

Cuaderno adjunto a la Guía de Defensa del Trabajo en la Globalización

(CUADERNO FITEQA)

La Acción Sindical Internacional: componente imprescindible de la estrategia sindical, referencia necesaria en la acción sindical diaria

Anotaciones desde la experiencia sindical en las Industrias de la Moda y de la Química

Presentación

Desde hace años estamos colaborando con la Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga de nuestra Confederación de CC.OO., particularmente desde que todos hemos entendido que la cooperación desde el sindicalismo organizado tiene sentido, no sólo como vertiente solidaria de nuestra actividad sindical, sino aún más como específica y necesaria componente de la acción sindical diaria. En este mundo globalizado en el que desarrollamos la acción sindical, ésta no puede estar ajena a lo que sucede en su entorno, sea éste próximo o lejano.

Conscientes de su complejidad, nuestro empeño desde FITEQA-CC.OO. ha sido el de integrar la proyección internacional de nuestra actividad en los objetivos de todas nuestras organizaciones, de toda nuestra afiliación. En el indudable avance que en este sentido hemos conseguido, la colaboración con la Fundación Paz y Solidaridad ha jugado sin duda un papel importante, consiguiendo, a través de sus “programas” y “proyectos”, y a partir de ahora seguramente a través de sus “convenios”, emprender iniciativas que sin ellos no hubieran sido posible.

Esta colaboración nos ha permitido aproximar a nuestro sindicalismo del día a día, la realidad de las relaciones de trabajo en Marruecos, Turquía, Bulgaria, Argelia, Túnez, Bangladesh, China, Camboya, Perú, entre otros. Y nos ha permitido también avanzar en la no fácil comprensión, por parte de las trabajadoras y trabajadores de España, de que la solidaridad sindical supranacional interesa a todos. Nos interesa particularmente a los trabajadores del Norte, como se explica en el cuaderno, lo que puede sintetizarse en la afirmación en él contenida de que “el modelo social europeo sólo puede defenderse eficazmente defendiendo los derechos del trabajo en el mundo”.

Con este cuaderno cuya referencia es la “defensa del trabajo en la globalización”, se presenta un conjunto de datos, reflexiones y experiencias en los dos grandes sectores en los que desarrollamos nuestra actividad: la industria de la moda y la de la química. En ambos, como en todos los sectores de las actividades económicas, la globalización es una realidad permanentemente presente, con las particularidades que derivan de nuestra condición de federación de industria.

Por todo lo indicado, estamos convencidos de que este cuaderno de la Fundación Paz y Solidaridad, elaborado conjuntamente con nuestra Secretaría de Acción Sindical Internacional y de Cooperación, va a constituir un importante instrumento de trabajo en nuestra Federación para la formación sindical y también para el impulso de nuevas iniciativas.

Septiembre 2007

Joaquín González Muntadas
Secretario General de FITEQA-CC.OO.

Índice

1.- SINDICALISMO EN LA GLOBALIZACIÓN	pag. ...
1.1.- IMPACTO DE LA GLOBALIZACIÓN	pag. ..
Salidas de capital, inversión exterior y desinversión, en la industria española	pag. ..
Respuestas sindicales a la globalización y en la globalización.	pag. ..
1.2.- LA INDUSTRIA TEXTIL-CONFECCIÓN EN LA GLOBALIZACIÓN	pag. ..
Salarios y condiciones de trabajo en la deslocalización textil	pag. ..
Las normas del comercio mundial de los productos textiles	pag. ..
La actividad sindical internacional en las casas matrices de la industria de la moda	pag. ..
1.3.- LA INDUSTRIA QUÍMICA EN LA GLOBALIZACIÓN: EL PETRÓLEO	pag. ..
La subcontratación en la industria química	pag. ..
2.- ACTORES DEL SINDICALISMO INTERNACIONAL	pag. ..
3.- LOS RETOS SINDICALES EN DEFENSA DEL “TRABAJO DECENTE”	pag. ..
3.1.- LA INDUSTRIA EUROPEA ANTE LA GLOBALIZACIÓN	pag. ..
3.2.- LA DEFENSA DEL “TRABAJO DECENTE” EN EL MUNDO	pag. ..
Códigos de Conducta y Acuerdos Marco mundiales: por su eficaz cumplimiento	pag. ..
Integrar la Acción Sindical Internacional en la Acción Sindical diaria	pag. ..
Contribución a la construcción del “sindicato global”	pag. ..
3.3.- LA DEFENSA DEL “MODELO SOCIAL EUROPEO” Y LOS	

DERECHOS DEL TRABAJO EN EL MUNDO	pag. ..
La solidaridad como “interés propio” de los trabajadores del mundo más desarrollado	pag. ..
3.4.- LA JORNADA DE ACCIÓN SINDICAL MUNDIAL DE LA CONFEDERACIÓN SINDICAL INTERNACIONAL (C.S.I.) EN DEFENSA DEL “TRABAJO DECENTE” .	pag. ..
4.- EXPERIENCIAS DESDE FITEQA-CC.OO.	pag. ..

1.- SINDICALISMO EN LA GLOBALIZACIÓN

1.1.- IMPACTO DE LA “GLOBALIZACIÓN”

La palabra “globalización” ha entrado ya en nuestro lenguaje diario. Todos sabemos, o intuimos, que tiene una importante incidencia en nuestras condiciones de empleo y de trabajo, de vida en suma. Más allá de las no siempre claras elaboraciones sobre el fenómeno, empieza a ser evidente para todos que vivimos en un mundo, no sólo en un rincón del mundo, donde todo, o casi, está estrechamente interrelacionado, en un mundo que cada día parece más pequeño y donde todo va cada vez más rápido. Se trata de un proceso en continuo avance, con fenómenos tales como la “relocalización” de empresas (que en nuestras latitudes es muchas veces de “deslocalización”, con sus dramáticas repercusiones en el empleo), las migraciones desde y a todos los rincones del planeta, o la aparición en los mercados de cualquier país y localidad de productos que pueden proceder de la producción o de la inventiva de cualquier otra parte del mismo.

Son fenómenos que tienen diversa repercusión en la vida de las personas, con aspectos que si hubiera que ponerles adjetivos, serían unas veces “malos” y otras “buenos”, o difíciles de adjetivar aunque nos afecten profundamente. Se trata en todo caso de algo que hemos de entender como irreversible, en la medida de que es imposible invertir el movimiento de la rueda de la historia. Y, al mismo tiempo, se trata de un fenómeno en el que desde el sindicalismo hemos de incidir en su gobierno, en la **“gobernanza” de este mundo en el que vivimos**, a través de un **“desarrollo sostenible”**, con la específica voluntad de **contribuir a la mejora de las condiciones de vida y de trabajo de las personas que trabajan, de hombres y mujeres a las organizamos y representamos, o a las que pretendemos representar y organizar**. Un mundo en el que desde FITEQA-CC.OO. queremos intervenir, estamos ya interviniendo, y a cuya intervención, a sus porqués y cómo, vamos a referirnos en este cuaderno.

Aunque la globalización en sus grandes cifras y características tiene expresiones distintas en nuestros diversos sectores industriales, presenta también aspectos muy similares a los que vamos a referirnos primero, para luego considerar sus especificidades.

Algunos de los aspectos de la globalización más significativos, como el de la **“deslocalización”**, no son tan novedosos. Desde los primeros compases de la industrialización, se producían deslocalizaciones en busca de menores costes, o una mayor proximidad a los mercados o a las fuentes de materias primas o de energía. **Lo nuevo es el ámbito en que se manifiesta**, ya que de una localidad, o una comarca, un país o una región del mundo, hemos pasado a que ahora se produzca ya en el **ámbito mundial**.

Unas pocas cifras ayudan a entender la significación de esta globalización: según datos hechos públicos por nuestra Federación Sindical Internacional de los sectores de la industria de la moda (textil, confección, calzado, curtido y marroquinería), en 2003 había ya **más de 60.000 multinacionales registradas**, que contaban con más de **700.000 empresas subsidiarias** (filiales, subcontratistas y proveedores), dando empleo a unos **125 millones de trabajadores**.¹ Y la misma Federación Sindical Internacional señala que, en estos momentos, **más de un tercio del comercio mundial** responde al tráfico generado por esta estructura productiva mundializada.

¹ FITTVC, COMPAÑÍAS GLOBALES, SINDICATOS GLOBALES, Ginebra, 2003.

Las salidas de capital, inversión exterior y desinversión, en la industria española

En relación con la “**relocalización-deslocalización**”² puede ser útil recoger algunas cifras del informe del Gobierno sobre el tema, elaborado por la Secretaría de Estado de Comercio y Turismo del Ministerio de Industria, y que entró en el Congreso de Diputados el pasado mes de junio 2007. En él se analizan las salidas de capitales (inversión exterior española y desinversión extranjera) producidas en el periodo **1995-2005**, así como su relación con la evolución en nuestro país del empleo y la producción en los correspondientes sectores. Son significativas algunas conclusiones:

- Sobre un total de **113.290 millones de €** de salidas de capital en la industria manufacturera, **las mayores, dos tercios del total**, se produjeron en sólo cuatro sectores: el químico, el extractivo y de refino de petróleo, el de la alimentación y el de minerales no metálicos (**23.927 millones de €uros**), mientras que **las menores** salidas de capital (**1.380 millones de €uros**) se dieron precisamente en la industria de la moda, muebles y material electrónico.
- La evolución de la producción y el empleo presentó índices distintos: mientras en las industrias de la química y la extractiva y del refino se produjo **un aumento de la producción y una estabilidad del empleo**, en los sectores de la industria de la moda, con salidas de capital muy inferiores, se produjeron **mayores disminuciones del empleo**, así como de la producción.
- Mientras las **inversiones directas españolas** en las industrias de la química y afines se distribuyeron por todo el mundo, las de los sectores del textil-confección y del calzado se orientaron esencialmente, en una proporción **del 80 al 90%, hacia Europa**.

Estos datos, que pueden parecer curiosos o extraños en una primera aproximación, guardan estrecha relación con las formas de la internacionalización productiva: **en la industria química se produce en alto grado a través de la creación de filiales**, mientras que este modo se da en muy pocos casos en el textil-confección y calzado que se orienta esencialmente a la **contratación a sus proveedores**. Por ello, mientras en la química la primera expresión de la internacionalización productiva son las inversiones en otros países, la compra y venta de empresas, en la confección se trata esencialmente de contratos de la multinacional con empresas de los países emergentes a las que encargan la fabricación de prendas. En estos casos el diseño y la etiqueta con la marca, los suministra siempre la multinacional, también los tejidos aún en la mayoría de los casos, y, a veces, los hilos, perchas y bolsas para empaquetar. Son empresas autóctonas, de capital local, en general personal, las que asumen esta actividad industrial, y las que, en general, ni tienen marca propia ni venden en sus propios países. Sólo trabajan para una o, las más de las veces, varias multinacionales que contratan un volumen concreto de producción durante un periodo de semanas o meses, que controlan el proceso productivo, la calidad del producto y, a veces, la calidad del trabajo (cuando tienen una eficaz política de Responsabilidad Social). Así se entiende que las más reducidas salidas de capital se producen en la industria de la moda esencialmente hacia Europa, y se trata sobre todo de inversiones en su estructura logística, comercial y en ocasiones de diseño, mientras sus proveedores de producto terminado están en su inmensa mayoría en los países emergentes.

² Más adelante volvemos sobre esta expresión y sus contenidos

Las respuestas sindicales a la globalización y en la globalización

Las respuestas sindicales en relación con el tema han sido muy diversas, desde las que en simple lógica resistencialista se han situado en la estéril batalla “contra” la globalización, hasta las que han avanzado propuestas de acción y líneas de investigación para adecuar las reivindicaciones a la nueva realidad, con el objetivo de incidir en ella, batallando por modificarla y dar satisfacción a tales reivindicaciones, para contribuir así a la ya mencionada “gobernanza” mundial³. Otras respuestas sindicales intentan encerrarse en su propio espacio⁴, en un también estéril empeño por ponerle fronteras al fenómeno y situarse al margen del mismo, aunque de día en día están comprobando que su intento hace aguas progresivamente.

Seguramente de las anteriores consideraciones resulta claro por cuál sindicalismo optamos: no por el que intenta movilizar en función de modelos de futuro más o menos atractivos o menos que más comprobados, tampoco por el de un corporativismo corto de miras, sino por el que **asume la realidad en la que se desarrolla**, por el que destaca la necesaria elaboración de los intereses y reivindicaciones a defender, y pelea en este marco para transformar la realidad, la globalización y sus líneas de desarrollo, cambiando sus contenidos.

La línea esencial de esta acción sindical concreta por la que apostamos ha sido la de afirmar, comprobándolo, que ante el proceso de globalización económica había que plantear como reivindicación central, de todos los trabajadores de este nuestro mundo, **la globalización de los derechos**. Y ello no sólo como contribución al empeño por construir un orden jurídico internacional democrático, como contribución así a la “gobernanza” de este nuestro mundo, sino también y en primer lugar como expresión del general convencimiento de que **la acción sindical internacional solidaria sólo es posible en torno a los intereses comunes de los trabajadores del mundo**. La definición de estos intereses comunes es uno de los grandes retos del sindicalismo supranacional, aunque de los planteamientos sindicales supranacionales, de la propia experiencia, puede ya adelantarse una afirmación sobre la que volveremos más adelante: **el eje de éstos intereses comunes son los derechos del trabajo, como directa traducción de los derechos humanos, y del empeño por la conquista de la libertad en todos los ámbitos de la actividad humana**.

Hay que tener en cuenta al mismo tiempo que el comercio mundial y a su través la competencia entre países en base a los precios de sus productos de exportación (con calidades cada vez más similares), genera **intereses contradictorios** entre los respectivos pueblos, y, como parte de ellos, **entre los trabajadores de cada uno de ellos**.

Estos intereses contradictorios se manifiestan, no podía ser de otro modo, en los espacios del sindicalismo internacional, entre los sindicalismos de los diversos países. A veces de forma brutal, como sucede con los apoyos a cláusulas “antidumping”, en general sin discusión previa con el sindicalismo de los países que supuestamente practican tal dumping, y sin mediación ni búsqueda de síntesis por parte de las estructuras supranacionales en cuyo ámbito se encuentran ambos

³ La formulación de “otra globalización” u “otro mundo es posible” podrían situarse en el marco de este planteamiento y éste es el motivo para que hagamos nuestras estas formulaciones. Sin embargo, en ocasiones se plantean más bien como la antes indicada como estéril actitud resistencialista y de hecho pasiva, al propugnar “otro mundo”, definido esencialmente más por construcciones ideológicas que por objetivos de acción colectiva para transformarlo, es decir como una batalla “desde fuera” del mundo en el que vivimos y peleamos.

⁴ Se trata en general de posiciones sindicales defendidas desde países desarrollados, que para su desarrollo se han beneficiado precisamente de la globalización

sindicalismos. Otras veces tales contradicciones entre sindicatos se dan de forma menos evidente, como puede suceder con la pretensión de sacar unilateralmente conclusiones sobre la posible inaplicación de la “cláusula social” o de los Convenios de la OIT en la producción de determinados artículos presentes en el comercio mundial, es decir con una práctica “paternalista” en el peor sentido de la palabra, sin discusión previa con el sindicalismo representativo de los países emergentes a los que se dice querer proteger. Tal actitud puede no ser más que un planteamiento proteccionista vergonzante para frenar el comercio desde esos países en desarrollo.

Los procesos de internacionalización productiva, con la “relocalización” industrial, ponen de manifiesto tales intereses contradictorios entre trabajadores, entre sindicatos. El propio término de “deslocalización”, utilizado hasta poco casi como única expresión desde los países del mundo más desarrollado (ahora también desde los países en vías de desarrollo que sufren la competencia de otros), expresa esta visión unilateral del fenómeno abordándolo sólo desde uno de sus polos, del que pierde inversiones productivas y empleo.

Algo sí interesa sin embargo a todos, tanto a los trabajadores del mundo desarrollado como a los del mundo en desarrollo: **los derechos básicos del trabajo**, las denominadas “Normas Fundamentales del Trabajo” (NFT), sintetizadas en los Convenios de la OIT. Su exigencia, su reivindicación es, quizás no el único, pero sí uno de los más claros referentes **para la unidad de las trabajadoras y los trabajadores del mundo, de los sindicalismos organizados**, junto con el de la interlocución con las multinacionales de ámbito mundial y con las instituciones mundiales de directa incidencia, cada día más, en las formas de vida del planeta, como el Fondo Monetario Internacional⁵, el Banco Mundial⁶, la Organización Mundial del Comercio⁷, la OIT⁸, ...

Una forma útil de abordar esta cuestión sería la incorporación de estos derechos básicos del trabajo **en las normas del comercio mundial**, lo que sin duda debería incluir las vías para establecer su concreta exigencia y la verificación de su posible vulneración. Para ello, necesariamente, deberían constar con claridad las formas de intervención del sindicalismo de los trabajadores de los países desarrollados, y del sindicalismo⁹ de los en vías de desarrollo, con sus específicas formas de reivindicación y de control. Así se ha planteado en relación con el comercio textil, sin éxito hasta ahora.

Una de las vías a través de las que se expresa la acción sindical internacional, y con ella la solidaridad sindical internacionalista, es la exigencia de “Responsabilidad Social”¹⁰ a las empresas

⁵ <http://www.imf.org/external/esl/index.asp>

⁶ <http://www.bancomundial.org/>

⁷ http://www.wto.org/spanish/thewto_s/thewto_s.htm

⁸ <http://www.ilo.org/global/lang-es/index.htm>

⁹ No es este el lugar para desarrollar qué debe entenderse por “sindicalismo” en los países emergentes. Habrá que tener en cuenta sin duda las propias estructuras social, económica y política de esos pueblos, así como sus tradiciones organizativas y las limitaciones que todo ello puede suponer para el pleno ejercicio de la libertad sindical tal como la entendemos en Europa. Hay que dejar constancia ahora de que hemos de entender por “sindicato” las formas de organización libre y autónoma de los trabajadores, los asalariados, como colectivo, como clase social. En muchos países, particularmente los emergentes, se dan formas de organización autodefinidas como sindicales, con fuertes dependencias de instancias políticas o gubernamentales, lo que limita su capacidad para organizar y representar sindicalmente a la clase trabajadora de su país, pero quizás pueden ser aún el mejor instrumento para lograrlo.

¹⁰ Vistas las diversas opiniones sobre si añadirle el adjetivo de “corporativa” o “de empresa”, o incluso de prescindir del “social” para dejarlo en “responsabilidad corporativa”, es preferible dejarlo en “Responsabilidad Social”, para indicar que nos referimos a su relación con la sociedad en su doble vertiente

multinacionales y su aplicación a toda su cadena de producción. Esta exigencia puede concretarse en la necesidad de que asuman compromisos unilaterales o en la conclusión de acuerdos, denominados “**Acuerdos Marco**” o “**Convenios Mundiales**”. Luego volveremos sobre el tema en relación con sus contenidos, las formas de exigencia, de verificación y de intervención sindical, también como instrumento para impulsar la propia organización sindical en toda la cadena de producción de las multinacionales.

Las organizaciones sindicales supranacionales, así como nuestra Confederación de CC.OO. y nuestra Federación, han publicado numerosos estudios generales y específicos sobre la globalización y su impacto, sobre la necesaria respuesta sindical ante los nuevos retos. De particular interés al respecto son los documentos congresuales. Pueden consultarse en las respectivas páginas web:

- ❑ CSI: <http://www.ituc-csi.org/spip.php?rubrique1&lang=es>
- ❑ FITTVC: <http://www.itglwf.org/Default.aspx?langue=3>
- ❑ ICEM: <http://www.icem.org/es/>
- ❑ CES: <http://www.etuc.org/fr/>
- ❑ FSE:THC: <http://www.etuf-tcl.org/?lg=fr>
- ❑ EMCEF: <http://www.emcef.org/news.asp>
- ❑ CC.OO.: <http://www.ccoo.es/cscceo/menu.do?%C3%81reas%3AInternacional%3AActualidad>
- ❑ FITEQA-CC.OO.: <http://www.fiteqa.ccoo.es/index2.html>

1.2.- LA INDUSTRIA TEXTIL-CONFECCIÓN EN LA GLOBALIZACIÓN

La industria textil, especialmente la de la confección, es uno de los sectores de la producción más globalizados. Su proceso de internacionalización industrial tiene características específicas, distintas de los de la industria química como antes ya señalamos.

Algunos datos más concretos permiten hacerse una idea del fenómeno. Muchas veces las distintas partes de un artículo van recorriendo distintos continentes hasta terminar en el mercado final, en manos del consumidor. Un ejemplo visual del posible recorrido internacional de una producción es el siguiente:

de “laboral” y “medioambiental”, dando a esta expresión un carácter muy amplio, referido a todo su entorno ecológico y humano, incluyendo por ello a las comunidades que lo pueblan, particularmente a las comunidades indígenas en los países en vías de desarrollo.



“El dril utilizado en los pantalones es hecho de algodón cultivado en **Benin**, que es a su vez teñido en **Italia**. Los componentes del pantalón son cosidos con hilos hechos en **Irlanda del Norte**, con poliéster procesado en **Japón**, de donde también provienen los cierres. Los broches metálicos son fabricados con cobre de **Namibia** y cinc de **Australia**”¹¹. Y luego, su confección, su “montaje” final, puede producirse en **China, Bangladesh, Camboya, Marruecos, Turquía, Túnez, ...**, en ocasiones también en Europa.

Por otra parte, mientras la fabricación de los productos de las multinacionales con marca se ha extendido por toda la tierra, su consumo se concentra en el mercado de los países más desarrollados, el denominado “primer mundo”. Nuestra Federación Sindical Internacional FITTVC ha reiterado que: “En ningún otro sector es tan aparente la globalización como en las industrias de los textiles, el vestido y el calzado, en los que **la producción se lleva a cabo en 160 países, para su exportación hacia los mercados de tan sólo unas 30 naciones**”.

Hay marcas como **ZARA**, y las demás de la multinacional española **INDITEX**¹², que aún tienen centros de producción propios en el país sede de la multinacional, aunque el mayor volumen de su producción se contrata ya a unos 1.300 productores “directos”, fábricas y talleres esparcidos por más de medio mundo. Otras, como la también española **MANGO**¹³, sólo tienen centros de diseño y logística. En el caso de MANGO, compra sus productos en 130 fábricas y talleres de diversos países del mundo, de modo que más del 50% de su producción total procede de China.

También se ha producido un aumento de los “minoristas” multinacionales, como **Wal-Mart, Marks and Spencer, H&M**, en general sin producción propia, que venden en su red de tiendas artículos de sus propias marcas y en ocasiones de las marcas de otros distribuidores y fabricantes.

Por otra parte, a raíz de esta dispersión de la fabricación por muchos países, han surgido nuevos actores dentro de la cadena internacional de producción del vestido, como son los intermediarios. Para cubrir su demanda, las cadenas de minoristas o distribuidores que no han podido subcontratar la fabricación de prendas directamente con sus proveedores recurren en ocasiones a los servicios de intermediarios que gestionan la actividad de algunos fabricantes y cadenas de producción.

¹¹ FITTVC, COMPAÑÍAS GLOBALES, SINDICATOS GLOBALES: <http://itglwf.org/pdf/Spanishvideomanual.pdf>

¹² http://www.inditex.com/es/quienes_somos/nuestro_grupo

¹³ <http://www.company.mango.com/s/empresa/rsc/memoria2005.pdf>

Salarios y condiciones de trabajo en la deslocalización textil

La “deslocalización” tiene sin duda una gran repercusión en las condiciones de vida, de empleo y de trabajo de los países en los que se produce. Pero también en los países emergentes a los que se “localiza”. Obsérvese el siguiente cuadro:

País	Renta per cápita ¹⁴ 2005 en \$ USA	Salario medio ¹⁵ 2005 en \$ USA	Coficiente Salario sobre Renta
China	1.411 \$	2.000 \$	1,42
Marruecos	1.758 \$	3.325 \$	1,89
España	27.174 \$	20.125 \$	0,74

La última columna indica que las empresas que deslocalizan **no empobrecen** a los países emergentes, ya que **las condiciones de trabajo de las trabajadoras de la confección** que en ellos trabajan para las multinacionales son, en términos comparativos con las de la clase trabajadora de su país, “mejor” que las de las trabajadoras españolas.

Estas cifras y esta consideración deberían servir además para interpretar los argumentos, claramente corporativos, de un sindicalista de un país desarrollado que denunciaba a las empresas europeas que deslocalizan al Sur porque, decía, “van a explotar” a las trabajadoras de esos países (¡como si en el Norte estas mismas empresas se dedicaran a la beneficencia!), y les pedía, a éstas, ¡que lucharan también contra la “deslocalización” de Europa!

Dicho esto, conviene examinar todo el cuadro y no olvidar que **las trabajadoras chinas cobran algo menos del 10% de las españolas**, y que sus condiciones de trabajo pueden resumirse en lo siguiente:

- ❑ El **salario mínimo legal**¹⁶ en China era, en septiembre 2006, **de 30 a 60 € al mes**, establecido por regiones o provincias.
- ❑ El **salario efectivo** en empresas de la confección proveedoras de las multinacionales españolas y otras, era **de 100 a 130 € mensuales**, trabajando **de 2.500 a 3.000 horas año** (8 a 10 diarias, 6 días a la semana, 295 días de trabajo efectivo al año)
- ❑ Los trabajadores, mayoritariamente mujeres, **duermen**¹⁷ en un bloque de habitaciones, junto a la fábrica, con literas en las que se instalan **de 8 a 10 personas en un espacio de 25 m2**

¹⁴ Las cifras de la “renta per cápita” son las calculadas por el Fondo Monetario Internacional en \$ USA para el año 2005.

¹⁵ El “salario medio” en la confección corresponde a una trabajadora de la línea de producción de las empresas de la economía formal (minoritaria en Marruecos, mayoritaria en China) que son proveedoras de empresas españolas, según datos obtenidos en las visitas a dichas empresas.

¹⁶ Y para valorarlo, puede añadirse que en Bangladesh era de 17 € y en Bulgaria (país ahora de la Unión Europea) de 80 €, todos ellos mensuales.

¹⁷ Porque “vivir” –es decir donde consumen su vida-, viven más bien en la fábrica

- En estas condiciones, tienen aún un **“alto nivel” de ahorro**, por su casi nula posibilidad de consumo (pagan unos **10 € mensuales** por la comida –correcta- y otros tanto por su litera) y durante casi todo el año no tienen posibilidad de ausentarse del recinto de fábrica-dormitorio.
- No es difícil comprender que cada año **del 10 al 15 % no regresen a la fábrica** después de las vacaciones “largas” que tienen una vez al año (de 3 a 10 días con ocasión del año nuevo chino, lo que aprovechan para ir a ver su familia y/o a su pareja, y algunas para no volver)

No se olvide que se trata de cifras que se refieren a un sector de trabajadores, mujeres la mayoría, que en su país pueden considerarse “privilegiadas”, ya que las que fabrican las prendas falsificadas y las que se venden en los mercadillos del mundo, o en las tiendas “del todo a 1”, o las que pueden encontrarse en los mercados locales chinos (camisas a 0,5 € y pares de zapatos a 1 €), tienen, con toda seguridad, peores, bastante peores, condiciones de salario y de vida.

Se trata ciertamente de unas condiciones de trabajo de una dureza evidente, que deben llevarnos a la idea de que **la clase trabajadora china no va a aceptar pasivamente por mucho tiempo trabajar en estas condiciones**. Que el sindicalismo chino les hará frente de una u otra forma, que los actuales sindicatos oficiales chinos deberán optar por desaparecer del mapa o por entrar en un proceso de profunda transformación que les permita realizar un sindicalismo efectivo, en las específicas condiciones de su país, en defensa de las condiciones de vida y de trabajo de la clase trabajadora china.

Pero se trata también de cifras que apuntan a otra realidad en la propia China, generalizable sin duda a los países emergentes donde se sitúa la subcontratación de las multinacionales: existe también **una gran heterogeneidad en las condiciones de vida y de trabajo en estos países**, que debe tenerse en cuenta, y que explica incluso las dificultades del sindicalismo organizado en los países emergentes para entrar e implantarse en las fábricas suministradoras de las multinacionales, como hemos podido comprobar directamente en Marruecos y también en China (muchas veces en ésta incluso los sindicatos oficiales no tienen ninguna presencia).

Las normas del comercio mundial de los productos textiles

La regulación del comercio internacional se basa esencialmente en las normas establecidas por la Organización Mundial del Comercio (OMC), a cuyas características hemos aludido ya antes, o sus organismos dependientes. El comercio mundial de productos del sector textil¹⁸ se regula por acuerdos internacionales que establecieron contingentes o cantidades máximas a exportar, que han ido variando con el tiempo. En 1962, se inicia el sistema de cuotas o contingentes con la adopción del **Acuerdo a Largo Plazo sobre el comercio internacional de textiles de algodón y sustitutos (LTA)**, establecido bajo los auspicios del GATT (Acuerdo General sobre Aranceles Aduaneros y Comercio) y diferenciado de las normas generales de éste. Entre 1974-1995, estuvo en vigor el **Acuerdo Multifibras (AMF)**, mediante el cual el LTA se amplió a otras materias distintas del algodón. En 1995, el AMF fue sustituido por el **Acuerdo sobre Textiles y Vestido (ATV)**, que gobernó el comercio mundial hasta 2005 con el objetivo de facilitar un repliegue ordenado de la industria textil en los países desarrollados, dado que los contingentes debían ser eliminados progresivamente antes del 1 de enero de 2005.

¹⁸Ver documento de la OIT en <http://www.ilo.org/public/spanish/dialogue/sector/techmeet/tmtc-pmfa05/tmtc-pmfa-r.pdf>

La normativa vigente hasta 2005 establecía reglas de exportación hacia Estados Unidos, Canadá, Noruega y la Unión Europea a través de un sistema de cuotas y se ofrecía un acceso preferencial a estos mercados a muchos Países en Vías de Desarrollo, que quedaban así protegidos de la competencia del mercado global. Esto facilitó que en estos países, principalmente centroamericanos y del área mediterránea, se desarrollara una importante industria de exportación de prendas de vestir. Al mismo tiempo, las cuotas limitaron el volumen de exportaciones de ropa desde los países asiáticos, especialmente China, India, Bangladesh y Sri Lanka.

Hasta la adhesión de China a la OMC en 2001, la mayoría de los países en desarrollo habían apoyado la supresión de los contingentes o las limitaciones a la exportación contenidos en el acuerdo denominado ATV. Cuando se produce la adhesión de China, éstos mismos países temieron que la nueva situación favoreciera el dominio de China del mercado y provocara la destrucción de empleos en sus industrias textiles, especialmente preocupante para aquellos “para los cuales los textiles y las prendas de vestir representan el 50 por ciento o más de sus ingresos por exportación de mercancías”¹⁹.

El potencial textil de China ha afectado ciertamente al mercado laboral de los países en desarrollo, pero bastante más a los trabajadores de la mayoría de países emergentes, en la medida de que compite con éstos en la gama de productos textiles de bajo precio en los mercados de los 30 países más desarrollados. Ello está llevando a sindicalistas de los países emergentes a plantear, como sucedió en Tecomed 2006 celebrado en Estambul, medidas proteccionistas frente a las exportaciones chinas, argumentando muchas veces la “falta de libertades” en China, en especial de la libertad sindical, olvidando que la situación práctica en ese país no es tan distinta de la de muchos de dichos países emergentes.

El sindicalismo internacional ha ido planteando, hasta ahora sin éxito, en las reuniones de la **Organización Internacional del Comercio (OMC)**, la exigencia del respeto de los Convenios de la OIT en el comercio de los productos textiles. Por ello, y porque la OMC es una de las pocas instituciones supranacionales que tiene eficaces procedimientos coercitivos de ámbito mundial, mientras que la OIT carece de ellos, podemos resumir la situación al respecto afirmando que “**la OIT no puede y la OMC no quiere**”.

La actividad sindical internacional en las casas matrices de la industria de la moda

Como consecuencia del nivel de globalización alcanzado por la industria de la moda, **el eje de la actividad internacional en este sector es el pleno cumplimiento de las Normas Fundamentales del Trabajo**, de los Convenios de la OIT, **en todas las cadenas de producción**, es decir: tanto en filiales (pocas) y en sus proveedores (muchos), como en los proveedores de sus proveedores, llegando al trabajo domiciliario, tan importante aún en estos sectores.

La mayoría de los países emergentes han ratificado los Convenios de la OIT, aunque en ocasiones falta la de algunos importantes, como el de la libertad sindical o el derecho a la negociación colectiva. Pero en ninguno puede considerarse garantizada su plena y correcta aplicación, por lo que tal objetivo debe estar en el centro de la proyección internacional de la actividad sindical en el

¹⁹OIT: http://www.ilo.org/global/About_the_ILO/Media_and_public_information/Press_releases/lang-es/WCMS_007215/index.htm

sector. **Para conseguirlo es prioritario abordar esta cuestión en las cadenas de producción de las grandes multinacionales de la moda**, puesto que en éstas existen más posibilidades de acceso sindical, empezando por la cabecera de estas cadenas de producción. Se trata de un empeño sindical que debe partir desde las propias empresas matrices e integrarse en los objetivos de actividad sindical en éstas. El respeto a las Normas Fundamentales del Trabajo en todas las cadenas de producción de las multinacionales es por ello el eje de los grandes objetivos y de la actividad concreta de la Federación Sindical Internacional (FITTV), y empieza a ser una componente importante en la de las organizaciones sindicales en las cabeceras de las multinacionales del sector.

1.3.- LA INDUSTRIA QUÍMICA EN LA GLOBALIZACIÓN: sus especificidades en el PETRÓLEO

Los fenómenos típicos de los procesos de globalización se manifiestan también en las industrias de la química y similares. Se trata de sectores que presentan características específicas que los diferencian de otros, particularmente de los de la industria de la moda, a las que ya nos hemos referido antes en relación con los procesos de desinversión en España. Otra diferencia sustancial radica en la propia relación de interdependencia entre los procesos de globalización, de relocalización en particular, y la realidad industrial de los sectores.

Mientras en la industria de la moda los procesos de relocalización son una expresión y resultado de la globalización, en la industria química en muchos casos, particularmente en la del petróleo, se puede hablar más bien de industrias que era ya “globales” en su origen, si bien en algunos casos, como en las industrias del plástico y caucho de los sectores de la industria auxiliar del automóvil, sus relocalizaciones ha seguido la pauta marcada por los desplazamientos de las empresas constructoras de vehículos.

Tales características se manifiestan de forma específica en la Industria Petrolera muy globalizada desde sus inicios, tanto porque sus yacimientos y los centros de consumo están muchas veces distantes y en países muy dispares en su desarrollo económico e industrial, como porque entre la materia prima y el producto a consumir se requieren complejos procesos industriales y de transporte. El petróleo constituye por otra parte un recurso estratégico del que depende en alto grado la energía para uso doméstico e industrial en prácticamente todo el mundo. Es además materia prima esencial en la industria química y de aplicación en casi todos los ámbitos de la producción. Se puede afirmar que en todos los sitios habitados del planeta existen objetos y actividades que tiene alguna relación con el petróleo.

El flujo de capitales que mueve esta industria es elevadísimo y su implantación supone redes industriales que abarcan todo el planeta. Un solo ejemplo lo ilustra: la multinacional Chevron tiene operaciones en 180 países. Como expresión adicional de esta globalización, son muchos miles de trabajadores los que trabajan en esta industria, aunque sea un número muy reducido el de las empresas multinacionales que controlan su extracción, refinado y comercialización,

El mundo del petróleo ha estado siempre dominado por grandes compañías. En la actualidad **las 5 mayores petroleras** son Exxon Mobil, Royal Dutch Shell, British Petroleum, Chevron y ConocoPhillips, las cuales **en 2005** tuvieron un total de ingresos de **1.270.433 millones de**

dólares²⁰, cifra superior al Producto Interior Bruto de los 31 países de ingresos más bajos, en los que **viven 2.361,3 millones de personas**. Las cifras de estas 5 grandes empresas petroleras son:

Puesto	Compañía	Ingresos (millones de \$ USA)
1	Exxon Mobil	339.938
2	Royal Dutch Shell	306.731
3	Brithish Petroleum	267.600
4	Chevron	189.481
5	ConocoPhillips	166.683
	Total ingresos	1.270.433

Como referencia para apreciar las dimensiones de estas grandes compañías del sector, baste señalar que los ingresos de **REPSOL YPF**, que ocupaba el 15 ° puesto en dicho ranking mundial ese año, fueron de **63.806 millones de \$**. Y **CEPSA**, en el 27° puesto del ranking mundial, facturó ese mismo año **20.114 millones de \$**. También, para establecer comparaciones²¹ entre los sectores que nos ocupan en este documento, cabe señalar que la cifra total de ventas del **Grupo Gap Inc**, la primera firma mundial en la industria de la moda, fue ese año de **16.023 millones de \$**, y la de **Inditex**, la primera española y la segunda en el mundo en este sector, de **8.450 millones**.

Las grandes compañías del petróleo y del gas funcionan con una empresa matriz alrededor de la cual se constituye un de grupo de empresas subsidiarias o filiales, distribuidas en varios países y cubriendo diversos sectores, que se encargan de una parte del **proceso productivo** y del de **distribución**. Junto a los gigantescos consorcios empresariales petroleros privados, también se han constituido empresas estatales que compiten o se complementan con aquellos.

El papel de la energía en la vida de nuestro mundo, y el del petróleo entre sus diversas fuentes, está en el origen de las tensiones económicas y políticas que vive la industria petrolera. Ésta se ha visto involucrada en una larga serie de **conflictos empresariales, políticos y también bélicos, de los que la invasión de Irak no es más que un ejemplo**.

Se han planteado también **importantes problemas de corrupción**, particularmente en los países de regímenes totalitarios, en los que se han visto implicadas en uno u otro grado prácticamente todas las grandes multinacionales del sector. Por ello resulta interesante la iniciativa, impulsada en un primer momento por el gobierno británico de Tony Blair, denominada “**Extractive Industries Transparency Initiative (EITI)**”²², que supone una aplicación, aunque limitada, del **punto 10 del Global Compact** (contra la corrupción). La EITI establece un control, aunque semiclandestino²³, de los pagos a los gobiernos de los países en los que se produce la extracción de hidrocarburos. RepsolYpf se ha adherido a esta iniciativa EITI, **pero no se encuentra aún entre las que hacen públicas ya las cifras** presentadas a esta entidad.

²⁰ Fortune, 2006,

<http://money.cnn.com/magazines/fortune/global500/2006/snapshots/290.html>

²¹ Dificiles sin embargo por la naturaleza claramente diferenciada de estas industrias

²² <http://www.eitransparency.org/section/abouteiti>

²³ Pues sus cifras son aún confidenciales y permanecen controladas por los órganos de esta entidad. Sin embargo, algunas multinacionales del sector han empezado ya a publicar los datos que facilitan a la EITI.

A la industria petrolera se le plantean además diversos problemas específicos, derivados de su función en la economía mundial, como son la inestabilidad de los precios, tanto de las materias primas como de sus productos finales, la cambiante política de inversiones, o los graves problemas medioambientales que se desprenden de la extracción y uso de los combustibles fósiles (petróleo, gas y carbón). Por otra parte, y a pesar de la permanente búsqueda de nuevos yacimientos, las reservas de éstos tienen fechas probables de caducidad, lo que ha provocado **que se reabra el debate sobre otras fuentes de energía** (nuclear, eólica, solar, biomasa, geotérmica, gravitacional, ...). Se trata de cuestiones en las que incide otro gran debate: **la apuesta social por un desarrollo sostenible** y su relación con otros problemas, desde el fundamental de la seguridad (tanto desde la perspectiva de la energía nuclear en sus centrales y en sus residuos, como en la extracción, transporte y refinado del petróleo, en la minería del carbón, ...), hasta el de los precios de los productos alimenticios (influenciados por el posible uso de productos agrícolas para la obtención de etanol), o la incidencia en el medioambiente de las propias instalaciones eólicas o las nuevas presas hidráulicas que inundan zonas de asentamiento de población, de cultivo y de vivienda.

La subcontratación en la industria química, y otras cuestiones relacionadas

La subcontratación de partes del proceso de producción ha constituido un fenómeno tan viejo como la propia industrialización. En él han incidido múltiples factores, desde los relacionados con la organización del trabajo, los de especialización, niveles tecnológicos requeridos, también los de costes, hasta los de las posibles “modas” y culturas empresariales. Desde el objetivo de empresas “integradas” que pretendían incorporar todo el proceso de producción y todas sus actividades complementarias incluidas las menos industriales, hasta lo que ponía de manifiesto la “boutade” atribuida a un Presidente de la Volkswagen afirmando que podían subcontratarlo todo excepto la propiedad de la “W”. Desde la racionalidad en la gestión hasta las mayores barbaridades industriales consecuencia de la obsesión por reducir costes.

La subcontratación ha supuesto en ocasiones la creación de nuevas empresas, de nuevas unidades de producción, para la realización de la actividad requerida. En otros casos se ha traducido en la externalización (“outsourcing” en su conocida denominación inglesa, “tercerización” en Latinoamérica) de una actividad previamente realizada en la empresa principal.

Los complejos procesos de organización industrial que ello ha provocado han supuesto también complejas estructuras de los trabajadores en ellos integrados, generando realidades distintas desde el punto de vista de las condiciones de trabajo (desde el salario hasta la propia estabilidad del empleo) y, por ello, intereses no siempre iguales. En todo caso, colectivos laborales diferenciados, lo que ha dado origen a difíciles problemas para el sindicalismo organizado en la necesaria pretensión de defender los legítimos intereses de cada uno de ellos y potenciar la básica solidaridad sindical entre todos ellos, sobre todo de los vinculados a un mismo proceso de producción y a una misma multinacional. Problemas de presencia generalizada en todas las situaciones de subcontratación, pero cuya adecuado tratamiento sindical puede ser muy diverso, en función de los criterios sobre el proceso industrial que los ocasiona.

De nuevo esta cuestión se ha planteado en términos muy distintos en las industrias de la moda y de la química, del petróleo en particular. Las cadenas de producción ya indicadas en la confección suponen en general que los proveedores son en realidad subcontratistas de prácticamente todo el proceso de producción y sus instalaciones están claramente diferenciadas, y normalmente muy alejadas de las de la empresa matriz o cabecera de la multinacional, mientras que en la industria

química en general y en la del petróleo en particular, en muchas ocasiones conviven en un mismo centro de trabajo.

En el sector petrolero y del gas es desde hace tiempo usual la contratación de empresas o personas que suministran los servicios especializados de que no disponía la empresa principal, en áreas como construcción, exploración petrolera, perforaciones de pozos, análisis de laboratorio, mantenimiento, paradas, reparaciones especiales, ... Luego se ha ido extendiendo a veces a un número más amplio de servicios. Las labores que ahora se subcontratan pueden ser más grandes y variadas, alcanzando también “labores administrativas, servicios legales y médicos, incluso tareas de gestión”²⁴. Así puede producirse un encadenamiento de subcontrataciones, lo que contribuye a transferir o difuminar las responsabilidades del empleador, dificultando además la coordinación y solidaridad en la negociación colectiva de los diferentes colectivos de trabajadores empleados en este entramado empresarial.

Se manifiesta sin embargo en ocasiones una diferencia importante: mientras en la empresa matriz la proporción de trabajadores propios es esencialmente mayor, mayoritaria, **en las filiales, incluso con la misma actividad que la principal, la proporción acostumbra a ser la inversa**. Esta diferencia en las proporciones de la subcontratación, pone además de manifiesto que este fenómeno no está justificado en todos los casos en criterios de especialización de la actividad subcontratada.

Todo ello **genera una importante heterogeneidad en las condiciones de contratación, de empleo, y también de trabajo (salarios, horario, ...), entre los diversos colectivos de trabajadores que operan en un mismo centro de trabajo**. Una heterogeneidad que se manifiesta asimismo en las **formas y posibilidades de sindicalización, de organización y actividad sindical**. Y da lugar a **intereses y reivindicaciones diversos**, no necesariamente coincidentes, provocando en ocasiones tensiones entre los propios trabajadores de la empresa principal y los de las subcontratas, lo que dificultan **la necesaria solidaridad desde la autonomía que cada colectivo de trabajadores deberá tener** en sus propias reivindicaciones, formas de organización y de movilización. En todo caso, la defensa de los derechos básicos del trabajo interesa a todos.

Como consecuencia de esta relación entre casa matriz y filiales, y de una y otras con sus contratas y subcontratas, la acción sindical en la casa matriz tiene claras componentes supranacionales e interempresas. Por una parte porque **en la negociación en la empresa principal** se ha de abordar la discusión de **qué se subcontrata, a quien** (que empresas) y **en qué condiciones**. Habrá que considerar las razones industriales de la subcontratación, y **también la solvencia profesional de la contrata o subcontrata y las condiciones de trabajo en la misma**, con expresa referencia a la **aplicación de los derechos básicos del trabajo**, particularmente el derecho a la libertad sindical y a la negociación colectiva en estas empresas que asumen una parte, a veces sustancial, de la actividad productiva de la empresa principal.

En el caso de España, estas exigencias sindicales vienen amparadas por la propia información exigida desde el Estatuto de los Trabajadores como criterio general, con la reciente e importante aclaración del Ministerio de Trabajo sobre el contenido de tal información obligatoria sobre la

²⁴ Celia Mather, Subcontratación laboral - Contratación por agencias: amenaza contra nuestras normas sociales, ICEM, 2004: http://www.icem.org/files/PDF/Key_issues_pdfs/CAL/CALDOCSP.pdf

subcontratación²⁵. También por la información prevista al respecto en el Convenio General de la Industria Química y en el Acuerdo Marco de Repsol Ypf .

Esta realidad en la organización de la producción en las industrias de la química, la minería y la energía, ha dado lugar a que **la ICEM sitúe entre sus objetivos básicos la defensa de las condiciones de trabajo en las empresas de las contratas, subcontratas y de servicios** que cubren aspectos importantes de la actividad de las empresas de estos sectores, incluyendo la exigencia de controlar los propios procesos de externalización. **Ello ha dado lugar a una expresa campaña en marcha²⁶ de nuestra Federación Sindical Internacional ICEM.**

Complementariamente se plantea otra importante cuestión en las filiales de las multinacionales del sector (particularmente en las del petróleo por sus específicas características) en los países emergentes, y que en algunos casos puede adquirir importancia prioritaria: **los derechos de los pueblos indígenas** que se encuentran en las zonas donde se van a establecer sus **actividades de exploración y/o explotación**. Existe al respecto **un Convenio de la OIT, el 169, “Convenio sobre pueblos indígenas y tribales”**, cuya aplicación exige una **particular atención a las formas de organización y representación de estas poblaciones indígenas** en un entorno que no siempre garantiza adecuadamente sus derechos. En aplicación de este Convenio de la OIT, debe garantizarse el pleno ejercicio de los **derechos de negociación sobre la irrupción en sus territorios de formas de vida y de actividad industrial** que pueden resultar lesivos para sus tradiciones y para el entorno natural en el que se desarrollan. También el **derecho de compensación** por sus consecuencias.

Como se habrá podido comprobar, muchos de los temas aquí abordados tienen posible traducción tanto en la acción sindical de cada país, como en la acción sindical internacional (sobre todo desde la empresa matriz). De hecho no es más que una expresión, de nuevo, de que progresivamente hemos de situarnos más en un “sindicalismo sin fronteras”, con referencia al ámbito mundial, que, al mismo tiempo, no nos haga olvidar los intereses más inmediatos, particulares y específicos, de cada colectivo y en cada momento, por pequeño e inmediato que sea.

2.- ACTORES DEL INTERNACIONALISMO SINDICAL

Los actores deben ser evidentemente los trabajadores y las trabajadoras del mundo. Pero no a título individual, o como suma de individuos, sino como colectivo organizado. Por ello vamos a referirnos a las actuales organizaciones sindicales y sus perspectivas.

La globalización provoca una creciente e inevitable interdependencia de las condiciones de vida, de empleo y de trabajo entre el mundo desarrollado, en el que se sitúa España, y el de los demás países del planeta, en los que se sitúan sus redes de producción. De ahí la cada vez mayor interrelación de la acción sindical nacional y la acción sindical internacional, y ello tanto desde el mundo más desarrollado como desde los países emergentes.

²⁵ Oficio de la Dirección General de Trabajo de 11 de julio 2007 sobre aplicación art. 42.7 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción según Ley 43/2006 de 29 de diciembre

²⁶ <http://www.icem.org/index.php?id=73&doc=1387&la=ES>

Guy Ryder, Secretario General de la nueva Confederación Sindical Internacional²⁷ (CSI) está planteando en diversos foros sindicales la necesidad de configurar **“un nuevo internacionalismo sindical”**, lo que, aunque no se formule expresamente, supone en la práctica **dar por superadas las tradicionales formas del “internacionalismo”**, desde sus raíces en las Internacionales Obreras, traducidas muchas veces en acciones puntuales o en manifiestos más o menos grandilocuentes pero escasamente traducidos en acción sindical.

Plantea Guy Ryder la necesidad de prestar particular atención a las cuestiones que unen a los trabajadores del mundo, partiendo por tanto de que **no basta apelar a la común condición de “trabajadores”, sino que deben haber concretos intereses comunes, a definir e incorporar a la conciencia colectiva de la clase trabajadora.** Tal planteamiento supone, al mismo tiempo, que habrá intereses contradictorios en la medida que los trabajadores son también ciudadanos de países muy distintos en su ubicación en la globalización, en las redes de producción y comercio.

En este planteamiento, en la búsqueda del “nuevo internacionalismo”, aparecen, como señalábamos al principio, **los derechos básicos del trabajo como nexo de unión del conjunto de los trabajadores del planeta.** De ahí la decisión en el Congreso fundacional de la CSI, celebrado en Viena en noviembre 2006, de realizar una **Jornada de Acción Sindical Mundial en defensa del trabajo decente.**

La construcción de este nuevo internacionalismo supone también la necesidad de avanzar **hacia la creación del “sindicato global”** y exige esencialmente **unidad en los objetivos** en torno a los cuales se construye, y **unidad en la organización** para conquistarlos. El punto de partida son, deberían ser, las actuales estructuras sindicales supranacionales, esencialmente las **confederales (la CSI, la CES europea, ...)** y las **sectoriales, es decir las Federaciones Sindicales Internacionales (FSIs).**

En Europa tenemos otro instrumento importante de trabajo, los **Comités de Empresa Europeos.** Éstos han demostrado ya su utilidad y positiva contribución al trabajo sindical, **a pesar de las limitaciones en su contenido y funcionamiento** derivadas de la propia Directiva que los crea y/o de los acuerdos con las empresas que los concretan, también por sus inevitables componentes de corporativismo de país (resultado de su composición y de las dificultades que aún aparecen para su mayor sindicalización). Pero se trata de limitaciones que vamos superando a partir de su propia actividad y de la atención hacia ellos desde las Federaciones Sindicales Europeas (FSE:THC y EMCEF en nuestros ámbitos). En este momento hay constituidos en Europa **772** Comités de Empresa Europeos. Desde FITEQA-CC.OO. participamos en **85** CEEs, **78** en la industria química y afines, y **7** en el textil-confeción-cuero.

Las organizaciones sindicales sectoriales de ámbito mundial de los sectores que nos ocupan se encuentran articuladas a nivel internacional en dos FSIs (Federaciones Sindicales Internacionales), cuyas siglas son **FITTVVC** (Federación Internacional de Trabajadores del Textil, el Vestuario y el Cuero) e **ICEM** (siglas inglesas de Federación de las Industrias de la Química, la Energía y las Minas). En Europa sus estructuras correspondientes son las también ya citadas **FSE:THC** e **ICEM.** En concreto, se concretan como sigue:

²⁷ Resultado de la fusión de las históricas confederaciones sindicales internacionales: CIOSL (de influencia socialdemócrata) y la CMT (de inspiración cristiana)

- ❑ La **FITTV**C agrupa a **220** organizaciones del sector textil, confección y cuero de **110** países, con un total de cotizantes de **1,8 millones**.
- ❑ La **ICEM** englobaba a **384** organizaciones sindicales industriales de **125** países, con **3 millones** de cotizantes.
- ❑ La **FSE:THC** agrupa a **70** organizaciones de **40** países de la UE, más candidatos y del espacio económico europeo, con **701.000** cotizantes.
- ❑ La **EMCEF** agrupa a **128** organizaciones de **35** países, con **1.200.000** cotizantes.

Las Federaciones Sindicales Internacionales, y de forma similar las europeas, cuentan con órganos de gobierno representativos de las organizaciones afiliadas y con poderes de negociación, similares también en sus limitaciones²⁸. Estos órganos son:

- ❑ **Congreso**, como asamblea de delegaciones de todas las organizaciones afiliadas. Es el órgano de decisión en relación con la política general y con la composición de los órganos de dirección. Se reúne cada 4 años.
- ❑ **Comité Ejecutivo**, formado por representantes de las federaciones sindicales afiliadas, definido su número en función de la afiliación de cada una, y por áreas geográficas. Es el responsable de aplicar las decisiones del Congreso. Se reúne en general una vez al año.
- ❑ **Presidium**, formado por el Presidente, el Secretario General y representantes regionales de las organizaciones afiliadas. Se ocupa de la administración de la Federación así como de resolver los asuntos urgentes. Se reúne en general dos veces al año.
- ❑ **Secretariado**, grupo de trabajo estable y permanente, formado por el Secretario General y un equipo técnico, se ocupa de la gestión diaria de la Federación Internacional.

Las Federaciones internacionales y europeas se financian mediante las **cuotas** abonadas por las organizaciones afiliadas, cuotas que se determinan en función del **número de miembros** de cada organización nacional y **con un sistema de cuotas proporcionales** (con fórmulas diversas) a los diversos niveles salariales y/o de vida de cada país o regiones del mundo.

3.- LOS RETOS SINDICALES EN LA DEFENSA DEL “TRABAJO DECENTE”

²⁸ En general las Federaciones sindicales supranacionales se limitan a orientar la “coordinación” de las negociaciones colectivas en los países de sus ámbitos y a establecer orientaciones genéricas para cada una de éstas, sin atreverse a tomar abiertamente iniciativas de negociación colectiva de eficacia directa y de ámbito supranacional. El Programa de Acción aprobado en el Congreso de la CES de Sevilla plantea ya esta necesidad. Merece la pena por ello señalar que la Federación Europea del Metal (FME) ha sido la primera que ha dado un paso importante al establecer la posibilidad formal de negociaciones supranacionales eficaces con reglas aún muy prudentes sobre las “minorías de bloqueo” tanto para abrir la negociación como para cerrar los acuerdos. Ver en <http://www.observatorionegociacioncolectiva.org/pdfs/Seminario%20CES%20Sevilla.pdf>

3.1.- LA INDUSTRIA EUROPEA ANTE LA GLOBALIZACIÓN

La Globalización plantea importantes retos a la economía y particularmente a la industria europea, retos que interesan al sindicalismo y ante los cuales éste debe dar también su propuesta. La producción de bienes y servicios está inmersa en un imparable proceso de mundialización en el que inciden los avances tecnológicos en todos los ámbitos de la producción, del comercio y de las comunicaciones. La internacionalización de la producción supone, como antes ya se apuntó, importantes procesos de “relocalización”²⁹, lo que para nosotros significa muchas veces “deslocalizaciones” desde Europa, y en “localizaciones” a otras zonas del planeta.

Se trata de una internacionalización que, si bien supone en general un incremento de la producción, no se traduce necesariamente en tal efectivo aumento en el mundo desarrollado, sino en una redistribución de los puntos de producción. En la práctica puede y suele provocar “reestructuraciones”, cierres y pérdida de empleo en Europa, con creación de empleo en otros puntos del planeta. Por ello, desde el sindicalismo supranacional, si pretendemos entender el fenómeno y además desarrollar una actividad sindical mundial coordinada y solidaria (como la defensa del “trabajo decente en el mundo”) es necesario utilizar una expresión que incluya sus dos polos, como lo es la de “relocalización”.

En los últimos años se ha ido extendiendo la idea, convertida ya en tópico, aunque cierto, de que la defensa de la industria en Europa pasa por un incremento en I+D+i, en su calidad, quizás más en la innovación, en la eficiencia del trabajo humano. Y para ello en más inversiones y más formación profesional, en mejor organización del trabajo, también en más flexibilidad para adaptar los procesos de producción a las oscilaciones de los mercados y abaratar costes.

A ello, desde el sindicalismo, añadimos: **y en más poder sindical para negociar la conciliación de las exigencias económicas y productivas, con las de la vida personal de las trabajadoras y los trabajadores que defendemos.** Más poder sindical para discutir todo ello con el mayor conocimiento posible sobre la marcha de la empresa, para exigir y controlar una **gestión empresarial eficiente y honesta.** Y más poder sindical no sólo en la empresa, sino **también para incidir en la política diaria** de cada ciudad, de cada Comunidad Autónoma, de España, de la Unión Europea, para que el peso del sindicalismo exprese la **proyección sobre la vida política de los intereses de la clase trabajadora**, sin seguidismo ni sometimiento a organizaciones o instituciones no sindicales.

Conviene detenerse un momento aún en este tema de la “competitividad” de las empresas, cuestión que evidentemente **interesa a los que en ellas aportan su fuerza de trabajo.** Constituye sin duda una referencia esencial para del trabajo sindical en Europa, una componente central de la estrategia sindical. Cuestión muy ligada a la componente internacional de la propia acción sindical, ya que en la negociación colectiva diaria el riesgo de la “deslocalización” pesa, **en ocasiones incluso más como fantasma o chantaje que como peligro efectivo.**

Desde el convencimiento de que el sindicalismo debe asumir el reto de la “flexibilidad”, puede resultar interesante una breve reflexión en relación con el cuadro comparativo (“ranking”) establecido por la consultora internacional ATKEARNEY en relación con la **capacidad de los países para la atracción de inversiones**, es decir para la “localización” en ellos (“offshoring”):

²⁹ Expresión utilizada por primera vez formalmente por el sindicalismo internacional en el Congreso de la CIOSL de Miyazaki (Japón) de diciembre 2004

País (ranking mundial)	Costes³⁰	Entorno empresarial³¹	Capital humano³²	TOTAL
India – 1	3,5	2,1	1,3	6,9
China – 2	3,2	1,8	1,2	6,2
Rep. Checa – 7	2,6	1,1	1,9	5,6
EE.UU.- 13	0,5	2,7	2,2	5,4
Vietnam – 24	3,6	0,7	0,8	5,1
Alemania - 31	0,5	2,1	2,2	4,8
España- 38	1,0	1,5	1,7	4,2

Las cifras asignadas a cada concepto indican el mayor o menor peso de cada uno de ellos en la capacidad de atracción para las inversiones, que se resume en la columna final del “total”. Merece la pena observar que de entre ellos, el de costes más bajos (mayor coeficiente pues para la atracción de capitales desde esta perspectiva) es Vietnam, que, sin embargo, se encuentra en la posición nº 24 del ranking. Y que en relación con España, resultan más atractivos países como EEUU o Alemania, por su mejor nivel en relación con el “entorno empresarial” o el “capital humano”. Aunque se trata de conceptos en cuya cuantificación pueden pesar aspectos valorativos, de opinión y de ideología, traerlos aquí ha sido solamente para subrayar la afirmación de que los procesos de reestructuración económica e industrial mundiales que conlleva la globalización, no se desarrollan de manera simplista y lineal, ni sólo a partir del concepto de “costes” (de los cuales tampoco los “laborales” son los únicos).

3.2.- LA DEFENSA DEL “TRABAJO DECENTE” EN EL MUNDO

El concepto de “trabajo decente” viene utilizándose con frecuencia en los últimos tiempos para definir los criterios básicos que se entiende deben regir las relaciones de trabajo en todos los países. Su punto de partida es la “**Declaración Universal de los Derechos Humanos**” aprobada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948, con su antecedente más importante en la “**Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano**” de la Asamblea Constituyente de la Revolución Francesa, aprobada el 26 de agosto de 1789.

Su desarrollo en las relaciones de trabajo emana de la **Organización Internacional del Trabajo (OIT)**, organismo de Naciones Unidas en el que participan los gobiernos nacionales, representaciones patronales y representaciones sindicales. La OIT establece normas internacionales, llamadas Convenios o Recomendaciones, que para ser exigibles en un país han de ser ratificadas por éste, integrándolas así a su ordenamiento jurídico.

³⁰ Los “costes” (valorados en el 40% del índice total) que se consideran son: 1) los laborales, 2) los de infraestructuras y 3) los fiscales.

³¹ En el “entorno empresarial” (30% del índice) se consideran: 1) los riesgos del país, 2) sus infraestructuras, 3) su adaptabilidad cultural y 4) la seguridad de la propiedad intelectual

³² En el “capital humano” (otro 30%) se consideran: 1) la experiencia, 2) la disponibilidad de mano de obra y su continuidad en el empleo, y 3) su formación

En 1998, se adoptó la llamada “**Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo**”, que recoge los principios de los 8 principales Convenios de la OIT:

- ❑ **El derecho de libertad sindical y el de negociación colectiva (recogidos en los Convenios N°s 87 y 98)**
- ❑ **La abolición del trabajo forzoso u obligatorio (Convenios N°s 29 y 105)**
- ❑ **La abolición del trabajo infantil (Convenios N°s 138 y 182)**
- ❑ **La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación (Convenios N°s 100 y 111)**

Esta Declaración, a diferencia de otras normas de la OIT, **es de directa aplicación** en los países sólo por el hecho de pertenecer a esta institución, sin necesidad de expresa ratificación.

Sin embargo, tanto en relación con esta “Declaración” como con todos los demás Convenios de la OIT, el principal problema radica en **su falta de una eficaz exigibilidad**, como ya se señaló anteriormente. De exigibilidad directa a través de la propia OIT, o a través de otras instituciones supranacionales, como la ya indicada OMC.

Complementariamente, y partiendo de los criterios de los Convenios de la OIT, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) estableció en 1976 las llamadas “**Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales**”. La OCDE fue creada en 1961 y está integrada hoy por 30 Estados (los más desarrollados), con participación de otros 24 como observadores y tiene relación en sus actividades con otros 50. Sus “Directrices” constituyen un conjunto de **recomendaciones** para las empresas multinacionales que comprenden aspectos sobre el empleo y las relaciones laborales (Capítulo IV), así como indicaciones sobre el respeto al medio ambiente, los derechos de los consumidores, o la lucha contra la corrupción. En los últimos años se ha concretado que tales principios son de aplicación, aunque con el señalado carácter de recomendación, en las cadenas de producción mundiales de las empresas con sede en los países miembros de la OCDE, como sucede con prácticamente todas las multinacionales.

Por su parte, la **Organización Mundial del Comercio (OMC)** regula el comercio internacional. Para ello, sus países miembros negocian Acuerdos Comerciales que se convierten en normas de la OMC, y que consisten en un conjunto de condiciones que determinan el comercio de bienes, servicios y derechos de propiedad intelectual (patentes). La OMC cuenta con instrumentos de coerción para hacer efectivas sus normas, pero, como ya señalamos antes, hasta el momento no ha querido incorporar la exigencia del “trabajo decente” en sus normas del comercio mundial.

El denominado **Sistema Generalizado de Preferencias de la Unión Europea (SPG)** supone beneficios en las relaciones comerciales de la UE con los países con los que se establecen. En algunos casos los SPG incluyen como requisito el cumplimiento de los Convenios de la OIT. EEUU tiene establecidos requisitos similares, que se han concretado por ejemplo en su tratado comercial con Camboya. Hasta ahora sin embargo estas estipulaciones preferenciales establecidas en el comercio mundial no han demostrado demasiada eficacia, y, sobre todo, no han concretado mecanismos de verificación solventes, ni eficaces procedimientos de corrección de los incumplimientos. Suponen sin embargo una posible referencia para medidas de presión en relación con el cumplimiento los principios de la OIT señalados.

Bajo la presión de la sensibilidad social, y la correlativa presión social difusa, en relación con el cumplimiento de los estándares internacionales básicos en las condiciones de vida individual y colectiva, a los diversos componentes de lo que puede resumirse como las exigencias del “desarrollo sostenible”, han ido concretándose algunos **códigos de conducta internacionales** que no son directamente de obligado cumplimiento, pero que expresan en sus contenidos una exigencia de la opinión pública supranacional, y la adhesión a ellos supone en principio un plus de crédito social para quien así lo acredita. Uno de ellos, el de más amplia difusión, es el denominado “**Global Compact**”, o “**Pacto Mundial**”³³, de las Naciones Unidas. Otros apuntan a la concesión de certificaciones en el mismo sentido, como el **SA8000**, o sistemas de compromisos elaborados por ONGs diversas y sindicatos, como la **ETI** (Ethical Trade Initiative)³⁴. Todos ellos son en realidad un recordatorio de los principios contenidos en los Convenios de la OIT y se ofrecen a las empresas para su adscripción voluntaria.

La estadística parece indicar que España es uno de los países más fieles cumplidores de los principios y exigencias básicos del desarrollo sostenible. Efectivamente, en este momento **existen total de 3.206 adhesiones empresariales en el mundo al Global Compact, 1.534 en Europa, y, de ellas, 274 en España, mientras que en Alemania son sólo 92 y en EEUU 103**. Desgraciadamente, con los datos que tenemos a día de hoy, estas cifras sólo indican que en nuestro país la adhesión al Global Compact se realiza con un mayor nivel de irresponsabilidad que en otros países. Por otra parte, en España como en el resto resulta muy difícil la comprobación de su cumplimiento, basado esencialmente en “**autoevaluaciones**”.

Existen “Acuerdos” sindical-empresariales supranacionales que, sin tener capacidad de obligar directamente a las empresas³⁵, suponen un **compromiso de las estructuras empresariales supranacionales para su cumplimiento**. Destacan en este sentido los concluidos en Europa entre la **Federación Sindical Europea FSE:THC con las patronales sectoriales europeas del textil-confección (EURATEX)** en 1997³⁶, el primero de Europa de tal naturaleza, y con la del **curtido (COTANCE)** en 2001³⁷. En varios convenios colectivos europeos, entre ellos el de España del Textil-Confección, se han incorporado expresamente tales acuerdos europeos, dándoles con ello un superior rango de obligatoriedad.

Códigos de Conducta y Acuerdos Marco mundiales: por el cumplimiento de todos los compromisos empresariales, por la intervención sindical en su aplicación

Junto a los códigos, recomendaciones o acuerdos internacionales se han ido produciendo compromisos concretos asumidos por las empresas en relación con su cumplimiento: de forma unilateral, conocidos generalmente como **Códigos de Conducta**, o pactada, denominados **Acuerdos Marco** o **Convenios Mundiales**.

³³ <http://www.unglobalcompact.org/Languages/spanish.html>

³⁴ <http://www.ethicaltrade.org/>

³⁵ No tienen eficacia general y directa en el ámbito supranacional

³⁶ <http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/RSC/CodigodeconductaeuropeoTextilConfeccion1997.pdf>

³⁷ <http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/RSC/CodigodeConductaeuropeodeCurtido2000.pdf>

Existe un importante debate en el movimiento sindical internacional sobre el valor de unos y otros, en general a partir de su carácter unilateral³⁸ o pactado.

Sobre ello vamos a opinar y aportar algunas experiencias, pero, ante todo, queremos poner el acento en lo que en nuestra opinión es **lo más relevante**: la necesidad **de su cumplimiento y la verificación del mismo; la corrección de sus incumplimientos**. Y con ello, lo que debería ser un efecto aparentemente colateral, pero un objetivo permanente, y seguramente **su garantía más importante: cómo contribuyen a la organización autónoma de los trabajadores como clase social**, es decir **al sindicalismo organizado**. Porque un buen código sin una organización sindical de los trabajadores a los que es de aplicación, quedará en papel mojado o, en el mejor de los casos, en una actuación paternalista empresarial probablemente de escasa eficacia o duración³⁹.

En cualquier caso debe entenderse que los **compromisos, unilaterales o pactados, al asumirse formalmente, suponen una obligación por parte empresarial, y por tanto la posibilidad de exigirlos por parte sindical**. Su distinta naturaleza jurídica tendrá diversa traducción en su formal exigibilidad judicial, pero permite **en todos los casos** situar el **objetivo sindical de su cumplimiento y de la intervención en la verificación de éste**.

Sin embargo en relación con sus contenidos se plantean consideraciones que matizan el evidente interés prioritario de los códigos pactados sobre los unilaterales: sus **contenidos** respectivos, ya que los códigos pactados se limitan en general a la estructura de la multinacional y sus filiales, mientras que los unilaterales se refieren en más ocasiones a toda la red de producción, proveedores incluidos. Y en muy pocos aún, tanto de unos como de otros, se establece uno de sus elementos esenciales: los **derechos de intervención sindical** en su aplicación, control y seguimiento.

Por todo ello, a día de hoy, desde FITEQA-CC.OO. consideramos que la prioridad no está en el carácter unilateral o pactado del Código (entendiendo que siempre preferiremos el pactado al unilateral), sino en:

- ❑ **Sus contenidos, y**
- ❑ **En los procedimientos para la verificación de su cumplimiento desde el sindicalismo organizado a todos los niveles, desde el del país del proveedor o subcontratista hasta el de las casas matrices, así como desde las estructuras sindicales supranacionales.**

Respecto a cómo orientar el trabajo sindical en relación con estos Códigos de Conducta, seguramente una buena definición es la que se deduce de las discusiones y documentos de la

³⁸ Existe cierta confusión en la referencia a esos dos tipos de compromisos. Muchas veces se denominan "voluntarios" los que son "unilaterales". Conviene señalar que los "pactados" también son voluntarios", ya que para la conclusión de un acuerdo o contrato se requiere la libre aceptación voluntaria de ambas partes. Cabría añadir que los "unilaterales", aunque tengan formalmente el carácter de decisión de parte, resultan en general de un "pacto implícito" con la sociedad, pues son en alto grado resultado de la presión social, y no tanto del "buen corazoncito" de los gestores o accionistas empresariales.

³⁹ Sirva esta consideración para apuntar también una cuestión que desborda los objetivos de estas páginas, pero a no olvidar: las limitaciones de la Responsabilidad Social empresarial, que no puede entenderse como el instrumento esencial para la conquista de los derechos del trabajo, sino como un instrumento más, hoy necesario, como una aportación a la "gobernanza" de este nuestro mundo. Pero para ello lo esencial sigue siendo la autónoma organización, decisión y lucha de los pueblos, de los trabajadores, en cada lugar. Por ello insistimos en la RS como exigencia a las empresas, y la presión sindical para su cumplimiento más como interés de los trabajadores de los países desarrollados que como "obligación solidaria" de éstos hacia los trabajadores de los países emergentes.

Conferencia de las Federaciones Sindicales del Mediterráneo de la Industria del Textil-Confección-Calzado, celebrado en Estambul en octubre 2006 (“Tecomed 2006”). En sus “Conclusiones sindicales”⁴⁰ se señala como esencial:

- ❑ **Exigir a la multinacional que dé a conocer la lista de empresas proveedoras o subcontratistas de sus productos en toda su cadena de producción**⁴¹
- ❑ **Que se establezca un sistema de auditoría solvente, con discusión previa de su método con las estructuras sindicales implicadas, concretando además las formas de intervención sindical en su aplicación.**
- ❑ **Comunicación de los resultados de las auditorías.**
- ❑ **Que la multinacional facilite reuniones sindicales de las estructuras sindicales supranacionales y las del país de la casa matriz con las de cada uno de los países donde se sitúan las empresas proveedoras o subcontratistas**
- ❑ **Que se establezca un sistema ágil, con intervención sindical, para detectar y corregir los incumplimientos de los compromisos empresariales, sean unilaterales o pactados, por parte de sus proveedores o subcontratistas.**

Junto a los **cientos de empresas que han establecido o se han adherido a Códigos de Conducta**, son escasos aún los Acuerdos Marco Internacionales. En este momento las estructuras sindicales internacionales tienen contabilizados **un total de 57**, de ellos **16** en los sectores del metal, firmados con la Federación Sindical Internacional sectorial, la FITIM, **15** con la Federación Sindical Internacional de Servicios UNI, **12** con nuestra ICEM, entre ellos con la multinacional de matriz español ENDESA, ..., y **1**, sólo 1 (el suscrito con INDITEX), con nuestra Federación Sindical de los sectores de la industria de la moda, la FITTVC.

Existe sin embargo una diferencia importante. Mientras los suscritos con la FITIM, la UNI y las ICEM, garantizan esencialmente el cumplimiento de los estándares internacionales de los derechos del trabajo en su red de filiales, **el de INDITEX incluye expresamente toda la cadena de producción, es decir a todos sus proveedores en el mundo, y además establece mecanismos de intervención sindical.** Se trata de una diferencia muy importante, aunque para su valoración debe tenerse en cuenta la diferente realidad, ya señalada, entre el proceso de inversión y filialización prioritario en las industrias químicas (con un importante nivel de subcontratación que no debe olvidarse), frente a la directa contratación con proveedores en la industria de la moda.

Es necesario integrar la acción sindical internacional en la acción sindical diaria

De lo indicado en las páginas anteriores se desprende la significación que, para las condiciones de trabajo de cualquier empresa, tiene su condición de empresa matriz, de contrata o subcontrata, o

⁴⁰ <http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Reunionessupranacionales/Tecomed2006/ConclusionesSindicales.pdf>

⁴¹ A este respecto es de saludar que en una entrevista concedida a responsables.biz, recogida por el Boletín diario de noticias de COMFIA del 16 de agosto 2007, Ramón Jáuregui (portavoz del PSOE en la Subcomisión de RSE del Congreso de Diputados que prepara un Libro Blanco al respecto en el proceso de discusión de una posible Ley de RSE) haya afirmado “Una medida muy importante sería que las memorias sostenibles de las grandes compañías indiquen la lista de sus proveedores ...”. Es la primera vez que hemos detectado una clara afirmación sobre el tema por parte de un dirigente político con responsabilidades de gobierno. Esperemos que sea consecuente con lo dicho ahora.

de proveedora. En todas incide su ubicación en las redes mundiales de producción y comercio. Los condicionamientos para su actividad, para sus costes, para su jornada de trabajo⁴², para su empleo, para las necesidades y contenidos de la formación profesional, ..., derivan en gran parte de las diversas relaciones de trabajo en países muy distintos y distantes.

Al mismo tiempo, **la interrelación en las condiciones de trabajo de los diversos países es cada vez más intensa**, aunque ello no haya alcanzado un nivel equivalente en la conciencia individual y colectiva de la clase trabajadora en cada uno de los puntos del planeta en que se desarrollan tales actividades productivas. En ocasiones esta interdependiente realidad se manifiesta en la percepción que pueden tener los trabajadores de uno u otro lugar de los concretos intereses contradictorios entre zonas y países del mundo. El sindicalismo, tanto el “nacional” como el “internacional”, no puede ni debe ignorar estos aspectos contradictorios. Entender su existencia y razones ha de ser un buen punto de partida para lo esencial, que es **contribuir a la comprensión de que tal interrelación en las condiciones de trabajo exigen su integración en el sindicalismo de cada día**. Ello permite además determinar los elementos de **unidad**, de **coordinación** y **solidaridad**, de las personas que trabajan para **una misma multinacional** en los diversos ámbitos, nacional, regional (europeo y otro) y mundial.

Contribución a la construcción del “sindicato global”

La existencia de **intereses comunes a los trabajadores del mundo** es el necesario punto de partida para la construcción del sindicalismo mundial en el marco del “nuevo internacionalismo” señalado por Guy Ryder. La comprobación de los contenidos y formas de trabajo de las **actuales estructuras sindicales supranacionales**, de las europeas y mundiales, señalan elocuentemente que **sólo son coordinadoras sindicales**, con escasas competencias delegadas desde cada país, **sin capacidad aún** para concluir **acuerdos de eficacia directa** tanto de ámbito europeo (donde existen sin embargo progresivamente mayores condiciones de homogeneidad) como mundial.

Pero en la medida que el planteamiento de un problema es una premisa necesaria para su solución, podemos considerar que estamos en camino para avanzar. Las formulaciones desde la dirección de la CSI de la necesidad de avanzar hacia “un nuevo internacionalismo” lo expresan con claridad. La defensa del trabajo decente en las cadenas de producción de las multinacionales está ya generando relaciones de trabajo sindical y solidarias entre estructuras muy diversas desde todos los puntos de vista. Y ello es sin duda una importante e imprescindible contribución a la construcción de estructuras sindicales internacionales que puedan ejercer efectivas funciones de dirección de la acción sindical y en base a ella negociar acuerdos de directa eficacia.

Seguramente ello exige que en este proceso se vayan **definiendo: 1) los contenidos sindicales concretos** que corresponden a esas estructuras sindicales supranacionales, y para ello la expresa y concreta **delegación de poder** desde las instancias sindicales de ámbito nacional y regional, y **2) las normas para la toma de sus decisiones de carácter vinculante**.

Algunas iniciativas están ya contribuyendo a todo ello. Por una parte el replanteamiento de sus formas de trabajo por parte de casi todos los órganos de las actuales estructuras supranacionales. El avance hacia la unidad sindical mundial que protagoniza la CSI, las posibles fusiones de

⁴² En ocasiones por ejemplo las diferencias de horario, de estaciones, o de calendario religioso, en las diversas partes del mundo provocan problemas de organización del trabajo, de interrelación entre los diversos actores del proceso productivo, que inciden poderosamente en las cuestiones de la ordenación del tiempo de trabajo, su duración, su flexibilidad, ...

federaciones sindicales supranacionales⁴³ y la apertura de negociaciones formales al respecto, ..., todo ello subraya el grado de conciencia que hemos alcanzado sobre la necesidad de mejorar notablemente el trabajo sindical internacional.

También se están produciendo avances a través de la creación de **redes sindicales** en ámbitos concretos de las multinacionales, o de subsectores de algunos sectores de la industria o del comercio mundiales. Y junto a los Comités de Empresa Europeos, estas redes sindicales **pueden convertirse en comités sindicales mundiales**, con voluntad y posibilidades de establecer ámbitos supranacionales de negociación colectiva en las multinacionales.

Desde la ICEM existen ya varias experiencias en este sentido. Junto a la **Red Sindical de Repsol-Ypf Latinoamérica-España**⁴⁴, existen diversas redes sindicales, ejemplos de las cuales pueden ser la de BASF en América Latina⁴⁵, o la de ExxonMobil⁴⁶.

3.3.- LA DEFENSA DEL “MODELO SOCIAL EUROPEO” EXIGE LA DE LOS DERECHOS DEL TRABAJO EN TODO EL MUNDO

No es objeto de este cuaderno desarrollar el concepto de “Modelo Social Europeo”, su significación en las condiciones de vida y de trabajo en el viejo continente. Empezó a acuñarse esta expresión para definir los derechos y formas de vida que los pueblos europeos, la clase trabajadora en primer lugar, fueron conquistando desde finales del Siglo XIX y en la primera mitad del XX. En este periodo fue construyéndose lo que se ha denominado “**Estado de bienestar**” (con sus correspondientes **prestaciones sociales**), sustentado en el “**Estado social de derecho**” y basado en la economía de mercado y las reglas de la democracia política. Uno de sus pilares fundamentales fue la existencia de fuertes organizaciones sociales, entre ellas las sindicales, también las patronales, **con capacidad y voluntad de negociación y acuerdo**, con un proclamado equilibrio entre “prosperidad y eficiencia económica” y “justicia social”. Este modelo, desarrollado esencialmente en la denominada “Europa Occidental”, resultó cuestionado por las crisis del petróleo y otras, por manifiestas debilidades y desequilibrios en el crecimiento, por el propio proceso de unidad europeo, por la caída del Muro de Berlín y el derrumbe del denominado “socialismo real”, ... todo lo cual se produjo paralelamente a la aparición de nuevos polos de desarrollo y de fuerza en el mundo. Integrado además en los procesos de globalización económica que se aceleraron en la segunda mitad del Siglo XX.

Hoy el modelo social europeo aparece en ocasiones como referencia a lo que “estamos perdiendo” o hemos perdido ya, a los viejos derechos que hemos de defender o recuperar. Empiezan a formularse sin embargo nuevos planteamientos, desde la necesidad de **considerar la nueva realidad** que emana precisamente de la globalización y **enmarcar en esta nueva realidad las nuevas reivindicaciones de derechos individuales y colectivos**, los nuevos conceptos de calidad

⁴³ En un proyecto de Moción para su próximo Congreso, la Federación Europea del Metal plantea ya formalmente la necesidad de trabajar para la fusión de las Federaciones Europeas e Internacionales del Metal, de la Química-Minería-Energía y del Textil-Confección-Cuero, creando Federaciones Europea e Internacional de Industria.

⁴⁴ <http://www.redsindical-repsolypf.net/>

⁴⁵ <http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Reunionessupranacionales/RedSindicalRepsolYpf/RedsindicalBASFportugues.pps>

⁴⁶ <http://workersatexxonmobil.usw.org/main.asp?lang=Spanish>

de vida en el mundo de nuestros días y no en el de hace 50 o 100 años. **El punto de partida** es evidentemente lo conquistado en la Europa del Siglo XX, pero **el de llegada** debe ser una meta que siempre se desplazará hacia delante y que ha de configurar la Europa que surge del Siglo XXI.

Por otra parte, la defensa de los derechos del trabajo y de la vida en Europa **no puede plantearse como un problema de Europa, sólo desde Europa y mirando sólo a Europa**. Aunque esta miope tentación aparezca con frecuencia.

La solidaridad como “interés propio” de los trabajadores del mundo más desarrollado

A la problemática derivada de la globalización, a la necesidad de defender el empleo en Europa, de defender y de adaptar viejos derechos, de conquistar nuevos derechos en el marco del “modelo social europeo” a seguir permanentemente construyendo, es sin duda de aplicación un viejo y actual axioma de la acción social colectiva: **los destacamentos de vanguardia, para seguir siéndolo, para seguir disfrutando de las mejores condiciones que ello comporta, no pueden olvidarse de los demás colectivos, no deben despegarse de ellos para no quedar aislados, para evitar debilitarse a través de su aislamiento.**

Esto es aplicable a diario en una empresa, en un centro de trabajo, en un país, también en el mundo. Por ello, para defender los derechos del trabajo en Europa es absolutamente necesario que avancen en el mundo. **Ésta es la auténtica base de la solidaridad sindical internacionalista**, no la previa “conciencia” solidaria, que bienvenida sea y que es predicable de personas individualmente consideradas en función de su ideología o ética, pero difícilmente aplicable como premisa (aunque acabe siendo un resultado) a colectivos sociales.

Si hiciera falta un argumento más prosaico, podríamos añadir que a la clase trabajadora de Europa le interesa que mejoren las condiciones de vida y de trabajo en el mundo **para hacer frente al chantaje del “menor coste del trabajo en el mundo”⁴⁷** que, implícita y muchas veces explícitamente, formulan los empresarios en la negociación colectiva europea.

Y si hicieran falta aún más argumentos en relación con el evidente interés que para los trabajadores de Europa tiene la mejora del nivel de vida en el mundo, podríamos añadir que **cuánto más aumente éste, más crecerá el mercado para los productos europeos**. Y que la mayor capacidad de consumo de los pueblos emergentes absorberá además una parte de su propia capacidad de producción, que ahora se orienta exclusivamente al mercado europeo.

Pero la más eficaz aportación –solidaria por tanto- desde Europa a la mejora de las condiciones de vida de los trabajadores no europeos pasa por **contribuir** a que, **con más derechos sindicales y de negociación colectiva, conquisten mejores condiciones de trabajo**. Una aportación solidaria de los trabajadores de los países desarrollados con los de los países emergentes, que “interesa” a éstos pero también a aquellos.

De ahí las dos afirmaciones reiteradas en las páginas anteriores: **“la defensa de ‘trabajo decente’ en el mundo, eje de la acción sindical internacional”** y **“la defensa del modelo social europeo, indisolublemente ligada a la defensa de los derechos del trabajo en el mundo”**.

⁴⁷ A lo que por otra parte el cuadro de Atkearney antes mencionado da suficiente respuesta

Así lo entendió el Congreso de la CES de Sevilla que, a lo largo de su proceso de preparación y de su desarrollo, incorporó al Programa de Acción⁴⁸ numerosas referencias a esta interdependencia solidaria entre los derechos del trabajo en Europa y en todo el mundo, incorporaciones para las que fueron decisivas las aportaciones de CC.OO.

3.4.- LA JORNADA DE ACCIÓN SINDICAL MUNDIAL DE LA CSI⁴⁹ EN DEFENSA DEL “TRABAJO DECENTE”

La **Jornada mundial en defensa del trabajo decente** decidida por la **Confederación Sindical Internacional (CSI)** supone, por todo lo dicho hasta aquí, un importante reto para todas las organizaciones sindicales del mundo. Será también un buen índice del nivel alcanzado en la clase trabajadora de todos y cada uno de los países en relación con:

- ❑ **La integración de las componentes internacionales en la acción sindical diaria.**
- ❑ **La comprensión en la clase obrera europea de que la primera razón para la solidaridad internacional es la defensa de los propios intereses europeos**

Seguramente será también una experiencia que pondrá de manifiesto **lo mucho que queda por hacer**. En nuestro caso, para nosotros de manera inmediata, pondrá de manifiesto **cómo los derechos de los trabajadores de China o de Bangladesh importan, interesan, a los del textil o de la química de cualquier lugar de España.**

En el proceso de preparación de esta Jornada de Acción Sindical Mundial incidirá el desarrollo de la **campaña “Juega Limpio 2008”** impulsada por la CSI⁵⁰, junto con la FITTVIC y La ONG “Campaña Ropa Limpia”, en relación con las Olimpiadas de Beijing 2008, orientada en primer lugar a las cadenas de producción de prendas y objetos deportivos.

La preparación y desarrollo de la Jornada de Acción Mundial por el trabajo decente será también una buena **contribución a la construcción del sindicalismo mundial**, no sólo por los lazos conscientes y solidarios que sin duda creará, sino también por la detección de las insuficiencias de conciencia y organización de clase que pondrá de manifiesto.

4.- EXPERIENCIAS desde FITEQA-CC.OO.

En FITEQA-CC.OO. venimos trabajando en los últimos años en el sentido apuntado en estas páginas. Las experiencias que vamos acumulando al respecto están sirviendo además para ir definiendo los criterios de acción sindical que en ellas se expresan.

⁴⁸<http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Europa/CES/CongresoSevillamayo2007/PROGRAMA%2BPLAN%20APROBADO.pdf>

⁴⁹ Ver documentos de FITEQA-CC.OO. y de la CSI en:
<http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/EI%20mundo/CIS/CIS/ComunicadoFiteqa%20Campa%F1aCSI.pdf>
<http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/EI%20mundo/CIS/CIS/Doccampa%F1aTrabajoDecente.pdf>

⁵⁰ http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/EI%20mundo/CIS/CIS/2GC_S_Resolucion_Olimpiadas.pdf

Como componente necesaria de las actuaciones de acción sindical internacional que se detallan a continuación, hemos considerado necesario que estas actividades sean objeto de informes transmitidos a la estructura de toda la Federación a fin de aproximar a la acción sindical diaria estas experiencias, distantes geográfica e institucionalmente del conjunto de la afiliación. En algunas empresas, principalmente aquellas en las que la actividad internacional incide más directamente, como son entre otras Inditex, Induyco y Repsol, estos comunicados son objeto de una atención especial, con documentos en los tablones sindicales, así como de reuniones de cuadros y asambleas de trabajadores. Esta interrelación entre ambos ámbitos de acción sindical explica sin duda algunos de los avances conseguidos tanto en nuestros dos grandes convenios colectivos, como en algunos resultados concretos ya obtenidos. A pie de página se indican, a modo de ejemplo, algunos de tales informes sindicales.⁵¹

Como experiencias y resultados más significativos de nuestra actividad sindical ligada a la acción sindical supranacional, puede señalarse lo siguiente:

- FITEQA-CC.OO. participamos regularmente en las **Comisiones Ejecutivas de las estructuras federales europeas e internacionales**, en sus **Comités de Diálogo Social**, de **Negociación Colectiva**, de **Política Industrial**, de **Salud, Seguridad y Medioambiente**. Esta presencia permite establecer otra forma de relación entre la acción sindical internacional y la nacional: se trata de **proyectar al ámbito supranacional las experiencias de nuestra acción sindical diaria**, lo que constituye además otra forma de contribuir a la construcción del sindicato global. A ello hay que añadir la actividad de los **Comités de Empresa Europeos** en los que tenemos presencia como consecuencia de tener en España centros de trabajo de las multinacionales.
- En los **Convenios Generales de la Industria Química**⁵², del **Textil-Confección**⁵³ y en el **Acuerdo Marco de Repsol-Ypf**⁵⁴, se han establecido obligaciones de las empresas con Códigos de Conducta u otros compromisos de Responsabilidad Social:
 - En el caso del **Textil-Confección** (arts. 87 bis, 87 ter, 89 y disposición adicional 10ª) el convenio incorpora el acuerdo europeo sindical-empresarial ya mencionado, por lo que tales obligaciones son así de aplicación a todas las empresas españolas. Se refiere además a la información a los representantes de los trabajadores sobre su estructura productiva en España y en el mundo, al seguimiento en la aplicación de las normas internacionales del trabajo y las medidas para corregir los incumplimientos de las mismas, con previsión además de la posible participación de las Federaciones Sindicales Europea e Internacional en las reuniones de evaluación de la aplicación de las obligaciones de RS.
 - En la **Industria Química** (arts. 67, 67 bis, 76 y 79), las obligaciones se refieren a las empresas con Código de Conducta propio o que hayan suscrito Códigos internacionales como

⁵¹ <http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Noticias/CEsFSETHCFITTVVC.pdf>

<http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/EI%20mundo/ICEM/InformeConferencias2006IQyEnergia.doc>
<http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Noticias/InformeCteDialogoSocialEMCEF.pdf>

⁵² <http://www.fiteqa.ccoo.es/descargados/Convenios2007/Conv.Lnds.Quimicas.pdf>

⁵³ <http://www.fiteqa.ccoo.es/descargados/TexCC20061011.pdf>

⁵⁴ <http://www.fiteqa.ccoo.es/descargados/RepAcMarc20060918.pdf>

el Global Compact o el Compromiso de Progreso (relativo a cuestiones medioambientales y de seguridad) para el seguimiento y balance de su aplicación.

- Y en términos similares se establece en el ámbito de **RepsolYpf** en el IV Acuerdo Marco (Actas de la negociación).
- Con la **patronal española de la confección (FEDECON)** se está discutiendo un protocolo para concretar el modo de operar en la aplicación de lo establecido en el Convenio sectorial.
- Tras el dramático hundimiento de una fábrica de la empresa **Spectrum Garments de Bangladesh** (proveedora de Inditex), que provocó la muerte a 62 trabajadores, heridas a 52 y pérdida de empleo a sus aproximadamente 600 trabajadores, se formó en pocos días una delegación sindical-empresarial, en la que con la Federación Sindical Internacional participó nuestra Federación, junto con una representación empresarial liderada por Inditex. Tras unas primeras ayudas a los afectados, se consiguió implicar a las estructuras empresariales de Bangladesh y a otras multinacionales de las que esa empresa era proveedora, estableciéndose un sistema de indemnizaciones y compensaciones para las víctimas y sus familias, así como nuevos puestos de trabajo para los supervivientes⁵⁵.
- En los últimos años hemos realizado visitas a empresas (talleres, oficinas, dormitorios y cantinas) proveedoras de **Inditex, Induyco y Mango en China, Marruecos, Turquía y Portugal**, con reuniones con la dirección de las mismas, con los representantes de los trabajadores y con los sindicatos locales. Está previsto ampliar el ámbito de multinacionales y de países.
- El **viaje a China** para visitar empresas proveedoras de INDITEX y de MANGO, con reuniones con compradores y proveedores, en las zonas de Shanghai, Shenzhen y Guangzhou, y con los sindicatos chinos (de la oficial, y única, FNSCh⁵⁶ - más conocidos internacionalmente por sus siglas en inglés “ACFTU”-) de Shenzhen y Guangzhou, fue objeto de un amplio documento exponiendo los datos recogidos y reflexiones sindicales.⁵⁷ Próximamente vamos a realizar un segundo viaje a ese país para ver empresas proveedoras de MANGO de la zona de Shanghai y tener reuniones en Beijing con la dirección de los sindicatos chinos, la FNSCh.
- **Seminarios sindicales**, coordinados con **visita a fábricas**, en **Marruecos, Turquía, Bulgaria y Túnez**.
- **Participación sindical en reuniones** de la dirección de la multinacional **Inditex** con sus comerciales, compradores, proveedores y auditores, sobre la **aplicación del Código de Conducta**, en **China, Marruecos, Turquía y Portugal**.
- **Intervención sindical** desde FITEQA-CC.OO., de forma coordinada con la FITTVC, instando la intervención de la correspondiente empresa multinacional **ante denuncias sindicales de incumplimientos del Código de Conducta** -vulneración de la libertad sindical y derecho a la negociación colectiva particularmente- en **Camboya, Perú, Turquía y Marruecos**. Los casos más relevantes fueron los que culminaron con la **readmisión de los dirigentes sindicales despedidos**: 35 en RIVER RICH de Camboya⁵⁸ y 85 de TOPY TOP⁵⁹ de Perú. Así, para los trabajadores de RIVER RICH y de TOPY TOP, la globalización (con intervención sindical) ha

⁵⁵ <http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Paisesyregionesdelmundo/Bangladesh/CatastrofeSpectrum.doc>

⁵⁶ <http://spanish.people.com.cn/31620/2944818.html>

⁵⁷ <http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Paisesyregionesdelmundo/China/China%202006%20Unaaproximacionsindical.doc>

⁵⁸ <http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Paisesyregionesdelmundo/Camboya/AcuerdoRIVERRICHCamboya.pdf>

⁵⁹ <http://www.fiteqa.ccoo.es/Barnner/TopyTop/AcuerdohistoricoTOPYTOP.pdf>

significado también la readmisión de los dirigentes sindicales despedidos, como acertadamente señalaba el periódico peruano LA REPUBLICA del 9 de agosto 2007⁶⁰.

- A raíz de una Circular de nuestra Federación Sindical Internacional, la FITTVC, de junio 2006, recogiendo una denuncia planteada por los sindicatos turcos alertando sobre las actitudes antisindicales (despido de dirigentes sindicales y negativa a reconocer el sindicato en la empresa y a abrir negociaciones sobre las condiciones de trabajo) de una proveedora turca de la multinacional norteamericana **PAXAR** (fabricante de etiquetas y códigos de barras), desde FITEQA-CC.OO. nos dirigimos a la cabecera de la multinacional y a su filial española planteando lo problema y **enviamos una circular a las 300 empresas españolas más importantes de la confección**, preguntándoles si sus etiquetas las fabricaba PAXAR, o alguna de sus filiales o algún proveedor de éstas, y planteándoles la necesidad de asumir su responsabilidad en el tema. Como consecuencia de esta circular acudió a España el responsable de PAXAR en Europa para entrevistarse con la dirección de FITEQA-CC.OO. acompañado de su representante en España. Y **numerosas empresas españolas respondieron a nuestra circular**, comunicándonos que no se suministraban en esa multinacional o remitiéndonos copia de sus cartas a la misma instándole a resolver el tema. Esta iniciativa, de la que no tenemos constancia que se produjera en otros países, contribuyó sin duda al trabajo desarrollado por la FITTVC que, tras varias reuniones con la dirección de la multinacional, consiguió desbloquear la situación con la **readmisión de los despedidos, el reconocimiento del sindicato**, y que **se reabriera la negociación**, que, dirigida por los sindicatos turcos, posibilitó que se alcanzara, tras varios meses, un acuerdo para establecer un convenio en esta empresa que suponía importantes mejoras en sus condiciones de trabajo.
- Organización de 2 **reuniones de las Federaciones sindicales de la industria de la moda de todo el Mediterráneo** (denominadas “**Tecomed**”: 2003 en Barcelona⁶¹ y 2006 en Estambul⁶²).
- Organización de 2 **reuniones sindicales de RepsolYpf de América Latina y España**, 2005 en Río de Janeiro⁶³ y 2006 en Buenos Aires⁶⁴, con previsión de otra en Lima⁶⁵ en este 2007, a través de las cuales se ha ido consolidando una coordinación entre las correspondientes estructuras sindicales, se ha constituido una **Red Sindical**, y se ha abierto la ya mencionada **página web intersindical**.
- Participación en numerosos seminarios y mesas redondas, así como artículos en diversas publicaciones, a las que se aportó nuestras experiencias y reflexiones en relación con la actividad

⁶⁰ En el desarrollo de estas experiencias, particularmente la de TOPY TOP, se ha producido en los últimos días de agosto 2007 una que merece comentarse brevemente, para contribuir a entender lo que en páginas anteriores denominábamos las “limitaciones” de la Responsabilidad Social empresarial. Ante el éxito en TOPY TOP, los trabajadores de otra empresa peruana, TEXTILES SAN SEBASTIÁN, posible proveedor también de INDITEX, nos notificaron serios atentados a los derechos laborales. Puestos en contacto con la dirección de la multinacional española, ésta comunicó a FITEQA-CC.OO. que se trataba efectivamente de un proveedor de suministro escaso y ocasional, y que si subsistían los problemas indicados se limitarían a interrumpir sus compras. Evidentemente no es éste el objetivo de la denuncia de tales infracciones, pero subraya que la aportación sindical desde España sólo podrá ser subsidiaria del necesario trabajo sindical en Perú para organizar a los trabajadores y avanzar en la conquista de mejores condiciones de trabajo.

⁶¹ <http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Reunionessupranacionales/Tecomed2003/declaracionsindicalESP.PDF>

⁶² <http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Reunionessupranacionales/Tecomed2006/ConclusionesSindicales.pdf>

⁶³

<http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Reunionessupranacionales/RedSindicalRepsolYpf/Conclusiones2005.doc>

⁶⁴ <http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/Reunionessupranacionales/RedSindicalRepsolYpf/ConclusionesBuenosAires206.doc>

⁶⁵ <http://www.redsindical-repsolypf.net/DocumentoPortada/Cartaconvocatoria.pdf>

internacional, de acción sindical internacional, de FITEQA-CC.OO. A pie de página se señalan algunas⁶⁶.

- Una parte importante de esta actividad se ha realizado en los ámbitos de la cooperación sindical que CC.OO. desarrolla a través de la **Fundación Paz y Solidaridad Serafín Aliaga**⁶⁷, en cuyo patronato participa FITEQA-CC.OO. y con cuyo equipo de trabajo colabora regular y eficazmente. Este cuaderno constituye una expresión más de esta colaboración.
- A partir de la coincidencia en diversos seminarios y actos sobre la Responsabilidad Social de las empresas y de la Campaña mundial por el “trabajo decente” ligada a las Olimpiadas de Atenas, desde FITEQA-CC.OO. se ha desarrollado una coordinación regular con las ONGs **IntermonOxfam**⁶⁸, y **Setem-CRL**⁶⁹, lo que ha permitido impulsar conjuntamente varias actividades, entre ellas un acto unitario con ocasión del Día de la Mujer Trabajadora 2006, y dos “Grupos de Trabajo” para la aplicación de los compromisos de RSC, uno con la patronal de la confección FEDECON, y otro con la dirección de El Corte Inglés. En diversas acciones, a esta coordinación también se incorporó **FIA-UGT**⁷⁰, así como la organización de Consumidores **CECU**⁷¹.

Estas experiencias de FITEQA-CC.OO. están suponiendo una aproximación a la actividad sindical supranacional desde todas nuestras estructuras federales, una contribución al objetivo de hacer realidad el título que encabeza estas páginas, es decir hacer de la acción sindical internacional una componente, una referencia, en la acción sindical diaria.

Septiembre 2007

⁶⁶ <http://www.fiteqa.ccoo.es/asinter/SFasi/Accionsindicalmundial.pdf>
<http://iboix.blogspot.com/2007/07/empresa-y-sostenibilidad-la.html>
<http://iboix.blogspot.com/2007/03/es-necesario-ya-el-sindicato-global.html>

⁶⁷ <http://www.pazysolidaridad.ccoo.es/web/portada.asp>

⁶⁸ <http://www.intermonoxfam.org/page.asp?id=1&idioma=1>

⁶⁹ <http://www.setem.org/madrid/generales.php?id=12&ids=11&lg=es>

⁷⁰ <http://fia.ugt.org/index.php>

⁷¹ <http://www.cecuc.es/>