



**federación
de industrias textil-piel,
químicas y afines**

¿Clase trabajadora “global”?

Notas para un “nuevo internacionalismo sindical”

Isidor Boix

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

Miembro de las Comisiones Ejecutivas

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

“Nuevo internacionalismo sindical”

- Formulación reiterada desde la nueva CSI
- Una formulación 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? ¿solidariamente?
- **Jornada de Acción Mundial del 7 de octubre: una prueba para el “nuevo” internacionalismo sindical**

Globalización: apuntes

- Referencia necesaria. Y un fenómeno irreversible: (sindicalismo ¿“a favor”, “en contra”?) hacemos sindicalismo “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 y desarrollo de los Derechos del Trabajo
- **Para una acción coincidente en su defensa**
– **7 de octubre- hay que entender su interdependencia**
- Y esto no está tan claro

Intereses contradictorios

- Una versión exasperada: Un dirigente “sindical” chino me dijo: “el mayor enemigo de los trabajadores chinos sois los trabajadores europeos” (!?)
- “Porque queréis que suban los salarios en China para hacer nuestros productos menos competitivos”
- Errónea formulación de un problema real
- Nosotros no decimos cuánto han de ganar los trabajadores chinos, sino que han de tener la posibilidad de discutirlo, y de movilizarse y de negociar su salario
- Libertad Sindical y Derecho de Negociación Colectiva

Otra: Japón

- Una dirigente sindical japonesa (dirigente de una federación sindical internacional):
 - “No tocar las empresas japonesas”
- Mala versión del “patriotismo de empresa” (corporativismo), también en las multinacionales
- Mala comprensión de sus propios intereses

Y en Europa

- Congreso CES:
 - Relación entre “modelo social europeo” y los Derechos del Trabajo n el mundo (enmiendas CC.OO.)
- Congreso EMCEF (documento base):
 - Ignorancia del 7 de octubre
 - Internacionalismo desde Europa: como benefactores del mundo
- Reto de la competitividad, miedo a la “deslocalización”, tentaciones de proteccionismo

La heterogeneidad de la clase trabajadora

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

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-proveedor
- País vendedor o comprador
- Tarea sindical básica: descubrir y convencer, a todos los niveles, de la necesaria unidad en la heterogeneidad
- De la heterogeneidad de condiciones a intereses distintos. Posibles intereses contradictorios

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, y ampliando éstos
- Definición de los intereses colectivos
- Intereses (y reivindicaciones) específicos en cada nivel de organización y representación

¿”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, la acción, 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)

Crterios para la solidaridad

- En las EMN: todas las redes de producción:
 - Filiales
 - Subcontratas
 - Proveedores
- Publicidad, conocimiento sindical, de toda la cadena de producción
- Códigos de Conducta – Compromisos de RSC: exigencia de cumplimiento
- Mejor obligaciones pactadas. Algunos resultados ya:
 - Acuerdos Marco Internacionales (58 en el mundo)
 - Códigos Europeos
 - Convenios (CGIQ, T-C, AM Repsol)
- Intervención sindical (“auditoría sindical”)

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. Ni de general aplicación en Europa.

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

7 de octubre 2008:

Una respuesta

Anexo

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: para 8 a 10 personas en 25 m²
- Del 10 al 15 % no regresan a la fábrica después de Año Nuevo

Los salarios de la “deslocalización”

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

Atracción 2007 para la “relocalización”

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

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

Algunas experiencias de “intervención” 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 Colombia (Bogotá y Arauca) 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