



# Formación sindical en la Globalización

**Isidor Boix**

**Secretario de Acción Sindical Internacional de FITEQA-CC.OO. de España**

**Miembro de las Comisiones Ejecutivas**

**de las Federaciones Sindicales Europeas e Internacionales FSE:THC, EMCEF, FITTVC, ICEM**



# Globalización: apuntes

- Referencia necesaria. Fenómeno irreversible: sindicalismo (¿“a favor”, “en contra”?): “en” la globalización
- Deslocalización, “relocalización”: fenómenos no tan nuevos. Sí lo es su ámbito: el mundo
- No existe un Ordenamiento Jurídico Internacional (defensa de los DDHH) eficaz: la OIT no puede, la OMC no quiere
- Contribución (y reivindicación) sindical: la defensa de los Derechos del Trabajo
- Los Derechos del Trabajo: a todos, en todas partes, interesan, como instrumento para la conquista de las reivindicaciones propias y específicas.
- En todas partes los Derechos del Trabajo sufren agresiones. En todas partes interesa consolidarlos. Y ampliarlos



# En Europa, en “el Norte”

- Una reflexión desde Europa. Desde todos los “nortes”
- Las conquistas sociales, el “modelo social europeo”, no es un proceso irreversible. Debe defenderse y actualizarse permanentemente
- No supone la simple defensa de derechos “adquiridos”
- En un mundo aceleradamente cambiante: nuevas realidades exigen nuevos derechos
- Europa no vive ni puede vivir aislada del mundo
- La defensa del “modelo social europeo” está indisolublemente ligada a la defensa de los Derechos del Trabajo en todo el mundo
- Exige la solidaridad desde Europa, desde el Norte



# ¿”Interesa” la solidaridad?

- Cuestión clave: la solidaridad sindical sólo se produce con eficacia si también interesa a quien la practica
- Si objetivamente le interesa, y, además, lo entiende
- Existe efectivo interés de los hoy privilegiados (Europa, el Norte) en la mejora de condiciones en el Sur:
  - Para evitar su aislamiento (problema de la “vanguardia” siempre y en todas partes)
  - Para evitar el chantaje del “menor coste”
  - Para ampliar el mercado de los productos del Norte
  - Y también el de los productos del Sur (que produzcan no sólo para exportar, también para el mercado interior)
- La solidaridad contribuye a reequilibrar el mundo



# Solidaridad del Norte con el Sur

- Solidaridad, no paternalismo
- Defensa de derechos universales
- Autónoma elaboración de las reivindicaciones (en el Norte y en el Sur)
- Autónomo desarrollo de las movilizaciones (en el Norte y en el Sur)
- Contenido de la solidaridad: los derechos, no necesariamente en el contenido de las reivindicaciones ni en las formas de acción específicas
- Solidaridad: coordinar acciones autónomas
- En todas partes hay un “Norte” y un “Sur”
- La solidaridad Norte-Sur, también Sur-Norte (recíproca)



# La formación sindical

- Formación: para ejercer la función “sindical”
- El sindicato como “organización de intereses” de las personas que trabajan
- La organización como resultado de los intereses a defender, como agrupación de las personas interesadas: la “clase trabajadora” (concepto marxista de clase social)
- Sindicalismo: instrumento para la elaboración de la táctica y la estrategia sindicales.
- Función del sindicato a todos los niveles:
  - Estimular la elaboración de las reivindicaciones de todos y cada uno de los colectivos
  - Sintetizar las exigencias de cada colectivo en las reivindicaciones de todos



# Sindicato y Partido

- Distinta relación que la del “sindicalismo” y “política”
- “sindicato” y “partido”: diferencias inevitables (necesarias) aunque se reclamen de la “clase trabajadora”
- Colaboración e independencia. Superación de las concepciones estalinista y socialdemócrata (similares): subordinación del “sindicato” al “partido”
- Sindicato: intereses inmediatos y colectivos.
- Instrumento de tensión, negociación y acuerdo: con la empresa, con la patronal y con el poder político
- Sindicato: no es “de izquierdas” por definición ideológica previa, sino por traducción de sus exigencias “de clase”
- Partido: intereses a medio y largo plazo. Partido “de gobierno” también desde la oposición. Para conquistar el poder



# Sindicalismo y Política

- Las reivindicaciones de la clase trabajadora comportan una necesidad de:
  - Satisfacción inmediata
  - Acuerdos (pactos) explícitos i implícitos con las contrapartes:
    - empresarial (empresas, organizaciones patronales)
    - e institucional (gobiernos a todos los niveles)
- Las propuestas sindicales tienen proyección política, e interlocutores políticos. Desde la independencia sindical



# La formación sindical - II

- Siempre útil en amplios ámbitos:
  - Conocimientos de la economía y de la política
  - También del derecho del trabajo
  - De la historia y la geografía
  - Y de la historia del sindicalismo, nacional e internacional
- Pero más: capacidad de elaboración a partir de la experiencia propia y ajena
- Elaboración de la síntesis de los intereses individuales y colectivos de la “clase trabajadora” en cada nivel de organización (productiva y económica). Y su impulso
- Inteligencia colectiva, elaboración colectiva (función de los individuos individual y colectivamente)
- Desde el centro de trabajo (esencial) al mundo (como ámbito de la globalización)



# La “teoría” sindical

- Resultado de las reivindicaciones inmediatas y de la acción para su conquista: reflexión colectiva
- Definición de:
  - objetivos
  - formas de acción y movilización sindicales
  - de los interlocutores (empresariales en primer lugar, también institucionales)
  - diseño de los acuerdos (pactos) posibles, ¿o necesarios?: soluciones inmediatas a las exigencias de la clase trabajadora
  - de las prioridades
  - de la política de alianzas sociales y políticas



# Reivindicaciones

- Síntesis de intereses comunes a cada ámbito para movilizar el colectivo correspondiente
- Intereses individuales y colectivos: posibles contradicciones.
- Los colectivos como tutela de los individuales.
- Y del desarrollo de éstos en el respectivo ámbito de los colectivos
- Definición de los intereses colectivos
- Intereses (y reivindicaciones) específicos en cada nivel de organización y representación



# La heterogeneidad de la clase trabajadora

- Crece el número de “trabajadores” (asalariados)
- Y su diversidad
- Diversidad en el seno de cada uno de los ámbitos de organización:
  - centro de trabajo
  - país
  - región mundial
  - el mundo



# Factores de heterogeneidad

- Edad, sexo, situación familiar, formación cultural, religión, opción política, país de procedencia,
- Formación profesional
- Modalidad contractual (estable, precario, “informal”)
- Empresa principal o subcontratista
- País vendedor o comprador
- Tarea sindical básica: descubrir y convencer, a todos los niveles, de la necesaria unidad en la heterogeneidad



# Dimensión mundial del sindicalismo

- Si pretendemos desarrollar un sindicalismo en la globalización: necesitamos el sindicato global
- CSI y Federaciones sindicales internacionales. La ICEM
- Ámbito mundial
  - del comercio, de las redes industriales, de la relocalización
  - y de las contradicciones entre los colectivos geográficos de la clase trabajadora mundial
  - de la solidaridad posible (necesaria)
  - y de la organización
- Dimensión mundial de la reflexión, de la organización y de las exigencias centrales. Evitar localismos



# La jornada sindical mundial del 7 de octubre 2008

- Convocada por la Confederación Sindical Internacional (proyecto de sindicato global, de un “nuevo internacionalismo” –Guy Ryder-)
- Acuerdo del Consejo General (14-12-2007)
  - Confederaciones de país
  - Federaciones Sindicales Internacionales
- Su explicación y organización: serán un importante instrumento de formación sindical en el sindicalismo global
- Definición de objetivos: “por el trabajo decente, para una vida decente”

# A modo de conclusiones

- Formación
- Acción – Organización
- Reflexión - Elaboración
- Formación
- .....



# Anexos

# Globalización: estructura productiva

- Inditex (multinacional de la confección española)
  - Fabricó unos 600 millones de prendas en 2007
  - Trabajadores en fábricas propias de España: 1.230
  - Talleres que trabajan (parcialmente) para Inditex:
    - Unos 1.400 en 30 países, con más de 700.000 trabajadores
- Mango (multinacional de la confección española)
  - Fabricó unos 90 a 100 millones de prendas (55% en China)
  - Trabajadores en fábricas propias en España: 0
  - Talleres que trabajan (parcialmente) para Mango:
    - Unos 150 en 10 países, con más de 100.000 trabajadores
- Repsol-Ypf (multinacional española de hidrocarburos)
  - 2.700 contratas, subcontratas y proveedores en el mundo
  - Trabajadores propios-subcontratas en España: 2-1 aprox.
  - Idem en el mundo: 1-4 (1-25 en Capachos – selva de Colombia-)
- El Corte Inglés: 30.000 proveedores (24.000 españoles)



# Condiciones de trabajo en China

- En las mejores fábricas textiles (proveedores de multinacionales españolas, europeas, mundiales)
- Salario base (salario mínimo legal): 65 €(2007) mensuales (17 €en Bangladesh, 80 €en Bulgaria)
- Salario real (con incentivos y horas extra): de 100 a 130 € mensuales
- 2.500 a 3.000 horas año de trabajo
- 60 días de “vacaciones” al año (domingos + 10)
- 10 €mensuales por la comida, 10 €por la litera
- Literas: de 8 a 10 personas en 25 m<sup>2</sup>
- Del 10 al 15 % no regresan a la fábrica después de Año Nuevo

## Los salarios de la “deslocalización”

<b>País</b>	<b>Renta per cápita anual 2005 según FMI</b>	<b>Salario medio anual 2005 Trabajadora confección empresa proveedora de EMN, en la economía formal</b>	<b>Coeficiente del salario medio sobre renta per cápita</b>
China	1.411 \$	2.000 \$	1,42
Marruecos	1.758 \$	3.325 \$	1,89
España	27.174 \$	20.125 \$	0,74

# Atracción 2005 para la “relocalización”

PAÍS (ranking mundial)	Costes de 0 a 4	Entorno empresarial de 0 a 3	Capital humano de 0 a 3	TOTAL
<b>India – 1°</b>	3,5	2,1	1,3	<b>6,9</b>
<b>China – 2°</b>	3,2	1,8	1,2	<b>6,2</b>
<b>Chequia – 7°</b>	2,6	1,1	1,9	<b>5,6</b>
<b>Chile - 8°</b>	2,7	1	1,9	<b>5,6</b>
<b>Brasil - 10<sup>a</sup></b>	2,9	1,4	1,2	<b>5,5</b>
<b>USA – 11°</b>	0,5	2,7	2,2	<b>5,4</b>
<b>Bulgaria - 15°</b>	3,3	0,9	1,1	<b>5,3</b>
<b>Eslovaquia - 16°</b>	2,7	1	1,6	<b>5,3</b>
<b>Polonia – 18°</b>	2,7	1,1	1,4	<b>5,2</b>
<b>Argentina - 23°</b>	3,1	0,9	1,1	<b>5,1</b>
<b>Vietnam - 26°</b>	3,6	0,7	0,8	<b>5,1</b>
<b>Rusia - 27°</b>	2,8	1,3	0,9	<b>5</b>
<b>Túnez – 29°</b>	3	0,7	1,2	<b>4,9</b>
<b>Alemania – 30°</b>	0,5	2,1	2,2	<b>4,8</b>
<b>Francia – 35°</b>	0,4	2,2	2,1	<b>4,7</b>
<b>Portugal - 37°</b>	1,6	0,9	1,8	<b>4,3</b>
<b>España – 38°</b>	1	1,5	1,7	<b>4,2</b>
<b>Turquía - 40°</b>	2,1	0,9	0,9	<b>3,9</b>

# Conceptos utilizados

- Costes (valorados en el 40% del total de la capacidad de “atracción”- de 0 a 4 puntos, de menos a más atracción):
  - Costes laborales
  - Costes de infraestructura
  - Impuestos
- Entorno empresarial (valorado en el 30% - de 0 a 3 puntos):
  - Riesgos país, infraestructura país
  - Adaptabilidad de la cultura general y de producción
  - Seguridad de la propiedad intelectual
- Capital humano (valorado en el 30% - de 0 a 3 puntos)
  - Formación y experiencia
  - Disponibilidad de la mano de obra y continuidad en el empleo



# Atracción 2007 para la “relocalización”

<b>PAÍS</b> (ranking mundial)	<b>Costes</b> de 0 a 4	<b>Entorno empresarial</b> de 0 a 3	<b>Capital humano</b> de 0 a 3	<b>TOTAL</b>
<b>India - 1°</b>	3,22	1,44	2,34	<b>7</b>
<b>China - 2°</b>	2,93	1,38	2,25	<b>6,56</b>
<b>Brasil - 5°</b>	2,64	1,47	1,78	<b>5,89</b>
<b>Chile - 7°</b>	2,65	1,93	1,18	<b>5,76</b>
<b>Bulgaria - 9°</b>	3,16	1,56	1,04	<b>5,75</b>
<b>Eslovaquia - 12°</b>	2,79	1,79	1,04	<b>5,62</b>
<b>Chequia - 16°</b>	2,43	2,05	1,1	<b>5,57</b>
<b>Polonia - 18°</b>	2,59	1,79	1,17	<b>5,54</b>
<b>Vietnam - 19°</b>	3,33	1,22	0,99	<b>5,54</b>
<b>USA - 21°</b>	0,48	2,29	2,74	<b>5,51</b>
<b>Argentina - 23°</b>	2,91	1,26	1,3	<b>5,47</b>
<b>Marruecos - 36°</b>	2,92	1,33	0,9	<b>5,14</b>
<b>Rusia - 37°</b>	2,61	1,16	1,38	<b>5,14</b>
<b>Alemania - 40°</b>	0,46	2,4	2,19	<b>5,05</b>
<b>España - 43°</b>	1,18	2,06	1,71	<b>4,95</b>
<b>Portugal - 46°</b>	1,59	2,11	1,14	<b>4,84</b>
<b>Francia - 48°</b>	0,45	2,27	2,07	<b>4,79</b>
<b>Turquía - 49°</b>	2,06	1,41	1,31	<b>4,78</b>



# Algunas experiencias de “influencia” sindical

- Multinacionales que empiezan a publicar su lista de proveedores: Nike, Levis, Reebok, Jansport.  
Compromiso de Inditex y Mango
- Inditex publica en su memoria un resumen estadístico del grado de cumplimiento por sus proveedores de su Código de Conducta
- Ferrovial va a discutir con los stakeholders su memoria de sostenibilidad antes de su presentación pública
- Inditex ha modificado su sistema de auditoría, previa discusión con la FITTVC y FITEQA-CC.OO.
- Participación sindical en auditorías de Mango

# Experiencias - II

- Visita sindical a empresas proveedoras:
  - En Marruecos, Portugal, China, Turquía, Bangladesh y Túnez
  - De Inditex, Mango, Induyco, Vivesa (Vanity Fair)
- Y a filiales: Repsol en Argentina y Perú, Vivesa en Túnez
- Seminarios sindicales
  - en textil: Marruecos, Túnez (1º conjunto: matriz-proveedores), Bulgaria y Mediterráneo (Tecomed)
  - y en Repsol: Latinoamérica
- Reuniones empresa matriz con proveedores (con presencia sindical) para discutir sobre la aplicación Código de Conducta: Inditex en Marruecos, Portugal, Turquía, China

# Experiencias - III

- Seguimiento sindical desde España de conflictos en empresas textiles proveedoras de una española:
  - De la denuncia sindical genérica y global al seguimiento de problemas concretos
  - Huelga convocada en Túnez por condiciones de trabajo: acuerdo día antes (Vivesa)
  - Readmisión despedidos, reconocimiento del sindicato y negociaciones: Topy Top (Perú -85), River Rich (Camboya – 50), Paxar (Turquía – 10)
  - Indemnizaciones y nuevos empleos después del hundimiento de la fábrica (86 muertos) en Spectrum (Bangladesh)
  - Marruecos: protocolo para resolver el trabajo infantil
  - Portugal: facilitar el estudio sindical del trabajo domiciliario

## Experiencias - IV

- Creación de la Red Sindical Latinoamérica-España en Repsol-Ypf
- Su reconocimiento por la empresa como interlocutor sindical (pendiente el protocolo de funcionamiento)
- Visita sindical (española-colombiana) a la selva de Colombia (explotación de Repsol-Ypf) para examinar la aplicación del Convenio 169 de la OIT sobre poblaciones indígenas (Comunidad U'wa de Capachos)

# Experiencias - V

- Participación en la delegación sindical de la ICEM que acudió a la filial turca (en Antalya) de la multinacional alemana Novamed: Readmisión de 84 despedidos (82 mujeres)
- Intervención en la confrontación sindical europea (EMCEF) – rusa en relación con las medidas antidumping de la UE con la potasa rusa
- Activa participación en los órganos de dirección de las Federaciones sindicales europeas e internacionales FSE:THC, EMCEF, FITTVC e ICEM



# “Nuevo internacionalismo sindical”

- Formulación reiterada desde la nueva CSI
- Una propuesta, o apuesta, de Guy Ryder, Secretario General de la Confederación Sindical Internacional, desde su constitución
- Y en el documento del Consejo General de la CSI
- ¿Hacia un sindicato “global”?
- El sindicato como “organización de intereses”
- ¿Existen intereses “globales” de la clase trabajadora mundial, comunes a todos?
- ¿Es posible construir el sindicato global en torno a estos intereses comunes –y solidarios-?