Martínez

COMITÉ ASESOR CIENTÍFICO

Lorenzo Cachón, Ernest Garcia, Carlos Prieto,
Jorge Riechmann, Amat Sánchez y Dámaso Javier Vicente

JOAQUÍN ARRIOLA (ED.)

GLOBALIZACIÓN Y SINDICALISMO

VOL. 3

LA RESPUESTA SINDICAL A LA GLOBALIZACIÓN

Germanita

No se permite la reproducción total o parcial de este libro, ni la compilación en un sistema informático, ni la transmisión en cualquier forma o por cualquier medio, ya sea electrónico, mecánico o por fotocopia, por registro o por otros medios, ni el préstamo, alquiler o cualquier otra forma de cesión del uso del ejemplar, sin el permiso previo y por escrito de los propietarios del copyright.

© los autores, 2001

© de la presente edición: Germania Serveis Gràfics, s. l.,

Dr. José González, 99 - 46600 Alzira (Valencia)

E-mail: germania@germania.es

Printed in EU - Impreso en la UE

ISBN 84-89847-54-1 (O.C.)

ISBN 84-89847-58-4 (Vol. 3)

Depósito legal: V-2831-2001

ÍNDICE

Los sindicatos en el siglo XXI.....	9
JUAN SOMAVÍA	
Los sindicatos en el siglo XXI.....	19
BILL JORDAN	
La respuesta sindical ante la Globalización.....	39
JOAQUÍN ARRIOLA	
El mercado mundial: un reto primordial para el sindicalismo (capítulos 2º y 3º).....	53
CIOSL	
Globalización de la justicia social.....	117
CIOSL	
Lista de abreviaturas.....	141

LOS SINDICATOS EN EL SIGLO XXI

JUAN SOMAVÍA*

La Conferencia. En primer lugar, siento un gran placer en dar inicio a esta Conferencia electrónica dedicada al tema: «Los sindicatos en el siglo XXI».** Este debate es el

* Director General de la Organización Internacional del Trabajo.

** La conferencia on-line «Los Sindicatos en el Siglo XXI» fue una tribuna electrónica para desarrollar un debate interactivo sobre las respuestas sindicales a los desafíos en las relaciones industriales en todo el mundo. Estuvo organizada por el Instituto Internacional de Estudios laborales (IILS) de la OIT, en cooperación con la CIOSL, en orden a facilitar el debate entre sindicalistas, el mundo académico y la OIT. Cerca de 800 personas de todo el mundo participaron en la conferencia en red sobre «Los Sindicatos en el Siglo XXI», que inició en 1999 con las ponencias del Director General de la OIT y la del Secretario General de la CIOSL que reproducimos en este volumen.

La conferencia fue reconocida como un productivo acuerdo de colaboración entre los sindicatos, los académicos y la OIT. Demostró que mucha gente en el mundo del trabajo desea comunicarse entre sí y que poseen informaciones útiles e ideas para compartir con una audiencia internacional. Durante la conferencia se suscitaron algunos temas centrales, entre ellos: la necesidad de que los sindicatos logren un mejor equilibrio entre la defensa de los trabajadores con empleo, los parados y los que se encuentran en empleos precarios, y entre la defensa de las necesidades inmediatas de sus miembros y el mantenimiento de las condiciones para un desarrollo económico sostenible; la ampliación de la agenda sindical hacia un mayor énfasis en el desarrollo de los derechos humanos y las instituciones democráticas, y finalmente la importancia para el logro de los objetivos sindicales de establecer alianzas con otros grupos de interés y organizaciones representativas de la sociedad civil.

La conferencia finalizó, y se puede encontrar (en inglés, francés o español) un informe detallado de la misma y una antología de las principales contribuciones a los debates en la web del IILS, que pretende ser un

primero de una serie de iniciativas conjuntas de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres y de la Organización Internacional del Trabajo para explorar distintos enfoques prometedores sobre el papel que han de tener en el futuro los sindicatos en la sociedad civil y la economía mundializada. Quisiera aprovechar esta oportunidad para dar la bienvenida a todos los participantes en este debate, en particular al Sr. Bill Jordan, Secretario General de la CIOSL, quien tan amablemente aceptó participar en la primera serie de discusiones.

Los movimientos de los trabajadores y los sindicatos. En mi opinión, los sindicatos se originaron en los movimientos de los trabajadores y terminaron siendo los actores más organizados y los foros más articulados de la sociedad. Los sindicatos se basan en valores, ideales y en una visión de la sociedad en la que se reconocen los derechos de los trabajadores, y en un entorno de estabilidad, equilibrio y justicia para todos. Los sindicatos han sido instituciones importantes en la sociedad industrial. Su capacidad de movilización ha sido particularmente valiosa y constituye la espina dorsal de su influencia política, la cual ha contribuido a los éxitos obtenidos en materia de equidad y de justicia para los trabajadores de todo el mundo.

Punto central del debate. En los últimos años, esta capacidad de movilización se ha reducido. No tengo la intención de abordar las razones que explican esta situación, de modo que me encontraré en el aspecto positivo y me detendré en el resurgimiento de los sindicatos. En particular, hay que prestar atención a dos aspectos. En primer lugar, en el debate debería abogarse con firmeza por que los sindicatos

instrumento de referencia para sindicalistas e investigadores de todo el mundo:

<http://www.ilo.org/public/spanish/bureau/inst/project/network/index.htm>.

desempeñen un papel más importante y más dinámico en la sociedad. En segundo lugar, debería discutirse sobre las medidas prácticas necesarias para alcanzar ese objetivo. Para iniciar el debate, permítanme enumerar las razones –las importantes razones políticas– que explican este resurgimiento. Se trata de razones de mucho peso, tanto en el plano nacional como en el mundial.

Los valores sindicales amenazados. El primer punto y el más importante es que los valores defendidos por los sindicatos, a saber, la equidad, la justicia y la cohesión social, se ven amenazados. La mundialización y las fuerzas del mercado están transformando el entorno social y económico de los trabajadores y están cuestionando la pertinencia de los métodos establecidos de distribución de los ingresos. El aumento de las desigualdades de los ingresos tanto dentro de los países como entre los distintos países –que se manifiesta a través de la segmentación de los mercados y la polarización de los trabajadores– está empezando a amenazar la estabilidad misma de nuestras sociedades. Aún no se ha escuchado la voz angustiada de la mayoría de la población, que está excluida o marginada de los mercados mundiales. Ya es hora de que se lancen nuevas campañas mundiales para que en los programas de los gobiernos y de las organizaciones internacionales se vuelva a incluir el tema de la redistribución de los ingresos. El nuevo mensaje que habría que formular para todos es: «Sí a la economía de mercado y no a la sociedad de mercado».

Liderazgo de los sindicatos. El liderazgo intelectual y político de la nueva campaña debería proceder de los sindicatos. Son entidades organizadas con un importante capital social, que comparten los mismos valores. El programa que han desarrollado es el acertado: erradicación de la pobreza, pleno empleo unido a los derechos de los trabajadores y cohesión social. Tienen referencias intachables para analizar y abordar las situaciones de crisis. Han adoptado el método

acertado: potenciación de la población, en particular de las mujeres. Los sindicatos están a la base de la potenciación: la potenciación es el aumento de la capacidad, la formación y la sindicación. La CIOSL es la entidad de potenciación más grande del mundo, pues cuenta con 125 millones de personas que tienen facultad decisoria por el hecho de que pueden sindicarse para defenderse a sí mismas.

Momento favorable para los sindicatos. El entorno actual es ideal para que los sindicatos desempeñen un papel más importante. Las definiciones de la economía de mercado anuncian claramente consecuencias devastadoras para el futuro. El llamado «consenso de Washington», que surgió de las instituciones de Bretton Woods en los años ochenta y noventa, está objetivamente muerto. Ese consenso desapareció con los trastornos de la crisis asiática. Era demasiado ideológico, demasiado simplista y estaba demasiado alejado de la vida real de las personas. El péndulo se está moviendo ahora en sentido contrario. El reto que tenemos ante nosotros es encontrar soluciones verdaderamente prácticas basadas en los valores, y entender la complejidad de los problemas que se nos plantean.

Un rostro humano para la economía mundializada. Los sindicatos pueden contribuir a dar un rostro humano a la economía mundializada al influir en una política social que pueda establecer un equilibrio entre la eficiencia de los mercados y la equidad para la población. La economía mundializada necesita encontrar un equilibrio, y nuestras sociedades necesitan encontrar un equilibrio, y nosotros necesitamos encontrar un equilibrio entre la función reguladora del Estado, la capacidad de creación de riquezas del mercado y las necesidades sociales de la población. Las decisiones en materia de reglamentación, las decisiones en materia de mercado o las decisiones sobre política social no pueden examinarse de manera aislada. Para encontrar un equilibrio entre estas decisiones hace falta la participación colectiva de

todos los actores sociales. Ningún actor social por sí solo va a dirigir el curso de los acontecimientos. En este contexto, los sindicatos pueden convertirse en valiosos interlocutores para dirigir los acontecimientos en la dirección correcta.

Algunos requisitos para obtener un resurgimiento. A mi juicio, deben reunirse varios requisitos importantes antes de que los sindicatos pasen a ser actores importantes que influyan en las políticas sociales formuladas en los planos nacional y mundial. En primer lugar, deben prepararse para que se les considere como los voceros de las preocupaciones más amplias de la sociedad. En segundo lugar, es necesario que construyan la base orgánica y logren el apoyo político necesarios para influir en los resultados obtenidos en los planos nacional e internacional. Se trata de tareas de gran magnitud y es importante que los sindicatos tengan perspectivas claras sobre sus repercusiones. Confío en que el presente debate nos dé la oportunidad de examinar detenidamente las repercusiones políticas y las cuestiones de orden práctico que se plantearían si los sindicatos ampliaron el papel que desempeñan. A continuación, quisiera enumerar algunas de las cuestiones que han de examinar más detenidamente los participantes en este foro.

Preocupaciones más amplias de la sociedad. El entorno cambiante implica que los sindicatos deben adoptar un papel más importante en un mundo integrado. Los sindicatos ya no son los portavoces de simples grupos sectoriales. De hecho, no hay soluciones sectoriales para los problemas integrados. Es necesario que los sindicatos trasciendan los límites de los sectores y las industrias, que hagan suyos los problemas más amplios de la sociedad y que desempeñen nuevos papeles que vayan más allá de sus funciones tradicionales dentro de las empresas. ¿Cuáles son estas preocupaciones? Seré breve y me atenderé a las cuestiones principales.

Cohesión social. La preocupación más importante es

posiblemente el mandato tradicional de los sindicatos de mantener la cohesión social. La historia nos ha enseñado que la cohesión social sólo puede mantenerse en un entorno que garantice un ingreso seguro para todos los interesados en condiciones de libertad y dignidad. Los sindicatos han luchado por ese mandato mediante la elaboración de un programa basado en los derechos de los trabajadores, en la creación de empleos y en la protección social. Las iniciativas de los sindicatos para garantizar la seguridad del ingreso, la seguridad de las condiciones de trabajo y la movilidad de las calificaciones para los trabajadores, sobre todo para aquellos que se encuentran en el segmento más bajo de la jerarquía en materia de calificaciones, seguirán siendo importantes durante muchos años. Las estrategias para alcanzar estos objetivos seguirán ocupando un lugar preeminente en los programas de los sindicatos.

Participación en el proceso de desarrollo. También es necesario que los sindicatos redefinan sus referencias como copartícipes en el desarrollo. Los sindicatos, por ser el grupo organizado más grande de la sociedad civil, pueden hacer una contribución muy valiosa a la comunidad en desarrollo. Están directamente implicados en los sistemas económicos de producción y de distribución; pueden influir en la evolución y el contenido de las políticas de empleo, sociales y económicas; son representativos y tienen que responder de su gestión; tienen una considerable experiencia en organizar a los sectores más vulnerables de la sociedad; y tienen la experiencia y la posición necesarias para acceder a los sistemas legales nacionales y a los servicios públicos. Pueden hacer una contribución gracias a las relaciones que desde hace tiempo tienen con instituciones de desarrollo tales como las cooperativas de consumidores, las sociedades de vivienda, las cajas de seguros de salud y las organizaciones de seguridad social. Hay un amplio margen para establecer una colaboración en este campo con las instituciones nacio-

nales e internacionales de desarrollo, incluidas las instituciones financieras mundiales.

La promoción de los derechos humanos y de la democracia. En tercer lugar, es necesario que los sindicatos den más proyección su papel de catalizadores críticos en la promoción de los derechos humanos y de las instituciones democráticas. Este también es un importante mandato histórico de los sindicatos. Durante todo el siglo xx, han influido de manera decisiva en las luchas ya sea para establecer o para revivir las instituciones democráticas. La experiencia de los sindicatos proporcionó una importante lección que es necesario repetir. Los derechos civiles y políticos son un requisito fundamental para acceder a los derechos laborales y sólo una democracia liberal puede proporcionar el contexto institucional apropiado para el respeto de los derechos laborales como elementos constitutivos de los derechos humanos. En toda sociedad, la evolución de la democracia liberal es un proceso endógeno que nunca se debería interceptar. Sin embargo, los sindicatos pueden acelerar el ritmo de esta evolución dando muestras de apoyo y solidaridad permanentes con la lucha en pro de una democracia liberal.

Retos en el plano mundial. Los sindicatos tienen un considerable margen de acción en el plano internacional. Los sindicatos pueden ser interlocutores influyentes en el plano mundial sólo cuando sus preocupaciones básicas (las normas laborales por las que lucharon durante todo el siglo xx) son reconocidas y aceptadas universalmente. Las normas laborales fundamentales están presentes en la Declaración de la OIT relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo (1998). La Declaración representa un compromiso mutuo, por parte de todos los Estados Miembros de la OIT, de respetar, aplicar y promover la libertad sindical y la negociación colectiva y eliminar el trabajo forzoso, el trabajo infantil y la discriminación y, por parte de la OIT, de apoyar los esfuerzos de los Estados para garantizar que se res-

peten esos principios. Aún queda por delante toda una labor que consiste en promover la Declaración como un instrumento de desarrollo que ha hecho suyo toda la comunidad internacional.

Un proceso político. La tarea antes mencionada puede llevarse a cabo únicamente a través de un proceso político. Para recabar apoyo para un programa basado en los derechos de los trabajadores, en la creación de empleos, en la protección social y en el diálogo social hace falta una lucha política liderada por los sindicatos. El mandato político de ese programa debe proceder de los jefes de Estado, de los primeros ministros y de los ministros de finanzas de los distintos países, pasando por el sistema de las Naciones Unidas y las instituciones multilaterales tales como el FMI, el Banco Mundial y la OMC. En pocas palabras, los sindicatos deberían tratar de conseguir que las normas del trabajo universales, tengan un respaldo del poder político e influir de esa manera en las políticas y programas de las instituciones multilaterales.

Potenciación de los sindicatos. El hecho de asumir un papel más importante que abarque las preocupaciones más amplias antes señaladas, implica necesariamente que los sindicatos deben salir reforzados de tal manera que puedan influir en los resultados que se obtengan en los planos nacional y mundial. Es necesario que se potencien a sí mismos mediante una tarea de organización. Lo que es aún más importante, los sindicatos deben construir sus organizaciones a partir de una base sólida. El conocimiento de sus puntos fuertes y su capacidad, las contribuciones que podrían hacer para mejorar los mercados, los productos y los procesos, los valores compartidos y el capital social, y su experiencia en actividades de asociación para el desarrollo y de refuerzo de la capacidad deberían convertirse en parte del programa de los sindicatos para su tarea de divulgación en todo el mundo.

Organización para la potenciación. Nada puede sustituir la organización, que es el requisito más indispensable para construirla base política de los sindicatos. De hecho, los sindicatos ocupan un lugar ideal para llevar a cabo esta labor. Constituyen el instrumento individual más grande de organización de los ciudadanos de todo el mundo en la actualidad. Tienen la capacidad y la estructura orgánica de base que se requiere. Esto también implica pasar a un nuevo campo, encontrar nuevos mandatos, atender las necesidades de los nuevos grupos a los que irá dirigida su acción y desarrollar nuevas estructuras y estrategias para encontrar soluciones. En particular, es necesario que los sindicatos abran los brazos a aquellos que están excluidos de las formas de trabajo tradicionales, a saber, las personas sin calificaciones, los desempleados, los migrantes y las minorías.

Asociaciones y alianzas. Éste es otro nuevo campo de acción para los sindicatos. Es hora de que los sindicatos que persigan intereses comunes y compartan los mismos valores entren a formar parte de asociaciones o de alianzas estratégicas con otros actores de la sociedad civil, con inclusión de: los grupos que se ocupan de cuestiones de género, las cooperativas, las asociaciones comunitarias y las instituciones de derechos humanos, los consumidores y los grupos ecologistas. A menudo estas asociaciones y alianzas obligan a los sindicatos a trascender los límites del lugar de trabajo y a ocuparse de los problemas que afectan a las comunidades, a los grupos minoritarios, a las organizaciones religiosas y a las asociaciones de vecinos. Confío en que este debate destacará el potencial de acción que hay en este campo y aportará nuevas luces sobre la metodología para establecer asociaciones y alianzas.

LOS SINDICATOS EN EL SIGLO XXI

BILL JORDAN*

El Director General de la OIT, Juan Somavía, defiende con elocuencia la justicia social y el papel importante e indispensable que desempeñan los sindicatos en la defensa de los derechos de los trabajadores en el empleo, en la construcción de la democracia y en el cauce que ha de tomar la política en los planos nacional e internacional. Compartimos plenamente su empeño por encontrar un equilibrio en el proceso de mundialización y lograr una distribución más justa de sus efectos positivos y de los sacrificios que implica. La magnitud de los retos que plantea la integración de la economía mundializada a los trabajadores y a sus sindicatos es un importante tema de discusión y de acción en toda la familia de la CIOSL que se aborda en los preparativos del Congreso del milenio que se ha de celebrar el próximo mes de abril en Sudáfrica.**

El papel de los sindicatos, que consiste en trabajar con otros miembros de la comunidad en la formulación de nuevas estrategias para la política pública, que recalca el Director General, es particularmente importante. Los problemas que enfrentan los trabajadores en la era de la mundialización son de hecho problemas del conjunto de la sociedad. La solución de estos problemas debe empezar por el respeto universal de los derechos esenciales y fundamentales de los trabajadores.

Es importante situar el papel de los sindicatos en un con-

* Secretario General de la CIOSL.

** «Globalización de la justicia social...», p. 117 y siguientes.

texto más amplio, a saber, el de los acontecimientos de orden mundial, y contrastarlo con el papel de los mandantes tripartitos de la OIT. Los sindicatos no se desenvuelven como una entidad aislada, y no controlan por completo las riendas de su destino. En realidad, la economía mundializada proporciona mucha asistencia e incentivos a los poderosos, mientras que con frecuencia se espera que los débiles se las arreglen por sí solos. Por ejemplo, en algunos casos, los incentivos que se dan a las empresas multinacionales para que se instalen en zonas francas industriales (ZFI) incluyen la exención de la legislación laboral del país. No es razonable pensar que los trabajadores de esas fábricas puedan sindicarse en tales circunstancias legales. Además, normalmente se niega el acceso a los locales a los representantes sindicales y en algunos casos ni siquiera se permite que los trabajadores hablen entre sí. En estas circunstancias, el hecho de que se explote tan cruelmente a los trabajadores de las ZFI, que son en su mayoría mujeres, ¿debe atribuirse a un fallo de los sindicatos o a un fallo de los gobiernos y de los empleadores de esas zonas?

La presente respuesta al discurso principal del Director General se centrará en cinco esferas: una descripción de algunos de los cambios registrados en el entorno social mundial y sus efectos sobre los sindicatos y otras formas de organización comunitaria, el papel y las responsabilidades de los gobiernos, la democratización de las instituciones de mundialización, la responsabilidad social de las empresas y los retos y oportunidades que tienen los sindicatos.

LA MUNDIALIZACIÓN Y LOS TRABAJADORES

La integración de la economía mundial se nota no sólo por el aumento masivo de las inversiones extranjeras directas, que en los últimos años han crecido con más rapidez que

el volumen del comercio internacional y que la producción mundial, sino también por el desarrollo de cadenas de producción mundializadas. Hace 20 años, la atención se centraba en las empresas multinacionales, en sus filiales y en otras formas de relaciones directas de propiedad, mientras que en la actualidad se han desarrollado amplios sistemas de producción que abarcan proveedores, subcontratistas e incluso sub-subcontratistas. Incluso las pequeñas y medianas empresas han entrado a formar parte de la economía mundializada. Otra consecuencia es que a menudo resulta difícil determinar las responsabilidades en estos sistemas de producción; asimismo, los trabajadores y sus sindicatos en muchos casos desconocen quiénes toman realmente las decisiones y a quién tienen que dirigirse, debido a que los responsables pueden encontrarse en otro país o trabajar en otra empresa.

El progreso social está vinculado de manera inevitable e indisoluble con la economía. De hecho, requiere una intervención en el mercado. Esto no es nada insólito, ya que todos los mercados se basan en reglas: reglas para proteger a los consumidores, para proteger las denominaciones de las marcas, para garantizar normas técnicas comunes, para impedir la formación de monopolios, etc. Sin una legislación social ni reglamentos gubernamentales, ya sea sobre los salarios y los horarios de trabajo, la seguridad y la salud en el trabajo, o incluso sobre la protección de los derechos fundamentales de los trabajadores, los mercados son injustos e ineficientes. La negociación colectiva también es otro mecanismo destinado a corregir y a subsanar las deficiencias de los mercados. Tanto la legislación como los convenios colectivos sustraen, hasta cierto punto, al trabajo de la competencia. La noción de que el trabajo de un ser humano no es una mercancía que se puede comprar y vender en el mercado libre forma parte de los principios básicos de la OIT y se incorporó en la Declaración de Filadelfia. Desarrollar una

economía mundializada cuando la reglamentación social sigue siendo exclusivamente de carácter nacional vuelve a situar al trabajo en un contexto de competencia y socava los progresos alcanzados en muchos años. Esto explica en parte las crecientes diferencias de los ingresos dentro de los países y entre los distintos países, que mencionó el Director General. También ayuda a explicar por qué la CIOSL da tanta importancia al establecimiento de un vínculo entre la integración económica y el respeto de los derechos fundamentales en los acuerdos sobre comercio e inversiones.

Los gobiernos y las empresas están reconociendo cada vez más que la economía mundializada necesita una reglamentación mundializada. Así se explica la creación de la Organización Mundial del Comercio (OMC) que tiene más autoridad que el GATT. También explica la gran proliferación de acuerdos de inversión bilaterales, el creciente número de acuerdos regionales sobre comercio e inversiones, y los esfuerzos desplegados para negociar un Acuerdo Multilateral sobre Inversiones en la OCDE. Desafortunadamente, esta reglamentación se ha centrado principalmente en la protección de los derechos de propiedad. La protección de los derechos de los trabajadores sigue estando en el terreno de la autoridad moral. La OIT, que cuenta con los mecanismos de control más eficaces de todo el sistema de las Naciones Unidas, sólo puede valerse de la reprobación moral como arma suprema. Ni siquiera las críticas más fuertes contra las más horribles violaciones de los derechos de los trabajadores; los asesinatos, la tortura y el encarcelamiento de sindicalistas tienen el impacto económico de un conflicto por el comercio del banano. Existe una competencia injusta entre los imperativos económicos y la fuerza moral, una competencia en la cual, a juicio de muchos, la violación de los derechos fundamentales de los trabajadores no es más que otra forma de ventaja comparativa.

La mundialización también ha tendido a destruir el sen-

timiento de comunidad. Puede provocar cierto grado de atomización de la sociedad y una desconfianza cada vez mayor entre la gente a medida que las fuerzas del mercado son promovidas como un dogma mundial. Como dice el Director General, hay indicaciones de que esta ideología, que con acierto puede resumirse con la expresión «es bueno ser ambicioso», está empezando a perder terreno, y puede que el péndulo se esté moviendo hacia el otro lado. Menciona el choque de la crisis financiera asiática. Sin embargo, es posible que esa crisis, que mantiene aún a los trabajadores y a sus familias en una situación desesperada, pese a la ligera mejoría de los mercados bursátiles, ni siquiera provoque la adopción de las reformas necesarias; existe el peligro de que no se aprovechen las lecciones que pueden extraerse de esta crisis. Todo parece indicar que se tiende a recaer en una postura de «seguir aplicando la rutina de siempre».

El Director General cita el papel político de los sindicatos y, en particular, la función vital que desempeñan en el respaldo y la construcción de la democracia. La mundialización está produciendo un déficit de democracia así como un déficit social. La construcción de instituciones políticas democráticas y eficaces y una sociedad civil en el plano internacional no sólo va muy rezagada en relación con el desarrollo de la economía mundializada, sino que, de hecho, puede socavar la democracia en el plano nacional. Si se rompe el vínculo entre el acto de votar y el bienestar diario de la población, se considerará la democracia como un proceso de tipo marginal y la población se distanciará aún más de la vida pública.

RESPONSABILIDADES DE LOS GOBIERNOS

Muchos de los aspectos de la mundialización que preocupan a los sindicatos fueron facilitados por los gobiernos

que aceptaron lo que el Director General describe como el «consenso de Washington» y, a título individual y colectivo, aplicaron programas de liberalización de la economía, de desreglamentación y de privatización, con pasmosa rapidez. De manera intencionada y agresiva dejaron de lado instrumentos que sirvieron para potenciar el proceso democrático y aplicaron en su lugar procesos centrados únicamente en la rentabilidad. Además, no consiguieron actuar a nivel internacional para compensar esta erosión de la autoridad en el plano nacional. Si la principal tarea económica que ha de tener el gobierno consiste en responder a las «fuerzas del mercado», proteger los derechos de la propiedad y mimar a las empresas, entonces la democracia está en peligro.

Una clara responsabilidad de los gobiernos es garantizar el respeto cabal de los derechos humanos, incluidos los derechos de los trabajadores. Esto es particularmente cierto en el caso de los derechos inscritos en la Declaración de la OIT relativa a los principios y los derechos fundamentales en el trabajo. Si bien las empresas multinacionales desempeñan un papel más importante que en el pasado, los gobiernos no deben utilizar esta excusa para dejar de proteger los derechos básicos de sus ciudadanos y de las personas que residen en él. Algunas cosas, incluidos los derechos humanos, no pueden privatizarse.

Otra esfera, que está relacionada con las presiones internacionales y competitivas, en la cual los gobiernos no han asumido sus responsabilidades es la del empleo precario e informal, que ha ido aumentando tanto en los países desarrollados como en desarrollo. La destrucción de las estructuras del empleo, sobre las que se basa en gran parte la legislación laboral, tiene graves consecuencias para los trabajadores y para sus sindicatos así como para la sociedad en general. Esto ha creado relaciones de trabajo complicadas y confusas. También ha dado como resultado una expansión del sector informal en el que los trabajadores tienen que

sobrevivir y en el que la única ley es la ley de la jungla. Por muy innovadores, creativos y activos que sean los sindicatos en la manera de enfocar la sindicación, los gobiernos deben abordar a nivel nacional e internacional, el deterioro de la base de protección de muchos derechos de los trabajadores y esta cuestión debe convertirse en una prioridad tripartita para llevar a cabo una labor seria en la OIT. Estos cambios masivos también incrementan el poder de las empresas y pueden poner a los trabajadores en una situación en la que la decisión de constituir un sindicato también puede equivaler a la pérdida del empleo.

Una responsabilidad básica de los gobiernos es proporcionar un entorno en el que se proteja plenamente la libertad sindical contra las amenazas y los ataques, directos e indirectos, y se aliente la práctica de la negociación colectiva. Ya no basta con establecer ese marco básico y ese entorno propicio en el plano nacional. La OIT, junto con sus mandantes, debe desempeñar un papel importante para obtener que ese marco sea más eficaz en todos los niveles, incluso en la labor que realiza con otras instituciones internacionales.

DEMOCRATIZACIÓN DE LAS INSTITUCIONES DE MUNDIALIZACIÓN

Desde el inicio de la crisis asiática, en las reuniones del G8 y del Comité de Desarrollo FMI/Banco Mundial se ha reconocido que la celebración de consultas, el refuerzo de la capacidad, el respeto de los derechos humanos y el papel de los sindicatos son los cimientos necesarios para recuperarse de la crisis y para evitar que se produzcan nuevas crisis. Ahora es necesario que estos nuevos valores sociales se traduzcan en un cambio de las acciones que llevan a cabo las principales instituciones internacionales de mundialización: el FMI, el Banco Mundial y la OMC.

La política social y las instituciones públicas y privadas que desarrollan y aplican políticas no pueden ser relegadas a un segundo plano. En Asia, mucho antes de la crisis, los sindicatos estaban abogando por un replanteamiento importante de las políticas sociales para modernizar la búsqueda de empleos, la educación y la formación y el sistema de relaciones laborales para adaptarlos a la era de la integración en un mercado mundializado.

Hacen falta investigaciones sobre cómo proporcionar mecanismos concretos para supervisar y apoyar el desarrollo social y garantizar que en las políticas de ajuste estructural se incluya siempre la protección de los grupos más vulnerables de la sociedad. Por ejemplo, la OIT ha calculado el costo y los beneficios que hubiera supuesto para Tailandia la introducción de un modesto sistema de seguridad social hace diez años. Los resultados demuestran que un gran número de personas hubiera podido protegerse de las pérdidas masivas de ingresos que los sumieron en la pobreza en los dos últimos años. Esos sistemas hubieran podido servir de estabilizadores económicos para limitar la celeridad y la gravedad de la recesión.

La cuestión que se plantea a la comunidad mundial es cómo conseguir la plena integración de los principios sociales en la labor del FMI y del Banco Mundial. El Banco Mundial está examinando ejemplos de prácticas óptimas en materia de política social, en sus reuniones anuales en Washington. A la ONU también se le ha dado un mandato para que examine el tema de los principios sociales que han de tener el FMI y el Banco Mundial, como parte de los preparativos de la importante cumbre que ha de celebrar en junio de 2000 para examinar el seguimiento de la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social. La OIT está desempeñando un papel vital en la promoción de su nueva Declaración, que requiere un apoyo activo del Banco Mundial y del FMI.

El hecho de contar con directrices eficaces sobre política social, elaboradas de la manera apropiada, puede cambiar

de manera fundamental el historial de las políticas de ajuste estructural del FMI y del Banco Mundial. En un primer momento, el FMI y el Banco Mundial deberían incorporar los planes de acción nacionales para el seguimiento de la Cumbre Mundial en sus políticas e instrumentos de préstamo, con inclusión de sus estrategias de asistencia a los países y de los documentos-marco de política económica.

La introducción de políticas sociales en la estructura de la economía mundial no debe detenerse y debe proseguir en la tercera conferencia ministerial de la OMC que se ha de celebrar más adelante en el presente año en Seattle. En los últimos 50 años, a medida que los obstáculos externos al comercio se han ido eliminando, los mercados de productos, de capitales y de trabajo han alcanzado un grado de integración cada vez mayor. El programa del GATT y de la OMC ha empezado a tener efectos más directos sobre las políticas y reglamentaciones nacionales. Esas políticas y reglamentaciones abarcan una amplia variedad de preocupaciones, muchas de las cuales no son puramente comerciales. Las normas de la OMC afectan actualmente a muchas esferas que anteriormente se consideraban principalmente una preocupación nacional. La política comercial implica actualmente la responsabilidad de una amplia gama de departamentos gubernamentales y una comunidad de mandantes, tanto ciudadanos como empresas, mucho más amplia y diversa. Además, la distinción entre el comercio de bienes y el de servicios se ha hecho cada vez más difusa, y en esto el papel que ha tenido la revolución de la tecnología de la información no ha sido insignificante.

El reto que se plantea a la OMC, y en Seattle, es garantizar un mandato político mucho más firme para construir un sistema de reglas multilaterales que cuente con un amplio apoyo popular. En particular, la OMC debe ocuparse de cómo garantizar un reparto justa de los beneficios del comercio mundial entre los países y dentro de los países. Con de-

masiada frecuencia, los países en desarrollo que desean mejorar sus condiciones de trabajo y de vida tienen que vender en los mercados mundiales aprecio más alto que los países cuyos gobiernos suprimen los derechos de los trabajadores. A menudo las víctimas de esta situación son trabajadoras jóvenes y no sindicadas de las zonas francas industriales que anuncian la inexistencia de derechos sindicales como un incentivo para los inversionistas.

Los países que no respetan los compromisos que han contraído con las normas fundamentales del trabajo atentan contra la legitimidad del sistema de comercio mundial, al socavar los derechos básicos de los trabajadores. Este no respeto de las normas laborales impide que se generalicen los beneficios potenciales del mercado libre. Por otra parte, una mejor observancia de los derechos básicos de los trabajadores constituiría un incentivo para aumentar la productividad y lograr una distribución más equitativa de los ingresos, lo cual a su vez estimularía la producción nacional y aceleraría el desarrollo económico.

El reto que se plantea a la comunidad comercial internacional en la actualidad consiste en idear procedimientos eficaces y aplicables para hacer presión sobre la minoría de países que viola de manera flagrante las normas básicas del trabajo, a fin de que cumplan sus compromisos. Es urgente que se adopten acciones para incorporar las normas básicas del trabajo aplicables en las medidas concretas que adopta la OMC para reforzar el peso de las normas de la OIT reconocidas en el plano internacional; la OIT debe seguir siendo la única entidad calificada para formular e interpretar tales normas.

RESPONSABILIDAD SOCIAL DE LAS EMPRESAS

Si bien gracias a la mundialización muchas empresas han obtenido los beneficios económicos que esperaban, es

cada vez más evidente que muchas de ellas también son vulnerables debido a los vínculos que implica un aparato de producción mundializado y debido a que los consumidores son cada vez más conscientes de los temas de carácter social y ecológico. De allí la proliferación de códigos de conducta voluntarios y unilaterales. A pesar de que en muchos casos se trata de ejercicios de relaciones públicas, demuestran que hay una sensibilización internacional, que gracias a las comunicaciones mundializadas, traduce la preocupación que sienten los consumidores por las condiciones que prevalecen en los países productores de otras partes del mundo. En la medida en que esos códigos se basen en las normas fundamentales del trabajo de la OIT y sean debidamente supervisados por las empresas y verificados por fuentes independientes, pueden contribuir al respeto de los derechos de los trabajadores. Tal vez puedan alentar, aunque no reemplazar, las relaciones laborales. Con la experiencia adquirida hasta el momento, aún es demasiado pronto para saber si esos códigos han contribuido al respeto de los derechos de los trabajadores. Este es el momento crucial para que la OIT defina el papel que ha de desempeñar en la esfera de los códigos de conducta, a fin de garantizar que estos códigos promuevan la misión de la propia OIT.

Otro hecho, más prometedor, es la negociación de acuerdos marco basados en las normas sobre derechos humanos de la OIT entre Secretariados Profesionales Internacionales (SPI) y varias empresas multinacionales. Estos acuerdos han mejorado las relaciones laborales y han proporcionado un método para resolver problemas concretos. También han contribuido a mejorar las comunicaciones dentro de las empresas y han sido útiles a ambas partes. Es importante que las reglamentaciones sobre cuestiones sociales y laborales que se adopten a la postre a nivel mundial se elaboren con los interlocutores sociales y que los gobiernos y las instituciones internacionales, en particular, la OIT, alienten y pro-

muevan las relaciones laborales, que constituyen una forma sumamente flexible de regulación social.

En cuanto a los empleadores, hay graves obstáculos para lograr una asociación social mundializada, a pesar de que pueden citarse algunos ejemplos positivos. Uno de los problemas radica en un problema de actitud, ya que algunas empresas parecen creer que pueden seguir adelante indefinidamente sin dirigirse a los sindicatos y, en lugar de ello, recurrir a las llamadas técnicas de «responsabilización» que en la práctica no modifican el equilibrio del poder y en realidad no son más que otro medio de transmisión de las ideas de la dirección. Otro problema importante es que, en su mayoría, los empleadores no cuentan con estructuras internacionales que correspondan a las estructuras sindicales y capaces de desarrollar relaciones constructivas con el movimiento sindical. Los sindicatos libres tienen estructuras internacionales democráticas, autónomas y basadas en los sectores y la ocupación, es decir, los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI). Si bien los SPI llevan a cabo una ingente labor sobre las multinacionales, que abarca desde campañas destinadas a empresas que aplican prácticas particularmente malas en todos los niveles, hasta el mantenimiento de buenas relaciones con acuerdos marco o de relaciones de cooperación más informales, normalmente, no suele haber entidades equivalentes de empleadores de determinadas industrias o sectores. Esto complica con frecuencia la labor en las comisiones sectoriales de la OIT y los preparativos de tales reuniones, lo cual es otro indicio de la debilidad de las estructuras internacionales de los empleadores, que limita su capacidad para establecer una asociación social internacional.

LOS SINDICATOS EN EL SIGLO XXI

El Director General está en lo cierto cuando menciona que el movimiento sindical internacional tiene la responsabilidad de tratar de influir y de modelar el debate internacional sobre las cuestiones sociales y de otro tipo. Este papel político y sindical ha constituido una tarea fundamental de la CIOSL desde que se creó hace 50 años. Las organizaciones sindicales regionales asumen una función de representación similar, al igual que la Comisión Sindical Consultiva ante la OCDE.

Una de las principales tareas de la CIOSL y que ha fortalecido en los últimos años ha consistido en dar a conocer la opinión de los sindicatos en los debates sobre política internacional, a través de:

- Mejores consultas con los afiliados, los SPI y otros interlocutores, no sólo sobre el fondo de las políticas, sino también sobre las estrategias para alcanzar progresos.

- Campañas para alcanzar objetivos determinados que incluyen campañas sobre los derechos de los trabajadores y el comercio, sobre la igualdad de género y el trabajo infantil (además del apoyo prestado a algunas campañas de los SPI).

- Una utilización más eficaz de la tecnología de la información.

- Una mayor participación de los SPI en las campañas sobre cuestiones generales.

- Una mejor comunicación con los medios de comunicación públicos.

- Una mejor labor en las coaliciones con otros grupos de la sociedad civil.

- Presiones a los gobiernos para que escuchen nuestros argumentos.

- La ampliación del margen del diálogo con las instituciones financieras internacionales y otras instituciones.

Sin embargo, a pesar de estos progresos, aún queda bastante por mejorar. En todas las esferas antes descritas, es necesario hacer mucho más si queremos convertirnos en portavoces más eficaces de los trabajadores en el ámbito internacional. La fuerza de la CIOSL depende del apoyo y de la participación activa que puedan dar nuestros afiliados y nuestros interlocutores internacionales en relación con estas cuestiones. En muchos países, nuestros afiliados han tenido que pelear importantes batallas en el plano nacional, que, en algunos casos, constituyen retos a su existencia misma. Debemos progresar mucho más en la comprensión de los vínculos que existen entre los temas nacionales e internacionales, de manera que se puedan abordar de manera más eficaz y se les pueda dar prioridad. Resulta cada vez más evidente que el debate nacional se está amoldando a la evolución mundial y que ya no basta con adoptar una respuesta puramente nacional.

El Director General menciona la necesidad de que los sindicatos reflejen las grandes preocupaciones de la sociedad y que estén en contacto con otros grupos de la sociedad civil. Por ser organizaciones de masa representativas de los trabajadores de casi todas las actividades de la vida, debemos responder a una amplia gama de preocupaciones de los miembros de los sindicatos, que también son ciudadanos y miembros de sus respectivas comunidades. Los propios sindicatos constituyen amplias coaliciones, que a menudo se encuentran entre las más representativas de la sociedad civil. Ello constituye una base apropiada y firme para trabajar con otros interlocutores en relación con temas de interés común. Sin embargo, para ello es necesario que comuniquemos mejor las opiniones y los principios de los sindicatos entre el público en general. Evidentemente, en muchos países, la prensa sigue estando, en mayor o menor medida, bajo el control del gobierno o de las empresas que lo apoyan. Normalmente, esos gobiernos no acogen con agrado nuestro

mensaje y es necesario buscar otros medios para comunicarse. También hemos observado una concentración del capital y del control de los medios de comunicación en un número relativamente pequeño de empresas de nivel mundial. Esto tiene repercusiones sobre la naturaleza y el nivel de cobertura que se da a los sindicatos en los medios de comunicación. Los valores fundamentales del movimiento sindical tienen un gran respaldo popular en la mayoría de los países. Debemos examinar distintos modos de dar una difusión mejor y más amplia a nuestro mensaje en los planos nacional e internacional. Internet y el correo electrónico ofrecen algunas posibilidades de abrir nuevos canales de comunicación y de participación. Esta es una de las razones del interés que tenemos por esta discusión sobre el siglo XXI.

El Director General plantea la cuestión de la cooperación con otros elementos de la sociedad. Las ONG están desempeñando un papel cada vez mayor en la sociedad civil, tanto en el plano nacional como internacional. Dentro del movimiento sindical se han llevado a cabo muchas discusiones sobre la experiencia que hemos tenido hasta la fecha trabajando conjuntamente con las ONG. En el plano internacional, en esta discusión han tenido una participación particular la CIOSL y los SPI. Las experiencias examinadas han sido muy variadas, algunas de ellas muy buenas, otras muy malas, algunas se refieren a períodos muy largos y otras a campañas muy cortas centradas en un solo tema. Lo que ha quedado claro en el curso de esta reflexión es que es difícil aplicar una política general relativa a la cooperación de los sindicatos con las ONG. Hay muchos tipos diferentes de ONG que a menudo tienen objetivos y métodos muy distintos. La mayoría de ellos son bastante diferentes a los de los sindicatos, debido a que las ONG no disponen de una base importante de miembros que pagan cotización y no tienen que conciliar una amplia gama de intereses dentro de sus estructuras democráticas. Sin embargo, ya no se trata de

saber si hay que cooperar o no con las ONG sino determinar qué tipo de relaciones conviene mantener con ellas, y con cuáles de ellas, para abordar temas que van variando y que pueden fomentar los objetivos comunes.

Como indica el Director General en sus comentarios, los sindicatos son una institución única en el sentido de que cuentan con una base popular, con cierto grado de poder económico y por ende, con el potencial para convertirse en actores en las esferas social, económica y política. Ésta es quizás la razón por la cual los gobiernos, en particular los que carecen de un mandato político legítimo, se sienten amenazados por los sindicatos. Es este papel múltiple el que la CIOSL, junto con sus afiliados y sus interlocutores, en particular los SPI, están tratando de fortalecer en el plano internacional. Partiendo del legado histórico del movimiento sindical internacional acumulado en un siglo, estamos tratando de modelar estructuras que lleguen hasta el lugar de trabajo, hasta las juntas de dirección de las empresas y hasta las cumbres de los jefes de Estado y de gobierno. Algunos han propuesto que la solución de los problemas laborales en el plano internacional consiste en trabajar y actuar como las empresas multinacionales que tienen operaciones en todo el mundo. Pese a que esto suena bien superficialmente y a que sin duda hay cosas que podemos aprender de las empresas multinacionales, en particular en materia de comunicaciones y tecnología, esta solución pasa por alto la naturaleza fundamentalmente diferente de éstas y de los sindicatos. Las empresas son estructuras de mando en las cuales puede tomar decisiones un número limitado de personas, y en algunos casos una sola persona. Esto puede dar a las empresas ciertas ventajas para hacer cambios y modificar la reasignación de recursos con rapidez. Sin embargo, nunca será un modelo para un movimiento sindical democrático, el cual se construye a partir de la base. El reto que tenemos ante nosotros consiste en incrementar nuestra fuerza a partir de las

ventajas que nos da nuestro número de miembros y nuestro talante democrático.

Una de las maneras de hacerlo es aumentando y ampliando el nivel de participación nacional de los miembros de las agrupaciones afiliadas al movimiento laboral internacional. Muchos SPI están creando redes que, en el marco de políticas concertadas democráticamente, facilitarán la participación de más miembros. En el caso de la Federación Internacional de los Trabajadores del Transporte (ITF), la movilización de la solidaridad, basada en una participación mayor y más efectiva de las agrupaciones nacionales afiliadas, constituyó el principal tema de examen de su último congreso, y este examen está llevando ala adopción de medidas concretas para aumentar la capacidad de los afiliados para participar eficazmente en el movimiento de solidaridad internacional.

En el plano internacional, se han desplegado ingentes esfuerzos para aumentar la capacidad de organización de los sindicatos en el plano nacional. La CIOSL y sus organizaciones regionales disponen de programas de este tipo, al igual que la mayoría de los SPI. Uno de los enfoques utilizados consiste en ampliar el margen de organización y de negociación que ofrecen los acuerdos marco entre los SPI y las multinacionales. También hay muchas otras oportunidades de utilizar su ascendiente a nivel mundial y la solidaridad sindical para apoyar la labor de organización e influir en el comportamiento de las empresas además de las labores de educación y de formación sobre el terreno. En este campo se podría contar con la cooperación tanto de las estructuras sectoriales como confederales. El hecho de compartir la información sobre los progresos y los enfoques utilizados en la organización también cumple una útil función internacional. Esto ya se está dando a iniciativa de las agrupaciones afiliadas a la CIOSL en Europa central y oriental.

Hay que prestar especial atención a la organización de las trabajadoras y garantizar que los sindicatos reflejen sus

intereses y sus preocupaciones. Es necesario que las mujeres se afilien a los sindicatos para luchar por la igualdad y la justicia y superen el legado de una discriminación en el lugar de trabajo, con frecuencia muy arraigada. También es necesario que los sindicatos acojan a las mujeres entre sus miembros y alienten su plena participación en el proceso de toma de decisiones para aumentar su fuerza y vitalidad.

Juan Somavía menciona la cohesión social en su discurso principal como una importante contribución de los sindicatos. Hace bien en llamar la atención sobre una característica poco valorada de los sindicatos. Afiliarse a un sindicato es uno de los pocos medios con que cuentan los excluidos socialmente y los marginados para dar a conocer sus problemas. La solidaridad no es sólo un eslogan para los sindicatos, es el motor de su capacidad para adoptar medidas en nombre de sus miembros. Tiene una importancia especial en un mundo en el que las divisiones étnicas y de otro tipo constituyen una grave amenaza para la paz. Los sindicatos constituyen una de las pocas instituciones, y en algunos casos las únicas, que reúnen a diferentes grupos de personas que tal vez no se asociarían o trabajarían juntas en ningún otro lado. Uno de los muchos ejemplos posibles es el de Irlanda del Norte, en donde a todo lo largo de este siglo, los sindicatos han sido las únicas instituciones importantes que cuentan a la vez con miembros católicos y protestantes. Al concentrarse en el desarrollo de ese papel, incluido el fomento de la participación de las minorías y de las mujeres en los sindicatos y en la dirección, los sindicatos pueden fortalecerse, organizarse de manera más eficaz incluso entre los jóvenes, y ser una parte importante de las fuerzas que mantienen unidas a las sociedades. Del mismo modo, el movimiento sindical internacional es uno de los pocos foros en los que las personas que no pertenecen a las élites y que no son diplomáticos tienen la oportunidad de trabajar juntas y de comprender las preocupaciones y los intereses ajenos.

El Director General se refirió a los valores del sindicalismo. Los valores son constantes y fundamentales para nuestra propia existencia y supervivencia. No obedecen a los caprichos del mercado ni a la voluntad de los tiranos, públicos o privados. Su vigencia ha quedado demostrada y se ha afianzado en el campo de batalla. Responden y nutren esa chispa de solidaridad humana que tenemos en todos nosotros. Dudo que en este sentido el siglo XXI sea diferente al siglo XX. La gran diferencia es que tendremos que cambiar nuestras estructuras y métodos para obtener resultados tanto a nivel local como internacional.

Para concluir quisiera dar las gracias al Director General Juan Somavía por iniciar esta discusión mundial por Internet y por su estimulante discurso electrónico. También quisiera dar las gracias a los miembros de la Secretaría de la OIT por la labor que han realizado para llevar a cabo este experimento. Me complace poder aprovechar las posibilidades que ofrece este foro mundial informal, que ya cuenta con más de 600 participantes, en su mayoría del movimiento sindical y de círculos académicos, de poder llevar a cabo una discusión libre y abierta sobre el rumbo que debe tomar el movimiento en el próximo siglo. Estoy seguro de que todos aprenderemos de los demás y podremos aprovechar ideas que nos ayudarán a fortalecer el movimiento sindical libre internacional.

LA RESPUESTA SINDICAL ANTE LA GLOBALIZACIÓN

JOAQUÍN ARRIOLA

La globalización iba a crear un mercado planetario y permitir un reparto más equitativo de los recursos. Vista así, la globalización parecía un paraíso. Sin embargo, hoy en día, el proceso se ha descarrilado. Las promesas de solidaridad han dado paso a una carrera por la competitividad y los beneficios. Allí donde no son buenas las condiciones de inversión, se encuentra cada vez menos empleo, allí donde lo son, florecen los bajos salarios, la precarización o el trabajo clandestino. Los jóvenes pagan el precio fuerte de esta coyuntura. Pero ¿tienen realmente conciencia?

(Impacto n.º 1 abril de 1999)

Este comentario de una revista sindical recoge la percepción más bien negativa que el movimiento sindical tiene de la globalización. En efecto, durante las décadas de los ochenta y noventa se produjo un ataque concertado por parte del capital, en alianza con los gobiernos conservadores de la época, contra el poder organizado de los trabajadores, sobre la base de tres políticas: por un lado, una reestructuración general de la industria destinada a eliminar el «exceso de capacidad» (reconversión); en segundo lugar el incremento de la causalidad y precarización de los contratos de trabajo (flexibilidad) mediante el aumento de la subcontratación y deslocalización industrial y finalmente la corriente «adelgazante» de las empresas, orientada no tanto a reducir exceso de capacidad cuanto a reforzar la presencia en las partes del proceso productivo de mayor valor añadido, abandonando otras menos interesantes (reingeniería).

Estas medidas generaron una situación de paro masivo y deterioro de la negociación colectiva, que redujo considerablemente el poder de los trabajadores, dividió a la clase obrera en estratos cada vez más segmentados (fijos y temporales, con contrato e ilegales; con convenio colectivo y sin él) dentro de los países y distribuyó entre varios países la producción en muchos sectores, reduciendo así el impacto de los métodos de lucha tradicionales de los sindicatos, como la huelga o el sabotaje. El resultado final ha sido una prolongada y cada vez más grave crisis de la clase obrera, de su representación sociopolítica y de su poder social, en prácticamente todo el mundo desarrollado. Tan solo el dinamismo sindical en algunos países del «Tercer Mundo» (Corea, Brasil, Bangla Desh, Filipinas o Sudáfrica) ha evitado una derrota en todos los frentes del movimiento obrero en las décadas de la globalización.

La globalización y su impacto ha forzado así nuevos debates sobre la orientación del movimiento obrero y de las organizaciones sindicales: ¿A quién y cómo se debe organizar? ¿Reformar o abolir la OMC, FMI, etc.? ¿Cómo organizar no ya la solidaridad, sino la acción sindical internacional contra el poder creciente de las multinacionales y el capital, y el progresivo debilitamiento del movimiento sindical?

En algunos países como EEUU este debate, avanzó considerablemente a raíz de la firma del Tratado de Libre Comercio con México, y se tradujo en la sustitución de la vieja guardia sindical, caracterizada por su anticomunismo, burocratismo y ausencia de política internacional autónoma respecto al Departamento de Estado, por otra dirección más activa, crítica y comprometida con la organización de los nuevos estratos de la fuerza de trabajo: sectores de servicios, jóvenes e inmigrantes temporales. En los últimos cinco años, por primera vez en su historia, las federaciones de rama de la AFL-CIO han colocado recursos directos (cuadros sindicales, dinero y tiempo) en la organización de tra-

bajadores en los países subdesarrollados fronterizos, donde se ha desplazado parte de la producción de industrias como la textil, electrónica o de material de transporte. Hasta ahora, la acción sindical internacional se realizaba a través del Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre, una institución financiada por el gobierno norteamericano y los servicios secretos, ajena a cualquier tipo de control por parte de la dirección de la AFL-CIO, y mucho menos de sus cuadros de base.

En varios países subdesarrollados en los cuales se asiste a un rápido crecimiento de los efectivos de la clase obrera, como Brasil (CUT) o Sudáfrica (COSATU), las organizaciones sindicales han adquirido un perfil sociopolítico nuevo, similar al vigente en el movimiento obrero español durante la transición, desarrollando un sindicalismo de base combinado con una percepción política de los límites de la acción sindical tradicional.

Durante los años setenta y ochenta, diversas organizaciones parasindicales jugaron un papel clave al contribuir a afinar la percepción de los sindicalistas sobre los cambios en el orden social mundial. Es el caso por ejemplo del Transnational Institute, con sede en Amsterdam, que fue el primero en organizar encuentros de sindicalistas de empresas multinacionales con plantas en países del Norte y del Sur, o la ONG vinculada a los cuáqueros, el American Friends Service Committee (AFSC), que ha desarrollado importantes tareas de formación de cuadros sindicales y profesionales al servicio de los sindicatos en negociación colectiva y problemas internacionales.

Uno de los esfuerzos más notables ha sido el del Transnational Information Exchange (TIE), auspiciado por el Consejo Mundial de las Iglesias, que desde 1978 contribuyó a animar una red de investigadores vinculados al mundo

laboral, apoyar los esfuerzos para establecer contactos e intercambio de experiencias entre sindicalistas de multinacionales en diversos países y estableciendo redes de sindicalistas en diversos sectores (automóvil, textil, alimentación) por todo el mundo. Organismos de base de este tipo, formados por voluntarios y redes de sindicalistas, profesionales y estudiantes, han sido fundamentales en preparar la agenda antiglobalización, en particular a partir de la experiencia de trabajo con sindicatos de tres países en la oposición al Tratado de Libre Comercio de América del Norte, y en la lucha contra el Acuerdo Multilateral de Inversiones (AMI) que pretendía, promovido desde la OCDE, limitar el poder de los Estados frente a las multinacionales, no ya por la vía de los hechos, sino mediante mecanismos jurídicos compulsivos.

El sindicalismo internacional oficial también se está moviendo. La organización más importante, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres señala:¹

La globalización va en camino de dominar, de manera creciente, la vida de la gente común, con tremendas repercu-

¹ La Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL) se creó en 1949 y cuenta con 215 organizaciones afiliadas en 145 países y territorios en los cinco continentes con 125 millones de efectivos de los cuales 43 millones son mujeres.

Tiene tres grandes organizaciones regionales, la ORAP para Asia y el Pacífico, la ORAF para África y la ORIT para las Américas. Asimismo mantiene estrechos vínculos con la Confederación Europea de Sindicatos (CES) (que incluye a todas las afiliadas europeas de la CIOSL) y con los Secretariados Profesionales Internacionales que congregan a los sindicatos nacionales de una profesión o industria particular a nivel internacional.

Las otras dos organizaciones internacionales son la CMT, vinculada a la democracia cristiana internacional, con una presencia escasa en el sindicalismo de base salvo en un puñado de países, siendo su regional latinoamericana (CLAT) la más importante; y la FSM, en descomposición desde la caída del socialismo soviético en Europa del Este.

siones sobre los salarios y las condiciones de trabajo de los trabajadores/as. Esto tiene un impacto sobre las personas en todos los países. Los trabajadores/as de los países en desarrollo o en transición a menudo tienen que luchar duramente para soportar los efectos causados por las fuertes medidas de austeridad recomendadas por el Fondo Monetario Internacional (FMI) y el Banco Mundial.

Con el continuo aumento de las inversiones por parte de las empresas multinacionales y el incremento del comercio mundial, la globalización pone más y más personas en contacto directo con la economía global a través de su lugar de trabajo.

(<http://www.icftu.org/focus.asp?Issue=globalisation&Language=ES>)²

Hasta ahora, no se puede decir que haya tenido mucho éxito el sindicalismo internacional en frenar la agenda neoliberalizadora de la globalización. Si las ONG fueron capaces de frenar el AMI (que feneció cuando el gobierno francés anunció que no lo iban a ratificar), la presión sindical no ha sido capaz de colocar en la agenda de la discusión internacional su propuesta más emblemática: la cláusula social.

² En se pueden consultar los documentos de esta organización relativos a la acción ante la globalización, en particular los siguientes:

–*Propuesta de la CES, la CIOSL y la CMT de incorporar convenios de la OIT en el SGP de la Unión Europea* (Documentos de base o de discusión, 28/04/99).

–*El Mercado Mundial: Un Reto Primordial para el Sindicalismo*. Tema del Decimosexto Congreso Mundial de la CIOSL (Documentos de base o de discusión, 27/04/99).

–*Los derechos internacionales de los trabajadores/as y el comercio: La necesidad de diálogo* (Documentos de base o de discusión, 09/03/99).

LA CLÁUSULA SOCIAL

La disputa más importante de la CIOSL en el terreno internacional ha sido el intentar incluir la aplicación de la cláusula social en diferentes negociaciones internacionales que han tenido lugar en los últimos años (como la formación de la Organización Mundial de comercio, el TLC o la política comercial de la UE). La idea es respetar mejor los derechos humanos y sindicales aplicando en todas partes las normas fundamentales decretadas por la Organización Internacional del Trabajo (OIT). En la práctica, esto no quiere decir establecer un salario mínimo internacional, ni una semana de 35 horas. La cláusula social no tiene nada que ver con exigencias de este tipo, que infunden temor a los países en desarrollo incapaces de poner tan alta la barrera. La cláusula social es simplemente el derecho de libertad sindical (convenios 87 y 98 y 154 de 1948, 1949 y 1981 de la OIT) y , la igualdad de remuneración y de trato (convenios 90 y 111 de 1951 y 1958), la prohibición del trabajo infantil (convenio 138 de 1973) y del trabajo forzoso (convenios 29 y 105 de 1937 y 1957). La cláusula social contribuiría entonces a que las empresas transnacionales, principales beneficiarias de la globalización hasta el momento, respeten una ley mínima y crearía un contexto en el cual los países podrán competir sin verse obligados a mantener un costo del trabajo tan bajo que, en muchos países, no permite ni siquiera la reproducción física del trabajador y su familia.

Pese a contar con la aquiescencia del gobierno de Estados Unidos (en lo que se refiere al trabajo infantil, trabajo forzoso y no discriminación, aunque no en lo relativo al respecto de los derechos sindicales de los trabajadores), el apoyo de la socialdemocracia internacional a través de la fundación del SPD alemán (Fundación Friedrich Ebert) y una amplia campaña internacional, la OMC no solo rechazó incluir en su agenda los derechos sociales, sino que en la pri-

mera declaración oficial en enero de 1995, cerró la puerta a cualquier inclusión en el futuro de los temas laborales, los cuales, en palabras del presidente de la OMC Renato Ruggiero, corresponderían, en todo caso, a la OIT. Esta posición contrasta con la inclusión de los temas vinculados al medio ambiente, aunque sea de forma subordinada a otros puntos considerados prioritarios, como la liberalización de los servicios, la defensa de la propiedad intelectual o la protección de la inversión extranjera –retomando el tema del derrotado AMI.

Tampoco ha tenido mayor éxito la campaña a favor de la Carta Social Europea, incluida finalmente más como declaración de intenciones que como parte del programa de construcción de la UEM.

Junto a estos intentos por incluir en la agenda internacional temas relevantes para los trabajadores, los esfuerzos del sindicalismo internacional se orientan hacia los programas de educación sindical en temas vinculados a la globalización y las campañas dirigidas a la opinión pública –contra el trabajo infantil, contra la discriminación laboral y salarial de las mujeres y otras–, aunque rara vez pasan del nivel de sensibilización de los trabajadores o población en general.

NUEVAS ALIANZAS

El movimiento sindical oficial se ha incorporado con cierto retraso a las movilizaciones contra las agendas neoliberales de los organismos multilaterales. Pero el efecto de su incorporación ha sido que en Seattle y otros lugares donde se encontraron las organizaciones sindicales con otras organizaciones sociales, en la protesta contra la actuación antidemocrática de los organismos internacionales, se planteó con fuerza en tema de las nuevas alianzas del sindicalismo, por ejemplo la alianza sindical-ecologistas-justicia global;

las coaliciones religioso-sindicales; alianzas entre trabajadores de color y superando barreras lingüísticas y culturales en territorios multiétnicos; alianzas entre sindicalistas y consumidores de bajo nivel de renta... hay una creciente conciencia entre sectores sindicales militantes de la importancia de trascender las agendas tradicionales reivindicativas del movimiento obrero, romper con los límites empresariales y territoriales de la negociación colectiva y articular nuevas estrategias reivindicativas y de lucha de la mano con otros sectores sociales.³

Poco a poco las organizaciones sindicales van tomando conciencia de la importancia de incorporar en su agenda las reivindicaciones de otros movimientos sociales, muchas veces representados por militantes (ecologistas, pacifistas, feministas etc.) que son así mismo afiliados a los sindicatos tradicionales, pero que no encuentran en estos un espacio de participación y de organización que les estimule. Al mismo tiempo, el éxito de las reivindicaciones sindicales dependen en muchos casos de la incorporación de otros sectores sociales a la lucha en pro de derechos laborales. Algunas de las experiencias recientes más interesantes, como la lucha en defensa del sistema de prestaciones sociales públicas en Uruguay, la huelga del transporte de Los Angeles, la campaña británica en pro de la restauración de la legislación sobre salarios mínimos, o la campaña vasca para el establecimiento de un salario social, han tenido en la incorporación de otros sectores sociales (pensionistas, inmigrantes, femi-

³ El lector interesado en ampliar su información puede leer: Jeremy Brecher y Tim Costello (eds.): *Building Bridges* (Monthly Review Press, Nueva York 1990) ; Joaquín Arriola y Peter Waterman: *Internacionalismo y Movimiento Obrero* (eds. HOAC Madrid 1992); Kim Moody: *Workers in a Lean World* (Verso, Londres 1997); Ronaldo Muck y Peter Waterman (eds.): *Labour Worldwide in the Era of Globalization* (MacMillan, Londres 1999) o VVAA: *Trabajo y Desarrollo: Globalización de la Economía e Internacionalismo Obrero* (Fundació Pau i Solidaritat, Valencia 1999).

nistas, las ONG, etc.) un aspecto crucial y determinante en su evolución más o menos exitosa.

LOS LÍMITES DEL SINDICALISMO INTERNACIONAL

Con todo, el escaso éxito logrado por el sindicalismo internacional para incluir su agenda en la dinámica de la globalización responde no sólo a las dificultades de organizar internacionalmente a los trabajadores, sino a las limitaciones propias de las estructuras sindicales, de su cultura y conocimientos.

En una encuesta entre los lectores, *El Mundo Sindical*,⁴ éstos califican al movimiento sindical como poco original, nacionalista y atrasados en varias décadas respecto a las exigencias de la globalización:

<i>En mi país, los delegados sindicales:</i>	<i>SI</i>	<i>NO</i>	<i>N/N/NC</i>
a. Cada vez con más frecuencia tienen que tratar temas de alcance internacional	83,9%	10,6%	5,5%
b. Están suficientemente capacitados para enfrentar los problemas de la mundialización de la economía	11,0%	84,5%	4,5%
c. Afirman claramente su solidaridad con las luchas sindicales internacionales	49,2%	42,6%	8,2%
d. Se muestran imaginativos para adaptar sus medidas a las nuevas tendencias de la economía internacional	32,8%	58,0%	9,2%
e. Están abocados antes que nada a la defensa de nuestros intereses locales	76,7%	15,1%	8,2%

Fuente: El Mundo Sindical, 26/05/2000.

⁴ *El Mundo Sindical* es la revista mensual de la CIOSL, editada en inglés, francés y español, con una tirada de 16.000 ejemplares, muy reducida para los sindicatos que dice representar la internacional, aunque sus lectores se cuentan entre los mejor informados de las dinámicas sindicales internacionales.

El sindicalismo internacional ha desarrollado una burocracia que aunque no es muy numerosa en términos relativos, sí determina el tipo de tareas que se asigna al sindicalismo internacional. Éstas, en su mayor parte, se rigen por parámetros pseudodiplomáticos y de *lobby* ante los ministros de trabajo en la OIT, los gobiernos de la UE en el comité Económico y social y en los comités consultivos de diversos organismos multilaterales, como el TUAC, comité consultivo sindical ante la OCDE.

Así, cuando muchas ONG han realizado la transición de proponer la reforma a proponer la supresión de muchos organismos multilaterales cuya única función efectiva en reforzar la orientación neoliberal de las políticas públicas, el movimiento sindical sigue planteado la reforma, no ya de los organismos, sino de su agenda, lo cual lo sitúa varios años por detrás de las ONG. Hace tiempo que se constató que la mayor parte de los comités consultivos de los organismos multilaterales no tiene más que una función legitimadora, y una escasa relevancia a la hora de tomar las decisiones estratégicas.

Las organizaciones sindicales reconocen hasta cierto punto estas limitaciones, cuando se plantean que su actuación prioritaria en relación con los organismos multilaterales de la globalización debe ir orientada a reforzar dentro del conjunto de las instituciones internacionales el papel de la Organización Internacional del Trabajo, único organismo de las Naciones Unidas donde los sindicatos, patronos y gobiernos pueden negociar en un pie de igualdad.

Pero la ausencia de una concepción militante de la acción sindical internacional no lleva a sacar las consecuencias evidentes, que sí sacan otras organizaciones sociales, como Greenpeace o Amnistía Internacional, o las propias multinacionales: los trabajadores no serán agentes activos de la globalización, mientras su lugar se limite a una mesa lateral subordinada (comités consultivos etc.) y no participen en

pie de igualdad con gobiernos, burocracias multilaterales y multinacionales. Y eso sólo se puede lograr mediante una movilización masiva de trabajadores, y una agenda propia, con ritmos propios, marcos específicos de negociación y tiempos controlados por las propias organizaciones sindicales.

En el XVII Congreso Mundial de la CIOSL, que se celebró en Durban, Sudáfrica del 3 al 7 de abril del 2000 bajo el lema «La globalización de la justicia social», la CIOSL definió un conjunto de prioridades para su actuación internacional: La Internacional estima que la primera prioridad para reforzar el papel internacional del sindicalismo es hacer que sus organizaciones afiliadas (son 215 en 145 países) integren plenamente la dimensión internacional de su labor en sus propios programas estratégicos para el futuro. La reorganización de los sindicatos nacionales, la concentración de recursos mediante fusiones, deberá facilitar el disponer de más medios para acometer las exigencias de la globalización, entre otras, mediante una mejor utilización de las nuevas tecnologías (prestándose una atención particular a los problemas que eso plantea para los sindicatos de los países en desarrollo), una mejor formación de los negociadores sindicales, mayor precisión en los análisis sindicales internacionales, nuevas estrategias políticas, búsqueda de alianzas sociales...

Aunque las orientaciones generales están bien encaminadas, el movimiento sindical carece de la capacidad de decisión política en el ámbito internacional que le permita una reestructuración a fondos de su trabajo, la toma de decisiones estratégicas con rapidez y el establecimiento de prioridades ajustadas al desarrollo del sindicalismo de base

Las cada vez más numerosas experiencias «micro» de solidaridad y apoyo a luchas concretas de trabajadores en uno u otro país, no se traduce en acción sindical internacional a nivel «macro», es decir, no se traducen en acumulación

de fuerzas por parte de las organizaciones sindicales, en desarrollo de nuevas estrategias de defensa ante la sobreexplotación y de reacción ante el poder creciente y de los empresarios sobre los trabajadores. Casi siempre, esas acciones de solidaridad son el resultado del esfuerzo de militantes de base y cuadros medios, apoyados más por organizaciones de solidaridad y grupos voluntarios que por las propias estructuras sindicales.⁵

Al confrontar la globalización, con frecuencia se pone el acento en la información y la formación de los cuadros sindicales para mejorar la acción internacional. De hecho, las organizaciones sindicales han desarrollado importantes materiales didácticos sobre la globalización. Pero casi siempre se plantea esta tarea a partir de una concepción vertical, de arriba abajo. Por el contrario, el aprendizaje que se requiere para confrontar la globalización neoliberal es el que resulta de participar en las luchas reivindicativas y defensivas ante la misma. El movimiento sindical aún no ha aprendido a aprovecharse de la globalización para reformar sus estructuras organizativas y proyectarlas hacia los nuevos sectores económicos y los grupos de trabajadores en condiciones más precarias. Esto exigiría profundizar en los modelos de sindicalismo sociopolítico, participativo y con agendas reivindicativas que vayan más allá del tradicional cortoplacismo de la negociación colectiva. No es evidente que las estructuras actualmente vigentes del sindicalismo internacional vayan a promover por sí mismas dicha transformación.

Los sindicatos en los países democráticos están en general excesivamente atados a la legislación laboral nacional, que determina sus ámbitos y formas de intervención. Esto es particularmente grave en el contexto de la globalización, ca-

⁵ Una buena fuente de información sobre las luchas sindicales en todo el mundo: <http://www.labourstart.org>.

racterizado entre otras cosas por la puesta en cuestión de los marcos legales y económicos nacionales. Cuando los capitales financieros transgreden las legislaciones fiscales y los controles monetarios mediante los paraísos fiscales; cuando las empresas multinacionales dispersan por el mundo sus actividades para eludir las regulaciones laborales, e incluso apuestas por el establecimiento de un marco jurídico global favorable a sus intereses, los sindicatos no terminan de encontrar un método organizativo que permita ejercitar una verdadera acción sindical internacional.⁶

La globalización es un hecho, pero yo creo que hemos subestimado su fragilidad. El problema es éste. La propagación de los mercados supera la capacidad que tienen las sociedades y sus sistemas políticos de adaptarse, qué decir manejarlos. La historia nos ha enseñado que un desequilibrio de este tipo entre los ámbitos económico, social y político nunca puede durar mucho tiempo.

(Kofi Annan,
Secretario General de las Naciones Unidas,
en el Foro Económico de Davos, enero de 1998).

Sin duda, la globalización neoliberal no es la única posible. Pero la existencia de un proyecto global más favorable a los intereses de las mayorías sociales requiere sobre todo

⁶ Por ejemplo en España, todavía no se ha organizado por parte de los fuertes sindicatos de Telefónica o Renfe ninguna acción coordinada con sus homólogos de las empresas latinoamericanas propiedad de estas compañías. Los comités de empresa europeos, establecidos por una directiva de la UE en las multinacionales originarias de Europa, no desarrollan una efectiva acción sindical coordinada, y están siendo utilizados por las propias compañías para enfrentar a unos sindicatos nacionales con otros, en torno a las decisiones de inversión o desinversión de sus empresas en los diferentes países comunitarios. En España, ni siquiera se ha trasladado a la legislación nacional esta directiva comunitaria.

un cambio en la correlación de fuerzas entre capital y trabajo a escala mundial. Y en esa perspectiva, el movimiento sindical, en tanto que expresión organizada de la fuerza de trabajo, es un componente imprescindible para el cambio político requerido. El problema estriba en que sin una mutación profunda de la cultura sindical, lo que estará en duda es su propia viabilidad futura como actor social relevante.

EL MERCADO MUNDIAL: UN RETO PRIMORDIAL PARA EL SINDICALISMO

CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES
SINDICALES LIBRES (CIOSL)
DECIMOSEXTO CONGRESO MUNDIAL

CAPÍTULO 2*

Fomentar la solidaridad, combatir la pobreza

DESARROLLO SOCIAL Y LIBERALIZACIÓN DEL MERCADO

La economía mundial está creciendo con demasiada lentitud como para crear suficientes puestos de trabajo o repercutir verdaderamente sobre la pobreza. Las perspectivas para Africa son sombrías; Rusia y muchas de las repúblicas de Europa Central y Oriental y del antiguo bloque soviético deben aún emerger de un período de profundo deterioro; la recuperación de América Latina se ve frágil; y los países industrializados no se pueden deshacer de un elevado desempleo. Únicamente en las economías asiáticas de rápido crecimiento se están creando puestos de trabajo a un ritmo suficiente para que no aumente la pobreza. En el resto de Asia millones de personas pasan hambre, millones viven en la miseria. Se necesita desesperadamente cambiar el enfoque de la política económica mundial pero los todopoderosos mercados financieros parecen tener paralizados a los gobiernos más poderosos del mundo.

Respondiendo a esta crisis planetaria, en la Cumbre Mundial sobre Desarrollo Social de Copenhague –la reunión

* Este texto forma parte del documento de base del XVI Congreso Mundial de la CIOSL. La parte anterior del texto ha sido reproducida en el volumen 1.

más grande de líderes políticos de la historia del mundo— las Naciones Unidas y sus Estados Miembros se comprometieron a luchar contra la pobreza, fomentar la solidaridad y crear puestos de trabajo. Lo que en la actualidad se necesita es una estrategia económica que alcance esos objetivos y que traduzca en acción las promesas de una mayor coordinación de las políticas nacionales. La crisis financiera mexicana y la quiebra del Banco Barings destacó la urgencia de las deliberaciones de la Cumbre. Se deben cumplir las promesas de los gobiernos de abordar las prioridades sociales identificadas. Se debe poner en evidencia la parálisis provocada por el dogma del libre mercado —motivado por la codicia— al servicio de los intereses de las poderosas elites que minan al mismo tiempo el desarrollo social.

Los movimientos de todos los grandes jugadores del tablero económico mundial —los principales países industrializados, el FMI, el Banco Mundial, la OCDE— indican un profundo compromiso ideológico con la liberalización del mercado y la estabilidad monetaria. La mayoría de los países depende de programas del FMI basados en esas rígidas teorías y están por lo tanto obligados a seguir su línea ideológica. Esto refleja en cierta medida la manera en que economistas y políticos de derecha han gobernado los países del G7 desde finales de la década del '70. Pero son los mercados financieros los que detentan el verdadero poder. El papel de los gobiernos queda así reducido a suministrar una especie de servicio de mantenimiento, subiendo o bajando las tasas de interés según lo exija el mercado.

EL PRECIO AMARGO DEL DERRUMBE DEL TELÓN DE ACERO

El Banco Europeo para la Reconstrucción y el Desarrollo (BERD) pronostica que pasarán 35 años antes de que los ingresos de Europa Oriental alcancen apenas la mitad del nivel de los ingresos medios de

Occidente. Aunque el índice de crecimiento en los países de Europa Occidental no ha sido alto, la brecha se ha ensanchado porque en Europa Central y Oriental el nivel de producción y empleo se ha contraído significativamente en todas las economías desde 1990. Con la atrofia de los viejos sistemas de planificación en los 80, el índice de crecimiento ya había caído abruptamente. Tras las revoluciones democráticas de 1989-1991 y el comienzo de la transición a la economía de mercado, los niveles de vida de la mayoría de la población han bajado aún más debido al colapso de los antiguos mecanismos y a la emergencia dolorosamente lenta de nuevas instituciones y organizaciones

La OIT estima que la cifra real de desempleo ruso es casi sin duda más del 10%. En Bulgaria, donde el salario real mínimo fue reducido a la mitad en 1991, a mediados de 1992 el 73% de los hogares percibía ingresos inferiores al mínimo social. En Polonia, más del 50% de los ingresos son inferiores al umbral de pobreza. El salario mínimo cubre ahora el 20% de las necesidades de subsistencia básica en Rusia, el 24% en Albania, el 61% en Estonia, el 64% en Hungría y el 70% en Polonia. La producción en los países en transición parece haber disminuido -8,3% en 1994 y -2,1% en 1995. En la mayoría de los países de transición, los enormes problemas de desempleo y pobreza son ampliamente ignorados tanto por los gobiernos nacionales como por las agencias internacionales. Según UNICEF, los índices de mortalidad alcanzaron un 12% en Bulgaria y un 32% en Rusia entre 1989 y 1993 debido a la propagación de enfermedades y a un aumento de muertes por accidentes, envenenamientos y asesinato.

Los ingresos reales de la población rusa descendieron un cinco por ciento más durante la primera parte de 1995 con lo que el número de rusos con ingresos por debajo del nivel de subsistencia ha llegado a los 46,5 millones, es decir que el 31% de la población, o uno de cada tres rusos, es pobre. El salario mensual nominal medio a principios de 1995 no excedía los 360.000 rublos. Durante este período, el 10% más afluyente de la población recibió el 38% del ingreso nacional mientras que el 10% de la población en los estamentos de bajos ingresos recibía apenas el 2,3%.

La inestabilidad económica y la caída indefectible de los niveles de vida de la inmensa mayoría de la población rusa ha desencadenado la emigración. Alrededor de un 60% de las personas que abandonan Moscú por el extranjero son especialistas diplomados. Más de 4.000 investigadores han emigrado en los últimos dos años sólo a Estados Unidos. El costo anual ocasionado por esta pérdida de cerebros a los países de la ex URSS es, según los cálculos de la ONU, de 50.000 millones.

Fuente: BERD y OIT

La dependencia de las tasas de interés resulta de la desreglamentación financiera de los años ochenta, pero fue también debida a una decisión política de priorizar la baja inflación frente al bajo desempleo. Al disminuir el control de los movimientos de capital se creó el primer mercado verdaderamente mundial del planeta. Alrededor de \$US 1 billón circula diariamente en este mercado, cifra muy superior a la de todas las reservas juntas de todos los principales bancos. Poco pueden hacer los Bancos Centrales para mantener las tasas de interés a niveles que reflejen la realidad económica. Esto significa que incluso las grandes empresas tienen que jugar a la Bolsa para no perder dinero con las fluctuaciones de las tasas de interés. Su estrategia financiera se desvirtúa y tienden a especular a corto plazo en lugar de invertir a largo plazo.

Los gobiernos también están atrapados en este marco temporal. Cuanto más rápido sea el crecimiento más se reducirán el desempleo y los déficits a corto plazo pero los gobiernos tiemblan ante la reacción que podrían tener los especuladores si se estimulara la economía a corto plazo mediante recortes fiscales o aumentos del gasto público. Para calmar a los especuladores se ha recurrido a políticas deflacionarias que han detenido la recuperación, sofocado el crecimiento del empleo y alimentado las desigualdades en todo el mundo. Diversos partidos políticos han tratado de hacer frente a este problema de diversas maneras; algunos han intentado proteger a los más desfavorecidos de los duros efectos de la austeridad presupuestaria. Pero ninguno ha roto el cerco de los mercados financieros internacionales.

La persistencia de los enormes montos de deuda externa en muchos países en desarrollo y, en particular, en aquellos países menos desarrollados, constituye un obstáculo en los esfuerzos realizados para estabilizar sus economías. Cada niña/o que nace en estos países nace con una deuda. Si no se encuentran soluciones al tema de la deuda, es utópico tratar

de resolver los problemas de estos países, incluso las consecuencias que trae aparejada la globalización de la economía.

Los sindicatos han tenido que reconocer que los cambios de gobierno influyeron poco en la política macroeconómica. La mundialización de la economía se ha encargado de que así fuera; en una de cada siete transacciones de acciones que se realizan en el mundo, hay alguien ajeno al país. Por esta razón los países no pueden volver a imponer controles de capital sin perjudicar las exportaciones y las inversiones, además de que se perderían puestos de trabajo. Para combatir la inestabilidad de los tipos de cambio y defender el crecimiento —la única manera de crear empleos y de combatir la pobreza— se necesita una acción concertada entre los tres grandes bloques económicos: Norteamérica, Japón y Europa. Se requiere asimismo un apoyo amplio en los países en desarrollo a fin de que las presiones financieras no desplacen las prioridades sociales definidas en la Cumbre de Copenhague.

ALIANZA SINDICAL INTERNACIONAL RESPALDA SINDICACIÓN LOCAL

El 22 de julio de 1994, los trabajadores y trabajadoras de la empresa Bibong Apparel en la República Dominicana lograron el primer convenio colectivo en la larga historia de las maquiladoras del país. El 22 de noviembre de 1995, los trabajadores en la empresa Bonahan Apparel, otra fábrica en una maquiladora dominicana, firmaron un convenio colectivo después de una huelga legal y exitosa. Ambas victorias fueron posibles gracias al valor y a la tenacidad de los trabajadores/as de las maquilas y gracias a un extraordinario ejemplo de cooperación sindical internacional.

Una alianza internacional formada por la afiliada de la CIOSL, la Confederación Nacional de Trabajadores Dominicanos y su afiliada la Federación Nacional de Trabajadores de las Zonas (FENATRAZONAS), la Federación internacional de trabajadores del textil, del vestido y cuero (FITVVC) y su organización regional interamericana, la

FITTVC-ORI, la AFL-CIO, su Instituto Americano para el Desarrollo del Sindicalismo Libre (IADSL) y dos afiliadas de la American Federation of Labor and Congress of Industrial Organizations (AFL-CIO) que se fusionaron para formar UNITE, desarrollaron e implementaron una estrategia de organización bien planificada y coordinada.

La estrategia se basó en la aplicación de presión sobre ciertas empresas y el gobierno en apoyo directo de una sindicación agresiva en el terreno de los nuevos miembros realizada por organizadores capacitados con educación sindical. La alianza representó un apoyo a los organizadores sindicales, asistencia legal y de otro tipo y asesoramiento técnico y capacitación. Las campañas de sindicación fueron complementadas con presión sobre la clientela de la empresa en Estados Unidos de las empresas identificadas y con el uso de las disposiciones sobre derechos laborales en el Sistema Generalizado de Preferencias (SGP) de la legislación comercial de Estados Unidos. Después de haber sido amenazado con la pérdida de sus privilegios comerciales, el gobierno dominicano reformó su código laboral a fin de permitir los sindicatos en las zonas francas. En la campaña de sindicación en Bibong, la amenaza de sanciones en el marco del SGP forzó al gobierno a aplicar su nuevo código.

La amenaza de sanciones en las campañas de la República Dominicana pone de manifiesto cómo funcionarían las cláusulas sociales en los acuerdos comerciales. El propósito no fue suprimir las exportaciones sino proteger a los trabajadores/as. Allí donde las reglas comerciales internacionales crean un entorno positivo para los sindicatos, los organizadores de las bases tienen la posibilidad de empezar a mejorar las condiciones de trabajo. Parte como resultado de esta experiencia, la FITTVC y la AFL-CIO han establecido comités al interior de sus propias estructuras a los efectos de propiciar enfoques estratégicos de la organización y la solidaridad internacionales.

Fuente: AFL-CIO, FITTVC y ORIT

EL PROGRAMA EMPRESARIAL PARA EL COMERCIO Y LA INVERSIÓN A NIVEL MUNDIAL

Dada la facilidad de las empresas para trasladar cuando les place capital y producción por todo el mundo, es la empresa privada quien toma las decisiones claves en materia de

comercio e inversión. Alrededor de la tercera parte de todas las inversiones extranjeras directas son hechas por un centenar de empresas multinacionales (EMN). Tanto directamente como a través de las cadenas de subcontratación y distribución que controlan, tienen una gran repercusión mundial en los puestos de trabajo y en los ingresos. Hacia finales de 1993, las ventas de las sucursales extranjeras de las empresas transnacionales ascendieron a \$US 5,8 billones, superando así a los \$US 4,7 billones de exportaciones de bienes y servicios. Alrededor de la tercera parte de todo el comercio internacional se llevó a cabo entre sucursales de las mismas empresas (comercio intraempresarial). En 1993, las inversiones extranjeras directas crecieron al doble de ritmo que el comercio y desde 1991 se han situado por encima de las inversiones nacionales, tanto en los países en transición como en los países en desarrollo.

El monto acumulado de las inversiones extranjeras directas y su crecimiento anual están distribuidos de manera muy desigual. Las empresas con sede en países en desarrollo hicieron el 97% del total de inversiones extranjeras directas. Tres cuartas partes de esa cantidad se invierte en países desarrollados. En 1993 y 1994 las inversiones transnacionales en países en desarrollo crecieron rápidamente, pero más del 80% de ese aumento fue únicamente a China. Del resto, la mayor parte fue a tan sólo otros nueve países (Singapur, Argentina, México, Malasia, Indonesia, Tailandia, Hong Kong, Taiwan y Nigeria). Los 47 países más pobres del mundo recibieron tan sólo el 0,7% del total de inversiones mundiales de las corporaciones transnacionales.

En 1994 disminuyó la ayuda oficial al desarrollo tanto en lo que se refiere a la cantidad total como a la proporción del PNB de los países industrializados. Mientras que en 1993 dicha ayuda se situaba justo por encima de los \$US 56.000 millones, ahora equivale a alrededor de tres cuartas partes de las inversiones de las empresas transnacionales en

países en desarrollo; tan sólo cerca de la mitad de esa cifra se destina al África subsahariana y al sur de Asia. Además, las inversiones extranjeras directas constituyen solamente un tercio de todas las inversiones privadas en los países en desarrollo. La desreglamentación y la privatización han ocasionado un gran aumento de las inversiones transfronterizas de acciones. Esas inversiones están cambiando drásticamente el ritmo y la magnitud de las corrientes privadas de capital y, a menudo, de las corrientes especulativas de capital, pero se concentran en una docena de países –principalmente de medianos ingresos– de Asia y América Latina. Aunque un decenio después del comienzo de la crisis de deuda los bancos continúan sin prestar nuevas remesas de dinero, una pequeña cantidad de países y una cantidad mayor de empresas de países en desarrollo están emitiendo bonos en los mercados financieros internacionales. 1995 y la crisis de enero en México han demostrado que gran cantidad de este tipo de inversiones puede partir tan rápido como llega, sobre todo porque incluye un componente considerable de recuperación de capital previamente sacado del país.

El comercio también se concentra en los mercados de los grandes países industrializados y en una serie de dinámicos países de reciente industrialización. Las exportaciones de África representan en total alrededor del 2% de las exportaciones de los países industrializados y se estima que en 1995 aumentarán un insignificante 2,5%. Por el contrario, Hong Kong, Corea del Sur, Singapur y Taiwan, con un total de exportaciones seis veces superior al de toda África están aumentando sus exportaciones en un 11% anual y en los dos decenios precedentes su expansión fue de dos dígitos. Los países que exportan productos básicos no han conseguido ampliar sus ingresos por exportaciones, sobre todo por la prolongada baja de los precios de los productos básicos. Los países con elevados niveles de ahorro y relativamente bajos empréstitos extranjeros que han pasado a ser fabricantes, a

menudo mediante atractivas inversiones de empresas transnacionales, han tenido una rentabilidad mucho más elevada. Como resultado, no sólo aumentaron sus exportaciones hacia países industrializados sino también sus importaciones. Por ejemplo, las exportaciones de Estados Unidos a países en desarrollo aumentaron un 12% anual entre 1990 y 1993 pero las destinadas a países industrializados afectados por la recesión solamente el 2% anual.

Con el comercio y las inversiones creciendo más rápidamente que la producción mundial, ha aumentado la cantidad de puestos de trabajo que depende ahora del mercado mundial. Las empresas transnacionales han vinculado los principales mercados de consumo de los países industrializados a una cantidad relativamente pequeña de países del este y sudeste de Asia que están en rápida expansión. En un principio, las inversiones y la subcontratación en esa región se hacían exclusivamente en la esfera de producción para la exportación. En este momento se están ampliando los mercados locales de consumo, lo que origina otra ola de inversiones y un marcado aumento de las importaciones. Si este fenómeno se extendiera a China, India y Vietnam, a comienzos del próximo siglo, Asia podría rivalizar con Europa y Norteamérica como centro del mercado mundial. La recuperación de América Latina de la crisis de la deuda todavía es frágil y depende en gran medida de lo que suceda en Norteamérica. Al igual que Europa Central y Oriental, América Latina tampoco atrajo tantas inversiones privadas como Asia. A pesar de un breve período de optimismo después del tratado de paz entre Israel y la OLP, Oriente Medio continúa al margen de los planes globales de las empresas transnacionales, salvo en el caso de las multinacionales del petróleo. Y los países africanos más pobres, con sus innumerables campesinos que apenas ganan para subsistir, corren el riesgo de quedar rezagados por completo.

ATAQUE SINDICAL EN PAKISTÁN

Los sindicatos en Pakistán que organizan apenas un 6% de trabajadores, sufren la negativa sistemática del derecho a la sindicación a causa del contubernio entre el gobierno y los empleadores. Un flagrante caso reciente se relaciona con una lucha de cuatro años de los trabajadores en el proyecto de construcción de autopista de la empresa multinacional coreana Daewoo para constituir un sindicato. Las autoridades otorgaron a Daewoo una excepción de la legislación laboral en mayo de 1992 como parte de un paquete de incentivos de inversión. Más adelante en 1992, la afiliada de la CIOSL, la Federación Panpaquistaní de Trabajo (APFOL) ayudó a los trabajadores/as de Daewoo a crear el sindicato Awami. El 21 de diciembre de 1992 se solicitó la personación jurídica al Registro de Sindicatos, que demoró su aceptación y, en apoyo de la postura antisindical de Daewoo, recurrió al Tribunal de Apelación Laboral para que bloquease el trámite.

Inmediatamente Daewoo se lanzó a una violenta represión de los esfuerzos de sindicación arrestando y despidiendo a los miembros y funcionarios sindicales. Los trabajadores/as encarcelados fueron frecuentemente torturados por la policía para coaccionarlos a abandonar el sindicato. Una sentencia judicial a principios de 1993 concluyó que Daewoo estaba obligada a respetar la Ordenanza de Relaciones Laborales (1969) del país que otorga el derecho de sindicación y ordenó el reintegro de los trabajadores/as despedidos. No obstante, en febrero de 1993, el gobierno de Pakistán declaró que el proyecto de Daewoo era un servicio esencial y, consecuentemente, exento de sindicación. La APFOL entonces inició un litigio contra Daewoo. La intimidación, represión y despidos continuaron mientras que el caso se dilataba en los tribunales. A fines de 1994, más de mil trabajadores habían perdido sus empleos y docenas más sufrían la violencia policial.

Durante 1993, la CIOSL y la FITCM elevaron una queja sobre el caso Daewoo al Comité de Libertad Sindical de la OIT, acusando al gobierno de Pakistán de violar la libertad de asociación (Convenio 87) y el derecho a la negociación colectiva (Convenio 98). La reunión del Consejo de Administración de la OIT de junio de 1994 exigió que el gobierno de Pakistán diera la personalidad jurídica al sindicato Awami sin demora. Además solicitó una investigación de las tácticas antisindicales de la empresa Daewoo.

Una muy esperada sentencia judicial en noviembre de 1994 reavivó el caso APFOL contra Daewoo solicitando al tribunal laboral local

que reconsiderara el registro, pero nuevas demoras legales y apelaciones frustraron una vez más la justicia. El 27 de marzo de 1995, el Tribunal Laboral de Punjab decidió a favor del reconocimiento legal dictando que «el sindicato será registrado a la brevedad posible.» Una vez más Daewoo, secundado por las autoridades, empleó tácticas dilatorias. Desde entonces los matones de Daewoo y la policía trabajan juntos y niegan el derecho a la sindicación con amenazas y golpizas. A principios de 1996 no había todavía una sentencia específica que autorizara un sindicato para los trabajadores/as de Daewoo. Los sindicatos temen que las autoridades continúen levantando estos obstáculos legales hasta que se haya completado el proyecto de construcción de la autopista, pero no se les ocurre abandonar la lucha a favor de la libertad sindical.

Fuente: Federación Panpaquistaní del Trabajo (APFOL), Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera y CIOSL

Muchos de esos cambios en el mercado mundial tuvieron lugar antes de que se firmara el acuerdo comercial multilateral de la Ronda Uruguay o independientemente de estas negociaciones. En muchas maneras las negociaciones del GATT representaron un intento de las grandes transnacionales de asegurar vínculos comerciales en los incipientes mercados del mundo en desarrollo y de utilizar mercados laborales más abiertos. Incluso antes de que hayan sido puestas en práctica las disposiciones de la Ronda Uruguay se llevan a cabo conversaciones sobre nuevos acuerdos que abarcan servicios financieros y derechos de los inversores extranjeros. Todo un batallón de grupos profesionales de presión y grupos de expertos promueve enérgicamente el orden del día empresarial en las principales capitales y en la nueva Organización Mundial de Comercio (OMC). Las EMN están presionando a los gobiernos para que aceleren el proceso de liberalización del comercio y la inserción a través de pactos regionales tales como APEC, ASEAN, Mercosur y el TLC de América del Norte, así como a través de acuerdos bilate-

rales entre importantes países industrializados y sus socios claves en el mundo en desarrollo. Esta integración mundial impulsada por las transnacionales está ampliando las divisiones sociales dentro y entre países, además de perjudicar el clima inversionista que las empresas procuran mejorar. Partiendo del éxito de la CIOSL al lanzar un orden del día social en la Cumbre de Copenhague, ¿cómo puede el movimiento sindical internacional hacer que las preocupaciones de los trabajadores/as sean parte integrante del nuevo marco legal internacional de comercio e inversiones?

LAS NORMAS INTERNACIONALES DEL TRABAJO Y EL MERCADO MUNDIAL

En los cincuenta años transcurridos desde que se adoptara la Carta de las Naciones Unidas, los gobiernos parecen haber olvidado para qué sirve la cooperación internacional. En 1945, al redactar la Carta en San Francisco, los gobiernos reflexionaron más profundamente sobre los principios que alentarían a los gobiernos a cooperar a nivel internacional para hacer frente a problemas mundiales. Entre los objetivos estipulados en su Carta figuran:

- Los derechos humanos fundamentales.
- La igualdad de derechos para hombres y mujeres.
- El fomento del progreso social en un entorno de mayor libertad.

Dentro del sistema de las Naciones Unidas, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) —el único foro mundial con representación tripartita donde los países están representados no solamente por gobiernos sino también por sindicatos y por organizaciones de empleadores— ha desarrollado un código internacional de normas del trabajo para

que utilicen los estados miembros como principios guía para su propia legislación. La CIOSL considera que las normas centrales de la OIT son fundamentales para garantizar que la presión de la competencia en el mercado mundial no conduzca a una peligrosa espiral descendente en las condiciones de trabajo y de vida.

La vinculación de dichas normas a través de una cláusula social al proceso de mayor liberalización comercial puesto en marcha por el nuevo Acuerdo Multilateral de Comercio es uno de los problemas más controvertidos que enfrenta la Organización Mundial de Comercio. Sin embargo, hasta ahora en el debate sobre la cláusula social han predominado quienes, debido a sus intereses creados, prefieren que no se mejoren las normas. La tarea de la CIOSL consiste en tratar de difundir el verdadero mensaje sobre la cláusula social.

Las principales cuestiones que la CIOSL recalca son:

i) Que ciertas normas internacionales del trabajo que constituyen derechos humanos fundamentales de los trabajadores deberían ser incluidas en una cláusula social; no proponemos un salario mínimo mundial pero sí queremos que los gobiernos cesen de obtener ventajas competitivas a través de la represión, la discriminación y la explotación.

ii) Que tal cláusula social abrirá mercados, hará que aumente el crecimiento, creará puestos de trabajo y hará que se repartan más equitativamente los beneficios del comercio.

iii) Que la vinculación de los derechos de los trabajadores/as al comercio a través de una cláusula social es un procedimiento que debe ser gradual, abierto, justo, multilateral y que debe permitir resolver los problemas mediante negociación.

iv) Que las sanciones se deberían reservar para los países que no acepten las normas de la cláusula o que se nieguen a aplicarlas.

CÓDIGOS DE CONDUCTA EMPRESARIALES: SALVANDO LA BRECHA DE CREDIBILIDAD

Una característica de la nueva división internacional del trabajo son los esfuerzos de las grandes empresas manufactureras y vendedoras para negar o desconocer cualquier responsabilidad por las condiciones de trabajo explotadoras de los subcontratistas que manufacturan los productos que llevan sus marcas. La creciente concientización pública y la presión de las organizaciones de consumidores, sindicatos, grupos de derechos humanos ha hecho esto más difícil. En años recientes, una serie de empresas en particular en el textil, el calzado y el comercio minorista en general en Estados Unidos, ha adoptado códigos de conducta sobre el trato de los trabajadores y trabajadoras en las plantas manufactureras que –insisten– se aplican no sólo en las plantas de las empresas de su propiedad sino en las plantas de abastecedores y sus contratistas. Ahora bien, muchos de los códigos parecen ser solamente ejercicios de relaciones públicas y carecen de credibilidad.

La mayoría de los códigos plasma la obligación de observar las normas laborales internacionalmente reconocidas, tales como las prohibiciones del trabajo forzoso e infantil; otras normas, tales como el derecho de los trabajadores a afiliarse a sindicatos, son usualmente olvidadas. Sin embargo, los códigos recogen compromisos de obediencia a las leyes laborales nacionales. Dado que muchos de los países donde se lleva a cabo la manufactura tienen leyes muy débiles o tienen zonas francas industriales en donde no se aplican las leyes, ésta puede ser una gran laguna que permite a las empresas evitar la puesta en vigor de las normas internacionalmente reconocidas y la mejor práctica. Además, prácticamente ningún código de conducta va acompañado por un plan creíble para su puesta en vigor y carece de medios independientes para verificar su observación. Muy a menudo aquellos trabajadores a quienes los códigos de conducta deben proteger ni siquiera se han enterado de su existencia. Las empresas –con o sin códigos– están determinadas a evitar responsabilidades y siguen tildando a aquellos que exigen el fin de la explotación de proteccionistas.

La acusación de proteccionismo fue desmantelada en una reciente campaña lanzada por los sindicatos que resultó en la decisión de una empresa de asumir realmente la responsabilidad por las condiciones laborales en las cuales se realizan sus productos. Cuando los trabajadores en la fábrica de ropa Mandarín, de propiedad coreana, en El Salvador trataron de poner fin al trato riguroso y degradante, que incluía la prohibición de hablar mientras se trabajaba, golpizas y abuso

sexual, sus intentos de formar un sindicato fueron suprimidos con brutalidad. Durante una despiadada campaña antisindical más de 350 trabajadores, principalmente mujeres, fueron despedidos.

En Estados Unidos los sindicatos, organizaciones religiosas, de consumidores, de mujeres y de estudiantes montaron una campaña de presión dirigida al cliente más importante de Mandarin, el minorista estadounidense, The Gap. Al principio, The Gap —que es una de las más grandes empresas de ropa en el mundo— trató de negar que su subcontratista era culpable de explotación y violación de los derechos humanos. Frente a la abrumadora evidencia de que las acusaciones eran ciertas y frente a la creciente presión, inclusive de accionistas y políticos, The Gap anunció que se retiraba de El Salvador. Pero quienes habían montado la campaña exigieron que The Gap reconsiderara su decisión y utilizara en su lugar su influencia para asegurar que los derechos de los trabajadores fueran protegidos.

The Gap convino en quedarse en El Salvador y traducir su código de conducta, ignorado hasta el momento, en los idiomas de los 47 países donde se producía ropa para la empresa y asegurar que el código fuese publicitado prominentemente en cada fábrica. The Gap aceptó también la responsabilidad de las condiciones de trabajo en las que se manufacturaban sus productos y aceptó una supervisión independiente de sus subcontratistas por terceras partes.

Fuente: Federación Internacional de los Trabajadores del Textil, Cuero y del Vestido

NORMAS INTERNACIONALES BÁSICAS DEL TRABAJO

La CIOSL quiere una cláusula social basada en los siete convenios centrales de la OIT:

–Convenios N° 29 y 105 sobre la abolición del trabajo forzoso;

–Convenios N° 87 y 98 sobre el derecho de libertad sindical y de negociación colectiva;

–Convenios N° 111 y 100 sobre la prevención de la discriminación en el empleo y sobre la igualdad de remuneración por trabajo de igual valor; y

–Convenio n° 138 sobre la edad mínima de admisión al empleo (trabajo de menores).

Estas normas se cuentan entre las que han sido ratificadas por más países en la OIT. Cerca de 100 estados han ratificado por lo menos cinco de las siete normas mencionadas. No se trata de normas de países industrializados, son las normas más aceptadas en el mundo por las siguientes razones:

i) Establecen el derecho de los trabajadores/as a formar sindicatos y a afiliarse a ellos para negociar niveles salariales justos y apropiados al nivel de desarrollo de sus países.

ii) Proscriben el trabajo forzoso y la esclavitud, que hacen que los trabajadores no tengan voz alguna en cuanto a dónde trabajan ni a sus condiciones de empleo.

iii) Buscan poner término a la discriminación en el empleo que hace que determinados grupos de trabajadores –las mujeres, por ejemplo– no puedan beneficiarse con el crecimiento del comercio.

iv) Buscan poner término a la explotación comercial de los niños y sentarán las bases de un programa de ayuda destinado a las comunidades y familias que dependen del trabajo de niños para subsistir.

La adhesión universal a las siete normas fundamentales de la OIT evitaría las formas más extremas de explotación y la competencia implacable. No pondría término a las ventajas comparativas de los países en desarrollo pero establecería un proceso por el cual los salarios y las condiciones de trabajo podrían ir mejorando de manera gradual a medida que aumenta el comercio. Esto estimularía el crecimiento de los mercados de consumidores y con ello las inversiones nacionales y extranjeras y, lo que es más importante, el empleo. Ayudaría a que la expansión del comercio mundial fuera más equilibrada y a que el proceso de ajuste a los cambios en la división mundial del trabajo fuera más llevadero.

La CIOSL debe procurar que se incluya la cláusula social en la OMC y en acuerdos internacionales similares. El texto de dicha cláusula debería seguir los siguientes lineamientos:

Las partes contratantes acuerdan tomar medidas para que se observen las normas mínimas del trabajo especificadas por un comité asesor que será creado por la OMC y por la OIT, incluyendo las normas relativas a libertad sindical y derecho de negociación colectiva, a la edad mínima de admisión al empleo, a discriminación, a igual remuneración y a trabajo forzoso.

CÓMO CONVENCER A LA OPINIÓN MUNDIAL PARA QUE APOYE LA CLÁUSULA SOCIAL

El objetivo de la cláusula social es garantizar que el fomento del comercio corra paralelo a la posibilidad de los trabajadores/as de ejercer sus derechos básicos. Dicha cláusula reforzaría la autoridad política de la OMC y derribaría las barreras que obstaculizan el comercio mundial, en lugar de crearlas. Constituiría una forma de ocuparse de conflictos que, de no ser resueltos, podrían aumentar las presiones en favor del proteccionismo. Y propiciaría el acceso de los países en desarrollo a los mercados mundiales de exportación.

La cláusula social aborda directamente el comportamiento de las empresas multinacionales que, en su búsqueda de mano de obra barata y de legislaciones laborales acomodaticias, alimentan las rivalidades entre países. Los SPI han venido respondiendo a los crecientes pedidos de sindicatos de los países de acogida que se enfrentan con esas multinacionales irresponsables. Los SPI han estado respondiendo a crecientes solicitudes de sindicatos en países huéspedes a fin de hacer frente a EMN irresponsables. Los SPI

han logrado una serie de éxitos y han podido, a través de negociaciones con las EMN del país de acogida, implantar nuevos y mejores métodos laborales, incluyendo formación, mejores salarios y mejores relaciones laborales que llevaron a un aumento de la productividad. Pero tales empresas enfrentan una competencia desleal de otras transnacionales que están contra los sindicatos y que buscan reducir las normas. Como parte de su campaña en favor de una cláusula social, el movimiento sindical internacional tiene que desarrollar una mayor colaboración con las transnacionales responsables a fin de promover normas mutuamente aceptables similares a las que englobaría una cláusula social.

LOS SINDICATOS Y EL FUTURO DE LA COOPERACIÓN ASIA-PACÍFICO

Originado en Canberra en 1989, el foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico (APEC) ha sido descrito como la organización económica regional que representa la región del mundo de crecimiento más rápido. Su singularidad y su influencia potencial sobre la economía mundial deriva de la magnitud de la actividad económica en la región. Los países miembros de APEC representan el 46% de las exportaciones mundiales (de 37% hace diez años), 38% de la población mundial, 53% de la producción mundial y 42% de las reservas.

APEC cubre 18 países y territorios de Asia y el Pacífico, inclusive algunos países del continente americano que lindan con el Océano Pacífico. Ha crecido constantemente en prominencia desde 1989. Si bien se originó como un foro consultivo para estimular una cooperación regional más estrecha, en 1994 en la reunión de dirigentes en Indonesia, los líderes de APEC adoptaron la Declaración de Bogor, que incluía planes para un comercio e inversión totalmente libres en la región para el año 2020. No obstante, la diversidad económica y política de los países de APEC plantea un gran interrogante respecto a la realización de esta región de libre comercio de APEC. Los temores de que APEC podría convertirse en un bloque comercial podrían ser prematuros, ya que existen percepciones muy distintas respecto a su protagonismo entre los miembros de APEC. En términos de desarrollo económico y social, la región de APEC cubre desde algunos de los países más

altamente desarrollados en el mundo a países agrícolas de bajos ingresos. Comprende además tanto democracias bien establecidas con un historial probado de apoyo a los derechos sindicales y humanos como dictaduras como la de China en donde los sindicatos libres están efectivamente fuera de la ley.

En septiembre de 1995, la CIOSL organizó en Australia una conferencia para las afiliadas de la región de APEC que estableció la Red Sindical para Asia y el Pacífico de la CIOSL, con el objetivo de trabajar a favor de una dimensión social de los procesos de APEC con disposiciones a distintos niveles para consultas periódicas con los sindicatos. La Declaración de la Conferencia, «El papel de los sindicatos en la región de Asia y el Pacífico» recalcó que a los efectos de lograr el objetivo de APEC de crecimiento económico ampliamente compartido, APEC debería intentar eliminar la explotación, la discriminación y la represión en el lugar de trabajo y capitalizar la contribución que aporta la clase trabajadora y sus sindicatos libremente elegidos al crecimiento y a una mayor cooperación internacional. RENGO luego organizó una reunión para una delegación de la Red Sindical para Asia y el Pacífico de la CIOSL con el Primer Ministro de Japón, Murayama, anfitrión de la reunión de líderes de APEC en octubre de 1995. En respuesta, el Primer Ministro Murayama acordó hacer todo lo posible para reflejar las propuestas sindicales en la reunión de líderes de APEC en Soak en noviembre de 1995.

Sin duda incorporar un protagonismo sindical y una dimensión social en el proceso de APEC será un esfuerzo a largo plazo. Las próximas reuniones de líderes se celebrarán en Filipinas en 1996, en Canadá en 1997 y en Malasia en 1998. La CIOSL, junto con los sindicatos de los países anfitriones, tratará de asegurar que los temas sindicales y sociales sean incluidos en el orden del día de estas reuniones y de lograr un alto perfil de la Red Sindical para Asia y el Pacífico de la CIOSL en los próximos años.

Fuente: CIOSL y ORAP

Un organismo asesor conjunto de la OMC y la OIT podría supervisar la aplicación de la cláusula social. A intervalos periódicos o cuando hubiera una queja, dicho organismo examinaría cómo se aplican las siete normas básicas de la OIT. Su informe mostraría que se acatan las normas o que se

necesitan ciertos cambios en la legislación laboral y en la práctica según el caso. En el último caso, en el informe se harían recomendaciones al país pertinente en cuanto a los cambios requeridos y, de ser necesario, la OIT se ofrecería a ayudar a los países a alcanzar esos objetivos.

Una vez transcurrido un período de tiempo adecuado para que los gobiernos pertinentes tomen las medidas necesarias se haría otro informe. Ese segundo informe podría mostrar que el país ha acatado las normas especificadas, que el problema aún no ha sido resuelto pero que se están haciendo adelantos, o que el gobierno no ha cooperado con la OIT.

Si se estuviera progresando, al cabo de uno o dos años se prepararía otro informe.

Si estuviera claro que el gobierno en cuestión no toma en cuenta las recomendaciones de la OIT, se le advertiría que dispone de un año para hacerlo.

Si cumplido ese plazo siguiera sin tomarse ninguna medida al respecto, la cuestión será referida al Consejo de la OMC para que éste contemple tomar medidas para asegurar que el gobierno pertinente dé una respuesta constructiva.

Tal procedimiento gradual proporciona todos los elementos de claridad, previsibilidad y objetividad que requiere un sistema multilateral efectivo. Constituye una ampliación de la reconocida competencia de la OIT. También suministra tiempo adecuado para que se resuelvan los problemas mediante el diálogo. Además, evita el peligro de que grandes potencias comerciales traten de imponer a países pequeños sus propias condiciones de acceso al mercado. Y es imparcial. Todos los países estarían sometidos a un examen igualmente detallado en lo concerniente a normas universales. En todos los casos se utilizarían procedimientos absolutamente transparentes que no dejarían margen para que se cometan abusos con fines proteccionistas. Un grupo de normas mínimas internacionalmente reconocidas y aplicadas a través de la cláusula social sería una manera mucho más se-

gura de evitar el proteccionismo que recurrir cada vez más a acuerdos bilaterales.

NORMAS UNIVERSALES DEL TRABAJO Y DIVERSIDAD CULTURAL

Los Convenios de la OIT tienen una flexibilidad que los hace aplicables a todos los países, sea cual fuere su nivel de desarrollo. La OIT no intenta imponer una armonización mundial de la legislación laboral sino que examina si las leyes y la práctica hacen que se apliquen sus principios fundamentales. Lo mismo sucedería con las normas que la CIOSL propone incluir en la cláusula social. No se pueden hacer concesiones en lo que respecta a los principios englobados en esas normas pero la manera de traducirlos a la ley y la práctica deberá variar según las instituciones y costumbres del país pertinente. La noción de que la cláusula social amenaza las culturas nacionales es un mito fabricado por quienes tienen intereses creados. En realidad, la verdadera amenaza es el mercantilismo dominante del libre mercado. Las culturas nacionales no pueden sobrevivir cuando los pueblos no tienen poder para controlar el mercado para su propio bien y el de su comunidad. La cláusula social efectivamente daría a las personas y a sus comunidades el poder de mantener su identidad cultural.

EL PAPEL DE LA POLÍTICA COMERCIAL EN LA ERRADICACIÓN DEL TRABAJO DE MENORES

La comunidad internacional tiene la obligación de ayudar a los países pobres a escapar de la pobreza que obliga a los niños a trabajar y tiene además la obligación de ayudar a financiar programas educativos que los hagan volver a la escuela. Pero el primer paso exige promulgar leyes enérgi-

cas que prohíban a los empleadores utilizar niños como mano de obra barata. La cláusula social hará que los países que verdaderamente inicien una reforma destinada a proteger a sus niños de la explotación y los abusos no vean socavada su posición por países menos escrupulosos.

LOS PAÍSES EN DESARROLLO SERÍAN QUIENES MÁS SE BENEFICIARÍAN CON UNA CLÁUSULA SOCIAL

La posición de la CIOSL –y la de todos los sindicatos independientes y democráticos– es que no se debería permitir que disminuya la fuerza de las normas, que se nieguen derechos ni que se explote a las personas en sus lugares de trabajo y que este principio debería reflejar los intereses de los trabajadores/as de los países desarrollados y en desarrollo.

ABOLICIÓN DEL TRABAJO INFANTIL EN LA FRONTERA NOROCCIDENTAL

En el marco de un estudio de 40 niños que trabajan en la industria del ladrillo en las afueras de Haripur en Pakistán, la Federación Panpaquistaní del Trabajo (APFOL) entrevistó en su lugar de trabajo a los niños y a sus padres. Custodiados por los propietarios de la fábrica, las familias viven en campos aislados, lejos del resto de la sociedad. Todos son trabajadores/as en servidumbre –en otras palabras son propiedad del dueño de la fábrica– y tienen que trabajar hasta haber pagado la deuda con interés que le deben. La seguridad alrededor de estas familias es tan estrecha que al tratar de entrar en los campos el representante de APFOL fue recibido a tiros y herido en la pierna.

El trabajo en servidumbre está prohibido por la constitución paquistaní y en 1992 se promulgó una Ley sobre el Sistema de Trabajo en Servidumbre. No obstante, éste persiste aún y los señores feudales y propietarios de fábrica continúan operando el sistema abiertamente. Son pocos los trabajadores en servidumbre que logran alguna vez saldar sus deudas y por esta razón los niños a menudo nacen en un sistema de esclavitud.

APFOL se opone al trabajo en servidumbre y a la explotación de los niños y está organizando un proyecto con estos 40 niños con la ayuda financiera de RENGO Japón y de LO Noruega. El proyecto ha saldado la deuda de los niños, o sea que ya no se ven forzados a trabajar en servidumbre y están yendo a la escuela. APFOL espera incrementar a cien el número de niños cubiertos por el proyecto en 1996.

Aunque el objetivo del proyecto es asegurar que los niños reciban educación, espera también concientizar a los niños y a sus familias respecto a su situación como trabajadores en servidumbre y estimularlos a formar organizaciones para los trabajadores del ladrillo.

Fuente: APFOL y CIOSL.

Creemos que la mayor fuerza de una cláusula social internacionalmente aceptada es que daría a los países en desarrollo que intentan mejorar los niveles de vida de sus trabajadores una protección contra la competencia de países que continúan permitiendo que se los explote.

Los países industrializados también se beneficiarían con una cláusula social. Un desarrollo mundial más equilibrado de los mercados de consumidores generaría mayor crecimiento pero no pondría término a la necesidad de ajustes del mercado laboral. No obstante, tales ajustes serían más justificables dentro del contexto de principios comunes para el trato a dar a los trabajadores. El aumento del comercio mundial crearía también nuevas oportunidades de empleo tanto en los países industrializados como en desarrollo.

REFORMA DEL SISTEMA FINANCIERO INTERNACIONAL

En la actualidad tiene lugar un importante debate acerca del sistema financiero internacional. La segunda crisis de la deuda de México, la persistencia de los problemas del ajuste en África, la necesidad de apoyar a los países de Europa Central y Oriental y a las Repúblicas de la ex URSS, el ma-

yor riesgo de grandes quiebras bancarias y la amenaza de que la inestabilidad del tipo de cambio debilite una recuperación sostenida en el mundo industrializado apunta a la necesidad de una reforma drástica. Hasta el momento, los ministerios de finanzas del G7 se han negado a escuchar los pedidos de cambio pero, con el peligro latente de que se produzcan otras grandes crisis, las presiones van en aumento.

El objetivo de la CIOSL es influir sobre el FMI y el Banco Mundial para:

i) que se diseñen nuevos criterios de evaluación de los beneficios para la sociedad y la economía de la inversión en programas sociales a fin de que se dé prioridad al gasto en estos ámbitos en lugar de tenerlos como blancos de recortes perjudiciales;

ii) que se estipule un impuesto internacional sobre las divisas en operaciones especulativas a corto plazo; los ingresos se utilizarían para aumentar la ayuda a países en desarrollo;

iii) que se dicten nuevas normas para combatir la «cultura de casino» de los mercados de productos derivados y de otros mercados de alto riesgo;

iv) que se aumenten los cupos de préstamo del FMI a países con problemas de balanza de pagos a fin de que se puedan introducir reformas del mercado que mantengan el crecimiento sin provocar un deterioro social;

v) que se aumenten los Derechos Especiales de Giro del FMI y se inicie un nuevo programa de préstamos de países de moneda fuerte a fin de que los países en desarrollo y los países en transición puedan constituir reservas para protegerse de las crisis a corto plazo;

vi) que haya un mayor control de las políticas fiscales y monetarias de los países con grandes excedentes y de los países deficitarios para prever problemas que podrían tener efectos perjudiciales en el empleo y la protección social;

dicho control sería acompañado de procedimientos más energéticos que fomenten la coordinación de las políticas de crecimiento;

vii) que se adopte un nuevo enfoque destinado a proporcionar mayor apoyo financiero a largo plazo a los países que respeten los derechos humanos y sindicales, que reduzcan los gastos militares y que transfieran recursos a las áreas de educación y salud y a otras actividades productivas y de generación de empleo;

viii) que se establezca una colaboración más estrecha e institucionalizada entre el FMI, el Banco Mundial y otros organismos internacionales clave que se ocupan del desarrollo, tales como la OIT y el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo;

ix) que se mejore el diálogo entre el FMI y el Banco Mundial y los sindicatos, ya sean nacionales o internacionales.

La falta de coordinación ha bloqueado a todos los países en una política de austeridad a pesar de que en el mundo no escasea la capacidad ni ha resurgido la inflación. Las propuestas de la CIOSSL están destinadas, en primer lugar, a hacer que los gobiernos nacionales dejen de exportar sus problemas esperando que sean otros los países que encabezen una recuperación del crecimiento. La cooperación y coordinación entre países es esencial para asegurar que se logre una expansión con una amplia base que evite los grandes e insostenibles desequilibrios de pagos y las fluctuaciones de los tipos de cambio.

El segundo objetivo es desalentar la especulación haciéndola más costosa para los comerciantes de dinero y reducir el riesgo de un derrumbamiento financiero de grandes proporciones.

En tercer lugar, el paquete de medidas de la CIOSSL alentaría a los gobiernos y a los organismos internacionales a

enfrentar los problemas sociales subyacentes que, en general, son la razón profunda de las tensiones financieras. Dichas medidas apoyarían a los gobiernos democráticos que aspiran a un ajuste estructural con justicia social y a la creación de puestos de trabajo viables.

Los gobiernos democráticos no pueden eludir su responsabilidad y entregar sus ciudadanos a las brutales y arbitrarias fuerzas del libre mercado. En una economía mundial mucho más abierta y en un mercado laboral también mundial los gobiernos tienen que crear un nuevo marco institucional para políticas públicas que garanticen que los resultados del mercado son socialmente justos. Este nuevo enfoque se ha de basar en una coordinación internacional mucho más estrecha y en el reconocimiento de que es esencial para el desarrollo sostenible la consolidación y la expansión de la democracia.

LA INTEGRACIÓN DE LAS POLÍTICAS ECONÓMICAS Y SOCIALES INTERNACIONALES

La Cumbre Social de las Naciones Unidas demostró que los sindicatos no son los únicos que cuestionan la dirección en la que las fuerzas del mercado están llevando al mundo. Ahora, cuando los gobiernos de muchos países industrializados y sus electorados están preocupados por sus propios problemas sociales, es fundamental hacerles comprender que la solidaridad mundial es un elemento indispensable de las medidas requeridas para crear puestos de trabajo y eliminar la pobreza en sus propios países y en el mundo en desarrollo. La solución que da el mercado para las personas adineradas frente al crecimiento de la pobreza es contratar guardias privados de seguridad y construir altas tapias en torno a sus casas. Una solución similar de aislamiento frente a la crisis social mundial sería desastrosa.

La batalla fundamental consiste en asegurar que los principios de gobierno democrático no sean socavados por el mercado y que trabajadores y trabajadoras puedan influir en su propio futuro. El lugar de trabajo es donde esto se manifiesta con más fuerza. Los sindicalistas viven la realidad del mercado mundial y perciben sus tensiones y sus peligros, pero también su potencial para ampliar las oportunidades de millones de personas que viven marginadas, luchando por los elementos esenciales de una vida decente. Se debe rechazar una economía mundial impulsada únicamente por las fuerzas irrestrictas del libre mercado y se ha de propugnar la cooperación económica y la solidaridad social.

ACUERDO PIONERO CON MULTINACIONAL SOBRE IGUALDAD Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS

En 1988, el Secretario General de la Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y el Director de los Recursos Humanos de Danone firmaron un «punto de vista común» que comprometió tanto a la administración de la empresa multinacional (EMN) como a los sindicatos que representan a los empleados de Danone a trabajar mancomunadamente en cuatro áreas: formación y capacitación, acceso de los sindicatos a la información de la empresa, promoción de la igualdad de género y derechos sindicales.

Desde la adopción de este acuerdo pionero la empresa se ha reunido anualmente con los sindicatos agrupados bajo la bandera de la UITA. Se ha logrado la intensificación de la cooperación entre sindicato y administración en cada una de las cuatro áreas a través de una serie de «acuerdos marco» alcanzados internacionalmente pero cuya implementación está sujeta a la negociación, ya sea a nivel nacional o local. En 1989 los «acuerdos marco» alcanzados estipulaban el mínimo de información social y económica que necesitarían los trabajadores y sus sindicatos a fin de comprender sus respectivas divisiones de la empresa y suministraban un acuerdo sobre la igualdad de trato entre hombres y mujeres que contemplaba la formulación de un plan de acción y de iniciativas conjuntas para lograr esta meta. En 1991, la UITA y Danone anunciaron la ejecución de programas conjuntos de

histórica sobre derechos sindicales en la cual Danone se comprometía a garantizar en todas sus operaciones el ejercicio de los derechos sindicales reconocidos.

La experiencia ha demostrado que las administraciones locales no siempre están dispuestas a poner en práctica muchas de las innovaciones en los acuerdos marco y que la UITA no es siempre informada sobre el progreso a nivel local. Tampoco los sindicatos han aprovechado a fondo las oportunidades brindadas por los acuerdos marco. Por ejemplo, aunque la empresa ocupa una alta proporción de mujeres en sus establecimientos de manufactura, sólo se han establecido unos pocos comités de mujeres a nivel de lugar de trabajo y pocos han sido establecidos en los sindicatos. No obstante, los acuerdos han resultado en programas concretos en relación a la igualdad y a la formación a nivel local y constituyen medidas que consolidan las relaciones laborales internacionales que los sindicatos necesitarán para enfrentar a las EMN. La conclusión es que los acuerdos entre los sindicatos y las EMN alcanzados internacionalmente aumentan, más que disminuyen, la importancia de las organizaciones sindicales locales.

Fuente: Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación

Nuestra experiencia nos muestra que se necesitan leyes para evitar que los ricos y poderosos exploten a los más desfavorecidos. Las inversiones privadas no compensan el hecho de que los mercados no satisfagan las necesidades básicas del grueso de la sociedad. Las personas no son bienes que se compran y se venden y exigen poder tomar las decisiones relativas a sus propias vidas y al futuro de sus comunidades. Los mercados tienen que funcionar en un marco institucional establecido principalmente por los gobiernos pero también por organizaciones civiles como los sindicatos, que equilibran una amplia gama de aspiraciones sociales con los intereses comerciales de las empresas. El rápido ritmo de la mundialización y el predominio del dogma de libre mercado han abierto una enorme brecha entre la capacidad de los gobiernos nacionales de enfrentar los efectos adversos del mercado y de, al mismo tiempo, adaptarse a la feroz competencia por inversiones.

La respuesta de la CIOSL a las crecientes tensiones causadas por este desequilibrio entre política social y económica es nuestro programa para fomentar la solidaridad internacional. Sus elementos clave son:

i) vincular el comercio a los derechos de los trabajadores/as a través de la OMC y de la OIT;

ii) trabajar en las centrales nacionales para crear consenso nacional a fin de aplicar las conclusiones de la Cumbre Social;

iii) reformar el sistema financiero internacional a fin de que se pueda invertir en programas de desarrollo destinados a crear puestos de trabajo y reducir la pobreza;

iv) luchar para que se otorgue más ayuda a los países en desarrollo, especialmente para programas que amplíen la educación primaria y la atención médica;

v) reforzar la OIT, las normas laborales internacionales y los principios del tripartismo;

vi) luchar para obtener una dimensión social en la adaptación económica de los países en transición;

vii) erradicar el trabajo infantil y

viii) trabajar con las afiliadas a efectos de asegurar una participación sindical activa en la implementación de la Plataforma de Acción adoptada en la Conferencia Mundial de la ONU para la Mujer en Pekín.

CAPÍTULO 3

La voz de los trabajadores y trabajadoras se refuerza con la solidaridad sindical internacional

LA LUCHA CONSTANTE EN FAVOR DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES/AS

El mapa político del mundo ha cambiado drásticamente en los últimos diez años y los sindicatos han desempeñado un papel importante en dicho cambio. Durante muchos años y en muchos países con regímenes totalitarios, la solidaridad internacional organizada a través de la CIOSL suministró un apoyo vital que ayudó a los sindicalistas a luchar por la libertad. Las afiliadas de la CIOSL pueden estar orgullosas del trabajo que hicieron. La magnitud del cambio que ayudamos a lograr es enorme: casi la cuarta parte de los trabajadores del mundo vive ahora en países que hace diez años estaban gobernados por dictaduras militares o eran regímenes totalitarios y unipartidarios.

No obstante, mientras el movimiento sindical independiente y democrático luchaba para derrocar a los tiranos, los propulsores del libre mercado hacían cola para concluir con ellos tratos que demoraban el advenimiento de la democracia. Ahora aclaman la caída del sistema comunista y de quienes los imitaban en los países en desarrollo como una victoria del libre mercado cuando, en realidad, fue un triunfo de la democracia que proporciona una libertad capaz de hacer frente a un mundo rápidamente cambiante, capacidad que la rigidez totalitaria no tiene. Los defensores del libre mercado tratan de convencer a los nuevos gobiernos, desesperados por inversiones extranjeras, que los sindicatos fuertes constituyen una amenaza para el desarrollo. Como resultado directo de esta presión muchos sindicatos se ven confrontados con obstáculos legales, hostigamiento e intimidación en las mismas democracias que ayudaron a establecer y que pro-

curan defender, sin que tampoco haya terminado por completo la lucha contra la dictadura misma. La incertidumbre económica y social propicia tendencias autoritarias. Por lo tanto, la promoción y la defensa de los derechos sindicales han de continuar siendo la prioridad máxima de la CIOSL.

LA VISIÓN SINDICAL

Nuestra visión de la sociedad es fundamentalmente diferente a la de los ideólogos del libre mercado. Nuestro objetivo es ayudar a organizar la utilización del principal recurso del mundo –su gente– para mejorar el bienestar general de la sociedad y especialmente de sus miembros más vulnerables. Los sistemas de producción, intercambio y distribución basados en el mercado pueden ayudar a alcanzar este objetivo, pero solamente cuando operan dentro de un marco de leyes y de políticas gubernamentales que asegure que los objetivos de las sociedades no se verán damnificados por intereses privados poderosos. En años recientes, una filosofía renaciente de un individualismo egoísta ha ejercido una fuerte influencia en el debate político, entre otras cosas como resultado de los esfuerzos de la comunidad empresarial para reducir el impacto de las políticas y la legislación del gobierno que limitan los efectos divisorios de la prosecución del beneficio privado. Los sindicatos creen que esta filosofía está fundamentalmente viciada. El sentido de identidad y de autoestima de un individuo está determinado por la manera en que interactúa con otros en la sociedad y crucialmente a través del trabajo que realiza, no simplemente por la cantidad de riqueza que ha acumulado. La prosperidad material es importante, especialmente para aquéllos que no cuentan con medios para vivir una vida decente, pero la gente tiene una concepción más amplia de valores que sólo pueden cristalizarse a través de un trabajo mancomunado en

pos del avance de su comunidad y, sin duda, de la humanidad en general.

DESIGUALDADES PERSISTENTES ENTRE LAS REGIONES DEL MUNDO

PNB per cápita 1993 por región

África al sur del Sahara	\$520
Asia Oriental y Pacífico	\$820
Asia del Sur	\$310
Europa en desarrollo y Asia Central.....	\$2.450
América Latina y Caribe	\$2.950
Países de altos ingresos	\$23.090

Analfabetización en 1990 por región

África al sur del Sahara	50%
Asia Oriental y Pacífico	24%
Asia del Sur	54%
Europa en desarrollo y Asia Central	5%
América Latina y Caribe	15%
Países de altos ingresos.....	1%

Índice de mortalidad infantil en 1993 por región

África al sur del Sahara	9,3%
Asia Oriental y Pacífico	3,6%
Asia del Sur	8,4%
Europa en desarrollo y Asia Central	2,5%
América Latina y Caribe	4,3%
Países de altos ingresos	0,7%

Fuente: PNUD Informe sobre Desarrollo Humano, Banco Mundial. Informe sobre el Desarrollo Mundial, 1995

Los sindicatos son gente que trabaja junta. La organización social basada en una experiencia laboral compartida es una respuesta natural al deseo de un individuo de mejorar su propio aporte y el de sus compañeros para una sociedad mejor. El meollo de nuestro movimiento es el objetivo de la

dignidad humana, el sentimiento de ser un miembro valioso de la sociedad porque se reconoce el trabajo como importante, se lo recompensa justamente, es seguro y saludable y la gente es tratada con respeto en su trabajo. La pobreza y el desempleo masivos son un desperdicio intolerable de recursos y una amenaza peligrosa para la cohesión social y, sin duda, para las relaciones internacionales pacíficas.

Cuando la consecución del beneficio privado a través de mecanismos descontrolados del mercado es elevado a meta primordial de la política pública, los objetivos de mejorar el bienestar general de la sociedad y especialmente de sus miembros más débiles se ven inevitablemente comprometidos. Se sacrifican la dignidad humana y la justicia social al beneficio de las elites de los ricos y poderosos. De esta manera, se socavan los derechos democráticos básicos, especialmente los derechos de los trabajadores/as, a formar sindicatos y afiliarse a aquéllos de su propia elección.

Nuestra defensa de los derechos sindicales es, por lo tanto, parte inherente de un debate más amplio sobre la identificación de los fracasos del mercado y su solución a través de la acción de autoridades públicas democráticamente responsables. Nosotros creemos que muchas otras organizaciones sociales comparten nuestros valores y preocupaciones, inclusive algunos sectores de la comunidad empresarial que reconocen la importancia de equilibrar el dinamismo renovador de la empresa privada con los objetivos más amplios de justicia y democracia. Con el advenimiento de la economía de mercado mundial, este debate también es mundial. La CIOSL es un foco central para los sindicatos que tratan de asegurar que se presente con fuerza una visión alternativa sobre cómo la comunidad internacional debería organizarse a fin de asegurar que el esfuerzo humano responda a las necesidades de la mayoría, y no de unos pocos.

DIRIGENTE SINDICAL ABANDONADO A LA MUERTE EN SWAZILANDIA SOBREVIVE PARA OTRO COMBATE

En años recientes, la monarquía autoritaria del rey Mswati III de Swazilandia ha desencadenado una campaña sistemática para terminar con el movimiento sindical independiente del país. La represión del gobierno de la Federación de Sindicatos de Swazilandia (SFTU) comenzó después de una conferencia sindical en octubre de 1993 que propuso un programa de 27 puntos destinado a mejorar las condiciones de empleo de los trabajadores/as y a promocionar la democratización de la sociedad de Swazilandia.

A los efectos de destacar la necesidad de un diálogo en torno a su programa, la SFTU organizó una huelga masiva los días 21 y 22 de febrero de 1994. La policía atacó a los trabajadores frente a numerosas fábricas, lesionando seriamente a muchos. La intimidación y la violencia oficiales continuaron durante todo el año. El Secretario General de la SFTU Jan Sithole fue detenido e interrogado el 22 de julio. La presión sobre Sithole aumentó con amenazas por teléfono contra su vida. Funcionarios de la policía en civil comenzaron a supervisar las reuniones sindicales y a ofrecer sobornos para obtener documentos de la SFTU.

Los días 13 y 14 de marzo de 1995, la SFTU convocó otro paro masivo para obligar que un Foro Tripartito considerara el programa sindical. Se anunció una segunda huelga para el 17 de julio. El gobierno renovó sus ataques contra el Secretario General de la SFTU solicitando que Sithole entregara su pasaporte la víspera de su partida a la Conferencia de junio de la OIT en Ginebra. Se adujo que Sithole no era ciudadano de Swazilandia y se inició el trámite para deportarlo. El 14 de julio de 1995, tres días antes de la huelga general, el Primer Ministro advirtió a los trabajadores/as contra cualquier nueva acción masiva, ya que éstas eran ilegales en virtud de la ley de Swazilandia. El mismo día, se impuso la legislación bajo el procedimiento de emergencia estipulando diez años de cárcel o 100.000 rands (\$US 27.300) de multa a quienquiera que convocase una huelga. Se habría considerado además un nuevo proyecto de ley sobre relaciones laborales que recortaría sin reparos los derechos sindicales. El 29 de agosto de 1995, un día apenas antes de que expirara el ultimátum de la SFTU respecto al Foro Tripartito, Jan Sithole fue secuestrado por un grupo de hombres armados. Se le robaron efectos personales y los documentos sindicales y fue abandonado, encerrado en el baúl de su auto en un lugar en el cual un choque podría fácilmente haberlo matado. Afortunadamente, sus gritos de ayuda fueron oídos por algunos transeúntes

unas horas más tarde y escapó a esta trampa mortal. A pesar de las negativas oficiales, se sospecha que fue la policía. El 4 de septiembre, la CIOSL solicitó la intervención personal del Director General de la OIT para proteger las vidas de los dirigentes sindicales de Swazilandia.

Seis altos funcionarios de la SFTU fueron arrestados y brevemente detenidos el 17 de noviembre de 1995 después de asistir a una reunión con dirigentes de la oposición política para explorar un programa común. El tan esperado proyecto de ley sobre relaciones laborales de Swazilandia fue promulgado por el Parlamento el 7 de diciembre de 1995 y penaliza la convocatoria o la organización de huelgas.

A pesar de que se les niega el derecho legal a la huelga, los trabajadores/as siguen luchando contra la represión oficial dirigida a quebrar el movimiento. En enero de 1996, Sithole y una serie de otros dirigentes sindicales fueron otra vez arrestados pero después de haber pasado una semana detenidos en una cárcel remota, fueron liberados gracias a las protestas internacionales coordinadas por la CIOSL y su organización regional la ORAF.

Fuente: Informe Anual sobre las Violaciones de los Derechos Sindicales de la CIOSL

CONSOLIDACIÓN DE LA INFLUENCIA SINDICAL A NIVEL INTERNACIONAL

La labor primordial de la CIOSL en defensa de los derechos sindicales es la consolidación del sistema de implementación de las normas de la OIT. 1995 fue un año en el que los constantes esfuerzos sindicales dieron fruto. Nuestra campaña a favor de una cláusula social ha servido para focalizar la atención en el escándalo del abuso persistente de los derechos de los trabajadores/as. Como resultado de la presión de su Grupo de los Trabajadores, la OIT lanzó una campaña para la ratificación universal de los convenios claves sobre derechos humanos en el lugar de trabajo, eje de la contribución de la OIT a la Cumbre Social de las Naciones Unidas. El trabajo que realizó la CIOSL contribuyó a que los líderes mundiales se comprometieran en la Cumbre a pro-

mover el respeto de los Convenios de la OIT. El Banco Mundial, considerado a menudo un símbolo del orden mundial de libre mercado, escandalizó a sus seguidores cuando en su informe de 1995 dijo que el derecho de afiliarse a un sindicato es una piedra angular de la democracia y que la negociación colectiva produce resultados positivos para trabajadores y empleadores. En una reunión del más alto nivel, las Naciones Unidas establecieron claramente que el respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores es un elemento esencial para el éxito del desarrollo social. La tarea que enfrentan la CIOSL y sus afiliadas es continuar en esta línea para hacer que se ratifiquen las normas de la OIT y que se cumplan los convenios internacionales.

La CIOSL continuará desarrollando su red de contactos y mecanismos con la OIT, con otros organismos de las Naciones Unidas y con las Naciones Unidas mismas, a fin de extenderse y abarcar e influir en las ideas y acciones del FMI, del Banco Mundial y de la Organización Mundial de Comercio. Esto puede lograrse en parte asegurando que las opiniones sindicales sean insertadas en la fase inicial de la preparación de iniciativas políticas claves. La receptividad de las organizaciones internacionales a estas opiniones está mejorando como resultado de la labor de la CIOSL durante los preparativos de la Cumbre Social Mundial y durante la Cumbre, y gracias a su presión persistente ante el FMI y el Banco Mundial. Finalmente nuestra influencia a nivel internacional es una reflexión de las relaciones de las afiliadas nacionales con los gobiernos y, en particular, de aquéllos de los principales poderes económicos que constituyen el grupo de los Siete. Existe una relación directa en la fuerza de los sindicatos en el lugar de trabajo y a nivel nacional y la influencia que la CIOSL puede ejercer a nivel internacional. La manera en que los sindicatos avancen y se adapten al nuevo entorno de negociación, creado por la globalización y la capacidad de su organización internacional —la CIOSL— a

conformar el marco de políticas y reglamentos que rigen el funcionamiento del mercado global, están estrechamente ligados.

ESTRATEGIAS DE SINDICACIÓN: LA PRIORIDAD NÚMERO 1

Todos los sindicatos deben actualizar constantemente las estrategias de sindicación a fin de poder hacer frente a las necesidades y aspiraciones cambiantes de los trabajadores/as y a la rápida mutación del mercado laboral. No existe un modelo único para el éxito, pero las afiliadas de la CIOSL han identificado algunas acciones claves que recogemos a continuación:

- Aumentar el número de afiliados/as en aquellos establecimientos en donde hay sindicatos y donde son reconocidos por el empleador.

- Reclutar miembros en otras subsidiarias o subcontratistas de un empleador ya organizado.

- Retener la afiliación de los trabajadores/as sindicados cuando cambien de empleo o de empleador.

- Capacitar a los funcionarios sindicales en técnicas de sindicación.

- Mejorar los servicios sindicales de información para los miembros actuales y potenciales a fin de que los trabajadores/as conozcan más sobre su sindicato y lo que éste puede conseguirles.

- Utilizar los servicios de investigación sindical para averiguar cuales son las expectativas de los trabajadores/as respecto a su empleo y en qué puede ayudarles el sindicato para alcanzar estos objetivos.

- Explicar a los empleadores las ventajas de la representación sindical para mejorar las relaciones entre los empleados y el éxito de la empresa a fin de corregir los mitos sobre

los sindicatos que han contribuido a acrecentar la hostilidad patronal frente a la negociación colectiva;

–Entablar alianzas con grupos comunitarios locales, partidos políticos y otros interesados en vistas a mejorar el bienestar de los trabajadores/as; y

–Abogar por mejoras en la legislación y en su aplicación a fin de proteger a los efectivos sindicales de la discriminación, asegurar la situación legal de los sindicatos y promover la representación sindical y los derechos de negociación.

LOS SINDICATOS OBTIENEN DERECHOS PARA LOS PADRES QUE TRABAJAN EN EUROPA

Aunque más y más mujeres trabajan, todavía son ellas las que llevan el peso principal de las responsabilidades familiares. El permiso parental apunta a la concreción de dos objetivos: el de una organización más flexible de la jornada de trabajo y una repartición más justa de las responsabilidades familiares entre hombres y mujeres, a fin de permitir que el padre o la madre se ocupen de un niño pequeño por un período relativamente largo. En el interés de los padres, los niños y la sociedad, la mayoría de los países industrializados están ahora experimentando distintas fórmulas de licencia parental con distintas condiciones de tiempo y monetarias. Combinada con la licencia por maternidad, la licencia parental alcanza ahora un año en un cuarto de países industrializados, pero puede ser de tres años en Alemania, Finlandia y Francia.

Al no poder adaptar la Unión Europea la legislación que ofrecía requisitos mínimos para la licencia parental, debido al veto del gobierno británico, la Comisión Europea decidió intentar un nuevo enfoque posibilitado por la adopción de un protocolo social al Tratado de Maastricht, fuera del marco intergubernamental. La Confederación Europea de Sindicatos y su contraparte para las organizaciones de empleadores (UNICE) convinieron en entablar negociaciones a nivel europeo a los efectos de adoptar un acuerdo sobre licencia parental como un medio importante de reconciliar las responsabilidades profesionales y familiares y que eventualmente podría convertirse en legislación europea.

Seis meses de negociaciones produjeron un acuerdo marco que establece los requisitos mínimos diseñados para facilitar la reconcilia-

ción de las responsabilidades parentales y profesionales para los padres que trabajan. Da derecho a los empleados y empleadas a por lo menos tres meses de licencia parental sin goce de sueldo, que puede ser tomada en cualquier momento hasta que el niño cumpla ocho años, ya sea en su totalidad o en partes. Esto es un avance sobre el sistema actual de la mayoría de los países europeos que estipula que la licencia parental debe ser tomada directamente después de la licencia por maternidad o por lo menos dentro de un período posterior relativamente corto. El nuevo acuerdo se aplica a todas las empresas, independientemente de su tamaño, con cobertura social garantizada (enfermedad, desocupación y seguro de jubilación). Se garantiza al trabajador/a su propio empleo o un empleo equivalente al final de la licencia. Existe la posibilidad de licencia complementaria «por urgentes razones de familia», cuya duración deberá ser determinada a nivel nacional.

El acuerdo puede ser implementado a nivel nacional, ya sea a través de la legislación o de la negociación colectiva. Será competencia de los gobiernos individuales decidir si la licencia será con goce de sueldo y cómo se financiará el sistema. Los primeros beneficiarios del acuerdo serán los padres en los tres países en donde no existe la licencia parental: Irlanda, Luxemburgo y Bélgica. Habrá ventajas también para aquéllos en los países que ya cuentan con legislación sobre este tema.

Si bien es cierto que las disposiciones sobre licencia parental no son todo lo amplias que se hubiera deseado, la CES ha acogido con satisfacción el acuerdo como parte de la elaboración de una estrategia real sobre igualdad de oportunidades y de trato y sobre la repartición de las responsabilidades familiares. Según la CES, para lograr esto, no debe ser automáticamente la madre quien saque la licencia parental; se debe establecer sobre todo la noción de los derechos individuales de ambos padres a la licencia parental.

Fuente: CES

SINDICACIÓN DE LAS BASES CON ÉNFASIS EN LAS MUJERES Y LA JUVENTUD

La fuerza y la credibilidad de un sindicato depende de su capacidad de incorporar nuevos miembros y de conservar una proporción considerable de la mano de obra de un país,

industria o empresa, como así también de su capacidad de obtener buenos salarios y condiciones de los empleadores y un marco seguro de protección social de los gobiernos. Pero la estructura de la industria y del trabajo, al igual que las aspiraciones y actitudes de los trabajadores, está cambiando. Los sindicatos tienen que modernizarse para adaptarse a esos cambios. Esto significa examinar la manera de prepararse para la negociación colectiva, fomentar la participación en actividades sindicales, comunicarse con sus miembros y mejorar los servicios que proporcionan a los mismos. También implica una mayor cooperación entre sindicatos para afiliar a los no afiliados y buscar nuevas maneras de ejercer influencia para complementar los papeles más tradicionales de la negociación colectiva y acciones de presión. Las mujeres y la juventud son dos grupos claves de importancia especial para nuestro movimiento.

Las mujeres de todos los países constituyen el grupo más grande de ciudadanos y trabajadores marginados y aunque se ha venido registrando un crecimiento constante en la cantidad de mujeres afiliadas a los sindicatos, estos últimos están lejos de sindicadas en la medida que deberían. Debido a que el lugar de trabajo es un factor clave para mejorar las perspectivas de las mujeres en la vida, los sindicatos tienen que desempeñar allí un importante papel. Poner término a la discriminación en el empleo es un paso esencial para convertir en realidad el principio de igualdad de oportunidades. La igualdad de remuneración por un trabajo de igual valor, el acoso sexual, el proporcionar guarderías infantiles y licencias parentales son cuestiones que integran cada vez más la corriente principal de los asuntos sindicales. En algunos países, los sindicatos han logrado una serie de considerables mejoras en el empleo de la mujer y en sus condiciones de trabajo.

La necesidad de armonizar el trabajo con las responsabilidades familiares es un tema fundamental con el que se

confrontan mujeres y hombres. Cada vez son más las familias con un solo padre que además gana el sustento. La mayoría de los padres se ve forzada a hacer malabarismos entre las responsabilidades domésticas y familiares y el trabajo remunerado basado en patrones de empleo masculinos. Es necesario una redistribución de las tareas domésticas y familiares a fin de que correspondan a la reasignación de responsabilidades de empleo entre mujeres y hombres. También es necesario desarrollar pautas de horario flexible y conveniente, atractivas para hombres y mujeres. Es poco lo que ha hecho el trabajo a tiempo parcial para responder a las aspiraciones de empleo de las mujeres o modificar los roles genéricos. Se deben implementar nuevos modelos de empleo que permitan a mujeres y hombres combinar una carrera con compromisos familiares manteniendo al mismo tiempo su calidad de vida, inclusive interrupciones de carrera y licencia parental.

En el lugar de trabajo, los sindicatos deben redoblar esfuerzos para sindicalizar trabajadoras. Se han de reforzar los métodos novedosos de sindicación introduciendo cambios organizativos dentro de los sindicatos para mostrar a las mujeres miembros que se les garantiza la oportunidad de participar en las actividades sindicales y de ser elegidas representantes sindicales en organismos de toma de decisiones y a nivel ejecutivo. La CIOSL ha puesto en pie toda una gama de políticas de acción positiva para mejorar la representación de las mujeres en cargos políticos y de toma de decisión, por ejemplo el Comité Ejecutivo de la CIOSL ahora tiene cinco escaños reservados para representantes del Comité Femenino.

El aumento del desempleo juvenil en todo el mundo es un desperdicio criminal de las ambiciones, talentos y esperanzas de los jóvenes y una de las más graves acusaciones que se hacen al sistema de libre mercado. En América Latina, cinco millones –de los cincuenta millones de jóvenes

que constituyen la mano de obra— no tienen trabajo. Para el año 2000, la OIT prevé que esa cifra habrá ascendido a 6,5 millones. En África, la mayoría de los jóvenes no encuentra un empleo formal hasta los 25 años. En la mayoría de los países de la OCDE, el desempleo juvenil supera el 15%.

CUANDO TERMINA LA ESCUELA EN NORUEGA, EMPIEZA A ORGANIZAR EL SINDICATO

«Cuando yo trabajé durante mis vacaciones de verano me empleó el dueño de un quiosco que me hizo trabajar por un 50% del salario mínimo durante 10 horas al día. No tenía ni contrato ni acuerdo escrito respecto a las condiciones de empleo. Yo sé que esto es una grave violación de las normas laborales del país, ¿pero qué podía hacer? Necesitaba el dinero para financiar mis estudios.»

Este joven habla con Wenche quien participa en la «Patrulla de Empleo» en su ciudad, organizada por el Comité de la Juventud de los sindicatos locales. Ella junto con otros participantes han recibido instrucción sobre la legislación laboral y las regulaciones concernientes a los convenios colectivos. Justo antes de las vacaciones de verano formaba parte de un grupo de jóvenes sindicalistas que visitaban las escuelas para hablar con los estudiantes sobre sus derechos en tanto futuros trabajadores/as.

Ahora, durante las vacaciones de verano, la «Patrulla de Empleo» está visitando a los jóvenes trabajadores/as en sus centros de trabajo informándolos sobre sus derechos, entregándoles contratos de empleo estándar y ayudando a aquellos que están siendo explotados por sus empleadores, como el joven en el quiosco. Se impulsa a los trabajadores a afiliarse a los sindicatos y, hasta el momento, se han reclutado noventa nuevos miembros.

La concientización pública a este respecto es muy importante, razón por la cual la Patrulla de Empleo ha lanzado una campaña en los medios de comunicación para informar al público sobre la forma en que son explotados los trabajadores y trabajadoras jóvenes.

Las afiliadas en otros países están llevando a cabo movilizaciones de este tipo y similares que cuentan con el apoyo del Comité de la Juventud de la CIOSL.

Fuente: LO Noruega

TRABAJADORAS CONCENTRADAS EN EL SECTOR
INFORMAL PORCENTAJE DE MUJERES EN EL EMPLEO
NO ASALARIADO

	<i>HOMBRES</i>	<i>MUJERES</i>
Bolivia	42	70
Cabo Verde	42	54
Egipto	46	74
El Salvador	28	48
Ghana	69	92
Indonesia	70	79
República de Corea	38	43
Pakistán	66	77
Perú	39	55
Tanzania	84	95
Tailandia	71	76
Túnez	36	51
Turquía	55	80

Fuente: Banco Mundial, Informe sobre el Desarrollo Mundial, 1995

El movimiento sindical debe encabezar la lucha contra este flagelo y para hacerlo debe intensificar sus esfuerzos por sindicarse y conservar a los jóvenes. Para ganar su atención los sindicatos tienen que competir ahora con una amplia gama de actividades. Pero está ampliamente demostrado que los jóvenes están dispuestos a comprometerse con una causa. Y los sindicatos tienen la ventaja de poder acercarse y tratar de comprender las aspiraciones de la nueva generación de mujeres y hombres jóvenes en el lugar de trabajo. El movimiento debe crear un grupo de jóvenes activistas que hablen el lenguaje de los jóvenes de ahora y ganarlos para la causa del sindicalismo.

LA SINDICACIÓN EN EL SECTOR INFORMAL

El grueso de los afiliados sindicales son trabajadores/as con un contrato de empleo. Y una gran parte de la labor sindical está orientada a establecer y mejorar los reglamentos que rigen tales contratos, ya sea a través de un acuerdo con el empleador o a través de la ley. Ahora bien, cientos de millones de trabajadores/as, primordialmente en los países en desarrollo están ocupados en el llamado «sector informal» donde no se aplican ni los contratos privados legales ni la ley estatutaria. Para tales trabajadores/as la seguridad de un contrato que garantice el pago del trabajo que hacen es un sueño lejano. Los trabajadores/as agrícolas sin tierra o los de la construcción o los empleados/as domésticos/as o los millones que están sometidos en talleres de explotación no registrados están totalmente a merced de sus empleadores o de estos jefes de banda que controlan esta junta laboral sin leyes. La paga que reciben, cuándo la reciben, si mantienen o no el trabajo, cuánto tiempo trabajan, escapa a su control.

Unos cuantos sindicatos emprendedores han logrado empezar a organizar en el sector informal y establecer un cierto margen de seguridad y apoyo para tales trabajadores/as, a menudo a través de pequeñas cooperativas. Se ven enfrentados con problemas difíciles y peligrosos en la sindicación y necesitan del apoyo de los afiliados en el sector formal, tanto en sus propios países como a nivel internacional. Lo más importante que necesitan es el respaldo del gobierno local y nacional para obligar a los empleadores a registrarse legalmente y empezar así un proceso gradual orientado a asegurar las condiciones mínimas básicas de trabajo para los más pobres del planeta.

LAS MUJERES A LA CABEZA DE LA SINDICACIÓN EN BURKINA FASO

Noventa y cinco por ciento de las mujeres en Burkina Faso son analfabetas. Es muy difícil para las mujeres ganar acceso a la educación y al empleo asalariado, tampoco tienen el derecho a sacar un préstamo bancario. La excisión femenina y la poligamia son prácticas comunes. El índice de mortalidad de las niñas de menos de cinco años es de 50%, uno de los más altos en el mundo. Existe también un índice muy elevado de muertes en el parto.

La afiliada de la CIOSL, la ONSL, cree en el lema «mujeres educadas equivale a niños salvados» y desde 1984 ha estado impartiendo cursos de alfabetización en todo el país. La mujer juega un papel importante en el procesamiento y puesta en el mercado de los productos agrícolas y sus principales actividades son el tejido, la cerámica y el comercio a menor escala. El Comité Femenino de la ONSL, con ayuda de fondos de solidaridad internacional, ha construido ahora en la capital Ouagadougou un centro con salas de clase para cursos de alfabetización y talleres para el tejido y la confección de jabón, además de una clínica.

La alfabetización, la educación y la organización de las mujeres en el sector informal son las prioridades del Comité Femenino de la ONSL, que considera que la educación de la mujer es la mejor manera de concientizar respecto a la necesidad de la organización y de la afiliación sindical. Los cursos de alfabetización permiten a las mujeres mantener un registro actualizado sobre la salud de sus niños. Asimismo, están recibiendo información sobre planificación familiar y los peligros de la excisión femenina.

Fuente: ONSL y Mundo de Trabajo Libre

Las agencias internacionales de desarrollo, como el Banco Mundial, deben además rechazar decididamente el asesoramiento de aquellos economistas que creen que el sector informal es una suerte de cura milagrosa del empleo y de las consecuencias adversas del ajuste estructural. La falta de un marco legal para que los mercados funcionen crea un clima de inseguridad que engendra corrupción, intimidación

y una especie de gangsterismo empresarial. En la actualidad, hay un amplio consenso en que el buen gobierno es una llave para el desarrollo fructífero. El sector informal será un freno constante a la reforma y modernización de la función del estado en los países en desarrollo hasta que no se encare el inmenso desafío de establecer y aplicar los derechos legales básicos para los trabajadores y trabajadoras. Crear las condiciones para que los sindicatos organicen en el sector informal es una de las claves de esta estrategia.

Ignorar los problemas de los trabajadores/as en el sector informal en la ofensiva dirigida a crear una economía global de mercado exacerbará los problemas de desigualdad en alza en las naciones y entre ellas. Por esta razón, el mundo empresarial internacional debe trabajar con los gobiernos y sindicatos para que las normas laborales básicas cubran a los trabajadores/as empleados por los millones de subcontratistas que a menudo están al final de las largas cadenas de producción internacional que abastecen a los principales mercados de consumo de los países industrializados. Una serie de EMN responsables está adoptando ahora códigos de conducta que especifican condiciones mínimas básicas de empleo. La CIOSL, los SPI y sus afiliadas participan cada vez más en la negociación e implementación de tales códigos. Esto es una novedad satisfactoria con un considerable potencial, entre otras cosas porque relaciona las crecientes preocupaciones de los consumidores respecto a la explotación de los trabajadores/as a la acción práctica para extender los beneficios del comercio mundial a los ciudadanos más pobres de los países en desarrollo. Tales códigos son un enfoque innovador de la sindicación al interior de las fronteras salvajes de la economía mundial.

LA CONSOLIDACIÓN DE LAS NORMAS DE TRABAJO INTERNACIONALES

La OIT ha asegurado que las condiciones laborales y la política social sean promocionadas como baluartes contra la represión, la discriminación y la explotación. En la actualidad la OIT está sufriendo un ataque feroz de los defensores del neoliberalismo del libre mercado. Sus normas internacionales y los sistemas desarrollados para propiciar su implementación fueron dificultosamente negociados a través de su singular construcción tripartita que involucra a empleadores, sindicatos y gobiernos. Es el parlamento mundial en donde los problemas económicos y sociales pueden ser exhaustivamente debatidos y donde se pueden encontrar soluciones para responder a los objetivos diferentes de sus constituyentes.

Consistentemente la CIOSL ha argumentado que el papel de la OIT dentro de la familia de organismos internacionales debe ser realizado a fin de que pueda hacer frente a las crecientes tensiones dentro de las naciones, y entre ellas, provocadas por la intensificación de la competencia mundial. El meollo de su labor es el código laboral internacional constituido por sus convenios y recomendaciones. Éstos representan un conjunto rotundo de principios que todos los gobiernos deberían utilizar para orientar sus legislaciones y prácticas en el ámbito social y laboral. Una y otra vez la OIT ha demostrado su valor como un foro en donde la comunidad internacional puede ayudar a los gobiernos, a los sindicatos y a los empleadores a encontrar una base para resolver disputas que en sus casos más extremos pueden significar una amenaza a la estabilidad social y tener efectos perjudiciales en las relaciones internacionales de un país. El protagonismo de la OIT en Polonia y en Sudáfrica, para sólo nombrar dos casos, demostró su pertinencia constante para la comunidad internacional y especialmente para la clase

trabajadora. La CIOSL luchará denodadamente para defender a la OIT y sus normas de trabajo internacionales.

CONSOLIDACIÓN DE LA FUERZA SINDICAL EN LOS PAÍSES EN DESARROLLO Y EN TRANSICIÓN

La mayoría de los países en desarrollo y en transición se enfrentan con grandes obstáculos para poder desarrollarse. Su mano de obra, sobre todo en el mundo en desarrollo, crece conforme aumentan los jóvenes que se incorporan al mercado laboral para terminar en el sector informal. En una economía mundial que gira en torno a conocimientos y calificaciones muchos países quedan cada vez más rezagados porque su elevada deuda externa y los niveles paralizados de ayuda han causado reducciones en las inversiones en educación y formación. La influencia del FMI y del Banco Mundial sobre las políticas económicas ocasiona inmensos costos sociales inmediatos y beneficios inciertos y tardíos. En muchos casos, los dictadores y elites corruptas monopolizan los beneficios de cualquier crecimiento económico y mantienen su posición privilegiada mediante la corrupción, reprimiendo los sindicatos y llegando incluso a recurrir a la violencia y al asesinato.

Los trabajadores/as de los países en desarrollo constituirían una parte creciente de la mano de obra mundial y, potencialmente, de la afiliación sindical. La CIOSL continúa trabajando con los sindicatos en los países en desarrollo y en transición a los efectos de consolidar sus estructuras independientes, sus procedimientos democráticos de decisión y de construir una base efectiva de afiliados que adhiera a los criterios establecidos por los Estatutos de la CIOSL. Debe trabajar junto con las afiliadas de los países industrializados para procurar obtener una mayor y mejor orientada ayuda internacional, convenciendo a la gente de que la pobreza en

cualquier lugar constituye una amenaza para la prosperidad de todos. Y debemos ejercer presión para que se humanicen las políticas del FMI y del Banco Mundial, además de luchar por un sistema mundial de comercio abierto basado en el respeto de las normas fundamentales del trabajo.

MOVILIZACIÓN DE LA DEMOCRACIA DE BASE EN TANZANIA

Poco después de que Tanzania lograra la independencia, el sindicalismo libre fue abolido. La central nacional fue obligada a afiliarse al partido gobernante y quedó altamente centralizada. Prácticamente desapareció la negociación colectiva. Las elecciones sindicales fueron controladas por los altos funcionarios sindicales y partidarios, los candidatos debían ser aprobados y aquéllos en cargos ejecutivos pasaban a ser altos líderes sindicales. El Secretario General de la central nacional combinaba sus funciones con la de Ministro de Trabajo.

En 1991, se decidió en un congreso sindical especial disolver la central nacional y crear una nueva estructura democrática organizada en una federación nacional. Los nuevos sindicatos implementaron un programa de educación con apoyo internacional sobre Reforma y Promoción de la Democracia. Las actividades comenzaron con una campaña sobre círculos de estudio dirigida a los miembros de los comités sectoriales recién electos. Los círculos de estudio (es decir, los comités sectoriales) celebraron discusiones sobre democracia sindical y los cambios esperados en las estructuras del sindicato. También discutieron un primer proyecto de sus respectivas constituciones sindicales y se vieron estimulados a presentar resoluciones a sus congresos sindicales constituyentes. Fue una labor considerable la que se realizó al preparar presupuestos para los distintos sindicatos a fin de poder determinar cual podría ser una estructura apropiada para un sindicato en particular desde un punto de vista de costos. El proyecto además organizó varios talleres con la cúpula sindical a fin de preparar las nuevas constituciones sindicales.

Se capacitaron 1.897 dirigentes de círculos de estudio en 83 seminarios. Más de 20.000 participantes en los círculos de estudio discutieron y presentaron un total de 816 resoluciones para el congreso. Las propuestas recogidas en estas resoluciones fueron incorporadas en los proyectos de constituciones. Asimismo, el proyecto incluía preparati-

vos para las conferencias de distrito y zonas que iban a elegir a los delegados para el congreso de los distintos sindicatos, ya que como requisito previo de las elecciones democráticas era importante asegurarse que se comprendieran plenamente los nuevos procedimientos electorales. Dichos esfuerzos resultaron en la creación de once sindicatos democráticos.

Se lanzó luego una segunda campaña de círculos de estudio con la intención de informar a todos los miembros sobre cómo pensaban trabajar los nuevos sindicatos. Se capacitaron 284 instructores locales, que a su vez formaron 3.300 dirigentes de círculos de estudio en seminarios locales. Por lo menos 31.000 miembros (de los cuales un 43% eran mujeres) habrían participado en estos círculos de estudio. Con este método descentralizado el costo total por participante de círculo de estudio, incluyendo manuales, instructores y seminarios para dirigentes de círculos de estudio y actividades de seguimiento, fue mantenido a sólo \$4,50.

En agosto de 1995, la central nacional celebró su congreso constitucional y se convirtió en la Federación de Sindicatos Libres de Tanzania (TFFTU). Las actividades de seguimiento del proyecto son llevadas a cabo por la Organización Regional Africana de la CIOSL (CIOSL/ORAF)

Fuente: ORAF y TFFTU

LOS SINDICATOS Y LAS MULTINACIONALES

En las nuevas estrategias sindicales para promover los intereses de los trabajadores es importante que los sindicatos establezcan con las empresas transnacionales relaciones que abarquen, incluso, la globalidad de la empresa.

Los sindicatos y las empresas transnacionales están comenzando a desarrollar sistemas internacionales para intercambiar información y realizar consultas. Aumenta la cantidad de empresas que actualmente se reúnen periódicamente con los SPI, principalmente a nivel europeo pero también a nivel mundial. Ésta es una evolución lógica tanto para los sindicatos como para las empresas y se la debiera alentar. Las empresas transnacionales a menudo desempeñan un pa-

pel protagonista en el mercado laboral, papel que posteriormente imitan otros empleadores. Proporcionar una dimensión internacional a las relaciones de los sindicatos con tales empresas constituye un elemento vital para afirmar el papel de los sindicatos en un mercado mundial en proceso de cambio. Por lo tanto, la CIOSL deberá poder apoyar los esfuerzos de los SPI por establecer consejos internacionales consultivos e informativos y por reforzar la representación sindical dentro de las empresas transnacionales. Como protagonistas principales de la integración mundial, las empresas transnacionales también tienen responsabilidades sociales más amplias. Las normas internacionales destinadas a aclarar y a armonizar las reglamentaciones comerciales que rigen las empresas transnacionales tales como la iniciativa de la OCDE de desarrollar un Acuerdo Multilateral sobre Inversiones y otras similares en la OMC deben ir acompañadas de un refuerzo de la Declaración de la OIT y de las Directivas de la OCDE.

EL MANEJO DEL CAMBIO

En un mercado mundial, todos los países tienen que hacerse hábiles en la gestión del cambio, especialmente para adaptar los procesos laborales y la estructura del empleo. Sabemos, pero tenemos que convencer a otros, que las relaciones laborales sólidas y los sistemas tripartitos de consulta que funcionan correctamente son el mejor método para:

- asegurar que el mercado laboral responda con facilidad y de manera eficiente al cambio, con la menor dislocación social posible;
- lograr crecimiento y competitividad constantes;
- tomar decisiones difíciles sobre la distribución de los escasos recursos sin desestabilizar los presupuestos gubernamentales.

mentales y dentro de las limitaciones impuestas por las presiones competitivas mundiales.

Los sindicatos deben trabajar para probar que un enfoque armado sobre la base de la participación sindical independiente y democrática es infinitamente más productivo y provechoso que un enfoque antisindical basado en conflictos.

LA SINDICACIÓN Y LA NEGOCIACIÓN EN UN MERCADO MUNDIAL

Los sindicatos se preparan para el siglo XXI

Los principales factores que en el siglo XXI influirán en la capacidad de los sindicatos de defender eficazmente los derechos de los trabajadores/as y sus niveles de vida son:

- i) En qué medida los sindicatos logren sindicarse y conservar miembros, especialmente mujeres y jóvenes trabajadores, en sectores y ocupaciones tradicionales y nuevos;
- ii) La capacidad de los sindicatos de asegurar que se reconozcan y apliquen las normas laborales internacionales;
- iii) La capacidad de los sindicatos de organizar y ayudar a los trabajadores/as del sector informal;
- iv) Los esfuerzos de los sindicatos para convencer a los trabajadores de todo el mundo de que ellos son voceros positivos dispuestos a, y capaces de, abocarse a sus problemas;
- v) La capacidad de los sindicatos de aumentar su propia fuerza a fin de establecer un poder compensatorio equivalente al de las EMN y de asegurar que implementen los códigos internacionales sobre comportamiento empresarial;
- vi) Que se considere que los sindicatos contribuyen al progreso económico, a través de su respuesta a los cambios en tecnología y técnicas en el lugar de trabajo en un mundo donde las fuerzas del mercado, la privatización y la desreglamentación se proclaman fuerzas conductoras del cambio.

EL DESAFÍO DE LA MUNDIALIZACIÓN: CONSOLIDACIÓN DE LA CIOSL

Este informe ha identificado seis prioridades claves para los sindicatos en el siglo XXI que deben constituir los objetivos de la labor de la CIOSL como vocera de los trabajadores y trabajadoras a nivel mundial y como organización sindical líder a fin de lograr la movilización de la solidaridad internacional en nuestro movimiento. Nuestro XVI Congreso Mundial deberá centrarse en la manera de volver a compaginar nuestras actividades y métodos de trabajo a fin de abordar tales temas.

El cometido principal de la CIOSL, de ayudar a los sindicatos a reclutar y retener miembros, es trabajar a nivel internacional a fin de cambiar el clima de hostilidad hacia los sindicatos que ha surgido en las dos últimas décadas. Este informe ha señalado que la representación colectiva de los trabajadores/as del lugar de trabajo en los recintos internacionales de conferencias es esencial si se quiere poner tope a la destrucción del tejido social de nuestras naciones y de los principios democráticos sobre los cuales se fundamenta el buen gobierno y las relaciones internacionales pacíficas provocada por los efectos divisivos de los mercados libres desenfrenados.

Por lo tanto, la CIOSL debe continuar oponiéndose a aquellos regímenes antidemocráticos remanentes que impiden la práctica del sindicalismo libre. Debemos incrementar la asistencia a aquellos sindicatos que están tratando de funcionar bajo leyes que inhiben la libertad de asociación y el derecho a la negociación colectiva. Tendremos que ocuparnos más de proteger contra el trato discriminatorio a los organizadores sindicales y afiliados.

La educación sindical es un componente vital de la consolidación de los sindicatos. Gran parte de la asistencia de solidaridad internacional ofrecida por los miembros de la CIOSL se canaliza a ayudar a los incipientes sindicatos a

poner en pie sus propios sistemas de educación. Gran parte de esta asistencia se concreta directamente a través de contactos entre los sindicatos, otra parte significativa se hace a través de la CIOSL y de los SPI. Debemos establecer mecanismos para revisar constantemente la efectividad de dicha solidaridad a fin de asegurar que se conozcan y adapten técnicas exitosas a las necesidades específicas de los sindicatos en distintos países y sectores.

LOS SINDICATOS SE ORGANIZAN PARA SALVAR EL MEDIO AMBIENTE Y EL EMPLEO

En los cuatro años desde la Cumbre sobre el Medio Ambiente y el Desarrollo de las Naciones Unidas en Río de junio de 1992, la protección ambiental se ha convertido en una prioridad para el movimiento sindical y las organizaciones sindicales han concebido nuevas iniciativas que destacan la participación de los trabajadores/as y de sus sindicatos. Todo esto ha alterado las relaciones tradicionales en el lugar de trabajo y ha potenciado su protagonismo en la comunidad. Casos como los que figuran a continuación ilustran algunos de estos avances:

* Los trabajadores de la química en Alemania han concluido más de sesenta acuerdos que van más allá del mandato de los comités de empresa a los efectos de suministrar a los trabajadores/as información, formación, participación e incluso codeterminación en asuntos ambientales;

* Una iniciativa de dos sindicatos del sector público en Zimbabue, con asistencia de la OIT, involucró a las comunidades en un extenso proceso de investigación social y diálogo social en torno a problemas y servicios ambientales. Las actividades de seguimiento con las autoridades locales, el gobierno y las organizaciones no gubernamentales (ONG) están suministrando la base para solucionar problemas e iniciar futuros programas;

* Un proyecto de ecoauditoría llevado a cabo en diez empresas de turismo en Finlandia está promocionando el desarrollo sostenible y demostró que la participación de los empleados/as a través de sus sindicatos mejora la eficiencia económica, además del medio ambiente;

* El Sindicato Internacional de Peones en Estados Unidos ha elaborado un modelo de capacitación y alianza con contratistas y agen-

cias gubernamentales para proyectos relacionados con el traslado de material peligroso, que está siendo aplicado ahora en América Central y del Sur y en Europa Central y Oriental;

* La TCO en Suecia ha lanzado las 6E, una guía que integra consideraciones relacionadas con la ecología y el medio ambiente de trabajo en la toma de decisión cotidiana de todos aquellos involucrados en la empresa. Las 6E influyen directamente en el mercado, su aplicación no depende ni de las autoridades ni de la legislación; y

* La ACTU se ha unido con la principal organización ambiental de Australia para iniciar un programa nacional de alianzas con la industria en general, los gobiernos y la comunidad a los efectos de identificar y desarrollar empleos «verdes» que beneficien directamente el medio ambiente o que suministren una alternativa menos perjudicial a las prácticas actuales.

A nivel internacional, la CIOSL ha estado trabajando activamente con la ONG y las agencias internacionales en campañas que vinculan la salud, la seguridad y el medio ambiente en áreas tales como los productos químicos, la ecoauditoría, el trabajo infantil, la industria del juguete y las normas internacionales. Están trabajando además con grupos empresariales internacionales en la Comisión sobre Desarrollo Sostenible de la ONU (CDS) a fin de destacar el protagonismo del lugar de trabajo a la hora de cumplir con los objetivos ambientales.

Fuente: CIOSL

Una parte importante del trabajo de solidaridad de la CIOSL y de sus afiliadas se concentra en adaptar la política sindical a las necesidades de las trabajadoras. Esto ya está produciendo resultados exitosos al ampliar la organización sindical y ayudar a las afiliadas a que los beneficios de la representación sindical lleguen a las mujeres. Las actividades internacionales bien orientadas constituyen un medio importante para realzar la labor de los sindicatos a favor de las trabajadoras y, de esta manera, ampliar la base de sus afiliados.

Si los sindicatos quieren mantener su fuerza en el siglo XXI, deberán velar porque los trabajadores/as jóvenes entren en los sindicatos ahora. La organización de los trabajado-

res/as jóvenes hace patente la importancia de que los sindicatos se muevan con los tiempos, a fin de que sus métodos sean pertinentes a los nuevos temas en el trabajo y en la sociedad. Nuevamente aquí la cooperación y la solidaridad a nivel internacional son instrumentos importantes con los que cuentan los sindicatos para impartir y adaptar las mejores técnicas de organización a los trabajadores jóvenes y aprender de experiencias mutuas sobre las nuevas estrategias de políticas para encarar el problema mundial del desempleo juvenil.

Las normas laborales internacionales son un punto esencial de referencia para los sindicatos en todo el mundo, ya que intentan cambiar el entorno social y político en que trabajan. El fortalecimiento de la OIT y una victoria frente a los ataques que amenazan su existencia misma son por lo tanto capitales para el trabajo de la CIOSL. Debemos ayudar a los sindicatos a utilizar las normas de la OIT y a crear nuevos mecanismos para ejercer presión sobre los gobiernos para que los observen. La campaña de la CIOSL a favor de la cláusula social es un elemento central en este trabajo sumado a nuestros esfuerzos destinados a hacer que los gobiernos cumplan con los compromisos realizados en la Cumbre Social de la ONU y asegurar que la ayuda y los programas del FMI y del Banco Mundial estimulen a los gobiernos a fundamentar el desarrollo de sus estrategias en sistemas sólidos de relaciones laborales apuntalados sobre las normas de la OIT.

A fin de incrementar la capacidad de los sindicatos a organizar y asistir a los trabajadores/as en el sector informal se debe poner en pie una estrategia sindical triple. Sus elementos son:

–una gran ofensiva para incrementar la educación primaria, especialmente para niñas a fin de elevar su nivel de capacitación y, de esta forma, el nivel de ingresos de los trabajadores más pobres del mundo;

- proyectos de obras públicas para construir infraestructura básica en áreas rurales y villas miserias, suministrar cursos de capacitación, inclusive para pequeños empresarios, y asegurar un nivel básico de ganancias para asistir a los trabajadores/as que tienen empleos irregulares o temporales;

- la extensión progresiva de la aplicación de las legislaciones laborales.

La CIOSL promocionará esta estrategia en los organismos internacionales de desarrollo y ayudará a las afiliadas a conseguir el apoyo de los gobiernos. La estrategia además destaca nuestra campaña para combatir el trabajo infantil, que toca uno de los peores aspectos de la trampa de pobreza que supone el sector informal.

El mensaje contundente de las afiliadas de todo el mundo a la CIOSL es que los trabajadores/as se sienten cada vez más inseguros y preocupados por la inseguridad que sienten respecto a sus empleos y al tipo de paga que recibirán. Los trabajadores se percatan del cambio rápido y constante a su alrededor y están buscando ayuda para encontrar un camino adelante para ellos, sus familias y sus comunidades. A menudo favorecen el cambio porque implica la perspectiva de una vida mejor pero quieren a su vez poder opinar sobre el proceso. Se recurre a los sindicatos en busca de la seguridad de que tendrán una voz para expresar sus temores, aspiraciones y asegurarse que el cambio implicará mejores condiciones de trabajo y de vida.

Los sindicatos están respondiendo a este mensaje y acuden a la CIOSL para que los ayude a opinar en un proceso que, sin duda, está motorizado por presiones internacionales. En muchos países el centro de interés en la dirección del cambio son los programas de ajuste estructural y las reformas inspiradas por el FMI y el Banco Mundial. La CIOSL y sus organizaciones regionales por lo tanto han organizado

con las afiliadas una serie de grandes conferencias en torno al tema de las dimensiones sociales del ajuste estructural y la integración regional cuyo principal cometido ha sido crear una plataforma para que los sindicatos debatan con los gobiernos y los organismos internacionales sobre la dirección de la estrategia nacional de desarrollo y la necesidad de implementar políticas sociales más enérgicas. Estas conferencias han demostrado ser un ejemplo exitoso de cómo los sindicatos se ponen a la vanguardia para expresar preocupaciones populares generales respecto a los efectos de las políticas nacionales e internacionales y a la necesidad de nuevas políticas que aborden las consecuencias sociales del cambio. Estos eventos de alto perfil público han ayudado a los sindicatos a poner en pie nuevas estrategias para profundizar su pertinencia para los trabajadores y atraer nuevos miembros y simpatizantes. Por esta razón, la CIOSL necesita revisar sistemáticamente con nuestras afiliadas y organizaciones regionales la manera de vincular los servicios que ofrecemos a las estrategias nacionales que los sindicatos están diseñando a fin de modernizar y volver a tomar posiciones y enfrentar los desafíos de la globalización.

Se necesita además un ejercicio similar de revisión para potenciar la influencia sindical frente a las estrategias de las EMN. En años recientes, los SPI han aumentado considerablemente su capacidad para congregarse sindicatos y distintas subsidiarias de multinacionales claves a fin de discutir entre ellos y a veces con la administración la manera en que las empresas están cambiando y los efectos sobre los trabajadores/as. Asimismo, los sindicatos son cada vez más conscientes del valor en la organización y la negociación colectiva de un apoyo internacional de solidaridad bien preparado. En algunos casos, se han desarrollado nuevos métodos de influencia, tales como campañas de accionistas o consumidores para apoyar objetivos sindicales. Si en Europa se logra establecer un derecho legal a la información y a la consulta

con las multinacionales a través de los Comités de Empresa Europeos será un catalizador más para el cambio. Junto con los SPI, sus comisiones de industria europeas y la CES, la CIOSL examinará la manera de aprovechar este progreso y establecer una influencia sindical compensatoria en el mundo del empresariado internacional.

Tanto en términos de protagonismo sindical en las estrategias nacionales para el desarrollo económico como en el lugar de trabajo y en las empresas, los sindicatos están presentando propuestas constructivas para demostrar cómo la representación sindical y la negociación colectiva es un elemento clave en el equilibrio de fuerzas de la competencia con objetivos sociales más amplios.

Los sindicatos están exigiendo poder opinar en el manejo del cambio. Allí donde esto es imposible, por supuesto, los sindicatos deberán estar listos para usar su fuerza a fin de movilizar la oposición a todo cambio que no aborde y trate los problemas que puede causar a los trabajadores/as. No obstante, está emergiendo un nuevo protagonismo para la CIOSL y para los SPI, el de congregar a los sindicatos para intercambiar puntos de vista y desarrollar políticas comunes sobre la manera de modelar la forma en la cual se aplican las nuevas tecnologías y las nuevas técnicas de gestión y, en particular, la manera en la cual los sindicatos pueden organizarse para promocionar la participación obrera en las empresas. El punto de partida para tal labor es, sin duda, el reconocimiento de los derechos sindicales básicos pero hay margen para que la CIOSL trabaje con las afiliadas y SPI a los efectos de promocionar un mensaje positivo sobre el valor y la pertinencia de que los sindicatos fuertes e independientes hagan frente a los desafíos del mercado global.

COMITÉS DE EMPRESA EUROPEOS: ¿EL COMIENZO DE UNA NUEVA TENDENCIA?

En un importante avance en las relaciones laborales internacionales, la Confederación Europea de Sindicatos (CES) ganó una muy reñida batalla por el acceso internacional, establecido legalmente, a la administración de las EMN cuando, en septiembre de 1994, el Consejo de Ministros de Asuntos Sociales de la Unión Europea (UE) adoptó un Directiva «sobre el establecimiento de un comité de empresa europeo o un procedimiento en las empresas a escala comunitaria y en grupos a escala comunitaria de empresas con el propósito de informar y consultar con los empleados». Esta ley europea cubre a todas las empresas con más de 1.000 trabajadores/as y por lo menos 150 empleados en dos países de la UE, así como a los tres países restantes de la Región Económica Europea: Noruega, Liechtenstein e Islandia. No incluye sin embargo al Reino Unido que, tras bloquear la Directiva durante años quedó fuera del Protocolo Social del Tratado de Maastricht de 1993, que estipula la votación por mayoría de los estados miembros de la UE sobre política social.

Incluso antes de que se promulgase la nueva ley varias EMN europeas, encabezadas por Volkswagen, ya habían negociado comités de empresa europeos. Más de 1.200 empresas están cubiertas por la Directiva, inclusive por lo menos 187 con sede en Estados Unidos, 32 con sede en Japón y 109 EMN con sede en el Reino Unido. Ahora los países miembros de la UE tienen hasta el 22 de septiembre de 1996 para transponer los términos de dicha Directiva en su legislación nacional. Las EMN deben entonces concluir acuerdos dentro de un plazo de tres años a partir del inicio de los procedimientos de negociación previstos por la Directiva, o correr el riesgo de que los tribunales les impongan un comité de empresa.

Muchas EMN ya han entablado negociaciones y a comienzos de 1996 ya se habían establecido aproximadamente 80 comités de empresa. Éstos incluyen representantes del Reino Unido y Suiza, aunque no existe un requisito legal para ello; la inclusión de delegados de países de Europa Central y Oriental ha sido más problemática. El primer comité de empresa mundial establecido fue en la empresa sueca del metal, SKF. Generalmente, los acuerdos alcanzados establecen comités de empresa de alrededor de 30 miembros con reuniones periódicas anuales y disposiciones para reuniones adicionales. Muchos acuerdos cubren todos las partes de una empresa madre, pero otros establecen comités de empresa por categoría de producto o división. A través

de las comisiones de industria europeas de la CES y de los SPI, las negociaciones han congregado sindicatos que en algunos países formaban parte de centrales nacionales rivales.

Aunque la UE contribuye fondos para asistir en el establecimiento de los comités de empresa y que una vez que están creados y funcionan, los costos formales de los comités son sufragados por las EMN, se necesitarán también recursos sindicales. En los comités de empresa europeos participarán representantes de alrededor de 36.000 trabajadores/as que requerirán capacitación y apoyo técnico. Un tema clave –en caso que algunas EMN que traten de ignorar o reducir la influencia sindical en las negociaciones de los acuerdos de los comités de empresa– es el papel de las organizaciones sindicales internacionales que mantendrán vínculos estrechos entre los comités de empresa y las estructuras sindicales. La Directiva no estipula la negociación colectiva pero la obligación de consulta significa que la patronal debe tener en cuenta el parecer de sus trabajadores cuando corresponda, lo que podría significar un avance hacia disposiciones similares a nivel global. Una vez que las EMN comiencen a hablar con los sindicatos en los nuevos comités, los acuerdos marco como el alcanzado entre la UITA y Danone pueden multiplicarse.

Fuente: CES

Después de más de diez años durante los cuales el mundo ha sido testigo de la voracidad inherente a las ideas de mercado irrestricto, años en los que la desreglamentación y la privatización se incorporaron a las políticas de todos los gobiernos, nadie duda de que la tarea que debemos realizar es de magnitud. Las afiliadas de vanguardia tienen cada vez mayor conciencia de que sus problemas son tales que necesitan trabajar con sindicatos de otros países; también saben que los recursos son limitados. Los ingresos de muchas de ellas se han visto afectados por la recesión, precisamente cuando debían crear nuevos servicios.

La lógica y la experiencia indicaron a los sindicatos que era necesario aumentar las cuotas de afiliación para contrarrestar la implacable inflación. Esos aumentos debían ser acompañados de una bien pensada reorganización que ase-

gurara un cuidadoso control de los costos y mejorara radicalmente la eficacia del trabajo sindical.

La CIOSL funciona en ese mismo clima difícil y exigente.

También debe someter a riguroso examen todos los aspectos de su estructura pero es esencial que se lo lleve a cabo con un mandato político que dé a la CIOSL una orientación clara.

Los objetivos actuales de la CIOSL, junto con las ambiciones políticas del Congreso de 1996, se deben estructurar como un conjunto de metas cuyo progreso será supervisado por el Comité Ejecutivo y por el próximo Congreso.

La reorganización de la CIOSL y su reequipamiento deben constituir una meta en sí a alcanzar en un período adecuado. La finalidad sería hacer que la CIOSL alcance los objetivos políticos a través de una mejor coordinación de la información y del esfuerzo realizado dentro y entre todos los niveles del movimiento sindical internacional.

Toda reorganización comenzaría con un examen de los procedimientos que vinculan el trabajo de la sede de Bruselas a las centrales nacionales, las organizaciones regionales, los SPI, la TUAC, la CMT y la CES. El refuerzo de esos contactos, aunque esenciales, no será suficiente para alcanzar los objetivos de nuestra política.

Las centrales nacionales y los sindicatos han demostrado que se requieren campañas con un foco más energético para ganar las batallas sindicales que se libran en el rudo entorno actual.

Es de imperiosa necesidad reforzar el papel de las organizaciones regionales de la CIOSL a fin de:

- dar una dimensión regional a las campañas internacionales;
- alistar el apoyo internacional para las campañas iniciadas en las regiones; y

–evitar que haya políticas regionales que no coincidan con la política del Congreso.

Para tener éxito las campañas internacionales de la CIOSL deberían poder potenciar los conocimientos especializados y la experiencia de los SPI, la TUAC, la CMT y la CES.

Algo que los sindicatos no deben olvidar es la posición alcanzada por las organizaciones no gubernamentales (ONG), que se han convertido en poderosos grupos de presión tanto a nivel internacional como nacional. La CIOSL debería estar dispuesta a entablar relaciones y formar alianzas con las ONG cuyos principios y prácticas coincidan con los del sindicalismo.

Para que nuestras campañas tengan éxito, la CIOSL debe convertirse en el eje de las comunicaciones de una red sindical internacional. Para hacerlo con eficacia, debemos recurrir a todo el poder de la nueva tecnología de la información.

Además, con el potencial que ofrece ahora esta tecnología, la CIOSL puede promover el intercambio de ideas y prácticas exitosas de las organizaciones sindicales en lo que se refiere a organización y campañas.

Una vez más, este enfoque se debe centrar en las áreas de mayor preocupación para los sindicatos actuales, tales como sindicación y cómo aumentar la cantidad de mujeres y de jóvenes que participan en el movimiento.

Lograr los objetivos fundamentales...

Sea cual fuere la forma de nuestras campañas y sean cuales fueren los objetivos que determinemos como prioritarios, el meollo de todo nuestro accionar serán los objetivos fundamentales del movimiento sindical:

- la defensa de los derechos sindicales;
- la consolidación de la sindicación; y

–las campañas en favor del pleno empleo y de una dimensión social en todas las políticas económicas.

... en la era de la mundialización es el mayor desafío de nuestra historia

Los ideales del sindicalismo son eternos y ya ha transcurrido más de un siglo sin que disminuya la dedicación de los/las activistas sindicales. Pero ha habido períodos en los que se ha visto amenazado todo lo que defendemos y por lo que trabajamos. Éste es uno de esos períodos. Y las fuerzas de la voracidad que durante siglos han tratado de sofocar el espíritu del sindicalismo ahora son más poderosas que en cualquier otro momento de la historia. Tienen ambiciones mundiales que no incluyen a los sindicatos. Éste es el mayor desafío que haya tenido que enfrentar el sindicalismo.

GLOBALIZACIÓN DE LA JUSTICIA SOCIAL, EL SINDICALISMO EN EL SIGLO XXI

CONFEDERACIÓN INTERNACIONAL DE ORGANIZACIONES
SINDICALES LIBRES *

PROPAGACIÓN Y PROFUNDIZACIÓN DE LA DEMOCRACIA EN LA ERA DE LA GLOBALIZACIÓN

En las últimas décadas del siglo XX, la democracia se ha convertido a pasos acelerados en el sistema dominante de gobierno en la mayoría de los países del mundo. No obstante, la práctica de la democracia sigue siendo frágil e imperfecta. Las dictaduras sobreviven, la corrupción abunda y el abuso a gran escala de los derechos humanos continúa. En demasiados países los derechos de las mujeres brillan por su ausencia. Las mujeres son relegadas a los estamentos más bajos de la sociedad bajo el pretexto de cultura, tradición o religión. Los cimientos de la democracia son los derechos políticos y civiles de todos los ciudadanos y deben ser protegidos y promovidos por un sistema internacional consolidado.

Brechas cada vez más amplias entre los más pobres y los más ricos en los países y entre ellos constituyen una amenaza a la supervivencia de la democracia. El desempleo y la pobreza terreno fértil para los enemigos de la democracia. Un creciente número de países parece estar al borde del colapso y son presa fácil de los señores de la guerra con distintas motivaciones. Los países democráticos, que trabajan a través de la ONU y otras instituciones internacionales, de-

* Este texto corresponde a la mayor parte de la sinopsis de las conclusiones del XVII Congreso Mundial, celebrado en Durban, Sudáfrica, 3-7 de abril de 2000.

ben estar dispuestos a movilizar recursos a fin de mitigar la pobreza y, si es necesario, movilizar fuerzas militares para evitar la agresión en contra de países vecinos y en contra de sus propios ciudadanos.

El rápido cambio tecnológico, la liberalización económica y el fin de la guerra fría se han combinado para crear lo que se ha dado en llamar «la globalización». Para muchos la globalización parece ir más allá del control democrático. No es así. A pesar de que tiene el potencial para crear los recursos necesarios para erradicar la pobreza y el desempleo, su impacto social amplía divisiones ya intolerables en la sociedad. La acción democrática encaminada a solucionar los problemas generados por la globalización requerirá tanto iniciativas a nivel local como una reforzada cooperación internacional.

Un punto focal importante de acción para responder a los temores e inseguridades de los pueblos ante un mundo en rápida mutación es el lugar de trabajo. Los lugares de trabajo están siendo transformados a través de la competencia intensificada con empleadores que disminuyen al máximo los salarios y las condiciones de trabajo en todo el mundo. La inseguridad en el trabajo se propaga a los hogares y a la comunidad y debilita la confianza de la gente común de participar en la democracia, votar en las elecciones puede contribuir a resolver su problema. La organización sindical es entonces vital, tanto para abordar los problemas en el lugar de trabajo como para movilizar la participación masiva en el proceso político.

Los distintos países deben modelar sus propias formas constitucionales de democracia. No obstante, la comunidad internacional puede, y debe, hacer que las normas internacionales de derechos humanos sean universalmente respetadas a fin de asegurar que la democracia en tanto cultura puede florecer. Los argumentos de «estabilidad antes de los derechos» y «antiimperialismo cultural» blandidos para ata-

car la observancia universal de los derechos humanos no resisten ningún escrutinio y sirven para preservar el control de las elites establecidas.

Las economías de mercado modernas requieren los controles inherentes a los sistemas democráticos de gobierno a fin de prevenir catástrofes que van desde hambrunas al colapso de bancos mal administrados. Además, el proceso democrático de diálogo y debate es esencial a la definición de las metas del desarrollo y a los medios para obtenerlo. El desarrollo participativo debe comenzar en el lugar de trabajo con el respeto de los derechos básicos de los trabajadores/as. La mejor garantía de que los gobiernos se abocarán a la erradicación de la pobreza es asegurar que los pobres tengan una voz en la sociedad.

El mundo debe aprender las lecciones del esfuerzo internacional de apoyo a la lucha contra el Apartheid en Sudáfrica. Dos de las más importantes son que la presión internacional debe basarse firmemente en la defensa de los derechos humanos y que desde el inicio la comunidad internacional debe estar preparada a escalar el uso de sanciones económicas. En Sudáfrica, una de las maneras más efectivas de ayuda a la mayoría de sudafricanos a afirmar sus derechos fue apoyando sus sindicatos. Gradualmente, las empresas internacionales y los gobiernos donde estaban sus sedes se dieron cuenta que comerciar con el Apartheid era negativo para sus negocios. Un sistema multilateral para la protección y fomento de los derechos humanos debe basarse en la importancia clave de los derechos humanos en el lugar de trabajo y en una intensificación gradual de la presión económica sobre los gobiernos que no cooperan para poner fin al abuso de los derechos.

Los sindicatos libres agrupados en la CIOSL siguen siendo una de las fuerzas más potentes del proceso democrático en el mundo. El protagonismo sindical en la construcción de la democracia a partir del lugar de trabajo hasta las

cumbres de jefes de Estado es más pertinente que nunca en esta era de globalización. La acción sindical es un componente vital a la hora de responder a las amenazas a la democracia arraigadas en la pobreza, el desempleo y la dislocación social. Además, el proceso de participación en las actividades sindicales ayuda a la gente común, incluidos los más desmunidos, a hacer que la democracia funcione para mejorar sus propias vidas y la de las comunidades en las cuales viven.

EMPLEOS Y JUSTICIA EN LA ECONOMÍA GLOBAL

El objetivo de la CIOSL es crear un nuevo repertorio de reglas sociales de base para la economía global que asegure que las necesidades humanas básicas van a recibir alta prioridad en una estrategia coherente de crecimiento y desarrollo. Un paso importante hacia este objetivo se logró en Copenhague en la Cumbre Mundial para el Desarrollo Social de la ONU en 1995 y se reforzó en la Conferencia Mundial para la Mujer celebrada ese mismo año en Pekín. Las sesiones especiales en la Asamblea General en el 2000 que revisarán las Cumbres son una espléndida oportunidad política para que los gobiernos traduzcan la idea de un «rostro humano para la globalización» en un programa práctico de reforma dirigido a asegurar una coherencia mucho mayor en la labor del FMI, el Banco Mundial, UNCTAD, la OMC, el PNUD y la OIT.

Durante los últimos cinco años, los gobiernos y otros han llegado a reconocer con mucho mayor claridad que el buen gobierno que para la CIOSL articula los principios democráticos de transparencia, responsabilidad y participación es esencial para la efectividad de las estrategias de desarrollo. Se debe aplicar al funcionamiento de las instituciones internacionales y de los Estados naciones. Abocarse

a la pobreza requiere autoridades públicas eficaces y receptoras ante las necesidades de los más pobres y capaces de contrarrestar las divisiones sociales que la competencia intensificada está causando en todo el mundo. En una economía de mercado global, la propagación de los beneficios potenciales del mayor comercio e inversión y la disminución de los costos sociales del cambio rápido, requieren un protagonismo activo de los gobiernos que actúen de conformidad con reglas básicas internacionales acordadas. Un punto central para crear estas reglas de base es el lugar de trabajo donde las presiones del mercado interactúan con las aspiraciones de los trabajadores/as por una vida mejor. El lanzamiento en la Conferencia de 1999 del programa de la OIT sobre trabajo decente ha estimulado una apertura nueva e importante para un enfoque más integrado y coherente de las políticas internacionales, sociales y económicas.

Mejorar el sistema internacional para la protección y fomento de los derechos humanos es clave para un mejor gobierno y, por ende, un mejor desarrollo. La desigualdad no desaparece por milagro con la prosperidad. Las mujeres en particular y, especialmente las mujeres que trabajan, deben recibir garantías de igualdad de oportunidades y de trato si se quieren disminuir las profundas disparidades entre los sexos. De la misma manera, la discriminación debe, además, proveer una red de seguridad de protección contra otros grupos en situación de desventaja debe ser eliminada constantemente a través de políticas activas para la inclusión social.

El mercado no provee ni proveerá acceso a la educación y a los servicios de salud para todos ni una red de seguridad social. A pesar de numerosos estudios que muestran el inmenso valor para los individuos, las comunidades y los países de una educación básica universal y de un servicio de salud, estos servicios públicos primordiales siguen careciendo de recursos. El Estado debe, además, proveer una red de seguridad de protección social para asegurar que los niños,

las personas de edad, los enfermos, las personas con discapacidades y los desempleados no sean condenados a la pobreza. Los gobiernos nacionales que trabajan con los empleadores, los sindicatos y otros tienen la responsabilidad de elaborar políticas globales de protección social y la comunidad internacional debe asistir a los países menos adelantados a empezar a instrumentar tales programas.

Contrarrestar el impacto social divisivo de la globalización requiere un esfuerzo renovado de apoyo a los países menos adelantados. La gran mayoría de los pueblos de África y cientos de millones más en Asia, América Latina y los países en transición permanecen en los márgenes de la economía global. En muchas regiones sobreviven con los ingresos de la agricultura de subsistencia y de empleos precarios e improductivos en enormes villas miseria que rodean las ciudades del mundo en desarrollo. El meollo de las estrategias de reducción de la pobreza debe ser ayudar a los más pobres a salir ellos mismos de la pobreza. El crecimiento continuo del sector informal en el mundo en desarrollo está profundizando la trampa de la pobreza, en lugar de achicarla. Aquellos que sobreviven en el sector informal quieren ante todo seguridad, seguridad frente a la delincuencia, magros ahorros, seguridad para sus viviendas y, por encima de todo, seguridad para el futuro de sus hijos. Elaborar una estrategia integrada para la erradicación de la pobreza requiere un enfoque multifacético basado en la participación de la comunidad y, sobre todo requiere voluntad política. Atacar las raíces de la pobreza a través de programas para llevar los niños a la escuela, crear empleos productivos para los padres de los niños que trabajan y aplicar las leyes laborales, en particular sobre la edad mínima para el empleo son elementos centrales de esta estrategia.

Después de más de una década de política de ajuste estructural centradas en la estabilización financiera, la desregulación y la privatización, el FMI y el Banco Mundial

están por fin cambiando sus prioridades para centrarse en la reducción de la pobreza. La mala gestión económica, sobre todo a través del despilfarro de recursos dedicados a las armas, la corrupción y proyectos prestigiosos que sólo benefician a los más ricos, no debería ser apoyada con préstamos internacionales. Pero muy a menudo los recortes presupuestarios no se han centrado en el despilfarro y han afectado más duramente a los más débiles. Traducir la promesa de una campaña contra la pobreza en realidad requerirá un cambio fundamental en la manera en que las instituciones internacionales formulan e implementan las políticas y un aumento masivo de ayuda. La retórica en torno a la responsabilidad sólo tendrá sentido cuando los sindicatos y otros representantes de organizaciones no gubernamentales tengan un protagonismo pleno en la formulación e implementación de programas integrados para la reducción de la pobreza.

Con más de tres mil millones de personas que sobreviven con menos de \$2 al día y 1.300 millones con menos de un dólar al día, y el desempleo global y el subempleo que totalizan 900 millones, la economía mundial está claramente funcionando muy por debajo de su capacidad. La restricción principal a un crecimiento más rápido es la inestabilidad de los mercados financieros. La regulación inadecuada de los mercados financieros emergentes que fue la raíz del auge y del derrumbe de una serie de economías asiáticas en la segunda mitad de los años '90 acompañada por las condiciones deflacionarias ya presentes en la ronda inicial de asistencia de emergencia del FMI, provocaron una brusca frenada de la cual una serie de países no se han recuperado. La reacción de reflejo de los bancos centrales en los países industriales de incrementar las tasas de interés a la mínima sospecha de que los bajos índices de inflación actuales, podrían subir, está inhibiendo la reducción de la pobreza.

Los sindicatos valoran la estabilidad de precios pero han

insistido en que se debe prestar mayor atención a las políticas sociales y del mercado laboral que podrían estimular el empleo, la productividad y el aumento salarial. Los gobiernos y los organismos económicos internacionales están olvidando el tripartismo y el diálogo social como medio de elaborar políticas para lograr un crecimiento mayor y más estable. El esfuerzo después de la crisis asiática de crear una nueva arquitectura para reducir la volatilidad financiera es necesario, pero sin un esfuerzo decisivo para elaborar directrices internacionales de política social para abordar la pobreza y el desempleo carece de la coherencia necesaria para integrar a los miles de millones de personas que actualmente están excluidas de la globalización en la economía global.

Se necesita un gran esfuerzo de reconstrucción internacional para los países menos adelantados. Las instituciones financieras internacionales respondieron con prontitud ante la amenaza de bancarrota de los grandes bancos tras el derrumbe asiático y ruso de 1997/98 pero han tomado años para formular programas sumamente modestos de reducción de la deuda para los países en desarrollo más pobres. La CIOSL ha argumentado con fuerza durante varios años a favor de una acción más profunda y más rápida para vincular el alivio de la deuda a programas orientados hacia el futuro para la reducción de la pobreza. El costo del reembolso de las deudas a menudo incurridas y despilfarradas por exdictadores sigue desviando las exiguas divisas necesarias para reconstituir las reservas y así permitir una inversión a gran escala en prioridades tales como educación y servicios de salud. Años de austeridad en África han dañado seriamente un capital social frágil e instituciones públicas débiles creando condiciones en las cuales los señores de la guerra locales, a menudo con los contrabandistas de drogas y minerales preciosos, pueden desestabilizar países enteros causando cantidades de víctimas y enormes problemas de refugiados.

El colapso de la Conferencia Ministerial de Seattle de la Organización Mundial del Comercio mostró que la confianza popular en el sistema multilateral de comercio ha alcanzado sus más bajos niveles, tanto en los países industrializados como en desarrollo. Su fracaso revela el creciente desequilibrio de la globalización, sin embargo el fin de las negociaciones podría ser también el comienzo de un nuevo enfoque de la globalización. La OMC debe empezar a abordar el tema de cómo el comercio y la inversión pueden servir al desarrollo social y ya no pueden ignorar por más tiempo los derechos de los trabajadores. Si la falta de consenso en Seattle pone en marcha una reevaluación de los vínculos entre comercio, desarrollo, temas sociales y medio ambiente, la Conferencia Ministerial de Seattle no habrá sido un fracaso sino más bien el inicio de una búsqueda de un mercado global más responsable y receptivo.

La Organización Mundial del Comercio tiene un mandato cada vez más amplio de promover no sólo la reducción de los controles fronterizos sino la reforma de políticas nacionales orientadas a inhibir la competencia abierta. Los más grandes beneficiarios hasta el momento son las empresas multinacionales cuyo crecimiento reciente, medido en términos de inversión extranjera directa, ha excedido de lejos el del comercio. La CIOSL ha hecho vigorosas campañas para colocar la relación entre la liberalización del comercio y la observancia de las normas fundamentales del trabajo en las agendas de la OMC y de la OIT. Los gobiernos de los países industrializados y en desarrollo se están dando cuenta de las ventajas de un diálogo serio sobre cómo evitar que la intensificación de las presiones competitivas liberadas por la liberalización del comercio socaven los derechos humanos básicos en el trabajo. El paso siguiente es decidir un foro para traducir en acción efectiva las conexiones entre las prácticas laborales sólidas, un elemento de desarrollo más fuerte en las políticas comerciales y la con-

solidación del apoyo a un sistema comercial multilateral basado en reglas. Al mismo tiempo, las conversaciones sobre comercio deben asegurar que los mercados estén abiertos a las exportaciones de los países en desarrollo y que los dividendos del comercio sean justamente compartidos.

La política comercial ya no puede estar compartimentalizada como preocupación exclusiva de la OMC. Con un cuarto de la producción del mundo que desemboca en el comercio mundial, el impacto de las pautas cambiantes de comercio tiene enormes efectos positivos y negativos sobre grandes cantidades de personas. Los sindicatos figuran entre las muchas organizaciones ansiosas de asegurar que las políticas en materia de salud pública, medio ambiente o provisión de servicios de educación no dependan de una interpretación legal estrecha de las leyes de comercio. En particular, los amplios programas de educación y de salud suministrados o subsidiados por el estado no deben ser puestos en peligro en nombre de un trato equitativo para las empresas multinacionales que se centran en el mercado de aquellos con los ingresos más altos en los principales centros de población. La OMC debe abrirse a un debate mucho más amplio sobre el papel de la política de comercio, sus límites y el rol positivo de las políticas sociales en una economía mundial abierta.

A pesar del protagonismo de las empresas multinacionales en el proceso de globalización y el rápido crecimiento prolongado de la inversión extranjera directa, no existen reglas globales para regular su comportamiento. Las empresas entonces crean una situación de competencia entre países y regiones. Sólo deben actuar de conformidad a las reglas de cada país en el cual operan y en la medida en que esas reglas se apliquen. Esto les permite explotar las lagunas en la jurisdicción cuando sirven a sus propósitos, en particular, cuando se trata de prácticas contables, responsabilidades impositivas y derechos de los trabajadores.

Los principales países sede de las multinacionales han negociado, generalmente a pedido de las empresas, tratados bilaterales de inversión para proteger sus inversiones. Los países en desarrollo, desesperados por inversión han estado claramente en una situación de desventaja en tales negociaciones y los tratados entrañan pocas obligaciones para las multinacionales a la hora de participar en programas nacionales y de desarrollo. Las negociaciones abortadas en la OCDE a mediados de los '90 fueron un intento de parte de algunos países de generalizar los términos de los más de mil tratados bilaterales en un único Acuerdo Multilateral de Inversiones (AMI). No obstante, las negociaciones destacaron simplemente los amplios desequilibrios entre las obligaciones de los gobiernos de tratar a los inversores extranjeros favorablemente y las escasas restricciones a las empresas. Esto provocó una reacción en cuyo marco la CIOSSL, trabajando con TUAC, hizo mucho por poner fin a lo que hubiera sido un acuerdo desequilibrado. La experiencia ha llevado a los sindicatos a exigir que en cualquier intento futuro de negociar reglas internacionales de base para las multinacionales se subsane la fragilidad evidente de los tratados bilaterales y se preste la misma atención tanto a las responsabilidades de las multinacionales como a las condiciones legales básicas para sus operaciones. Un tema fundamental para los sindicatos es que ni las empresas ni los gobiernos deben socavar las normas fundamentales del trabajo en un intento por ganar una ventaja competitiva a corto plazo.

Las políticas internacionales sociales y económicas integradas para el siglo XXI deben ser sostenibles desde el punto de vista ambiental. Evitar la degradación ambiental no puede ser una idea de último momento para los gobiernos o las empresas o los sindicatos. Desplazar las pautas sostenibles de desarrollo y desestimular las formas degradantes de la producción tendrán implicancias profundas para los empleos y los niveles de vida. Los sindicatos, al igual que muchos

otros colectivos, esperan que una economía mundial «más verde» creará más y mejores empleos que una situación «los negocios como siempre». Esto no se logrará confiando solamente en los incentivos del mercado. Los sindicatos han destacado que las estrategias de empleo sostenible deben ser elaboradas en conjunción con los programas ambientales a fin de prever y evitar una división perjudicial en el tema de empleos o del medio ambiente. Asimismo, han destacado la importancia de que los trabajadores, a través de sus sindicatos, participen en las discusiones a nivel local respecto a cómo establecer y alcanzar metas ambientales. Una larga experiencia en el manejo de peligros en el trabajo ha convencido a los sindicatos de que una voz fuerte de los trabajadores en el diseño de los empleos es esencial para asegurar que los empleadores no aplacen constantemente, hasta que sea demasiado tarde, las medidas para asegurar un trabajo seguro. Vincular los comités sindicales de seguridad y medio ambiente al movimiento ambiental internacional más amplio es un instrumento importante para emprender una acción práctica respecto al medio ambiente y el empleo.

LA ORGANIZACIÓN DE LA SOLIDARIDAD INTERNACIONAL

Las empresas multinacionales están creando un sistema de producción mundial integrado a través de la inversión directa y de cadenas complejas de subcontratación. La inversión extranjera directa está creciendo más rápidamente que el comercio mundial que, por su parte, continúa excediendo la expansión de la producción mundial, lo que produce una mayor interdependencia entre los países y los trabajadores.

Dada la importancia de las inversiones de las empresas multinacionales, una de las brechas más anchas en el marco emergente de reglas internacionales es un acuerdo global sobre inversión y las responsabilidades de las empresas. El

fracaso de los esfuerzos de negociar el Acuerdo Multilateral de Inversiones puso de relieve que se necesita un nuevo enfoque más equilibrado que incorpore, entre otras cosas, las normas del trabajo y del medio ambiente. La intensificación de la preocupación respecto a las prácticas laborales, especialmente en los subcontratistas que abastecen las grandes empresas multinacionales, ha estimulado una ola de nuevos códigos de empresa. La oscilación del péndulo político hacia una mayor conscientización de las responsabilidades sociales de las multinacionales, sumada a las críticas de lo inadecuado del seguimiento de los códigos de empresa, está revitalizando el interés en el papel de los códigos multilaterales de la OCDE y de la OIT.

Además de tratar de utilizar los distintos códigos para aumentar las oportunidades de organizar y representar a los trabajadores/as en las cadenas de subcontratación, los sindicatos están tratando de entablar un diálogo directo con las empresas a nivel internacional. Se ha encontrado un terreno común en la lucha contra el soborno y la corrupción y en la ampliación de los conceptos de transparencia y responsabilidad empresarial a fin de incluir a los colectivos interesados como los trabajadores. Los sindicatos están también empujando a usar su influencia en las políticas de inversión de cajas de jubilación para estimular a las empresas a que se comprometan a implementar prácticas laborales sólidas en todo el mundo. Las empresas multinacionales están también entablando un diálogo regular con los sindicatos a nivel internacional a través de los Secretariados Profesionales Internacionales. El mayor progreso se ha logrado en Europa donde acuerdos con empleadores han dado pie a nuevas leyes que estipulan reuniones de información y consulta regulares entre los representantes de los trabajadores y la dirección.

Los sindicatos están elaborando estrategias globales para equiparse a fin de representar a los trabajadores/as en las empresas multinacionales y otras empresas que dependen de

las multinacionales para sus intercambios comerciales. Están fortaleciendo los Secretariados Profesionales Internacionales a fin de dar información y asesoramiento a los sindicatos nacionales y locales, expandir los contactos internacionales entre los sindicatos de otros países, ampliar acuerdos en torno a estrategias comunes y apuntalar las estructuras sindicales internacionales para que sirvan de puntos focales para las discusiones globales o regionales con las multinacionales y equipar a los representantes sindicales con la capacitación y conocimientos necesarios para participar en las crecientes redes sindicales internacionales.

El largo y ancho del alcance internacional de los sindicatos y por ende su capacidad a identificar y coordinar la presión sobre las empresas en procura de objetivos comunes, ya está teniendo un impacto en las empresas. No obstante, debe expandirse aún más a fin de que los sindicatos se posicionen para iniciar una acción, en lugar de reaccionar ante las iniciativas de las empresas. Los sindicatos deben empeñarse igualmente en ampliar el alcance y contenido de sus relaciones con las empresas que adoptan una actitud positiva frente a ellos y en contrarrestar el comportamiento antisindical. Los sindicatos deben seguir explotando el potencial de la tecnología de la información a fin de asegurar la rápida divulgación y discusión de la información.

Los trabajadores/as siguen necesitando de su sindicato para equiparar el desequilibrio en las relaciones con su empleador y representar efectivamente a los trabajadores y trabajadoras, los sindicatos tienen que organizar la proporción más grande posible de la población activa. El achicamiento de las grandes plantas en sectores donde los sindicatos eran fuertes tradicionalmente ha erosionado las bases del movimiento sindical en muchos países. Las nuevas unidades de empleo son más pequeñas y más esparcidas como resultado de los cambios tecnológicos y de que los empleadores recurren a la terciarización del abastecimiento y de los servicios.

El fin de esta cadena global de subcontratación se encuentra en los sectores informales de la mayoría de los países en desarrollo y en transición. Gran parte del trabajo en el sector informal paga salarios de hambre y no ofrece ninguna seguridad de ingresos. Tal trabajo constituye una trampa para el desarrollo.

Los trabajadores y trabajadoras en el sector informal del mundo en desarrollo necesitan más que nunca de los sindicatos porque no tienen recursos ante la ley o las obras sociales. No obstante, existen enormes obstáculos a la organización erigidos principalmente por la incapacidad de las autoridades públicas a proteger a los activistas y debido a la índole efímera de la mayoría del trabajo informal. De cualquier modo, están surgiendo todo tipo de organizaciones comunitarias y relacionadas con el comercio y muchas merecen el apoyo de los sindicatos establecidos, las autoridades públicas y la comunidad internacional. Las políticas de reducción de la pobreza seguirán siendo inefectivas si la voz de los pobres no puede ser escuchada a través de organizaciones de su propia elección. Los pobres necesitan un gobierno honesto y efectivo. El vacío provocado por las crisis de estado en muchos países en desarrollo o en transición no está creando una economía milagrosa desregulada con el sector informal sino un terreno fértil para el crecimiento de bandas de delincuentes que imponen sus propias reglas y método de aplicación.

El trabajo se está «informalizando» en muchos países industriales también, con un rápido crecimiento del empleo «atípico». Los gobiernos, junto con los empleadores y los sindicatos deben revisar la legislación laboral y actualizarla de acuerdo a la realidad del sistema de subcontratación. La OIT debe ponerse a la vanguardia para asegurar que las nuevas formas «flexibles» de los contratos laborales no dejen al trabajador sin recurso a soluciones legales en el caso de trato arbitrario o injusto, ni creen obstáculos a la sindicación. Los

sindicatos deben adoptar nuevas técnicas de organización a fin de responder a las necesidades de los trabajadores/as atípicos y ayudarlos a conquistar sus derechos.

La interrupción de una tendencia de declive permanente en la afiliación sindical requiere inversión de dinero y de gente en las actividades de sindicalización. Los sindicatos en todas partes del mundo deben movilizar a sus miembros, en particular a las mujeres y a la juventud para que trabajen activamente en los asuntos sindicales y asuman cargos de responsabilidad a nivel local. Cada unidad de empleo debería contar con un/a representante sindical que pueda actuar de enlace con las estructuras sindicales y que haya recibido formación del sindicato en las aptitudes requeridas para interceder por sus miembros. Será menester reforzar las leyes a fin de proteger a aquellos organizadores locales de actos de discriminación de parte de los empleadores y asegurar licencias en el trabajo para las actividades de formación y sindicales.

Las nuevas formas «flexibles» de organización del trabajo exigidas por los empleadores, que en ciertos casos estimulan a los individuos a profundizar su capacidad profesional, pueden ser también sumamente destructivas para la vida familiar y a las comunidades. Un gran desafío con el que se ven confrontados los sindicatos y también los empleadores, es encontrar nuevas maneras de asegurar que las responsabilidades familiares y la participación en la comunidad puedan ser combinadas con el empleo productivo y satisfactorio. Las instituciones democráticas sanas son construidas sobre el compromiso de los individuos en asociaciones voluntarias que les permiten ampliar y lograr sus aspiraciones en la vida. Los trabajadores y trabajadoras, al formar sindicatos, se protegen a sí mismos ante el temor y la inseguridad que, de otra manera, bloquearían su realización personal y la plena participación en la sociedad. El lugar de trabajo es uno de los puntos focales más importantes para la organización

social y los sindicatos entonces son un componente vital de la sociedad civil.

La globalización está intensificando la competencia por mercados mundiales y esta presión se transfiere al lugar de trabajo. En la prisa por recortar gastos a fin de seguir en carrera en pos de porciones de mercado está perjudicando, los esfuerzos de crear un trabajo de equipo genuino para una producción eficiente. Sólo cuando los trabajadores hombres y mujeres, son tratados con respeto pueden involucrarse en el trabajo y tomar iniciativas al respecto. La producción de calidad está directamente vinculada a la calidad de las relaciones de trabajo. Un diálogo constructivo entre sindicatos y dirección que procure encontrar soluciones a los conflictos e identificar áreas para mejorar el rendimiento, es la clave para obtener mejores condiciones de empleo, lograr un buen índice de rendimiento de las inversiones y más empleos.

La base de una estrategia de sindicalización es establecer y propagar la idea de que afiliarse a un sindicato y participar en sus actividades es parte natural de la vida laboral. Esto es más fácil en un entorno en el cual la actividad sindical no sólo es tolerada sino bien acogida por los empleadores, las autoridades públicas y los medios de comunicación. En sólo un puñado de países es así. La forma más efectiva de ampliar la membresía es a través del contacto personal en el cual los miembros del sindicato hablan con nuevos colegas explicando lo que el sindicato hace, cómo funciona, lo que cuesta y como formar parte. El trabajo de sindicación tiene que ser un reflejo en todo el sindicato, que empieza ayudando a los voluntarios a hacer el contacto personal con los nuevos miembros que es lo que cohesiona a los sindicatos. En un mundo en mutación, los sindicatos deben, además, adaptar constantemente lo que hacen y cómo lo hacen. El salario y las horas de trabajo siguen siendo cuestiones centrales pero cuestiones tales como el cuidado de los niños, la calidad del empleo, la jubilación, la salud y seguri-

dad, la discriminación en el lugar de trabajo, los beneficios y servicios son cada vez más importantes para las familias que trabajan.

LOS SINDICATOS EN EL SIGLO XXI. EL IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN SOBRE LAS ESTRUCTURAS Y ACTIVIDADES SINDICALES

En la mayoría de los países la sindicación es una lucha ardua para superar los temores de los trabajadores/as de que de algún modo afiliarse a un sindicato podría exponerlos a la hostilidad de su empleador o de las autoridades públicas, que no les rendiría grandes beneficios tangibles inmediatamente y que, por lo tanto, no vale la pena. La ampliación de la afiliación sindical se centra a menudo en la articulación de exigencias básicas de justicia social y en el fomento de la confianza entre los trabajadores, de que puedan cambiar y mejorar las cosas. La identificación de temas y la puesta en pie de estrategias de campaña para lograr metas ampliamente apoyadas es vital. Esto significa seleccionar metas y cuestiones apremiantes que requieran acción. En un mundo cada vez más interdependiente, dominado por empresas multinacionales, estas cuestiones apremiantes pueden existir en otros países y requerir la colaboración de sindicatos en esos países. El diálogo y la negociación son vitales para el progreso social y la democracia. Uno de los efectos principales de la globalización es desplazar parte de este diálogo y la negociación a nivel internacional. Las internacionales sindicales, tales como la CIOSL y los SPI, tienen una gran tarea por delante haciendo que las voces de los trabajadores sean escuchadas en los directorios y salas de conferencias de las empresas multinacionales y de las instituciones internacionales.

El entorno económico, social y político en el cual los

sindicatos organizan y representan a la clase trabajadora está cambiando dramáticamente en todo el mundo obligando a los sindicatos a replantear su cometido y sus estrategias, incluidas las estructuras y funciones de los organismos sindicales internacionales como la CIOSL. La era de la producción masiva concentrada está llegando a su fin y en el futuro los sindicatos tienen que organizar y representar a trabajadores/as en grandes cantidades de unidades de empleo mucho más pequeñas. La negociación colectiva probablemente se dispersará mucho más. Los sindicatos deberán entonces reclutar, formar y apoyar a numerosos representantes a nivel local y respaldarlos con información actualizada y de alta calidad y asesoramiento. Los costos de sindicación y de prestación de servicios por miembro probablemente aumentarán.

La estructura del empleo está cambiando con la mayoría de los nuevos empleos en el sector privado de servicios. Los antiguos baluartes del sindicalismo en la manufactura, la energía y el transporte están declinando en empleo en muchos países. El movimiento sindical tendrá que encontrar formas de desplazar los recursos financieros y humanos a nuevos sectores de servicios. La negociación también se está haciendo cada vez más ardua en el sector público a medida que los gobiernos son cada vez conscientes de los costos y que disminuyen las antiguas distinciones entre sindicatos del sector público y del sector privado. La tendencia mundial de fusiones sindicales es parte de la respuesta a estos cambios en la estructura del empleo.

La merma constante en los costos de intercambio de información está ayudando a los sindicatos a responder a los desafíos del rápido cambio en el mercado laboral pero requiere un importante replanteo de los viejos métodos. Con una membresía cada vez más dispersa, la tecnología de la información es un instrumento potencialmente vital para consolidar la acción sindical, no sólo dentro de los países

sino también a nivel internacional. Aunque la utilización de la tecnología de la información de parte de los sindicatos es impresionante, se debe intensificar aún más para asegurar que los sindicatos, especialmente en los países en desarrollo, puedan manejar y adaptar las estrategias de información como parte integral de su labor.

La liberalización económica, a través de la reducción de barreras al comercio y la inversión internacionales y a la desregulación y privatización a nivel nacional, ha intensificado abruptamente la competencia global. Esto a su vez está cambiando dramáticamente la negociación colectiva y requiere más tácticas sindicales sofisticadas basadas en reivindicaciones bien preparadas y bien argumentadas, un alto grado de concientización y participación de los miembros en la negociación y equipos de negociación sindical capacitados y munidos del conocimiento para sondear y cuestionar las respuestas de la dirección. Especialmente cuando negocian con las multinacionales, los sindicatos deben poder aprovechar los análisis sindicales internacionales, la información y el apoyo solidario.

Aunque los sindicatos han debido tomar más conciencia respecto a las presiones que los cambios en los mercados mundiales ejercen sobre los empleadores, aún deben influir en el proceso político para asegurar que las leyes y las instituciones que rigen el mundo del trabajo y que apoyan y protegen a los trabajadores en una economía de rápida mutación, reflejen plenamente las preocupaciones de los trabajadores/as. Al establecer nuevas estrategias políticas, los sindicatos deben adaptarse a los cambios generados por el fin de la guerra fría y su repercusión sobre los partidos democráticos, en particular de la izquierda. Los antiguos aliados en los países industriales y en desarrollo aún deben establecer un nuevo modelo de alianza social en la economía de mercado global. En los países de transición, los sindicatos han tenido prácticamente que reinventar el sindicalismo des-

pués de que décadas de control partidario corrompieron hasta el lenguaje de la solidaridad obrera democrática. No obstante, en todos los países, los sindicatos están presionando por un reconocimiento mucho más contundente del papel vital de un sistema sólido de relaciones laborales, basado en las normas fundamentales del trabajo de la OIT, para un desarrollo económico y social estable en una economía de mercado global.

En prácticamente todos los países, los sindicatos están sumamente preocupados por la creciente división entre un núcleo pequeño de trabajadores/as bien formados y relativamente bien pagados en un empleo seguro y un grupo mucho más extenso menos capacitado, con salarios inferiores, a menudo mujeres, de trabajadores que se turnan entre períodos de desempleo y empleos inseguros. Estas divisiones son más pronunciadas en los países en desarrollo con grandes sectores informales, pero están creciendo en los países industrializados. La inseguridad y el ritmo del cambio son problemas cada vez más serios para todos los trabajadores, y particularmente para aquellos que se enfrentan con la discriminación por causa de su sexo, edad, religión, etnia, discapacidades. Con la desaparición constante de la gran familia como red de seguridad social, los sindicatos deben centrarse en cómo ayudar a los trabajadores, especialmente a las mujeres, para reducir las tensiones a la hora de combinar el trabajo con las responsabilidades familiares. Más que nunca se necesitan sistemas globales y adecuados de seguridad social. Una mayor centralización en la sindicación de los/las jóvenes es de importancia especial para la regeneración de la membresía sindical. Los sindicatos tienen un protagonismo vital que desempeñar como puente entre el lugar de trabajo y la comunidad, ayudando a los trabajadores/as en el proceso de cambio en el trabajo y en el empleo

La globalización ha desplazado el poder del nivel nacional y local, al nivel internacional. Esto requiere que los sin-

dicatos se centren en nuevas metas de acción y está provocando una profunda revisión de las funciones y estructuras sindicales internacionales. Un componente particularmente importante de estos esfuerzos es de integrar una dimensión social a las reglas de base emergentes para la economía global, establecer un protagonismo mucho más importante para la OIT con un sistema más coherente de cooperación internacional para el desarrollo social y económico. Lograr estas metas ambiciosas significa que las organizaciones sindicales internacionales deben hacer más en materia de campañas puntuales y para acelerar los flujos de información, a pesar de la presión de los reducidos recursos financieros.

Dentro de la familia del movimiento sindical internacional es importante reconocer que la CIOSL es el punto central de una serie de redes globales entrelazadas de solidaridad sindical. Su capacidad para influenciar eventos depende principalmente de la coherencia, calidad, oportunidad y vigor de las contribuciones de las afiliadas a las posiciones de política común y su implementación. La CIOSL es un mecanismo para organizar la solidaridad internacional. La primera prioridad a la hora de consolidar la CIOSL es, entonces, asegurar que las afiliadas integren la dimensión internacional de su trabajo plenamente en sus propios planes estratégicos para el futuro. La utilización de nuevas tecnologías para apresurar los flujos de información dentro del movimiento sindical internacional es esencial, pero debe tener enlaces con planes que articulen la gestión de la información en todos los aspectos del trabajo de las afiliadas.

Tras las decisiones del Congreso de 1996, la CIOSL ha identificado cinco grandes temas prioritarios: empleos y justicia, derechos humanos y sindicales, igualdad, multinacionales y sindicación. Ya existen algunos indicios de éxito. La CIOSL es una voz cada vez más respetada en el debate sobre la gobernabilidad del sistema económico y social internacional. Los gobiernos ahora saben que no pueden matar o

encarcelar a los sindicalistas, imponer condiciones de trabajo forzoso, permitir la discriminación o la explotación de los niños sin que la CIOSL los denuncie ante el tribunal de la opinión pública mundial así como ante la OIT. En los temas de igualdad, y en particular en lo que hace al papel de la mujer, la CIOSL ha articulado una nueva dimensión en el debate internacional con su centro en el mundo del trabajo. La CIOSL, en alianza con los SPI, ha ayudado a colocar el tema de la responsabilidad social empresarial en la agenda empresarial. Además los sindicatos en todas partes están suprimiendo las barreras a la organización y a la negociación, cambiando actitudes y demostrando a empleadores y gobiernos el valor práctico de trabajar con los sindicatos.

Al procurar concretar estas prioridades, la CIOSL tiene cuatro metas principales: las afiliadas, brindando servicios en la forma de información, asesoramiento, formación y movilización del apoyo de solidaridad; las organizaciones intergubernamentales y los gobiernos que las controlan a nivel global y regional; los empleadores, especialmente las empresas multinacionales y la opinión pública en general y más específicamente los formadores de opinión en el escenario internacional, tales como ONG claves y partidos políticos.

Otra forma de examinar las prioridades es centrarse en cómo los sindicatos, especialmente los organismos sindicales internacionales, deben cambiar para lograr sus objetivos. Los sindicatos tienen que llegar a las agrupaciones nuevas no organizadas de trabajadores, entablar coaliciones con organizaciones no gubernamentales y hacer que se entienda su mensaje y que sea difundido por los medios. Los sindicatos deben lograr que las voces de los trabajadores/as sean escuchadas en las organizaciones internacionales y en las multinacionales. Los sindicatos deben replantear sus propias funciones y estructuras para potenciar la participación democrática, apresurar los flujos de esta información, identificar acti-

vidades de campaña y adaptar y mejorar los servicios que prestan a sus miembros. Para la CIOSL, esto significa trabajar con sus propias organizaciones regionales e incrementar y profundizar su alianza con los SPI, con TUAC, con la CES, para incrementar la colaboración y el trabajo conjunto y examinar si lazos estatutarios más estrechos podrían mejorar el uso efectivo de los recursos escasos de personal, tiempo y dinero.

Mejorar las estructuras del movimiento sindical internacional requiere el consentimiento de todas las organizaciones concernidas y el pleno respeto de la democracia sindical. Esto, a su vez, necesita de una visión clara del valor del cambio, no sólo de economía sino también como una forma de consolidar el trabajo de los sindicatos a nivel internacional.

Se debe pedir al Congreso que discuta la necesidad y la posibilidad de una reforma estructural efectiva al interior del movimiento sindical internacional. Este proceso analizará las fuerzas y flaquezas de las estructuras actuales, los principales desafíos previstos para el comienzo del nuevo milenio y el potencial para fortalecer las relaciones entre los organismos sindicales nacionales, regionales e internacionales.

LISTA DE ABREVIATURAS

AMI	Acuerdo Multilateral de Inversiones
APEC	Foro de Cooperación Económica Asia-Pacífico
ASEAN	Asociación de las Naciones de Asia del Sudeste
BERD	Banco Europeo para la Reconstrucción y el De- sarrollo
BID	Banco Interamericano de Desarrollo
CES	Confederación Europea de Sindicatos
CIOSL	Confederación Internacional de Organizacio- nes Sindicales Libres
CLAT	Confederación Latinoamericana de Trabaja- dores
CMT	Confederación Mundial del Trabajo
EMN	Empresas multinacionales
FITCM	Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera
FITIM	Federación Internacional de Trabajadores de las Industrias Metalúrgicas
FITTVC	Federación Internacional de Trabajadores del Textil, del Vestido y Cuero
FMI	Fondo Monetario Internacional
FSM	Federación Sindical Mundial
G-7	Alemania, Canadá, Francia, Estados Unidos, Italia, Japón, Reino Unido
GATT	Acuerdo General de Aranceles Aduaneros y Comercio
ICEM	Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, de la Energía, de

	las Minas e Industrias Diversas (Fusión de los antiguos ICEF y FIM)
IED	Inversión extranjera directa
IPCTT	Internacional del Personal de los Servicios de Correos, Telégrafos y Teléfonos
ISE	Instituto Sindical Europeo
Mercosur	Mercado del Cono Sur
OCDE	Organización de Cooperación y Desarrollo Económicos
OIT	Oficina Internacional del Trabajo
OMC	Organización Mundial de Comercio
ONG	Organización no Gubernamental
ONU	Organización de las Naciones Unidas
ORAF	Organización Regional Africana de la CIOSL
ORAP	Organización Regional para Asia y el Pacífico de la CIOSL
ORIT	Organización Regional Interamericana de Trabajadores
PNUD	Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo
SPI	Secretariados Profesionales Internacionales (organizaciones internacionales de sindicatos industriales y profesionales)
TLC	Tratado de Libre Comercio de América del Norte
TUAC	Comisión Sindical Consultiva de la OCDE
UE	Unión Europea
UEM	Unión Económica y Monetaria
UITA	Unión Internacional de Trabajadores de la Alimentación y Afines
UNICE	Organización Europea de Empleadores
UNICEF	Fondo de las Naciones Unidas para la Infancia
ZFI	Zonas Francas Industriales

