

## **No podemos volver al (Doing) Business as usual**

### El nuevo Movimiento Sindical Internacional en la crisis global del empleo

Por Susan Javad y Sarah Ganter<sup>1</sup>

La crisis económica y financiera global golpea de lleno a los trabajadores. Según estimaciones de la OIT, en 2009 habrá hasta 59 millones de personas sin empleo más de las que se encontraban sin empleo en 2007. Lo que empezó como una crisis de crédito en los EE.UU. se está convirtiendo en una crisis global del empleo. Los gobiernos de los países industrializados y emergentes más importantes se esfuerzan por encontrar soluciones para superar esta crisis. Para que en este proceso se tengan debidamente en cuenta los intereses de los trabajadores el Movimiento Sindical Internacional reivindica su lugar en la mesa de negociaciones y se presenta revitalizado.

#### **1. De la crisis financiera a la crisis del empleo**

La crisis financiera internacional, causada por la especulación en los mercados financieros y la falta de control estatal, ha pasado a ser una crisis económica global. Todos los países de la OCDE constatan reducciones drásticas de sus prestaciones económicas y también los países emergentes y en vías de desarrollo se ven afectados, si bien en medida dispar, por la crisis.

La reducción del empleo va mano a mano con la reducción de la actividad económica. La Organización Internacional del Trabajo (OIT) habla de 59 millones de puestos de trabajo que se ven amenazados por la crisis actual. Las experiencias pasadas han mostrado que incluso un repunte económico después de una crisis a menudo no vuelve a generar los empleos que han sido eliminados. Si bien se generan nuevos puestos de trabajo, éstos ofrecen en general peores condiciones laborales a los trabajadores que los empleos perdidos con anterioridad.

“Los trabajadores no son los causantes de esta crisis, son las víctimas de la misma”,<sup>2</sup> afirma el presidente del sindicato alemán del metal, la IG Metall, Bertold Huber. Esto da a los sindicatos el mandato, en palabras del presidente de la Confederación Sindical Alemana, el DGB, Michael Sommer, “de superar la crisis política y moralmente. Esto se lo debemos también a los trabajadores. Porque son ellos los que pagan el pato al final de una crisis como ésta”.<sup>3</sup>

Esto es precisamente lo que desean evitar los sindicatos. Tampoco queremos que una crisis así se repita en el futuro. El Movimiento Sindical Internacional se ha remodelado durante los últimos años y reivindica que se le involucre en el proceso político de superación de la crisis para que se escuche la voz de los trabajadores a la hora de crear una nueva arquitectura económica y financiera globales.

En el siguiente apartado expondremos la contribución sindical al debate celebrado hasta la fecha y lo que los sindicatos han logrado. Antes trataremos sin em-

<sup>1</sup> Las opiniones formuladas por las autoras no representan necesariamente la opinión de la Fundación Friedrich Ebert.

<sup>2</sup> Entrevista concedida a la „Saarbrücker Zeitung“, 30.04.2009, <http://www.saarbruecker-zeitung.de/sz-berichte/themen/art2825,2879267> (consulta del 6.11.2009)

<sup>3</sup> Entrevista concedida al periódico “Tagesspiegel”, 13.10.2008, <http://www.tagesspiegel.de/wirtschaft/Finanzkrise-Michael-Sommer%3Bart271,2634809> (consulta del 6.11.2009)

bargo la calidad completamente nueva de la acción sindical y la nueva concienciación que han adquirido los actores sindicales a nivel global. Acto seguido haremos un balance de la integración global de los sindicatos en las estructuras de gobernanza. Aquí el espectro va desde el cabildeo en general, pasando por las consultas, hasta las estructuras tripartitas bien establecidas. Para concluir estudiaremos las reivindicaciones concretas del Movimiento Sindical Internacional ante la crisis financiera y económica global. El proceso del G-20 estará aquí en el centro de nuestra atención, ya que en la actualidad se está convirtiendo en el corazón de la gobernanza global del siglo XXI.

## 2. El nuevo Movimiento Sindical Internacional

Con el auge de la globalización económica internacional y de la transnacionalización de las empresas, con la consiguiente agudización de la competencia, se ha agudizado la competencia entre los trabajadores de todo el mundo. Los sindicatos también lo sufren cada vez más desde los años 80. En las naciones industrializadas de occidente los gobiernos de orientación neoliberal han maniobrado a los sindicatos hacia el margen político, tildándoles de forma difamatoria de ser una traba al crecimiento. Al mismo tiempo los sindicatos han perdido constantemente afiliados y han visto limitado notablemente su margen de maniobra bajo las condiciones que impone una economía cada vez más globalizada que amenaza con deslocalizar hacia el extranjero los procesos de producción.

En los países en vías de desarrollo, con sus estructuras estatales débiles y una economía informal, los sindicatos ya eran de por sí más débiles que en los países industrializados. Como consecuencia de la crisis financiera y de los programas de ajuste impuestos a la fuerza por el Fondo Monetario Internacional (FMI) y por el Banco Mundial se han debilitado aún más las estructuras sindicales, que en estos países existían sobre todo en el sector público.

A nivel nacional e internacional los sindicatos han reaccionado primero dando muestras de inseguridad. Los instrumentos clásicos de la lucha obrera, la huel-

ga, por ejemplo, han perdido bajo estas condiciones en efectividad. Después se produjo un doloroso proceso de consolidación.

Si bien es cierto que ya desde los años 60 se dieron los primeros pasos hacia la formación de redes, fundando comités mundiales de empresa y redes sindicales, el Movimiento Sindical Internacional se mantuvo fragmentado hasta el año 2006. Sólo en ese momento se logró la fusión de las dos confederaciones internacionales, la Confederación Mundial del Trabajo (CMT) y de la Confederación Internacional de Organizaciones Sindicales Libres (CIOSL), amén de algunas confederaciones hasta entonces independientes, en la Confederación Sindical Internacional (CSI).<sup>4</sup>

Desde la fundación de la CSI los 168 millones de trabajadores que representa globalmente hablan con una sola voz. Junto con las 2.000 *Global Union Federations* (GFUs, Federaciones Sindicales Globales, antes Secretariados Profesionales Internacionales) nuevamente fundadas, la CSI se coordina en el *Council of Global Unions*, fundado también en 2006. En este foro coordinador también está integrado como asesor el *Trade Union Advisory Committee* (TUAC – Comisión Sindical Consultiva) de la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE).

Como consecuencia, el trabajo es cada vez más profesional. El *Global Unions*, como se llama esta representación de intereses de los trabajadores a nivel global, sabe perfectamente lo que quiere: Un sitio en la mesa de negociaciones cuando se reordene la arquitectura financiera y económica internacional. El Movimiento Sindical Internacional nunca estuvo mejor posicionado para ejercer activamente esta tarea.

## 3. ¡Un sitio en la mesa de negociaciones! ¿Pero cuál?

En medio de una crisis global del empleo en la que se amenazan globalmente los derechos básicos de los trabajadores los sindicatos ya no se conforman con jugar un papel secundario limitándose a hacer lobby. Quieren participar de forma concreta en la mesa de negociaciones.

4 La Federación Sindical Mundial (FSM), dominada por los comunistas, sigue existiendo con independencia de la CSI, pero el número de sus afiliados es insignificante.

Para evaluar qué aspecto podría asumir una integración institucional reforzada de las posturas de los sindicatos vamos a empezar exponiendo primero por medio de qué canales han participado hasta la fecha en el proceso de formación de opiniones y de toma de decisiones en las Organizaciones Internacionales y en los foros intergubernamentales.

### **Socios en pie de igualdad: La Organización Internacional del Trabajo**

La OIT se fundó en 1919 con la conciencia de que la justicia social es básica para asegurar la paz mundial. El Movimiento Sindical Internacional fue el impulso principal para la fundación de la OIT, que se asentó desde el comienzo sobre el principio tripartito y que se integró en 1946 en el recién fundado sistema de las Naciones Unidas. De esta estructura tripartita se componen tanto el Consejo de Administración (*Governing Body*) como la Conferencia Internacional del Trabajo (*International Labour Conference*), que reúne anualmente a representantes de los gobiernos, de la patronal y de los sindicatos. Cada año se deliberan las infracciones cometidas contra las normas laborales de la OIT. Pero al contrario de lo que sucede en un tribunal, al final no se emite un fallo, el mecanismo no va más allá de señalar con el dedo a los infractores. Se puede constatar pues que se ha producido una infracción contra las normas de la OIT, pero no se dictan sanciones. La OIT es, comparada con la Organización Mundial del Comercio (OMC), de hecho un tigre desdentado.

Durante las primeras décadas después de la Segunda Guerra Mundial la OIT fijó el discurso y las normas en materia de la legislación laboral y social internacionales, pero en los 80 su influjo sufrió un declive paralelo al auge del FMI y del Banco Mundial. Aunque la OIT ha presentado con *Decent Work Response* sobre la crisis global del empleo y con *Global Jobs Pact* conceptos importantes sobre la gestión la crisis actual. Aún así tuvo que luchar al principio para que se la involucrara en las medidas para superar la crisis.

### **Primus inter pares: Las Naciones Unidas**

Los actores sindicales están integrados en el sistema de las Naciones Unidas (ONU) en primera línea a través del estatus de asesor que se concede a las Organizaciones No Gubernamentales (ONGs). El Artículo 71 de la Carta de las Naciones Unidas prevé la posibilidad de que el Consejo Económico y Social (ECOSOC) de las Naciones Unidas consulte en caso pertinente a las Organizaciones No Gubernamentales. Esta posibilidad se complementó en 1946 a instancia de los actores sindicales por una Resolución de la Asamblea General que define el estatus consultivo de las Organizaciones No Gubernamentales. Los esfuerzos para que esta actividad consultiva se ampliase a otros gremios de las Naciones Unidas como la Asamblea General no dieron fruto durante un largo período de tiempo. En 1997 la Asamblea General, en el marco del *Review Process* sobre el *Earth Summit +5*, decidió conceder el estatus de asesores a más de mil Organizaciones No Gubernamentales para una Sesión Extraordinaria de la Asamblea General. Esta participación en calidad de asesores de las ONGs ante las organizaciones acreditadas ante el ECOSOC se ha convertido entretanto en un dispositivo permanente del trabajo cotidiano de las Naciones Unidas. Sin embargo, la inclusión de los sindicatos en la categoría difusa de ONGs no hace justicia a la calidad de los actores sindicales en la medida en que éstos disfrutaban, en tanto que organizaciones con estructuras de asociaciones democráticas y por su amplia función representativa, de una mayor representatividad que otras asociaciones de la sociedad civil.

Los actores sindicales vieron aumentar su representatividad en el marco del *Global Compact*. Este acuerdo se promulgó festivamente en Nueva York en el año 2000 como un pacto entre las Naciones Unidas y la economía privada, para vincular a la economía privada a una acción socialmente responsable. Los sindicatos están representados en el Consejo Consultivo del *Global Compact*. Desde la perspectiva sindical cabe criticar esta forma de compromiso vo-

luntario de la economía privada en la medida en que los derechos sindicales han pasado a un segundo plano junto a reivindicaciones medioambientales y promesas de sostenibilidad y en la medida en que el carácter voluntario de la *Corporate Social Responsibility* amenaza con diluir las normas internacionales laborales vinculantes.

### **Asesoría institucionalizada: La Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico**

La TUAC (Comisión Sindical Consultiva) es parte integrante de las estructuras de la OCDE y representa los intereses de más de 60 millones de trabajadores afiliados en los países de la OCDE. La integración de la TUAC en las estructuras de la OCDE, fundada en 1961, se vió favorecida por el hecho de que la TUAC ya se había fundado con anterioridad en los años de la posguerra como gremio asesor en el contexto del Plan Marshall. Cuando el Programa Europeo de Reconstrucción se transpasó a la OCDE se mantuvo esta estructura de la representación de los intereses sindicales.

Las resoluciones se adoptan en la Asamblea General, convocada dos veces al año y a la que se invita a todos los miembros, es decir, a los representantes de las Organizaciones Empresariales y a los representantes del Movimiento Sindical Internacional. La Secretaría de la TUAC, presidida en la actualidad por John Evans, tiene como función coordinar a los grupos de trabajo que deliberan sobre diferentes temas relevantes en el contexto de la OCDE y desarrollar posiciones que se presentan ante las Comisiones correspondientes de la OCDE o que se transmiten a las Mesas de la Conferencia Ministerial de la OCDE. La TUAC coordina además los preparativos y los contenidos del Movimiento Sindical Internacional antes de las cumbres del G-8 y del G-20.

De este modo la TUAC, al igual que su organización empresarial homóloga, disfruta de muchas posibilidades de consulta y puede ejercer su influjo sobre las posturas de la OCDE. Este mecanismo ha reportado en el pasado éxitos visibles para las posiciones sindicales. Un ejemplo es el tema de la *Corporate Governance*. Así,

la TUAC logró en 2003/2004 contribuir a determinar las negociaciones gubernamentales, y esto en presencia tanto de gobiernos hostiles como de círculos empresariales hostiles.<sup>5</sup>

### **Diálogo como reto: Banco Mundial y Fondo Monetario Internacional**

La CSI (y las Organizaciones predecesoras) siempre ha instado a las Instituciones Financieras Internacionales a examinar las consecuencias sociales de sus programas y a escuchar la opinión de los sindicatos al respecto. A finales de los años 90 el FMI y el Banco Mundial empezaron a mostrar una mayor apertura hacia este diálogo. La CSI y las Federaciones Sindicales Globales (GUFs) contribuyeron varias veces a la redacción de los Informes sobre el Desarrollo Mundial. Además se instauraron reuniones regulares entre los representantes sindicales y el Banco Mundial y el FMI. Estas incluyen un *High Level Meeting* (Reunión de Alto Nivel) bianual y consultas temáticas semestrales. Como resultado de este intercambio cabe destacar que las normas básicas laborales se tienen más en cuenta y que los actores sindicales participan de forma más activa en la redacción de los *Poverty Reduction Strategy Papers* (Documentos Estratégicos para la Reducción de la Pobreza). Sin embargo, desde la perspectiva sindical esta cooperación puntual no es satisfactoria, ya que le falta coherencia y consistencia.

Desde la perspectiva sindical hay que criticar repetidamente sobre todo el *Doing Business Report*, publicado anualmente por el Banco Mundial. Esta publicación destacada del Banco Mundial evalúa a los diferentes países según su afinidad al mundo empresarial. Los sindicatos (incluida la Confederación Sindical Alemana, DGB) han denunciado una y otra vez el carácter problemático de las categorías de evaluación, según las cuales se consideran puntos positivos una baja regulación de los mercados laborales y los sistemas de Seguridad Social débiles. La *International Finance Corporation* (IFC), el brazo financiero del Banco Mundial, no se decidió a revisar a fondo su sistema de evaluación hasta este año. En un grupo de trabajo que incluye a representantes de la OIT se va a elabo-

5 Pierre Habbard y Roy Jones: Ein Durchbruch für Stakeholderrechte. En: Mitbestimmung. Edición Internacional 2004: [http://www.boeckler.de/92462\\_30872.html](http://www.boeckler.de/92462_30872.html) (consulta del 1.11.2009)

rar un nuevo indicador de protección laboral. La CSI se congratula del hecho de que en el futuro el respeto a las normas laborales básicas se tendrá en cuenta como punto positivo en la evaluación.

### ***Involucración informal: La Organización Mundial del Comercio***

La Organización Mundial del Comercio (OMC) está en el foco de la atención del Movimiento Sindical Internacional desde su fundación en 1995. Su meta principal es anclar las normas básicas de la OIT en la OMC. La OMC dispone con el instrumento de los Tribunales de Arbitraje de un mecanismo de sanción eficaz en caso de conflictos comerciales, pero en este mecanismo los criterios sociales no desempeñan hasta ahora ningún papel. Los sindicatos quieren cambiar esta situación. Así se prevé que los países miembros de la OMC estén obligados a respetar las normas básicas laborales y que se les pueda sancionar en caso de infracción. Esta meta no se ha alcanzado hasta ahora. Tampoco se han podido transferir los diversos contactos informales de los sindicatos con la Secretaría de la OMC a un formato formalizado e institucionalizado. Si bien los sindicatos tienen así acceso a todos los documentos importantes de la OMC y pueden dar su parecer al respecto, no se les concede el estatus de consultas regulares.

### ***Consulta como concesión: G-8***

Entre la fundación del G-8 en 1975 (por aquel entonces aún denominado G-6) y la participación regular de los actores sindicales en el proceso de negociación de las "siete Naciones más industrializadas más Rusia" transcurrió casi un cuarto de siglo. Las consultas regulares en el contexto de las reuniones de los Ministros de Trabajo y los Ministros de Asuntos Sociales no se instauraron hasta 1999, bajo la presidencia alemana del G-8. Desde la perspectiva de los sindicatos este paso a dado pié a éxitos. Por ejemplo, en la cumbre del G-8 de Heiligendamm en 2007 se incluyeron en la Declaración Final algunas de las reivindicaciones sindicales más importantes. El presidente del DGB resumió por aquel entonces la situación como sigue: "Los sindicatos no solamente han logrado hacer oír

su voz, sino que sus reivindicaciones han quedado plasmadas de forma concreta en la Declaración de los Ministros de Trabajo del G-8. Esto es válido tanto para la estructuración social de la globalización, para las estrategias para más empleo de mejor calidad, para mejorar los sistemas de Seguridad Social en los países emergentes y en vías de desarrollo, como para la reivindicación de más responsabilidad social de las empresas. En este sentido éste ha sido el diálogo más exitoso que hemos celebrado en el marco del G-8 con los Ministros de Trabajo."<sup>6</sup>

Otra novedad importante de la reunión del G-8 en Heiligendamm consistió en la participación por primera vez de la OMC y de la OIT, a invitación de los sindicatos, en su calidad de representantes de organizaciones importantes de la *Global Governance* (Gobernanza Global), durante la reunión previa de los Ministros de Trabajo, celebrada en Dresde.

Sin embargo, a partir de finales del 2007, los éxitos de Heiligendamm pasaron a un segundo plano a medida que se desarrollaron las crisis financiera y económica internacionales. Pronto quedó patente que el G-8, un foro en el que no están representadas las potencias emergentes en pleno auge, no era el foro adecuado para resolver la crisis. Como alternativa se forzó a nivel internacional el proceso del G-20, un proceso que ya se había iniciado a finales de los años 90, pero que hasta entonces había estado claramente a la sombra del G-8.

Ya que el G-20 adquiere cada vez una mayor importancia y dado que parece claro que va a tomar el testigo del G-8 como gremio de toma de decisiones internacionales que marcan la pauta de la economía mundial, el Movimiento Sindical Internacional centra sus esfuerzos cada vez más en esta dirección.

## **4. Respuestas sindicales a la crisis**

Las confederaciones sindicales globales, el TUAC (Comité Consultivo Sindical) y la CSI se han presentado en los prolegómenos de las cumbres del G-8 y del G-20 en Washington, Londres, L'Aquila y Pittsburgh con declaraciones detalladas y catálogos de

6 DGB, Información sobre la cumbre del G-8, Heiligendamm 6-8 de junio 2007

reivindicaciones. También han contribuido al proceso de debate de la Comisión de Expertos de las Naciones Unidas, instaurada por el ECOSOC y presidida por el Premio Nobel Joseph Stiglitz. En el marco de la 98 Conferencia Internacional sobre el Trabajo celebrada en Ginebra los representantes de los trabajadores han acordado en el *Committee of the Whole* posturas comunes sobre la crisis del empleo junto a representantes de los empresarios y de los gobiernos. En el marco del *Global Jobs Summit* (Cumbre Global del Empleo) se desarrollaron estrategias sobre cómo paliar las consecuencias más graves de la crisis sobre la situación mundial del empleo por medio de un pacto global para el empleo. Las reivindicaciones centrales del Movimiento Sindical Internacional son las siguientes:

- *Cambio sistémico fundamental*: Desde la perspectiva sindical es imperativo aprovechar la ventana de oportunidad que nos abre la crisis para una remodelación paradigmática de la arquitectura económica y financiera global.
- *Problemática del empleo*: En el centro de una estrategia internacional concertada de regeneración deben figurar la garantía y la creación de empleo.
- *Sostenibilidad*: Las respuestas a la crisis financiera deben ser, en el espíritu de un Green New Deal (Nuevo Pacto Verde), respetuosas con el medio ambiente y deben tener en cuenta que los países en vías de desarrollo son especialmente vulnerables. Además debe iniciarse una transición justa (*just transition*). Porque “no se debe obligar a las personas a escoger entre ganarse la vida y el medio ambiente”.<sup>7</sup> Nuestra reivindicación: la sostenibilidad y la justicia social deben pensarse conjuntamente.
- *Papel de la OIT*: Como institución internacional en la que se sientan en una misma mesa los representantes de los trabajadores, de los empresarios y de los gobiernos la OIT esta predestinada, desde el punto de vista de los sindicatos, a formular las respuestas a la crisis. Por este motivo deberían reforzarse sus estructuras y debería involucrarse en un lugar central en el proceso.
- *Carta Global y Estándares Globales*: La comunidad internacional debe desarrollar una Carta Global para una economía sostenible y crear un Estándar

Global para la Decencia, la Integridad y la Transparencia como base para un crecimiento económico global más fuerte, más justo y más limpio.

- *Integración institucional de los sindicatos*: Los sindicatos reclaman con insistencia su derecho a ocupar el lugar que legítimamente les corresponde en la mesa de negociaciones en el proceso del G-20. Pero la perspectiva de los trabajadores también podría verse involucrada de forma más sistemática en los otros entes del sistema de *Global Governance* (Gobernanza Global), especialmente en las instituciones financieras internacionales.

Los sindicatos no se limitan a pedir la palabra: Se hacen oír. Así se tuvo por ejemplo en cuenta la reivindicación de prestar más atención a la dimensión del empleo en la reunión del G-20 en Londres, tema al que se dio continuidad en Pittsburgh. Las reivindicaciones centrales de los sindicatos de involucrar a la OIT y de una Carta Global para una economía sostenible quedaron plasmadas en la declaración final.

Junto a estas reivindicaciones la CSI y las GUFs (*Global Union Federations* – antiguos Secretariados Profesionales Globales) han presentado un plan de acción concreto de ocho puntos para la reforma de los mercados financieros en la Declaración de Londres. Este plan contiene:

1. Operar con consecuencia y decisión contra la economía bancaria en la sombra.
2. Actuar contra paraísos fiscales y centros financieros *offshore* e introducir nuevas normas de fiscalización internacional.
3. Garantizar a los países en vías de desarrollo un acceso justo y sostenible a los mercados financieros internacionales.
4. Reformar el modelo financiero de los bancos privados para evitar burbujas financieras y reducir los riesgos de endeudamiento.
5. Controlar la remuneración de ejecutivos, accionistas y otros mediadores de crédito.
6. Proteger a las familias de los empleados ante los vendedores agresivos de créditos (*predatory lending*).

7 „A Stronger, Cleaner, Fairer World Economy: The OECD Must Act and Change the Future“. Declaración de la TUAC al Consejo Ministerial de la OCDE, París, 25-26 de junio, página 10

7. Consolidar y aumentar la rendición pública de cuentas, el mandato y los medios de los Entes de Supervisión.
8. Reestructurar y diversificar el sector bancario.

Las *Global Unions* piden a los gobiernos de los Estados del G-20 poco menos que un cambio paradigmático de ideología. En consecuencia, el ordenamiento económico después de la crisis será diferente al de antes de la crisis. Ahora de lo que se trata es de remodelar las estructuras económicas globales de tal modo que éstas posibiliten un empleo decente tal como lo exige el concepto de *Decent Work* (Trabajo Decente) de la OIT, poniendo así el bienestar de los trabajadores en el centro de la actividad económica.

Las *Global Unions* ya lograron celebrar conversaciones informales en Londres y en Washington con casi todos los actores políticos importantes. Sin embargo, hasta la cumbre de Londres no eran sino una organización entre muchas dedicada al cabildeo. Desde la cumbre siguiente, en septiembre 2009 en Pittsburgh, la situación ha cambiado.

## 5. El mundo después de Pittsburgh – Éxitos y nuevos retos

Desde que el proceso del G-20 empezó a acelerarse los sindicatos se han marcado como meta involucrarse en las negociaciones como mínimo al mismo nivel que en el G-8. Tras la cumbre de Pittsburgh esta meta parece haberse alcanzado. En el futuro está previsto consultar a los representantes de los empresarios y de los trabajadores (*Business and Labour*). Todavía no se han regulado de forma vinculante los detalles de esta consulta. Pero hay motivos para ser optimistas y cabe esperar que el nivel de involucración será el mismo para el proceso del G-20 que para el proceso del G-8. Durante la primavera del 2010 se celebrará probablemente una primera reunión de los Ministros de Trabajo de los Estados del G-20 en los EE.UU.

También se ha incluido en el documento final la intención de elaborar una Carta para una Economía Sostenible. Todavía no está claro qué aspecto tendrá esta Carta pero el Movimiento Sindical Internacional

ha expresado su intención de trabajar de forma proactiva en su elaboración. Esta Carta no será vinculante como parte del derecho internacional. El G-20 es para ello, igual que antes el G-8, un grupo demasiado reducido cuya legitimidad se deriva exclusivamente de los éxitos alcanzados. Sin embargo se espera que al menos será un marco de referencia que en el transcurso del tiempo servirá de orientación a un número cada vez más numeroso de Estados.

Otro éxito de los sindicatos es el refuerzo de la OIT en el seno de las estructuras de la *Global Governance* (Gobernanza Global). Los gobiernos del G-20 hacen una referencia explícita a la OIT en su documento final de la cumbre de Pittsburgh y prometen no utilizar la crisis como excusa para debilitar las normas laborales de la OIT. Los sindicatos reivindican además la creación de un grupo de trabajo sobre la política laboral y de empleo bajo la égida del G-20 en el que también estén incluidos los sindicatos y representantes de la OIT.

Pese a los éxitos obtenidos los sindicatos no disponen de tiempo para dormirse en los laureles. Porque sólo si se prosigue el avance y la profundización de la coordinación en el seno de las *Global Unions* podrá utilizarse con éxito y efectividad el mecanismo de consulta en el seno del G-20. Así se plantea el interrogante de cómo se pueden integrar mejor a nivel nacional a los sindicatos de los países emergentes miembros del G-20 en las estructuras de coordinación internacionales, en las que hoy dominan sobre todo los representantes de los sindicatos de los países industrializados del norte. La meta debe ser que estos sindicatos de los países emergentes se involucren más en los debates internos sindicales internacionales y que a nivel nacional desempeñen con más efectividad las tareas de cabildeo de las posturas sindicales ante sus propios gobiernos.

China debe considerarse como un reto especial en este contexto. En la Confederación Sindical China (ACFTU) están representados aproximadamente 169 millones de trabajadores<sup>8</sup>. Sin embargo, debido a que esta Confederación no respeta las normas básicas de la CSI, en concreto las concernientes a la indepen-

8 Cifras del 2006. Página en la red de la Confederación Sindical China <http://english.actfz.org/template/10002/file.jsp?cid=63&aid=156> (Acceso el 7.11.2009)

dencia y al ordenamiento democrático interno, no es miembro de la CSI. Dada la creciente importancia de China en la economía internacional es necesario encontrar vías para celebrar un intercambio con la ACFTU. Sólo así podremos evitar que las posturas negociadas en el seno de la CSI y concertadas con los gobiernos correspondientes fracasen por la oposición de China.

Tampoco podemos olvidar que el G-20 jamás tendrá la legitimidad del G-192 (la Asamblea General de las Naciones Unidas). Si el G-20 es en la crisis actual el foro en el que se toman decisiones internacionales, deben tomarse allí decisiones que puedan representar el sentimiento de los sindicatos de países más allá de la familia del G-20, de sindicatos que no participan en las reuniones sindicales previas a las reuniones del G-20. Hasta la fecha estos países están involucrados por medio de la OIT, el TUAC y las organizaciones regionales de la CSI, donde cabe destacar que el Secretario General de la CSI, Guy Ryder, se esfuerza muy especialmente por involucrar a todas las organizaciones miembro de la CSI en este proceso de debate.

En general debemos luchar porque se utilice el impulso actual para cambiar de forma sustancial las normas del juego internacionales. En Europa, y en concreto en Alemania, ya se disciernen en el horizonte constelaciones políticas que tradicionalmente no han hecho gala de una apertura de miras hacia las posiciones sindicales.

Que en el futuro en el marco de las estructuras de la *Global Governance* se tengan realmente más en cuenta los intereses de los trabajadores dependerá de la unidad y del tesón del Movimiento Sindical Internacional a la hora de defender su agenda. No podemos volver al orden del día como si no hubiese pasado nada.

#### Las autoras:

**Susan Javad** es colaboradora del proyecto Política Sindical Global en el Departamento de Política Global de la FES en Berlín.

**Sarah Ganter** es Coordinadora Sindical en el Departamento Latinoamérica y Caribe de la FES en Berlín.

La Fundación Friedrich Ebert, fundada en 1925, es la fundación política más antigua de Alemania. Es una institución privada de utilidad pública que defiende las ideas de la Democracia Social. Lleva el nombre del primer Presidente del Estado Alemán electo democráticamente, Friedrich Ebert, prosiguiendo su legado para la elaboración política de la libertad, la solidaridad y la justicia social. La Fundación cumple este programa en Alemania y en el extranjero por medio de sus programas para la formación política, la cooperación internacional así como por medio de becas para el estudio y para la investigación.

---

**Friedrich-Ebert-Stiftung, Internationale Entwicklungszusammenarbeit, Globale Gewerkschaftspolitik**  
**Friedrich-Ebert-Stiftung, Division for International Development Cooperation, Global Trade Union Program**  
Hiroshimastraße 28, 10785 Berlin, Fax ++49 30 26935-9211

Sie finden die Kurzberichte zum Herunterladen auf <http://www.fes.de/gewerkschaften>  
To download the briefing papers please use: <http://www.fes.de/gewerkschaften>

**Reiner Radermacher**, E-Mail: [Reiner.Radermacher@fes.de](mailto:Reiner.Radermacher@fes.de)  
**Cindy Espig**, ++49 30 26935-7487, e-mail: [Cindy.Espig@fes.de](mailto:Cindy.Espig@fes.de)