

## **LIBERTAD SINDICAL Y DERECHO AL DESARROLLO: ¿DOS CONCEPTOS LLAMADOS A ENCONTRARSE?**

**Íñigo de Miguel**

*Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)*

### 1. INTRODUCCIÓN



Al finales de septiembre del año 2002, la firma alemana Volkswagen anunció el traslado de parte de la línea de producción de uno de sus automóviles desde la factoría catalana de Martorell hasta una planta situada en Eslovaquia. Al parecer, el motivo de su decisión estribaba en la negativa por parte de los trabajadores a incrementar el número de días laborables. El coste de esta decisión irrevocable fue muy duro: quinientos despidos directos y la pérdida de unos cinco mil puestos de trabajo indirectos. Casi al mismo tiempo, la planta que la misma compañía posee en Pamplona amenazó con recortes en la producción que afectarían a cientos de trabajadores directos o indirectos.

Aparentemente, la razón de estas decisiones fue primordialmente económica, esto es, el resultado de una comparación entre diversas variables mensurables: el coste del traslado de la línea de producción, la productividad de las dos plantas afectadas por ella, los costes asociados a la mano

de obra en uno y otro país <sup>1</sup>, las subvenciones públicas existentes, etc. Sin embargo, detrás de esta primera interpretación existe otra muy evidente: con esta medida, la multinacional alemana avisaba a los empleados de sus otras plantas que estaba más que dispuesta a desmontar una fábrica entera si no se plegaban a unas condiciones laborales predeterminadas por la gerencia. La primera de estas dos consideraciones no tiene otra lectura que la de subrayar, una vez más, que las empresas tratan, desde una mentalidad capitalista occidental <sup>2</sup>, de maximizar sus beneficios, por lo que, en último término, los condicionantes económicos determinan la mayor parte de sus decisiones. La segunda, no obstante, ofrece una lectura mucho más inquietante. Significa, nada menos, que la empresa se siente lo suficientemente poderosa como para despedir a una masa de trabajadores tan importante como la mencionada sin temer por ello algún tipo de represalia por parte de los sindicatos españoles.

Ante esta actitud, las centrales sindicales españolas podrían intentar defender los derechos de sus afiliados adoptando un actitud beligerante frente a la empresa alemana, organizando huelgas en otras de sus plantas, o intentando boicotear de alguna forma sus productos. Sin embargo, este tipo de actitud podría ser criticable desde dos perspectivas diferentes. En primer lugar, y desde una ética deontológica, si los sindicatos se opusieran al traslado de la fábrica estarían defendiendo el derecho al trabajo de unos empleados, eso es cierto, pero a costa de que dejaran de crearse otros puestos de trabajo en Eslovaquia. Lo que es más, dado que la productividad y los costes laborales son en aquella nación mucho más bajos que en la nuestra, en un cómputo global la acción de los sindicatos españoles estaría provocando una pérdida de empleo, ya que los eslovacos contratados serán, muy probablemente, más numerosos que los obreros españoles despedidos. Si a ello añadimos que el país centroeuropeo es más pobre que España, es

---

<sup>1</sup> Esta variable englobaría, a su vez, varias diferentes: los costes salariales directos, los asociados a la seguridad social, las indemnizaciones por despido, el régimen de contratación vigente, etc.

<sup>2</sup> En lo que respecta a este punto, debemos indicar que si hemos añadido la coletilla «occidental» es porque, frente a lo que la mayoría de la gente piensa, el objetivo de maximizar el beneficio no es común a todo tipo de capitalismo. Así, el capitalismo japonés, responsable de una economía tan avanzada como la del país asiático, no utiliza dicha máxima, sino que la sustituye por un objetivo completamente distinto: maximizar el tamaño de las corporaciones. Esta sutil distinción tiene, sin embargo, consecuencias de enorme importancia como, por ejemplo, la política empresarial con respecto al empleo, que toma como punto de referencia evitar a toda costa despidos masivos (cfr: CASTELLS, M., *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. Vol. III. Fin de milenio*, Madrid, Alianza Editorial, 3.ª ed. 1998, pp. 253-283).



obvio que resultaría todavía más indignante el papel de los sindicatos españoles, por cuanto con su actuación impedirían una necesaria equiparación del nivel de rentas de ambos países, atentando así contra el derecho al desarrollo de los eslovacos.

Por otra parte, y desde una perspectiva teleológica, una actuación sindical de este tipo no tendría otro efecto que el de agravar la situación de los trabajadores de otras plantas, ya que, en la coyuntura actual, es casi imposible que una protesta sindical pueda variar la postura de una gran compañía. Detrás de los conflictos que estamos analizando se esconde una realidad evidente: vivimos en un mundo que está experimentando un proceso de globalización, esto es, un proceso de liberalización de mercados que se encuentra casi completado en lo que atañe al mercado de capitales y muy avanzado en lo que se refiere al de bienes y servicios<sup>3</sup>. Este proceso, aun cuando algunos se empeñen en intentar demostrar lo contrario, no se está desarrollando de una forma neutral, sino que está siendo dirigido por una ideología de corte claramente liberal, lo cual tiene unas consecuencias muy distintas a las que el mismo proceso podría tener si fuese otro tipo de pensamiento el que lo guiase. En lo que ahora nos interesa, está clarísimo que en un mundo dominado por una globalización liberal, el poder sindical corre el riesgo de quedar anquilosado para siempre<sup>4</sup>. A fin de cuentas, son muchos los teóricos del liberalismo que consideran que sólo así se conseguirá alcanzar el objetivo máximo de la ideología que defienden: maximizar el cómputo de las rentas generadas a nivel mundial y producir así un desarrollo progresivo de toda la humanidad<sup>5</sup>. A partir de ese punto de partida se llega a una conclusión: dado que la acción sindical favorece

<sup>3</sup> El mercado de trabajo, no obstante, todavía se halla muy lejos de alcanzar la esfera mundial. Las trabas a la libre circulación de trabajadores que siguen plenamente vigentes en la mayoría de los países occidentales así lo certifican.

<sup>4</sup> Los sindicatos, por supuesto, conocen esta realidad, y actúan de acuerdo con ella. De hecho, en el momento de escribir estas líneas, no ha habido ningún tipo de respuesta contundente por parte de éstos. Y si la hay, lo más probable es que no se dirija contra la multinacional alemana, sino que se oriente hacia el gobierno, intentando presionar al ejecutivo español para que medie en el conflicto o, en el peor de los casos, mitigue las consecuencias del despido masivo. Esta realidad no debe resultarnos en absoluto sorprendente. A pesar de que en un caso como éste es bastante evidente que el gobierno español no tiene responsabilidad alguna en la situación generada, las centrales sindicales saben que tienen mucho más que ganar presionando al ejecutivo que a la compañía extranjera, por la sencilla razón de que ésta es mucho más fuerte.

<sup>5</sup> Aun cuando nadie haya conseguido demostrar hasta ahora fehacientemente que un aumento de riqueza implica necesariamente una mejor distribución de la misma, el liberalismo sigue creyendo que más tarde o más temprano, algo, tal vez una mano invisible, procederá a ella.

la ineficiencia económica, atentando así contra el derecho al desarrollo de los pueblos y los individuos, los sindicatos deben desaparecer, quedar como una simple reliquia del pasado, con la única misión de servir de interlocutores de la empresa ante los trabajadores, sin ningún instrumento de presión a su alcance.

¿Es esta explicación necesariamente cierta? ¿Es preciso que los sindicatos desaparezcan para que se produzca el tan ansiado progreso universal? Desde nuestro punto de vista, es obvio que no. Muy por el contrario, un mundo sin sindicatos, o con unos agentes sindicales privados de todo instrumento de lucha, experimentaría un deterioro progresivo de las condiciones laborales, medioambientales o sanitarias, que, muy probablemente, llegarían a retroceder a los límites en los que se desarrollaban hace más de cien años. Porque, por más que intentemos engañarnos, lo que de verdad desearían muchos teóricos del liberalismo, convenientemente secundados por algunos gobiernos y muchas empresas, es construir un mundo en el que muchos de los derechos sociales pertenecieran al recuerdo. Por eso mismo, resulta necesario contrarrestar todo razonamiento que pretenda caracterizar como irreconciliables los derechos sociales y el derecho al desarrollo. Ello no obstante, esta certeza práctica no nos sirve para vencer el principal escollo teórico que nos hemos planteado: ¿podemos conciliar la existencia de unos sindicatos libres con la aplicación de un derecho al desarrollo? ¿O son los sindicatos un símbolo de la ineficiencia económica que impide, desde el credo liberal, que el nivel de vida de los seres humanos mejore progresivamente?

El objetivo del presente artículo consiste en contrastar la validez de dos hipótesis: en primer lugar, que la compatibilidad entre el derecho a la libertad sindical y el derecho al desarrollo no sólo es perfectamente posible, sino también necesaria. No puede existir desarrollo real sin un modelo sindical que se precie de serlo. En segundo lugar, que esta compatibilización no es gratuita. Exige que se produzca una evolución en el modelo sindical con el que hemos convivido hasta ahora. Una evolución que, por otra parte, no tiene por qué resultar en absoluto un acontecimiento negativo sino que, por el contrario, puede permitir la creación de un nuevo modelo sindical renovado y fortalecido. Nuestra tarea será, por consiguiente, mostrar que del modelo sindical actual puede surgir otro que, sin olvidar su misión original, esto es, defender los intereses de los trabajadores a los que representa, pueda ir mucho más allá, constituyéndose como un instrumento efectivo de propagación del derecho al desarrollo.

La clave esencial de todo ello residirá en una transformación de la estructura esencial de la organización sindical: el cambio de un modelo sindical centrado principalmente en la defensa de los intereses de sus afiliados y agrupado en torno a centrales nacionales por otro modelo que sea capaz de prolongarse más allá del propio marco de los trabajadores y que, además, tenga la capacidad suficiente para constituir uniones sindicales internacionales. Sólo de esta forma, desde nuestro punto de vista, sería posible evitar la evidente desproporción que han de encarar todos aquellos que intentan hacer frente al poder de unas empresas capaces de desarrollar su actividad a todo lo largo y ancho de nuestro mundo. La defensa de los derechos de los trabajadores occidentales hoy en día sólo es posible si, a un mismo tiempo, luchamos por los trabajadores de países subdesarrollados<sup>6</sup>. Lo contrario está condenado al fracaso, tal y como intentaremos demostrar más adelante. Ello no obstante, antes de adentrarnos en lo que será el cuerpo central de nuestra exposición realizaremos algunas precisiones conceptuales que nos permitan trazar el marco más adecuado para el estudio que ahora estamos proponiendo.

## 2. LOS DERECHOS ECONÓMICOS Y SOCIALES Y EL DERECHO AL DESARROLLO

Como acabamos de ver, una de las bases de nuestro planteamiento teórico consiste en demostrar que no existe una contraposición entre dos

---

<sup>6</sup> Como se podrá observar, el ámbito esencial del presente trabajo está limitado a los sindicatos occidentales, entendiéndose por tales a los que corresponden a lo que habitualmente llamamos el Primer Mundo. La razón de esta restricción radica en que parece claro que el peso de la batalla sindical deberá seguir siendo soportado por los sindicatos occidentales. Así lo aconsejan el lamentable estado en que se encuentran sus homónimos en los países menos desarrollados. En lo que a esto respecta, es necesario recordar aquí que los niveles de afiliación sindical en países latinoamericanos, asiáticos o africanos han sido tradicionalmente muy bajos (cfr. OIT, *El trabajo en el mundo*, 1993, Ginebra, 1993, pp. 54 y ss.; TAIBO, C., *Cien Preguntas sobre el nuevo desorden*, Madrid: Punto de lectura, 2.ª ed., 2002, p. 141). Por otra parte, las posibilidades de que se deje funcionar a los sindicatos con verdadera libertad en estos países son mínimas, al menos mientras permanezcan las circunstancias actuales [véase BEN-ISRAEL, G., y H. FISHER, «Trade Unions in the future: organizational Strategies in a Changing Environment», cit., pp. 135-151; HENLEY, J. S., «African employment relationships and the future of Trade Unions», *British Journal of Industrial Relations*, núm. 27 (3), 1989, p. 308]. Por eso mismo, han de ser los sindicatos occidentales los que se encuentren a la vanguardia de la lucha contra la explotación de mano de obra infantil en el Tercer Mundo, dada la incapacidad que muestran los colectivos nativos. A nuestros sindicatos corresponderá la responsabilidad de denunciar convenientemente ese tipo de prácticas y de recurrir a todos los medios posibles para ponerles fin, recurriendo, si es necesario, a huelgas, boicots o cualquier otra clase de herramientas de presión que puedan resultar convenientes. Y este es, en último término, el motivo por el que ahora nos centraremos, casi exclusivamente, en ellos.

tipos de derechos: el derecho a la libertad sindical y el derecho al desarrollo. Por eso mismo, y con el fin de situar adecuadamente el marco de discusión, destinaremos el presente apartado a realizar una breve descripción conceptual de cada uno de estos dos derechos, comenzando por el derecho a la libertad sindical <sup>7</sup> que, a su vez, debe englobarse en la categoría de los derechos económicos y sociales <sup>8</sup>.

## 2.1 Derechos económicos y sociales

Los derechos económicos y sociales alcanzaron su madurez a mediados del siglo XIX como una respuesta efectiva a las exigencias de carácter socio-económico formuladas principalmente por la clase obrera, y gradualmente aceptadas por la sociedad burguesa en la que nacieron. Excesos manifiestos como la utilización de mano de obra femenina o infantil en condiciones infrahumanas, jornadas laborales abusivas, la falta de una cobertura de riesgos sociales adecuada, etc., habían creado ya una conciencia social lo suficientemente fuerte como para que a nadie le extrañara que la burguesía admitiera moderar los excesos a los que había dado lugar el desarrollo industrial antes que tener que enfrentarse a una revolución obrera <sup>9</sup>. De esta forma, ya en 1917 la Constitución mexicana incluyó entre los derechos fundamentales algunos de orden socioeconómico, inaugurando así un nuevo tipo de carta fundacional que fue rápidamente confirmado por la Constitución de Weimar, de enorme influencia en el pensamiento jurídico-filosófico europeo del siglo XX <sup>10</sup>.

<sup>7</sup> El derecho a la libertad sindical debe contemplarse aquí en su concepción más amplia, esto es, un derecho que engloba, a su vez, derechos como el de afiliarse a un sindicato libremente, el de huelga, el derecho a realizar huelgas políticas y solidarias, etc.

<sup>8</sup> La denominación de derechos económicos y sociales es, de por sí, materia de discusión, como muy bien muestra DE CASTRO CID (cfr. DE CASTRO CID, B., *Los derechos económicos, sociales y culturales*, León, Publicaciones de la Universidad de León, 1993, pp. 16 y ss.). Si aquí la hemos elegido es porque creemos que refleja adecuadamente la tipología de derechos a la que posteriormente haremos referencia.

<sup>9</sup> Para que nos hagamos una idea, la legislación británica de 1819 prohibía el trabajo de menores de nueve años y las jornadas laborales de más de doce horas para todos aquellos que no hubieran cumplido diecisiete años (cfr. ROJO, E., «Artículo 24», en *La declaración Universal de los Derechos Humanos*, Barcelona, Icaria, 1998, p. 392). *A contrario sensu*, produce escalofríos.

<sup>10</sup> De hecho, es a partir de su inclusión en dicho documento cuando, a juicio de muchos autores, se puede hablar ya de los derechos socioeconómicos como derechos fundamentales (cfr. PÉREZ LUÑO, A. E., *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*, Madrid, Tecnos, 7.ª ed., 2001, p. 83).

La aparición de los derechos económicos y sociales supuso, no obstante, algo más que una conquista de los trabajadores, en cuanto que bajo su amplio paraguas pudieron refugiarse también colectivos no relacionados directamente con el mundo laboral, como los incapacitados para el trabajo, los desempleados, los ancianos, etc.<sup>11</sup> Esta segunda generación de derechos nació, por tanto, como una forma eficaz de superar el individualismo propio de la sociedad liberal nacida tras la Revolución Francesa, cuyo ideario se centraba preferentemente en la defensa de la libertad<sup>12</sup>. Los nuevos derechos, en contraste con los anteriores, dedicaron su atención, principalmente, a atemperar las injusticias provocadas por un exceso de liberalismo, aumentando así la igualdad entre todos los hombres<sup>13</sup>. Se produjo así una eficaz conciliación entre los intereses de la burguesía predominante en ese momento y la clase obrera emergente, consenso fundamentado en la sustitución del interés individual por el interés colectivo como factor esencial de cohesión social.

Posteriormente, a lo largo del siglo xx, los derechos económicos y sociales fueron incorporándose progresivamente a las constituciones de buena parte de los diversos Estados, aunque con importantes matices entre unos y otros y, por supuesto, a la Declaración Universal de Derechos de la ONU, de 1948, que dedica varios de sus artículos a la proclamación de este tipo de derechos como derechos humanos<sup>14</sup>. A partir de ese momento, los derechos económicos y sociales atravesaron el marco estatal para instalarse en otro mucho más amplio, el de toda la humanidad en su conjunto. Desde entonces hasta ahora, se reconoce que son todos y cada uno de los

<sup>11</sup> Algunos autores consideran, no obstante, que este tipo de derechos corresponden en exclusiva a los trabajadores, y no a todos los seres humanos (cfr. DE CASTRO CID, B., *Los derechos económicos, sociales y culturales*, cit., pp. 24 y 25).

<sup>12</sup> Lo cual no significa, por supuesto, que en esa primera época no existiera ya una presencia de este tipo de derechos. Véase, en este sentido, DE CASTRO CID, B., *Los derechos económicos, sociales y culturales*, León, Publicaciones de la Universidad de León, 1993, p. 34.

<sup>13</sup> Motivo por el que algunos autores han considerado que, en oposición a los primeros derechos proclamados, los de la libertad, éstos deben ser denominados los derechos de igualdad [cfr. CHUECA, A. G., «El derecho al desarrollo en el derecho internacional de los derechos humanos», en CONTRERAS, M., POMED, L., y R. SALANOVA (Coord.), *Nuevos escenarios y nuevos colectivos de los derechos humanos*, Zaragoza, Revista Aragonesa, 1998, p. 49; PÉREZ LUÑO, A. E., *Derechos Humanos, Estado de Derecho y Constitución*, cit., p. 83. En sentido contrario, véase DE CASTRO CID, B., *Los derechos económicos, sociales y culturales*, cit., pp. 33 y 34; BLANC, A., «Artículo 25», en *La declaración Universal de los Derechos Humanos*, cit., p. 407].

<sup>14</sup> Véanse los artículos 22, 23, 24, 25 y 26 de la citada Declaración. Concretamente, el artículo 23.4 declara el derecho a la libertad sindical en estos términos: «toda persona tiene derecho a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses».

seres humanos los que tienen derecho a todo lo que proclama la Declaración citada, lo cual tendrá, como veremos más adelante, importantísimas consecuencias en un mundo globalizado.

¿Cuál ha sido el papel de los sindicatos a lo largo de este proceso? Sin lugar a dudas, uno de los más importantes. Ellos fueron, en buena medida, quienes lideraron la lucha obrera durante todo el siglo XIX, y quienes tuvieron la suficiente conciencia social como para superponer los intereses de la colectividad a los de la clase proletaria en los momentos en los que resultaba verdaderamente necesario<sup>15</sup>. Por este motivo, resulta innegable, al menos desde nuestra perspectiva, que los sindicatos contribuyeron enormemente a la construcción del Estado del Bienestar del que hemos gozado los europeos en las últimas décadas. Se puede decir, por tanto, que fue desde el ejercicio del un derecho social, como el derecho a la libertad sindical, como se consiguió que se fueran implantando todos los demás derechos económicos y sociales, y que aún sigue siendo este mismo derecho el mejor garante de que se sigan respetando. Tanto es así que, aún hoy en día, se sigue reconociendo que los sindicatos son un vehículo significativo para el logro de la justicia social, un atributo esencial en una sociedad libre y un factor esencial de equilibrio frente al poder de las grandes corporaciones<sup>16</sup>. Por eso mismo, somos muchos los que todavía creemos que un derecho social, como el derecho a la libertad de sindicación es una conquista irrenunciable del ser humano como tal.

Esto, sin embargo, no significa necesariamente que todas las actuaciones sindicales tengan que ver necesariamente con los derechos económicos y sociales reconocidos en la Declaración de la ONU. Ya desde sus orígenes, el sindicato se ha debatido entre la tentación de luchar por los derechos de un colectivo reducido, los trabajadores afiliados a dicho sindicato, y la necesidad de proteger los derechos económicos y sociales de todo ser humano. Este problema se ha agudizado en nuestros días porque<sup>17</sup>, como ya hemos

<sup>15</sup> Los textos acerca del papel de los sindicatos en los conflictos sociales de los siglos XIX y XX son muy numerosos. Tal vez uno de los más ilustrativos sea: MARTINET, G., *Siete sindicalismos*, Madrid, Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991.

<sup>16</sup> Cfr. SHAW, J., M. WALTON, C. WALTON, «A decline in union membership: some ideas for trade unions in the 1990's», en Evatt Foundation (Ed.), *Labour movement strategies for the 21<sup>st</sup> century*, Sydney, Evatt Foundation, 1991, p. 102.

<sup>17</sup> Antes de la liberalización que ahora mismo estamos viviendo, este tipo de conflictos no eran posibles, porque las empresas no tenían posibilidades reales de trasladarse fácilmente de unos países a otros sin sufrir graves agravamientos en sus costes. Por tal motivo, las decisiones sindicales no tenían ninguna incidencia sobre el desarrollo de otras naciones.



anticipado, puede que ambos tipos de lucha sean, de hecho, incompatibles. De ahí que debamos analizar la importancia del derecho al desarrollo, si queremos encontrar una solución eficaz a esta contraposición.

## 2.2 Derecho al desarrollo

A partir de los años sesenta, surge un nuevo tipo de derechos, los derechos de la solidaridad, también llamados de tercera generación, dentro de los cuales se puede incluir el derecho al desarrollo de los pueblos y de los seres humanos<sup>18</sup>, aprobado en el marco de la Asamblea General de las Naciones Unidas en su Resolución 41/128, de 4 de diciembre de 1986<sup>19</sup>. Más tarde, dicha resolución fue respaldada políticamente con la firma de la Declaración y Programa de Acción de Viena, aprobada en el marco de la segunda Conferencia Mundial de Derechos Humanos el 25 de junio de 1993, que consideró el derecho al desarrollo como «un derecho universal e inalienable y como parte integrante de los derechos humanos fundamentales»<sup>20</sup>.

Este derecho, que parte del reconocimiento de la interdependencia económica del planeta se constituye, en cierto modo, como un derecho englobador<sup>21</sup>, en tanto que supone necesariamente, como un *prius*, el respeto a los derechos económicos y sociales<sup>22</sup>. Implica, entre otros deberes, el de contribuir a la redistribución de la riqueza en el mundo con un criterio

---

<sup>18</sup> Se trata, por tanto, de un derecho que cuenta con dos sujetos. De un lado, cada ser humano en sí mismo considerado. De otro, los pueblos como colectivos. Sin embargo, y según la Declaración, el derecho de los individuos es superior al de los pueblos (art. 2, párrafo 1). Véase GÓMEZ ISA, F., *El derecho al desarrollo como derecho humano en el ámbito jurídico internacional*, Bilbao, Universidad de Deusto, 1999, pp. 142-163; CHUECA, A. G., *El derecho al desarrollo en el derecho internacional de los derechos humanos*, cit., pp. 66 y ss.

<sup>19</sup> Curiosamente, el único voto negativo con el que contó dicha resolución fue el de Estados Unidos.

<sup>20</sup> Párrafo I.10 de la Declaración.

<sup>21</sup> Existe, como era de esperar, una discusión acerca de si el derecho al desarrollo debe ser configurado como una síntesis de los derechos humanos reconocidos internacionalmente, una síntesis dinámica y expansiva de esos derechos o un derecho específico, autónomo e independiente. Ello no obstante, nos permitiremos ahora dejar de lado dicha discusión teórica, que supera con mucho el estrecho marco de este trabajo. Véase, en torno a ello, GÓMEZ ISA, F., *El derecho al desarrollo como derecho humano en el ámbito jurídico internacional*, cit., pp. 167 y ss.

<sup>22</sup> Lo cual no significa, como ya hemos expresado, que en un determinado momento algunos agentes no puedan servir de derechos económicos y sociales de una forma que contravenga los dictámenes del derecho al desarrollo.

de equidad y el de solidaridad internacional<sup>23</sup>. Y, lo que es más importante, reclama la participación de todos los grupos sociales en su realización práctica<sup>24</sup>, más allá del ámbito estatal, lo cual supone que los sindicatos, en tanto que colectivos sociales, deben verse moralmente obligados a respetar dicho principio en sus políticas de actuación.

### 2.3 La conciliación entre ambos tipos de derechos

Esta última consideración trae a nuestra mente una sencilla conclusión: el sindicato debe defender los derechos económicos y sociales de sus representados, pero sin atentar por ello contra los derechos al desarrollo<sup>25</sup>. Esta dificultad, que puede parecer a simple vista un escollo insalvable es, sin embargo, mucho más fácil de superar de lo que se podría pensar. De hecho, un sindicato que lucha contra una empresa que está dispuesta a instalarse en un país en el que no existe un reconocimiento de los derechos económicos, sociales, medioambientales, etc., lucha, en realidad, para que dichos derechos lleguen a implantarse un día<sup>26</sup>. Y, a su vez y de esta forma, ese sindicato está contribuyendo al desarrollo de dichos países. Porque no hay desarrollo allí donde las jornadas laborales eliminan el tiempo de ocio, donde el trabajo infantil impide que los niños lleguen a adquirir una forma-

<sup>23</sup> Citamos aquí estos dos porque son los que se hallan más relacionados con el caso que ahora nos ocupa, pero no son, por supuesto, los únicos. Véase VILLÁN DURÁN, C., «El derecho al desarrollo como derecho humano», en AA. VV., *Consolidación de derechos y garantías: los grandes retos de los derechos humanos en el siglo XXI*, Madrid, CGPJ, 1999, pp. 113 y ss.

<sup>24</sup> En lo que a ello respecta, ÁLVAREZ VITA ha dicho que «sólo a través del contacto directo y permanente con la población a través de los partidos políticos, con el patrono y los obreros, con los sindicatos, mujeres consumidores, campesinos, intelectuales, jóvenes (...) se puede llegar a conocer la situación socio-económica, a formar a los miembros de la sociedad y a superar los obstáculos psicológicos y culturales que tiene el proceso de desarrollo» (cfr. ÁLVAREZ VITA, J., *Derecho al desarrollo*, Lima: Cultural Cuzco, 1988, pp. 84 y 85). Véase también GÓMEZ ISA, F., *El derecho al desarrollo como derecho humano en el ámbito jurídico internacional*, cit., p. 203; CHUECA, A. G., *El derecho al desarrollo en el derecho internacional de los derechos humanos*, cit., p. 48).

<sup>25</sup> Como muy bien dice PÉREZ AMORÓS, «una consideración específica de los sistemas políticos, económicos y culturales, que vaya en detrimento de la promoción y protección de todos los derechos humanos y de las libertades fundamentales es contraria a la Declaración y Programa de Acción de Viena aprobada por la Conferencia Mundial de los Derechos Humanos de 1993, pues niega el carácter universal, indivisible e interdependiente de los derechos humanos» (cfr. PÉREZ AMORÓS, F., «Artículo 22», en *La declaración Universal de los Derechos Humanos*, cit., p. 390).

<sup>26</sup> Ya que si resulta vencedor en su lucha, las empresas sólo se trasladarán a países en los que existe una protección efectiva de ese tipo de derechos, aunque sólo sea por asegurarse de que, de esa forma, no tendrán que hacer frente a conflictos laborales.

ción, donde los salarios no son lo suficientemente altos para permitir que exista ahorro en el país, etc.<sup>27</sup>. Por eso mismo, la lucha por la implantación en dichos países de los derechos sociales y económicos es, inevitablemente, una lucha a favor del desarrollo<sup>28</sup>. Por tanto, es perfectamente posible concebir, desde un plano teórico, una conciliación entre ambos derechos, aun cuando esto en algunos casos concretos pueda implicar la falta de ejercicio de alguno de ellos<sup>29</sup>.

La segunda hipótesis que hemos manejado, esto es, la idea del modelo sindical sólo puede seguir aspirando a conservar su poder desde la lucha por un desarrollo justo y sostenible<sup>30</sup> a escala mundial, es más complicada de demostrar y nos exigirá, por tanto, dar algunos pasos previos. Por este motivo, para que podamos comprender adecuadamente lo que aquí estamos sosteniendo, creemos necesario comenzar por analizar, aunque sea de una forma somera, la situación del modelo sindical occidental en estos últimos años.

### 3. LA EVOLUCIÓN DE LA SITUACIÓN SINDICAL EN LOS ÚLTIMOS AÑOS

Si algo ha caracterizado en los últimos años las relaciones laborales ha sido el progresivo debilitamiento de los sindicatos, incapaces, a juicio de muchos, de dar una respuesta efectiva a las estrategias empresariales de compañías multinacionales que han sabido aprovechar las ventajas de la globalización para librarse de muchas de sus cargas sociales. Esta tajante descripción viene a resultar confirmada, desde nuestro punto de vista, por, al menos, dos hechos singularmente relevantes:

<sup>27</sup> En este sentido, citaremos al premio Nobel de economía Amartya Sen, quien ha defendido la idea de que el desarrollo humano sólo es accesible en una esfera socio-política en la que exista libertad, lo cual, como es evidente desde nuestra perspectiva, debe incluir la libertad sindical (cfr. SEN, A., *Desarrollo y libertad*, Barcelona, Planeta, 2000).

<sup>28</sup> Ya que como hemos dicho ya reiteradamente, los derechos económicos y sociales son un *prius* con respecto al derecho al desarrollo.

<sup>29</sup> Volveremos sobre esta cuestión más adelante.

<sup>30</sup> Entendiendo como desarrollo sostenible aquel que no condiciona negativamente la existencia de generaciones posteriores. Véase CHUECA, A. G., *El derecho al desarrollo en el derecho internacional de los derechos humanos*, cit., pp. 60 y ss.

En primer lugar, es obvio que en el mundo anglosajón se ha producido una fuerte pugna entre el poder político y los agentes sindicales que ha ocasionado a estos últimos la pérdida de buena parte de su influencia. En el Reino Unido, la lucha del sindicalismo británico contra Margaret Thatcher se saldó con una sonora derrota de la que todavía no se ha recuperado, ni parece que lo vaya a hacer nunca <sup>31</sup>. En Estados Unidos, por su parte, la revolución tecnológica y la creación de puestos de trabajo que la acompañó fue utilizada por el poder público para respaldar su política de apoyo a las corporaciones frente a los sindicatos, comenzada ya con Reagan <sup>32</sup>.

En segundo lugar, es un dato incontestable el que apunta que el número de afiliados a los sindicatos está disminuyendo de una forma imparable en todo el mundo, tanto en términos absolutos como en parámetros porcentuales <sup>33</sup>. Si tenemos en cuenta que el número de afiliados se ha caracterizado tradicionalmente como una medida de la fuerza de los sindicatos <sup>34</sup>, está claro que, al menos estadísticamente, ese declive existe.

Estas dos realidades que, desde nuestra perspectiva, justifican la afirmación que antes hemos efectuado, deben, no obstante, ser convenientemente explicadas sobre la base de un análisis de los hechos que han producido la aparición de estos fenómenos, y que pueden resumirse en los siguientes:

<sup>31</sup> Véase GRAY, J., *Falso amanecer*, Barcelona: Paidós, 2000, pp. 29 y ss.; YOUNG, H., *One of us*, Londres: Pan books, 1993, pp. 115-118.

<sup>32</sup> En Estados Unidos se produjo, de hecho, una guerra comercial entre empresas con sindicatos y otras que no los tenían, de tal manera que estas últimas se permitieron el lujo de rebajar los salarios de sus trabajadores hasta el punto de adueñarse del mercado. Llegó incluso a parecer que los sindicatos eran un agente proclive a llevar a la ruina a las empresas (véase WEBER, K. S., «On the future of trade Unionism in the United States», en MILAND, R.; R. D. LANSBURY y C. VEREVIS, *The future of industrial relations*, London, SAGE, 1994, pp. 186 y ss.). Sin embargo, son ahora muchos autores los que consideran que nunca hubo una mejora real en las tasas de empleo americanas ni en los salarios reales percibidos por la clase trabajadora (véase LAYARD, R., «Clues to Prosperity», *Financial Times*, 17 de febrero de 1997; GRAY, J., *Falso amanecer*, cit., p. 146; BECK, U., *¿Qué es la globalización?*, Barcelona, Paidós, 1998, p. 96).

<sup>33</sup> Véase OIT, *El trabajo en el mundo*, cit., pp. 42 y ss.; DAVIS, E., «Trade Unionism in the Future», en MILAND, R.; R. D. LANSBURY y C. VEREVIS, *The future of industrial relations*, cit., pp. 115 y ss.; HAMMARSTRÖM, O., «Local and global: trade Unions in the future», en MILAND, R.; R. D. LANSBURY y C. VEREVIS, *The future of industrial relations*, cit., pp. 152 y ss.

<sup>34</sup> De hecho, existe un promedio, llamado «nivel de densidad», que viene determinado por el número de afiliados a un sindicato. Se supone que ese nivel de densidad mide la fuerza de los sindicatos.

### 3.1 El triunfo del liberalismo como ideología

Como ya hemos señalado en apartados anteriores, uno de los hechos más destacables de los últimos años ha sido, sin lugar a dudas, la primacía de las tesis liberales en el campo de la economía. El liberalismo recuperó buena parte de su validez a partir de la crisis de los setenta y de la aparición de la escuela de Chicago, comandada por un economista, Milton Friedman, que iba a convertirse en uno de los intelectuales más famosos del final del siglo xx. Si hasta entonces la ideología liberal había quedado aislada en manos de algunos economistas concretos, como Hayek, los años ochenta y noventa del pasado siglo le proporcionaron una nueva fase de esplendor que todavía no ha comenzado.

En lo que ahora nos interesa, nos permitiremos destacar que esta nueva ideología unía a las ideas clásicas –la bondad del funcionamiento del mercado, orientado por una mano invisible, la inutilidad de la acción del Estado, la necesidad de eliminar las barreras comerciales etc.– un nuevo instrumento de actuación: el control de los tipos de interés, mecanismo mágico de regulación económica, que hacía completamente innecesarias, e incluso contraproducentes, las políticas de renta propias de épocas más keynesianas <sup>35</sup>.

Este punto de partida, eminentemente económico, ha dado lugar a una ideología que encuentra entre sus puntos esenciales ideas como que el Estado no debe tener otra función que vigilar para que el mercado pueda desarrollar su función adecuadamente. Es el libre mercado, como vehículo de expansión de la economía, como generador de un mayor volumen de riqueza, quien hará que, en el futuro, todos los hombres gocen de mejores condiciones de vida. Por consiguiente, cualquier barrera al intercambio

---

<sup>35</sup> La teoría de Friedman era, en realidad, bastante sencilla. En esencia consistía en la idea de que es el control del suministro de dinero el que hace que una economía funcione adecuadamente. Si los bancos centrales de los países calculan las cantidades exactas de flujo monetario que necesita el mercado y actúan en consecuencia, suministrando exclusivamente lo que éste demanda, todo marchará bien. Con tal fin, estos entes disponen de un arma fundamental, el control de los tipos de interés, gracias al cual pueden influir decisivamente sobre la cantidad de dinero que circula en cada momento. En épocas de recesión bastará con abaratar el precio del dinero bajando los tipos de interés para que la demanda se reactive, mientras que en épocas de excesivo calentamiento de la economía sería suficiente con una subida de los tipos para reducir la inflación que suele acompañar a los momentos de crecimiento económico. Resulta, por consiguiente, completamente innecesario que el Estado intervenga directamente en el mercado, por cuanto éste dispone en sí mismo de recursos más que suficientes para hacer frente a cualquier tipo de situación.

hace que los mercados no puedan cumplir eficazmente con su labor, de manera que es necesario eliminarlas todas para preservar su eficiencia.

Este marco ideológico, como es fácil de adivinar, no es, ni de lejos, el más adecuado para que los sindicatos puedan desarrollar eficientemente su labor. Si tenemos en cuenta que, en último término, la tarea de estos últimos consiste en defender los intereses de sus trabajadores, aun cuando éstos muchas veces no coincidan con lo que desde un punto de vista puramente económico se considera como lo ideal, es obvio que difícilmente pueden encajar en un marco que pretende eliminar todo tipo de trabas al libre intercambio. Por eso mismo, el pensamiento liberal ha visto en ellos antes un peligroso agente de distorsión del ajuste hacia el equilibrio de los mercados antes que una herramienta útil para el buen funcionamiento del sistema. La muestra más evidente es que, en aquellos lugares donde han triunfado las tesis liberales, la labor sindical se ha visto considerablemente obstaculizada, ya sea por los gobiernos o por los propios empleadores<sup>36</sup>, lo cual, por su parte, ha tenido como consecuencia inevitable una disminución significativa de la conflictividad laboral<sup>37</sup>.

### 3.2 El cambio en la estructura empresarial

A partir de los años setenta, y de una forma cada vez más evidente, en los países occidentales se ha ido produciendo un progresivo trasvase del peso específico de la actividad económica desde el sector industrial hasta el sector terciario, de tal modo que no es exagerado afirmar que hoy en día vivimos en una sociedad de servicios<sup>38</sup>. Este cambio en la composición de la estructura de nuestra economía ha traído como consecuencia inevitable

<sup>36</sup> Nos remitiremos de nuevo aquí al ejemplo del Reino Unido bajo el mandato de Margaret Thatcher. Lo mismo, no obstante, podría decirse del Chile comandado por Pinochet, quien aplicó una política radicalmente liberal, favorecida por la ausencia total de resistencia sindical, o de un gobierno democrático, como el de Australia, que llegó a mandar a miembros del ejército a aprender labores de estibador para quebrar las huelgas de estibadores australianos. Es muy curioso comprobar que lo contrario también suele resultar cierto. Así, un país de tradición socialdemócrata tan consolidada como Suecia era el que ofrecía mayores porcentajes de sindicación en 1993 (cfr. OIT, *El trabajo en el mundo*, cit., p. 43).

<sup>37</sup> Así, por ejemplo, en 1997 el número de huelgas y cierres patronales alcanzó en Estados Unidos la cifra ridícula de 27 (cfr. MOONEY, L. A., D. KNOX y C. SCHACHT, *Understanding Social Problems*, Wadsworth, 2.ª ed., 2000, p. 299).

<sup>38</sup> Cfr. OCDE, *Perspectivas de empleo 2000*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000, pp. 160 y ss.

una sustancial variación en la composición de la población activa. De una población activa estructurada en torno a la masa obrera industrial hemos pasado a una amalgama de trabajadores con escasa conciencia de clase como principal componente del nuestro mercado laboral <sup>39</sup>.

Esta transformación implica, a su vez, consecuencias dramáticas para los sindicatos, dado que el nuevo modelo de trabajador es mucho más reacio a sindicarse que el que encontraba en la fábrica un lugar ideal donde reunirse y adquirir conciencia de clase <sup>40</sup>. El nuevo estereotipo de empleado se encuentra separado de sus equivalentes, tanto física como, de una forma inevitable, mentalmente, lo cual hace que se reduzcan significativamente los porcentajes de afiliación sindical. Por otro lado, y como tendremos ocasión de reflejar en otros apartados, la propia primacía del sector servicios ha incrementado notablemente el número de trabajadores autónomos, el porcentaje de mano de obra femenina empleada o el de los trabajadores a domicilio, todos ellos mucho menos inclinados a la acción sindical que lo que lo son los trabajadores fabriles <sup>41</sup>.

De otra parte, no podemos olvidar que el otro gran fenómeno propio de los años noventa, la privatización de buena parte de la industria pública ha contribuido a disminuir el poder sindical, dado que los trabajadores del sector privado son mucho menos dados a afiliarse a un sindicato que los trabajadores del sector público <sup>42</sup>. A ello, además, se ha de sumar que la cre-

<sup>39</sup> De esta forma, si en 1960 un 28 por 100 de los trabajadores americanos se ocupaba en la manufacturación, en 1998 ese porcentaje se había reducido al 14 por 100 (cfr. KORNBLUM, W., y J. JULIAN, *Social Problems*, New Jersey: Prentice Hall, 10.ª ed, 2001, p. 401). En la actualidad, el 77 por 100 de la fuerza laboral americana se dedica al sector servicios, produciendo un 75 por 100 del valor añadido de dicho país (cfr. RIFKIN, J., *La era del acceso*, Barcelona: Paidós, 2000, p. 121). Ya en 1993 el informe de la OIT decía que «las formas de trabajo de hoy en día no se parecen nada a las de las antiguas industrias que transformaban el paisaje con sus chimeneas y que son la cuna de la solidaridad sindical. Los trabajadores de nuestras industrias manufactureras suelen manejar equipos y materiales complejos (...) y están adquiriendo unos conocimientos que prácticamente han desdibujado la frontera que había antes entre las dos categorías de trabajadores, manuales y empleados. Ahora es mucho mayor la proporción de los trabajadores del sector terciario y de trabajadoras» (cfr. OIT, *El trabajo en el mundo*, cit., p. 41).

<sup>40</sup> Para que nos hagamos una idea, en 1993 la densidad sindical global del Reino Unido llegaba al 39 por 100, pero en el sector terciario se limitaba al 28 por 100.

<sup>41</sup> La composición del mercado laboral en Europa en el tercer milenio puede consultarse en OCDE, *Perspectivas de empleo 2000*, cit., pp. 175-183. Es un hecho contrastado que las mujeres tienen mucha menor predisposición hacia la actividad sindical que sus homónimos masculinos. Lo mismo ocurre en el caso de los otros colectivos citados. En Suecia, el porcentaje de afiliación global, superior al 80 por 100, contrasta con el escaso 40 por 100 correspondiente a la población joven (cfr. OIT, *El trabajo en el mundo*, cit., pp. 43 y ss.).

<sup>42</sup> Cfr. OIT, *El trabajo en el mundo*, cit., p. 47.

ciente concentración empresarial<sup>43</sup> hace que la labor sindical sea cada día más complicada. En primer lugar, porque resulta a veces imposible saber quién es el auténtico responsable de la toma de decisiones en la compañía. En segundo lugar, porque los grandes directivos acumulan un poder mucho mayor del que han tenido nunca.

### 3.3 La flexibilización del mercado laboral

Directamente relacionada con los dos factores que acabamos de citar se encuentra la progresiva flexibilización del mercado laboral, que se concreta en un abaratamiento imparable de los costes de despido, un incremento de la estacionalidad en el trabajo o una mayor movilidad geográfica de los trabajadores, por ejemplo<sup>44</sup>. Los datos en torno a este fenómeno no pueden ser más esclarecedores: en Estados Unidos, la población de empleados a tiempo parcial se ha triplicado desde 1998, y el recurso a empleados temporales ha aumentado en un 400 por 100 desde 1982<sup>45</sup>. En Europa, por su parte, aun cuando los datos no son tan abrumadores, no cabe duda de que, de seguir aplicándose las medidas de flexibilización del mercado de trabajo que preconizan los partidos de ideología liberal, dichos porcentajes se alcanzarán muy pronto<sup>46</sup>.

Este cambio se ha producido, de un lado, por un motivo puramente económico, cual es que la sustitución del sector secundario por el terciario como motor fundamental de la actividad económica ha provocado una variación esencial en el mercado laboral. Ha aparecido una nueva situación que requiere de un alto porcentaje de mano de obra flotante, en lugar de una estructura fundamentada en contratos prolongados<sup>47</sup>. Desde el punto de vista ideológico, dicha innovación ha contado con el respaldo del pensa-

<sup>43</sup> Véase al respecto, KLEIN, N., *No logo*, cit., pp. 179 y ss.

<sup>44</sup> Véase BEAUMONT, P. B., *The Future of Employment Relations*, London: SAGE, 1995, pp. 38 y ss.

<sup>45</sup> Cfr. KLEIN, N., *No logo*, cit., p. 294.

<sup>46</sup> Así, Francia era en 1999 el segundo mercado temporal del mundo, después de Estados Unidos, ya que, aunque sólo un 2 por 100 de todos los empleos del país tenían ese carácter, el 86 por 100 de los contratos nuevos se hacían a muy corto plazo (cfr. KLEIN, N., *No logo*, cit., p. 295). Una buena muestra de todo lo que afirmamos es el espectacular auge de las empresas de contratación temporal en Europa en los últimos años.

<sup>47</sup> Véase, en torno a este tema OCDE, *Políticas de mercado de trabajo en los noventa*, Madrid, 1991, pp. 255 y ss.



miento liberal, que considera que la flexibilización del empleo es la mejor forma de luchar contra el paro, ya que es el único método que impide que exista, a un mismo tiempo, una oferta y una demanda de trabajo insatisfechas. Un liberal defiende ciegamente ideas como la movilidad geográfica o la reeducación del trabajador, de tal modo que sea la mano de obra quien se adapte a las necesidades de la empresa y no al revés. La consecuencia más obvia de todo ello es que el trabajador acaba perdiendo calidad de vida, a cambio de obtener un puesto de trabajo <sup>48</sup>.

El resultado final de la flexibilización puede caracterizarse como una ruptura de la continuidad en el puesto de trabajo. Se estimula a los trabajadores a que adapten su formación profesional, su lugar de residencia, incluso su vida familiar, a las necesidades del mercado. Esta nueva mentalidad trae como consecuencia, desde el punto de vista sindical, una imparable caída del número de afiliados, por cuanto el trabajador que no piensa permanecer demasiado tiempo en la misma empresa rara vez se involucra realmente en su problemática laboral <sup>49</sup>. Del mismo modo, la movilidad geográfica y la dispersión son, de forma clara, serios obstáculos para la organización sindical, tal y como hemos señalado ya antes <sup>50</sup>.

### 3.4 Movilidad de capitales en el ámbito internacional

El ejemplo con el que hemos comenzado el presente texto goza de una significación especial a la hora de mostrar cómo la movilidad de capitales que acompaña al proceso globalizador supone una amenaza directa para la supervivencia de los sindicatos. A partir de la supresión de los controles a la inversión en el ámbito internacional, una empresa es ya libre de desplazar

<sup>48</sup> Así, se ha insistido desde varias fuentes que la inestabilidad que ofrece el núcleo familiar americano en los últimos años tiene mucho que ver con la movilidad laboral que padece el trabajador estadounidense. En lo que a ello respecta, parece conveniente resaltar que en 1996 un trabajador americano tenía veinticinco veces más posibilidades de ser trasladado de una región a otra que no británico (cfr. GRAY, J., *Falso amanecer*, cit., p. 145). Véase, en torno a la disminución de la calidad en el trabajo KORNBLUM, W.; y J. JULIAN, *Social Problems*, cit., pp. 408 y ss.

<sup>49</sup> La OIT ha manifestado al respecto que los empleados, en contraposición al trabajador tradicional, «tienden a considerar que ejercen un control mayor sobre sus carreras profesionales, y de ahí que no tengan una mentalidad más individualista, por lo que no suelen sentir la necesidad de afiliarse a un sindicato». En este sentido, se puede poner como ejemplo que en Japón existía en 1993 ya un 10 por 100 de mano de obra trabajando a tiempo parcial y sólo el 5 por 100 de toda ella estaba sindicada.

<sup>50</sup> Véase, en este sentido OIT, *El trabajo en el mundo*, cit., p. 41.

sus plantas de producción de una parte a otra del mundo a su libre albedrío. Esto tiene, como era de esperar, algunas consecuencias que no parecen demasiado deseables, como la emigración de las grandes compañías a aquellos países en los que las políticas medioambientales son menos severas, o en los que no hay una adecuada prevención de riesgos laborales, o en los que, sencillamente, los salarios son más bajos, etc.<sup>51</sup>.

Así, y en lo que se refiere a los costes laborales, las grandes corporaciones tienen siempre la posibilidad de chantajear a los agentes sociales con el cierre de la factoría para evitar la aparición de conflictos<sup>52</sup>, lo cual resta gran parte de su efectividad a una de las armas más importantes del movimiento sindical, la huelga, poniendo así en peligro muchos de los logros sindicales más importantes<sup>53</sup>. Una negativa de los trabajadores a incrementar sus horas de trabajo, o un descenso en la productividad, o un intento de incrementar los salarios, pueden provocar que una compañía decida recurrir a un expediente de regulación de empleo y cerrar una planta industrial, abriéndola, en su lugar, en un país subdesarrollado en el que los costes laborales son mucho más reducidos<sup>54</sup>. Los sindicatos lo saben y, en último término, no tienen ningún arma efectiva con la que hacer frente a esta amenaza, como no sea recurrir al Estado para que los apoye. El mayor problema radica en que, a largo plazo, y con la progresiva traslación del poder efectivo desde el marco de la política al de la economía, es más que

<sup>51</sup> Cfr. IFCTU, *A trade Union guide to globalisation*. Bruselas, 2001, p. 17.

<sup>52</sup> Un estudio realizado en Estados Unidos demostró que en la mitad de los casos en los que las plantas tenían una organización sindical estable, el empleador amenazaba con cerrar la planta en caso de que se produjeran acciones reivindicativas. Y la amenaza no es en vano. En un 15 por 100 de los casos en los que una acción sindical era exitosa, el empleador cerraba total o parcialmente la planta (cfr. MOKHIBER, R., y R. WEISSMAN, «Focus on the corporation», *Multinational Monitor*, 14 de enero de 1999. Véase también, a este respecto KLEIN, N., *No logo*, cit., pp. 288 y ss).

<sup>53</sup> Como dice el IFCTU, «como resultado de estos cambios, uno de los objetivos fundamentales de las organizaciones de trabajadores, extraer de la competición una variable como los derechos de los trabajadores mediante el establecimiento de algunos estándares compartidos, está bajo un ataque directo. La competitividad y la flexibilidad son los objetivos sonoramente proclamados de las empresas en un entorno global. Ponen a los trabajadores en un marco de dura competición con otros trabajadores, ponen presión en las redes de seguridad y, en ocasiones, consiguen eliminar derechos laborales en lugares en los que ya estaban consolidados» (cfr. IFCTU, *A trade Union guide to globalisation*, cit., p. 17).

<sup>54</sup> En este sentido, citaremos, por ejemplo a la empresa alemana Osram, una de las grandes productoras de bombillas de todo el mundo, cuyos costes laborales en China son la quinta parte de lo que suponen en su país de origen, Alemania (cfr. MARSH, P., «A shift to flexibility», *Financial Times*, 21 de febrero de 1997, p. 14). Del mismo modo, la americana General Motors ha transferido buena parte de su producción desde Estados Unidos hasta las maquiladoras mejicanas, lo cual ha causado la pérdida de 82.000 puestos de trabajo en Estados Unidos desde 1991 (cfr. *Wall Street Journal*, 21 de noviembre de 1997, edición digital).



probable que los Estados no puedan hacer mucho para evitar este tipo de actuaciones <sup>55</sup>. Por eso mismo, parece bastante probable que en un futuro los sindicatos no tengan otro remedio que admitir, al menos parcialmente, los requerimientos empresariales <sup>56</sup>.

De otro lado, es más que evidente que muchos países están dispuestos a atraer los capitales extranjeros a cualquier coste, aun cuando ello implique privar a sus propios ciudadanos de la libertad de sindicación efectiva <sup>57</sup>. Es el caso de las zonas de libre comercio en el Sureste Asiático o las maquilas en México <sup>58</sup>. En dichos lugares, los sindicatos brillan completamente por su ausencia, los derechos laborales no existen, los salarios, en ocasiones, no llegan a cubrir el mínimo necesario para la subsistencia, lo cual los hace tremendamente competitivos <sup>59</sup>. Muchas empresas utilizan estas espantosas condiciones laborales para maximizar sus beneficios, trasladando sus plantas desde países en los que los sindicatos poseen un cierto grado de poder y las leyes laborales se respetan escrupulosamente hacia estos últimos <sup>60</sup>. La consecuencia de todo ello es que las empresas ganan cada día mayores posibilidades de acción, mientras que los sindicatos las pierden progresivamente, produciéndose así un desequilibrio notable que puede ocasionar, en último término, en una competencia despiadada por hacerse con el favor de

<sup>55</sup> En lo que respecta al cambio en el sistema de poder en el mundo actual, conviene consultar ESTEFANÍA, J., *El poder en el mundo*, Barcelona: Plaza y Janés, 2000.

<sup>56</sup> De esta forma, en el caso ya citado de Osram, uno de los principales sindicatos alemanes, IG Metal, tuvo que firmar en 1997 un acuerdo con la compañía que incrementaba la flexibilidad de los turnos, alargando la jornada laboral, como forma de evitar una nueva desinversión en Alemania (cfr. MARSH, P., «A shift to flexibility», cit., p. 14).

<sup>57</sup> Así, cuando algunas fuentes intentaron que los países desarrollados sancionasen la ausencia de derechos sociales y económicos en los países asiáticos, americanos, y africanos, los representantes de países como China, Pakistán, la India y otros, insistieron en que los bajos costes laborales eran una de sus escasas ventajas comparativas, y debían mantenerse a cualquier precio (cfr. KORNBLUM, W., y J. JULIAN, *Social Problems*, cit, p. 401).

<sup>58</sup> Véase PETERSEN, K., «The Maquiladora Revolution in Guatemala», en HEINER, R., *Social Problems and Social Solutions*, Allyn and Bacon, 1999, pp. 158 y ss.; KORNBLUM, W., y J. JULIAN, *Social Problems*, cit., p. 403; KLEIN, N., *No logo*, cit., pp. 244 y ss.

<sup>59</sup> Así, por ejemplo, en 1996 la Corporación americana Nike subcontractaba su producción a empresas asiáticas que utilizaban 75.000 trabajadores. En algunos casos, se trataba de mano de obra infantil que cobraba unos \$2'20 al día, con lo cual conseguía fabricar zapatillas deportivas a un coste de 6 dólares. Después, dicho producto se vendía en Estados Unidos por 80 dólares o más (cfr. KORNBLUM, W., y J. JULIAN, *Social Problems*, cit., p. 401). En Filipinas había en el año 1999 52 zonas de libre comercio, que empleaban a 459.000 personas. En China se calcula que había unas 124, donde trabajaban unos 18 millones de personas (cfr. KLEIN, N., *No logo*, Barcelona: Paidós, 2001, p. 248).

<sup>60</sup> Como muy bien dice GRAY, «cuando el capital es móvil, buscará ventajas absolutas emigrando a países con los costes medioambientales y sociales más bajos posibles para las empresas y donde su puedan obtener los mayores beneficios» (cfr. GRAY, J., *Falso amanecer*, cit., p. 108).

las grandes compañías, lo cual supondría tanto como olvidarnos de doscientos años de logros en materia social <sup>61</sup>.

### 3.5 Aparición de nuevos modelos de empresa

Otra de las circunstancias que han contribuido a mermar notablemente el poder sindical radica en la aparición de nuevos modelos de empresa que ya no tienen mucho que ver con el viejo esquema de producción. De hecho, hoy en día son ya muchas las compañías que intentan minimizar su responsabilidad sobre el proceso de producción de todo aquello que posteriormente venden. La subcontratación se convierte así en uno de los recursos más utilizados en la gestión empresarial de los últimos años. Así, podemos citar compañías como Nike que, pese a ser una de las grandes dominadoras del mercado relacionado con prendas deportivas, no posee una sola factoría, sino que subcontrata toda la producción, muchas veces a empresas radicadas en zonas de libre comercio, como han denunciado algunas fuentes. El caso de la multinacional americana, con ser tal vez el más llamativo no es, por descontado, el único. Entre las empresas que realizan este tipo de práctica podemos encontrar desde las que se dedican a la comercialización de guitarras eléctricas <sup>62</sup>, hasta las que comercializan camisas <sup>63</sup>.

En todos estos casos, la característica común radica en que el mayor activo que posee la compañía es siempre su marca, esto es, la imagen que proyecta hacia el consumidor. Su apuesta consiste en asociar sus productos a una idea determinada y conseguir que la gente se sienta identificada con ella. Por eso mismo, su mejor activo es su imagen, esto es, una propiedad decididamente intelectual y, por tanto, completamente inmune a cualquier tipo de estrategia sindical <sup>64</sup>. Sus escasos trabajadores, en cualquier caso, no tienen muchas posibilidades de adoptar decisiones como la de ir a la huelga, porque saben que eso puede implicar la subcontratación de la actividad que en ese instante realizan. De otro lado, la falta de una resistencia inter-

<sup>61</sup> Véase KLEIN, N., *No logo*, cit., pp. 253 y ss.

<sup>62</sup> Así, por ejemplo, la marca de guitarras Ibáñez sólo elabora el diseño del instrumento, mientras que son fábricas independientes de ella quienes llevan a cabo el proceso de elaboración de la guitarra, desarrollando sus patrones.

<sup>63</sup> De esta forma, las camisas Tommy, que comercializa la firma de Tommy Hillinger las fabrica una empresa que no tiene nada que ver con él, Oxford Industries.

<sup>64</sup> Véase KATZ, D., *Just do it: the Nike spirit in the corporate World*, Holbrook: Adams Media Corporation, 1994, pp. 25 y ss.; KLEIN, N., *No logo*, cit., pp. 44 y ss.

na sindical permite a estas empresas utilizar a su libre antojo las ventajas comparativas que les ofrecen las zonas de libre comercio de las que antes hemos hablado. La reducción de costes que esto implica, a su vez, permite que estas empresas destinen enormes sumas a publicidad, lo cual hace que, a largo plazo, acaben desplazando a otras compañías que siguen la práctica tradicional de fabricar sus productos en unas condiciones de trabajo adecuadas. Se produce así la quiebra paulatina de estas últimas, con lo que la empresa libre de toda presión sindical acaba sustituyendo a todas aquellas que han facilitado la acción del sindicato durante años o, incluso, generaciones.

### 3.6 La complicidad de los gobiernos

Si algo han demostrado los acontecimientos acaecidos durante los últimos años es que buena parte de los gobiernos occidentales, muchos de ellos de corte liberal, no ven con buenos ojos la acción sindical. Aun cuando hubiera quien negara esta hipótesis, de lo que no cabe duda es de que, en caso de tener que elegir entre restringir la movilidad de capitales, con el fin de favorecer la acción sindical, y permitir que contribuyan fluyendo libremente aun cuando esto traiga todas las desventajas aquí citadas, la mayor parte de ellos elegirán esta segunda opción<sup>65</sup>. De este modo, la legislación de finales de los años ochenta, continuada en los noventa se ha centrado en la limitación de derechos de huelga, el registro de sindicatos, de la libertad para organizarse, etc.<sup>66</sup>.

La mejor prueba de lo que afirmamos es que hace apenas cinco años, los miembros de la OCDE estuvieron a punto de estampar su firma en un documento denominado Acuerdo Multilateral de Inversiones (AMI), que

<sup>65</sup> La OIT ha declarado al respecto que los sindicatos «tienen que hacer frente a la presión que ejercen tanto muchos gobiernos que promulgan leyes más restrictivas como numerosos empleados que adoptan medidas adversas a los sindicatos» (cfr. OIT, *El trabajo en el mundo*, cit., p. 41).

<sup>66</sup> Véase al respecto BEN-ISRAEL, G., y H. FISHER, «Trade Unions in the future: organizational Strategies in a Changing Environment», en MILAND, R.; R. D. LANSBURY y C. VEREVIS, *The future of industrial relations*, London: SAGE, 1994, pp. 135-151. Un caso emblemático fue aquel en el que el gobierno de Reagan procedió a sustituir a los controladores huelguistas en Estados Unidos (cfr. ZAPATERO, J. A., «Sindicalismo y evolución: una perspectiva española», en HECKSECHER, C. C., *El nuevo sindicalismo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993, p. 18; MOONEY, L. A., D. KNOX y C. SCHACHT, *Understanding Social Problems*, cit., p. 299).

venía a certificar todo lo que acabamos de reseñar brevemente. Aun cuando éste no sea ni el momento ni el lugar para analizar detenidamente un tratado tan sumamente complejo como éste, nos permitiremos indicar que su función esencial consistía en asegurar el libre tránsito de divisas en el ámbito internacional sin ningún tipo de cortapisas. Esto, a juicio de algunas fuentes, significaría tanto como firmar el certificado de defunción de conceptos tan importantes como el control estatal de las inversiones, los salarios dignos, las garantías de preservación del medio ambiente, las actividades sindicales, etc.<sup>67</sup>.

#### 4. LA REACCIÓN SINDICAL

En el pasado epígrafe hemos mostrado cuáles han sido las circunstancias que han rodeado la actividad sindical en los últimos años. En vista de todo lo que acabamos de reseñar, parece que hay, al menos, dos conclusiones que no pueden ser soslayadas: en primer lugar, los sindicatos han perdido en los últimos años buena parte del poder del que dispusieron en épocas precedentes; en segundo lugar, a no ser que se produzca algún tipo de transformación en el propio modelo sindical, es muy complicado que esta tendencia llegue a invertirse. El motivo último de esta aseveración puede resumirse en un concepto: en un mundo en el que existe una libertad de movimientos en los mercados de capital y de bienes y servicios y en el que los índices de afiliación sindical se reducen vertiginosamente, a las empresas les resulta muy sencillo minar la amenaza de una acción sindical. Para ello, les basta con trasladar sus plantas a países en los que los derechos sociales no están acreditados. Si a ello unimos que existe un sustento ideológico que da argumentos a dicha política empresarial, el paradigma liberalista, y que muchos gobiernos desarrollados están dispuestos a apoyarla, entenderemos por qué se está produciendo esa pérdida progresiva de poder sindical.

Estas conclusiones no son, por supuesto, novedosas. Hace ya años que existe un consenso por parte de los sindicatos acerca de que es necesario

---

<sup>67</sup> Cfr. TAIBO, C., *Cien Preguntas sobre el nuevo desorden*, cit., p. 69; FORRESTER, V., *Una extraña dictadura*, Barcelona, Anagrama, 2001, p. 160; CONSEJO ECUMÉNICO DE LAS IGLESIAS, «El AMI: Acuerdo Multilateral sobre Inversiones. ¿Una amenaza a los derechos sociales, al medio ambiente y a la democracia?», *Utopías*, núm. 56, julio 1998.

realizar un cambio sustancial en su forma de actuación<sup>68</sup>. La doctrina, por su parte, ha manifestado, en el mismo sentido, que el futuro de los sindicatos pasa por su capacidad para atraer y retener miembros<sup>69</sup>. La reacción de unos sindicatos y otros ha sido, con todo, relativamente variada. Así, algunos de ellos han optado por la política de ofrecer mayores ventajas a sus afiliados, con el fin de mantener las cuotas de integración sindical de las que hasta ahora han gozado<sup>70</sup>. Otros, por su parte, han intentado atraerse a los nuevos colectivos de trabajadores, como las mujeres, o los empleados temporales, mediante una modificación de sus políticas tradicionales con respecto a estos sectores. Hay también, no obstante, una fracción sindical que ha añadido a este tipo de líneas de actuación la utilización de nuevas técnicas de lucha sindical, que permitan sustituir a la huelga como arma efectiva de la lucha social. Surgen así las campañas de información destinadas a los consumidores, a los que posteriormente se les solicita el boicot a los productos de la compañía<sup>71</sup>. Con ellas se pretende, en último término, compensar la escasa efectividad de la huelga como mecanismo de presión, debida a la falta de afiliados y al fortalecimiento de la posición del empresario experimentada con los procesos de globalización y liberalización de los mercados. Ello no obstante, estas herramientas encierran en sí graves riesgos que deben ser cuidadosamente sopesados antes de tomar la decisión de ponerlas en funcionamiento<sup>72</sup>.

Por nuestra parte, nos permitiremos indicar que, aun reconociendo la necesidad de que los sindicatos adopten medidas para recuperar pasados índices de afiliación, este tipo de políticas no serán, por sí mismas, suficientes para frenar la pérdida de poder que han experimentado en los últimos años. En lo que a esto respecta, debemos pensar que, mientras se mantenga una estructura organizativa como la que ahora mismo existe, es muy complicado que esta situación pueda revertirse. Desde nuestra perspectiva, por

<sup>68</sup> Así, ya en 1992, el Congreso de los Sindicatos Británicos reflejó este sentimiento (cfr. DAVIS, E., «Trade Unionism in the Future», en MILAND, R, R. D. LANSBURY y C. VEREVIS, *The future of industrial relations*, cit., p. 122).

<sup>69</sup> Cfr. DAVIS, E., *Trade Unionism in the Future*, cit., p. 115.

<sup>70</sup> Así, por ejemplo, en USA la AFL-CIO decidió a principios de los noventa dotar sus empleados de una tarjeta especial de crédito de privilegio, con intereses muy bajos, además de descuentos por vacaciones, medicamentos, etc.

<sup>71</sup> Cfr. ZAPATERO, J. A., *Sindicalismo y evolución: una perspectiva española*, cit., p. 75.

<sup>72</sup> A fin de cuentas, no hay nada que garantice que, después de que los consumidores se hayan acostumbrado a utilizar productos sustitutivos como consecuencia de una campaña de boicot, más tarde, una vez finalizada ésta, vuelvan a sus hábitos de compra anteriores.

tanto, se debe producir un cambio esencial en el sistema de estructuración sindical pero, además, resulta completamente necesario una variación similar en lo que se refiere a la estrategia de presión adoptada en caso de conflicto y, sobre todo, un cambio absoluto en la consideración de los intereses que ha de defender el modelo sindical adoptado.

Frente a una tendencia como la que hemos marcado arriba, sólo cabe, en nuestra opinión, una respuesta seria, ya sea desde una perspectiva deontológica, o desde otra teleológica, cual es la de proceder a una coordinación internacional de la labor sindical. Partiendo de un punto de vista deontológico, es decir, que tenga en cuenta los deberes morales que nos impone el respeto a los derechos humanos, es inevitable, como ya hemos anticipado, llegar a la conclusión de que los sindicatos de los países más desarrollados tienen la obligación de favorecer el desarrollo de otros países, aun cuando, en un momento determinado, esto pueda suponer una pérdida de empleos entre sus afiliados <sup>73</sup>. Desde la perspectiva teleológica, por su parte, éste es el único modo útil de que los sindicatos puedan continuar constituyendo un contrapeso eficiente al poder empresarial. Cualquier otro esquema de comportamiento que mine la solidaridad internacional entre los sindicatos conduce, inevitablemente, a su definitivo debilitamiento, por una sencilla razón: cualquier tipo de unión sindical internacional sólo resultará justificable si cada uno de sus miembros está dispuesto a superponer otros intereses a los suyos propios, sólo será factible si el punto esencial que une a todos los sindicatos es un acuerdo común de no superponer los intereses de sus representados al derecho al desarrollo. Lo contrario sería tanto como pedir a sindicatos pertenecientes a países menos desarrollados que secunden huelgas que, en realidad, están poniendo cortapisas al desarrollo de sus propias naciones, lo cual es claramente abusivo. En el siguiente epígrafe intentaremos, por tanto, mostrar cómo sólo una política sindical que sea capaz de armonizar la defensa de los derechos económicos y sociales con la salvaguarda del derecho al desarrollo puede permitir la creación de uniones transnacionales efectivas <sup>74</sup>.

<sup>73</sup> Lo cual, por descontado, no supone que más tarde ese mismo sindicato no deba exigir del gobierno unas medidas de reinserción laboral que permitan a los despedidos encontrar otro puesto de trabajo. Ello no obstante, hay que recalcar que, en caso de que dicha política no llegue a ponerse en práctica, la protesta ha de enfocarse frente al gobierno, no frente a la empresa que causa el despido.

<sup>74</sup> Así, por ejemplo, imaginemos el caso de una multinacional que decide trasladar una planta situada en España a un país africano con el fin de llevar a cabo prácticas contaminantes prohibidas por la legislación española. En tal caso, los sindicatos radicados en la planta pueden organizar una huelga para protestar por el cierre, pero es más que probable que la empresa no varíe por ello su decisión.



## 5. EL NUEVO MODELO SINDICAL

Decir que el movimiento sindical debe adoptar unos sistemas de actuación que vayan más allá del marco del Estado no contradice en modo alguno el carácter con el que fue iniciado el movimiento sindical. Aun dejando de lado por un momento el talante internacionalista del que gozaban las ideologías de izquierdas que, a su vez, inspiraron la creación de los primeros sindicatos, lo que nadie puede negar es que éstos mostraron ya desde sus inicios de una acentuada tendencia a agruparse internacionalmente<sup>75</sup>. En la actualidad existen dos tipos de organizaciones sindicales de especial importancia. De un lado, la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres, que agrupa a la mayor parte de las centrales sindicales nacionales. De otro lado, los Secretariados Profesionales Internacionales (SPI), que agrupan a los sindicatos por la industria o sector de actividad al que pertenecen. Si los primeros tienen un carácter más parecido a las centrales nacionales que actúan como interlocutores de los trabajadores ante los gobiernos, estos últimos tratan directamente con los empleadores, lo cual les obliga a contar con una abundante dosis de información acerca del sistema empresarial en el ámbito mundial.

La política sindical en el ámbito internacional debe seguir, de acuerdo con el esquema ahora mismo existente, dos líneas de acción diferentes pero eminentemente relacionadas. Por una parte, es necesario que los diferentes sindicatos, ya sean de ámbito regional o nacional adscritos a un sector concre-

---

Subiendo un peldaño más, cabe que los grandes sindicatos nacionales, en este caso CCOO y UGT, organicen una cadena de huelgas en todo el sector o, incluso, una huelga general. En esas condiciones, es más que posible que el gobierno español intervenga en el conflicto, presionando a la multinacional para que reconsidere su postura. Sin embargo, las posibilidades de que el gobierno consiga modificar la postura de la compañía dependerá de su capacidad para imponer algún tipo de medida sancionadora o restrictiva sobre ella. En un mundo que tiende a una liberalización es obvio que, con el paso del tiempo, los Estados tengan cada vez menos poder para limitar la movilidad empresarial, de tal forma que, a largo plazo, la estructura sindical fundamentada en el ámbito territorial del Estado-nación o, incluso, en otros inferiores, como una planta u oficina concreta, están abocados al fracaso. Esto, que en modo alguno quiere significar que el sindicato nacional o sectorial no tengan ya razón de existir, sí que implica, por el contrario, que su función debe encontrarse englobada en un ámbito superior al citado.

<sup>75</sup> Así, fue ya en 1889 cuando se creó la primera unión internacional de sindicatos, merced a la unión de la International Federation of Boot and Shoe Operatives, the International Federation of Tobacco Workers and the International Typographical Secretariat. Poco más tarde, en 1901, se formó la primera organización sindical internacional formada por las centrales sindicales europeas, la International Secretariat of Trade Union Centres, y luego, ya en 1913, red denominada como International Federation of Trade Unions (IFTU) (cfr. IFCTU, *A trade Union guide to globalisation*, cit., p. 18).

to se unan formando Secretariados Profesionales Internacionales. Por otra, las centrales sindicales han de aglutinarse en una Confederación Internacional capaz de presionar no ya sólo a un único gobierno, sino, llegado el caso, al conjunto de los gobiernos occidentales. Junto a estos dos tipos de organización internacional fundamentados en la acción de varios sindicatos creemos necesario revitalizar también la figura del sindicato de empresa que, superando el esquema tradicional de planta o, como mucho, de país, sea capaz de crear comités sindicales que agrupen a un conjunto de empresas que formen parte de una misma compañía, aun cuando éstas se hallen dispersas en múltiples lugares geográficos. De esta forma se lograría reforzar la acción sindical frente a la verdadera propietaria de la empresa, que muchas veces permanece muy alejada del lugar sobre el que se toman las decisiones <sup>76</sup>.

Evidentemente, la construcción de lazos como los que acabamos de reseñar, que, yendo más allá de las limitadas esferas del Estado-nación, intentan compensar los efectos de una economía globalizada, sólo puede anudarse a través de una nueva mentalidad que excluya todo componente particularista en la toma de decisiones. Como ya hemos indicado antes, en muchas ocasiones, de hecho, deberá excluirse toda defensa a ultranza de una planta concreta sobre la base de una identificación nacional, so pena de socavar la necesaria solidaridad internacional que ha de presidir este tipo de conglomerados. Se trataría, por tanto, de conciliar un concepto de los derechos económicos y sociales encuadrado en un ámbito nacional por otro de defensa del derecho al desarrollo que, partiendo de la consideración de que todos los derechos humanos pertenecen a toda persona, propugnara su defensa más allá de las fronteras de cada país <sup>77</sup>. En definitiva, de construir un modelo sindical que vaya más allá de la defensa de los afiliados, inclu-

<sup>76</sup> Debemos admitir, no obstante, que la creación de estos enlaces plantea muchos problemas desde una perspectiva práctica. Las barreras idiomáticas, los costes de reunión, o la dificultad de superar las mentalidades nacionales son obstáculos muy poderosos para la puesta en funcionamiento de este tipo de enlaces sindicales. Sin embargo, sólo mediante la creación de lazos de este tipo se pueden optimizar los esfuerzos de manera que la auténtica propietaria del grupo empresarial pueda replantearse una decisión concreta. Por eso mismo, resultará esencial que los representantes sindicales sean capaces de superar este tipo de obstáculos, tomando las medidas que consideren más oportunas para todo ello. La utilización de los nuevos recursos de los que nos proveen los nuevos avances tecnológicos puede resultar, en lo que a ello respecta, más que interesante.

<sup>77</sup> Como muy gráficamente dice el IFCTU, «al fijar pautas o pedir esfuerzos a los trabajadores, muchos empleadores, inclusive empresas multinacionales apelan a los intereses nacionales poniendo énfasis en la competencia internacional. De la misma manera que los trabajadores deben distinguir entre los intereses que comparten con los empleadores y los que no, los sindicalistas deben determinar si lo más importante son las cuestiones puramente nacionales o no. Reconocer la dimen-

yendo entre sus objetivos la defensa de colectivos mucho más amplios, como los parados o los inmigrantes, tradicionalmente poco representados por los sindicatos <sup>78</sup>, e, incluso, la de poblaciones enteras, como los trabajadores de países subdesarrollados que, de otro modo, quedarían indefensas ante los excesos de los empresarios. Sólo así se puede conseguir lo que desde un principio nos hemos marcado como objetivo: la conciliación entre la defensa de unos derechos económicos y sociales y el derecho al desarrollo de personas concretas y pueblos.

Lo que la acción sindical no puede hacer, por tanto, es desarrollar políticas que, en defensa de unos intereses marcados por un interés particular, impidan que otras zonas del mundo lleguen a desarrollarse, pero no hay nada que impida lo contrario, esto es, defender con todas las armas a su alcance un modelo social que puede verse amenazado en un momento concreto por la falta de una legislación adecuada en otros países. En lo que a este último punto respecta, creemos absolutamente necesario distinguir unas decisiones empresariales de otras en función del criterio que las guía. De esta forma, y retomando el ejemplo de la planta de Martorell con el que comenzábamos el presente texto, debemos señalar que el cambio de ubicación de una planta concreta de una gran compañía no tiene por qué atentar los derechos humanos. En el caso que estamos comentando, la destrucción de puestos de trabajo que tiene lugar en España se verá compensada por la creación de empleos en Eslovaquia. Por tanto, desde este punto de vista, podría incluso argumentarse que acciones de este tipo son plenamente acordes con el espíritu de la Resolución 41/128 de la ONU, en cuanto que ayudan significativamente a igualar el nivel de rentas entre países más y menos desarrollados. Por este motivo, en este caso una acción sindical frente a la empresa podría ser censurada, en cuanto que antepondría la defensa de unos intereses concretos, los de los trabajadores de la planta de Martorell, a la defensa de un derecho humano, como el derecho al desarrollo. Lo cual, por supuesto, no significa que el sindicato en cuestión no debiera reclamar del Estado español, por todos los medios a su alcance, una política laboral que permitiera a los despedidos reubicarse en el mercado de trabajo <sup>79</sup>.

---

sión internacional significa reconocer que la mundialización está aumentando las ocasiones en que se aplica la solidaridad internacional» (cfr. IFCTU, *A trade Union guide to globalisation*, cit., p. 46).

<sup>78</sup> Cfr. TAIBO, C., *Cien Preguntas sobre el nuevo desorden*, cit., p. 140.

<sup>79</sup> Obsérvese que, en este caso, lo que el sindicato estaría haciendo sería defender los derechos económicos de sus afiliados, pero de tal forma que esta defensa no fuera incompatible con el derecho al desarrollo de países más pobres.

Diferente sería la solución al caso si el traslado a la planta no se debiera a consideraciones económicas, sino que el factor esencial que motivare a la compañía fuese la posibilidad de utilizar mano de obra infantil, o de emplear sustancias contaminantes en el proceso fabril, o de ahorrar costes en seguridad para los trabajadores, etc. En tales casos, la lucha de un sindicato por impedir que la creación de la planta siga adelante puede esgrimir perfectamente, desde nuestro punto de vista, la bandera de los derechos humanos en su conjunto, por cuanto con su actitud está defendiendo a un mismo tiempo los derechos de los trabajadores de países en los que pueden llevarse a cabo esas prácticas impunemente y las de los que permanecen en los países más desarrollados y que han de padecer este tipo de competencia desleal. Y defender los derechos de los trabajadores a la seguridad en el trabajo, a la libre sindicación, a una seguridad laboral, etc., es, como ya dijimos antes, contribuir a propagar el desarrollo económico, no oponerse a él.

El problema reside, por supuesto, en saber cuándo una decisión empresarial promueve el desarrollo y cuándo, simplemente, intenta aprovecharse de la falta de respeto a los derechos humanos de un país. Si en contra de lo primero no cabe ofrecer una respuesta reivindicativa frente a la empresa, lo segundo justifica plenamente la lucha sindical, acudiendo a todos los medios que resulten necesarios, dentro de la legalidad. Lo importante en estos casos, por consiguiente, será discernir cuándo se cumplen o no, comparativamente, los requisitos que impone el respeto a los derechos económicos y sociales. Así, por ejemplo, el artículo 23.3 de la Declaración Universal de Derechos Humanos destaca el principio de que toda persona tiene derecho a un salario igual para igual trabajo, con independencia de su sexo, raza, lengua o religión. De este modo, si el país destinatario de la inversión incumple este requisito, cabe perfectamente organizar una campaña de lucha sindical contra su política de inversiones. Así se estará fomentando, al mismo tiempo, la implementación de los derechos humanos en el país en cuestión. Lo complicado será, de un lado, saber cuándo dos trabajos que se comparan son iguales y cuándo, aunque una acción concreta parezca vulnerar este derecho, contribuye, en realidad, a fomentarlo <sup>80</sup>.

---

<sup>80</sup> Así, por ejemplo, trasladar una planta industrial desde un país desarrollado a otro menos desarrollado en el que los costes laborales son menores puede parecer un atentado contra la igualdad salarial. Sin embargo, este silogismo olvida que, en la situación original, esto es, población activa de

Con el fin de discernir cuándo se está dando una práctica empresarial abusiva creemos que deben ser especialmente tenidos en cuenta como baremos documentos como la Declaración Universal de Derechos Humanos de la ONU, el Pacto Internacional de los Derechos Civiles y Políticos de 1996 la Declaración de Philadelphia de la OIT de 1944 y los Convenios 87 y 98 de esta misma organización <sup>81</sup>. Gracias a estos documentos, es posible fijar de antemano cuáles han de ser los mínimos exigibles a los países que aspiran a ser los destinatarios de la inversión internacional. Y si esas naciones no cumplen dichos requisitos, es cuando la lucha sindical, combinada con otros tipos de acciones, debe entrar en liza para imponerlos <sup>82</sup>.

países desarrollados que trabaja y población activa de país subdesarrollado que no trabaja, la desigualdad es máxima, porque, de hecho, el trabajador del país menos desarrollado no cobra nada. En cambio, con el cambio descrito, a largo plazo, se debería producir un equilibrio entre oferta y demanda laboral que tendería a igualar los salarios en ambos países, a salvo de otros costes.

<sup>81</sup> A ellas habría que unir otros Convenios de la OIT, como el 135, 151 o el 154. Véase, en cuanto a este tema: VERNET I LLOBET, J., y L. ROMÁN MARTÍN, «Artículo 23», en *La declaración Universal de los Derechos Humanos*, cit., p. 385; BARNET, R. J., y CAVANAGH, J., «A global New Deal», en HEINER, R., *Social Problems and Social Solutions*, cit., pp. 158 y ss.

<sup>82</sup> En lo que se refiere a los métodos utilizados para la acción sindical, no cabe duda, desde nuestro punto de vista, de que la huelga tradicional debe ser un mecanismo esencial de presión sindical. Sin embargo, los nuevos tiempos y las nuevas formas de empresa posibilitan en unos casos y exigen, en otros, la utilización de otros modelos de actuación. Así, y en el caso de empresas que, como ya hemos indicado, dependen en gran medida de su imagen, la huelga puede presentarse como un modelo poco fiable de presión, salvo que haya realmente una unión real entre sindicatos procedentes de diferentes naciones o que pueda emprenderse una huelga de solidaridad (una huelga de solidaridad es aquella que se inserta en otra emprendida por otros trabajadores y en la que quienes la proclaman no tienen unos intereses directos que puedan culminar en un convenio. El derecho a la huelga de solidaridad ha estado sumido en un debate, que parece que ha cristalizado en un acuerdo por el que se admite su existencia, aunque sometido a algunas restricciones (cfr. GERNIGON, G., A. ODERO, H. GUIDO, *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, Ginebra: OIT, 2000, p. 16)]. Sin embargo, la amenaza de llevar a cabo una campaña de denuncia pública de algunas de sus actividades ilícitas puede resultar tremendamente efectiva, porque, en esos casos, lo que se pone en peligro es, precisamente, el mayor activo de estas compañías, esto es, la imagen de marca. De hecho, se han conseguido grandes logros a través de la simple denuncia pública de las actividades desempeñadas por muchas empresas. Así, por ejemplo, General Motors cambió de política después de que un informe de la organización Human Rights Watch revelara que se negaba a contratar obreras mejicanas embarazadas para evitarse los altos costes sociales que tal situación acarrearía al empresario en el país citado (véase, a este respecto: KLEIN, N., *No logo*, cit., pp. 266 y ss). En otros casos, puede resultar muy efectivo identificar todos los colectivos que puedan, en un momento determinado, sentirse hostiles a una decisión o una política empresarial. Grupos ecologistas, colectivos feministas, movimientos socialcristianos, etc., pueden ser, en momentos puntuales, aliados muy importantes en un conflicto determinado, especialmente si a la huelga se unen otros medios de presión, como el boicot a los productos o la difusión de información comprometedoras para la empresa. En este sentido podría, incluso, decirse que, recorriendo el camino inverso, habrá ocasiones en las que los sindicatos deban ir más allá de su labor fundamental, defendiendo los intereses de la ciudadanía en general, aun cuando éstos puedan tener un matiz meramente ecológico.

## 6. CONCLUSIONES

Como es de sobra conocido, el mundo en el que vivimos ha experimentado un cambio sustantivo en los últimos años. En consonancia con él, los derechos humanos han de enfrentarse a nuevos retos que demandan nuevas respuestas<sup>83</sup>. La liberalización de los mercados implica un progresivo deterioro de la capacidad de acción sindical, auspiciado por el pensamiento liberal y apoyado por los comportamientos de buena parte de los gobiernos occidentales y de las grandes corporaciones. De esta forma, se producen acontecimientos tan tristes como la pérdida masiva de empleo que ahora estamos experimentando, y que obedece a la receta de minimizar los costes aprovechando los diferenciales entre los distintos países.

Este proceso, de ajustarse a los parámetros clásicos de la economía, esto es, la destrucción creativa y el mejor aprovechamiento de los recursos, tendría pocos motivos por los que ser criticado. A fin de cuentas, el derecho fundamental de todo hombre y todo pueblo a su desarrollo parece justificar más que sobradamente un tipo de política empresarial que, a largo plazo, debería tender a igualar los salarios percibidos en todos los lugares de este mundo, mejorando así la situación de muchos países que en nuestros días padecen de terribles carencias.

El problema, no obstante, es que la política empresarial no se guía exclusivamente por estos parámetros sino que, más bien, los desvirtúa aprovechando las oportunidades de las que le provee la coyuntura internacional. De este modo, lo que en el fondo se intenta no es desplazar la producción siguiendo los condicionantes arriba comentados, sino conseguir, además, suprimir toda resistencia sindical, con lo que ello trae consigo: esquivar los controles de salubridad que tienen lugar en nuestros países avanzados, olvidar todo compromiso que signifique un respeto al medio ambiente, etc. Se trata, por tanto, de llevar adelante unas prácticas que desafían todo lo conseguido tras años de dura lucha, de vulnerar completamente todo lo contenido en la Declaración de Derechos Humanos de la ONU.

Ante esta situación, es obvio que los sindicatos no pueden permanecer refugiados en actitudes ancladas en el pasado. A ellos les corresponde

---

<sup>83</sup> Véase, en torno a este punto: MARCOS DEL CANO, A. M., «Institucionalización y culturización de la violación de los derechos humanos», en MARTÍNEZ MORÁN, N. (Ed.), *Utopía y realidad de los Derechos Humanos en el cincuenta aniversario de su Declaración Universal*, Madrid, UNED, 1999.



modificar su estructura, ajustándola a un nuevo modelo global, que exige estrategias de acción que superen el marco de los intereses nacionales. Esta reorganización, sin embargo, sólo es posible si, además de establecer nuevos lazos de unión, surge un compromiso firme de defensa de los derechos humanos, que incluirá, en algunos casos, el sacrificio de intereses puntuales a cambio del mantenimiento de un marco global. Sólo así, en último término, puede facilitarse la elaboración de estrategias conjuntas, fundamentadas en un «quid pro quo», capaces de satisfacer los intereses de todos los grupos presentes.

Una evolución en este sentido es, a nuestro juicio, a un mismo tiempo, la opción que mejor se adecua a lo que la moral exige, a la par que la estrategia más útil para que los sindicatos puedan adaptarse a las nuevas circunstancias sin ser eliminados del tablero de juego de la globalización. De lo contrario, los agentes sociales acabarán resultando instituciones anacrónicas, encadenadas a sus viejos condicionantes, e incapaces de hacer frente a la nueva organización del capitalismo internacional. Por eso mismo, creemos necesario alentar las iniciativas como las ya descritas en el presente trabajo, que pretenden dotar de una idea de universalidad a la acción sindical. Motivos de pura justicia, como la expansión de los derechos humanos a los trabajadores de todo el mundo, tanto como razones propias del utilitarismo más pragmático así lo sugieren.

#### BIBLIOGRAFÍA

- ÁLVAREZ VITA, J.: *Derecho al desarrollo*, Lima: Cultural Cuzco, 1988.
- BARNET, R. J., y CAVANAGH, J.: «A global New Deal», en HEINER, R.: *Social Problems and Social Solutions*, Barcelona: Icaria, 1998.
- BEAUMONT, P. B.: *The Future of Employment Relations*, London: SAGE, 1995.
- BECK, U.: *¿Qué es la globalización?*, Barcelona: Paidós, 1998.
- BEN-ISRAEL, G., y FISHER, H.: «Trade Unions in the future: organizational Strategies in a Changing Environment», en MILAND, R., LANSBURY, R. D., y VEREVIS, C., *The future of industrial relations*, London: SAGE, 1994.
- BLANC, A.: «Artículo 25», en *La declaración Universal de los Derechos Humanos*, Barcelona: Icaria, 1998.
- CASTELLS, M.: *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. Vol. III. Fin de milenio*, Madrid: Alianza editorial, 3.<sup>a</sup> ed., 1998.

- CHUECA, A. G.: «El derecho al desarrollo en el derecho internacional de los derechos humanos», en CONTRERAS, M.; POMED, L., y SALANOVA, R., (Coord.), *Nuevos escenarios y nuevos colectivos de los derechos humanos*, Zaragoza, Revista aragonesa, 1998.
- CONSEJO ECUMÉNICO DE LAS IGLESIAS: «El AMI: Acuerdo Multilateral sobre Inversiones. ¿Una amenaza a los derechos sociales, al medio ambiente y a la democracia?», *Utopías*, núm. 56, julio 1998.
- DAVIS, E.: «Trade Unionism in the Future», en MILAND, R, LANSBURY, R. D., y VEREVIS, C.: *The future of industrial relations*, London: SAGE, 1994.
- DE CASTRO CID, B.: *Los derechos económicos, sociales y culturales*, León: Publicaciones de la universidad de León, 1993.
- ESTEFANÍA, J.: *El poder en el mundo*, Barcelona: Plaza y Janés, 2000.
- FORRESTER, V.: *Una extraña dictadura*, Barcelona: Anagrama, 2001.
- GERNIGON, G.; ODERO, A., y GUIDO, H.: *Principios de la OIT sobre el derecho de huelga*, Ginebra: OIT, 2000.
- GÓMEZ ISA, F.: *El derecho al desarrollo como derecho humano en el ámbito jurídico internacional*, Bilbao: Universidad de Deusto, 1999.
- GRAY, J.: *Falso amanecer*, Barcelona: Paidós, 2000.
- HAMMARSTRÖM, O.: «Local and global: trade Unions in the future», en MILAND, R.; LANSBURY, R. D., y VEREVIS, C.: *The future of industrial relations*, London: SAGE, 1994.
- IFCTU, *A trade Union guide to globalisation*. Bruselas, 2001.
- KATZ, D.: *Just do it: the Nike spirit in the corporate World*, Holbrook: Adams Media Corporation, 1994.
- KORNBLUM, W., y JULIAN, J.: *Social Problems*, New Jersey: Prentice Hall, 10.ª ed, 2001.
- LAYARD, R.: «Clues to Prosperity», *Financial Times*, 17 de febrero de 1997.
- MARCOS DEL CANO, A. M.: «Institucionalización y culturización de la violación de los derechos humanos», en MARTÍNEZ MORÁN, N. (Ed.): *Utopía y realidad de los Derechos Humanos en el cincuenta aniversario de su Declaración Universal*, Madrid: UNED, 1999
- MARSH, P.: «A shift to flexibility», *Financial Times*, 21 de febrero de 1997.
- MARTINET, G.: *Siete sindicalismos*, Madrid: Centro de publicaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1991.
- MOKHIBER, R., y WEISSMAN, R.: «Focus on the corporation», *Multinational Monitor*, 14 de enero de 1999.
- MOONEY, L. A.; KNOX, D., y SCHACHT, C.: *Understanding Social Problems*, Wadsworth, 2.ª ed., 2000.



- OCDE: *Perspectivas de empleo 2000*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, 2000.
- OIT: *El trabajo en el mundo*, 1993, Ginebra, 1993.
- PÉREZ AMORÓS, F.: «Artículo 22», en *La declaración Universal de los Derechos Humanos*, Barcelona: Icaria, 1998.
- PÉREZ LUÑO, A. E.: *Derechos Humanos, estado de Derecho y Constitución*, Madrid: Tecnos, 7.<sup>a</sup> ed., 2001.
- PETERSEN, K.: «The Maquiladora Revolution in Guatemala», en HEINER, R.: *Social Problems and Social Solutions*, Allyn and Bacon, 1999.
- RIFKIN, J.: *La era del acceso*, Barcelona: Paidós, 2000.
- ROJO, E.: «Artículo 24», en *La declaración Universal de los Derechos Humanos*, Barcelona: Icaria, 1998.
- SEN, A.: *Desarrollo y libertad*, Barcelona: Planeta, 2000.
- SHAW, J.; WALTON, M., y WALTON, C.: «A decline in union membership: some ideas for trade unions in the 1990's», en EVATT FOUNDATION (Ed.): *Labour movement strategies for the 21<sup>st</sup> century*, Sydney: Evatt Foundation, 1991.
- TAIBO, C.: *Cien Preguntas sobre el nuevo desorden*, Madrid: Punto de lectura, 2.<sup>a</sup> ed., 2002.
- VILLÁN DURÁN, C.: «El derecho al desarrollo como derecho humano», en A. A. V. V., *Consolidación de derechos y garantías: los grandes retos de los derechos humanos en el siglo XXI*, Madrid: CGPJ, 1999.
- Wall Street Journal*, 21 de noviembre de 1997, edición digital.
- WEBER, K. S.: «On the future of trade Unionism in the United States», en MILAND, R.; LANSBURY, R. D., y VEREVIS, C.: *The future of industrial relations*, London: SAGE, 1994.
- YOUNG, H.: *One of us*, Londres: Pan books, 1993.
- ZAPATERO, J. A.: «Sindicalismo y evolución: una perspectiva española», en HECKSECHER, C. C., *El nuevo sindicalismo*, Madrid: Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 1993.

