

LOS RETOS ECONÓMICOS DE UNA GLOBALIZACIÓN ALTERNATIVA

ÁNGEL PRESA*

Si analizamos el fenómeno de la globalización en los últimos 20 años, debemos aceptar que se han producido muy pocos hechos nuevos, aunque importantes, que son fundamentalmente el desarrollo acelerado de la tecnología y la nueva configuración del mercado de capitales. Tecnología informática y de las comunicaciones que permite organizar las empresas en redes, deslocalizando y segmentando los procesos de producción tanto como convenga. Tecnología que permite mantener activo el mercado financiero las 24 horas del día en todo el planeta. Como todos sabemos, las condiciones humanas han mejorado más en el último siglo que en todo el resto de la historia. Sin embargo, casi la mitad de la población mundial vive inmersa en la pobreza.

Según el Informe de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) sobre Empleo en el Mundo, en la actualidad, un tercio de la población activa mundial (cerca de 1.000 millones de personas) se encuentra en situación de desempleo o subempleo. Sólo en los países de la OCDE, más de 35 millones de personas están en paro. La inseguridad laboral se ha convertido en un hecho cotidiano en los países más ricos del mundo, mientras las condiciones de miseria y semiesclavitud se extienden por amplias zonas del planeta.

Responsables cualificados de las desigualdades e injusticias que provoca el proceso actual de mundialización son los organismos financieros internacionales.

Después del fracaso de Seattle, la reunión de Qatar de la OMC de noviembre de 2001 tampoco ha avanzado en la construcción de unas relaciones comerciales respetuosas con el desarrollo sostenible y los derechos humanos.

El mandato de la OMC de eliminar las barreras no arancelarias al comercio proviene del requisito fundamental, heredado del GATT, de excluir de la regulación a "los métodos y procesos de producción", lo que planteado en otros términos quiere decir las condiciones sociales y ambientales bajo las cuales se producen los bienes y servicios. Para la OMC, una vez que un bien comercial cruza las fronteras, le da lo mismo que ese objeto o servicio se haya elaborado o no en un entorno social y laboral respetuoso con los derechos humanos y el medio ambiente.

El FMI, al igual que el BM, ha declarado su apoyo al respeto de las normas fundamentales del trabajo. Los sindicatos hemos acogido dichas declaraciones con satisfacción pero no estamos nada convencidos de su sinceridad, sobre todo porque las políticas de estas instituciones financieras siguen recomendando o imponiendo privatizaciones ideológicas y la desintegración de los servicios públicos, recortes drásticos en los sistemas de protección social e intervenciones contra los derechos de los trabajadores.

Para construir un orden mundial que beneficie a todos los ciudadanos es indispensable que la OMC, el BM y el FMI den un giro significativo a sus políticas actuales y asuman y defiendan las normas de protección laboral y medioambiental como premisas fundamentales de un comercio justo y de un desarrollo integral y sostenible.

Desde la CIOSL defendemos la necesidad de que en los acuerdos de préstamos del BM se incluya una cláusula de derechos de los trabajadores. La idea consiste en incorporar los 8

convenios fundamentales de la OIT (87 y 98 sobre libertad sindical y derecho de negociación colectiva, 29 y 105 sobre la abolición del trabajo forzoso, 100 y 111 sobre la prevención de la discriminación en el empleo e igual remuneración por trabajo de igual valor y 138 y 132 sobre trabajo infantil.)

La CIOSL también está llevando a cabo una campaña para vincular los derechos de los trabajadores a los acuerdos comerciales. Es una manera de abordar el problema de las naciones que intentan conseguir ventajas desleales explotando a los trabajadores y violando los derechos fundamentales. Nuestra reivindicación es que los convenios de la OIT antes enunciados se conviertan en parte integrante de los acuerdos comerciales.

Por lo que respecta a las inversiones, la CIOSL y el Secretariado Profesional Internacional defiende que los inversores deben asumir responsabilidades de buen comportamiento asociándolas con nuevos derechos de inversión. Como parte de los acuerdos internacionales de inversión, los gobiernos nacionales deben mantener y, en muchos casos, aumentar su respeto de los derechos fundamentales de los trabajadores.

La inestabilidad financiera mundial se ha incrementado desde el 11 de septiembre. La CIOSL insta al BM y al FMI a tomar medidas para combatir la recesión y reglamentar el anárquico sistema financiero internacional. Entre otras medidas proponemos:

- Una acción conjunta fiscal y monetaria que estimule el crecimiento económico y la creación de empleo;
- El reconocimiento del derecho de los gobiernos a controlar los flujos de capital extranjero en beneficio de la estabilidad interna macroeconómica y social;
- Un acuerdo sobre el derecho de los países en desarrollo a proceder a una suspensión temporal del pago de la deuda cuando las circunstancias lo requieran, con una participación obligatoria del sector privado en las suspensiones y en los programas globales de escalonamiento de la deuda;
- La creación de un impuesto que grave las transacciones de divisas a fin de reducir los flujos especulativos y recaudar fondos para financiar la lucha contra la pobreza.

Por lo que respecta a la deuda externa, aunque las instituciones financieras internacionales han aprobado la anulación parcial de la deuda para 23 países, el movimiento sindical internacional estima que se deben redoblar los esfuerzos para conseguir una anulación de la deuda más amplia o total. En cualquier caso, debemos considerar que la condonación de la deuda no puede suponer un regalo a los gobiernos corruptos y dictatoriales que detentan el poder en numerosos países menos desarrollados. Creemos que al lado de medidas que reduzcan o eliminen la deuda debe existir una política internacional que trabaje decididamente en la instauración de sistemas democráticos en todo el planeta.

Las empresas multinacionales tienen cada vez un mayor poder económico y social. Las cuentas de resultados de empresas como General Electric o General Motors sobrepasan el PIB de países como Noruega, Polonia o Grecia. Conviene recordar que los países industrializados detentan el 97% de todas las patentes del mundo. En un sector tan de actualidad como es el de la biotecnología, las cinco principales compañías, con sede en Estados Unidos y Europa, controlan más del 95% de las patentes de investigación genética.

El creciente poder de las multinacionales les permite perturbar los convenios colectivos o las estructuras de la negociación, con la siempre presente amenaza de trasladarse a países con salarios más bajos y más débiles o inexistentes organizaciones sindicales.

Muchos gobiernos en todo el mundo intentan atraer inversiones extranjeras ofreciendo todo tipo de incentivos a las empresas. Uno de esos incentivos es la creación de zonas francas,

donde se eluden los aranceles aduaneros. En las zonas francas industriales trabaja un gran porcentaje de mujeres, en demasiadas ocasiones sometidas a una tremenda explotación.

Como consecuencia de la política de privatizaciones que propicia la ideología neoliberal imperante, las multinacionales están desempeñando también un importante papel en los servicios públicos (agua, energía, sanidad, transportes), motivadas fundamentalmente por las ganancias y no por ofrecer unos servicios de calidad.

Los sindicatos, sobre todo a través de los Secretariados Profesionales Internacionales y del TUAC (Comité Sindical Consultivo de la OCDE), estamos propiciando la firma de acuerdos y códigos de conducta.

Existen dos grandes códigos de conducta que las empresas internacionales, los gobiernos y los sindicatos se han comprometido a respaldar: la Declaración Tripartita de la OIT relativa a los Principios Concernientes a Empresas Multinacionales y Política Social y las Directrices de la OCDE para Empresas Multinacionales. Ambos documentos abarcan toda una gama de cuestiones, desde relaciones laborales, salud, seguridad y medio ambiente.

El principal problema de los códigos de conducta es el carácter voluntario de los mismos y el poco celo de muchos gobiernos para promover su cumplimiento.

Los sindicatos también estamos negociando algunos acuerdos con las empresas que, en este caso, sí que tienen carácter vinculante. Se han firmado 15 acuerdos marco con sectores específicos y grandes empresas, entre ellas, Telefónica, Danone o Ikea, donde se estipulan procesos de resolución de conflictos y el desarrollo de relaciones laborales mundiales decentes.

Un tema en el que estamos empezando a intervenir cada vez más, aunque queda muchísimo por hacer, es en el control del comportamiento corporativo y en las inversiones, especialmente en los fondos de jubilación. Se estima que los fondos de jubilación (bienes invertidos en nombre de empleados y ex empleados), ascienden a 12 billones de euros en las 15 principales economías del mundo. La mayoría de las veces, los trabajadores y los sindicatos no participan en las decisiones sobre las inversiones de estos fondos, ni controlan, por tanto, las normas éticas que deben regir estos procesos.

Por último, quisiera referirme a los comités de empresa europeos, sobre los que existe una Directiva de la UE de septiembre de 1994. Desde su entrada en vigor en 1996 hasta ahora, se han creado casi 700 comités de este tipo. Los sindicalistas de la misma empresa pueden ahora discutir e impulsar medidas conjuntas, más allá de las fronteras nacionales. No obstante, las diferencias de idioma, cultura y sistemas de relaciones laborales están ralentizando a veces este proceso de solidaridad europea. En cualquier caso, hay que fortalecer el trabajo de los comités de empresa europeos, no sólo porque deben de ser uno de los pilares que sirvan para construir la Europa social, sino porque pueden ser un referente útil a otras zonas del planeta inmersas en la actualidad en procesos de regionalización.

ÁNGEL PRESA

NOTAS

* Mi intervención en este seminario no es tanto como representante de la UGT, sino como miembro de la internacional sindical CIOSL, organización fundada en 1949, y donde estamos afiliados 157 millones de trabajadores y trabajadoras de 225 organizaciones sindicales en 148 países.