

# Presentación

## Los nuevos actores de la globalización

El actual momento histórico se caracteriza por la facilidad con la que las mercancías, ciertos servicios, la información, sobre todo el dinero y detrás de esto muchas empresas, se pueden mover a través del globo. Aunque no de cualquier país a cualquier otro, sino principalmente entre diversos Centros, unos más potentes y otros menos (Castells, 1997), lo que significa que quedan excluidas de ese proceso muchas periferias, siendo algunas de ellas interiores y otras exteriores a los países. De esta movilidad se derivan otras dos: la “emigración” de los empleos y la inmigración de los trabajadores.

¿Es que en cualquier territorio del globo se pueden crear empresas y empleos, riqueza y reparto de la misma, actores sociales y reglas aceptables de relación laboral?. Podría ser así, si el sistema socio-económico que domina ese gran proceso de conexión mundial no fuese el que es, el capitalismo, pero las formas socio-económicas disminuyen lo que podrían ser posibilidades abiertas a todos. Por tanto lo que llamamos globalización es, desde el punto de vista socio-económico, capitalismo transnacional y resultaría más claro llamarlo así. Diverso del modelo anterior que podríamos llamar capitalismo nacional, pero continuación de las tendencias transnacionales de aquel. ¿Dónde radican las diferencias entre ambos?

En el capitalismo de base nacional estaban presentes tres tipos de factores delimitados por las fronteras del estado-nación. El mercado era principalmente nacional, es decir, se producía y se vendía dentro de dicho ámbito. El estado regulaba procesos de producción y de trabajo que se desarrollaban en el estado nacional. Los actores sociales del proceso económico, principalmente asociaciones de intereses, empresariales, sindicales, profesionales, eran nacionales y llevaban a cabo una regulación conjunta dentro de fronteras estatales. El funcionamiento de ese capitalismo se había caracterizado durante 30-40 años por **un pacto social** que daba protagonismo a Estado y actores sociales sobre las bases de respeto al sistema económico y redistribución de la riqueza generada a través del pleno empleo estable y de ciertas políticas sociales. En este pacto social los sindicatos han jugado un papel muy relevante como factor co-regulador.

En el capitalismo de base transnacional el mercado se ha ampliado teóricamente al globo entero, con las limitaciones fácticas que señalaba al comienzo. En esa ampliación, la mayoría de los Estados han visto disminuida la capacidad de regulación de sus mercados internos, aunque ciertamente no la han perdido. Una parte importante de los actores socio-económicos –los que más los sindicatos, pero también muchas pequeñas y medianas empresas- han perdido poder: capacidad de entrada, establecimiento, presión y negociación. Sólo han ganado poder un tipo de

organizaciones económicas, las empresas multinacionales. Por tanto los pactos sociales nacionales se resquebrajan o se debilitan, porque hay muchos elementos de aquellos pactos que algunos actores ya no controlan y que otros pueden no estar interesados en cumplir. Las multinacionales son los verdaderos protagonistas de la transición de uno a otro modelo, y por tanto los protagonistas hegemónicos del segundo. Es lo que algunos llaman la clase capitalista transnacional (Sklair, 2001), lo que facilita el deseo de los empresarios mundiales, larvado durante el periodo de regulación del capitalismo por el Estado, de configurar no sólo la economía sino también la sociedad (Beck, 1998). Dentro de esa clase transnacional sobresalen los grandes monopolios que controlan los elementos claves del crecimiento (Samir Amin, Portoalegre). En la vertiente política del control, eso les permite determinar qué tipo de crecimiento se va a dar, dónde, con qué ritmo, con qué factores de referencia (respecto a la cuestión ecológica, por ejemplo.). En el proceso, las grandes multinacionales pueden no tener en cuenta la presencia de muchos estados, pero no pueden prescindir de otros (USA) o de las nuevas estructuras políticas (UE), porque ahí sigue residiendo una parte importante del poder por varios motivos: hacen leyes y directivas e imponen sanciones, pagan el desarrollo de nuevas tecnologías, cuentan con grandes recursos para invertir (infraestructuras, armas), son el principal cliente para muchos productos o servicios, tienen ejércitos. Por ello el capitalismo transnacional no es el fin de las relaciones laborales en el ámbito de los estados, sino el principio del debilitamiento de las mismas, aunque diferenciadamente.

Pero, a pesar de cerrar ciertos espacios, el capitalismo transnacional también puede abrir otros de nuevo bienestar para más gente, a condición de que las fuerzas interesadas en este objetivo sean capaces de consolidar nuevas alianzas uniendo a todos los que están interesados, en manera de conseguir nuevas formas de regulación. Desde la perspectiva de los sindicatos eso debería significar el impulso de un nuevo modelo, internacional o global -y como primer estadio regional, la UE, por ejemplo- de solidaridad y de trabajo, sabiendo que las meras medidas defensivas dentro de cada país tienen poca efectividad.

### **Las nuevas grandes cuestiones que se plantean a los sindicatos**

La primera cuestión es que se debilita la regulación conjunta nacional (empresarios-sindicatos) relativamente equilibrada de los modelos europeos de empleo básicamente por dos motivos: primero porque los trabajadores colectivamente han perdido fuerza debido al debilitamiento del empleo (pensemos en empleos precarios, parados, temor a perder el empleo, temor a sindicarse, temor a movilizarse), también por otras causas internas en las que ahora no es cuestión de entrar; segundo porque las multinacionales pueden recurrir a elementos externos al marco nacional y desbaratar esa regulación conjunta así como la ejercida por el estado. Esta es la cuestión que podríamos llamar socio-política.

La segunda cuestión es que las estrategias de las multinacionales pueden debilitar aún más el empleo y el bienestar, aumentando el paro o bien incrementando la precariedad. Cuando las empresas multinacionales se encuentran con problemas de competitividad provenientes de otros países, una de las soluciones fáciles puede ser **deslocalizar** hacia zonas con menores costes salariales, menores impuestos y menores trabas ecológicas, con lo cual se estarían llevando empleo de los territorios en los que estaban establecidas. Obviamente no es la única solución posible, porque podría hacerse un esfuerzo de inversión en I+D o en formación de los trabajadores, lo que incrementaría la productividad y por tanto la competitividad. O bien se podría deslocalizar una parte y potenciar la otra para mantener el empleo. También puede ser que esgriman la amenaza de deslocalización para negociar en mejores condiciones y obtener, volvemos a la cuestión anterior, una mayor flexibilidad y productividad de sus trabajadores, bajo la amenaza de perder el puesto de trabajo. O hasta puede ser un instrumento para conseguir reducir los salarios de una plantilla consolidada y con una gran capacidad negociadora.

Por eso, aunque no la única posible, esta puede ser la salida más tentadora para las multinacionales, porque debilita a trabajadores y a sindicatos al tiempo que incrementa beneficios. De manera que el capitalismo transnacional provoca, consolida o acentúa la desregulación y con ella la inestabilidad, que por supuesto son también dinámicas internas a cada país. Cuando es necesario, sencillamente elimina empleos en las zonas centrales y los traslada a ciertos “centros periféricos” o a las “periferias de los centros tradicionales”. Si no los elimina, amenaza con hacerlo. Aunque hay evidencia de que esta deslocalización produce empleos peores que los destruidos, no se puede negar que la “emigración” de los empleos incrementa las posibilidades para algunos trabajadores de la periferia y podría frenar la inmigración de los trabajadores.

## **Los sindicatos frente a las multinacionales en la globalización**

Así las cosas, parece difícil hacer frente directamente a esta estrategia, entre otras cosas porque puede contar con el apoyo de los gobiernos y de los sindicatos de los países hacia los que se produce la deslocalización. Los sindicatos se enfrentan hoy, en sus relaciones con los actores patronales más importantes, las multinacionales, con tres interrogantes. ¿Cómo es posible defender a los trabajadores del propio país frente a las esas empresas?, ¿Es conveniente y posible como estrategia, defender al mismo tiempo los intereses de los trabajadores del propio país y los de los otros países, de los que las multinacionales se pueden servir para debilitar a los primeros? De ser conveniente y posible ¿qué instrumentos de lucha se pueden utilizar y qué tipo de regulación social se debe perseguir en el bien entendido que es sólo a través de regulación como el nuevo capitalismo puede ser soportable?

Por supuesto, no soy capaz de responder a esos tres interrogantes, sólo quiero dibujar tres escenarios en los que, a mi entender, se debería actuar al mismo tiempo para encontrar respuestas.

### **El primero es el escenario interno (del país)**

Conviene tener en cuenta que quienes pierden en la deslocalización no son sólo los trabajadores de esas empresas, sino también las empresas que contratan con las empresas que deslocalizan (y sus trabajadores, una vez más). Esto pone de manifiesto que muchas empresas del país pueden estar interesadas, además de los trabajadores y sus sindicatos, en que la deslocalización sea controlable. En principio en la misma línea de interés pueden estar los gobiernos, al menos los regionales y locales así como una mayoría de ciudadanos.

Creo que conviene partir del presupuesto realista de la dificultad de parar totalmente las deslocalizaciones, razón por la que las estrategias meramente defensivas suelen ser agotadoras, aislacionistas y poco eficaces —excepto para conseguir más altas indemnizaciones— de manera que convendría pensar en estrategias ofensivas que tuviesen como objetivo controlar los efectos de las deslocalizaciones sobre el empleo. Estas estrategias pueden ser variadas y ya se está trabajando en algunas de ellas. Por ejemplo, conseguir acuerdos para hacer frente a los efectos de la deslocalización y que deberían potenciar, especializándola, la economía nacional o regional, poniendo especial énfasis en procesos de I+D y en la recalificación de los recursos humanos, aunque sin olvidar que también se deslocalizan empleos cualificados y de los servicios. En ello se debería prestar especial atención a la potenciación de las PYMES.

Otra de estas estrategias es explorar las posibilidades que ofrecen las multinacionales del propio país o las que, deslocalizando, pueden convertirse en tales. A esas empresas parece lógico exigirles, cuando deslocalizan, inversiones en I+D que permitan crear en el país —o en la región, cuando esta deslocalización es interna— otro tipo de empleos. A cambio los trabajadores se pueden comprometer a incrementar la productividad y la flexibilidad negociada, en manera razonable. Esta razonabilidad significa que se puede ser flexibles en el tiempo de trabajo y en aún en las formas salariales. Pero admitir el incremento de la jornada de manera estable o la disminución de los salarios de manera estable es una espiral que lleva a un pozo sin fondo que no tiene retorno. El estado, aparte de hacer valer su papel de gran cliente frente a estas empresas en manera positiva, estaría obligado a invertir notablemente en formación de los trabajadores para posibilitar los nuevos empleos. El Estado además debería hacerse valedor de ese tipo de acuerdos.

Una tercera estrategia es cambiar las relaciones de la administración con las multinacionales que vienen al país, exigiendo de aquellas unos compromisos a largo plazo, compromisos que, en caso de incumplimiento, sí pueden originar actuaciones sancionadoras del estado o de los consumidores.

## **El segundo escenario es el de la UE**

La razón es que muchas multinacionales son europeas. Los sindicatos europeos han desarrollado hasta ahora pocas potencialidades para influir en los movimientos del capital transnacional de la Unión sea dentro de ésta que hacia el exterior. Se necesita un modelo de solidaridad europea de los trabajadores que fortalezca la capacidad sindical de intervención intra-Unión, lo que no se puede construir sólo desde arriba, sino que requiere participación desde abajo. El llamado “diálogo social europeo” que está consumiendo ingentes esfuerzos llega a acuerdos que luego, en los países concretos, pueden tener efectos limitados. Sería de mucho mayor relieve el debate entre los sindicatos europeos nacionales que tuviese como objetivo el defender un marco europeo de negociación sectorial y empresarial y condujese a acuerdos específicos entre sindicatos, UE y empresas, frente a las actuaciones de las multinacionales. Así se evitarían situaciones como la transferencia de la fabricación de algún modelo Seat a Bratislava, con evidente satisfacción de los sindicatos eslovacos, y que a continuación los sindicatos catalanes renegocien su vuelta a cambio de más facultades de flexibilidad en manos de la empresa en Catalunya.

Para conseguir ese marco europeo de regulación, se requiere que los trabajadores se puedan dotar de instrumentos que les permitan intervenir en el desarrollo económico de la Unión. De esa manera una deslocalización de España a Eslovaquia debería y podría ser asumida desde ambas partes, si ello tiene contrapartidas en otros sectores o con otras inversiones que mantengan el empleo. Los pactos internos por el empleo y la competitividad deberían conectarse con ese nuevo nivel, el europeo, en el que las multinacionales no podrían moverse sin más, sino hacerlo con determinadas compensaciones. Es decir, en el ámbito europeo los sindicatos y los trabajadores, con el apoyo de la estructura política de la Unión, sí deberían poder conseguir que las multinacionales observen un determinado código de conducta en sus movimientos inversores.

Eso permitiría avanzar hacia un marco regulatorio europeo más general que tuviese dos pilares. El primero referido a ciertos mínimos y garantías (salarios mínimos, jornada, condiciones de trabajo adecuadas mínimas) para toda la Unión, aunque introducidos en manera gradual en los países de reciente incorporación. El segundo referido a instrumentos habituales de negociación, los convenios sectoriales y de empresa, pero de ámbito europeo. Ello contribuiría a luchar contra la inestabilidad del empleo y consolidaría en sus países a los trabajadores de los nuevos socios que, de lo contrario, pueden pensar en que la emigración es su única manera rápida de llegar al nivel de vida que desean. También posibilitaría que los Comités de Empresa Europeos adquiriesen capacidad real de negociación con sus multinacionales e influyesen en la forma en que las deslocalizaciones tienen lugar en la región. Obviamente todos debemos ser conscientes de que el acercamiento entre los países de la Unión en peores condiciones y aquellos en mejores condiciones se debe dar a través de una mejora de los primeros que colme la distancia actual, lo

que puede implicar algunas renunciias para los trabajadores de los países ricos, aunque con garantías para los colectivos que queden desprotegidos en estos países.

### **Por último está el nivel mundial**

Aquí hay que contemplar en particular la actuación de los sindicatos europeos frente a las zonas periféricas hacia las que las multinacionales europeas pueden querer deslocalizar y de las que están llegando grandes oleadas inmigratorias en busca de mejores condiciones de vida. Medidas proteccionistas en el sector naval, del acero, del textil y otros no hacen sino retrasar lo inevitable. Por otro lado, los bajos salarios de esos países tienen que ver con la escasa regulación existente y con la debilidad, o inexistencia a veces, de sindicatos y de sistemas de negociación colectiva. Los sindicatos europeos no pueden limitarse a buscar protección directa para sus trabajadores, sino que tienen que desarrollar una solidaridad transnacional, porque así haciendo y reduciendo las migraciones contribuirán a mantener buenas condiciones de vida para los suyos.

Hay varios niveles de regulación en que los sindicatos europeos pueden trabajar. El primero se refiere a conseguir que todos los países acepten los Convenios de la OIT. La presión de los gobiernos, los consumidores, los trabajadores y los ciudadanos en general de los países desarrollados pueden aportar algo a este nivel como se ha demostrado en casos muy concretos, aunque también es importante que se extienda la conciencia de que no puede haber tales diferencias entre los países ricos y los pobres. El segundo es proponer a las multinacionales de los países de la Unión un cierto código de conducta -referido a esos mínimos de la OIT: horas de trabajo, salarios, trabajo de menores, etc...- cuya puesta en práctica en otras regiones comporte encontrar en los sindicatos buena disposición negociadora en sus establecimientos en la Unión. Pero sobre todo se trata de fortalecer directamente a los sindicatos de esos países y su capacidad autónoma y negociadora, suministrándoles recursos, asesoramiento, formación. También de esto hay experiencias. Elevar los salarios y mejorar las condiciones de trabajo en aquellos países tendría como consecuencia que la competencia no seguiría los caminos del “dumping social” y que las migraciones económicas mundiales se verían frenadas. Pero parece obvio que la solidaridad debería pasar también por algún tipo de moderación del consumo en los países ricos.

### **Lo que este número de Cuadernos de Relaciones Laborales puede aportar**

El capitalismo transnacional está trazando un nuevo territorio de las relaciones laborales en los tres nuevos escenarios que he descrito. De una manera o de otra las multinacionales son protagonistas en los tres y los trabajadores y sus sindicatos deben buscar también serlo para lo cual tienen que realizar un gran esfuerzo orga-

nizativo y, sobre todo, de redefinición de la solidaridad. Justamente en esta línea hemos querido “tomar el pulso” al sindicalismo español y europeo en este momento. El artículo de **Josep Ma Antentas** se interroga sobre el posicionamiento de los sindicatos frente al fenómeno de la globalización –que el autor analiza críticamente– y sobre sus relaciones con los movimientos antiglobalización. Estas relaciones podrían marcar, según el autor, un nuevo camino con estrategias conjuntas a explorar. Dos artículos se plantean el sindicalismo europeo, el primero, de **Pere J. Beneyto**, analizando la capacidad de representación de los sindicatos europeos en un momento en el que predominan los análisis sobre la “crisis” de los sindicatos. Pero sobre todo se detiene en el análisis de dicha capacidad respecto al sindicalismo español, poniendo de relieve que no se trata sólo de mirar la afiliación de los sindicatos, sino la capacidad de éstos de representar a los trabajadores en diversas formas. El segundo, en el que **Mateo Alaluf** señala que la formación de la Unión Europea ha tenido, a primera vista, un efecto deletéreo para los sindicatos, por el fracaso de la “Europa social”, que no ha facilitado un sindicalismo europeo transnacional fuerte. Por ello la construcción de un espacio social transnacional, con una nueva ideología de la solidaridad, parece el camino para la renovación sindical.

El artículo de **Josep Pitxer y Amat Sanchez** analiza la capacidad de incidencia del sindicalismo español de nivel sectorial, territorial y confederal sobre el modelo productivo y de empleo. Para ello se profundiza en la actividad sindical en el nivel de la empresa, pero también en la sociedad en general, a través de la concertación. Los resultados son ambivalentes, según los autores. Por último, **Ramón de Alós** nos pone frente a un nuevo escenario que las empresas quieren diseñar para las relaciones laborales, el de individualización o grupalización de las mismas, gracias al fortalecimiento y mayor complejidad que está adquiriendo la segmentación del mercado laboral. Por ello la segmentación es para el autor el primer y más importante reto que hoy tienen los sindicatos.

Hemos querido ver los sindicatos españoles y europeos desde la triple presión que hoy deben enfrentar: la del cambio interno de las relaciones laborales; la de una Europa unida en lo económico pero no en las políticas sociales; la del nuevo escenario de la globalización. Pero probablemente es desde este último frente de donde las amenazas pueden ser más terribles y por tanto hacia donde más se debería concentrar la búsqueda de nuevas alternativas sindicales.

Fausto MIGUÉLEZ  
Universitat Autònoma de Barcelona

## Bibliografía citada

BECK, U.

1998. *¿Qué es la globalización?. Falacias del globalismo, respuesta a la globalización.* Barcelona. Piados.

CASTELLS M.

1997 *La era de la información. La sociedad red.* Madrid. Alianza

SKLAIR L.

2001 *The Transnational Capitalist Class.* Oxford. Blackwell.

SAMIR Amir

2001 “¿Nueva fase del capitalismo o cura de rejuvenecimiento del capitalismo senile”, en Monereo M., Riera M. (editores). Porto Alegre. Otro mundo es posible. Barcelona. El Viejo Topo.