

Lan

REVISTA DE RELACIONES LABORALES

Harremanak

El contenido de este monográfico podrá ser consultado en breve espacio de tiempo en la siguiente dirección: <http://www.ehu.es/lsvweb/>

Monografiko honen edukia laster ikusi ahal izango duzu ondoko helbidean:
<http://www.ehu.es/lsvweb/>

© Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco
Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzua

ISSN:

Depósito Legal / Lege Gordailua: BI-

Fotocomposición:

Fotokonposizioa:

Impresión / Inprimatzea:

Lan

REVISTA DE RELACIONES LABORALES

Harremanak

12

GLOBALIZACIÓN Y MERCADO DE TRABAJO

GLOBALIZAZIOA ETA LAN MERKATUA

eman ta zabal zazu



Universidad
del País Vasco

Euskal Herriko
Unibertsitatea

CONSEJO DE REDACCIÓN:

Director: MIKEL DE LA FUENTE LAVÍN, director de la E.U. de Relaciones Laborales de UPV/EHU y profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

Secretaria: M.ª ÁNGELES DÍEZ LÓPEZ, profesora titular de Economía Aplicada de la E.U. de Relaciones Laborales UPV/EHU

Vocal: ENEKA ALBIZU, catedrático de Gestión Estratégica de R.H. de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

Vocal: MERCEDES ARBAIZA, profesora titular de Historia Contemporánea de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

Vocal: ISABEL OTXOA, profesora titular de Derecho de Trabajo de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

Vocal: ITZIAR UGARTEBURU, profesora asociada de Psicología Social de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

Vocal: VICTOR URRUELA, catedrático de Sociología de la E.U. de Relaciones Laborales de la UPV/EHU

CONSEJO ASESOR:

JAVIER ALONSO SANTOS, técnico del Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco.

RICARDO BARKALA, delegado del Área de Empleo y Promoción Económica y del Servicio de Recursos Humanos. Ayuntamiento de Bilbao.

JON BILBAO, director del departamento de Relaciones Laborales de CONFEBASK.

ANDONI KAIERO, catedrático de Sociología de la Universidad de Deusto.

CRISTINA CARRASCO, profesora titular de Teoría Económica de la Universidad Autónoma de Barcelona.

LUIS CASTELLS, catedrático de Historia Contemporánea de la UPV/EHU

MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO, presidente de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia del País Vasco.

MIKEL GÓMEZ URANGA, catedrático de Economía Aplicada de la UPV/EHU

AGUSTÍN GONZÁLEZ CRESPO, presidente de Aedipe Norte.

JUAN PABLO LANDA ZAPIRAIN, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UPV/EHU

ERREDAKZIO KONTSEILUA:

Zuzendaria: MIKEL DE LA FUENTE LAVÍN, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako zuzendaria eta Lan Zuzenbideko eta Gizarte Segurantzako irakasle titularra.

Idazkaria: M.ª ÁNGELES DÍEZ LÓPEZ, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Ekonomia Aplikatuko irakasle titularra.

Kontseilukidea: ENEKA ALBIZU, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Giza Baliabideen Enpresa-kudeaketa Estrategikoa katedraduna.

Kontseilukidea: MERCEDES ARBAIZA, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Historia Garaikideko irakasle titularra.

Kontseilukidea: ISABEL OTXOA, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Lan Zuzenbideko Behin-behineko irakasle titularra.

Kontseilukidea: ITZIAR UGARTEBURU, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Gizarte Psikologiako irakasle laguna.

Kontseilukidea: VICTOR URRUELA, UPV/EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako Soziologiako katedraduna.

AHOLKULARITZA:

JAVIER ALONSO SANTOS, Euskal Herriko Lan Harremanetarako Kontseiluko Teknikaria.

RICARDO BARKALA, Bilboko Udaletzeko Enplegu eta Sustapen Ekonomiko Arloko eta Giza-baliabide Zerbitzuko eskuordea.

JON BILBAO, CONFEBASKeko Lan Harremanetarako Saileko zuzendaria.

ANDONI KAIERO, Deustuko Unibertsitateko Soziologia katedraduna.

CRISTINA CARRASCO, Bartzelonako Unibertsitate Autonomoko Ekonomia Teoriako irakasle titularra.

LUIS CASTELLS, UPV/EHUko Historia Garaikideko katedraduna.

MANUEL DÍAZ DE RÁBAGO, Euskal Herriko Auzitegi Goreneko Sozialeko Salako lehendakaria.

MIKEL GÓMEZ URANGA, UPV/EHUko Ekonomia Aplikatuko katedraduna.

AGUSTÍN GONZÁLEZ CRESPO, Aedipe Norteko lehendakaria.

JUAN PABLO LANDA ZAPIRAGAIN, UPV/EHUko Lana eta Gizarte-Segurantz Zuzenbideko katedraduna.

- JON LANDETA RODRÍGUEZ, profesor titular de Dirección de Personal de la U.P.V./EHU
- JOSÉ LUIS MONEREO, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.
- CARLOS PRIETO, codirector de la revista *Sociología del Trabajo* y Profesor Titular de Sociología de la UCM.
- RAFAEL PUNTONET DEL RÍO, presidente del CES (Consejo Económico y Social Vasco).
- ALBERT RECIO, profesor titular de Economía Aplicada de la Universidad Autónoma de Barcelona.
- JOSÉ LUIS REZABAL, responsable de Negociación Colectiva del Sindicato LAB.
- ARANTXA RODRÍGUEZ, profesora asociada de Economía Aplicada de la U.P.V./EHU.
- JAVIER RODRIGUEZ ALBUQUERQUE, gerente de Ingalde, organismo autónomo local para el desarrollo de Barakaldo.
- JAVIER SAN JOSÉ BARRIOCANAL, departamento de Formación de la Agrupación de Sociedades Laborales de Euskadi (ASLE).
- NEKANE SAN MIGUEL, juez de Instrucción de Bilbao.
- CARMEN VILLAHIZÁN, ex-presidente del Colegio de Graduados Sociales del País Vasco.
- IMANOL ZUBERO, profesor titular de Sociología de la U.P.V./EHU.
- JOSÉ MARÍA ZUFIAUR, profesor de la Universidad Carlos III de Madrid.
- JUAN HERNANDEZ ZUBIZARRETA, profesor de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la U.P.V./EHU.
- JON LANDETA RODRÍGUEZ, U.P.V./EHUko Langile Zuzendaritzako irakasle titularra.
- JOSÉ LUIS MONEREO, Granadako Unibertsitateko Lana eta Gizarte-Segurantzaren Zuzenbideko katedraduna.
- CARLOS PRIETO, *Sociología del Trabajo* aldizkariko zuzendarikidea eta UCMeko Soziologiako irakasle titularra.
- RAFAEL PUNTONET DEL RÍO, CESko lehendakaria.
- ALBER RECIO, Bartzelonako Unibertsitate Autonomoko Ekonomia Aplikatuako irakasle titularra.
- JOSÉ LUIS REZABAL, LAB sindikatuko negoziazio kolektiborako arduraduna.
- ARANTXA RODRÍGUEZ, U.P.V./EHUko Ekonomia Aplikatuako irakasle laguna.
- JAVIER RODRÍGUEZ ALBUQUERQUE, Barakaldoko garapenerako erakunde autonomo lokala den *Ingalde*ko gerentea.
- JAVIER SAN JOSÉ BARRIOCANAL, Euskadiko Lan Elkarleen Taldeko Prestakuntza Sailekoa.
- NEKANE SAN MIGUEL, Bilboko instrukzioeko epailea.
- CARMEN VILLAHIZÁN, Euskal Herriko Gizarte Graduatuen elkargoburu-ohia.
- IMANOL ZUBERO, U.P.V./EHUko Soziologiako irakasle titularra.
- JOSÉ MARÍA ZUFIAUR, Madrilgo Carlos III Unibertsitateko irakaslea.
- JUAN HERNANDEZ ZUBIZARRETA, U.P.V./EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolako irakaslea.

TRADUCCIÓN ITZULPENGINTZA
HORI-HORI HORI-HORI

LA REVISTA CUENTA CON LA COLABORACIÓN ECONÓMICA DE:
Lan-Ekintza; Ingalde; Escuela Universitaria de Relaciones Laborales; Mutua Vizcaya Industrial;
Gobierno Vasco, Departamento de Justicia, Empleo y Seguridad Social

PRECIO EJEMPLAR:
20 euros para suscriptores institucionales
10 euros para individuales

PRESENTACIÓN

Durante las últimas décadas, estamos asistiendo a importantes cambios en el marco de las relaciones económicas y laborales internacionales, cambios que de una manera a veces demasiado simplista y reduccionista se identifican con el término «globalización». Sin embargo, esta idea de globalización hace referencia a una serie de fenómenos y procesos de transformación de elevada complejidad y que obligan a un análisis de la globalización desde diferentes vertientes (económica, social, institucional, política,...). El mercado de trabajo es, precisamente, uno de los más afectados por los cambios acaecidos lo que nos lleva a hablar del surgimiento de un nuevo modelo de relaciones laborales con efectos terriblemente desiguales a nivel territorial y social.

Tras el pensamiento dominante sobre la globalización subyace un discurso ideológico neoliberal donde la libertad de mercado se convierte en la ortodoxia que determina la lógica interpretativa, los instrumentos y el programa político de la globalización. Sobre la base de conceptos como competitividad, privatización, flexibilidad y desregulación, las transformaciones que se están produciendo en el mercado de trabajo abarcan, por lo menos, tres vertientes principales: los procesos de reestructuración económica y productiva y su impacto espacial (deslocalizaciones, integración por áreas) donde las empresas transnacionales desempeñan un papel protagonista, las modificaciones que se están produciendo en la organización del proceso productivo y del trabajo (desempleo, precarización laboral) y las reformas políticas, asociadas principalmente a la desregulación de las relaciones laborales y el aumento de las desigualdades sociales.

Al mismo tiempo se ha ido implantando y difundiendo la idea de que asistimos a un proceso irreversible donde la globalización es imparable ya que se deriva del avance implacable del progreso técnico. Esta es la tesis sostenida en Foros Internacionales oficiales como el celebrado en Nueva York en el año 2003 donde se defiende y se sostiene que la globalización es la única vía posible para acabar con la pobreza además de ser una inevitable consecuencia del avance tecnológico. Frente al pensamiento dominante, sin embargo, se construye lentamente un pensamiento alternativo que tiene su reflejo en otros foros anti-globalizadores como el de Porto Alegre y otros encuentros posteriores que defienden que otra globalización y otro mundo es posible: «un mundo para todos porque es de

todos, no sólo para los instalados en la ascendente barquilla del globo» (Sampedro, J. L., 2003, pág. 91). Parafraseando de nuevo a Sampedro: «Dos tesis opuestas. Qué pensar: ¿neoyorkinos o alegreses?»¹

Esperamos modestamente que los artículos que conforman este número de la Revista Lan Harremanak contribuyan a introducir nuevas ideas a este debate y a desenmascarar ciertos argumentos y posiciones de la ideología globalizadora más ortodoxa. El artículo de los profesores Arriola y Vasapollo ahonda precisamente en el conflicto capital-trabajo en estas nuevas condiciones de acumulación mundial y analiza, con una mirada reflexiva y penetrante, los puntos más agudos de contradicción y conflicto de esta nueva fase con el objetivo de buscar una salida que contribuya a la construcción de una alternativa social. El artículo en solitario del profesor Vasapollo analiza las repercusiones que las transformaciones acaecidas están provocando sobre el mercado de trabajo ya que a la reestructuración del capital se le une el trabajo manual de bajo salario, descentralizado y frecuentemente poco reglamentado, con flexibilidad impuesta que afecta al conjunto del vivir social. Por su parte, el profesor Fernández Steinko plantea una revisión muy sugerente del concepto de democracia económica como una estrategia que puede hacer frente al capitalismo globalizador y como el camino más corto para relanzar los derechos de los ciudadanos frente al capital y, más concretamente, frente a las grandes empresas multinacionales y sus intereses económicos globales.

Seguidamente, en el artículo del profesor Zubero, encontramos suficientes elementos que nos demuestran que el mercado de trabajo y los trabajadores se han visto fuertemente afectados por el actual proceso de globalización neoliberal y su capacidad de lucha y de negociación se han visto radicalmente disminuidas. Pero, para el profesor Zubero, la fase actual abre nuevas posibilidades para las luchas anticapitalistas y si el movimiento obrero quiere formar parte activa de estas luchas habrá de recuperar el contenido moral de sus reivindicaciones. Por su parte, el profesor Baylos nos introduce en el ámbito de los cambios ocurridos en las relaciones laborales y nos presenta las nuevas fórmulas de regulación del nuevo espacio transnacional de relaciones laborales, un espacio que surge de la disminución drástica de la capacidad normativa estatal en la regulación de la economía, del progresivo desmantelamiento del Estado Social y del protagonismos y la presencia constante de la empresa transnacional en la economía-mundo.

La profesora Zabala analiza en su artículo las consecuencias negativas que el marco neoliberal bajo el que funciona la globalización y la integración mundial de los procesos productivos y financieros han tenido para los grupos más vulne-

¹ Ambas citas son del libro de José Luis Sampedro (2003): «El mercado y la globalización», Ediciones Destino, Barcelona.

rables y las características o sesgos de este modelo. En este contexto, nos presenta, de forma detallada, los cambios que ha producido la globalización en los derechos económicos y sociales de las mujeres, señalando algunos criterios que permitan avanzar hacia un nuevo marco alternativo.

Por su parte, el artículo de Lertxundi y Hagemeister nos desplaza hacia el estudio de las estrategias de Dirección Internacional de Recursos Humanos y trata de ampliar las aportaciones realizadas hasta ahora con el objetivo de estimar el coste relativo de estas estrategias, abordando este análisis desde una nueva perspectiva donde se integran la teoría de los costes de transacción y la teoría de los recursos y capacidades.

Para terminar, el artículo del profesor Rubio Ardanaz y de la profesora Akizu Aizpiri vuelve a plantear, aunque esta vez desde una perspectiva distinta donde convergen globalización y desarrollo sostenible, la necesidad de realizar profundos cambios de valores dentro del sistema social (político y cultural), cambios que no se limiten a los valores personales e incluso sociales (con toda la importancia que éstos tienen para poder cambiar a conductas que vayan en la línea de la sostenibilidad), sino que se extiendan a la forma de gobernar, a la manera de tomar decisiones colectivas, y especialmente al reparto de poder económico.

MIKEL DE LA FUENTE LAVÍN
Director de la E.U. de Relaciones Laborales
UPV/EHU

AURKEZPENA

Azken hamarkada hauetan, aldaketa ugari gertatu dira nazioarteko harreman ekonomikoen eta lanekoen esparruan. Aldaketa horiek guztiak, batzuetan oso modu sinplista eta erredukzionistan, «globalizazio» terminoarekin identifikatzen dira. Hala ere, globalizazioaren ideia horrek fenomeno eta transformazio-prozesu batzuk hartzen ditu bere baitan; fenomeno eta prozesu horiek hain dira konplexuak, ezen beharrezkoa baita globalizazioa ikuspegi ezberdinetatik aztertzea (besteak beste, ekonomiaren, gizartearen, erakundeen eta politikaren ikuspegietatik). Lan-merkatua da, zehazki, gertatutako aldaketa horiek gehien kalte-tu dutena, eta horren eraginpean, lurralde- eta gizarte-mailan oso ondorio ezberdinak dituen lan-harremanen eredu berria sortu da.

Globalizazioari buruzko pentsamolde nagusi horren azpian diskurtso ideologiko neoliberala dago; horren arabera, merkatu-askatasuna globalizazioari dagozkion interpretazio-logika, tresnak eta programa politikoa zehazten dituen ortodoxia bihurtzen da. Lehiakortasun, pribatizazio, malgutasun eta desarauketa moduko kontzeptuak oinarri gisa hartuta, lan-merkatuan gertatzen ari diren aldaketek gutxienez hiru alderdi nagusi barne hartzen dituzte: ekonomia eta ekoizpena berregituratzeko prozesuak eta horiek espazioan duten eragina (deslokalizazioak, eremuen araberrako integrazioa), enpresa transnazionalak izanik protagonistak; ekoizpen-prozesuaren eta lanaren antolaketan gertatzen ari diren aldaketak (langabezia, enpleguaren prekarizazioa); eta erreforma politikoak, nagusiki lan-harremanak desarautu eta desberdintasun sozialak gehitu izanaren ondorio.

Era berean, pixkanaka errotzen eta hedatzen joan da prozesu hau atzerazina delako ideia; horren arabera, globalizazioa geldiezina da, errukigabeko aurrerapen teknikoaren ondorioa baita. Tesi hori bera nazioarteko hainbat foro ofiziale-tan adierazi da, besteak beste, 2003an New Yorken egindakoan; bertan adierazitakoari jarraiki, globalizazioa, aurrerapen teknologikoaren ondorio sailhestezina dena, pobrezia errotik bukatzeko dagoen modu bakarra da. Hala ere, pentsamolde nagusi horri aurre egiteko, pixkanaka-pixkanaka beste pentsamolde bat sortzen hasi zen, globalizazioaren aurkako foroetan (besteak beste, Porto Alegrekoan) eta ondorengo beste topaketa batzuetan islatu zena; horietan guztietan beste mota bateko globalizazioa eta beste mota bateko mundua posi-

bleak direla defendatu zen. J.L. Sampedrok dioen bezala (2003, 91. or.), «guztiontzako mundua, guztiona baita, eta ez bakarrik gorantz doan globoaren ontzitxoan daudenena». Ekar ditzagun, berriz ere, Sampedroren hitzak: «Kontrako bi tesi. Nola pentsatu: New York edo Porto Alegre?»¹

Umilki espero dugu Lan Harremanak aldizkariaren ale hau osatzen duten artikuluek eztabaida honetan ideia berriak barneratzen eta ideologia globalizatzaile ortodoxoenaren zenbait arrazoibide eta iritzi ezagutarazten lagun dezatela. Arriola eta Vasapollo irakasleen artikulua zehazki kapitalaren eta lanaren arteko gatazka lantzen du egun munduan nagusi diren metaketa-baldintza berriak aintzat hartuta eta, sakonki hausnartu ondoren, fase berri honen kontraesan- eta gatazka-alderdi larrienak aztertzen ditu, gizartearentzat beste aukera bat sortzen lagunduko duen irtenbidea aurkitze aldera. Vasapollo irakasleak idatzitako artikuluan, aldaketa horiek lan-merkatuan dituzten ondorioak aztertzen dira; izan ere, aldaketa horiek, kapitala berregituratzeaz gain, soldata baxuko eskulana ekarri dute, deszentralizatuta, askotan gutxi arautua eta gizarte-bizitzan oro har eragina duen malgutasunaren menpe dagoena. Bestalde, Fernández Steinko irakasleak oso ikuspegi iradokitzailea ematen digu demokrazia ekonomikoaren kontzeptuari buruz: bere ustez, demokrazia ekonomikoa kapitalismo globalizatzaileari aurre egin diezaiokeen estrategia da, baita kapitaletik eta, zehazki, enpresa multinazional handietatik eta hauen interes ekonomiko globaletatik babesteko herritarrek dituzten eskubideei bultzada berri emateko biderik laburrena ere.

Jarraian, Zubero irakaslearen artikuluan, makina bat elementuk adierazten digute egungo globalizazio neoliberalaren prozesuak eragin handia izan duela lan-merkatuan eta langileengan, horren ondorioz, borrokarako eta negoziazio-rako ahalmena ikaragarri murriztu baitira. Baina, Zubero irakaslearentzat, gaur egungo faseak aukera berriak ematen ditu kapitalisten aurkako borrokarako eta langileen mugimenduak borroka horietan modu aktiboan parte hartu nahi badu, bere errebindikazioen eduki moralak berreskuratu behar du. Bestalde, Baylos irakasleak lan-harremanetan izandako aldaketen eremura ekartzen gaitu eta nazioaz haraindi dagoen lan-harremanen eremu berria arautzeko formula berriak aurkezten dizkigu; eremu hori Estatuak ekonomia arautzeko duen ahalmena bat-batean murriztu delako, Gizarte Estatu pixkanaka desegiten joan delako eta enpresa transnazionala munduko ekonomian etengabeko protagonista delako sortu da.

Zabala irakaslearen artikuluan, globalizazioaren eta ekoizpen- eta finantza-prozesuen oinarrian dagoen esparru neoliberalak talde ahulengandak izan dituen ondorio negatiboak eta eredu horren ezaugarri edo joerak aztertzen dira. Tesuinguru horretan, globalizazioak emakumeen eskubide ekonomiko eta soziale-

¹ Bi aipamen horiek José Luis Sampedroren «El mercado y la globalización» liburukoak dira (2003, Ediciones Destino, Bartzelona).

tan eragindako aldaketak xehetasun osoz aurkezten zaizkigu, eta beste esparru berri bat sortzen lagunduko diguten irizpideetako batzuk aipatzen dira.

Bestalde, Lertxundi eta Hagemeisterren artikuluak nazioartean giza baliabideak bideratzeko erabiltzen diren estrategiak aztertzen ditu eta orain arteko ekarpenetan gehiago sakontzen ahalegintzen da, estrategia horien kostu erlatiboa balioztatze aldera. Horretarako, azterketa egiterakoan, transakzio-kostuen teoria eta baliabideen eta ahalmenen teoria integratzen dituen ikuspegi berria hartzen du oinarri gisa.

Amaitzeko, Rubio Ardanaz eta Akizu Aizpiri irakasleen artikuluak gizarte-sisteman (politikoan nahiz kulturalen) zenbait balio-aldaketa egin behar direla aipatzen du berriz ere, baina kasu honetan globalizazioa eta garapen iraunkorra elkartzen dituen ikuspegi ezberdinetik. Aldaketa horiek ez dira soilik balio pertsonaletara edo sozialetara mugatu behar (ez dugu ahaztu behar, hala ere, balio horiek oso garrantzitsuak direla iraunkortasunaren ildotik doazen jokabideak geureganatzeko); are gehiago, aldaketa horiek gobernatzeko moduan, erabaki kolektiboak hartzeko moduan eta, bereziki, botere ekonomikoaren banaketan ere eragina izan behar dute.

MIKEL DE LA FUENTE LAVÍN
Lan-Harremanak U.E.ren Zuzendaria
U.P.V./EHU

EL CONFLICTO CAPITAL-TRABAJO EN LAS NUEVAS CONDICIONES DE ACUMULACIÓN MUNDIAL¹

JOAQUÍN ARRIOLA

Departamento de Economía Aplicada I
Universidad del País Vasco- Euskal Herriko Unibertsitatea

LUCIANO VASAPOLLO

Universidad «La Sapienza», Roma, Director Científico del Centro Estudios CESTES
y de la revista PROTEO

ABSTRACT

EL CONFLICTO CAPITAL-TRABAJO EN LAS NUEVAS CONDICIONES DE ACUMULACIÓN MUNDIAL

Joaquín Arriola y Luciano Vasapollo

El nacimiento de los nuevos modelos de acumulación flexible supone el desarrollo de una nueva fase del capitalismo caracterizada por procesos de transformación del trabajo con predominante contenido inmaterial. El trabajo inmaterial se entiende como un trabajo que produce el «contenido informativo y cultural de la mercancía». El desarrollo de la comunicación, del lenguaje en el ámbito de la producción, es el verdadero origen del cambio económico y productivo que estamos viviendo. Para los autores, poner en marcha un proceso de recomposición de un bloque social antagonista al modo de producción capitalista dominante requiere localizar los puntos más agudos de contradicción y conflicto de esta nueva fase y entender cuáles son los

¹ Este trabajo forma parte del libro «Flexibles y Precarios. La opresión del trabajo en el nuevo capitalismo europeo» de próxima publicación en las editoriales El Viejo Topo (Barcelona) y Jaca Books (Milán).

sectores de clase en expansión y cuáles los sectores en declive. De esta manera, se podrá avanzar del conflicto capital-trabajo a la salida del capitalismo en la construcción de la alternativa social.

KAPITALAREN ETA LANAREN ARTEKO GATAZKA MUNDUAN PILATZEN DIREN BALDINTZA BERRIETAN

Joaquín Arriola eta Luciano Vasapollo

Pilaketa malgua duten eredu berrien jaiotza kontuan hartuz gero, kapitalismoaren fase berria garatu da. Aipatu fasea, neurri handi batean eduki materiagabea duen lana eraldatzeko prozesuetan oinarrituko da. Lan materiagabea, beraz, «merkantziak barnean hartzen duen informazioa eta kultura» sortzen duen lantzat joko da. Komunikazioaren garapena, hain zuzen ere, ekoizpen-eremuan erabilitako hizkuntza da gaur egun ekonomian eta ekoizpenean bizi dugun aldaketaren benetako jatorria. Egileen aburuz, gizartean dagoen aurkako bloke bat ekoizpen kapitalista nagusi gisa ezarri ahal izateko nahitaezkoa da horren birmoldaketa-prozesua abian jartzea; ondore horretarako, aldiz, fase berri horretan barneratzen diren aurkakotasun- nahiz gatazka-puntu zehatzak adierazteaz gain, hedapenean edo gainbeheran dauden klase-sektoreak desberdindu beharko dira. Modu horretan, kapitalaren eta lanaren artean dagoen gatazkan aurrera eginez, kapitalismotik urrundu ahal izango gara, eta gizartean dauden beste aukera batzuk eratu.

THE CONFLICT BETWEEN CAPITAL-WORK IN THE NEW SITUATION OF WORLD ACCUMULATION

Joaquín Arriola and Luciano Vasapollo

The creation of the new models of flexible accumulation implies the development of a new phase of capitalism, in which there are work transformation processes basically related to work of immaterial content. Immaterial work is said to produce «the informative and cultural content of the goods». The development of communication, of language in the field of production, is the real origin of the changes in economy and production we are undergoing. For the authors, in order to start a process for repairing a social bloc which is antagonistic to the current way of capitalist production, it is necessary to find the most outstanding points of contradiction and conflict in this new phase, as well as to understand which sectors are expanding and which in decline. Thus, it will be possible to overcome the conflict between capital and work, and end up with capitalism in this process for building a social alternative.

«Saludos, Damián Drake. Si estás viendo esto, sabrás que el mundo corre un grave peligro. La corporación ACME intenta apropiarse de un diamante, el Mono Azul, una gema con poderes sobrenaturales para convertir a las personas en monos, y a la inversa. El objetivo del presidente de ACME es convertir a la población en esclavos monos para fabricar artículos de baja calidad, y volverlos personas para que luego los compren»

Looney Tunes, *De Nuevo en Acción: La Película*

1. Nuevas estrategias de organización del trabajo: flexibilización y articulación internacional del ciclo del producto

Partimos de la premisa de que *la superación de la fase fordista ha llevado al nacimiento de los nuevos modelos de acumulación flexible*. El principio que guía estos modelos está fundado en el hecho de que es la demanda la que fija la producción con relación a los procesos de competencia global y desenfrenada, frecuentemente imperfecta. Por consiguiente, la competencia se basa cada vez más en la calidad del producto y la calidad del trabajo. Se desarrolla así una fase cada vez más caracterizada por recursos *inmateriales de capital intangible*. Esta estructuración del capital se construye sobre el trabajo manual de bajo salario, *deslocalizado* y cada vez menos reglamentado, con servicios externos y con escaso contenido de garantías que permiten el uso, y no como antes; sobre las conexiones entre la cantidad producida y el precio (elementos típicos del *fordismo*). Esto significa «el fin del trabajo» y el nacimiento de nuevas tipologías y de una nueva organización del trabajo, dentro del modo de producción capitalista basado en la centralidad de la explotación capitalista.

Aunque los ideólogos de la economía política clásica, y también varios de los secuaces del liberalismo, reconocen a veces estos conflictos, sin embargo, según Marx, no comprenden que el elemento conflictivo es la misma sustancia del sistema capitalista. Todos los fuertes contrastes que oponen a los grupos sociales componentes de la sociedad civil encuentran su motivación central, real, en el conflicto fundamental entre capital y trabajo asalariado. Ésta es, precisamente, la «*contradicción*» que empuja continuamente hacia su «superación», según la dialéctica hegeliana.

En este último decenio, el trabajador precario como figura marginal y de «apoyo» a la producción, ha adquirido cada vez más importancia, convirtiéndose en un componente consistente del mundo del trabajo. Actualmente es difícil prever su «superación» en nuevas modalidades de trabajo estable, o su total sustitución. Aunque es cierto que las necesidades de estos trabajadores, sobre todo jóvenes, y su tutela se han convertido en una cuestión central para cada fuerza antagonista y alternativa del actual sistema liberalista

2. El capital, la información y los procesos del trabajo post-fordista

El concepto clásico de trabajo está en crisis gracias a la economía del capital de información, que representa el fundamento del capitalismo llamado post-moderno. De hecho la creación de valor no se funda —como antes— en la explotación del obrero de la fábrica *fordista*, sino que viene extraído de cada actividad de la fábrica social generalizada. La economía de la información controla y desarrolla la potencia de la acumulación flexible sometiendo a los sujetos sociales a la potencia de la tecnología de la información de la comunicación que ahora domina no solamente el tiempo de trabajo, sino también el tiempo del vivir social en su integridad.

La crisis del sistema, debida al proceso de transformación del trabajo en la sociedad *post-fordista*, también puede ser explicada por los procesos de transformación del trabajo con predominante contenido inmaterial. De hecho este tipo de trabajo se caracteriza extensivamente mediante las formas de cooptación social que van más allá de la fábrica y del trabajo productivo, e intensivamente a través de la comunicación y de la información, recursos del capital de la abstracción o intangible. El trabajo inmaterial se entiende como un trabajo que produce el «contenido informativo y cultural de la mercancía», que modifica el trabajo obrero en la industria y en el *terciario*, donde las tareas se subordinan a la capacidad de tratamiento de la información, horizontal y vertical. Se utilizan para tal fin estructuras sociales y recursos cada vez más inmateriales siguiendo el principio de costo mínimo y máximo beneficio, actuando siempre sobre los recursos del capital intangible, a partir del capital información, realizando, en clave cada vez más estratégica, la lógica del máximo grado de adaptabilidad a las exigencias del mercado, aunque a veces se disfrazan como recursos de las exigencias de vida del trabajador.

En el contexto capitalista general, la información electrónica ha adquirido un papel estratégico y dominante, tanto en el terreno de la producción y de la acumulación, como en aquel del consumo y, sobre todo, en el plano de la flexibilidad social.

En este ámbito ejerce un papel fundamental la «comunicación», en el momento en que la información entra a formar parte del nuevo proceso productivo, es de hecho la comunicación la que obliga a una flexibilidad cada vez más fuerte. Igualmente en el campo de la distribución a través de las nuevas formas de comunicación informática, se verifica el traslado del poder de las grandes empresas a las nuevas cadenas de distribución.

Pero el instrumento del obrero de la fábrica *fordista*, así como el de cada una de las actividades en la fábrica social generalizada, sucede de todas formas siempre a través de la apropiación de plusvalía y *plustrabajo*.

Post-fordismo, flexibilidad y papel de la comunicación en el proceso productivo

El paradigma de la acumulación flexible es central para los nuevos planes de desarrollo del capital, resulta entonces necesario actuar según el principio de la flexibilidad, que puede ser adoptado sólo si la empresa y el sector social están en grado de adecuarse con rapidez a los cambios en proceso.

«En todo el mundo las empresas persiguen el ideal de utilizar la fuerza de trabajo más o menos en el modo en el cual utilizan la energía eléctrica poniendo —cuando, hace falta, el interruptor en on u off— porque así se comportan casi todas. De esta manera los costos por contabilizar en el balance resultan fuertemente reducidos»².

Por capital humano se entiende todos los recursos humanos calificados a disposición de las empresas para la producción; el capital humano se forma y acumula desde la infancia de la persona, e igualmente de las familias en formación, provee ingresos de trabajo en la edad laboral; y así los costos se representan en los gastos para la formación de la persona mientras que los beneficios son la remuneración que el capital humano logra acumular, en particular de conformidad a su grado de flexibilidad funcional en la empresa y en los procesos de acumulación de capital.

Se habla de flexibilidad empresarial así como de capacidad del empresario, de la alta dirección, de los centros con poder de decisión de empresa, de actuar optimizando el uso de los recursos de información y de comunicación. Con ello se logra la actualización de las trayectorias empresariales que se adaptan y permiten, no sólo producir bienes y servicios dirigidos a mercados diversos, sino que además, con el pasar del tiempo, se puede manejar el delicado diseño estratégico empresarial de la condición social general a la cultura de empresa.

Y es en este contexto que algunos autores piensan que se pueda encontrar la manera de realizar una «*posibilidad de parte del trabajador o trabajadora de escoger caso por caso la especie y el genero de flexibilidad que prefiera... Tal posibilidad era denominada ya desde el inicio de los años ochenta, por los sociólogos del trabajo, como la «revolución del tiempo libremente elegido»*»³. Pero la importancia del capital de información deriva del hecho de que cada unidad de decisión, o sujeto que decide en la empresa, tiene necesidad de buscar, adquirir y elaborar información para realizar una gestión económica equilibrada, controlando la inteligencia social y el conflicto de clase, y es precisamente por esto que la flexibilidad y la precariedad del trabajo son condiciones imprescindibles para los nuevos procesos de acumulación capitalista *post-fordista*.

Es claro que todo esto se deriva de una profunda modificación de la empresa ya estructurada en las estrategias de venta y en la relación con el consumidor,

² L. Gallino, «*Il costo umano della flessibilità*» Laterza Editores, febrero 2002, pág. 7.

³ L. Gallino, «*Il costo umano della...*» *op. cit.* pág. 85-86.

que lleva a considerar el producto primero bajo el aspecto de la venta y solo a continuación bajo el de la producción.

En todo caso el *principio de la flexibilidad* concierne además de a la relación con la fuerza trabajo, a los aspectos internos y típicamente de gestión de la empresa, habiendo tenido importantes cambios estructurales, de comunicación y de decisión respecto al modo de plantear la planificación y el control, situando el recurso *comunicación* como central también hacia el exterior de la empresa y hacia toda la parte social.

El desarrollo de la comunicación, del lenguaje en el ámbito de la producción, es el verdadero origen del cambio económico y productivo que estamos viviendo. El cambio de culturas, de esquemas intelectuales y convicciones políticas, es vinculado a los procesos económico-productivos y al desarrollo socio-político y económico; se modifican así continuamente los modelos de vida a partir de las determinaciones de la relación de fuerza del conflicto capital-trabajo.

A partir de la segundo posguerra, el desarrollo tecnológico ha provocado fuertes cambios sea en el método de producción, y más directamente, en el mundo del trabajo. La industria se ha transformado, los equipos, nacidos para mejorar la productividad del trabajo de los obreros en los procesos repetitivos han aumentado en realidad los ritmos y la carga de los trabajadores sin generar incrementos similares de salario real ni correspondientes reducciones del horario de trabajo.

Ha habido además otro cambio importante: se ha pasado de la gran industria que centralizaba en su interior todos los procesos de producción, a un modelo de descentralización productiva.

Desde el punto de vista de los trabajadores, la informatización, más allá de provocar el desempleo estructural, ha descalificado el trabajo ya existente, convirtiendo en «típico» el trabajo llamado atípico con fuerte contenido de precariedad.

La producción directa de la información, el conocimiento, la creatividad y la valorización en general del capital intangible, sugieren un debate entre los economistas, los sociólogos, los políticos y la gente de la cultura, sobre las consecuencias de la nueva revolución: ¿quitará trabajo, o producirá nuevo trabajo y de que tipo?

Jeremy Rifkin afirma: «*Dentro del próximo siglo, el trabajo masivo de la economía de mercado será probablemente cancelado en casi todas las naciones industrializadas del mundo. Una nueva generación de computadoras sofisticadas y de tecnologías informáticas será introducida en una amplia gama de actividades de trabajo: equipos inteligentes están substituyendo los seres humanos en infinitas funciones*»⁴.

⁴ J. Rifkin, «El fin del trabajo», Ed. Paidós. Barcelona. 1996. pág. 23.

Pero en nuestra opinión el trabajo no se ha acabado, solamente está cambiando dentro de las nuevas reglas de la sociedad salarial de la era postfordista.

¿Pero que costos tendrán que pagar los trabajadores por este cambio en sus salarios, en las garantías contractuales y en sus derechos? ¿Estarán implicados en un proceso de reestructuración de la empresa que los transformará en un «*ejército de reserva sin ocupación que goza del tiempo libre en manera obligada*»?⁵

Para comprender profundamente la fase político-económica en la cual estamos viviendo es necesario analizar los nuevos procesos de acumulación y la nueva rigidez del mercado del trabajo y no confiarse con las sencillas e irreales proclamas al «fin del trabajo» o del «ocio escogido».

La nueva fase se caracteriza, repitámoslo, por la acentuación de las desigualdades de ingreso y de condiciones de vida al interior también de los países con capitalismo maduro. A eso se acompaña la marginalización de regiones enteras del globo del sistema de intercambios, y una competencia cada vez más intensa entre capitales y también entre trabajadores.

En los últimos años, ha habido reestructuraciones de empresa e innovaciones tecnológicas que no han creado nueva ocupación, sino que han realizado muchos más despidos de trabajadores que puestos de trabajo creados. Una realidad sin analogía en el pasado, que ha hecho del desempleo uno de los fenómenos más dramáticos de nuestro tiempo con características cada vez menos coyunturales, asumiendo una fuerte connotación estructural.

Todo esto porque, muchas empresas, para reducir los impuestos y bajar los costos laborales, utilizan cada vez más el llamado «outsourcing», es decir la exteriorización de fases y procesos productivos para aumentar la eficiencia y la productividad de la empresa, disminuyendo los costos. Domina la estrategia de la «producción sencilla» que permite realizar pronto altas ganancias. Para que el sistema sea cada vez más eficaz, las empresas se organizan con técnicas y tecnologías nuevas que aumentan la parte del ciclo productivo que se descentraliza al exterior, respondiendo así rápidamente a las oscilaciones de la demanda y a las solicitudes de los clientes-consumidores.

Se trata de limitar cada vez más los costos superfluos y de acumular reservas excesivas, se difunde el «just in time», es decir el trabajo, la producción flexible al máximo y en tiempo real. Esta es seguramente la mayor diversidad respecto a la producción fordista, en la cual tiempos y formas de producción eran programados en el corto y medio plazo.

A este propósito hay que recordar que Ford, racionalizando las viejas tecnologías y la preexistente división del trabajo y haciendo fluir el proceso de pro-

⁵ Rifkin J., *op. cit.*, pág. 356.

ducción delante a los obreros que quedaban fijos en el mismo lugar, obtuvo elevados incrementos de productividad. El sistema fordista se estableció después de un proceso largo y complicado que duró casi medio siglo, entre otros factores porque uno de los obstáculos a superar estaba representado por las modalidades y los mecanismos de la intervención estatal.

La difusión internacional del fordismo ocurrió en un particular contexto histórico y político-económico en el cual Estados Unidos tenía una posición dominante por las alianzas militares, las relaciones de poder y el dominio tecnológico.

El mercado de trabajo se dividía en un sector de «monopolio» y en un sector «competitivo», muy diferente, en el cual los trabajadores estaban muy desfavorecidos. El estado entonces tenía que tratar de garantizar un mínimo de bienestar social a todos, y tratar de transmitir a todos los beneficios del fordismo asegurando sobre todo asistencia sanitaria adecuada, vivienda e instrucción.

Los fracasos que hubo en este ámbito produjeron una serie de crisis del sistema⁶; así que empezaron una serie de nuevos experimentos tanto en el campo de la organización industrial como en el de la vida política y social y obviamente en la composición y en las dinámicas del mercado del trabajo. Ha sido un gradual pasaje a un régimen de acumulación completamente nuevo, acompañado a un sistema totalmente diverso de la regulación política y social.

Ahora se habla de acumulación flexible, caracterizada por una confrontación directa con las rigideces del fordismo. Un dominio social total que se basa en una determinada flexibilidad hacia los procesos productivos, el mercado del trabajo, los productos y los modelos de consumo. En este sentido, nacen sectores de producción completamente nuevos, nuevas maneras de abastecer servicios financieros, nuevos mercados con tasas mucho más elevadas de innovación comercial, tecnológica y organizativa.

La aceleración del ciclo de producción implica una aceleración paralela en los intercambios y en el consumo; la flexibilidad es gobernada por la ficción, la fantasía, la inmaterialidad, por el capital ficticio, las imágenes, lo efímero, la caústica, la flexibilidad en las técnicas de producción, en los mercados de trabajo y de los segmentos de consumo.

Este proceso de acumulación flexible ha llevado a un aumento muy elevado en el «sector de los servicios» y al mismo tiempo ha tenido como consecuencia principal el aumento en exceso de los niveles de desempleo «estructural», carac-

⁶ Stephen Marglin realizó uno de los análisis más profundos de este proceso en un reconocido artículo «What do Boses Do?», traducido al español en André Gorz y otros: *Crítica de la División del Trabajo*, Laia Barcelona 1977.

terizado también por aumentos salariales nulos en términos reales acompañados por un cada vez menor poder sindical, que había caracterizado el régimen fordista.

La comunicación y el lenguaje forman parte ya de la esfera de producción. El ingreso de la comunicación en los procesos de producción es debido al hecho de que la empresa tiene que aumentar el rendimiento sin aumentar la cantidad. Las ganancias de productividad no se realizan más a través de las economías de escala, sino a través de la producción de pequeñas cantidades de muchos modelos de producto con la posibilidad de alcanzar una respuesta rápida a las continuas variaciones del mercado. La dirección de los procesos de globalización de las redes informáticas-comunicativas decidirá la nueva división internacional del poder y de la riqueza. La información permite asegurar una mejor y rápida transmisión de señales: es el fundamento de las nuevas tecnologías productivas. La economía postfordista tiene como fundamentos de la producción la conexión, la integración y la simultaneidad, contra la separación, la segmentación y las fases secuenciales propias de la fase anterior. En esta forma, en el modelo postfordista la producción no empieza ni termina en la empresa, sino que empieza y termina afuera de la misma.

La deslocalización implica un menor costo del trabajo en el país destinatario; precios de las materias primas más ventajosos, mejores tratamientos fiscales, leyes ambientales menos restrictivas, sindicatos más condescendientes, etc.

El sistema de producción post-fordista permite sólo la apertura de los mercados, con consecuente globalización de las empresas, o mejor dicho de una modernización económico-productiva, buscando costos de trabajo más bajos y posiciones de eficiencia estratégica en los mercados externos. Un mercado saturado no crea una feroz competencia sólo dentro del país, sino también en el ámbito internacional.

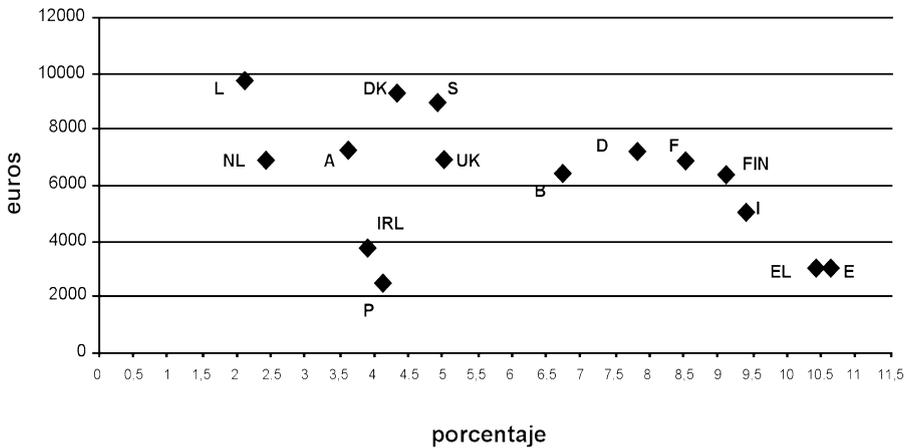
La globalización de las empresas permite satisfacer el cambio de la demanda interna de cada país con una oferta mundial; así que la capacidad nacional de producción no tiene ya el anterior sentido operativo. También la definición de productividad en términos de *output* por horas de trabajo no se adapta más a la actual fase económica-productiva. La misma crisis de los indicadores económicos es sintomática de la mundialización no sólo de los procesos productivos de la oferta sino también de la demanda de bienes y servicios.

La difusión del post-fordismo impone no sólo nuevas reglas económicas sino también una redefinición del Estado y de su relación con el mercado. El Estado social se convierte para el capitalista post-fordista en un factor de obstáculo que hay que eliminar. La mundialización de la economía añade un nuevo elemento a la deslegitimación del papel económico del Estado. Fuentes patronales, gubernamentales y de gran parte de la oposición política afirman que el Estado social es el mayor responsable del desempleo; pero un análisis de las esta-

dísticas demuestra que no existe una relación entre el desempleo y el gasto del Estado social pues no es verdad que cuanto más alto sea el gasto social mayor es la tasa de desempleo. Como se refleja en el gráfico 1, países con elevadas tasas de paro tienen bajos niveles relativos de gasto social (España, Grecia), o altos niveles de gasto (Finlandia, Francia). Igualmente, países con bajas tasas de desempleo pueden tener bajos niveles de gasto social (Portugal, Irlanda) o elevados gastos sociales (Holanda, Luxemburgo).

Gráfico 1

Gasto en protección social por habitante (2000) y tasa de desempleo (2001) en los países de la UE-15



Fuente: UE, *Living conditions in Europe, statistical pocketbook 1998-2002*, European Communities 2004

El desempleo no es provocado tampoco por la mayor presencia de equipos en la producción sino por la elección neoliberal de no transformar la gran cantidad de trabajo en ocupación estable y protegida; por ejemplo las privatizaciones se ven siempre acompañadas por importantes disminuciones de personal y de costes laborales. La empresa se convierte en minimalista pues todo lo que supera la capacidad de absorción del mercado tiene que ser suprimido. Es por esta razón que existe otra fundamental diferencia entre la forma de producción fordista o taylorista y la post-fordista: en la primera la fuerza-trabajo tiene que ser especializada, alineada al trabajo siempre igual; al contrario en la segunda aparece la necesidad de que el trabajador especializado alcance un alto grado de adaptabilidad a los cambios de ritmo, de función, de papel. Todo esto crea otro importante cambio; en el sistema fordista, los derechos sociales de los trabajadores tenían una validez universal y eran protegidos por leyes, mientras en el post-fordista, estos derechos desaparecen.

Todo esto ocurre cuando son las leyes del mercado las que mandan, al fijar calidad y cantidad en tiempo real, el trabajo se vuelve cada vez más constrictivo, destinado a la obediencia y a la fidelidad. Por ejemplo, en Estados Unidos la ausencia de normas que regulan las relaciones de trabajo y de los sistemas de representación de los trabajadores, ha favorecido la creación de una cantidad de puestos de trabajo precarios que en Europa, por la red de protección social heredada por el fordismo, aún no ha alcanzado niveles similares. Hay que subrayar que en Estados Unidos, junto a un menor desempleo, existen tasas muy altas de trabajos y salarios precarios y mayores niveles de pobreza que en los países europeos y Japón. Aunque Europa se está moviendo hacia el modelo norteamericano, es decir hacia las características del modelo anglosajón de capitalismo salvaje.

Tipología de trabajos postfordistas⁷

Poner en marcha un proceso de recomposición de un bloque social antagonista requiere localizar los puntos tendencialmente más agudos de contradicción y conflicto. A su vez, esto demanda entender cuales son los sectores de clase en expansión y cuales los sectores en declive. Esta cuestión resulta fundamental para adecuar a los mismos el proyecto de transformación y la forma de la organización requerida en cada momento histórico.

El obrero de línea de montaje (el *obrero masa*) ha sido el centro del conflicto de clase en la época del fordismo. La época de la acumulación flexible saca a la luz **nuevas figuras de la producción y de los servicios estratégicos**: una suerte de trabajador único (poliédrico) extremadamente flexible, suficientemente o altamente escolarizado, con la capacidad de cambiar de empresa y de realizar funciones muy diferentes entre sí, privado de cualquier conocimiento real del proceso en el cual está implicado y privado así mismo de garantías salariales, sindicales, previsionales.

En particular en los países centrales de capitalismo maduro se confirma la homogeneidad tendencial de los trabajadores y del trabajo, que ve como se reduce cada vez más la división entre trabajo manual e intelectual, que anula la diferenciación sobre la base del título de estudios, que recurre en la mayoría de los casos al uso de computadoras y de máquinas automáticas y que exige tanto de los trabajadores regulares como de los precarios una adaptabilidad a cualquier exigencia del proceso productivo.

Esta modificación estructural en las relaciones laborales exige aplicar cambio de funciones del Estado: del Estado como mediador social, regulador de la economía, gestor del *Welfare State* al Estado como agente empresarial, un *Profit State* con el objetivo preciso de transferir riqueza y recursos de los sectores populares a la empresa, de las rentas del trabajo a la renta financiera.

⁷ *Localización del bloque social antagonista en el centro y en la periferia*, en M. Casadio, J. Petras, L. Vasapollo: *Clash! Scontro Tra Potenze. La relata della globalizzazione* Jaca Book Milan 2003.

El instrumento fiscal asume un carácter abiertamente de clase, factor central en la transferencia de riqueza de signo antipopular:

- Privatizaciones
- Reducción del gasto social
- Aumento de las tarifas de los servicios (transporte, telecomunicaciones, energía)
- Utilización/manipulación del gasto fiscal y las tasas marginales del impuesto sobre la renta

La precarización y la fragmentación del mercado de trabajo han reducido fuertemente la rigidez de la fuerza de trabajo, sobre la base de la cual nacieron las luchas de los años 80, la resistencia de los mineros ingleses, la lucha a favor de la escala móvil de los salarios en Italia o la lucha de los controladores aéreos en Estados Unidos.

Hay que analizar la situación de los diversos segmentos de clase producto de la fragmentación social de los últimos decenios, para identificar en ellos y entre ellos los nuevos elementos unificadores. A tal respecto se pueden identificar algunos sectores, para tenerlos en cuenta en análisis de clase en los países de capitalismo maduro:

1. El crecimiento de los **trabajadores precarios**, mecanismo sobre el cual se ha establecido el aumento de la ocupación y la redistribución entre los trabajadores del monto de salarios existente. Actualmente asistimos al boom de los *working poor*: trabajadores cuyos salarios no les permiten salir de la pobreza. Ello explica como el aumento del ejército industrial de reserva es una de las dimensiones clave del proceso de acumulación en la metrópoli y en las nuevas periferias industriales durante los próximos decenios. Ello determina el tipo de organización que se puede establecer, como sindicatos independientes de base, vinculados a las comunidades más que a los sectores o ramas industriales.
2. Los trabajadores de los «**servicios estratégicos**» (telecomunicaciones, energía, transporte, crédito): se encuentran en el centro de un intenso proceso de reestructuración que acompaña a las modificaciones en el papel del Estado y a la privatización de estos servicios estratégicos para las empresas. Ello ha significado reducciones de salarios, nueva organización del trabajo, puesta en discusión de la «aristocracia salarial» para la mayor parte de los trabajadores de los servicios.
3. Los **empleados públicos** experimentan un proceso análogo. Muchos de los servicios públicos del estado social están en proceso de desmantelamiento para ser externalizados al denominado *tercer sector*, estableciendo el compromiso ideológico y económico entre capital financiero, cooperativas y ONGs, empresas católicas y profesionales del «voluntariado». Decenas de miles de nuevos trabajadores se encuen-

tran ocupados en condiciones de altísima precariedad, bajos salarios y elevada subalternidad en esta área que se suele denominar como *no profit* (sin ánimo de lucro).

4. A causa de la escasa autonomía financiera y de la presión fiscal, **el trabajo autónomo** en los servicios y en la industria está sufriendo los golpes de una brusca verticalización y concentración, y se va convirtiendo cada vez más en un trabajo subalterno a las exigencias de la empresa, con tasas altísimas de autoexplotación, y cada vez menos en un trabajo en actividad «independiente». Sobre la base de esta realidad y de esta tendencia, las modificaciones legales facilitan el mantenimiento continuado y coordinado de «colaboradores» con la empresa. Su trabajo es autónomo en lo referente a la parte contributiva y fiscal, pero subalterno en su función material en la relaciones de producción.
5. Los trabajadores de las viejas regiones industriales han sido los primeros en sufrir el golpe de una reestructuración que ha modificado en profundidad la situación social en los países centrales. La desindustrialización ha modificado radicalmente la connotación de los centros industriales como Detroit, Pittsburg, Turín, Milán, Bilbao, Liverpool, Manchester, Asturias o Nord-Pas de Calais. Hoy son pocas las grandes fabricas con varias decenas de miles de trabajadores en el mismo centro de trabajo todavía activas, y los **trabajadores industriales** de los viejos enclaves industriales se han revelado permeables a la ola de concentraciones y a la convivencia con la lógica de mercado.

La financiarización de la economía, los procesos de concentración, la moneda única europea, la nueva organización de los procesos productivos y la competencia de las zonas de bajos salarios en Europa del Este y en el tercer mundo, provocarán una situación de crisis también en las PYME industriales que caracterizan muchos distritos industriales de Italia, Francia o España.

Flexibilidad y malestar del trabajo

La nueva organización capitalista del trabajo se caracteriza cada vez más por la precariedad, la flexibilidad, la desreglamentación. Es una situación social marcada por el malestar en el trabajo, por el miedo a perder el propio puesto de trabajo y a no poder volver a desarrollar más una vida social y por empeñar la vida solamente en el trabajo y para el trabajo, con la angustia vinculada a la conciencia de una evolución tecnológica que no resuelve las necesidades sociales. Es un proceso que vuelve precario todo el vivir social. La flexibilidad es considerada como una de las alternativas para combatir el desempleo. ¿Qué se entiende por flexibilidad? Las definiciones son muchas. Hay que distinguir entre flexibilidad salarial, flexibilidad de horario y flexibilidad numérica (o exterior); existe también la flexibilidad funcional (u organizativa). Flexibilidad es por ejemplo:

- Libertad para la empresa de despedir una parte de los trabajadores dependientes, sin penalización, cuando la producción y las ventas disminuyan.
- Libertad para la empresa, cuando la producción lo necesite, de reducir el horario de trabajo o de recurrir a más horas de trabajo, reiteradamente y con poco tiempo de preaviso.
- Facultad de la empresa de pagar salarios reales más bajos a paridad de trabajo, sea para solucionar caídas temporales de los negocios o para participar en la competencia internacional.
- Oportunidad para la empresa de distribuir el trabajo diario y en la semana a su conveniencia, cambiando los horarios y las características (trabajo a turno, a escalones, a tiempo parcial, horario flexible, etc.).
- Libertad para la empresa de encargar parte de su actividad a empresas externas (contratas).
- Posibilidad para una empresa de utilizar trabajadores «en alquiler» (empresas de trabajo temporal), trabajadores con contrato a tiempo parcial, técnicos con contratos de trabajo a tiempo determinado, trabajadores en prácticas, subordinados y otras figuras emergentes del trabajo «atípico», disminuyendo el personal con contrato a horario completo y a tiempo indeterminado, que en determinados sectores se sitúa por debajo del 20% del empleo total⁸.

La flexibilización no es una solución para aumentar la ocupación, sino una imposición a la fuerza-trabajo para que acepte salarios reales más bajos y peores condiciones de trabajo. Es en este contexto que se ha ido reforzando un nuevo segmento de oferta de trabajo a través del llamado mercado ilegal en el cual se difunde el trabajo irregular, precario y sin garantías. Con el post-fordismo y la mundialización económico-productiva, el trabajo ilegal ha asumido dimensiones mucho más grandes⁹, también porque los capitalistas de los países industrializados, por un lado han trasladado sus producciones más allá de los confines na-

⁸ También en España el empleo fijo como perspectiva laboral ha quedado reducido tras la desregulación de la segunda mitad de los años ochenta a solamente una parte de los ocupados en la Administración Pública.

⁹ Un informe de la Dirección General de Asuntos Sociales de la Comisión Europea de 1997 sobre el trabajo clandestino estima que, combinando todos los estudios disponibles, el «trabajo no declarado» representa como media entre un 7% y un 16% del PIB europeo y sitúa a Grecia a la cabeza, con un 29 a 35% de su PIB en la clandestinidad. Le siguen Italia (20-26%), España (10-23%) y Bélgica (12-21%). La tasa más baja corresponde a los nórdicos (Finlandia 2-4% y Dinamarca 3-7%), mientras que Alemania y Francia se mueven en la media (4-16% ambos). El país de mayor flexibilidad laboral, Reino Unido, tiene entre un 7% y un 13% de economía clandestina. No hay datos de Portugal y Luxemburgo. El escándalo político por los resultados del estudio fue mayúsculo, pero los políticos y burócratas comunitarios no los pudieron enterrar antes de que llegaran a los medios los datos fundamentales. A partir de estos datos y utilizando estimaciones poco conocidas de la propia Dirección General de Mercado Interior de la Comisión sobre dinero negro y blanqueo de capitales, podemos calcular que en 2001 el dinero negro generado en la zona euro pudo alcanzar entre 455 mil millones y 1,04 billones de euros.

cionales y sobre todo han invertido en países donde las garantías son mínimas y es más alta la especialización del trabajo, y por otro lado han trasladado a los países centrales contingentes crecientes de mano de obra barata procedente de esa misma periferia, produciendo así costos mucho menos elevados y aumentando la competitividad.

Trabajo precario e insatisfacción social

Las raíces del bienestar económico bajo el capitalismo se alimentan básicamente de dos variables: el nivel de empleo respecto a la población total y el nivel de los salarios respecto al producto, de modo que podemos decir que el bienestar es función directa de la evolución de la tasa de ocupación, del salario medio y de la productividad de la población.

$$B = f(L/N, W/L, P/N)$$

L: ocupados; N: Población; W: Salarios; P: Producto

Con estas nociones elementales, podemos identificar las raíces del empobrecimiento de los países del sur. Pero también nos sirven para situar la evolución del bienestar social en los países desarrollados, como los de la Unión Europea.

El gráfico 2 pretende reflejar la evolución de estas variables principales en las últimas décadas en la Unión Europea.

El gráfico 2 muestra dos fases bien diferentes. En la primera, hasta mediados de la década de los ochenta, la población crece más rápido que el empleo. Incluso en los años de recesión (1967, 1975, 1981-83) la ocupación disminuye en términos absolutos. Durante esos años, con excepción de la crisis del petróleo (1974-75), la relación entre el PIB y el salario por ocupado es directa: los salarios tienden a crecer más o menos lo mismo que el producto.

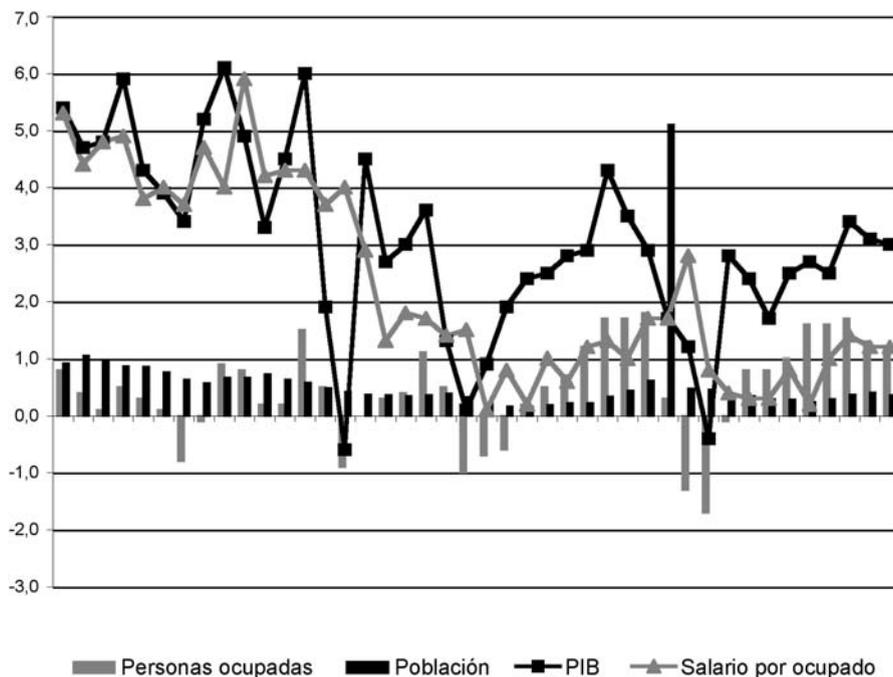
Pero la llegada del neoliberalismo de la mano de los neoconservadores a principios de los ochenta no solo rompe la tendencia, sino que establece nuevas condiciones estructurales. Ahora, la población tiende a trabajar en mayor proporción, y los salarios que reciben los trabajadores crecen menos que el producto (salvo en el primer año de la recesión de 1992-93).

Estas nuevas condiciones en las que se realiza el proceso de trabajo y de distribución del excedente son el fundamento de la situación de vida de los ciudadanos de Europa. La Comisión Europea publica periódicamente un Eurobarómetro, que pretende medir el estado de opinión de la población europea respecto a sus condiciones de vida y otros temas¹⁰. En ellos se refleja bien la situación de vida que genera el neoliberalismo.

¹⁰ La Comisión Europea organiza encuestas de diverso tipo: encuestas generales de opinión pública, grupos objetivo específicos y grupos cualitativos (grupos de discusión, entrevistas en profundidad) en to-

Gráfico 2

Tasas de variación anual del PIB, población, ocupación y salarios medios en la Unión Europea-15



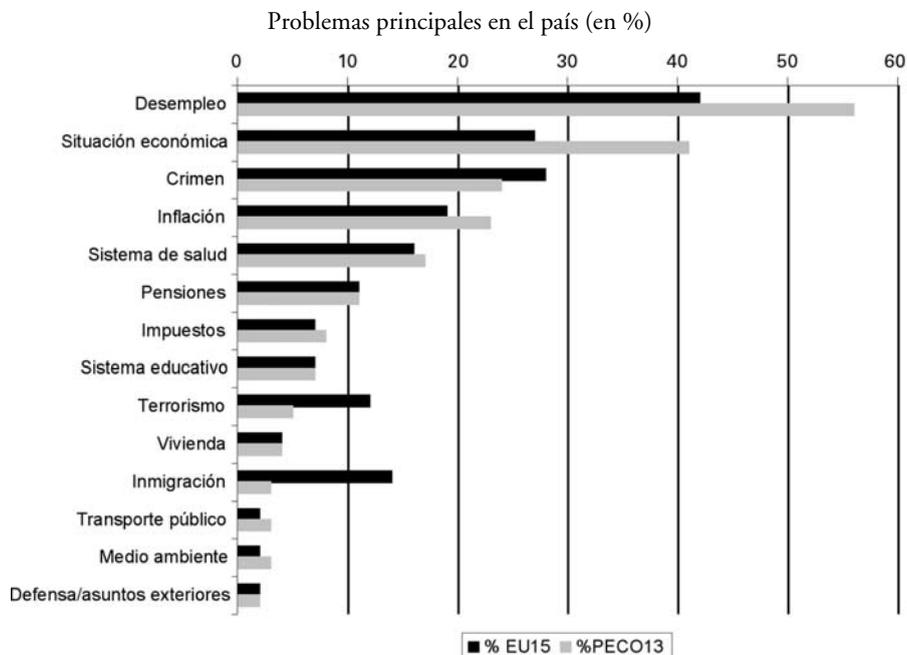
Fuente: Elaboración propia. European Economy, statistical annex spring 2003.

Los datos más recientes señalan como coincide el número de personas cuyas expectativas de vida empeoran en 2004 con las que esperan que siga más o menos igual. La mitad de la población espera un empeoramiento económico general en su país en 2004. En la UE 15 un 79% de la gente está satisfecha con su vida, en los PECO13 solo un 60%. Un 35% ha empeorado respecto a 5 años atrás, y 30% han mejorado sus condiciones de vida

La situación económica explica esencialmente este estado de opinión. El desempleo y la situación económica general, junto con la inflación son los principales problemas percibidos por la población, aunque en Europa Occidental el crimen se sitúa solo por detrás del desempleo como problema sensible (ver gráfico 3).

dos los países miembros. Dos veces al año publica informes sobre las encuestas generales estándar que constituyen los Eurobarómetros, que también se realizan para el grupo de países candidatos. Muchos de estos informes se pueden encontrar en la web del Eurobarómetro: http://www.europa.eu.in/comm/public_opinion

Gráfico 3



Fuente: Comunidad Europea: Eurobarómetro 2003.

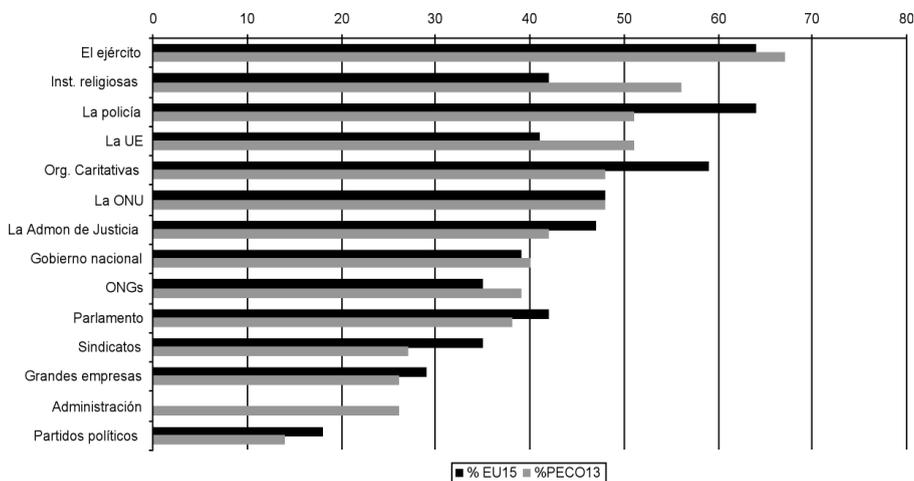
Estas deterioradas expectativas respecto a la situación sociolaboral no dejan de repercutir en la salud de las democracias antiguas y nuevas. La confianza en las instituciones alcanza un mínimo histórico, entre un 15% de confianza en Polonia y un 56% en Chipre, solo un 29% de los ciudadanos de los PECO confía en sus instituciones (ver gráfico 4).

Quizá uno de los rasgos más significativos, tanto en el este como en el oeste de Europa es que las instituciones más valoradas por los ciudadanos sean el ejército y la policía. Las instituciones securitarias como sustitutos de la inseguridad personal y colectiva que se experimenta.

La desconfianza hacia las organizaciones de representación social —parlamentos, partidos, sindicatos— refleja una ausencia de perspectivas que nos pueden introducir en un ciclo de búsqueda de salidas irracionales a la situación. Las ONGs, que algunos plantearon en algún momento como alternativas de organización social, tampoco salen muy bien paradas en la valoración de los ciudadanos. En cuanto a las Iglesias, resulta significativo que en la Europa oriental se valore más éstas que a su labor social (incluida en las «organizaciones caritativas»), al revés de lo que ocurre en Europa occidental. En la Europa

Gráfico 4

Confianza en las instituciones (% de población)



Nota: sin datos sobre la Administración en la UE15

Fuente: Comunidad Europea: eurobarómetro 2003

ex-socialista, la Iglesia es un modelo de organización social mucho más valorado que las instituciones seculares de la democracia. Para bien o para mal, ya se verá con el tiempo.

¿Estamos en el post-fordismo o en el nuevo paradigma de la competencia global?

La creciente internacionalización, primero de los flujos financieros y después la ampliación del proceso de desindustrialización de los países occidentales, han hecho que las condiciones económicas y las políticas económicas al nivel de cada país tengan hoy poca influencia en los mecanismos de acumulación cada vez más globales.

Desde este punto de vista el proceso de internacionalización de la economía mundial se basa en una división del trabajo que ve como los países occidentales retienen en modo cada vez más concentrado el poder financiero y tecnológico y el control de los flujos comerciales y los países del tercer mundo son objeto de la simple transformación de las mercancías. Emerge un terciario que interacciona cada vez más y se integra con las otras actividades productivas, especialmente con las industriales. Se determina así, un *nuevo modelo localizador de desarrollo* que, en los países centrales de capitalismo avanzado, con fuertes procesos de desindustrialización (Italia o España Gran Bretaña, regiones enteras

de Estados Unidos, como Chicago o Pittsburgh) puede definirse como tejido a multi-nivel de irradiación *terciaria* que se asocia al modelo de flexibilización del vivir social impuesto de una *empresa difundida socialmente en el sistema territorial*. Es decir, se trata de un *terciario* que se acompaña con exteriorizaciones del ciclo productivo y con un modelo de flexibilidad general que ha venido asumiendo un papel cada vez más trajinado del modelo de desarrollo económico, no explicable solamente de simples procesos de desindustrialización o de reestructuración y reconversión industrial, sino de las exigencias de reestructuración y diversificación general del modelo de capitalismo en la actual fase de la competencia global.

Para resolver el problema de la desocupación o desempleo no se necesita, entonces, aumentar la productividad y el producto nacional, es más, es evidente que tal proceso ha llevado a la sociedad moderna a la crisis ocupacional. Precisamente la innovación tecnológica empleada para sustituir el trabajo humano físico ha contribuido a crear desocupación. Basta pensar en aquellos obreros que fueron despedidos cuando fueron introducidas en las fábricas las máquinas, las cuales para ser utilizadas requerían solo unos pocos empleados, con tal de que fueran cualificados; la innovación tecnológica ha aumentado la desocupación y en el área de acumulación flexible ha, además empobrecido el mercado del trabajo.

Hoy la desocupación se acompaña de una instrumentalización creciente, de los salarios que se mantienen en actividad. La intensificación del trabajo lleva al estrés en el trabajo y fuera de él. El patrón hace del tiempo de trabajo un elemento esencial de la super explotación de los asalariados y de la redefinición de la sociedad a partir de la empresa, con su centralidad también en el vivir social.

Así se afirma un nuevo modo de ser del capitalismo que no provoca mejoras de civilización, es más, suscita un crecimiento cuantitativo realizado contra los hombres, contra el trabajo, en razón de una intensificación de la instrumentalización del trabajo, de la falta de formación, del excesivo tiempo de transporte, del tiempo de por sí, más allá del trabajo. ¡Más que a una forma de globalización asistimos a una despiadada competencia global en todos los campos basado en un modelo de desarrollo que roba la vida!

Los jóvenes, las mujeres y los obreros son los más afectados. En 1975 el 85% de la población tenía un trabajo estable, en los años noventa tal porcentaje descendió al 60% de la población; se prospecta que en los años 2000 solamente el 25 % de la población activa tendrá un empleo estable y protegido de un estatus legal y contractual, de plenos derechos y de un salario pleno.

La reducción de los puestos de trabajo comienza al mismo tiempo que con el desarrollo tecnológico el cual aporta plusvalía, cada vez mayor, acaparada por las rentas financieras y de todas maneras con incrementos de productivi-

dad que van sólo a ganancia y que no son redistribuidas de ningún modo al factor trabajo.

Aunque si se analiza el sector del trabajo reglamentado (es decir con una presencia sindical) nos damos cuenta que en realidad la diferencia entre horario contractual y horario de hecho, ha aumentado mucho, siendo muy grande la diferencia entre derechos disciplinarios por ley y derechos aplicados realmente. La precariedad del derecho es hoy una norma generalizada en todas partes (o casi).

El florecimiento de las microempresas y la descentralización productiva de la mediana y gran empresa son consecuencias derivadas del proceso en curso: es claro que también en este caso la reglamentación de las relaciones de trabajo resienten mucho estas nuevas condiciones; en el caso de las microempresas, es más, tratándose frecuentemente de empresas formadas por una única persona, es evidente que no se tiene ninguna posibilidad de reglamentación de la relación del trabajo. También en el caso de la mediana y gran empresa descentralizadas; el problema está presente desde el momento en que, cuanto más se alejan las empresas del centro, más es difícil controlar los horarios de trabajo y las condiciones del mismo.

Y todo esto sin profundizar mucho en los problemas de la contaminación ambiental, pero parece importante recordar que 4/5 del bióxido de carbono liberado en la atmósfera proviene de las regiones industrializadas, las cuales causan deforestación, pérdida de suelo fértil, crecimiento de los procesos de erosión, contaminación y agotamiento de los recursos naturales, pérdida de la biodiversidad, destrucción de la capa de ozono, creación de residuos tóxicos incontrolables y peligros. Todo ello para crear crecimiento cuantitativo y nuevos procesos de acumulación del capital, con el único fin de aumentar la producción y la productividad para el lucro actuando contra un desarrollo de calidad que defienda la vida en todas sus formas.

Muchos analistas piensan que la intervención en la recuperación ambiental y del patrimonio cultural puede hacerse sólo a través de grandes inversiones, grandes mutaciones y grandes obras públicas; y por lo tanto grandes ganancias para las empresas, quizás las mismas que han provocado la contaminación. Tal visión sacrifica la acción de organizaciones sociales de participación desde abajo, las formas de democracia real de los trabajadores y de los ciudadanos, de actividad de controles difundidos en el territorio, de cooperativas y de producciones realmente fuera de mercado. Sacrifica, por tanto, la acción verdadera que hace crecer las conciencias, que genera trabajo con base en el diseño ambientalista con carácter de producción alternativa en un modelo de desarrollo que pone las bases de la alternativa concreta al capitalismo. El retorno a un Estado empleador, ahora a través del trabajo ambiental, del trabajo de unidad social en el desarrollo de la economía *socio-ecosolidaria* corre el riesgo de actuar también en negativo, pues la solidaridad no puede y no debe poner remedio a un derecho que

se viola. Se corre el riesgo además de que sea fuente de trabajo precario, de movilidad y de flexibilidad de la fuerza de trabajo joven.

La economía convencional capitalista se separa de la social y de todo el resto e impone como su medidor al PIB sin calcular la minusvalía sumada de la producción, es decir sin evaluar económica y socialmente la destrucción del capital natural, ni los costos adicionales debidos a la contaminación atmosférica, del agua, del suelo y de todos los otros efectos negativos producidos por la actividad económica, incluso su dramático impacto en la salud poniendo en discusión la misma posibilidad de supervivencia de la entera comunidad. La mejora de los indicadores económicos cuantitativos para evaluar la actividad económica exige el establecimiento de políticas destructivas no sólo desde el punto de vista ecológico sino también social.

El paradigma de la competencia global tiene necesidad de todo esto, para no hablar del inevitable *keynesismo* militar, de la guerra como necesidad para resolver la crisis capitalista.

Del conflicto capital-trabajo a la salida del capitalismo en la construcción de la alternativa social

Marx probó hace siglo y medio, partiendo de las consecuencias de su análisis de la teoría del valor que, a diferencia de todas las otras mercancías, el valor de la fuerza-trabajo está compuesto de dos elementos, incorporando en si la capacidad de creación de plusvalía, de un valor mayor que el de su propia reproducción.

Después de haber desarrollado, la teoría de la plusvalía, Marx revela, por primera vez en la historia de la ciencia económica, el mecanismo de la explotación capitalista, partiendo del análisis de la acumulación de capital como resultado de la existencia de trabajo apropiado, trabajo no pagado a la clase obrera.

Pero Marx, fue más allá, mostrando que la apropiación de parte de los capitalistas del trabajo no pagado de los obreros era conforme a las leyes internas del capitalismo.

Si todo eso es verdad, entonces la sociedad capitalista no es en absoluto un mundo de relaciones armónicas, sino que es, por el contrario, el lugar de una guerra generalizada, entre capitalistas, entre capital y trabajo y entre los propios trabajadores forzados a vender su fuerza de trabajo de forma individual en mercados competitivos:

«En este paisaje competitivo, los que ganan barren con las ganancias mientras que la masa de perdedores tiene que repartirse las migajas. La flexibilidad es un elemento clave para la formación de ese mercado»¹¹

¹¹ R. Sennet: *La corrosión del carácter*, Anagrama 2000 p. 93.

Nos encontramos en una fase de transición todavía en vía de definición pero que nos da de todas maneras señales bien claras al interior de la competencia global. Se asiste a un aumento de la producción de los servicios sobre la de los bienes materiales, pero eso sucede sobre todo con procesos de externalización de los servicios y de fases del proceso productivo a bajo costo adicional, basados en una super explotación del trabajo. Un trabajo utilizado por medio de procesos de deslocalización internacionales en la búsqueda de formas de trabajo de escaso contenido de derechos y a bajísimo salario; a esto se acompaña una fuerte presencia de trabajos intelectuales y técnico-profesionales frecuentemente precarios al igual que los manuales y repetitivos.

No se trata entonces de un simple proceso de desindustrialización sino de una transformación de la sociedad que crea nuevas necesidades, de una concentración diversa de la calidad del desarrollo, del nacimiento de nuevas actividades, la mayor parte de las cuales de carácter terciario y precario. Nuevas actividades productivas que generan, y fuerzan al mismo tiempo, nuevos mecanismos de crecimiento, de organización de la sociedad y de acumulación de capital.

La amenaza siempre inminente y en aumento de la desocupación, en particular la convivencia actual de la desocupación coyuntural con la estructural, el paradigma de la acumulación flexible de la así llamada era post-fordista debida a la automatización de la producción y a la intensificación del trabajo, todo esto ejerce una influencia sustancial en el empeoramiento general de la situación mundial de la clase trabajadora.

La incertidumbre de la existencia, de la cual habló Engels, continúa acentuándose y se lee a través de la desocupación estructural, la precariedad del trabajo, la destrucción ambiental, el surgir de nuevas pobrezas y marginaciones, la economía de guerra, con la guerra militar como fenómeno permanente.

Estos hechos objetivos son una confirmación convincente de los fundamentos de la teoría marxista del empobrecimiento absoluto y relativo. El desarrollo mismo del capitalismo contemporáneo afirma enteramente otra tesis fundamental de Marx, la de la intensificación del proceso de proletarianización en el seno de la sociedad capitalista, del incremento, aunque en formas diversas y articuladas, del trabajo subordinado, del trabajo asalariado, de un crecimiento cuantitativo destructivo, de una acumulación centrada siempre en la extorsión de plusvalía, en la explotación.

La actual cuestión económico-social del trabajo no está ligada solamente a la desocupación cada vez más de carácter estructural, sino que más bien tiene que ver con una serie de problemas de carácter *cuantitativo/qualitativo* y por esto de las nuevas figuras del trabajo, del trabajo negado y del no trabajo, todas ellas figuras internas y propias del mismo modo de producción capitalista. El problema del trabajo existe incluso para aquellos que poseen uno, dado que se trabaja cada vez más y en condiciones cada vez más precarias, no tuteladas, con salario social ab-

soluto, y también el relativo a cada trabajador, cada vez menores y con altos niveles de movilidad e intermitencia laboral.

El análisis que efectuamos sobre la actual crisis del capitalismo, crisis también de super producción, de acumulación, es también crisis de demanda a causa de la tendencia a la contracción general del salario social de la clase trabajadora en su conjunto; como se refleja en el cuadro 1, el gasto social alcanzó en Europa su máximo nivel en 1993. Desde entonces, asistimos a una década de contracción del ingreso directo de los trabajadores y también del salario indirecto en forma de transferencias sociales.

Pero es igualmente una crisis debida a la transición de la acumulación material a formas de acumulación basadas en el capital inmaterial. Los nuevos proce-

Cuadro 1

Gasto total en protección social como % del PIB. Máximo del periodo 1990-2001 y año

	Año	% PIB	2001 (p)
UE (15 países)	1993	28,4	27,5
Euro-zona	1993	28,3	27,4
Suecia	1993	38,2	31,3
Francia	1996	31,0	30,0
Alemania	1996	29,9	29,6
Dinamarca	1994	32,8	29,5
Suiza	2001	28,9	28,9
Austria	1994	29,9	28,4
Holanda	1993	32,3	27,6
Bélgica	1993	29,3	27,5
Grecia	2001	27,2	27,2
Gran Bretaña	1993	29,0	27,2
Finlandia	1994	33,8	25,8
Italia	1993	26,4	25,6
Eslovenia	2001	25,6	25,6
Noruega	1992	28,2	25,6
Portugal	2001	23,9	23,9
Luxemburgo	1996	24,1	21,2
Islandia	2001	20,1	20,1
España	1994	22,8	20,0
Hungría	19,9
Eslovaquia	1998	20,2	19,1
Malta	1998	18,8	18,3
Irlanda	1992	20,3	14,6

(p): datos provisionales.

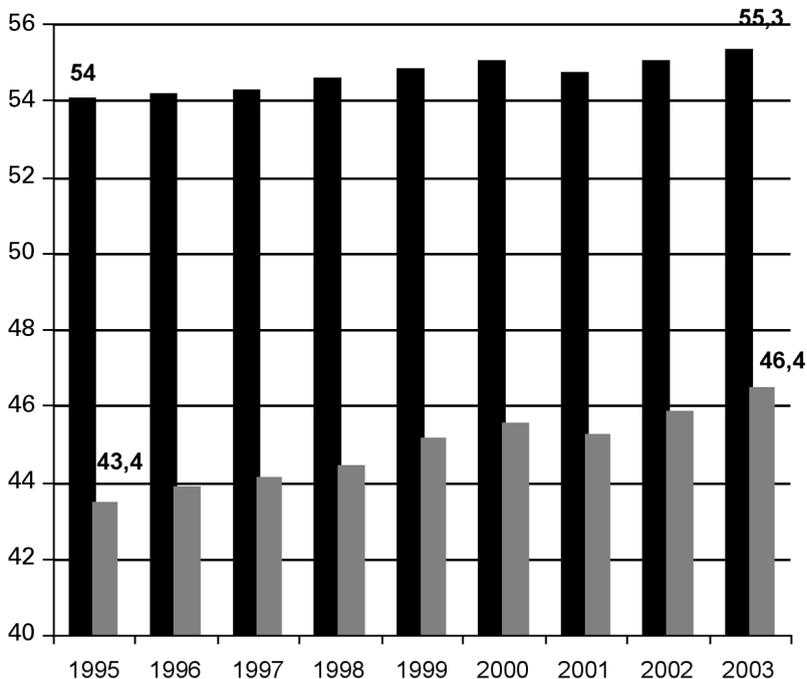
Fuente: Elaboración propia en base a datos de Eurostat, SDDS meta-data

Los procesos de acumulación están igualmente ligados a los fuertes incrementos de productividad no redistribuida y a los procesos de *terciarización*, los cuales se acompañan de significativos movimientos en la renta financiera. Todo esto sirve para evidenciar que el así llamado ciclo *post-fordista* de la fábrica social generalizada genera también, además de desocupación estructural, mil formas de trabajo atípico y flexible, catalogables entre el trabajo asalariado, dependiente y directo.

Hoy, la aplastante mayoría de la población trabajadora de los países capitalistas se compone de trabajadores asalariados. Una población trabajadora que no deja de crecer, como consecuencia de la reducción de la capacidad adquisitiva de los salarios, que obliga a la población a recurrir en mayor medida a la venta de su fuerza de trabajo para subsistir, en particular por parte de las mujeres, trocando trabajo doméstico por trabajo asalariado (ver gráfico 5). El trabajo asalariado constituye la base del capitalismo, a escala mucho más grande que en los tiempos de Marx, al interior de los procesos y de las dinámicas de funcionamiento del modo de producción capitalista de siempre.

Gráfico 5

Participación en el mercado de trabajo, Total y mujeres (% de población de más de 15 años)



Fuente: Elaboración propia en base a Eustat, SDDS metadata.

Sin embargo, las tendencias actuales, con el aumento del número de los trabajadores asalariados empleados fuera de la producción material propiamente dicha, el aumento del número de los empleados, de los flexibles, de los precarios, de los temporales, de los atípicos en general, el incremento de la tasa de trabajo intelectual o del falso trabajador autónomo, en la composición del «obrero colectivo», son suficientemente amplias como para testimoniar la «desproletarización» de la clase obrera, o de la clase trabajadora en general.

Marx reveló la tendencia objetiva de la producción capitalista hacia una explotación máxima de la clase obrera. Tal tendencia se ha verificado en el curso de toda la historia del capitalismo.

Lo que es característico de este modo de producción, es decir todavía hoy, y con más razón hoy, no es el hecho de que exista explotación de una parte de la población de parte de la otra, cuanto la forma que tal explotación asume, es decir la producción de

«Plusvalía, por la cual el capitalista no paga ningún equivalente. Es sobre esta forma de cambio entre capital y trabajo que está basada la producción capitalista, y el sistema de trabajo asalariado, y que debe conducir a reproducir continuamente el obrero como obrero y el capitalista como capitalista.»

Es, no obstante la actual transición del obrero masa al «obrero social», de la centralidad de fábrica a la fábrica social generalizada, de los «monos azules» a los cuellos blancos, del trabajo manual a los trabajadores del conocimiento y de la inteligencia, de la era fordista a la así llamada *post-fordista*, de la globalización a la competencia global. También en los países de capitalismo avanzado permanece y convive cada vez más el trabajo asalariado con formas cada vez más sofisticadas y cada vez más incisivas de explotación.

Es ahora el territorio el centro hacia el cual converge una parte relevante de los intereses de la colectividad, de la clase, de los nuevos grupos de sujetos que operan en una empresa difundida socialmente en el sistema territorial. Una fábrica social generalizada en la cual se generan nuevos sujetos que se deben sumar a una unidad como cuerpo organizado, como una totalidad de partes interagentes como nuevos sujetos de clase, que se dan una cierta caracterización social porque derivan de una cierta caracterización productiva de la reconversión neoliberal, del modo de producir y de producir socialmente la centralidad de la empresa, del lucro, del mercado.

Nuevos sujetos de clase entonces, capaces de revivir contradicciones económico-sociales y procesos de socialización. Valores y comportamientos orientados y derivados de la presencia de un modelo de desarrollo que, a causa de la reestructuración de la empresa y del capital, incide profundamente en el territorio y crea su contradicción en la nueva fase del conflicto social.

Tales procesos necesitan una nueva lectura socio-política; tienen necesidad de nuevas lógicas interpretativas, de nuevas propuestas de lucha, de nuevos instrumentos ignorados de los análisis de organización industrial de la era fordista para relanzar una nueva fase del conflicto de clase capital-trabajo.

Bibliografía

- GALLINO, L. (2002): «Il costo umano della flessibilità», Laterza Editores.
- RIFKIN, J. (1996): «El fin del trabajo», Paidós, Barcelona.
- MARGLIN, S. (1977): «What do Boses Do?», traducido al español en André Gorz y otros: *Crítica de la División del Trabajo*, Laia Barcelona.
- M. CASADIO, J. PETRAS, L. VASAPOLLO: *Clash! Scontro Tra Potenze. La relata della globalizzazione* Jaca Book Milan 2003
- SENNET, R. (2000): *La corrosión del carácter*, Anagrama.

LOS NUEVOS EQUILIBRIOS CAPITALISTAS INTERNACIONALES A TRAVÉS DE UN ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA GLOBAL

LUCIANO VASAPOLLO

Profesor de Estadística Empresarial, Universidad.«La Sapienza», Roma,
Director Científico del Centro Estudios CESTES y de la revista PROTEO

ABSTRACT

LOS NUEVOS EQUILIBRIOS CAPITALISTAS INTERNACIONALES A TRAVÉS DE UN ANÁLISIS DE LA COMPETENCIA GLOBAL

Luciano Vasapollo

■ *Para entender a fondo la actual fase de la competencia global, es preciso analizar la organización del ciclo económico, las características del tejido productivo y social, el papel del Estado, las relaciones entre las áreas internacionales y los intereses generales de dominio y expansión que determinan no solamente las guerras financieras y económico-comerciales, sino también verdaderos enfrentamientos bélicos. Toda esta problemática, desarrollada en profundidad en este artículo, está fuertemente vinculada, de manera determinante y estratégica, con el tránsito del sistema fordista al denominado sistema post-fordista. Este tránsito ha tenido importantes repercusiones sobre el mercado de trabajo ya que a la reestructuración del capital se le une el trabajo manual de bajo salario, descentralizado y frecuentemente no reglamentado, con flexibilidad impuesta y precariedad laboral que afecta al conjunto del vivir social. Para el autor, comprender la complejidad de las transformaciones que se están produciendo exige el uso de nuevas lógicas interpretativas y de nuevos instrumentos ignorados por los estudios económicos de tipo «industrialista», «fordista» y del modernismo «post-fordista», además de un relanzamiento del análisis del conflicto capital-trabajo.*

ESKUMEN GLOBALARI BURUZKO AZTERKETAREN BIDEZ SORTUTAKO NAZIOARTEKO OREKA KAPITALISTA BERRIAK

Luciano Vasapollo

Gaur egungo eskumen globala zein fasetan aurkitzen den sakonean ulertzeko, nahitaezkoa da honako puntu hauek aztertzea: ziklo ekonomikoaren antolaketa, ekoizpen- eta gizarte-ehunaren ezaugarriak, Estatuaren garrantzia, nazioarteko arlo ezberdinen arteko harremanak, eta nagusitasunaren nahiz hedapenaren interes orokorrak; izatez, horiek ez dituzte finantza-arloko edota ekonomia- nahiz merkataritza-arloko gerrak bakar-bakarrik zehazten, izugarritzko gerra-liskarrak sortzen dituzte baizik. Azaldutako arazo guzti horrek, artikulua honetan sakonean garatu denak, oso lotura estua du, modu erabakigarrian eta estrategiaren aldetik, sistema fordista eta sistema post-fordistaren artean dagoen mugimenduarekin. Hain zuzen ere, bi sistema horien arteko mugimenduak ondorio esanguratsuak eragin ditu lan-merkatuan; izan ere, kapitalaren berregituraketarekin bat egingo dute soldata txikiko eskulanak, deszentralizatuta eta sarritan arautu gabe daudenak, gizartean bizi garen guztion gain eragiten duten malgutasun ezarriarekin eta lan-kolokatasunarekin batera. Egilearen iritziz, gizartean bizi ditugun eraldaketan konplexutasunari aurre egiteko beharrezkoa izango da interpretazio logikoak eta «industrialista», «fordista» eta modernismo «post-fordista» moduko lan ekonomikoek baztertuta izan duten tresnak erabiltzea, kapitalaren eta lanaren artean dagoen gatazkaren azterketa berriro bultzatzea gain.

THE NEW INTERNATIONAL EQUILIBRIUMS IN CAPITALISM THROUGH AN ANALYSIS OF GLOBAL COMPETENCE

Luciano Vasapollo

In order to have a full understanding of the current phase of global competence, it is necessary to analyse the organization of the economic cycle, the characteristics of production and society, the role of the State, the relations between the international areas and the general interests concerning dominion and expansion that determine not only the financial and economic-commercial clashes, but also the real wars. All those problems, which are dealt with in depth all throughout this article, are closely related to the change from the Fordist system to the post-Fordist one, in a decisive and strategical way. That change has had considerable effects upon the labour market, due to the fact that, apart from having to restructure the capital, the hand labour is now poorly paid, decentralized and usually non-regulated; flexibility is imposed on it and job insecurity affects social life in general. According to the author, in order to understand the complexity of the changes we are seeing, it is necessary to apply new interpretation logics and new tools which has been ignored by previous economic studies, either «industrialist», «Fordist» or modernist «post-Fordist», as well as to re-launch the analysis of the conflict between capital and work.

1. Modelo fordista y post-fordista, la fase de la globalización

Con el propósito de entender a fondo la actual fase de la competencia global, es determinante hacer un análisis de la organización del ciclo económico, las características del tejido productivo y social, el papel del Estado, las relaciones entre las áreas internacionales y la estructura económica, los intereses generales de dominio y expansión que determinan no solamente las guerras financieras y económico-comerciales, sino también verdaderos enfrentamientos bélicos. Toda esta problemática está fuertemente vinculada, determinante y estratégicamente con la época de tránsito del sistema *fordista* al denominado *post-fordista*¹.

Recorriendo esquemáticamente las últimas tres décadas con sus fases político-económicas, resulta que, ya a partir del inicio de los años 70, comienza a perder importancia la unión entre el sistema productivo *fordista* y los modelos *keynesianos* a través de los cuales el Estado ejercía un papel general de mediación, regulación y comprensión del conflicto social.

A tal propósito, se habla de poner en discusión la *rigidez* de los procesos de acumulación precisamente porque la crisis *fordista* se identifica por la inflexibilidad de las inversiones y de la innovación tecnológica, por una rigidez de los mercados de suministro y de los mercados de consumo. A esto se agregaba la rigidez del mercado del trabajo, también por la fuerza expresada por el movimiento obrero entre la segunda mitad de los años 60 y el inicio de los años 70.

Esta «*rigidez*» del sistema productivo provocaba la imposibilidad del apoyo de la demanda a través del gasto público por una restricción de la base fiscal. La única respuesta fue entonces la de la política monetaria caracterizada por líneas inflacionistas. Se interrumpía, así, el impulso de crecimiento de la posguerra en un contexto de desarrollo económico que creaba nuevos procesos de competencia internacional y disminuía el papel del Estado keynesiano. El intenso proceso de industrialización se dirige en esos años hacia nuevos mercados, especialmente

¹ Para profundizar sobre los argumentos tratados sintéticamente en este documento se pueden consultar entre otros: Martufi R., Vasapollo L. «EuroBang. El desafío del polo europeo en la competición global: investigación sobre trabajo y capital», MEDIAPRINT- EDIC. Roma, 2000; Cararo S., Casadio M., Martufi R., Vasapollo L., Viola F., «No / Made Italy Eurobang / dos: la multinacional Italia y los trabajadores en la competición global», MEDIAPRINT-EDIC. Roma, 2001; Cararo S., Casadio M., Martufi R., Vasapollo L., Viola F., «la conciencia de Cipputi. EuroBang 3. Trabajo: sujetos y proyectos», MEDIAPRINT- EDIC. Roma, 2002.

del sureste asiático, aumentando la competencia internacional y poniendo en discusión el liderazgo estadounidense.

En 1973, con el alza de los precios del petróleo, se produce el primer *shock* petrolífero y las políticas de control de la inflación evidencian dificultades financieras y un excedente de capacidad productivo en los países de capitalismo avanzado, lo que provoca una fuerte crisis de los procesos de acumulación capitalista de la era *fordista*. Por esta razón, se trazan estrategias de supervivencia empresarial y capitalista en una situación de fuerte deflación (1973-75); la salida de la *stagflación* se identifica con procesos que ponen fuertemente en discusión el compromiso *fordista-keynesiano*.

A partir de este momento, se promueven cambios en la organización industrial, en la intensificación de la innovación tecnológica y de los modelos de automatización, en los procesos de descentralización productiva, en los grandes planes de adquisición y fusión, con una nueva proyección general para la aceleración de los tiempos de rotación del capital. Es decir, se producen fuertes innovaciones de proceso y de producto que se acoplan a un sistema diverso estatal-institucional de mediación político-social que tiene como objetivo el control extremo de la conflictividad de los trabajadores y del antagonismo social en general.

Tales procesos tienen la necesidad de realizar de manera diferente el ciclo productivo, un modo diferente de relacionarse con la fuerza-trabajo y de interpretar las dinámicas espaciales de la producción. Y todo esto es posible modificando el papel del Estado y desarrollando una nueva ideología para la acumulación. Así la rigidez de la última fase *fordista* se transforma en flexibilidad de los procesos productivos, flexibilidad del mercados del trabajo, flexibilidad de demanda. Todo esto permite que las amenazas por parte de los movimientos de los trabajadores al orden social capitalista, y los períodos de crisis ocasionados por procesos de superacumulación, puedan ser absorbidos, o por lo menos contenidos y dirigidos.

En los años 80 se ha verificado un sustancial cambio en la duración de los ciclos económicos. Se advierte, en efecto, que, mientras en el período posterior a la segunda guerra mundial el ciclo económico se caracterizaba por una duración aproximada de cinco años, a partir de 1980 la distancia entre dos períodos de recesión se ha prolongado a más de 10 años. Al mismo tiempo, se inicia un proceso dirigido a «adelgazar las empresas públicas y privadas» para facilitar la flexibilidad productiva.

En tal escenario se desarrolla el cuadro macroeconómico mundial de los años 90, (en particular en su segunda mitad) contemporáneamente caracterizado por tasas de crecimiento muy débiles del PIB, incluso en países como Japón que ha desempeñado una función primordial en relación al resto de la economía mundial. Una deflación creciente; una coyuntura mundial extremadamente inestable, expuesta a sobresaltos monetarios y bursátiles; un aumento de las inversio-

nes, en particular de carácter financiero, que se han unido al crecimiento del desempleo y a su naturaleza tecnológica y estructural. Todo ello vinculado a la contención de los salarios reales, a la flexibilidad y precariedad del trabajo y de las condiciones de trabajo, casi medievales en muchos países en los cuales la mano de obra se encuentra explotada al máximo.

Se produce así, un aumento de la desigualdad de la renta y de las condiciones de vida, inclusive en países de capitalismo maduro. A esto se vincula también la marginalización de regiones enteras del globo que abarca desde el sistema de intercambios hasta una competencia internacional siempre más intensa. En el caso de los países de la OCDE, cerca de las tres cuartas partes de las operaciones de inversión en el exterior han asumido la forma de operaciones de adquisición y de fusión de empresas existentes o de cambio de la propiedad del capital existente, cambios a menudo seguidos de reestructuraciones del proceso y del producto, que han generado desempleo sin la creación de nuevos medios de producción. Donde se han realizado inversiones productivas, no necesariamente ha disminuido el desempleo, más bien al contrario. En muchos mercados, las tasas de concentración mundial son similares a las de hace treinta años, típicas de las economías cerradas.

Pero es precisamente en este cuadro en el que se inserta la línea conductora de la así llamada fase de la acumulación flexible, es decir la completa reorganización y cambio de reglamentación del sistema financiero mundial con renovaciones de instrumentos, de mercados, de intermediarios y con una descentralización de los flujos. Todo esto ha puesto en evidencia la necesidad de la estructuración de un único mercado mundial financiero y crediticio, telemático y virtual, haciendo surgir los grandes conglomerados financieros con un papel central de los inversionistas institucionales. El contenido efectivo de la así llamada globalización no es el resultado, por lo tanto, de la mundialización de los intercambios, sino de la mundialización de las operaciones de capital, tanto bajo la forma industrial como bajo la financiera.

Es entonces evidente que el contexto general de la llamada globalización se ha vinculado, aún más, a la dinámica específica de la esfera financiera, cuyo crecimiento sigue ritmos cualitativamente superiores a los de las inversiones productivas, del PIB o de los intercambios; éstos han sido factores que han alterado la situación económica, en particular a partir de los años 80. Estos cambios han afectado negativamente en especial a los países de las áreas con bajo y medio nivel de desarrollo, en particular a la Europa del Este y al Asia Central, zonas ricas en recursos petrolíferos y en gas; áreas enteras que deben enfrentarse a estos problemas bajo el chantaje de una guerra económica, y no sólo, entre los EE. UU. y la UE.

Son, de todas maneras, estos dos últimos bloques económicos los que imponen graves restricciones debido al peso aplastante de la deuda contraída por los

países dependientes. En efecto, es precisamente a EE. UU. y a los países de la UE a los que estos países deben pagar muchos más intereses que el dinero recibido en préstamos, donaciones, inversiones (véase el caso de Argentina). Y el pago de una deuda tan grande obliga a los países del tercer mundo a saquear el medio-ambiente, malvender las materias primas, super explotar y destruir el patrimonio ecológico; en general a encadenarse a acuerdos neoliberales y a privatizaciones, con estándares sociales mínimos, capaces de atraer a los inversionistas extranjeros.

La ausencia de recuperación de la economía sobre todo de los años 90 en adelante es también debida a la siempre extrema desigualdad económica y social, ampliando la brecha de las condiciones entre ricos y pobres. Se trata de una prueba más del fracaso del mercado que, dejado libre y a la deriva, acentúa cada vez más las distancias existentes entre las clases sociales.

Es en este cuadro histórico político-económico donde hay que analizar e interpretar las características principales del *post-fordismo* encuadrado en el paradigma de la acumulación flexible. Características que se pueden esquematizar en las siguientes: una especialización flexible, una creciente volatilidad de los mercados, una reducción sustancial de la función de regulación económica del Estado-Nación y la individualización de relaciones de trabajo.

Hablar actualmente de era *post-fordista* no significa que no subsistan elementos típicos de los procesos *fordistas*, al contrario, el modelo *post-fordista* típico del área central de los países con capitalismo avanzado, coexiste con un típico modelo todavía *fordista* de la periferia y con modelos esclavistas de la extrema periferia (que incluye también algunas áreas marginadas del centro de los países capitalistas avanzados). Todo esto porque hoy conviven diversas caras de un mismo modo de producción capitalista, que también se tiende a identificar como la era de la «*New Economy*» y del paradigma de la acumulación flexible. Como quiera que sea, es una fase en la cual se acentúa un crecimiento destructivo carente de desarrollo social y de civilización.

El proceso que ha caracterizado el desarrollo industrial de los últimos 25 años en los países con capitalismo maduro se ha distinguido, en efecto, casi siempre y aunque en modos diferentes en todas partes por un fuerte aumento de la productividad laboral, que se corresponde con un ahorro de trabajo que excede la creación de nuevas oportunidades ocupacionales. En efecto los fuertes incrementos de la productividad, debidos a intensos procesos de innovación tecnológica y a una consecuente redefinición del mercado del trabajo, han hecho que estos aumentos se tradujeran exclusivamente en alzas vertiginosas de las ganancias y de las diferentes formas de remuneración del factor productivo capital. El factor trabajo no ha tenido ningún tipo de beneficio en términos de redistribución real de tales incrementos de productividad laboral. Ni aumento de los salarios reales, ni disminución de la jornada de trabajo, ni siquiera el manteni-

miento de los niveles precedentes de salario indirecto, cuantificable a través del gasto social.

Globalización significa, por lo tanto, el dominio de la bolsa y de la libre movilidad de los capitales financieros, un domino que entra en conflicto directo y frontal con cualquier forma de mejora de las condiciones de vida de los pueblos, obstaculizando la libertad de elegir y ampliar los derechos universales; éste es el nuevo concepto de modernización del capitalismo salvaje, aunque se intente dulcificar con tonos más consonantes y equilibrados. Esta generalización del capitalismo salvaje sitúa a los EE.UU. en el centro del desarrollo mundial y da paso a la fase de la globalización con liderazgo unipolar; un proceso que se acentúa, en particular, desde finales de los años 80, coincidiendo con el fin de la URSS.

2. La configuración aparente del capital mundializado en el enfrentamiento entre bloques económicos

La liberalización de los intercambios, junto a la desreglamentación y el desmantelamiento de la legislación que tutela los salarios, ha permitido a los grupos multinacionales, en particular a los norteamericanos, explotar simultáneamente las ventajas de la libre circulación de las mercancías y de la gran desigualdad entre los países, las regiones y lugares situados también en el interior de las mismas grandes áreas económicas occidentales.

La política económica determina cada vez más elecciones monetaristas y neoliberales, dejando intactas las profundas causas que originan los desequilibrios de la estructura productiva y profundizando el déficit comercial. Siguiendo las indicaciones del Banco Mundial y del Fondo Monetario Internacional, numerosos gobiernos de los países dependientes (por ejemplo, México, Brasil, Indonesia, Malasia, Rusia, Argentina, etc.) continúan aplicando políticas de carácter estructural y de apertura comercial dependiente acelerada, donde se incluyen privatizaciones de las empresas estatales y desreglamentación económica. Se realizan así políticas que tienen como primeras repercusiones la disminución de los salarios reales y el aumento del desempleo, seguidas de la desindustrialización sin inversiones reales y productivas financiadas por capital interior y, por último, aumento de la dependencia de los dos grandes bloques económicos occidentales EE.UU y UE.

La configuración y las modalidades de uso, con la finalidad de control social total por parte del capital privado mundializado no ha cesado de modificarse y hoy se dirige cada vez más a favor de los intereses de las instituciones financieras no bancarias ligadas a las multinacionales, en una perversa relación entre capital financiero y capital productivo. Esta configuración conduce a una mundialización financiera y productiva con un dominio casi exclusivo de EE.UU. y la UE, y donde

los equilibrios económico-productivos se agudizan progresivamente. Tiene lugar igualmente un proceso profundo de modificación y de distribución de la renta en favor de las rentas financieras y del capital (ganancias industriales que se vuelven réditos para después regresar como ganancias), estrangulando definitivamente no sólo a los países del tercer mundo sino, sobretudo, a aquellos de nivel medio de desarrollo. En el ámbito de los procesos de redefinición de las áreas de influencia de los polos neoeconómicos, el control de los recursos materiales (petróleo, gas, metano, minerales preciosos, etc...) y del capital humano (trabajadores especializados a bajo costo y con mínimos niveles de derechos) de las regiones con nivel medio de desarrollo se convierte en un mecanismo estratégico de la lucha por la competencia global.

La dinámica geográfica de los flujos de las inversiones directas exteriores (IDE) ha representado en los años 90 el instrumento principal del paradigma de la «estabilidad político-económica global», apostando por la iniciativa capitalista en la inversión productiva que no puede quedar subordinada a las dinámicas de la financiación. En efecto, la esfera financiera se alimenta precisamente de la riqueza creada por las inversiones productivas en los países con nivel medio de desarrollo, empezando por los euroasiáticos. Inversiones en esta área significan ganancias para las multinacionales, acaparamiento de recursos primarios y de capital humano a bajo precio y alta cualificación, control del petróleo, de las materias primas y de las fuentes de energía, determinación del valor de cotización de los barriles del petróleo y, por consiguiente, determinación del valor que jugará en el futuro el papel de reserva internacional. Esto significa, capitales inmediatamente disponibles para los operadores financieros (institucionales y no), para las especulaciones internacionales y capitales industriales productivos listos para procesos desenfrenados de explotación. Se trata de las dos caras del capital internacional que tiene de cualquier modo carácter desestabilizador para los países pobres y con medio nivel de desarrollo, sometidos a la agresión económica, financiera y militar.

3. De la globalización a la geoeconomía de la competencia global

Los elementos anteriormente presentados deben ser interpretados como los primeros síntomas de la madurez de un nuevo y gran régimen de acumulación mundial. La fase, y al mismo tiempo, el paradigma de la acumulación flexible, cuyo funcionamiento es sometido a la prioridad del capital privado y financiero altamente concentrado. Es aquí donde la UE está buscando jugar un papel principal, en abierta competencia con los EE.UU., que, por su parte, intenta relanzar de todas las maneras posibles, su rol de «gendarme» de un mundo con liderazgo unipolar.

A este propósito es necesario recordar que, en los últimos diez años, los EE.UU. han estado comprometidos en una serie sucesiva de conflictos. La pri-

mera guerra en 1991 contra Irak, después la guerra en Croacia y Bosnia, la agresión a Serbia a cargo de la OTAN (guiada siempre desde los EE.UU.), la de Afganistán, con el pretexto del «terrorismo internacional»; y la segunda agresión e invasión de Irak, en el contexto de «guerra global y permanente».

La recesión ya presente desde hace tiempo en los EE.UU., disfrazada de crecimiento económico inflado de la deuda interna y externa, y de la «burbuja financiera» especulativa, pone en evidencia una crisis que tiene también carácter estructural y no simplemente cíclico-coyuntural. Aquí debemos buscar la explicación también de lo sucedido el 11 de septiembre quedando claro que los EE.UU. no pueden aspirar a ser los únicos gendarmes o los moralizadores del planeta, careciendo de legitimidad para ejercer de únicos líderes y policías mundiales. Además, también deben tenerse en consideración las serias dificultades internas de estabilidad, de crecimiento económico, de desarrollo social, de equilibrio general con fuertes contrastes éticos, políticos-económicos y sociales, por resolver.

Y si el predominio absoluto de los EE.UU está en dificultades, si la «belle époque» de la globalización con liderazgo unipolar parece terminar, ¿cuáles son los inmediatos competidores en el reparto del dominio global?

El primer país a considerar es Japón, aunque en estos últimos años está sufriendo una crisis económica dirigida por el propio EE.UU., de la que todavía no ha logrado salir del todo. Japón fue durante mucho tiempo mostrado como un país ejemplar, aliado a Occidente, ejemplo de democracia y apoyado por EE.UU. en su ingreso a los organismos internacionales clave como la OTAN o la OCDE. Con la convicción de que el proceso de desarrollo económico de este país no constituía una amenaza, los norteamericanos les fueron transfiriendo tecnología de importancia determinante.

La economía japonesa, con la fabricación de productos siempre más sofisticados y avanzados y su introducción en el mercado mundial y, en particular, en el norteamericano, con fuertes tasas de productividad, con un modelo de flexibilidad y de calidad total, llegó a provocar una sobreabundancia de capacidad industrial que, en 1997, provocaba el desencadenamiento de una nueva crisis de sobreproducción, crisis directa, impuesta y sostenida en el tiempo, por el gran capital de EE.UU. El gran capital estadounidense finalmente se dió cuenta de que las industrias norteamericanas tecnológicas, electrónicas, automotores, etc., se encontraban en una situación de completa sumisión al potencial industrial japonés.

Este reconocimiento supuso el fin del posible liderazgo japonés, un derrumbe además que arrastraba consigo al resto de las economías asiáticas a las que la crisis se extendía rápidamente. Una crisis extremadamente favorable para los EE.UU., ya que les ha permitido redefinir su influencia y expansión en los mercados asiáticos. Es cierto, sin embargo, que en esta área asiática las variables para un nuevo, fuerte y competitivo polo geoeconómico y geopolítico son múltiples,

comenzando por el papel que está ejerciendo el eje ruso-chino-hindú, un eje que puede llegar a reforzarse y concretar, en un futuro cercano, sus miras expansionistas con perjuicio de EE.UU.

Europa, por su parte, tiene un papel nuevo y reforzado (sobretudo después de la institución de la moneda única europea). Además de tener una significativa potencia militar (de momento limitada a los territorios nacionales, aunque preparándose para organizar el ámbito comunitario) posee una elevada capacidad económica y financiera, a punto también de superar a los EE.UU. en el volumen de los intercambios comerciales. Esto hace que la UE pueda llegar a ser la «nueva super-potencia» del mundo globalizado. Está claro que para poder alcanzar este resultado, la UE debería adquirir, junto a la unidad económica también, y sobre todo, una unidad política, un aspecto más difícil de realizar considerando las notables diferencias y discordias existentes entre los diferentes países europeos.

Hay que recordar que la Unión Europea reúne una población de cerca de 400 millones de personas, con un estándar de vida y un modelo político-económico muy similar al de los EE.UU. En la Unión Europea, Italia juega un papel con particulares miras expansionistas hacia los países del este europeo y del África mediterránea; Francia está pensando en la manera de volver a ser una verdadera potencia mundial, mientras Alemania busca, sobretudo, seguridad y una redención que le restituya prestigio ético y político, pero sin renunciar a su propia expansión económica. La reunificación de las dos Alemanias ha convertido automáticamente a este país en la primera potencia de Europa Occidental. Mientras Gran Bretaña, no ha entrado voluntariamente en la Unión Monetaria, y puede ser considerada un simple apéndice de los EE.UU., siendo, a todos los efectos, un «vasallo fiel» del gran «feudatario americano». Gran Bretaña, aliada a EE.UU., piensa únicamente en el modo de mantenerse como una gran potencia, reforzando sus propios y específicos intereses geopolíticos.

Las guerras económicas en los mercados de cambio, los ataques especulativos en los mercados financieros, el uso de las crisis geopolíticas de área (aquellas en los Balcanes, en Afganistán, en toda Euro Asia, otras con aparentes señales diferentes como la de Argentina) son sistemáticas y sintomáticas de la existencia de una guerra económica, financiera, comercial y política, de una violenta competencia entre dos polos neoeconómicos, EE.UU. y la UE. La Unión Europea, en esta batalla, se presenta como un polo fuerte de competencia en la configuración del nuevo orden geopolítico mundial, en la repartición del mercado, en el control de las miras expansionistas del polo asiático por parte del todavía débil Japón o del potencial eje ruso-chino-hindú. Este es, sin duda, el nuevo contexto de la competencia global.

Los aspectos mencionados hasta ahora son sólo algunos de los que evidencian la existencia de una guerra de hegemonía económica que se hace siempre más frontal en todas las áreas del planeta entre el polo geopolítico-neoeconómico

co de EE.UU. y el de la UE. Un enfrentamiento que se ha vuelto todavía más duro con la llegada del euro y con el temor por parte de los EE.UU de que, con el tiempo, aumenten las oportunidades de la moneda europea y su refuerzo le lleve a convertirse en un valor de reserva y de referencia internacional.

La mundialización capitalista y el intento del capital financiero de dominar los movimientos de capital en su totalidad, no cancelan, sin embargo, la existencia de los Estados nacionales; al contrario estos procesos acentúan los factores de jerarquía entre los países y redimensionan su configuración, agudizando así los conflictos por el control sobre aquellas áreas de mayor interés de división geopolítica y geoeconómica. Se confirma, de esta manera, un paradigma económico institucional de competencia global por bloques geoeconómicos.

4. El contexto económico productivo en el cuadro macroeconómico de las tendencias actuales

Lo expuesto hasta ahora pone en evidencia cómo se está configurando un particular e intenso proceso de territorialidad, con carácter nacional e internacional, desubicado de la economía y explicable no solamente por fenómenos de reestructuración y renovación de la industria, sino en relación con los cambios que se están produciendo en el modo mismo de presentarse el modelo de desarrollo, o mejor de crecimiento capitalista. Se consolida así una diversa lógica económico-productiva, la de una nueva acumulación generalizada, cada vez más diversificada en los modelos de producción y en la organización del trabajo respecto a los anteriores procesos productivos.

Un paradigma de acumulación flexible, de producción ligera y de *terciarización* que además convive con los modelos de tipo industrial y con la centralidad del trabajo dependiente, asalariado, con lógicas cada vez más desenfrenadas de explotación, con extorsiones cada vez más compactas de plusvalía absoluta y relativa.

El principio que guía esta fase está fundado en el hecho de que es la demanda la que fija la producción en relación a modelos de eficiencia productiva y desenfrenada competencia, frecuentemente imperfecta. Por lo tanto, la competencia se basa siempre más en la calidad del producto, la calidad del trabajo, con un nuevo papel asignado al así llamado capital humano, al capital intelectual, en un modelo cada vez más caracterizado por recursos inmateriales del capital intangible, por capital de información puesto directamente al servicio de la producción. Esta estructuración del capital se une al trabajo manual de bajo salario, descentralizado y frecuentemente no reglamentado, con flexibilidad impuesta y precariedad laboral que afecta al conjunto del vivir social, con servicios externos y con escaso contenido de garantías.

Hoy conviven las diferentes caras de un mismo modo de producción capitalista fundado en la extorsión de la plusvalía y el plustrabajo. Se desarrollan y se refuerzan, así, fuertes procesos asociativos y de comprensión del conflicto funcionales a la sociedad de la flexibilización y la precariedad del trabajo, de la *terciarización*, de la privatización de las empresas públicas, de los servicios, de la demolición del *Welfare-State*, de las descentralizaciones y externalizaciones productivas. Todos estos procesos son demostrativos de la recuperación de posiciones del capital respecto al trabajo.

Es inmediato, así, comprender que el modelo de la acumulación flexible tiene necesidad de reestructuración y de un relanzamiento capitalista concentrado todavía sobre la explotación del trabajo, con formas variadas a nivel internacional que explican la competencia global como conflicto abierto entre polos neoeconómicos, en el cual Italia ahora ya juega un papel de primera importancia. Es este el contexto en el cual se consolida la nueva estructura de la sociedad capitalista. Una estructura que responde a una dinámica del crecimiento capitalista volcada sobre el ámbito de la relación capital-trabajo y sujeta finalmente al control social interno dentro de cada país. Este hecho se hace todavía más evidente al analizar los datos macroeconómicos de la reciente crisis recesiva, crisis que ha empujado al *keynesismo* militar y a la opción imprescindible de los conflictos bélicos.

En efecto, la desaceleración de la economía mundial se agudizó especialmente en la segunda mitad del año 2000 a causa del aumento del precio del petróleo y del debilitamiento del proceso de acumulación. Con origen inicialmente en EE.UU., la crisis se extendió rápidamente a todas las áreas del globo. En el 2001, la producción media mundial sólo aumentó un 2,5%, frente al 4,7% del año anterior.

A esta desfavorable coyuntura, se añadía una importante desaceleración de los intercambios comerciales². La dinámica del comercio mundial de bienes y servicios registró una importante caída, del 12,4% en el 2000 al -0,2% en el 2001 para después recuperarse en la primera mitad del 2002. Esta desaceleración estuvo provocada, en gran parte, por el comportamiento comercial de EE.UU., sus importaciones cayeron casi el 3%; mientras que entre 1994 y el 2000 se habían registrado incrementos a unas tasas medias que superaban el 11% anual. Además en el 2001 la actividad productiva de este país se redujo, al crecer un 1,2% frente al 4,1% del año anterior. En el origen de este ciclo económico negativo se encontraba la caída de la acumulación de capital, sobretudo en el sector de la tecnología de la información y de la comunicación y el consiguiente redimensionamiento de los suministros. Las inversiones fijas brutas, que en el año 2000 habían crecido un 7,6% bajaron al 2,0% en el 2001; su contri-

² Banca di Italia «Asamblea general ordinaria de accionistas-Año 2001». Roma 31/05/02

bución al crecimiento de positivo en 1,3 puntos porcentuales en el 2000, se convirtió en negativo (-0,3 puntos) un año más tarde³. A estos datos hay que agregar una continua pérdida de la confianza de los consumidores y unos mercados bursátiles sometidos a fuertes tensiones.

Más recientemente, ha habido momentos en los cuales la producción ha dado síntomas de recuperarse. Los datos de crecimiento económico reflejaban un aumento del consumo privado que en parte compensaba la reducción de las inversiones, iniciada en el 2000 y continuada en el 2001. Sin embargo, la producción industrial y el mercado del trabajo de EE.UU., de momento, no han conseguido reflejar esta mejora. Estos datos de la crisis experimentada recientemente por la economía estadounidense muestran claramente que este país se enfrenta a graves dificultades. Esta fragilidad de la economía estadounidense fue reconocida por la propia Reserva Federal que, a finales del 2002, ya indicaba que la recuperación sería lenta y moderada.

En este cuadro macroeconómico adverso, continúa el ataque de la administración Bush al empleo público. En efecto, en los últimos meses del 2002 se puso en marcha una de las mayores campañas de privatización de los servicios públicos de los últimos 20 años. Esta maniobra iba claramente dirigida a reducir los costos públicos de personal, en una fase de fuerte crisis de este sector, y a debilitar a los sindicatos que, en el sector público de los EE.UU., gozan todavía de una gran credibilidad. No es casualidad que la ley sobre «*Homeland Security*» introdujera fuertes mecanismos de control de la administración en relación a nuevas admisiones, despidos y traslados del personal civil que trabaja dentro del Ministerio para la Seguridad Interna. El proceso de privatización que la administración Bush puso en marcha no afectó a los servicios sanitarios o preventivos, por la única razón de que éstos ya se encontraban casi completamente privatizados. Su propósito no fue otro que atacar a los sindicatos privatizando, por ejemplo, la gestión de los servicios de reparto, los servicios de basura urbana, otros servicios auxiliares, etc. Además, estas reformas privatizadoras no necesitaban de la autorización del Parlamento. El resultado fue una reducción de los costos del trabajo de los servicios públicos transfiriendo a más del 15% del personal de las agencias federales a las privadas.

Mientras tanto, Japón entraba en el año 2001 nuevamente en recesión, la tercera crisis en los últimos diez años. La actividad económica disminuyó, reflejando el ciclo negativo de las inversiones privadas y la fuerte caída de las exportaciones. La producción industrial llegó a caer del orden de un 15%, la demanda interna se estancó y los gastos de las familias apenas crecieron un 0,3%. La tasa de desempleo aumentó, hasta alcanzar el 5,5% en el mes de diciembre del 2001. En los primeros meses del año 2002, se iniciaba una muy ligera recuperación

³ Banca de Italia «Asamblea General.....», *op. cita.*

gracias a la mejora de la demanda exterior y de la economía estadounidense y auspiciada por los impulsos de la economía de guerra; la producción industrial se estabilizaba y las exportaciones experimentaban cierta mejoría. El año 2002 y los sucesivos han facilitado una tímida recuperación de la economía japonesa, recuperación que se ha producido gracias otra vez a una evolución favorable del contexto internacional, más que a una recuperación real de la demanda interna.

En la Unión Europea, también el año 2001 fue un año de desaceleración económica generalizada. Los principales indicadores coyunturales así lo demuestran. La producción creció sólo un 1,5%, frente al 3,5% del 2000 y todos los países de la zona euro experimentaron una importante caída en sus niveles de producción. El crecimiento más sostenido fue en España (2,8 %), y el más bajo en Alemania (0,6 %), mientras que la media de la UE-15 se situó en el 1,7%. En Alemania, a los factores de debilitamiento compartidos con las otras economías europeas, se le añadió una evolución muy desfavorable del sector de la construcción⁴.

Esta desaceleración tuvo como consecuencia más inmediata una brusca paralización de las inversiones y una neta desaceleración de las exportaciones. El deterioro de las expectativas en relación con la evolución de la demanda exterior incidió negativamente sobre el proceso de acumulación, que se detuvo. El consumo de las familias se redujo de forma significativa en relación al año precedente. La tasa de desempleo aumentó casi un punto porcentual en el año 2000, situándose en el 8,3%, y se mantuvo en el mismo nivel durante todo el año 2001. La desaceleración del crecimiento del empleo afectó principalmente al sector industrial. Igualmente, la creación de puestos de trabajo en los servicios resultó más lenta en comparación con su comportamiento en años precedentes⁵.

En todos los países de la zona euro, se comenzó a experimentar una tímida recuperación hacia mediados del año 2002, aunque esta mejoría fue inferior a la experimentada por los Estados Unidos en este mismo periodo⁶. A lo largo este año, el crecimiento de los flujos comerciales impulsó la recuperación de la actividad industrial, marcando el inicio de un período de moderada acumulación⁷. Las perspectivas de crecimiento fueron mejorando progresivamente, reflejando, sobre todo, una evolución, más favorable de la prevista, de la economía de los EE.UU., mejoría que se fue extendiendo al resto de la economía mundial gra-

⁴ Banca de Italia «Asamblea general ordinaria ...», *op. cita*.

⁵ Ministerio de la Economía y Finanzas, «Relación General sobre la Situación económica del país (2001)», Instituto Poligráfico y Tesorería del Estado, Roma, 2002.

⁶ Confindustria, «La política económica. Balance público». Roma. Septiembre 2002.

⁷ Confindustria, «La política económica...». *op. cita*.

cias a los efectos del *keynesismo* de guerra. En este último país, las inversiones en maquinaria y en instrumentos de informática también se recuperaron y, en estas condiciones, el incremento de la productividad superó el 8% a finales del año. En esta fecha, las principales instituciones internacionales ya anunciaban un crecimiento a ritmos sostenidos del PIB para el bienio 2003-2004, alcanzando valores respectivamente del 2,3% y del 2,7%, una aceleración de las inversiones, del consumo de las familias y el crecimiento de las exportaciones, siempre en un contexto de mantenimiento, de forma directa e indirecta, del *keynesismo* de guerra.

En la UE, los debates generados alrededor de la reforma del presupuesto europeo, prevista para el año 2006, han abierto la posibilidad, defendida activamente por los economistas keynesianos, de construir un modelo federalista de corte clásico que permita utilizar el presupuesto comunitario de forma estabilizadora anticíclica, reduciendo el uso de la política fiscal nacional. En este ámbito, es necesario considerar obviamente la composición del presupuesto comunitario y, en especial, el papel de los gastos de defensa y seguridad, gastos que deberán ser integrados en un cuadro financiero europeo general, ocupando un papel central en los debates sobre la reforma del presupuesto comunitario; hecho que confirma las mutaciones del cuadro geopolítico, aquí ya comentadas, y el nuevo carácter que se le ha dado a la OTAN después de los atentados del 11 de septiembre del 2001.

Recientemente, un informe del Gobierno de EE.UU. señalaba que el gasto en defensa de los cuatro mayores países de la UE (Gran Bretaña, Alemania, Francia e Italia) había experimentado un crecimiento muy bajo. El informe concluía señalando que el gasto en defensa de estos países era absolutamente insuficiente no sólo para cubrir los compromisos asumidos por la UE en la OTAN, sino también en relación con los compromisos suscritos por todos los países miembros de la UE en el ámbito de la Política Europea de Seguridad y Defensa. A partir de estas consideraciones, la transferencia del gasto de defensa y seguridad al ámbito del presupuesto comunitario europeo pasa a convertirse en un elemento central del debate sobre la reforma presupuestaria, un gasto donde se incluyen también todas las políticas dirigidas al desarrollo de tecnología estratégica para la defensa.

La moderación de la inflación, las políticas económicas claramente expansivas con connotaciones militares en las grandes economías y la reinversión de las ganancias de las empresas ligadas a la economía de guerra, son todos ellos elementos que podrían conseguir que las economías avanzadas regresaran a una senda de crecimiento sostenido a medio plazo⁸. Aunque, en cualquier caso, conviene tener presente que esta recuperación posiblemente sea lenta y modesta.

⁸ Confindustria, «La política económica...». *op. cita.*

5. El papel de Italia en la competencia global

Se está completando también en Italia una fase de reestructuración y redefinición del modelo capitalista que había caracterizado el período de la reconstrucción post-bélica y del desarrollismo industrial típico de los años 60 y 70. No se trata solamente del tránsito de la era *taylorista* a las formas de *liberalismo post-fordista*, sino también de cambios en las dinámicas evolutivas del desarrollo y de la subjetividad socio-económica.

En Italia, como en el resto de los países con capitalismo maduro, no existe un simple proceso de desindustrialización, de una de las tantas crisis del capitalismo, sino de una radical transformación que afecta a toda la sociedad, que crea nuevas necesidades sin poder satisfacerlas, del sometimiento de la vida a diversos y diferentes comportamientos sociales impuestos coercitivamente por la cultura empresarial. Se sobrepasan los modos de la sociedad industrial basada sobre la centralidad de la fábrica en un contexto de crecimiento cuantitativo, sin calidad del desarrollo en las áreas centrales y de miseria absoluta sin mediaciones en las áreas del Sur y más periféricas.

Esto explica todavía mejor los detalles más cualitativos, además de cuantitativos, de las reestructuraciones del capital y su redefinición social, una redefinición que asume cada vez más un papel fundamental en la comprensión del conflicto de clases que tendrá que tomar nuevas formas.

La evolución del cuadro económico internacional repercute, necesariamente, en la economía italiana. En el año 2001 es evidente una desaceleración de la actividad productiva, el crecimiento del PIB se desacelera, pasando al 1,8% frente al 2,9% del año 2000. La evolución seguida en años posteriores no ha sido mucho mejor. Esta desaceleración fue provocada por un debilitamiento muy rápido de la demanda total, que se ha resentido del cambio de las condiciones de la economía internacional. En efecto, el único componente que contribuyó a sostener el crecimiento de la demanda total, aunque de manera modesta, fue la demanda interna inducida.

En el año 2002, comienza a notarse una pequeña recuperación de las inversiones, consecuencia sobre todo de una evolución positiva del sector de la construcción y de las infraestructuras. Sin embargo, el consumo tuvo un comportamiento muy desfavorable, que se asemejaba a lo ocurrido en 1993, cuando el crecimiento del consumo llegó a ser negativo en pleno período de devaluación y de salida de la lira del SME. En este contexto, resulta casi increíble que el gobierno italiano haya pretendido reforzar la dotación de infraestructuras del país, al tiempo que se diseñaban políticas fiscales dirigidas a reducir los impuestos (en particular aquellos que gravan a las empresas), defendiendo esta ecuación como impulsora del desarrollo. Esta incredulidad surge del hecho de que precisamente, en este momento, la hacienda pública italiana se encontraba en una fase muy

crítica, con una deuda pública en continuo aumento, en un contexto de reducción de ingresos públicos, y donde las únicas vías de saneamiento de las finanzas públicas parecían venir de la mano de las privatizaciones. El gobierno no se planteó, en ningún momento, la posibilidad de relanzar el crecimiento del PIB mediante intervenciones públicas dirigidas a reforzar la estructura productiva italiana, contribuyendo así a relanzar también la ocupación. Esta habría sido una estrategia mucho más razonable. Tomemos como referencia lo ocurrido en el grupo FIAT. Este grupo, que por sí solo tiene un peso cercano al 0,5% del PIB italiano, vió como sus ventas experimentaban la caída más fuerte de todo el mercado europeo, estamos hablando de un grupo que, en los primeros años 90, era el segundo más importante de su sector en Europa, con una cuota de mercado del 15%. Si se piensa, en las dificultades experimentadas por el grupo FIAT, parece claro que una política económica dirigida a relanzar las inversiones y la ocupación era mucho más necesaria que las estrategias dirigidas a las disminuciones de impuestos.

Las exportaciones de bienes y servicios sostuvieron de manera muy marginal el aumento de la demanda, lo que parece, de nuevo, confirmar que Italia pierde grandes cuotas de mercado y deja el paso a competidores más aguerridos. Entre 1995 y el año 2001, el PIB italiano solo aumentó a una media anual del 1,9%. En la base de este débil crecimiento de nuestra economía se encuentra la pérdida de competitividad tanto en el mercado internacional como en el interno. El volumen de las exportaciones italianas aumentó entre 1995 y el año 2001 del orden de un 25%. En el mismo período, el desarrollo del comercio mundial fue del 45%. La cuota porcentual de productos italianos en el comercio mundial, valorada a precios constantes, disminuyó entre 1995 y el año 2001 del 4,6 al 3,7%.

La contribución de las actividades económicas al incremento anual del PIB fue más bien diferenciada: positiva y elevada en los servicios y de la construcción, casi nula en la industria. La distribución sectorial de la actividad económica resulta cada vez más clara. Los servicios abandonan su carácter residual-asistencial y se convierten, a través de los procesos de flexibilidad y precariedad impuestos por la nueva fase capitalista, en un elemento clave del mantenimiento y de la aceleración del crecimiento cuantitativo, un factor de arrastre de un modelo capitalista cada vez más distante de la centralización industrial de la fábrica. Un sector servicios, implícito y explícito, capaz de responder en términos cuantitativos, pero sobre todo cualitativos, a las continuas transformaciones y evoluciones de la demanda, promoviendo e introduciendo, al mismo tiempo, procesos innovadores para los factores de la oferta, imponiendo una adaptación laboral activa al nuevo ciclo capitalista basado en la acumulación flexible.

Es obvio que, todo esto, condicionó el comportamiento del consumo de las familias que en el año 2001 sólo llegaba a ser el 1,1%, frente al 2,7% del año precedente; las inversiones fijas (brutas) también se resintieron, tras un fuerte aumento en el año 2000 (+6,5%), en el 2001 registraban una variación positiva,

aunque mucho más modesta, igual al 2,4%. Su notable desaceleración fue debida, en gran parte, al componente «maquinas e instrumentos», que, en el año 2001, detuvo sustancialmente su crecimiento. Las inversiones en construcción, por el contrario, mostraron una evolución más positiva (3,7%)⁹, como consecuencia de las grandes obras públicas realizadas.

El modelo del capitalismo italiano asume como recurso principal todavía, y sobre todo, las nuevas formas del distrito industrial, y se caracteriza por las especializaciones de las estructuras y de la fuerza de trabajo en el interior de sus redes de empresas, unas redes en continua transformación, con multilocalizaciones de las actividades y con estructuras dinámicas y continuamente mutables. Al mismo tiempo, se recurre de manera constante a la flexibilidad salarial, a la intensificación de los ritmos, a la elevada división del trabajo que empuja a la precariedad y a la difusión de la negación de los derechos sindicales. Se va profundizando así el surco entre un país rico y sectores cada vez más amplios de la población en situación de exclusión y precariedad, cercanas al límite de la pobreza; masas sociales a menudo convertidas en masas marginadas y pobres y en el límite de llegar a ser consideradas como los «nuevos miserables» en la sociedad de la opulencia.

Se llega así a la determinación de nuevas subjetividades locales del trabajo y al trabajo negado, frecuentemente al margen del sistema productivo oficial, que desenvuelve actividades con bajo salario, trabajo negro, trabajadores que, con tal de tener garantizado un mínimo de renta, se ven obligados a aceptar condiciones cualitativas de trabajo típicas del inicio del siglo. Se producen, además, dinámicas de economía marginal, como, por ejemplo, las relaciones que todas las estructuras de la economía establecen con la realidad productiva del Sur. Relaciones que cambian con el tiempo pero que continúan configurando relaciones funcionales de subdesarrollo, contribuyendo a la reproducción y la expansión de la estructura central de la economía italiana.

Es, en este contexto, donde deben ser analizados e interpretados los procesos de transformación. Así, es posible entender, por ejemplo, como la industria tradicional (producción estandarizada) es utilizada en las áreas periféricas con bajo costo del trabajo y baja conflictividad, aumentando los niveles de precariedad social; mientras que la industria innovadora (producciones creativas) se mantiene en las áreas centrales con un mercado de trabajo altamente especializado llegando a determinar una clase de «aristocracia asalariada» y convirtiendo en marginales y marginados a los otros sujetos económicos del trabajo: los empleados públicos, los artesanos, los pequeños comerciantes, los trabajadores precarios, los subocupados, la cada vez más densa masa de desocupación abierta o mas o menos encubierta, y, así, hasta alcanzar las áreas cada vez más grandes del trabajo negado, de expulsión y completa marginación productiva y social.

⁹ Ministerio de la Economía y Finanzas, «Relación General...», *op. cita.*

Esta situación ha llevado a la creación de una nueva forma de trabajo alternativo, llamado también «trabajo atípico o informal». Este término comprende el llamado trabajo sumergido, secundario, ilegal, negro, gris, intermitente, oculto, temporal que se realiza dentro y fuera del mercado oficial, mal remunerado, sin las reglas de los contratos nacionales, sin amparo de procedimientos legales y reglamentarios. La ausencia de protecciones legislativas y sindicales hace que estos no lluegen a ejercitar sus labores con las suficientes garantías y se encuentren, por consiguiente, trabajando en condiciones laborales inaceptables.

La flexibilidad es el nuevo paradigma para conseguir los diversos objetivos del moderno proyecto de la sociedad capitalista: el primero, entre todos, un ataque deliberado a los derechos adquiridos de los trabajadores (a los horarios de trabajo, a las condiciones y a los niveles de renta). A través de la flexibilidad se consigue la fragmentación de la clase trabajadora y, en consecuencia, de su posibilidad de asociación (es claro que si en una empresa los trabajadores cambian continuamente por estar sujetos a los principios de flexibilidad es mucho más difícil que se organicen).

La competitividad de nuestra industria se ha resentido también de la fragmentación de la actividad en un número elevadísimo de pequeñas empresas. Dimensiones empresariales reducidas otorgan mayor flexibilidad al sistema, pero también hacen más difícil el desarrollo de productos y técnicas innovadoras, limitan la eficiencia y se concentran especialmente en la introducción de continuos procesos de flexibilidad y precariedad laboral.

Cuadro 1

Los trabajadores ocupados según la dimensión de las empresas en Europa
(en porcentajes sobre el empleo total)

	Francia	Alemania	Italia	G. Bretaña	España
Más de 500	33,68	33,37	17,65	33,75	20,05
Entre 100 y 500	16,25	17,46	9,88	17,18	14,56
Menos de 20	29,07	31,40	56,98	31,01	42,32

Fuente: Elaboración Banco de Italia sobre datos Eurostat.

El 95% de las empresas italianas tiene menos de 10 empleados. La contribución de las pequeñas empresas al desarrollo de nuestra economía ha sido determinante, pero la fragmentación se ha convertido, en la actualidad, en un elemento que puede incidir negativamente sobre la capacidad de crecimiento. El descentramiento productivo, la *deslocalización*, los procesos de externalización puestos en marcha por las pequeñas empresas, y también por las grandes empresas, aumentan cada vez más el número de empresas en las que las condiciones de

trabajo escapan a una reglamentación, donde la relación con el trabajador es cada vez más individual y privada de garantías. A este proceso se le añade, la extensión de denominado «fenómeno de miniaturización», hasta alcanzar la forma de empresa individual con la consiguiente ampliación del colectivo de autónomos de última generación, constituido de manera creciente por trabajadores expulsados de la empresa matriz, obligados a un trabajo precario no reglamentado, y generando aún más subordinación a que la que tenían anteriormente.

Por lo tanto, se puede sostener que en Italia existen y coexisten distintas estructuras económicas, estructuras económico-productivas no homogéneas a las que corresponden subjetividades diversas, y tendencias a formas degenerativas de un proceso que ha asumido a veces características y resultados no esperados, que pueden llegar a convertirse en elementos de fuerte conflictividad social. No se trata, por consiguiente, de un simple proceso de *desindustrialización* sino de una auténtica transformación capitalista que crea nuevos sujetos del trabajo, del no trabajo y del trabajo negado; que impulsa el nacimiento de nuevas actividades, en su gran mayoría de carácter terciario y precario, y que genera, al mismo tiempo, nuevos mecanismos de organización de la sociedad y de acumulación del capital en la, así llamada, era de la globalización, o mejor de la competencia global. En el amplio marco de estas tendencias es donde pueden comprenderse realmente los datos macroeconómicos aquí presentados.

En efecto, a pesar de la desaceleración de la actividad productiva experimentada por la economía italiana, el empleo ha seguido aumentando. Sin embargo, una correcta lectura de este dato debe tener en cuenta la precariedad laboral generada y el incremento de los empleos temporales. Ambos factores están condicionados por las características intrínsecas del nuevo sistema económico: un sistema que produce cuotas cada vez más elevadas de riqueza con cuotas cada vez más bajas de trabajo; donde los procesos de informatización producen un gran ahorro de fuerza de trabajo, facilitando la disminución del número de trabajadores fijos de una empresa. El desempleo, la flexibilidad y la precariedad de los salarios y de las condiciones laborales se convierten así en fenómenos estructurales.

De los resultados de las diversas fases del análisis-investigación que hemos realizado, emerge un *terciario* que, cada vez más, se interrelaciona y se integra con las otras actividades productivas, especialmente con aquellas industriales con un papel estratégico en la producción. Se determina un nuevo modelo productivo y *localizativo*, que, en otros trabajos, hemos ya definido como tejido de *multinivel* de irradiación terciaria, con centralidad informacional. Modelo que se asocia al paradigma de flexibilización de la vida impuesto por una empresa difundida socialmente en el territorio. Se trata de un sector terciario donde la centralidad comunicativa viene acompañada de *deslocalizaciones*, de procesos de *terciarización* y *externalización* del ciclo productivo y de un modelo de flexibilidad general y de explotación en y de lo social.

Una *terciarización* del modelo socio-económico que evidencia, también, falsos procesos de crecimiento empresarial que, con frecuencia, esconden aumentos del desempleo, la *externalización* de empleados, sobre todo de servicios, adjudicados a ex dependientes despedidos y obligados, para obtener un ingreso, a «independizarse», con falsas promesas de conseguir trabajos de la empresa matriz, para después cerrar sin tardar su aventura como «nuevos empresarios». Nos encontramos en presencia de un alto *turn over* de la mano de obra con continuas creaciones y destrucciones de trabajo; un crecimiento constante y continuo de los trabajos a tiempo parcial, y una fuerte presencia de trabajos intelectuales y técnico-profesionales frecuentemente precarios al igual que los manuales y repetitivos. La crisis esta llevando a la desaparición del trabajo reglamentado y por tiempo indefinido, pero no a la desaparición del trabajo asalariado y subordinado. Un trabajo cada vez más flexible y atípico y, a menudo, extraído a través de procesos de *deslocalizaciones* internacionales a la búsqueda de formas de trabajo con escaso contenido de derechos y bajísimos salarios.

La contracción del costo del trabajo y la flexibilidad del trabajo no logran, sin embargo, relanzar las inversiones. La esperada consolidación de la recuperación de la economía italiana e internacional es esperada sólo en función del carácter global que va asumiendo, en sus diferentes formas, según los países, el contexto de economía de guerra y dentro de un cuadro keynesiano de tipo militar. Es sólo, en este nuevo marco, donde se puede pensar en una recuperación del crecimiento del PIB y de la demanda interna. La caída de la competitividad de todo el sistema económico es debida, en su mayoría, a los resultados de las empresas más grandes, en las que se notan ya las dificultades asociadas a la difusión de los adelantos tecnológicos, al estímulo de la investigación, a la formación de capacidades administrativas.

Los problemas para recuperar el crecimiento económico de la economía italiana están estrechamente relacionadas con un contexto de sostenimiento de la demanda global a través de políticas económicas de corte keynesiano militar en el contexto de «guerra infinita» que no hace otra cosa que demostrar la posibilidad de crecimiento económico y de continuación de los procesos de acumulación a través de un contexto de economía de guerra acompañado de una compresión general del costo del trabajo y del gasto social.

6. Algunas hipótesis para la mejoramiento del conflicto capital-trabajo

Por lo tanto, el movimiento de los trabajadores, y los opositores al modelo capitalista en general deberán tener en cuenta este escenario de keynesianismo de guerra como fenómeno económico estructural y, por consiguiente, prepararse a restricciones por parte de los gobiernos en el plano de las libertades individuales y sindicales, de los derechos en general y con formas de desarrollo del gasto

público con carácter militar, restricciones económicas que golpearán aún más los salarios y el gasto social. Este es el escenario de los próximos años en el cual el movimiento de los trabajadores deberá organizarse y confluir.

Se favorece una sociedad con mayores diferencias sociales, en la que cada vez es más reducido el sistema de protección social a favor de los ciudadanos más débiles. Estratos sociales de nueva marginación del trabajo y del no trabajo que se prolongan cada vez más, llegando a comprender también aquellos estratos de la sociedad que, hasta no hace muchos años, eran considerados garantizados; como por ejemplo los trabajadores del sector público, algunos sectores de artesanos y comerciantes y los jubilados. Se va creando, al mismo tiempo, nueva pobreza, nuevas necesidades sociales a las cuales no se logra o no se quiere dar respuesta, ampliando de forma intensa el área de marginación social global.

La realidad económica se convierte en una rápida e ineluctable evolución, que tiende a hacer cada vez más evidente la línea de separación entre propiedad-capital, y una clase de trabajadores que no pueden llegar a aceptar las compatibilidades funcionales a la crisis cuantitativa de acumulación que el capital está atravesando. Las transformaciones estructurales, que caracterizan el sistema socio-económico son también, y quizás sobre todo, transformaciones en el ser y en la interrelación de los nuevos sujetos productivos y sociales en general, y estas transformaciones no pueden ser interpretadas sólo a través de análisis basados en la centralidad obrera y de fábrica y en un papel del Estado ahora ya superado.

Tales procesos de transformación son frecuentemente ignorados, los nuevos sujetos económicos no son protegidos, frecuentemente ni siquiera considerados, porque es predominante la cultura de la compatibilidad industrial. Se proponen así análisis políticos, sindicales, contribuciones científicas obvias y compatibles con los actuales procesos de redefinición del capital, pero, en ningún caso, referidos a la concreta realidad socio-económica que, una vez más es interpretada en términos de clase. Los diversos modelos de análisis económico y social adoptados todavía hoy por los investigadores de diversa formación intelectual y política permanecen anclados en métodos basados en parámetros elaborados y deducidos de una lógica interpretativa de «corte industrialista», o proyectada en el futurismo post-fordista en el cual se supone superado el conflicto capital-trabajo.

Lógicas asumidas como centrales por una gran parte de las fuerzas sindicales y de las fuerzas políticas de la izquierda, incluso también por algunos representantes de la izquierda más radical y alternativa.

El proceso de desarrollo económico que estamos atravesando necesita de nuevas lógicas interpretativas, de nuevos instrumentos ignorados por los análisis económicos de tipo «industrialista», «fordista» y del modernismo post-fordista. El análisis que se necesita debe volcarse sobre el plano de las nuevas relaciones industriales e identificar los aspectos más estructurales de los sistemas productivos locales basados en el trabajo especializado; en la intensificación de los rit-

mos, en la elevada división del trabajo, en el impulso a la especialización productiva; en la multiplicidad de los sujetos económicos, en los nuevos sujetos del mundo del trabajo; en la difusa profesionalidad de los trabajadores, en los trabajos más humildes de empleados externos con gran componente de trabajo negro y mal pagado; en la difusión de las relaciones cara a cara sin intermediaciones sindicales.

Las transformaciones estructurales que están caracterizando el sistema socio-económico son también y quizás sobre todo, transformaciones en el ser y en la interrelación de la modalidad de desarrollo de un capitalismo que, abandonando la centralidad de la fábrica, propone un sistema productivo y cultural cada vez más alejado y descentralizado en el territorio, secundado por un papel cada vez más activo del *Profit State*. Para entender e interpretar estas transformaciones, se necesitan análisis desagregados de la distribución territorial de las actividades, junto a un fuerte componente de análisis de clase.

Bibliografía básica de referencia

- CARARO S., CASADIO M., MARTUFI R., VASAPOLLO L., VIOLA F., *No/Made Italy: EuroBang 2. La multinazionale Italia e i lavoratori nella competizione globale*, Mediaprint, Roma, 2001.
- CARARO S., CASADIO M., MARTUFI R., VASAPOLLO L., VIOLA F., *La coscienza di Cipputi. EuroBang 3. Inchiesta sul lavoro. Soggetti e progetti*, Mediaprint, Roma, 2002.
- EUROSTAT *Régions: Annuaire statistique 1999*. Edition 1999; Theme 1, Aprile 2000.
- EUROSTAT *Annuari 1997, 1999 e 2000*
- GOERGEN M.- RENNEBOOG L., *Strong managers and passive institutional investor in the UK*. ECGN, Bruxelles 1998.
- GOERGEN M.-RENNEBOOG L., *Prediction of ownership and control concentration in german and UK initial public offering*, Tilburg University, Ottobre 1999.
- YASUI T., *Corporate governance in Japan*. Conference on «Corporate governance in Asia: a comparative perspective». OECD, Seoul 3-5 Marzo 1999.
- LA PORTA R.- LOPEZ DE SILANES F.- SHLEIFER A., *Corporate ownership around the world. National Bureau of Economic Research*, Giugno 1998.
- MAHER M.-ANDERSSON T., *Corporate governance: effects on firm performance and economic growth*. OECD 1999.
- MAYER C., *Corporate governance in UK*. OECD, Seoul, Marzo 1999.
- MARIOTTI S., MUTINELLI M., *Le trasformazioni strutturali dell'internazionalizzazione produttiva delle imprese italiane*, ICE Ufficio Studi Economici, Quaderni di ricerca N.4, Ottobre 1997.
- MARIOTTI M., *L'internazionalizzazione produttiva*, da *Impresa & Stato* N.41.
- MARTUFI R., VASAPOLLO L. *Eurobang. La sfida del polo europeo nella competizione globale. Inchiesta su lavoro e capitale*, Mediaprint,, Roma, 2000
- MARTUFI R., VASAPOLLO L., *Profit State, redistribuzione dell'accumulazione e reddito sociale minimo*, La città del Sole, Napoli, 1999.

- MICHEL A., *Capitalismo contro capitalismo*. Il Mulino, Bologna 1986.
- MORI A. E ROLLI V., *Investimenti diretti all'estero e commercio: complementari o sostituibili?*, BANCA D'ITALIA, temi di discussione del Servizio Studi, N.337 Ottobre 1998.
- OECD POLICY BRIEF N.º 3- 1998; *Les nouvelles orientations de la politique industrielle Perspectives de la science, de la technologie et de l'industrie 1998: principales conclusions (OCDE)*
- RAPPORTO ICE, *L'Italia nell'economia internazionale*, 1998-99.
- ROE M.J., *Some difference in corporate structure in Germany, Japan, and the United States*. The institutional investor project, Center for law and economic studies, Columbia University school of law. N.Y. 1993.
- TINACCI MOSSELLO M., *Economie di agglomerazione e di sviluppo economico*, in Becattini G. (a cura di), *Mercato e forze locali: il distretto industriale*, il Mulino, Bologna, 1987.
- REGINI M., *Modelli di capitalismo. Le risposte europee alla sfida della globalizzazione*, Laterza edit., Roma. 2000, pág. 144.
- VASAPOLLO L., MARTUFI R., *Le pensioni a fondo*, Mediaprint, Roma, 2000
- VASAPOLLO L., *La Unión Europea: entre polo geoeconómico y desarrollo desigual*, ponencia a la VIII Conferencia Internacional de Estudios Europeos (en Ciudad de la Habana), Cuba del 3 al 6 de octubre 2000
- Varios informes sobre la situación económica nacional e internacional de Banca D'Italia, Confindustria, OCDE, ISAE, ISTAT, EUROSTAT, Banco Europeo de Inversiones y Banco Mundial.

DEMOCRACIA ECONÓMICA Y LEGITIMIDAD POLÍTICA

ARMANDO FERNÁNDEZ STEINKO

Profesor Titular de Sociología. Universidad Complutense de Madrid

ABSTRACT

DEMOCRACIA ECONÓMICA Y LEGITIMIDAD POLÍTICA

Armando Fernández Steinko

Este artículo revisa el concepto de democracia para renovar y actualizar esta idea que forma parte del acerbo ideológico de la izquierda y que, en estos momentos, para el autor, se vislumbra como una estrategia posible, un concepto operativo ligado al ejercicio de la ciudadanía plena de signo maximalista. En este sentido, la democracia económica es presentada como una estrategia para el relanzamiento de los derechos de los ciudadanos frente a los derechos del capital y, más concretamente, de las grandes empresas multinacionales y de sus intereses económicos globales. La democracia económica pretende extender los derechos constitucionales y ciudadanos al ámbito de la empresa y de la producción en general, lo cual pasa por buscar una participación en todos los niveles de la gestión empresarial. Pero, además, la democracia económica es el camino más corto hacia la reconversión social y ambiental que demanda todo el planeta y las sociedades occidentales en particular.

DEMOKRAZIA EKONOMIKOA ETA LEGITIMATE POLITIKOA

Armando Fernández Steinko

Artikulu honetan demokraziaren kontzeptua berrikusten da. Ondorenez, ezkerrearen ondare ideologikoari dagokion ideia hori berritu eta eguneratu ahal izango da. Horrez gain, egilearen iritziz, une hauetan aukeren artean begiztatzen den estrategia da, pentsamendu maximalista oinarri duten herritar guztiak balia daitez-

keen kontzeptu eragilea, alegia. Ildo beretik, demokrazia ekonomikoaren kontzeptua herritarren eskubideak kapitalak barnean hartzen dituen eskubideei begira berriro bultzatzeko estrategia gisa aurkezten da, eta, bereziki, enpresa multinazional eta horien interes ekonomiko globalei begira. Demokrazia ekonomikoaren nahia aintzat hartuz gero, konstituzioaren eta herritarren eskubideak enpresa-eremura, eta, orokorrean, ekoizpen-eremura hedatu nahi ditu. Hori dela bide, enpresa-kudeaketaren maila guztien parte-hartzea bilatzen da. Halaber, demokrazia ekonomikoa izango da planeta osoak, eta, batez ere, mendebaldeko gizarteek eskatzen duten gizarte-eta ingurumen-birmoldaketa eskuratzeko biderik laburrena.

ECONOMIC DEMOCRACY AND POLITICAL JUSTICE

Armando Fernández Steinko

■ *This article checks the concept of democracy in order to renew and update it, as it is included in the leftist ideology and, according to the author, it is nowadays considered a possible strategy, an operative concept linked to full citizenship with a minimalist sign. In this sense, economic democracy is presented as an strategy for re-launching not only the rights of the citizens as against capital rights, but, more specifically, the rights of big multinational companies and their global economic interests. Economic democracy aims at extending constitutional and civil rights to the fields of companies and production in general, which implies participating in every phase of business management. But, apart from that, economic democracy is the shortest way towards social and environmental redeployment, which is urged by every single country and, especially, by western societies.*

La democracia económica en sus orígenes

La democracia económica, entendida como apuesta estratégica, nació en una situación de defensiva y retroceso del movimiento sindical alemán¹. Se proponía ampliar la democracia política recién estrenada en la República de Weimar con la democratización de la economía y las empresas («llegar al socialismo por medio de la democratización de la economía») y entendiendo por democracia «*el autogobierno del pueblo*». Las reacciones contra la «autocracia económica» estaban así, al menos en el plano programático, unidas a la reivindicación de una democratización de toda la sociedad y no sólo del mundo del trabajo y de la empresa. Incluían medidas tales como la «*lucha contra el despotismo empresarial*», contra el «*control del mercado de trabajo y de los mercados en general por parte de las empresas capitalistas*» y contra las «*políticas económicas que subordinan el estado a los intereses del capital*». En su tiempo, la estrategia de democracia económica era considerada la más destallada y madura, el más moderno de los programas económicos del continente europeo (H.Mommsen). Muchos de sus puntos fueron incorporados durante décadas a los programas de los partidos socialistas, socialdemócratas y comunistas europeos después de la Segunda Guerra Mundial así como a los experimentos autogetionarios de los primeros años del estado israelí².

Como no puede ser de otra forma es la perspectiva histórica la que permite analizar y corregir algunos fallos en la puesta en práctica y en la propia concepción inicial de esta estrategia de democratización, fallos que conviene tener en cuenta de cara a su actualización. En primer lugar pretendía concentrar en los sindicatos el protagonismo de la transformación social dejando más bien al margen a todo lo que hoy se denomina la sociedad civil, a los partidos políticos y a los sectores no asalariados (o no sindicalizados) de la sociedad. Otro segundo error fue que no se enmarcó en una estrategia de movilización ciudadana y obrera por lo que quedó en el imaginario colectivo como el trabajo brillante de unos cuantos cuadros sindicales que dejaban fuera la respuesta a la pregunta sobre el *cómo*, el *con qué sujetos* y *de qué forma concreta* poner en marcha un proyecto tan ambicioso. Esto nos remite al problema de los modelos de participación ciudadana, al dilema maximalismo versus minimalismo democrático.

¹ Naphtali (1977).

² Gavron (2000).

Maximalismo y minimalismo democrático

La estructura interna y las ideologías del movimiento democrático del siglo XX se pueden analizar desde muchos ángulos. Nosotros proponemos hacerlo utilizando dos conceptos: el de *minimalismo* y el del *maximalismo* democrático. El minimalismo democrático es una forma de organizar y de gestionar la participación que consiste en alargar los cauces de delegación entre representantes y representados. Esto conduce a una profesionalización de la política y, por extensión, también de la actividad sindical. Los ciudadanos participan, pero sólo en la elección de sus representantes que cambian cada cierto tiempo y que son los únicos que conocen los entresijos de la actividad política y de la negociación con la otra parte. Dentro de este esquema, la participación directa de los ciudadanos (y de los trabajadores) se considera una dispersión innecesaria de recursos y esfuerzos, y la centralización de la gestión se da por más eficiente, más racional y más rápida. Su atractivo radica en que permite unificar criterios e intereses en poco tiempo frente a la otra parte (otros partidos, el estado, la dirección de las empresas, etc.). Además expresa un mayor nivel de especialización, de división del trabajo social que les deja a los ciudadanos tiempo para otras actividades como por ejemplo para consumir, para estar con la familia o los amigos. Además, se adapta a la definición de estrategias graduales que no tienen que contar con la colaboración de los presuntos beneficiados, colaboración que siempre introduce un elemento de incertidumbre y la posibilidad de puesta en entredicho de los acuerdos negociados en su nombre por los profesionales. Su coste es que tiende a generar espacios políticos autónomos y opacos³, que anula la subjetividad y la creatividad política y organizativa de los ciudadanos, que genera una cultura de ciudadanos pasivos y confiados, cada vez con menos recursos, menos tiempo y menos ganas de implicarse directamente en la defensa de sus propios intereses. Esto genera un riesgo constante de pérdida de dinamismo y de rejuvenecimiento de las prácticas democráticas.

El modelo de democracia maximalista no excluye la participación indirecta e institucionalizada, pero la ve como un mecanismo de consolidación y anclaje institucional de conquistas sociales antes como una forma de sustitución de las dinámicas de lucha directa. La participación directa, diaria e implicada en lo personal y en lo subjetivo no es considerada fuente de desarreglos, caos o desorden, sino la forma más efectiva, y a la vez más legítima de participación. La democracia maximalista no sólo no esquiva la participación en la empresa, sino que la busca y fomenta entendiéndola como una actividad continua y cotidiana, como parte de una actividad ciudadana global e indivisible, que no ha de pararse a la entrada de las fábricas («ciudadanía plena»), pero tampoco a la entrada de las asociaciones de vecinos, de las parroquias o de los consejos económicos y so-

³ Michels (1991)

ciales. Su desventaja es que cuando no se combina con un mínimo de formas de participación más estable e institucionalizada, puede paralizarse o estancarse como consecuencia de una coyuntura política o personal adversa. Desde luego esta cultura ciudadana tiende a consumir más tiempo y más recursos que la primera de forma que el alargamiento del tiempo de trabajo o el aumento de la intensificación y los ritmos de trabajo en las empresas son sus enemigos mortales. Pero su ventaja principal es que genera y regenera una cultura de la participación mucho más sustancial, una cultura que no sólo es más exigente y que tiende a comprometer más a la ciudadanía, sino que, además, funciona con estructuras menos jerárquicas, es mucho más flexible que la primera, que sirve para movilizar la creatividad y los recursos subjetivos de ciudadanos y trabajadores.

¿Estrategia con futuro o discurso trasnochado?

A pesar de que la democracia económica forma parte del acervo ideológico de la izquierda, lo cierto es que desde el comienzo de la ofensiva monetarista a principios de los años ochenta del pasado siglo, se habla cada vez menos de ella en los ambientes sindicales y progresistas. En Alemania, la noción de «democracia económica» fue sustituida dentro del discurso sindical hegemónico por una noción nueva de codeterminación entendida como una pieza de la llamada estrategia de «*corporativismo para la competitividad*» (Wolfgang Streeck)⁴. Dentro de esta estrategia, que hoy comparte el centro-izquierda con amplios sectores del centro-derecha, la participación en el trabajo queda reducida a un instrumento para fomentar la flexibilidad y la eficiencia de las empresas con el fin de hacerlas más competitivas internacionalmente. Pero también se empieza a hablar de nuevo de *democracia económica* entendiéndola, no como parte del mencionado *neo-corporativismo para la competitividad*⁵, sino como alternativa global a los postulados de este, como una estrategia para el relanzamiento y la extensión de los derechos de los ciudadanos frente a los derechos del capital y, más concretamente, de las grandes empresas multinacionales y de sus intereses económicos globales.

De forma que lo que parece una diferencia de matiz (participar en la gestión de la economía y de las empresa o bien para hacerlas —aún— más competitivas

⁴ En Fernández Steinko (2004: 229s.) comentamos más extensamente esta estrategia corporativa.

⁵ Sobre todo en Alemania Federal, aunque no sólo. El excelente libro de Schweickart (1997), de la Universidad de Loyola (Chicago), se puede considerar pionero en la renovación de la idea y la estrategia de democracia económica. Algunas iniciativas contemporáneas corren a cargo de Harald Werner (Werner 1994), de numerosos sindicalistas alemanes vinculados a la Revista «Sozialismus» y de los intelectuales que han participado en el libro homenaje al profesor de ciencia política de la universidad de Marburgo Frank Deppe ver Bieling y otros (eds.) (2001) y a la red europea Transform! En España también hemos impulsado una discusión abierta en ese sentido (Fernández Steinko/Lacalle (eds.) (2001) y Fernández Steinko (2000 y 2002).

o bien para someterlas a control ciudadano) esconde modelos de sociedad, incluso modelos de *participación* sustancialmente distintos. La democracia en la empresa entendida como una pieza más en la estrategia del corporativismo para la competitividad no parte de una pluralidad de lógicas empresariales sino que subsume todos los subsistemas de la empresa, es decir, el subsistema jurídico, cultural, el sistema social y humano, el sistema técnico, incluso el subsistema normativo y político, a la lógica de la revalorización económica. La *participación* entendida así no es sino un medio más para alcanzar el fin de la obtención de la máxima rentabilidad, preferentemente a corto plazo. Es por tanto, *participación instrumental* y, además, *participación parcial* puesto que no incluye la definición de los grandes objetivos y de las estrategias empresariales, sino que sólo somete a participación la elección de los *medios* para alcanzar objetivos definidos unilateralmente por la dirección de la empresa. Por el contrario, la democracia económica y empresarial pretende extender los derechos constitucionales y ciudadanos al ámbito de la empresa y de la producción en general. Esto pasa por buscar una participación en *todos los niveles de la gestión empresarial*, es decir, también en los niveles superiores y estratégicos (reparto de resultados, inversiones, des- o relocalización, etc.). Tiene un contenido tanto político como económico, o mejor, busca la subordinación de las dinámicas económicas a los intereses de la ciudadanía, entendiendo por ciudadanía una categoría indivisible que no se para ante las puertas de las empresas.

El camino más corto

Pero, además, la democracia económica es el camino más corto hacia la reconversión social y ambiental que demanda todo el planeta y las sociedades occidentales en particular. En términos económicos esta reconversión pasa, antes o después, por la reducción de la función reguladora del beneficio privado como motor principal o único de las decisiones económicas y empresariales. La democracia económica encaja aquí como una pieza clave al menos por las siguientes razones:

1. La concentración empresarial es un hecho galopante, pero la concentración genera, intrínsecamente, opacidades y concentraciones de poder incompatibles con los grandes principios democráticos. Democratizar la economía significa hoy que la sociedad tenga más capacidad de intervenir en la actividad, la contabilidad e incluso en la definición de las estrategias de las grandes empresas con el fin de modular sus decisiones de inversión hacia proyectos empresariales social y ambientalmente sostenibles. Los casos de maquillaje contable de Enron y World Com se habrían evitado si los gobiernos elegidos conservaran mayor capacidad de intervención en los hasta ahora sacrosantos espacios privados de las empresas. Pero no sólo esto. Si *además* los trabajadores hubieran tenido acceso a las cuentas

económicas de estas empresas habrían podido evitar estos desfalcos de los que son ellos los principales perdedores⁶. Estas empresas habrían orientado su actividad, no hacia actividades socialmente costosas, sino socialmente beneficiosas.

2. La reconversión ambiental tiene una complejidad técnica que aumenta de año en año con la quimificación de los materiales, con la desvinculación entre causas y efectos conocidos de un determinado material, producto, proceso o incluso de una determinada organización o estrategia empresarial y económica. La participación de los empleados en la definición de los valores de uso producidos o prestados en forma de servicios, su incorporación a la definición de estrategias tecnológicas, políticas y procedimientos de salud laboral de las propias empresas, a la definición de sus orientaciones comerciales, etc., tendría la ventaja de hacer aprovechables una infinidad de saberes formales e informales de los productores para iniciar, acelerar e incluso reducir los costes de la reconversión social y ambiental. Cuando se colabora con la empresa para mejorar las calidades, para ser más eficientes o para asegurar el éxito de una estrategia comercial sin más, es decir, como una forma de participación instrumental, se hace a partir del miedo a una sanción negativa, es decir, a la pérdida del empleo o de la desinversión en una filial determinada. Una democratización de la actividad empresarial rompería con esta sanción negativa: los trabajadores lo harían para darle un sentido nuevo a su esfuerzo, un sentido colectivo y ciudadano del que ellos serían beneficiarios también como consumidores, además de cómo productores. Esto quiere decir que la democracia económica puede servir, además, para implicar a los trabajadores en cuanto a ciudadanos comprometidos con el entorno social y territorial en el que viven y en el que reproducen sus capacidades y patrimonio físico, psíquico y cultural, es decir, elevaría el valor de su fuerza de trabajo. Permitiría adaptar la producción de valores de uso (productos y procesos) a su sostenibilidad ambiental y social, y a las necesidades del consumo sostenible. Ninguna estrategia tecnocrática puede rivalizar en eficiencia con este mecanismo, ni desde el punto de vista democrático, pero tampoco desde el punto de vista técnico-funcional. De paso multiplicaría los dividendos civilizatorios de la actividad económica y situaría al trabajo vivo en una mejor posición estratégica frente al trabajo muerto.
3. Democratizar la vida empresarial aportaría una solución realista a la complejidad y la diversidad de formas de vida y de trabajo de cada vez más personas. Esta diversidad no sólo es producto de la desregulación económica, sino también de los cambios en las formas de vida y de las mentalidades, de la incorporación de la mujer al mercado de trabajo y de

⁶ Stiglitz (2002)

la evolución del modelo de producción y de consumo (post)fordistas. La autogestión del tiempo no puede quedar reducida a la organización autodeterminada sólo del tiempo de ocio como sostienen los teóricos del fin de la sociedad del trabajo sino que tiene que nacer en el propio espacio empresarial. Ahí, en las empresas, es donde hay que ponerse de acuerdo con otros compañeros de trabajo y de sección para organizar horarios, tiempos de entrada y de salida, calendarios de producción y objetivos productivos. Haciéndolo así se pluralizan las lógicas empresariales, es decir, se desvincula la orientación de la actividad empresarial al objetivo único de la máxima revalorización económica, se regula el capitalismo no sólo en la esfera de la distribución como hasta ahora, sino desde su propio corazón, desde la esfera de la producción. Esto generaría dinámicas realistas de avance hacia la superación de sus principios nucleares (la revalorización por la revalorización misma) poniendo la actividad empresarial cada vez más al servicio de las necesidades humanas. Hemos llamado esto el «paso del esquema secuencial al esquema simultáneo»: no se trata de producir de forma autocrática para luego distribuir de forma democrática una parte del excedente (políticas económicas redistributivas) se trata de organizar las bases para el desarrollo social *tanto* en la producción *como* en la distribución

4. Dejar que los empleados co-organicen las empresas significa, además, fomentar una cultura empresarial sostenible en lo territorial y lo urbanístico. En la actualidad el empresario impone sus condiciones unilateralmente, funda o amplía centros productivos en función de sus decisiones de invertir aquí o allá, y sin tener en cuenta el medioambiente social y natural que lo rodea. Esto no sólo hace temer continuamente que se produzcan procesos de deslocalización sino que, además, contribuye a que el espacio público sea privatizado de hecho, subordinándolo a los intereses corporativos de las empresas tal y como está sucediente en estos momentos y de forma brutal en varios países y regiones (Este de Europa, la Comunidad de Madrid de Esperanza Aguirre, la costa mediterránea, etc.). Los ayuntamientos adaptan las infraestructuras a las preferencias dictadas unilateralmente por las empresas, lo cual no sólo dispara los costes de la planificación urbanística, sino que genera un colapso del modelo de transporte, una monumental destrucción de recursos colectivos y una caotización de la organización urbana y territorial. Si los empleados y ciudadanos, a través de los consejos económicos locales y territoriales pudieran no sólo opinar sino también codecidir en estos menesteres, podrían reapropiarse de los espacios públicos y de las decisiones que los afectan, al tiempo que mejoraría la calidad de vida de todos los ciudadanos en ciudades y pueblos. Esta sería una contribución importante al acercamiento entre movimiento obrero y movimiento ciudadano.

5. El esquema de propiedad privada, y la ética del emprendedor individual basada en ella, —ambos tan viejos como el capitalismo— son demasiado rígidos, demasiado aritméticos y formales como para poder hacer frente a la complejidad de la vida social y económica del presente y, aún mucho más, la del futuro. Por un lado, hay cada vez más ámbitos y zonas de la convivencia que las personas, las culturas y los países tienen que compartir, pero muchos de ellos ya no son renovables. Cuando faltan no se pueden buscar ya alternativas en espacios vírgenes, colonias o pueblos que puedan ser invadidos y «colonizados económicamente» (Rosa Luxemburg). El empresario emprendedor realmente no consigue tener éxito gracias tanto a su talento, a su iniciativa o a su capacidad de riesgo, sino cada vez más gracias a su capacidad de apropiarse y sobre-explotar recursos humanos, naturales y sociales, a su capacidad de apropiarse de cosas, espacios y haberes que no son suyos a pesar de lo cual considera que no tiene que repartir los frutos de estas expropiaciones. Esta capacidad depende de su proximidad al poder político y de su sostenimiento económico de este poder vía donaciones, apoyos, control de medios de comunicación locales etc. El ritmo de desgaste de los recursos de todos —que el empresario intrépido entiende como que no son de nadie— es superior a su reparación puesto que no hay ni dinero, ni sistemas fiscales ni medios técnicos suficientes para abordarla. Pero como estos espacios quedan fuera de la propiedad privada, las empresas dirigidas autocráticamente tienen carta blanca para destruirlos. Aquí no sólo hay que mencionar la biosfera, el aire, los territorios comunes privatizados de hecho o de derecho. Además hay que mencionar el patrimonio cultural, humano e histórico que, siendo de todos, es utilizado o consumido destructivamente por empresas e intereses privados sin que esto tenga un reflejo en ninguna infracción, en ningún balance, en ninguna contabilidad económica. El control de las estrategias y las acciones de las empresas no sólo desde fuera sino desde dentro de las mismas, facilitaría la regulación social de este proceso de apropiación privada informal y latente de patrimonio colectivo.

Lo deseable es posible

¿Pero no es todo esto una utopía diseñada en el aire, simples buenos deseos? En mi opinión se dan hoy unas condiciones que no sólo hacen deseable una ciudadanía de la vida económica y empresarial, sino que, además, la hacen viable. Esto no quiere decir que esta vaya a venir sola con sólo empujar la idea como pretendieron Fritz Naphtali y sus colaboradores. Todo lo contrario: mientras no se recupere una cultura maximalista de la participación, el actual marco económico neoliberal y ultracompetitivo secará todas las posibilidades de eman-

participación social y laboral abiertas por la crisis del fordismo. El estrangulamiento de dichas posibilidades o no tiene porqué venir necesariamente en firma de prohibición de la participación. Es verdad que cada vez más empresarios están cancelando los compromisos políticos y sindicales contraídos en la Segunda Postguerra Mundial que les obligaba a compartir, al menos en algunos países y en ciertos sectores, algunos niveles de la gestión empresarial. Pero como hemos visto arriba, el neocorporativismo para la competitividad puede seguir demandando formas de participación instrumental por razones tales como la necesidad de movilizar la iniciativa, la implicación y la creatividad de sus empleados con el fin de ser más y más eficientes y competitivos. El coste de esta participación instrumental está siendo la erosión de la idea misma de democracia en el trabajo puesto que vincular la participación a las sanciones negativas es combatir a medio y largo plazo la democracia en sí misma. Esto puede generar modelos organicistas y socialdarwinistas de convivencia social (la familia empresarial y nacional unida frente a otras empresas, naciones, razas o religiones) despejando el camino a una salida autoritaria a la actual crisis de representatividad. Pero las oportunidades que abre la sociedad actual para dar inicio a un nuevo ciclo de democratización política, social y económica, tampoco deben subestimarse. Al menos por las siguientes razones:

1. Nunca ha existido una población con los niveles de instrucción e información como la actual. Esto sigue siendo así incluso admitiendo el encarecimiento de la calidad de la enseñanza y la simplificación del saber que emana de una parte de los medios de comunicación. Las reformas educativas de los años setenta e incluso ochenta han sido conquistas políticas de la ciudadanía, pero muchos conocimientos adquiridos hoy no tienen aplicación productiva ninguna. El fenómeno del licenciado en físicas que trabaja de repartidor de pizzas es un monumental derroche de recursos subjetivos conquistado políticamente. La democracia económica los aprovecharía, lo cual haría aumentar los contenidos creativos y dispositivos del trabajo.
2. La organización del trabajo de tipo postfordista (descentralización, reducción de niveles jerárquicos, autonomía en el trabajo etc.) tiende a extenderse por el tejido empresarial a pesar de que hay tendencias inequívocas que apuntan a la consolidación de ciertas formas de trabajo típicamente fordistas. Lo que ha disminuido, sin duda alguna, son los niveles de supervisión y de control externo: el capataz es cada vez más innecesario. Primero porque sale caro, y segundo porque desmotiva, porque su rol tradicional tiende a ser incompatible con la necesidad que tienen las empresas de movilizar la subjetividad de sus empleados como fuente de racionalización, innovación y flexibilidad. Esto abre espacios de autonomía nunca vistos antes. Los trabajadores tienen que autocontrolarse, se les pide sentido de la responsabilidad, que tomen iniciativas, lo cual descarga al mando intermedio de muchas tareas de supervisión

tradicional. La posibilidad técnica de trabajar sin estructuras de control tradicional ya es una realidad (una necesidad para muchas empresas) y además, no lo olvidemos, ha sido siempre uno de los grandes objetivos del movimiento obrero.

3. Por ahora, esta situación está generando una dramática erosión de las formas tradicionales de solidaridad obrera, una individualización corrosiva para los intereses del trabajo en su conjunto, un aumento enorme de la intensificación y drásticos cambios de valores. No es ninguna casualidad puesto que la participación instrumental se basa precisamente en la exploración productiva de estas bolsas de autonomía. Todos estos fenómenos explican el bloqueo de muchas formas de lucha y de resistencia sindical y ciudadana a las políticas neoliberales de los últimos años⁷. Sin embargo, si se consiguen encontrar nuevas estrategias, nuevas fórmulas de agrupamiento de intereses y de culturas de colectivos laborales y ciudadanos ahora dispersos, estos espacios de autonomía pueden servir para construir bolsas de autoorganización estratégicas que pueden servir para recuperar alianzas entre intereses obreros, intereses ciudadanos e intereses de consumidores y usuarios. La democracia económica basada en la exploración sistemática de estos espacios y entendida no sólo como mecanismo efectivo para la mejora de las condiciones salariales y de trabajo sino también como movimiento laboral y ciudadano de proyección universalista, puede ser el eslabón de unión entre estos últimos. No es verdad que las personas no busquen una realización personal en el trabajo, como sugieren algunos sociólogos que teorizan el fin de la sociedad del trabajo argumentando, de hecho, a favor del debilitamiento de la democracia económica, y, antes o después, también a favor del debilitamiento de la democracia política (la historia nos enseña que sólo pueden subsistir juntas). Lo que sucede es que las personas buscan un equilibrio razonable entre trabajo y no trabajo. La subjetivización del trabajo en un entorno no competitivo-instrumental abre la posibilidad de introducir formas de participación maximalista en la empresa, pero también permite impulsar una práctica del trabajo asalariado entendida como fuente de realización personal con capacidad de irradiar bienestar de otros trabajadores y, sobre todo, otros no trabajadores. Los estudios demuestran que este deseo de realización personal también y precisamente en el trabajo asalariado es especialmente fuerte entre los jóvenes y las mujeres⁸. Esto facilitaría de nuevo las alianzas entre movimiento obrero, movimiento por la igualdad de género y los movimientos juveniles de protesta.

⁷ Ver el riguroso relato de estas transformaciones en la planta de Peugeot de Sochaux-Montbéliard (Francia) por parte de Beaud/Pialoux (2001).

⁸ Para España ver Fernández Steinko (1999).

4. La socialización de la propiedad ha alcanzado niveles espectaculares. Hoy esta socialización no se traduce en una disposición colectiva y social sobre el capital y la gestión. Todo lo contrario. El modelo económico basado en el *shareholder value*, es decir, en la dispersión de la propiedad accionarial entre un número creciente de pequeños y pequeñísimos accionistas, no ha creado sociedades más igualitarias en aquellos países donde más se ha extendido (Estados Unidos y Gran Bretaña) sino todo lo contrario: no sólo ha generado sociedades mucho más desiguales, sino sociedades mucho más endeudadas que necesitan de monedas fuertes para subsistir económicamente sin arriesgar pérdidas drásticas de legitimidad política. En un contexto tan competitivo en lo monetario como el actual, estas monedas fuertes tienen que ser defendidas también por las armas, lo cual explica muchas de las aventuras bélicas en las que se están enredando estas sociedades. La dispersión de la propiedad accionarial es precisamente una estrategia que nace en los centros financieros anglosajones como respuesta frente al movimiento obrero organizado. Entre otros objetivos persigue el objetivo de quebrar el control que ejercen las élites locales y nacionales en los consejos de administración de las grandes empresas europeas y japonesas donde los llamados inversores institucionales (planes de pensiones, fondos de inversión) aún no han podido hacerse con el poder nuclear de estas empresas. El *shareholder value* es expresión de una rivalidad interimperialista y de una rivalidad entre grandes grupos económicos y financieros, pero no sólo. También expresa un conflicto profundo entre modelos de sociedad y de trabajo. El sistema europeo-continental se basa en acuerdos entre empresarios, trabajadores y espacios políticos que la sociedad civil en unión con el mundo del trabajo consiguió negociar después de la Segunda Guerra Mundial⁹. Aún cuando ni los trabajadores ni la sociedad civil tienen hoy el poder económico ni mucho menos, al menos pueden negociar acuerdos con los *managers* puesto que estos últimos necesitan ofrecer resultados económicos originados en los incrementos de productividad, en las calidades, en los valores de uso particulares generados colectivamente por gestores y trabajadores en plazos relativamente largos (períodos de amortización de inversiones, de proyectos I & D, etc.). No así el modelo anglosajón en el que mandan los inversionistas sin ninguna vinculación con los procesos productivos, con los valores de uso de las empresas en las que invierten temporalmente. Estos no sólo no necesitan a los trabajadores, sino que más bien necesitan que estos ganen menos para que los beneficios y los dividendos aumenten a corto plazo. Cuando no es así, hacen líquidas sus inversiones y las colocan en otra parte. Esta estrategia, basada en la liquidez, es incompatible con el control y la gestión de las empresas¹⁰, lo

⁹ Fernández Steinko (2002, tercera parte).

¹⁰ Ver Aglietta /Rebérioux (2004).

cual conduce a una destrucción extraordinaria de tejido humano, productivo y empresarial. Desde luego su objetivo no es, en ningún caso, el distribuir el poder económico de forma más democrática entre las sociedad civil como sugieren algunos estudios e informes¹¹. La enorme concentración del poder de las élites transnacionales y financieras en los últimos años así lo demuestra¹². Sin embargo, la actual dispersión de la propiedad empresarial puede servir también para impulsar la unificación de acciones en manos de los trabajadores de las propias empresas. Esta adquisición de acciones, unida a un alejamiento de la política económica del esquema del *shareholder value*, que amenaza las formas de control tradicional de las grandes corporaciones europeas, podría abrir la puerta a una socialización del poder empresarial. En la Europa continental los accionistas mayoritarios son hoy las grandes familias (en los países del sur de Europa y Francia) y los bancos (en Alemania). Una legislación decidida en este sentido podría forzar la alianza entre trabajadores y accionistas mayoritarios continentales *frente* al modelo anglosajón. Esta alianza, que requiere, insistimos, del impulso político por parte de los parlamentos y del abandono de la estrategia del *corporativismo para la competitividad* abriría la puerta para que los trabajadores y también la sociedad civil acumularan recursos de poder en las juntas generales de accionistas. Esta no es una batalla fácil¹³, pero con el apoyo de los parlamentos, que tienen capacidad para regular el funcionamiento de las asambleas generales y los consejos de administración, se puede ganar.

Democracia económica y sufragio universal

¿Democracia económica como estrategia posible, como concepto operativo? Yo creo que sí, sobre todo si se tiene la paciencia de verlo con cierta perspectiva histórica. La democracia política basada en el sufragio universal se impuso hacia 1920 a la democracia de signo liberal que predominaba en el siglo XIX en aquellas naciones que se denominaban *democráticas*, y después de más de un siglo de luchas políticas. La democracia liberal existía antes de 1920 pero vinculaba el derecho al voto a unos determinados niveles de renta (*régime censitaire*), al no ejercicio de ciertas profesiones (los soldados no podían votar, por ejemplo), a la no pertenencia al sexo femenino (las mujeres tampoco tenían derecho al voto) o

¹¹ Así el llamado «Informe Aldama» (2002).

¹² Van der Pijl (2001)

¹³ Así, por ejemplo, un agrupamiento de acciones por parte de los empleados destinados a alcanzar un porcentaje determinado de votos dentro de la asamblea de accionistas, puede ser respondido con una campaña de emisión de nuevas acciones con el fin de alejar ese porcentaje de la zona que pueda amenazar las correlaciones de poder y control existentes.

a una determinada instrucción (*régime capacitaire*). Esto significaba que, en el mejor de los casos, no más del 30% de la población adulta podía ejercer su derecho al voto en estas democracias liberales. Había *democracia* pero no había sufragio universal, había democracia a medias porque esta estaba supeditada a las estructuras de propiedad, al acceso a la cultura etc.¹⁴.

El ejercicio de la ciudadanía plena de signo maximalista —puesto que eso es lo que significa la democracia económica para mí—, el derecho a participar también en la gestión de la economía y de las empresas, el que este derecho deje de ser proporcional a la propiedad o a otras formas de privilegio, obedece a principios similares a los que regularon el triunfo del sufragio universal sobre la democracia liberal. Si el sufragio universal está definido como la desvinculación de los derechos políticos tanto del sexo, como de la profesión, de las propiedades, de la renta o del nivel de instrucción del individuo, la democracia económica es puede definir como una desvinculación del derecho a participar en la gestión plena de las empresas y de la economía de la propiedad. En este sentido no es sino una expresión más, otra forma de *ciudadanía plena*: aquella que no se para ante las puertas de las empresas, que no excluye a los ciudadanos en cuanto a productores, pero tampoco en cuanto a consumidores. Una sociedad que se dice democrática tendrá que afrontar, antes o después, ese axioma inapelable. Hoy por hoy la solución que se le da a dicho axioma (es decir, al hecho incontrovertible de que no se puede ser ciudadano a medias de la misma forma que no puede haber ciudadanos que nos sean iguales ante la ley o mujeres embarazadas a medias) es deliberadamente ambiguo y contradictorio. Las constituciones y los códigos civiles que, en la mayoría de los casos, son hijos de movimientos democráticos de signo maximalista (Constitución francesa e italiana de la segunda mitad de los años 1940, constituciones portuguesa y española de mediados de los años 1970 etc.) hablan del derecho a la libre empresa y del derecho a la propiedad privada al tiempo que señalan que el interés general ha de primar sobre el interés privado e individual y al tiempo que definen la propia ciudadanía como «el derecho a participar en los asuntos públicos, directamente o por medio de representantes, libremente elegidos en elecciones periódicas por sufragio universal»¹⁵.

Esta ambigüedad se convierte directamente en contradicción a medida en que se concentra la propiedad y los recursos de poder en cada vez menos manos, a medida en que los asuntos privados, como es el espacio empresarial, influyen y determinan cada vez más los asuntos públicos. Así como la negación del derecho al sufragio universal se fue haciendo cada vez más insostenible a medida en que los gobiernos fueron necesitando a más y más súbditos para sus empresas militares, a más y más mujeres para sacar la producción adelante en tiempos de guerra,

¹⁴ Hobsbawm (1987) y Fernández Steinko (2001).

¹⁵ Constitución Española de 1978 §23.1

y a más y más obreros para mantener unos niveles de productividad crecientes, es improbable que los gobiernos occidentales puedan seguir resistiéndose a concederles a los ciudadanos derechos democráticos en las empresas. Hoy los gobiernos se resisten utilizando el chantaje del desempleo y de la deslocalización («*tenéis que participar en un sentido instrumental para que seamos más competitivos y evitar la pérdida de puestos de trabajo*»). Pero mi diagnóstico es que esta situación no es sostenible. O mejor: sólo puede salir por dos puertas. O conducir a una erosión progresiva de la democracia política en su conjunto, es decir, del propio sufragio universal (la exclusión de los inmigrantes de la participación política, aumento de la abstención, manipulación informativa etc. son síntomas de esta tendencia) o, por el contagio, provocar la penetración de los mismos principios políticos que, al menos formalmente, ya rigen en la esfera de lo político *también* en el mundo de la empresa y de la economía. El surgimiento de ATTAC o la derrota de la política de manipulación informativa en muchos países son síntomas de la segunda salida que también busca hacerse un hueco en el panorama político actual. El acercamiento entre movimiento obrero y movimiento ciudadano y el abandono de la estrategia de corporativismo para competitividad reforzaría la segunda opción. El que a esa convergencia entre ambas formas de democracia le llamemos «socialismo» o de otra forma, no es lo principal. Lo principal es el coste que la humanidad tendrá que pagar si se impone la primera de las dos salidas así como la definición de los actores, es decir, de las clases y grupos sociales capaces de formar un bloque hegemónico con fuerza suficiente para forzar la segunda salida. El coste del sufragio universal fueron dos guerras mundiales y un sufrimiento colectivo indescriptible ¿cuál será el coste a nivel planetario de la no-democracia económica y empresarial? Lo que está sucediendo en Oriente Medio y el protagonismo que tienen algunas grandes corporaciones en los acontecimientos podría ser sólo un entrante de lo que nos puede venir encima si no conseguimos forzar la segunda salida.

Referencias bibliográficas

- AGLIETTA, M./REBÉRIOUX, A.: «Du capitalisme financier au renouveau de la social-démocratie». Collección Prisme del Centre Saint-Gobain pour la Recherche en Économie n.º 5. Paris 2004.
- BEAUD, S./PIALOUX, M.: *Retour sur la condition ouvrière*. Fayard, Paris 2001
- Bieling, H.J. et al. (eds.): *Flexibler Kapitalismus*. VSA, Hamburgo 2001
- DEPPE, F.: *Fin de siècle. Am Übergang ins 21. Jahrhundert*. PapyRossa Colonia 1997.
- FERNÁNDEZ STEINKO, A.: «Trabajo, sociedad e individuos en la España de fin de siglo», en MIGUÉLEZ, F./PRIERTO, C.: *Las relaciones de empleo en España*. Siglo XXI, Madrid 1999.
- FERNÁNDEZ STEINKO, A.: *Democracia en la empresa*. HOAC, Madrid 2000.
- FERNÁNDEZ STEINKO, A.: *Experiencias participativas en economía y empresa. Tres ciclos para domesticar un siglo*. Siglo XXI, Madrid 2002.

- FERNÁNDEZ STEINKO, A.: *Clase, trabajo y ciudadanía. Introducción a la existencia social*. Biblioteca Nueva, Madrid 2004
- FERNÁNDEZ STEINKO, A./LACALLE, D.: *Sobre la democracia económica* (2 tomos). El Viejo Topo, Barcelona 2001.
- GAVRON, D.: *The Kibbutz: Awakening from Utopia*. Rowman & Littlefield, Lanham 2000.
- HECKER, W.: «Wirtschaftsdemokratie. Eine Kollage» en BIELING, H.J./DÖRRE, K./STEINHILBER, J./URBAN, H.J. (editores): *Flexibler Kapitalismus*. VSA, Hamburgo 2001.
- HOBBSAWM, E.: *The Age of Empire 1875-1914*. Penguin Books, Londres 1987 (hay traducción en Ed. Labor).
- INFORME ALDAMA: Informe de la Comisión Especial para el fomento de la transparencia y seguridad en los mercados y en las sociedades cotizadas. <http://www.fef.es/archivos/informealdama.pdf>
- MICHELS, R.: *Los partidos políticos. Un estudio sociológico de las tendencias oligárquicas de la democracia modernas*. 2 Tomos. Amorrortu, Buenos Aires 1991.
- NAPHTALI, F.: *Wirtschaftsdemokratie*. Europäische Verlagsanstalt, Francfort/M. 1977.
- SCHWEICKART, D.: *Más allá del capitalismo*. Sal Terrae, Santander 1997.
- STIGLITZ, J.: «Demokratische Entwicklung als Früchte der Arbeit», en *Wirtschaft und Gesellschaft*, n.º 1 2002.
- VAN DER PIJL, K.: «Die nationalen Grenzen der transnationalen Bougeoisie», en BIELING y otros (2001).
- WERNER, H.: *Wirtschaftsdemokratie*. Eine alte Antwort neu befragt. Podium-Progressiv, Bonn 1994.

TRABAJO Y GLOBALIZACIÓN

IMANOL ZUBERO

Departamento de Sociología
Universidad del País Vasco / Euskal Herriko Unibertsitatea

ABSTRACT

TRABAJO Y GLOBALIZACIÓN

Imanol Zubero

■ *El trabajo y los trabajadores se han visto fuertemente afectados por el actual proceso de globalización neoliberal. Su capacidad de lucha y de negociación se han visto radicalmente disminuidas. Pero la fase actual abre nuevas posibilidades para las luchas anticapitalistas. Si el movimiento obrero quiere formar parte activa de estas luchas habrá de recuperar el contenido moral de sus reivindicaciones.*

LANA ETA GLOBALIZAZIOA

Imanol Zubero

■ *Egungo globalizazio neoliberalaren prozesuak eragin handia izan du lanean eta langileengan. Horiek duten borrokarako eta negoziatziorako abalmena ikaragarri murriztu da. Baina gaur egungo faseak aukera berriak ematen ditu kapitalisten aurkako borrokarako eta langileen mugimenduak borroka horietan modu aktiboan parte hartu nahi badu, bere errebindikazioen eduki moralala berreskuratu behar du.*

WORK AND GLOBALISATION

Imanol Zubero

■ *Work and workers have been strongly affected by the present process of neo-liberal globalisation. Their capacity for struggle and negotiation has diminished drastically. Nevertheless, this present phase opens new possibilities for anti-capitalist struggles. For the labour movement to be an active part of such struggles, it must focus on the moral content of its vindications.*

¿Globalización del trabajo?

Compro un libro para mi hija. Se titula *Baserri alaiia*. Un vistazo a su contraportada me informa de que tengo entre mis manos un producto global. En su origen la historia procede de un libro publicado en inglés por una editorial ubicada en la ciudad de Surrey, en Gran Bretaña. La traducción del inglés al castellano fue realizada por una editorial de Buenos Aires, Argentina. Publicado en euskera por una editorial de San Sebastián, las tareas de impresión, es decir, la confección física del libro, tuvieron lugar en Tailandia. Desde Tailandia los ejemplares volvieron a Euskadi y se distribuyeron por las librerías. Y esto si nos fijamos tan sólo en las tareas de edición e impresión, que no agotan todo el proceso de composición y venta del libro. ¿De dónde procedía la madera utilizada para elaborar el papel? ¿Dónde se realizó la transformación?

Estamos hablando de un simple libro. Pensemos en un producto más complejo, como por ejemplo un coche. Robert Reich presenta un ejemplo del complejo funcionamiento de esta nueva red transnacional: «Cuando un norteamericano compra un Pontiac Le Mans a General Motors, inconscientemente está realizando una transacción internacional. De los 10.000 dólares que paga a General Motors, cerca de 3.000 van a Corea del Sur, donde se efectuaron los trabajos de rutina y las operaciones de montaje; 1.750 dólares van a Japón por la fabricación de los componentes de vanguardia (motores, eje de dirección e instrumentos electrónicos); 750 dólares a Alemania por el diseño y el proyecto del prototipo; 400 dólares a Taiwan, Singapur y Japón por los pequeños componentes; 250 dólares a Gran Bretaña por los servicios de marketing y publicidad; y cerca de 4.000 dólares pasan a los intermediarios estratégicos de Detroit, a los abogados y banqueros de Nueva York, a los *lobbys* en Washington, a las aseguradoras de todo el país, y a los accionistas de General Motors —la mayoría de los cuales son norteamericanos, aunque hay un número creciente de extranjeros» (Reich, 1993: 121).

Es la globalización, decimos. Nos hemos acostumbrado a desayunarnos con noticias sobre deslocalizaciones, anuncios de empresas que desplazan su producción a otros países, informes sobre la creciente presencia de trabajadores extranjeros en determinados sectores productivos, etc.¹ Como la información («Está

¹ Sólo unos pocos ejemplos de estos últimos días: «Electrolux plantea el cierre de su fábrica riojana, con 454 trabajadores. La multinacional sueca trasladará la producción a países con salarios más ba-

pasando, lo estás viendo»: así se publicitaba Canal + durante la guerra de Irak); como los productos que consumimos, los artefactos que manejamos o las prendas que vestimos; como el capital (según algunas fuentes, en 1998 las transacciones diarias en los mercados cambiarios alcanzaron un total de 1,4 billones de dólares, una cantidad cien veces mayor a la suma necesaria para cubrir las transacciones de bienes y servicios realizadas en ese mismo año)²; como los efectos del cambio medioambiental; como el «riesgo», mismo (Beck habla de la *sociedad del riesgo global*); como todo ello, el trabajo se ha vuelto un hecho global.

«Internacionalización», «globalización», «mundialización», son conceptos utilizados para denominar el nuevo estadio de un viejo proceso que supera los límites de la economía: el histórico encuentro entre las distintas regiones del mundo y sus desiguales resultados. Siglos de conflictiva relación han generado una auténtica *economía-mundo* capitalista (Wallace, 1990; Kindleberger, 1996), con perdedores y ganadores: la imagen Norte-Sur resume esta situación. A la luz de los trabajos de diversos autores, los rasgos principales del proceso de globalización de la economía son los siguientes:

- La economía capitalista mundial se convierte en el nuevo escenario para la acumulación de capital, escenario que supera a la acumulación a escala nacional, característica de la etapa de formación de mercados interiores. Esta acumulación a escala mundial implica una determinada forma de relación entre los agentes, dando lugar a la actuación de corporaciones transnacionales, en torno a cuya actuación se internacionaliza la economía y, más aún, se configura un auténtico *sistema global* (Sklair, 2003).
- La internacionalización afecta a todo el conjunto del capital social: al ciclo del capital-mercancía, basado en la expansión del comercio internacional; al ciclo del capital-dinero, cuya máxima expresión es la exportación de capitales y la difusión de la inversión directa en el extranjero, acompañada de una profunda interrelación monetaria y financiera entre los diversos países; y al ciclo del capital productivo, cuya base se encuentra en la posibilidad de fragmentar los procesos productivos en busca de mayores rentabilidades del capital.
- Esta internacionalización se da en el marco de un sistema estructuralmente estable, constituido por un *centro* (economías capitalistas con desarrollo autónomo, autocentrado, integrado y expansivo) y una *periferia* (eco-

jos» (*El País*, 21/4/2005). «El sector de la máquina herramienta advierte del peligro de deslocalización de empresas» (*El País*, 22/4/2005). «Un tsunami chino ahoga la industria textil europea» (*El Correo*, 1/5/2005). «La crisis textil del Magreb amenaza con provocar una nueva oleada de inmigración. Un tercio de los empleos del sector pelagra por el auge de la penetración china» (*El País*, 3/5/2005).

² *El Atlas de Le Monde Diplomatique*, abril 2003, p. 32. Utilizamos el término billón para indicar «millón de millones».

nomías dependientes, extravertidas, con desarrollo inducido desde fuera, desarticuladas y explotadas).

- Las relaciones que se establecen entre los países del centro y de la periferia son relaciones de intercambio desigual, generando una situación de dependencia y supeditación que afecta a todos los ámbitos: económica, comercial, política, militar, ideológica, tecnológica (Vidal, 1987: 16-17).

¿Qué es lo nuevo, lo radicalmente nuevo, de la actual fase de internacionalización? Manuel Castells diferencia entre economía *mundial* (la descrita por Wallerstein y, antes que él, por Braudel), una economía en la que la acumulación de capital ocurre en todo el mundo, y la nueva economía *global*, caracterizada por ser «una economía con la capacidad de funcionar como una unidad en tiempo real a escala planetaria» (Castells, 1997: 119-124). En la práctica, sin embargo, tal capacidad sólo es posible en lo que se refiere a los mercados financieros (no así en los mercados laborales, de bienes y servicios, o en lo que tiene que ver con la ciencia y la tecnología).

No es el trabajo lo que se ha globalizado (en el sentido definido por Castells), sino el proceso de trabajo. La distinción es importante. A diferencia de lo que ocurre con el capital, potencialmente globalizable en todas y cada una de sus unidades (dólares, euros), el trabajo es indisociable de la persona trabajadora. Por su propia naturaleza, las personas no pueden ni deben ser movilizadas en el mercado global de la misma manera que otros factores de producción: no pueden desplazarse por el mundo en tiempo real, como el capital; no deben almacenarse, acumularse como *stock*, trasladarse de un mercado a otro en busca de la mejor relación de coste, etc. Pero, por encima de todo, al capitalismo global no le interesa que las personas puedan moverse por el mundo con libertad.³ Porque la libertad de movimientos va asociada a la disposición de derechos. Y hoy como siempre —esto no cambia— la vieja batalla entre el proyecto político democrático orientado a la creciente desmercantilización de todos aquellos ámbitos de la existencia que nos permiten hablar de derechos y libertades, y la tendencia del capitalismo a mercantilizar cada vez más aspectos de nuestras vidas, sigue abierta.

La situación del trabajo en el mundo

En 1974 Harry Braverman publicaba su ya clásico *Labor and Monopoly Capitalism. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. Puede ser cierto que, como alguien ha dicho, la obra de Braverman debe ser recuperada para ayudar-

³ De ahí la importante distinción de José María Ridao en relación a los propósitos de las normas de extranjería: «Lo que persiguen es la contratación de *trabajadores irregulares*, no la *contratación irregular* de trabajadores» (Ridao, 2004: 130).

nos a interpretar las características actuales de los procesos de trabajo globalizados (Smith, 1995/96).

¿Qué está ocurriendo con el trabajo en el mundo? Siguiendo el informe *Tendencias mundiales de empleo*, publicado por la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2004), podemos presentar el siguiente panorama (datos referidos al año 2003):

- A pesar de la mejora experimentada por el crecimiento económico tras dos años de declive (3,2 por ciento), el desempleo no ha dejado de crecer en la última década. Este incremento del desempleo ha afectado especialmente a los jóvenes, de manera que la tasa de desempleo juvenil en el mundo ha alcanzado una tasa del 14,4 por ciento, dos veces más que la tasa global de desempleo (6,2 por ciento). Según las estimaciones de la OIT, en 2003 había 185,9 millones de desempleados en busca de trabajo.

El desempleo en el mundo (en millones)

	1993	1998	2000	2001	2002	2003
Total	140,5	170,4	174,0	176,9	185,4	185,9
Hombres	82,3	98,5	100,6	102,7	107,5	108,1
Mujeres	58,2	71,9	73,4	41,3	77,9	77,8
Jóvenes, total	69,5	79,3	82,0	82,9	86,5	88,2
Jóvenes, varones	41,2	46,9	48,5	49,1	51,3	52,4
Jóvenes, mujeres	28,3	32,4	33,5	33,8	35,2	35,8

Fuente: OIT.

- Paralelamente al citado empeoramiento de las tasas de empleo, se detecta un preocupante estancamiento de los trabajadores pobres (con ganancias de un dólar o menos al día), asociados a estructuras de economía informal, llegando a los 550 millones. Más de 1.400 millones de trabajadores (la mitad de los alrededor de 2.800 millones de personas con empleo en el mundo) ganan menos de dos dólares diarios.
- Esta situación convierte en altamente improbable el objetivo de Naciones Unidas de reducir a la mitad la pobreza en el mundo para el año 2015. La OIT estima que, en el mejor de los casos, para esa fecha podría reducirse el porcentaje de trabajadores que viven en la pobreza del actual 49,7 por ciento al 40 por ciento.

Pero los datos cuantitativos no reflejan suficientemente la auténtica dimensión de lo que hoy está ocurriendo. Por ello, es fundamental fijarnos en algunas tendencias de fondo (Martin y Schumann, 1998: 123-173) que, de continuar progresando, amenazan gravemente no sólo el futuro del trabajo y de los trabajadores, sino los regímenes democráticos mismos.

1. Generalización de los sistemas de producción flexible (*lean production*)

El espacio transnacional permite suprimir o relativizar la vinculación de la actividad económica al espacio nacional, posibilitando así la extensión y la intensificación de los sistemas de producción flexible. En este nuevo contexto global los empresarios están poniendo en práctica la nueva fórmula mágica para la generación de riqueza, que no es otra que «capitalismo *sin trabajo* más capitalismo *sin impuestos*» (Beck, 1998: 20). Esta fórmula ha dotado a los empresarios transnacionales de un inmenso poder, ejercido en ausencia de cualquier otro contrapoder similar, basado en las posibilidades ofrecidas por el proceso de globalización:

- a) la posibilidad de exportar puestos de trabajo allí donde los costes laborales y las cargas fiscales sean menores;
- b) la posibilidad de repartir el proceso de trabajo a lo largo de todo el mundo, desmenuzando los procesos de producción;
- c) la posibilidad de utilizar los diversos espacios territoriales (ciudades, comarcas, países) en contra de ellos mismos, convirtiendo a sus respectivas administraciones en feroces competidores pugnando por atraer inversiones;
- d) la posibilidad de diferenciar entre lugar de inversión, lugar de producción, lugar de declaración fiscal y lugar de residencia, de manera que los empresarios pueden producir donde allí les resulte más beneficioso, pagar los impuestos allí donde les resulte menos gravoso y residir allí donde les resulte más atractivo.

Y todo ello en un contexto que multiplica y profundiza las líneas de segmentación entre los trabajadores hasta producirse una *etnización* de la fuerza de trabajo mundial, de forma que en cualquier lugar la población puede ser dividida en diversas agrupaciones étnicas con independencia de que el criterio mediante el cual son percibidas como tales sea el color de la piel, la lengua, la religión o cualquier otro constructo social (Wallerstein, 1997: 49), dificultando enormemente cualquier proyecto de agregación de intereses.

2. Extensión de la competencia entre mercados de trabajo nacionales y «carrera hacia el abismo» (*race to the bottom*)

El pensamiento económico dominante da por hecho que el problema económico al que se enfrenta cualquier nación moderna es, esencialmente, el de competir en los mercados mundiales. Todo se orienta, aparentemente, a ese objetivo. Del mismo parece depender su bienestar, su desarrollo económico, su nivel de empleo. Por ello, cualquier esfuerzo, cualquier sacrificio es pequeño si viene exigido por la competitividad internacional. Esta es la tesis mantenida por los líderes políticos, por los grandes empresarios, por las instituciones internacionales. Sin embargo, cada vez son más los autores que consideran que «la excusa de

la globalización económica permite a los gobiernos legitimar políticas impopulares que desearían realizar de todas maneras» (Navarro, 1997: 139).

El economista norteamericano Paul Krugman cuestiona radicalmente este pensamiento dominante, considerándolo una visión, pero no un hecho. Krugman lo tiene muy claro: «Sencillamente no es verdad que las naciones líderes del mundo estén en ningún grado importante en competencia entre ellas, o que alguno de sus principales problemas económicos pueda ser atribuido a un fracaso al competir en los mercados mundiales». Más aún: «pensar en términos de competitividad conduce, directa e indirectamente, a malas políticas económicas en un amplio rango de temas, interiores y exteriores, ya sea en sanidad ya sea en comercio exterior» (1997: 16-17).

Cuando se dice que una empresa no es competitiva se está queriendo decir que su posición en el mercado puede volverse insostenible, que a menos que mejore su funcionamiento dejará de existir. Pero los países no funcionan así, los países «no cierran». Por eso el concepto de competitividad nacional es engañoso: porque compara, acriticamente, los países con empresas. Pero mientras que las empresas funcionan desde un modelo de «ventaja absoluta» (Coca Cola compite con Pepsi en un mercado similar, con un producto similar, donde lo que gana una empresa lo pierde la otra), los países lo hacen desde un modelo de «ventaja comparativa». Más aún, la tasa de crecimiento de los niveles de vida de un país depende fundamentalmente de la tasa de crecimiento de su productividad interior. Aún hoy, en un mundo aparentemente tan interdependiente, las exportaciones de los Estados Unidos representan sólo el 10 por 100 del valor añadido de su economía; dicho de otra forma, los Estados Unidos son una economía que produce el 90 por 100 de bienes y servicios para su propio uso, para consumo interno. Como contraste (otra vez el mito del país-empresa se viene abajo), las grandes empresas apenas si venden algo de su producción a sus propios trabajadores: las «exportaciones» de una empresa como General Motors —es decir, sus ventas a personas que no trabajan en la empresa— son prácticamente todas sus ventas. De ahí su afirmación: «los niveles de vida de un país están muy claramente determinados por factores domésticos antes que por algún tipo de competencia en los mercados mundiales». Y continúa: «Los principales países industriales, cuando compiten entre ellos en la venta de productos, son también sus principales mercados de exportación y sus principales suministradores de útiles importaciones. Si a la economía europea le va bien, no lo será necesariamente a costa de la de los Estados Unidos; de hecho, lo más probable es que el éxito de la economía europea ayude a los Estados Unidos proveyéndole de mayores mercados y vendiéndole bienes de mejor calidad a precios inferiores» (Krugman, 1997: 19-20).

¿Quiere ello decir que preocuparse por la competitividad internacional no es importante? Nada de eso: hay razones válidas para preocuparse por la competitividad internacional, pero no son las que el pensamiento económico dominante pretende hacernos creer. La retórica competitiva se ha convertido en una útil es-

trategia política; es sumamente útil a la hora de justificar determinadas decisiones de política económica. Si prácticamente todo —empleos, salarios, bienestar— depende de la competitividad internacional, no hay «sacrificio» que no se deba hacer para mantenerla. Y todo ello, además, por culpa de un «enemigo exterior»: la causa de nuestros males será Japón (una sociedad rara, donde la gente trabaja hasta la extenuación), Corea (sin democracia, sin derechos, con bajos salarios), etc. Retórica competitiva, prejuicios y estereotipos forman así una efectiva alianza que justifica cualquier política económica empujando a todos los países y a todas las empresas a participar en una enloquecida carrera hacia el abismo donde todos compiten contra todos consolidando un inaceptable *mínimo común internacional* de condiciones de trabajo (Gallin, 2001: 52-53).

¿La consecuencia? Beck se refiere a la *brasiñelización de Occidente* (Beck, 2000: 9) y Gallino concluye su análisis sobre la informalización del trabajo en los países desarrollados afirmando que la *surización del Norte* parece estar avanzando (Gallino, 2000: 20-21).

3. Debilitamiento de la soberanía estatal y tendencia a la desregulación

El globalismo neoliberal, hoy hegemónico, se convierte en una acción altamente política que pretende presentarse como totalmente a-política; de manera no es sólo un pensamiento económico, sino fundamentalmente un sistema político cuyos objetivos exigen, paradójicamente, un discurso y una práctica política que niega lo político. Pero nada hay más falso que esta pretensión: «La globalización económica —advierte Beck— no es *ningún* mecanismo ni automatismo, sino que es, cada vez más, un *proyecto político* cuyos agentes transnacionales, instituciones y convergencias en el discurso (Banco Mundial, OMC, OCDE, empresas multinacionales, así como otras organizaciones internacionales) fomentan la política económica neoliberal». El problema es, declaró Tietmeyer en febrero de 1996 ante el foro económico mundial de Davos, «que la mayoría de los políticos siguen sin tener claro hasta qué punto están hoy bajo control de los mercados financieros e incluso son dominados por ellos».

Es por eso que, frente a los nuevos discursos sobre el fin de las ideologías (nuevos sólo en su envoltorio, pues su contenido es muy viejo), el actual proceso de globalización no sólo no significa des-politización, sino una nueva (y, en algunos aspectos, distinta) re-politización. El recurso a la globalización permite a los empresarios reconquistar y volver a disponer de todo el poder negociador del que fueron despojados durante los años Cincuenta y Sesenta. La globalización posibilita llevar hasta sus últimas consecuencias algo que estuvo siempre presente en el capitalismo, desde sus mismos orígenes, pero que se mantuvo en estado larvado durante el periodo de tiempo que Beck caracteriza como «la fase de su domesticación por la sociedad estatal y democrática»: que los empresarios, sobre todo los que se mueven a nivel transnacional, desempeñen un papel clave en la configuración no sólo de la economía, sino también de la sociedad en su con-

junto, recurriendo al poder que tienen para privar a la sociedad de los recursos materiales (capital, impuestos, puestos de trabajo) imprescindibles para su desarrollo.

Se va desarrollando así lo que Petrella (1994: 13) ha calificado de *capitalismo sin obstáculos*, caracterizado por «la transición del capitalismo nacional, fundamentalmente agroindustrial y enmarcado por una economía mixta, al capitalismo mundial, con predominio industrial-terciario, liberado de cualquier tipo de coerción». Un *capitalismo desorganizado* (Lash and Urry, 1987), en el que la inmisericorde mano invisible del mercado vuelve a independizarse del control político:

La tutela de los mercados, el endurecimiento de la coerción que se impone a los gobiernos nacionales, la reducción de sus pretensiones redistributivas. Son otros tantos elementos que vienen a modificar el sistema equitativo de nuestras sociedades, por un retorno a los principios teóricos y por una desaparición progresiva del terreno democrático. La globalización no sólo incrementa en el sistema equitativo la parte correspondiente al mercado y reduce la democracia, sino que lo hace en nombre de la eficacia del mercado, de un orden superior al de la democracia. Eso es lo que se ha dado en llamar impotencia de la política (Fitoussi, 2004: 91).

Una nueva relación de poder entre trabajo y capital

La combinación de un capital globalizado, absolutamente móvil, y una fuerza de trabajo localizada, territorialmente fijada, se ha convertido no sólo en un factor de beneficio, sino en la principal fuente de un nuevo poder. Como señala Zygmunt Bauman, la prácticamente ilimitada movilidad de los propietarios y administradores del capital es la base de un radical descompromiso del poder respecto de toda obligación: de los deberes para con los empleados, para con los más jóvenes y los más débiles, o incluso con las generaciones aún no nacidas. «Sacudirse la responsabilidad por las consecuencias —concluye— es el beneficio más ambicionado y apreciado que la nueva movilidad aporta al capital que flota libremente y carece de vínculos locales» (Bauman, 2001: 213; 1999: 16).

Siguiendo la distinción planteada por Erik Olin Wright (en Silver, 2005: 26-27), podemos diferenciar dos grandes fuentes de poder obrero:

- a) El *poder asociativo*, que es el que resulta de la capacidad de organización colectiva de los trabajadores.
- b) El *poder estructural*, aquel que los trabajadores pueden ejercer a partir de su posición en el sistema económico. Este poder estructural puede dividirse en dos subtipos, a saber:
 - b.1) *Poder de negociación en el mercado de trabajo*, que es aquel que deriva directamente del equilibrio o desequilibrio entre oferta y demanda en el mercado laboral.

b.2) *Poder de negociación en el lugar de trabajo*, que es el que resulta de la posición estratégica que un grupo particular de trabajadores ocupa dentro de un sector industrial clave.

Todas estas fuentes de poder se han visto grandemente afectadas por las condiciones de producción características de la actual fase de capitalismo global.

Fuentes de poder		Impacto de la globalización
Poder asociativo		Debilitamiento de la soberanía estatal y de los marcos legales que tutelan la sindicación y la negociación colectiva.
Poder estructural	Poder de negociación en el mercado de trabajo	Deslocalización. Movilización de un ejército de reserva a escala mundial.
	Poder de negociación en el lugar de trabajo	Fragmentación internacional de los procesos de producción.

Pero tal vez más importante que el impacto objetivo de la globalización sobre el poder político de los trabajadores sea el debilitamiento de la *idea de poder*, de la confianza en las posibilidades de intervención de los movimientos obreros:

Durante el pasado siglo, las movilizaciones obreras se veían alimentadas por la creencia de que los trabajadores cuentan efectivamente con cierto poder y de que éste puede utilizarse para transformar eficazmente sus condiciones de trabajo y de vida. Lo que la globalización ha conseguido, más que cualquier otra cosa, es «vaciar esa creencia de más de un siglo en el poder obrero» y crear un entorno discursivo que ha desinflado espectacularmente la moral política popular y la voluntad de luchar por el cambio (Silver, 2005: 29; Piven and Cloward, 2000).

Desde una perspectiva de futuro, este debilitamiento subjetivo tiene una enorme relevancia. ¿Por qué? Porque si bien es cierto que, en el corto plazo, la globalización modifica las relaciones de poder entre capital y trabajo a favor del primero, a medio y largo plazo esa misma globalización abre nuevas oportunidades para una decidida acción anticapitalista (Callinicos, 2003). Una acción anticapitalista que, hoy por hoy, está siendo protagonizada por movimientos (convencionalmente denominados *movimientos antiglobalización*) no directamente ligados a los procesos de trabajo, aunque con participación, en ocasiones muy destacada, de determinadas organizaciones de trabajadores (Arriola, 2001; Brecher, Costello and Smith, 2002, p. 105; Morán, 2003).

No estamos dando la de arena después de la de cal. Existen posibilidades objetivas de reconstruir un nuevo movimiento anticapitalista en cuyo seno las y los trabajadores juegan un papel influyente. Si, como señala Harvey, «el punto de partida de la lucha de clases está en la particularidad del cuerpo que trabaja» (2003: 66), la extensión del nuevo proletariado mundial (más amplio que nun-

ca) supone un factor de conflicto radical a condición, eso sí, de que sea repensar su lucha no sólo en el interior del proceso de producción sino en el marco más amplio de una *política de la vida* o, en la formulación de Hardt y Negri, *biopoder*, es decir, el proyecto de regular y administrar la vida misma, su producción y su reproducción. De esta manera, «ahora, las luchas son a la vez económicas, políticas y culturales y por lo tanto son luchas biopolíticas, luchas por la forma de vida» (Hardt y Negri, 2002: 38). Sin caer, eso sí, en la mitificación banal del *consumidor político* elevado a la categoría de nuevo sujeto, como hace Beck cuando sostiene cosas como las siguientes:

El contrapoder de la sociedad civil global ... adopta la figura del *consumidor político*. El consumidor está *más allá* de la dialéctica del amo y el esclavo. Su contrapoder emana de que puede rehusar la compra siempre y en cualquier lugar. Al «arma de la no compra» no puede ponérsele límites locales, temporales o materiales. Necesita algunas condiciones, como, por ejemplo, que haya una gran oferta de productos y bienes de servicio entre los que el consumidor pueda elegir. Precisamente con estas condiciones, o sea, que haya pluralidad de posibilidades de compra y consumo, desaparecen los costes subjetivos de castigar con la no-compra organizada *este* producto de *este* consorcio.

Para los intereses del capital es fatal que no haya ninguna contraestrategia para el creciente contrapoder de los consumidores [...]. Las protestas de consumidores son, *como tales*, transnacionales. *La sociedad mundial que existe objetivamente es la sociedad de consumo* [...] Bien conectado y movilizado con vistas a un objetivo, el consumidor sin ataduras, libre, transnacionalmente organizado, puede convertirse en un arma dañina (Beck, 2004: 30-31; 2002: 66).

¿Qué clase de vida nos parece la mejor para todas las personas? Esa es la gran pregunta que está en la base de la política de la vida. Los problemas que plantea la política de la vida no encajan inmediatamente en los marcos existentes, por lo que pueden estimular la aparición de formas políticas diferentes de las que predominan en la actualidad, tanto en los estados como en el plano mundial. Y esto es algo sumamente paradójico: que el simple hecho de querer desarrollar una *vida buena*, que la misma experiencia privada de tener una identidad personal que descubrir y un destino personal que cumplir, se haya convertido en una fuerza política subversiva de grandes proporciones (Roszak, 1985: 21).

El mundo en el que desarrollamos nuestras vidas es un mundo negador de la vida, un mundo invivible dada la violencia estructural de su organización y el continuo trastorno que provoca en nuestros sentidos, en nuestros cuerpos y en la biosfera en la que estamos insertos. Desde esta realidad es desde donde está surgiendo, recuperando una hermosa expresión de Marcuse, esa «rebelión del instinto de vida contra el instinto de muerte socialmente organizado» que caracteriza a los movimientos sociales de hoy (Marcuse, 1979). Recuperar las condiciones para una vida realmente humana, tal es el desafío. Nadie ha expresado mejor que Eric Hobsbawm cuál es el núcleo irrenunciable del proyecto socialista:

Los socialistas están ahí para recordar al mundo que la gente, y no la producción, es lo primero. La gente no debe ser sacrificada. No una clase especial de gente —los inteligentes, los fuertes, los ambiciosos, los guapos, los que un día pueden hacer grandes cosas, o incluso los que sienten que sus intereses personales no son tenidos en cuenta en esta sociedad—, sino todos. Especialmente los que son simplemente gente sencilla, no muy interesante, «simplemente ahí, para reunir las cifras», como solía decir la madre de un amigo mío. Como dice un personaje en el pasaje más conmovedor de *La muerte de un viajante*, de Arthur Miller, que es sobre una persona exactamente igual de mediocre y bastante inútil: «Se debe prestar atención. Se debe prestar atención a ese hombre». Para ellos es y de ellos trata el socialismo (Hobsbawn, 1993: 337).

Es por eso que el núcleo de la propuesta que constituye el hilo conductor de las izquierdas a lo largo de la historia —la defensa innegociable del derecho a la vida: de la *vida de todos* y de *toda la vida*— tiene hoy tanta relevancia como siempre.

Fortalecer la lucha por la igualdad en la sociedad global

Lo diremos recurriendo a un concepto ampliamente extendido: el capitalismo globalista es *insostenible*.

Como advierte Seabrook (2004: 79), el discurso desarrollista oculta un detalle fundamental, cual es el hecho de que «Occidente se enriqueció gracias a la explotación de los territorios y de los pueblos a los que ahora anima a seguir sus pasos». Y continúa: «El secreto mejor guardado del «desarrollo» es que se basa en un concepto colonial, un proyecto de extracción. Dado que la mayoría de los países carecen de colonias de las que extraer riqueza, deben ejercer una prisión intolerable sobre su propia población y entorno». Pero ya no hay espacios vacíos (o «vaciables» por la expeditiva vía de la aniquilación de sus habitantes originarios). O, en todo caso, los espacios a conquistar por las mayorías que quieren sobrevivir son los que nosotros ocupamos: los países ricos.

En 1916, Rosa Luxemburgo escribía: «Lo que distingue el modo capitalista de producción de todos los anteriores es, principalmente, que él tiene la tendencia interna a expandirse sobre todo el globo terrestre, desplazando todo otro orden social anterior» (Luxemburgo, 1974: 218). El capitalismo es un sistema que tiende a desplazar y a sustituir cualquier otra forma de organización socioeconómica. Es un sistema colonialista por naturaleza. Pero el capitalismo global, aparentemente invencible y triunfante, incuba su propia derrota: «Cuanto más reemplaza la producción capitalista producciones más atrasadas, tanto más estrechos se hacen los límites de mercado, engendrado por el interés por la ganancia, para las necesidades de expansión de las empresas capitalistas ya existentes. La cosa se aclara completamente, si nos imaginamos por un momento, que el desarrollo del capitalismo ha avanzado tanto que, en toda la Tierra, todo lo que producen

los hombres es produce de manera capitalista, es decir sólo por empresarios privados capitalistas en grandes empresas con obreros asalariados modernos. La imposibilidad del capitalismo se manifiesta entonces nítidamente» (Luxemburgo, 1974: 224).

En efecto, el gran descubrimiento de la década de los Setenta ha sido el de la existencia de *límites*. Otros lo habían dicho antes, pero desde la publicación en 1972 del informe al Club de Roma sobre *Los límites al crecimiento* nadie debería desconocerlo. Tras años de delirio tecnológico, en los que los países desarrollados se dejaron seducir por la ilusión de que gracias a sus máquinas habían dejado, al fin, de depender del medio ambiente natural, la existencia de límites al crecimiento supone la impugnación de cualquier propuesta de desarrollo que aspire a elevar los niveles de bienestar de los colectivos y pueblos más pobres simplemente mediante el recurso de invitarles a seguir los pasos de las sociedades más desarrolladas: en un mundo limitado no hay recursos suficientes para que todo el planeta sea un privilegiado «barrio Norte». La existencia de límites supone una inexorable enmienda a la totalidad al modelo de desarrollo capitalista, basado en el crecimiento permanente.

De hecho vivimos ya por encima de las posibilidades del planeta. Según el *Informe Planeta Vivo 2004*, elaborado por el World Wildlife Found, la humanidad está consumiendo un 20 por ciento más de los recursos naturales que la Tierra es capaz de regenerar.⁴ Como consecuencia más inmediata, las poblaciones de especies vertebradas terrestres, marinas y de agua dulce han disminuido una media del 40% entre 1970 y 2000. Nuestra «huella ecológica», es decir, el impacto de la humanidad sobre la Tierra, se ha incrementado dos veces y media desde 1961. Ahora bien, este sobreconsumo no se reparte igual en las distintas regiones del planeta. La población de Occidente consume recursos a un nivel extremadamente insostenible. Para que todas las personas del mundo alcanzaran el nivel de consumo actual de los Estados Unidos, con la tecnología existente, harían falta otros cuatro planetas Tierra. Pero no se trata sólo de los americanos: en el caso de España, sus habitantes consumimos actualmente el 200% del capital natural del que disponemos, es decir, necesitamos un total de tres países como el nuestro para soportar nuestra demanda de recursos. En cuanto a los vascos: según señalaba el Consejero de Medio Ambiente del Gobierno Vasco, Sabin Intxaurreaga, la huella ecológica que determinan las pautas actuales de consumo y producción en el País Vasco es tal que «si todos los habitantes del mundo siguieran las mismas pautas de consumo que los de la CAV, harían falta 2,5 planetas con la misma superficie biológicamente productiva» (*Deia*, 2 junio 2004).

Nuestro reto hoy es pensar la igualdad radical de todos los seres humanos en condiciones de escasez, de manera que «si hay alguna forma de salir de la crisis,

⁴ El informe completo en castellano puede consultarse en: http://www.wwf.es/planeta_vivo04.php.

esa forma ha de pasar por un menor consumo material del que ahora existe y, como resultado de ello, ha de pasar por cambios no deseados en el estilo de vida de cientos de millones de personas». Y es aquí cuando el músculo moral se vuelve imprescindible:

¿Cómo puede un técnico de la Boeing de Seattle concebir «estar junto» a un trabajador de una planta de té de India? Para que hubiera alguna forma de solidaridad que uniera a esas personas, es necesario, una vez más, el estímulo moral que parecía tan innecesario para que se diera la solidaridad proletaria en el pasado. Los más ampliamente favorecidos en el proletariado del mundo deben convertirse en gente sensible en gran medida a los llamamientos morales para que haya algún progreso en esta línea (Cohen, 2001: 152).

Como señala Cohen, la tradición igualitaria ligada al marxismo ha despreciado las cuestiones relacionadas con la moralidad. Ello fue debido a la *concepción obstétrica* del marxismo:

Desde sus comienzos el marxismo se presentaba a sí mismo desde una acusada conciencia de estar llevando a cabo una lucha en el mundo y no tanto de ser un conjunto de ideales que se proponen al mundo y al que el propio mundo debería ajustarse [...] El socialismo, surgido en su origen de una serie de ideales etéreos, en lo sucesivo descansaría sobre un fundamento fáctico sólido. Había sido utópico, pero ahora, como resultado del trabajo de Marx, se había convertido en una ciencia.

[...] Los valores de igualdad, comunidad y autorrealización humana eran indudablemente partes integrantes de la estructura de creencias de cuño marxista [...] Sin embargo, a los marxistas no les preocupaban los principios de igualdad. De hecho no les preocupaban valores o principios de ningún tipo y por eso nunca se interesaron por tomarlos en consideración. En lugar de eso, dedicaron su energía intelectual al duro caparazón de hechos que rodeaban sus valores (Cohen, 2001: 138-139).⁵

¿Y cuáles eran esos hechos que conformaban el «duro caparazón» del marxismo? Básicamente dos: (1.º) La existencia de una clase trabajadora cuyos miembros constituían la mayoría de la sociedad, producían la riqueza de la sociedad, eran los explotados de la sociedad, no tenían nada que perder con la revolución, al contrario, estaban interesados en la misma, y tenían la capacidad de transformar la sociedad. (2.º) El desarrollo de las fuerzas productivas «daría como resultado una abundancia material tan grande que cualquier cosa que alguien necesitase para desarrollar una vida satisfactoria podría tomarlo de la tienda sin coste alguno para nadie» (Cohen, 2001: 140, 145). Con estos medios, ¿quién necesita valores?

Fue en parte porque creían que la igualdad era históricamente inevitable por lo que los marxistas clásicos no dedicaron demasiado tiempo a pensar *por qué* esa igualdad

⁵ También hay que tener en cuenta que «la errónea teoría metaética de Marx le impedía ver los principios morales universales como algo distinto a la expresión de intereses de clase históricamente específicos y, por tanto, reconocerlos como la base desde la que él mismo condenaba la explotación capitalista» (Callinicos, 2003: 42).

era moralmente correcta, qué era exactamente lo que la hacía obligatoria desde un punto de vista moral. La igualdad estaba en camino, era bienvenida y sería una pérdida de tiempo teorizar sobre por qué habría de ser bienvenida, en lugar de pensar cómo hacerla llegar tan rápido y de un modo tan indoloro como fuera posible (Cohen, 2001: 140).

Convendría que recordemos lo que ocurrió en la época de la II Internacional (1889-1914), cuando el socialismo fue dejando de ser un fenómeno exclusivamente europeo a medida que la industrialización dejaba también de serlo: obreros alemanes e italianos difunden las doctrinas socialistas por Estados Unidos, Argentina, Brasil y Venezuela; de Gran Bretaña pasa a sus territorios de ultramar: Canadá, Australia, Nueva Zelanda, África del Sur, India; a principios de siglo las ideas socialistas entran en Asia a través de Turquía, cuando los obreros judíos de Salónica y los trabajadores armenios se asocian en subsecciones; los holandeses las llevan a Indonesia; los socialistas norteamericanos residentes en Shanghai ponen en contacto a los grupos chinos con la Internacional (Droz, 1979: 558). Ciertamente, la teoría estaba clara desde el mismo *Manifiesto*: la lucha del proletariado será internacional, o no será. Pero, ¿en qué internacionalismo se estaba pensando? Abendroth, reflexionando en torno al hecho de que todavía la base de la II Internacional se hallaba en los partidos europeos, dice: «La diferencia entre su realidad limitada a Europa y su pretensión universal no llegó a ser consciente para la Internacional» (1968: 60).

Es de sobra conocido el artículo de Marx publicado en 1853 en el *New York Daily Tribune* en el que defendía la función civilizadora del colonialismo británico en la India. En 1882, escribe Engels una carta a Kautsky en la que le dice: «Me pregunta usted qué piensan los obreros ingleses de la política colonial. Pues lo mismo que de la política en general; lo mismo que piensan los burgueses. Aquí no hay partido obrero, no hay más que el partido conservador y el partido liberal-radical, y los obreros se benefician tranquilamente con ellos del monopolio colonial de Inglaterra y del monopolio de ésta en el mercado mundial».

Incluso en las actas del VII Congreso Internacional Socialista de Stuttgart, en 1907, podemos leer cosas como esta: «El Congreso, tras comprobar que por lo general se exagera grandemente —sobre todo de cara a la clase obrera— la utilidad o necesidad de las colonias, no condena en principio y para siempre toda política colonial, que —bajo régimen socialista— podría llegar a ser una obra civilizadora». El representante de Holanda propugnará la creación de una «política colonial socialista». Bien es cierto que también podemos leer en dichas actas intervenciones tan vigorosas como la de Kautsky: «Bernstein ha tratado de hacernos creer que esa política de conquista ha sido una necesidad natural. Mucho me ha extrañado que defendiese aquí esa teoría según la cual existen dos grupos de pueblos, los unos destinados a dominar, y los otros a ser dominados; y que haya pueblos incapaces de gobernarse y administrarse por sí mismos, pueblos de niños grandes. Eso no es más que una variante de la vieja frase que

constituye la justificación de todos los despotismos, y con arreglo a la cual unos nacen con espuelas en los pies, y otros con una albarda en las espaldas, con el fin de permitirles a los primeros considerar a los segundos como monturas propias» (Chatelet, Pisier-Kouchner y Vincent, 1977, t. I: pp. 184-186).

Pero la proclamación de Kautsky, fuertemente aplaudida, y que se plasmará en los textos del Congreso sirviendo en años posteriores de referencia teórica y moral para oponerse al imperialismo, chocará en la práctica con una realidad tozuda, cual era la funcionalidad del colonialismo para el desarrollo de las metrópolis industriales; esta realidad práctica quedará expuesta en Stuttgart en una intervención del holandés Van Kol respondiendo a Ledebour, delegado alemán anticolonialista: «Me limito a preguntar a Ledebour si, bajo el régimen actual, tiene el coraje de renunciar a las colonias. Ya me dirá entonces qué será de la superpoblación europea; en qué país la gente que quiere emigrar podrá encontrar con qué vivir si no es en las colonias [...] ¿Qué haría Ledebour con el creciente de producción de la industria europea si no encuentra nuevos mercados en las colonias?».

Lo cierto es que la aparición de las colonias va a suponer para el movimiento obrero una contradicción cuyas consecuencias se extenderán hasta nuestros días, contradicción que hará de él una especie de «Jano con una cara progresista y otra reaccionaria». Tomo esta expresión de Bédarida, quien la utiliza para referirse al laborismo en Africa del Sur, pero que muy bien puede hacerse extensiva al conjunto del movimiento obrero (Droz, 1979: 511). Lo que ocurre es que Africa del Sur probablemente representó con el mayor dramatismo esta contradicción: una acción obrera impulsada únicamente por trabajadores blancos, buscando a un tiempo enfrentarse a la explotación capitalista y preservar su condición privilegiada frente a los trabajadores negros. De hecho, hasta 1955, año de constitución del *South African Congress of Trade Unions*, no va a existir en Africa del Sur una organización interracial de trabajadores (Luckhardt and Wall, 1980).

Hoy vivimos en una situación que algunos describen como *apartheid global* (Alexander, 1996). ¿Será capaz el movimiento obrero de desoir los cantos de sirena del neoliberalismo globalitario que lo invitan a adaptarse para no morir (en realidad, para que sean otros los que mueran)?

Bibliografía

- ABENDROTH, W. (1968), *Historia social del movimiento obrero europeo*, Ediciones de Cultura Popular, Barcelona.
- ALEXANDER, T. (1996), *Unravelling Global Apartheid. An Overview of World Politics*. Polity Press, Cambridge.
- ARRIOLA, J. (2001), «La respuesta sindical ante la globalización», en J. Arriola (ed.), *Globalización y sindicalismo*, vol. 3, Germania, Valencia.

- BAUMAN, Z. (1999), *La globalización. Consecuencias humanas*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires.
- , (2001), *La sociedad individualizada*, Cátedra, Madrid.
- BECK, U. (1998), *¿Qué es la globalización? Falacias del globalismo, respuestas a la globalización*. Paidós, Barcelona.
- , (2000), *Un nuevo mundo feliz. La precariedad del trabajo en la era de la globalización*. Paidós, Madrid.
- , (2002), *La sociedad del riesgo global*, Siglo XXI, Madrid.
- , (2005), *Poder y contrapoder en la era global*, Paidós, Barcelona.
- BRECHER, J., COSTELLO, T., SMITH, B. (2002), *Globalization from Below. The Power of Solidarity*, South End Press, Cambridge.
- CALLINICOS, A. (2003), *Igualdad*, Siglo XXI, Madrid.
- , (2004), *Un manifiesto anticapitalista*, Crítica, Barcelona.
- CASTELLS, M. (1997), *La era de la información: Economía, sociedad y cultura. Volumen I. La sociedad red*. Alianza, Madrid.
- COHEN, G.A. (2001), *Si eres igualitarista, ¿cómo es que eres tan rico?*, Paidós, Barcelona.
- CHATELET, F., PISIER-KOUCHNER, E. y VINCENT, J.-M. (1977), *Los marxistas y la política*, Taurus, Madrid.
- DORZ, J. (Dir.) (1979), *Historia general del socialismo. De 1875 a 1918*, Destino, Barcelona.
- FITOUSSI, J.-P. (2004), *La democracia y el mercado*, Paidós, Barcelona.
- GALLIN, D. (2001), «Sindicalismo y nuevo orden mundial», en J. Arriola (ed.), *Globalización y sindicalismo*, vol. 2, Germania, Valencia.
- GALLINO, L. (2002), «La informalización del trabajo en los países desarrollados». *Sociología del Trabajo*, n.º 45, Primavera.
- HARDT, M. y NEGRI, A. (2002), *Imperio*, Paidós, Barcelona.
- HARVEY, D. (2003), *Espacios de esperanza*, Akal, Madrid.
- HOBBSBAWN, E. (1993), «Fuera de las cenizas», en R. Blackburn (ed.), *después de la caída. El fracaso del comunismo y el futuro del socialismo*, Crítica, Barcelona.
- KINDLEBERGER, Ch.P. (1996), *World Economy Primacy: 1500 to 1990*, Oxford University Press, New York/Oxford.
- KRUGMAN, P. (1997), *El internacionalismo «moderno». La economía internacional y las mentiras de la competitividad*, Crítica, Barcelona.
- LASH, S. and URRY, J. (1987), *The End of Organized Capitalism*, Polity Press, Cambridge.
- LUCKHARDT, K. and WALL, B. (1980), *Organize... or Starve! The History of the South African Congress of Trade Unions*, International Publishers, New York.
- LUXEMBURGO, R. (1974), *Introducción a la economía política*, Siglo Veintiuno, Madrid.
- MARCUSE, H. (1979), «La angustia de Prometeo», en *El Viejo Topo*, n.º 37.
- MARTIN, H.-P. y SCHUMANN, H. (1998), *La trampa de la globalización*, Taurus, Madrid.
- MORÁN, A. (2003), «Globalización, movimiento obrero y derechos sociales», en VV.AA., *El movimiento antiglobalización en su laberinto*, Los Libros de la Catarata, Madrid.
- OIT (2004), *Tendencias mundiales de empleo*, Ginebra.
- PETRELLA, R. (1994), «Letanías de la Santa Competitividad», en *Cuatro Semanas y Le Monde Diplomatique*, marzo.

- PIVEN, F.F. and CLOWARD, R.A. (2000), «Power Repertoires and Globalization», *Politics & Society*, Vol. 28, No. 3, September, 413-430.
- REICH, R. (1993), *El trabajo de las naciones*, Vergara, Madrid.
- RIDAO, J.M. (2004), *Weimar entre nosotros*, Círculo de Lectores/Galaxia Gutenberg, Barcelona.
- ROSZAK, Th. (1985), *Personal/Planeta. Hacia un nuevo paradigma ecológico*, Kairós, Barcelona.
- SANTOS, B. de S. (1999), *Reinventar la democracia. Reinventar el estado*, Sequitur, Madrid.
- SEABROOK, J. (2004), *El mundo pobre*, Intermón Oxfam, Barcelona.
- SILVER, B.J. (2005), *Fuerzas de trabajo. Los movimientos obreros y la globalización desde 1870*, Akal, Madrid.
- SKLAIR, L. (2003), *Sociología del sistema global. El impacto socioeconómico y político de las corporaciones transnacionales*, Gedisa, Barcelona.
- SMITH, V. (1995/96): «El legado de Braverman. La tradición del proceso de trabajo veinte años más tarde», *Sociología del Trabajo*, n.º 26, invierno.
- VIDAL, J.M. (1987), *Evolución y cambios en la economía mundial, 1960-1980*, Fundación Banco Exterior, Barcelona.
- WALLERSTEIN, I. (1997), *El futuro de la civilización capitalista*, Icaria, Barcelona.
- WALLACE, I. (1990), *The Global Economic System*, Unwyn Hyman, London 1990

CÓDIGOS DE CONDUCTA Y ACUERDOS-MARCO DE EMPRESAS GLOBALES: APUNTES SOBRE SU EXIGIBILIDAD JURÍDICA

ANTONIO BAYLOS

Catedrático de Derecho del Trabajo. Universidad de Castilla La Mancha

ABSTRACT

CÓDIGOS DE CONDUCTA Y ACUERDOS-MARCO DE EMPRESAS GLOBALES: APUNTES SOBRE SU EXIGIBILIDAD JURÍDICA

Antonio Baylos

■ *En el ámbito de las relaciones laborales, la globalización implica una disminución drástica de la capacidad normativa estatal en la regulación de la economía y el progresivo desmantelamiento del Estado Social, sin que las relaciones internacionales entre Estados a través de los tratados puedan compensar o invertir el signo de esta tendencia. En paralelo, emerge la empresa transnacional como un protagonista destacado de la globalización y, a la vez, como una figura central en los procesos de regulación del trabajo a través de su presencia constante en la economía-mundo. En este nuevo contexto, se han ido desarrollando fórmulas de regulación del espacio transnacional de las relaciones laborales. En una primera fase, se ha asistido a la aparición de proyectos de autonomía normativa de las empresas transnacionales que suelen manifestarse en los llamados códigos de conducta «socialmente responsables». Estos códigos han evolucionado, en una segunda fase, hacia el desarrollo de acuerdos marcos transnacionales como instrumentos regulativos de las relaciones laborales que incorporan un momento negocial de mayor o menor intensidad. En este artículo, se analizan en profundidad estos nuevos instrumentos para finalizar abordando la problemática de la exigibilidad jurídica ya que la garantía judicial es una cláusula de cierre que completa el cuadro regulativo de estas nuevas fórmulas de reglamentar la dimensión transnacional de las relaciones laborales.*

JOKABIDE-KODEAK ETA AKORDIOAK- ENPRESA GLOBALEN ESPARRUA: GALDAGARRITASUN JURIDIKOARI BURUZKO OHARRAK

Antonio Baylos

Globalizazioa dela eta, lan-harremanen eremuan Estatuak ekonomia eta Gizarte Estatuaren etengabeko desegitea arautzeko duen gaitasuna zeharo murriztu da; gainera, estatuak tratatuen bidez eusten dituzten nazioarteko harremanen ondorioz, berebat, joera hori ezin izan dute orekatu, ezta alderantzikatu ere. Horrekin batera, enpresa transnazionala globalizazioaren protagonista esanguratsu gisa, eta aldi berean, lana arautzeko prozesuetan agertzen den figura nagusi gisa azaleratu da, ekonomian eta munduan une oro parte hartuz. Hortaz, testuinguru berri horretan formula berriak garatu dira lan-harremanen eremu transnazionalari buruzko arauketaren inguruan. Lehenengo faseari dagokionez, enpresa transnazionalen arauketa autonomoari buruzko egitasmoak sortu dira, eta, horiek «gizarte mailan erantzuleak» diren jokabide-kodeetan agertzen dira. Bestalde, esan beharra dago, kodeak garatu egin direla; ondorioz, bigarren fasean, esparru-akordio transnazionalen garapenera bideratu dira, betiere negozioiak bizi duen unea aintzat hartuta eta bertan barneratzen diren lan-harremanak arautzeko tresna gisa. Artikulu honetan, tresna berri horiek oso sakon aztertzen dira, eta, azken batean, galdagarritasun juridikoren arazoari helduko dio. Izatez, berme judiziala itxiera-klausula bat da, hain zuzen ere, lan-harremanen esparru transnazionala arautzeko formula berri horien arauketa-eremua osatzen duena.

BEHAVIOUR CODES AND FRAMEWORK AGREEMENTS OF GLOBAL FIRMS: NOTES ON THEIR LEGAL ENFORCEABILITY

Antonio Baylos

In the field of industrial relations, globalisation implies a drastic decrease in the capacity of state rules to regulate economy, as well as a progressive dismantling of Social State, a tendency that cannot be neither made up for nor reversed by the international relations established by means of treaties among States. At the same time, more and more transnational companies are created, thus becoming the main point of globalisation, as well as a central figure in the processes for regulating work based on its constant presence in economy and in the world. In this context, new formula have been developed for regulating the transnational area of industrial relations. During the first phase, transnational firms launch normatively autonomous projects, which are usually embodied in the so called «socially responsible» behaviour codes. During the second phase, those codes bring about transnational framework agreements, as a means for regulating industrial relations, and which include different levels of trading. This article analyses such new means in depth, and ends up with the problems of legal enforceability, since judicial guarantee is a locking clause that completes the regulative table of such new formula for regulating the transnational dimension of industrial relations.

1. Globalización y empresa global

La globalización implica la disminución drástica de la capacidad normativa estatal en la regulación de la economía y el progresivo desmantelamiento del Estado Social y sus transformaciones sociales, sin que por lo mismo las relaciones internacionales entre Estados a través de los tratados puedan compensar o invertir el signo de esta tendencia¹. En paralelo con la revitalización del mercado y del capitalismo a escala global, emerge la empresa transnacional como un protagonista destacado de la globalización y a la vez como una figura central en los procesos de regulación del trabajo a través de su presencia constante en la economía-mundo. El papel de éste nuevo sujeto que aparece desvinculado del territorio sobre el que se proyecta la normatividad de los sistemas jurídicos estatales² es muy decisivo a la hora de valorar las transformaciones producidas en los mismos, lo que se manifiesta fundamentalmente en la crisis de dos de sus puntos angulares: la normatividad laboral estatal y la efectividad de dicha norma.

Desde el punto de vista de la «desterritorialización» de la empresa transnacional, esta posición lleva consigo la emancipación de la empresa de la reglamentación estatal al poder fracturar en diversos espacios regulativos el conjunto de las relaciones de trabajo que la empresa organiza a través del mundo. Este hecho permite inmunizar sus decisiones frente a cualquier intromisión externa —sea pública o colectiva— tanto respecto del contenido de éstas como del grado de cumplimiento de las reglas que disciplinen el conjunto de las relaciones laborales en su ámbito. A ello se unen los fenómenos de concentración de poder y de la capacidad de dirección en la empresa matriz, que juega también con la frag-

¹ G. Lyon-Caen, «The evolution of Labour Law», en Lord Wedderburn *et alii*, *Labour Law in the Post-industrial Era. Essays in honour of Hugo Sinzheimer*, Dartmouth, 1994, págs. 102-103.

² El problema de la desvinculación de la empresa respecto del territorio en el que despliega sus efectos la norma estatal ha generado la necesidad de establecer, por el contrario, nuevos vínculos entre la economía y el territorio, que se intentan determinar en un nuevo espacio económico y político supranacional o regional dentro del mismo. Ver en ese sentido, P. Mercado, «El Estado comercial abierto: la forma de gobierno de una economía desterritorializada», en J.R. Capella (Coord.), *Transformaciones del derecho en la mundialización*, CGPJ, Madrid, 1999, pág. 153. En general, sin embargo, la problemática planteada por el espacio en la globalización es mucho más compleja, como atestigua el trabajo de M. Barañano, «Sedes estratégicas de la globalización: ciudades estratégicas, regiones metropolitanas, espacios transnacionales», en M. Barañano (Dir), *La globalización económica: incidencia en las relaciones sociales y económicas*, CGPJ, Madrid, 2002, pág. 229-231 especialmente.

mentación de las diferentes personalidades jurídicas de las empresas filiales en los diversos territorios estatales como una forma de cortocircuitar la responsabilidad de la empresa en su conjunto respecto del proyecto global de actuación de la misma. Es ésta, sin embargo, una desterritorialización relativa, puesto que siempre existe un ligamen entre el espacio territorial dotado de una cierta normatividad de origen estatal y el que organiza las relaciones laborales dentro de la empresa. Sin embargo el centro de gravedad se traslada a la capacidad de ésta de seleccionar tanto el nivel de determinación de estándares de trabajo vigentes en ese *lugar* que ha sido elegido como sede de la producción, como la propia posibilidad de aplicación eficaz de dichos estándares, cuando no la pura excepcionalidad de cualquier normatividad laboral y su sustitución por la regla creada por la empresa para ese *lugar* determinado, de los que existen abundantes ejemplos en las zonas de libre comercio o enclaves en el sistema comercial y aduanero de un Estado en el que se instalan empresas liberadas de cualquier vínculo normativo nacional y en el que por supuesto gozan de un buen número de incentivos fiscales y financieros³. Por otra parte, y como el reverso de la medalla, la noción de desterritorialización como elemento fundante de la identidad de la empresa transnacional se corresponde con la de «deslocalización» como característica de la capacidad de actuación de la misma. Con esta expresión se está haciendo referencia a la facilidad con la que las empresas transnacionales pueden transferir una parte o la totalidad de la producción a otros países con costes de producción más reducidos⁴, y expresa por tanto la volatilidad y el nomadismo de las organizaciones productivas sin un anclaje permanente en territorios normativos estables.

La empresa transnacional se sitúa por tanto fuera de los campos normativos típicos, estatal o internacional⁵. Pero eso no quiere decir que no sea capaz de crear un campo de regulación autónomo, partiendo de su propia esfera privada de actuación. Desde esta perspectiva, por tanto, se podría plantear la superación de las diferencias normativas de origen estatal en materia laboral para los trabajadores de una misma (gran) empresa transnacional a partir de una regulación relativamente homogénea de los estándares de trabajo de todos los empleados de la misma. Es decir, la creación de una normatividad laboral de empresa, más allá de las diferentes normas laborales nacionales que sirven de referencia fragmenta-

³ Cfr. A. Perulli, *Diritto del Lavoro e Globalizzazione*, Cedam, Padova, 1999, págs. 298-299.

⁴ Bajo el término «deslocalización» se engloban una serie de mecanismos y de acciones empresariales muy diversas, como las que menciona, de manera muy didáctica, J.M. Zufiaur, «Globalización económica y deslocalizaciones productivas», *Relaciones Laborales* n.º 2 (2005), págs. 83-85 especialmente.

⁵ Por eso se ha dicho que la globalización se percibe como «vacío» de derecho, es decir, en «la abierta asunción, por parte del actual capitalismo globalizado, de la falta de reglas como una suerte de nueva *Grundnorm* del nuevo orden económico e internacional». L. Ferrajoli, «¿Es posible una democracia sin Estado?», en L. Ferrajoli, *Razones jurídicas del pacifismo* (edición de G. Pisarello), Trotta, Madrid, 2004, pág. 142.

da de la relación laboral, que se independice en su aplicación de los mecanismos de control externos provenientes de los diferentes sistemas jurídicos nacionales. La empresa transnacional tendería así a la regulación autónoma de las relaciones laborales en el espacio libre delimitado por el perímetro de la organización empresarial y productiva tal como resulte diseñado por ésta, de manera que ese centro de imputación normativo sería una pura autoreferencia a la subjetividad de la empresa y a los elementos de cooperación interempresarial que ésta define. El esquema resultante suscitaría no obstante muchas perplejidades, puesto que este sujeto autolegislator tendría que explicitar procedimientos de fijación de reglas con unos condicionantes de legitimidad y de validez peculiares y diferentes a los que explican los procesos democráticos de creación de normas laborales en los distintos sistemas nacionales. En este aspecto posiblemente resultara ineludible a efectos de conformar unas condiciones precisas de legitimidad y de eficacia de la norma de empresa la introducción en el procedimiento autorregulador de instancias de contratación o al menos de mediación colectiva a través de mecanismos de representación del personal en la empresa. Se trataría de perseverar en un concepto ya clásico de *corporate governance*, pero que va más allá de los contenidos que se asocian al mismo⁶. Y también probablemente a este proyecto le sería necesario fijar un suelo homogeneizador de los estándares de trabajo por respetar en cualquier *lugar* y por todas las empresas que se desenvuelvan en una dimensión transnacional, aunque solo fuera como una fórmula de equiparación de condiciones básicas en las que se ha de prestar el trabajo en cualquier empresa o grupo de empresas multinacionales y en cualquiera de los territorios en los que ésta se localice⁷. En este objetivo la norma internacional de la OIT en lo que define como «trabajo decente» ofrece un repertorio muy concreto de estándares internacionales sociales que pueden ser interiorizados por las respectivas normas de las empresas transnacionales. Y estas normas han resultado extendidas de manera global en otras muchas declaraciones de diversos organismos internacionales, entre las que destaca, sin duda, la conocida Declaración de las Naciones Unidas aprobada el 13 de agosto de 2003, sobre «Normas sobre las responsabilidades de las empresas transnacionales y otras empresas comerciales en la esfera de los derechos humanos», que contiene una declaración universal de derechos de los trabajadores que los Estados y las empresas transnacionales «tienen la obligación de promover y proteger».

⁶ Ver, en E. Lillo (Dir.), *Aspectos económicos de la jurisdicción social*, CGPJ, Madrid, 2005 (en prensa), el trabajo de L.A. Velasco, «Gobierno de la empresa societaria y responsabilidad de la misma, en especial el control interno y externo de la información financiera. Relación con las deudas laborales», pág. 2 y ss del original, y sus muy claras explicaciones sobre los enfoques que se da al tema de la *gobernanza empresarial*.

⁷ Evitando por consiguiente el fenómeno del *dumping social*. Cfr. J. Aparicio, «Los derechos sociales ante la internacionalización económica.», en J.L. Monereo (Coord.), *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y de la contratación indefinida: puntos críticos*, Comares, Granada, 1999, págs. 23-24.

Las consideraciones anteriores presentan un proyecto de autonomía normativa de la empresa transnacional que suele manifestarse a través de los llamados «códigos de conducta», que parten en un primer lugar de mecanismos de legitimación que evitan la consideración de regla jurídica vinculante para posteriormente emplear mecanismos regulatorios en términos jurídicamente imprecisos. La virtualidad de este esquema es el de constituir probablemente un punto de llegada al que se dirige la (re)regulación del sistema de relaciones laborales considerado en su dimensión transnacional, pero no es así como se ha venido desarrollando el proceso hasta ahora, de manera que el punto angular de éste ha sido el de negar de forma obstinada, al menos en una primera fase, la vinculabilidad jurídica y la exigibilidad de las decisiones y de las reglas que elabora autónomamente la empresa transnacional en materia de relaciones de trabajo.

2. Los códigos de conducta «socialmente responsable» de las empresas a través del mantenimiento de estándares justos en el trabajo

La conducta «socialmente responsable» de las empresas es en la actualidad el elemento que caracteriza la noción de código de conducta en el debate sobre la emergencia de nuevas formas de creación de reglas en la globalización. Como ya se ha señalado, se trata en lo esencial de un fenómeno de interiorización de reglas mínimas de comportamiento de la empresa⁸ que ésta se compromete a mantener en su *espacio* de actuación, es decir a lo largo de todos los territorios nacionales en los que despliega su actividad económica y productiva. Se trata en definitiva de la asunción unilateral de un imperativo moral por parte de la empresa transnacional, el de mantener en todos y cada uno de los lugares en los que actúe un conjunto de «estándares justos de trabajo».

El concepto indeterminado de estándares justos de trabajo se concreta mediante la referencia a la noción de «trabajo decente» de la OIT en su Declaración relativa a Principios y Derechos Fundamentales en el trabajo de 1998⁹, y su enunciación de un estricto grupo de derechos sociales mínimos regulados por los Convenios de la OIT. Son éstos la libertad sindical y el reconocimiento del derecho de negociación colectiva, la eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio, la abolición efectiva del trabajo infantil y, en fin, la elimi-

⁸ A. Perulli, «La dimensione sociale del mercato globale», en VV.AA., *Scritti in memoria di Massimo D'Antona*, Giuffré, Milano, 2004, Vol. IV, Parte V, pág. 3624.

⁹ Cfr. L. Swepston, «La OIT y los derechos humanos: del Tratado de Versalles a la nueva Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo», y M. Ozaki, «Relaciones laborales y globalización», ambos en *Relaciones Laborales* n.º 1 (1999), págs. 9 ss; 72 y ss, respectivamente.

nación de la discriminación en el empleo y en la ocupación¹⁰. Lo que supone que las empresas transnacionales que asumen estos compromisos deben cumplir y hacer cumplir este conjunto de derechos en su actividad empresarial a lo largo del mundo, una especie de suelo mínimo de derechos para todos los trabajadores de la misma con independencia por tanto del lugar o del territorio en el que se localicen las sedes de la empresa trasnacional y del contexto legal y social que corresponde a aquellos. Lo que también significa que la interiorización de estos estándares justos soporta igualmente los movimientos de deslocalización de la empresa trasnacional, que en el desplazamiento a otro territorio ha de garantizar en cualquier caso el respeto de ese suelo mínimo de estándares laborales. En consecuencia la determinación de este reducido y esencial cuadro de derechos sociales expresaría una tendencia a constituir una función de igualación de las condiciones de la competencia en el mercado mundial¹¹, aunque de forma muy débil. En efecto, su forma de incorporación al campo de regulación de las relaciones laborales descansa fundamentalmente en procedimientos de asunción voluntaria por parte de las empresas, sin que, como se verá a continuación, se haya previsto un mecanismo coactivo o un marco supranacional que obligue a las empresas a asumir tales reglas en su actuación en materia de relaciones laborales.

3. Características relevantes de los códigos de conducta

En consecuencia, los códigos de conducta socialmente responsable son adoptados voluntariamente por las empresas transnacionales, y normalmente incorporan los ya citados estándares justos de trabajo definidos por la OIT como normas fundamentales con vocación de aplicación mundial en todos los Estados y que requieren complementariamente su incorporación a la dimensión transnacional de las empresas en el espacio de mercado mundial¹². Este tipo de códigos de conducta, por tanto, se conciben como un elemento importante para lograr la pretendida vigencia universal de ciertas condiciones mínimas de prestación del trabajo que aseguren una igualdad en las condiciones de la competencia

¹⁰ Principios y derechos fundamentales en el trabajo regulados en los Convenios números 87 y 98, 29 y 105, 138 y 111 de la OIT, respectivamente.

¹¹ De manera que la norma laboral organice una competencia equitativa entre las empresas, cooperando y complementando las reglas del mercado y no contrariándolas. Cfr. G. Lyon Caen, *Le droit du travail: une technique réversible*, Dalloz, Paris, 1995, pág. 91. Una apreciación crítica de esta tendencia en J.L. Monereo, «El derecho social y del trabajo en el mundo de la tercera revolución industrial», en J.R. Capella (Coord.), *Transformaciones del derecho en la mundialización...*, cit., págs. 238-239.

¹² Son elementos de «convergencia» en los estándares sociales internacionales y supranacionales, como los define A. Perulli, «La dimensione sociale del mercato globale»..., cit., pág. 3623. Un análisis muy completo del tema en A. Merino, J. Rentero, «Fórmulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas», en A. Baylos (Coord.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2003, págs. 271 ss.

mundial entre las empresas, pero desde una posición de estricta autorregulación de éstas. Ello implica que dichos estándares de trabajo deben ser aceptados de manera voluntaria por las corporaciones transnacionales, lo que se opone frontalmente a cualquier capacidad regulatoria internacional que asegure de una forma vinculante esta normativa de igualación de las condiciones básicas laborales de acceso al mercado de las empresas. Quizá también explique este hecho el convencimiento de que cualquier regulación internacional del tema no resiste la acción combinada en la práctica de la *deslocalización* en los espacios estatales nacionales de la empresa transnacional y la construcción en paralelo de un *espacio-empresa* privativo de la misma y administrado por ella en exclusividad¹³. Por eso se puede decir que los códigos de conducta constituyen un claro ejemplo de la *despolitización* de las reglas sobre las relaciones laborales, y de la debilitación de su legitimidad y fundamento democrático¹⁴.

Junto a ello, estos códigos de conducta reúnen algunas características de interés adicional a las que por otra parte ya se ha hecho referencia. Se trata de reglas impuestas unilateralmente por la empresa o el grupo de empresas multinacional, quien es también el único sujeto competente para el seguimiento, la valoración y el control del cumplimiento del código. Ello quiere decir que no sólo en su origen el código de conducta socialmente responsable se origina en el espacio autónomo de regulación de la empresa, sino que éste proceso de creación de reglas excluye y hace inaceptable la posibilidad de un control de las mismas por sujetos «externos» a la empresa, sean sindicatos o trabajadores directamente afectados. Naturalmente que queda plenamente excluida cualquier posibilidad de responsabilidad por incumplimiento de los compromisos asumidos que pudiera exigirse ante los tribunales de justicia, así como cualquier mecanismo sancionatorio de tipo público¹⁵. Ni siquiera se acepta la existencia de un control a cargo de un «tercero independiente» aceptado voluntariamente por la empresa, como tampoco tiene vigencia por consiguiente la regla clásica de la *corporate governance* que se resume en la expresión «cumple o explica», en el sentido de que las compañías informen periódicamente al mercado y a los clientes sobre el desarrollo concreto de las reglas contenidas en el código, explicando cuando alguna de éstas no se ha cumplido, cual ha sido la causa de este incumplimiento u omisión¹⁶. En este sentido podría afirmarse que el proceso de res-

¹³ Cfr. G. Lyon-Caen, *Le droit du travail: une technique réversible...*, cit., pág. 94.

¹⁴ A. Baylos, «Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto», *Cuadernos de Relaciones Laborales* n.º 15 (1999), pág. 37.

¹⁵ Es un principio básico de estas fórmulas regulatorias la exclusión de cualquier mecanismo de *enforcement* y/o sancionatorio, como afirma A. Perulli, «La dimensione sociale del mercato globale...», cit., pág. 3623.

¹⁶ Cfr. L. A. Velasco, «Gobierno de la empresa societaria y responsabilidad de la misma...», cit., pág. 12 del original, sobre los controles internos al proceso de *corporate governance* de primera generación, basado fundamentalmente en presupuestos de pura autorregulación, que evolucionan a partir de

pensabilidad social de las empresas a través de la adopción de los códigos de conducta que mantienen estándares justos de trabajo se sitúa en un nivel diferente del que experimenta la problemática de la «gobernanza empresarial» en el derecho de sociedades. Desde este punto de vista puede estipularse que está en una fase más atrasada si se compara con las experiencias de regulación del gobierno de la empresa societaria en Europa y en el ámbito anglosajón comprendidos los EEUU de América¹⁷, pero cabe explicar esta tendencia desde una óptica diferente como un resultado derivado del hecho de que se está en presencia de un segmento del poder de la empresa especialmente resistente a cualquier limitación «exterior» de la pura voluntariedad en la adopción y de la unilateralidad de la regla así interiorizada como deber de conducta de la compañía multinacional.

4. La transformación de los códigos de conducta en acuerdos marco transnacionales

Existen ciertos signos de evolución en la configuración de estos códigos de conducta mediante la paulatina modificación del carácter unilateral de las reglas de empresa y su desplazamiento hacia fenómenos de participación y de negociación colectiva. Posiblemente apunta a una segunda fase en el desarrollo de estas fórmulas de regulación del espacio transnacional de las relaciones laborales cuya estabilización y generalización está por ver, pero de la que hay ya ejemplos de relevante interés, por tratarse en todos los casos de instrumentos regulativos en los que se inserta un momento negocial con mayor o menor intensidad.

En efecto, por un lado se encuentran algunas experiencias de Acuerdos colectivos que establecen códigos de conducta de tipo externo, acuerdos producidos en el marco del diálogo sectorial europeo, como emblemáticamente sucede en los sectores del textil, de la piel y del curtido y del calzado¹⁸. Se trata de la pactación de un código-marco en el que se reconocen un conjunto de estándares justos de trabajo más amplio que el contenido mínimo ya señalado y en el que se incorporan prescripciones sobre jornada, salario y salud laboral, pero que no tiene fuerza de obligar directa sobre las empresas transnacionales del sector, sino que estipula una obligación de influencia de las organizaciones firmantes —aso-

la crisis del 2000 hacia un incremento de controles externos y a la imposición de la regla «cumple o explica» en lo que se refiere a los aspectos autorregulatorios y voluntarios del proceso de gobierno corporativo interno de la sociedad.

¹⁷ Cfr., de nuevo, L. A. Velasco, «Gobierno de la empresa societaria y responsabilidad de la misma...», cit., págs. 14 ss del original.

¹⁸ Cfr. A. Merino, J. Rentero, «Fórmulas atípicas de las relaciones laborales...»cit., págs. 286-289, dando noticia detallada de este tipo de iniciativas. El Acuerdo-marco del sector del textil (1997) puede consultarse en www.itglwf.org/doc/euratex.doc, y el de la piel y del calzado (2000), en www.itglwf.org/doc/cotance.doc.

ciaciones empresariales sectoriales y federaciones europeas sindicales de la CES— sobre las empresas y trabajadores de estos sectores para que se respeten estos derechos «en todos los países del mundo» y a que, en su caso, se recojan e incluyan en los «eventuales» códigos de conducta de las empresas el contenido de los derechos laborales que recoge el Acuerdo colectivo de sector. Se trata de iniciativas que se siguen extendiendo en otras ramas y sectores¹⁹, afirmándose así como una posibilidad de regulación de origen colectivo que se proyecta sobre la esfera de autorregulación de las empresas transnacionales, preservando en todo caso la autonomía de éstas.

Pero son mas relevantes los fenómenos de negociación colectiva que se realizan con las empresas transnacionales de códigos de conducta de responsabilidad social, lo que el movimiento sindical internacional ha venido a llamar «Acuerdos Marco Internacionales»²⁰ o «Acuerdos Marco Globales»²¹ de los que ya existe una muestra significativa en ciertas empresas clave de la alimentación²², de la madera y construcción²³, de la energía e industrias químicas²⁴, o, más reciente-

¹⁹ Así, a título de ejemplo, en enero de 2005 se establecerá un grupo de trabajo en el seno del diálogo social sectorial europeo en el sector financiero (banca y seguros) con la finalidad de lograr una declaración conjunta en materia de Responsabilidad Social de las Empresas que pueda concluir en la adopción de un acuerdo marco para las empresas del sector. Cfr la noticia en la página www.uni-network.org

²⁰ Abandonando así la expresión códigos de conducta y sustituyéndola por la de «Acuerdos Marco Internacionales» (IFA en sus siglas en inglés), puesto que aquella se identificaba con iniciativas unilaterales de la empresa, «de valor cuestionable para los trabajadores». Sintéticamente informa sobre el particular la página de la Federación Internacional de Industrias Metalúrgicas (FITIM): www.imfmetal.org/main/index.cfm

²¹ Esta es la expresión que utilizan las federaciones internacionales de la construcción y madera (www.ifbww.org) y las de química, energía, minas e industrias diversas (www.icem.org) .

²² Así, empresas como Danone negociaron ya a comienzos de los años 90 del siglo pasado acuerdos marco con las federaciones sindicales europeas de sector en los que se comprometía la empresa multinacional al mantenimiento de estándares justos de trabajo en su actividad organizativa y productiva en el mercado global. Se puede consultar al respecto la página www.iuf.org donde por otra parte se encuentra una amplia relación de códigos de conducta unilaterales en importantes empresas del ramo, que se encuentran entre las primeras en adoptar estos instrumentos regulatorios. Ver también las reflexiones de R. Sastre, «Algunas claves para un sindicalismo también mundializado», *Revista de Derecho Social* n.º 21 (2003), págs. 78-79.

²³ En el sector de la madera y de la construcción, a partir de un Acuerdo Marco con la multinacional sueca Ikea (1998) existe una serie de acuerdos concertados con ciertas «empresas globales» del sector, como Faber Castell (2001), Hochtief (2000), Skanska (2001), Ballast Nedem (2002) e Impregilo (2004). El documento de la Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera *IFBWW experiences with global company agreements* (www.ifbww.org/files/global-agreements.pdf) es muy interesante porque además de incorporar una narración histórica de estos acuerdos, describe los procesos de control ante las quejas por el incumplimiento de dichos acuerdos en algunos países y sus resultados.

²⁴ A partir de 1999, la Federación Internacional de Sindicatos de Trabajadores de la Química, Energía, Minas e Industrias Diversas, abordaron una serie de «acuerdos globales» con empresas multinacionales del petróleo (la noruega Statoil —con tres acuerdos consecutivos en 1998, 2001 y el último el 2003—, la italiana Eni —2002— y la rusa Lukoil —2004—), la energía eléctrica (Endesa, 2002), el

mente, en el de finanzas, comunicaciones²⁵ y en el de la automoción²⁶, suministrando así un conjunto de textos suficientemente representativos de la nueva fase de regulación de las relaciones laborales en el espacio transnacional.

La emersión de estas formas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional merece un examen mas detallado. A ello se dedican los siguientes apartados.

4.1. Contenidos de los Acuerdos-Marco

Como ya se ha dicho, el contenido fundamental de estos Acuerdos es la imposición de condiciones mínimas de trabajo en todos los centros de la empresa transnacional. Este «suelo mínimo» se suele condensar en los ya conocidos derechos laborales garantizados como núcleo mínimo por las normas laborales fundamentales de la OIT, pero es también frecuente que se amplíe el contenido de los mismos a otras cuestiones relevantes que implican una ampliación del alcance de ese suelo igualador de las condiciones de competencia internacional entre empresas en que a la postre consiste el mecanismo de aplicación de los estándares justos de trabajo. La invocación, no meramente ritual, junto a la Declaración de Principios y Derechos Laborales Fundamentales de la OIT de 1998, de las normas de conducta para las empresas multinacionales de la OCDE del año 2000²⁷, o incluso, de la Declaración de Naciones Unidas sobre la responsabilidad de las empresas transnacionales en la esfera de los derechos humanos del año 2003²⁸, ha tenido que ver en la ampliación de los estándares de trabajo pactados para su aplicación a los trabajadores de las corporaciones multinacionales. Como se verá a continuación, el núcleo de derechos se estructura en tres grandes grupos, los que coinciden con los «estándares justos de trabajo» declarados

papel (la sueca SCA, 2004), y otras empresas como la surafricana AngloGold, la noruega Norske Skol (con acuerdos firmados en el 2002) y la alemana Frendenberg (2000). El texto de todos los acuerdos se puede consultar en la página www.icem.org de esta Federación internacional.

²⁵ En estos dos sectores, el financiero y el de las comunicaciones, es relevante la propuesta de negociación de códigos de conducta «socialmente responsable» para empresas multinacionales españolas cuyo ámbito de actuación se localiza fundamentalmente en Latinoamérica. En estos casos, se trata de iniciativas relativamente recientes, del 2002 y del 2001 respectivamente. Ver A. Merino, J. Rentero, «Fórmulas atípicas de las relaciones laborales...», cit., pág. 289. Una relación de los Acuerdos Marcos firmados en este sector por la federación internacional UNI (Union Network International) en la que se integran los sectores financieros y de telecomunicaciones, se puede encontrar en la página www.union-network.org/UNISite/In_depth/multinationals/multinationals.html.

²⁶ En el sector de la automoción hay una serie de acuerdos marco relativamente abundantes firmados con importantes empresas multinacionales del sector a partir del 2001: Merloni, Volkswagen, Daimler-Chrysler, Leoni, GEA, SKF, Rheinmetall, Bosch, Prim., Renault. En el texto se comentarán fundamentalmente los de Volkswagen (2002) y Renault (2004). El texto de todos ellos se localiza en la ya citada página web www.imfmetal.org.

²⁷ Así en Impregilo (2004).

²⁸ Lukoil (2004).

por la OIT, los relativos al nivel mínimo de salario y a la duración máxima del tiempo de trabajo y los que establecen un marco normativo mínimo de referencia en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo. A este conjunto de derechos se suelen añadir otros, enunciados no obstante con mucha mayor flexibilidad como declaración de intenciones o enunciación muy genérica de políticas de empresa.

En principio, por consiguiente, todos los Acuerdos Marco incorporan el rechazo explícito al empleo por parte de la empresa de formas de trabajo infantil o de trabajo forzoso²⁹, a lo que se une el compromiso de mantener los derechos básicos de sindicación, de acción sindical y de negociación colectiva, junto con el respeto del principio de igualdad de trato en el empleo excluyendo las conductas discriminatorias en razón de origen étnico, religión, opiniones políticas o sexo, al amparo de los Convenios 100 y 111 OIT³⁰. Es también frecuente que los Acuerdos expliciten las formas de expresión de la libertad de acción sindical en la empresa, y que se arbitren determinadas garantías para la representación de los trabajadores en los lugares de trabajo asimilables a las instituciones del crédito horario o al principio de inmunidad representativa, así como que se precise un principio de legitimidad sindical en el nivel nacional-estatal para la negociación colectiva en las sedes locales de la empresa transnacional³¹. Es importante destacar que a través del acuerdo colectivo de empresa se produce una remisión a la norma internacional, los convenios de la OIT, que de esta manera encuentran su aplicación no a través de su recepción en los ordenamientos estatales con vigencia en el territorio de los mismos, sino mediante su incorporación a través de la autonomía colectiva, a lo largo del *espacio-empresa* construido globalmente.

Junto a ello, resulta muy frecuente que estos Acuerdos Marco incluyan prescripciones concretas relativas al tema de salarios y de jornada de trabajo. Normalmente se garantiza mediante el pacto colectivo que los trabajadores serán remu-

²⁹ En algún Acuerdo Marco como el de Renault (2004), se considera de manera explícita una causa para la no selección de proveedores de la empresa principal la utilización por las contratistas de alguna de estas formas de trabajo infantil o forzoso, como de forma menos enérgica mantiene el Acuerdo Marco SCA (2004). En el Acuerdo Marco de Impregilo (2004), existe el compromiso de respetar el Convenio 182 OIT sobre trabajos prohibidos a menores de 18 años.

³⁰ Así Statoil (2003), Telefónica (2001), Renault (2004), Volkswagen (2002), Prym (2004), etc.

³¹ Renault (2004) asegura el respeto a la constitución de representaciones sindicales o electivas de empresa en las distintas sedes de la misma. Lukoil (2004), prevé la creación de una «red» transnacional de delegados de los trabajadores en las empresas del grupo, SCA (2004), Statoil (2003) establecen una cláusula bastante genérica de reconocimiento de derechos de información y consulta en la empresa. Muy detalladamente Telefónica (2001), sobre el reconocimiento del derecho a la negociación colectiva de los sindicatos nacionales afiliados a UNI y sobre la aplicación expresa de las garantías y facilidades del Convenio 135 y de la Recomendación 143 OIT sobre representantes de los trabajadores en la empresa. En este último sentido, también Impregilo (2004).

nerados de acuerdo con lo dispuesto en la normativa estatal y en los convenios colectivos del país en el que la empresa se haya establecido. Esta cláusula de retribución mínima en función del territorio en el que se localice la sede de la empresa³² puede ser completada con un compromiso de garantizar un salario mínimo de cierre o con la aplicación de los Convenios de la OIT sobre salarios³³. En algún supuesto más garantista, el Acuerdo Marco estipula la obligación de una «remuneración justa y suficiente» y la igualdad de remuneración por trabajos de igual valor³⁴. En lo que respecta a la jornada, la referencia más general es la efectuada a los máximos legales y convencionales del país en el que se localice la corporación multinacional, aunque en ocasiones esta remisión se acote en términos de «jornada no excesiva», que se hace coincidir con el límite máximo de 48 horas semanales en la normativa de la OIT³⁵, o se precise en otros conceptos como el del derecho a vacaciones o a permisos en función de circunstancias familiares³⁶.

Un tercer grupo de derechos integra también el núcleo de los estándares laborales mínimos puestos en práctica a través de estas formas atípicas de negociación colectiva transnacional. Se trata de la materia de la salud laboral, que constituye una referencia muy homogénea y repetida en los Acuerdos Marco examinados. En este supuesto, aunque resulta usual la remisión a la normativa estatal en materia de salud y seguridad en el trabajo del país de que se trate³⁷, es más abundante la remisión de los Acuerdos Marco a la normativa de la OIT sobre el particular, de forma que las empresas se comprometen a aplicar dentro de su espacio normativo los Convenios 155 y 167 OIT³⁸. En algún supuesto excepcional, la remisión se realiza a la totalidad de la normativa comunitaria en materia de seguridad y salud en los lugares de trabajo, lo que eleva de forma importante el nivel de garantía de los derechos laborales en este tema³⁹. Es también común la mención a la protección y prevención frente a VIH/SIDA⁴⁰,

³² En algún supuesto la remisión no es normativa sino que se efectúa a los «estándares salariales relevantes en el mercado en el que la empresa opere» (SCA, 2004).

³³ Telefónica (2001), Impregilo (2004), Renault (2004), suministran diferentes ejemplos al respecto.

³⁴ Renault (2004).

³⁵ Telefónica (2001), Impregilo (2004).

³⁶ El Acuerdo Marco de Lukoil (2004) contiene una remisión muy detallada a la vigencia del Convenio 156 OIT respecto a las personas con responsabilidades familiares.

³⁷ Así Volkswagen (2002) o Prym (2004).

³⁸ Por ejemplo en los Acuerdos Marco de Telefónica (2001), Endesa (2002), Statoil (2003), Lukoil (2004), Impregilo (2004). La empresa sueca SCA (2004) evita una referencia normativa internacional y la sustituye por las «buenas prácticas» de la empresa en materia de salud laboral.

³⁹ Se trata del Acuerdo Marco Renault (2004). El Acuerdo Marco de Statoil (2003) hace hincapié en la necesidad de poner en práctica importantes procesos de formación de los trabajadores en prevención de riesgos laborales.

⁴⁰ Impregilo (2004), Lukoil (2004), Renault (2004).

o las enfermedades de transmisión sexual y el consumo de drogas en los países más afectados⁴¹.

Hay también en un grupo de Acuerdos Marco remisiones muy significativas a otros puntos de la relación laboral, que se integran de este modo en el conjunto de estándares mínimos laborales a aplicar en la dimensión transnacional de la empresa. Se trata sin embargo de cláusulas con un grado más débil de compromiso, en la medida en que se enuncian como principios abiertos o líneas de acción genéricas de la dirección de la empresa, sin la precisión que rodea a los tres grupos anteriores, derechos laborales básicos, salarios y jornada y salud laboral. Son prescripciones sobre el empleo y la formación profesional de los trabajadores. Mientras que las alusiones a la necesidad de una formación permanente para el conjunto de la plantilla o en especial para colectivos determinados de la misma, es un lugar común para una gran parte de los Acuerdos⁴², existen también reglas aisladas sobre la estabilidad y la garantía de empleo en el conjunto de la empresa que revisten una trascendencia evidente en el contexto en el que se están desarrollando estos nuevos fenómenos de autonomía colectiva⁴³. También reúnen ese carácter «abierto» o genérico, como principios meramente enunciativos, los compromisos sobre respeto medioambiental o restricción de efectos negativos de la producción sobre el ambiente⁴⁴.

4.2. Los sujetos colectivos firmantes: representación sindical y representación unitaria de empresa

Supone un cambio importante respecto de la experiencia de los códigos de conducta «internos» de la empresa multinacional la presencia en estos Acuerdos Marco Globales de los sujetos colectivos que representan a los trabajadores como partes firmantes de un compromiso de conducta asumida por la empresa «socialmente responsable». Resulta interesante analizar las variantes que asumen las formas de expresión de estos sujetos colectivos porque ponen de manifiesto la existencia de diferentes figuras de la representación de los trabajadores desplegadas en el espacio normativo transnacional junto con la asunción por parte del sindicalismo representativo nacional de una necesaria dimensión regulativa que trasciende el territorio del Estado en el que normalmente desarrolla su campo de actuación.

⁴¹ Renault (2004).

⁴² Así, en términos particularmente enfáticos, Endesa (2002); ligada a la introducción de nuevas tecnologías, Telefónica (2001), en una concepción de formación continua generalizada a la plantilla, Impregilo (2004), especialmente en lo que se refiere al trabajo juvenil, Lukoil (2004).

⁴³ Establece como principio general el trabajo estable Telefónica (2001), aunque prevé excepciones puntuales a esa política. Un principio de garantía de empleo en los supuestos de reconversión y de reorganización de empresa, en Renault (2004), también sometido a las exigencias del proceso de reorganización de que se trate,

⁴⁴ Telefónica (2001), Statoil (2003), Impregilo (2004), entre otros.

En efecto, en estos acuerdos marco siempre aparece como firmante la federación sindical internacional en cuyo sector se encuadra la actividad de la empresa multinacional, presencia necesaria en la medida en que simboliza la capacidad contractual adecuada del sindicato como representante global de los intereses de los trabajadores en el *espacio-empresa* global que corresponde a la actividad empresarial. Pero junto a la participación de la Federación Sindical Internacional sectorial, algunos acuerdos marco imponen como parte firmante a los organismos de representación colectiva de tipo electivo y unitario en las empresas transnacionales, de los que los Comités de Empresa Europeos constituyen una referencia normativa ineludible. La institucionalización que se está llevando a cabo de la representación de los trabajadores en la empresa transnacional no limita por tanto sus facultades de acción a derechos de información y de consulta, sino que asume capacidad de negociar colectivamente en la dimensión transnacional de la empresa, en paralelo al sujeto sindical internacional⁴⁵. Hay además un cierto paralelismo entre el procedimiento de creación de Comités de empresa europeos y estos acuerdos marco, puesto que como se analizará más adelante, además del enunciado de determinados estándares justos de trabajo y el compromiso de respetarlos, lo que estos acuerdos globales ponen en práctica es un instrumento transnacional de intercambio de información y de consulta entre los representantes de los trabajadores y la empresa multinacional, análogamente a lo que pretende la directiva comunitaria de 1994 y las respectivas leyes de trasposición de la misma (la Ley 10/1997 de 24 de abril en el caso español)⁴⁶.

Más aún, como normalmente el Comité de Empresa Europeo limita el ámbito de su representación al Espacio Económico Europeo como máximo, se produce una reformulación de estas instancias de representación, configurando de este modo un órgano de representación colectiva «mundial», exportando por tanto la técnica y la organización del órgano de representación de los trabajadores en las empresas o grupos de empresa de dimensión comunitaria a un espacio de representación que va más allá del perímetro europeo. Lo que implica no sólo la relevancia que para la acción sindical global reviste este tipo de órganos de representación de trabajadores, sino también el desplazamiento de una figura creada y garantizada por la normativa comunitaria y la red legislativa de los diferen-

⁴⁵ Así por ejemplo, los Acuerdos Marco de Volkswagen (2002), Renault (2004), Prym. (2004), en el sector del metal. El Acuerdo Marco de la empresa papelera sueca SCA (2004), junto con la ICEM como federación internacional y la federación sindical sueca de trabajadores del papel, es firmado por el comité de empresa europeo de dicha multinacional.

⁴⁶ En algún supuesto, como en el Acuerdo Marco de la compañía rusa de petróleo Lukoil (2004), se prevé expresamente en el mismo, de manera diferenciada de los mecanismos de verificación y control de los contenidos del acuerdo, la formación de una «red de representantes sindicales» de todos los centros y sedes de la empresa, que deben converger en una reunión anual de dichos representantes con la dirección central de la empresa. De esta forma se exporta el mecanismo de información y consulta en el nivel transnacional que significan los comités de empresa europeos.

tes estados nacionales que forman parte de la UE, a otra —el Comité de Empresa Mundial— creado directamente por la autonomía colectiva en el ámbito de la empresa o grupo de empresa transnacional. El proceso por otra parte se independiza de alguna manera de estos fenómenos de creación de acuerdos marco, de manera que es posible detectar una tendencia a ir constituyendo estos órganos representativos sobre la base de una previa existencia del Comité de Empresa Europeo y con independencia de la conclusión de este tipo de acuerdos marco⁴⁷.

Hay otro formato para estos acuerdos. Como parte signataria aparece también la Federación Sindical mundial de que se trate, que continua siendo el sujeto contractualmente idóneo para expresar el interés global de los trabajadores en el espacio regulativo que está definido por la empresa transnacional. Pero a éste sujeto sindical global le acompañan como interlocutores los sindicatos (nacionales) representativos en la sede principal de la empresa multinacional, lo que sin duda simboliza la importancia del *lugar* nacional de origen de la empresa y su anclaje al sistema de representación sindical propio del sistema jurídico nacional. Es interesante destacar que se trata de las federaciones sectoriales nacionales con representatividad en la empresa —no en consecuencia las representaciones sindicales de empresa— que por tanto proyectan también su capacidad de representación más allá del ámbito que les es propio y que viene definido institucionalmente por el sistema sindical y legal vigente en el país de que se trate, contratando también de alguna manera en representación del resto de trabajadores de la multinacional y de los respectivos sindicatos nacionales⁴⁸. Es cierto que en algunos casos este formato de interlocución para el acuerdo colectivo transnacional se explica ante la inexistencia de órgano de representación de dimensión comunitaria —carencia de constitución de un comité de empresa europeo— y por la proyección de la acción de la empresa fundamentalmente en países en vías de desarrollo⁴⁹. La firma de los sindicatos representativos en la dirección central de la empresa transnacional implica en estos supuestos un compromiso explícito de estos sindicatos en la tutela de los derechos sociales mínimos garantizados por el acuerdo en el resto de los países en los que la empresa se localiza. Y este elemento tiene un especial interés en orden a la participación

⁴⁷ Ver por ejemplo el documento constitutivo del Comité de Empresa Mundial de Skandia (*Skandia employee works council agreement*), de 18 de octubre de 2004 y las consideraciones en él realizadas al respecto, en www.union-network.org.

⁴⁸ Se puede también en este hecho rastrear las trazas de una tensión organizativa y estratégica del sindicato en la delimitación de sus espacios de actuación y la institucionalización de los mismos frente a las metamorfosis que sufre la forma de empresa clásica sobre la que se ha venido construyendo la cultura sindical del siglo pasado. Una reflexión sobre esta problemática en A. Baylos, «La acción colectiva de los trabajadores en la empresa: reflexiones sobre algunos problemas derivados de la institucionalización sindical en ese espacio», *Revista de Derecho Social* n.º 27 (2004), especialmente págs. 22-26.

⁴⁹ Estos dos elementos coinciden en los supuestos de acuerdos globales con empresas multinacionales españolas, como Telefónica (2001) o Endesa (2002).

en los mecanismos previstos en el propio acuerdo para garantizar el cumplimiento de sus reglas y disposiciones.

4.3. Características y eficacia de la negociación colectiva transnacional

Quizá lo más relevante en el análisis de estos acuerdos sea el propio fenómeno de la negociación entre la empresa transnacional y sus interlocutores sindicales de un acuerdo colectivo en ese nivel global. Definidos como «acuerdos marco», término común por tanto a otras figuras de la negociación colectiva en su dimensión supranacional europea⁵⁰, suponen experiencias ya suficientemente extendidas de un fenómeno novedoso y original, la negociación colectiva en el nivel de la empresa transnacional. Estos acuerdos tienen fuerza contractual entre las partes que lo han firmado. El efecto contractual del acuerdo impone obligaciones a los sujetos pactantes del mismo, aunque del enunciado de los contenidos concretos de estos acuerdos se desprende un cúmulo de compromisos y deberes que la empresa multinacional asume respecto de los trabajadores individuales que forman parte de la plantilla de la misma en todas sus sedes. No tiene efectos normativos tal como lo conocemos puesto que no existe una norma imperativa (forzosamente nacional) que imponga un conjunto de condiciones de trabajo de forma objetiva y externa a los contratos individuales de trabajo de los empleados de la empresa. De manera que aunque el contenido de estos acuerdos marco se dedique en su gran mayoría a la regulación de estándares de trabajo aplicables a los trabajadores de la empresa en cualquiera de sus lugares de producción, no hay normatividad en tales prescripciones. En gran medida, por tanto, el enunciado de los estándares de trabajo, incluso las prohibiciones netas de utilizar trabajo infantil o forzoso, así como la determinación de las condiciones generales de prestación del trabajo —en igualdad de oportunidades, ante el pleno y libre funcionamiento de las organizaciones sindicales y sus facultades de acción, en especial la negociación colectiva— se presenta como un compromiso que adopta la empresa transnacional y que ella misma se responsabiliza de aplicar en lo concreto. Pero lo cierto es que este compromiso se sustancia en la aplicación de estas condiciones laborales a todos los trabajadores de la empresa, lo que sin duda implica que éstos no pueden renunciar a las mismas ni pueden pactar individualmente condiciones contrarias⁵¹. El centro de gravedad se sitúa por consi-

⁵⁰ Tanto en los llamados acuerdos «fuertes» o «reforzados» como en los acuerdos «libres» o «autónomos». Un examen de ambos y de las experiencias concretas que se han venido desarrollando en Europa, en R. Gallardo, «Los acuerdos colectivos comunitarios fuertes» y J. Serrano, «La negociación colectiva europea y los acuerdos «libres»: la vinculabilidad del Acuerdo europeo sobre el Teletrabajo», ambos en A. Baylos (Coord.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva...*, cit., págs. 63-119.

⁵¹ Es decir, que la aplicación generalizada de las condiciones de trabajo pactadas en el acuerdo marco constituyen el objeto y la causa del negocio jurídico concluido entre los sindicatos y la empresa transnacional, aunque desde nuestro sistema jurídico la eficacia contractual de un acuerdo colectivo puede ser excluida mediante otro acuerdo posterior, sea éste colectivo o individual, con independencia

guiente en la vinculación de la empresa a su compromiso acordado con los sindicatos. La gran mayoría de lo pactado implica que la empresa está sujeta a muy precisas obligaciones de hacer o a una cuidadosa abstención de emprender acciones discriminatorias o antisindicales.

Es diferente sin embargo el mecanismo que ponen en práctica estos acuerdos respecto de la incorporación de estos estándares justos de trabajo a las relaciones laborales de los contratistas o proveedores de la empresa transnacional. En estos supuestos, a lo que se obliga la multinacional es a informar a estas empresas del acuerdo y a invitar a las mismas a adherirse al mismo, estableciéndose en su caso como una forma de incentivar la adhesión de las empresas contratistas y de los proveedores a la declaración de derechos laborales y a su efectivo respeto la declaración de que este hecho constituye un elemento que asegura la permanencia en la contratación o en el suministro a la empresa multinacional. Se trata por consiguiente de la introducción de una obligación de influencia sobre las empresas contratistas en la que se viene a incluir una especie de cláusula social como condición de establecimiento de relaciones comerciales duraderas entre éstas empresas y la empresa multinacional, aunque los términos en los que este compromiso están redactados resulta todavía excesivamente amplios⁵² en los casos en que se recoge específicamente. En general sin embargo, el compromiso de la empresa transnacional no va más allá de esa obligación de información y de incentivo genérico a los contratistas, subcontratistas y proveedores para que reconozcan y respeten las reglas básicas contenidas en el Acuerdo Marco⁵³.

4.4. Instrumentos de control colectivo del cumplimiento del Acuerdo

Los Acuerdos Marco transnacionales incorporan siempre unos instrumentos de control autónomos de los compromisos a los que se ha obligado la empresa, en los que participan las partes firmantes, es decir la federación sindical internacional del sector y el comité de empresa del grupo transnacional o los sindicatos representativos de la dirección central de la empresa o del grupo de empresas. El procedimiento previsto de «puesta en práctica» de las obligaciones derivadas del Acuerdo implica en primer lugar una obligación por parte de la empresa de informar a todos los trabajadores y sujetos representativos de los mismos en todos los lugares en los que está implantada la multinacional de los contenidos del

de la responsabilidad empresarial en que incurriera la empresa como consecuencia del incumplimiento del acuerdo marco.

⁵² La fórmula comúnmente empleada es la de que la empresa transnacional «considera esta declaración una base favorable para las relaciones mutuas» (Volkswagen, 2002), o, de forma más precisa, «la adopción efectiva de estos principios constituye un fundamento favorable para establecer unas relaciones duraderas como socios» (Renault, 2004). Mas concreto resulta el Acuerdo Marco de Telefónica (2001), según el cual ésta «planteará a las Empresas que pretendan la adjudicación de contratos o de servicios con las del Grupo Telefónica, la necesidad de atenerse a dichos principios»

⁵³ Así, Impregilo (2004), Lukoil (2004), SCA (2004).

mismo⁵⁴. Por regla general esta información circula por los canales de la representación colectiva en cada empresa filial del grupo de empresas, sean órganos de representación unitaria o sindical, de manera que sean éstos sujetos representativos los que asuman esta función informativa a la plantilla de trabajadores⁵⁵. El procedimiento concreto de control de cumplimiento de estos acuerdos se realiza mediante la previsión de una reunión normalmente fijada cada año en convocatoria ordinaria, sin perjuicio de posibles convocatorias extraordinarias en las que se procede a un «intercambio de información» sobre el desarrollo del acuerdo y el respeto del mismo en todas las sedes del grupo de empresas de que se trate. En algunos Acuerdos Marco se desarrolla con más detalle este procedimiento de verificación fijando un contenido obligatorio sobre el que se tiene que necesariamente aportar información detallada por parte de la empresa⁵⁶. También se precisa en concreto los componentes de estas reuniones de control, normalmente coincidentes con los firmantes del pacto, aunque esta fórmula puede ser modificada en algunas ocasiones⁵⁷. Se trata en definitiva de poner en práctica un instrumento transnacional de información y de consulta a los trabajadores y a sus representantes en ese espacio-empresa global, en el que son patentes las analogías con los objetivos pretendidos con la Directiva 94/45/CE de 22 de septiembre de 1994, sobre la constitución de un comité de empresa europeo.

El procedimiento de control no sólo implica transmisión de información, sino que en él y sobre la base de la información de que se dispone por ambas partes, se habrán de proponer medidas a adoptar por la empresa para solventar situaciones de incumplimiento del Acuerdo Marco y en general para garantizar el respeto de los derechos que contiene. En este sentido es a través de las organi-

⁵⁴ Lo que lleva consigo la necesidad de traducir el acuerdo a todos los idiomas de los países en los que se implante la multinacional, y con frecuencia la previsión de programas formativos para el conocimiento por los representantes de los trabajadores de los contenidos del acuerdo y de su aplicación. Así se recoge en numerosos Acuerdos como los de Lukoil (2004), SCA (2004), Prym (2004), Statoil (2003), etc.

⁵⁵ Aunque siempre «en colaboración» con representantes de la empresa y «teniendo siempre presentes las particularidades de cada empresa» (Volkswagen, 2002). En ocasiones el Acuerdo Marco extiende a ambas partes esta obligación de informar —«lo más ampliamente posible»— sobre los contenidos del mismo (Impregilo, 2004).

⁵⁶ Así en los acuerdos de Endesa (2002), Statoil (2003). En el acuerdo de SCA (2004) se detalla un procedimiento de queja frente a incumplimientos de los contenidos del mismo que va desde los niveles de empresa hasta los regionales y, si la situación no ha sido convenientemente resuelta, al nivel de dirección central con las federaciones sectoriales internacional y nacional sueca.

⁵⁷ Por ejemplo, los acuerdos de Volkswagen (2002) y Renault (2004), canalizan este procedimiento de aplicación efectiva del acuerdo a reuniones entre la dirección de la empresa y el Comité Mundial de Grupo (en el caso de Volkswagen) o el Comité de Grupo europeo en el caso Renault, sin que participe por tanto la Federación Internacional de Trabajadores del Metal. El Acuerdo Endesa (2002) prevé que junto a los sindicatos españoles, participe en la reunión un representante de la federación internacional ICEM «por cada país distinto de España en el que Endesa tenga empresas sobre las que ejerza el control».

zaciones sindicales de cada país —o de los órganos de representación de los trabajadores en los mismos— como se transmite la queja por el incumplimiento del acuerdo en un supuesto concreto y la propuesta de las medidas necesarias para reparar el daño causado o evitar su perpetuación, pero en algunos Acuerdos se prevé la posibilidad de que este tipo de quejas sean realizadas por trabajadores individuales, que pueden transmitir su información tanto a la empresa como a las organizaciones sindicales de la misma⁵⁸. La eficacia de este procedimiento implica por tanto una circulación correcta y en tiempo oportuno entre los diferentes centros de la empresa o grupo de empresa transnacional y su dirección central, y ello tanto a nivel empresarial como sindical. El centro de gravedad del procedimiento radica en la empresa, ya que es ésta la que debe adoptar las medidas necesarias para «aplicar de forma efectiva» el Acuerdo, aunque en algunos supuestos este proceso se define de forma más vaga imputando a la empresa transnacional simplemente la capacidad de formular «recomendaciones» al resto de las empresas del grupo para que se solvente el conflicto⁵⁹. Debe sin embargo resaltarse que es muy frecuente en dichos acuerdos establecer que el procedimiento debe guiarse por un procedimiento de diálogo permanente entre las partes firmantes que por tanto puede concluir en la toma de decisiones comunes sobre los temas planteados,⁶⁰ lo que puede sin dificultad asimilarse al término «consulta» del derecho social comunitario, entendiendo por tal «el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre los representantes de los trabajadores y la dirección central», como señala el art. 3.º de la Ley 10/1997. De esta forma estos procedimientos vienen a cristalizar en un conjunto de encuentros que tienden a administrar y hacer efectivo el contenido del acuerdo de forma paccionada⁶¹. El límite por tanto del mismo se encuentra en la resistencia o la inacción de la empresa transnacional en la adopción de las medidas necesarias para respetar el suelo mínimo de derechos que el Acuerdo Marco reconoce.

En esas situaciones el recurso a las formas de autotutela sindical resulta idóneo. La huelga organizada en la dimensión transnacional carece, como se sabe, de cualquier referente normativo. Permanece en un terreno extranormativo sólo

⁵⁸ Renault (2004).

⁵⁹ Telefónica (2001).

⁶⁰ «Diálogo permanente» (Telefónica, 2001), «objetivo de diálogo e interlocución» (Endesa, 2002), «realizar acciones pactadas y desarrollar un conjunto de buenas prácticas al respecto» (Statoil, 2003).

⁶¹ Como ya se ha aludido, resulta al respecto muy ilustrativo el documento *IFBWW experiences with global company agreements* (www.ifbww.org/files/global-agreements.pdf) en donde se narran determinadas vicisitudes sobre el incumplimiento de ciertos acuerdos colectivos globales y las formas con arreglo a las cuales se solventaron los mismos, siempre en una relación de colaboración y acuerdo entre la dirección y los sindicatos internacionales. A título de ejemplo, es de destacar que una gran parte de los incumplimientos de los acuerdos firmados tuvieron lugar en los EE.UU., donde por otra parte fue patente el desconocimiento de los sindicatos norteamericanos de estos acuerdos globales en empresas de la construcción y de la madera cuya dirección central no estaba en ese territorio.

encontrado en el necesario respeto a la autonomía de la acción sindical, en cualquier nivel en que se plantee ésta. Normalmente las acciones colectivas de autotutela en estos supuestos se expresan bajo la forma de huelga de solidaridad internacional. Sucede sin embargo que esta decisión sindical con efectos en la dimensión transnacional resulta reapropiada por la legislación nacional de cada estado en el que se realiza la huelga convocada, con el resultado de que la caracterización jurídica de la misma y de sus efectos depende del sistema legal de cada uno de los países en los que los trabajadores deciden participar en la convocatoria de huelga. La huelga de solidaridad, que responde a una decisión unitaria que abarca el ámbito *global* de las relaciones laborales, se fragmenta en función de lo que disponga cada ordenamiento nacional, de manera que desde la perspectiva jurídica hay tantas huelgas como tantos Estados nacionales donde ésta se ejercite, con la consecuencia de que una misma huelga en el nivel transnacional puede ser considerada legal o ilegal en determinadas circunstancias en función de los parámetros legales del sistema jurídico en cada uno de los países donde la empresa transnacional se localiza⁶². En definitiva la dimensión transnacional —global— de la autotutela sindical es ignorada y reducida a una yuxtaposición de espacios regulativos estatal-nacionales con una clara finalidad restrictiva de aquella.

Es cierto que esta solución no es la única. Hay que plantearse también la posibilidad de judicializar la exigibilidad del contenido de los acuerdos ante el incumplimiento por parte de la empresa o grupo de empresas firmante de los mismos. A este punto se dedican los siguientes epígrafes.

5. La exigibilidad jurídica de los códigos de conducta «socialmente responsable» y de los acuerdos marco transnacionales

En los códigos de conducta «socialmente responsable» y en los acuerdos marco transnacionales que se han analizado en el apartado anterior, lo que está en cuestión es la posibilidad de reacción frente al incumplimiento por parte de la compañía multinacional de las disposiciones del código unilateralmente adoptado o del acuerdo marco negociado y a la inacción de la misma para respo-

⁶² Cfr A. Baylos, «La autonomía colectiva en el derecho social comunitario», en A. Baylos (Coord.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva...*, cit., pág. 34. En ocasiones este tipo de fragmentación artificial ha sido aprovechada para responder empresarialmente a una huelga de solidaridad, demandando en un Estado por los efectos de la misma causados a una empresa en otro, aprovechando la calificación en aquel territorio de la huelga de solidaridad como huelga ilegal. Así, cfr. STJCE 5 de febrero de 2004, Asunto C-18/02, Danmarks Rederiforning vs. LO Landsorganisationen i Sverige, comentada por O. Fotinopoulou Basurko, «Competencia judicial internacional en materia de responsabilidad sindical por conflicto entablado frente a empresario marítimo», *Revista de Derecho Social* n.º 26 (2004), especialmente págs. 101-102.

tar los estándares justos de trabajo o para reparar las consecuencias derivadas de la inaplicación de los mismos.

Hay que tener en cuenta que los códigos de conducta unilaterales, los que se han denominado de la «primera fase» de la responsabilidad social de las empresas, expresamente determinaban que los compromisos que adoptaban sobre el respeto y mantenimiento de estándares justos de trabajo en su actuación empresarial global, no podían ser impuestos desde el «exterior» de la empresa ni su ejecución y cumplimiento sometido a un control «externo» o «independiente». Se trataba de un esquema de autorregulación puro y unilateral por parte de la empresa transnacional que afirmaba un espacio de absoluta inmunidad frente a cualquier instrumento de control y, especialmente, frente a cualquier intento de garantía judicial de los derechos reconocidos a los trabajadores por el código de conducta. En cuanto a los acuerdos marco transnacionales, aunque en ellos se debilita de forma importante la esfera cerrada y autosuficiente de las obligaciones de conducta de la multinacional, se produce sin embargo una cierta sustitución del espacio de autorregulación en la empresa, reconduciendo los incumplimientos del acuerdo y las posibilidades de reparación de la inaplicación de los mismos a la esfera de la propia administración común del pacto. En ambos casos, por consiguiente, parece que la solución es la inmunización de la actuación de la empresa transnacional frente a la intervención de los tribunales de justicia, optando por un cumplimiento voluntario o negociado de los compromisos adoptados, sin que sea posible la coercibilidad de éstos en vía judicial.

A ello se une la previsible situación de dualismo social en la que se desenvuelven estos compromisos, de manera que resulta altamente probable que los estándares justos de trabajo unilateralmente asumidos o pactados con los sindicatos se respeten y se apliquen en aquellos territorios nacionales en donde exista un sistema jurídico «fuerte» de naturaleza imperativa o convencional que restringe y condiciona el poder empresarial, mientras que en aquellos otros marcos nacional-estatales periféricos en donde la norma laboral sea más «débil» o la efectividad de la misma se encuentre muy limitada, el incumplimiento de los códigos de conducta o de los acuerdos marco puede ser más frecuente. De esta manera donde se extienden los efectos negativos del incumplimiento de estas reglas sobre el trabajo normalmente es sobre países lejanos de aquél en el que se localiza la dirección central de la empresa transnacional. Y ello plantea evidentemente ciertos problemas en orden a delimitar la conexión con el territorio que permita afirmar la competencia jurisdiccional del país en el que tiene su sede la dirección central de la empresa transnacional que ha transgredido sus compromisos unilateral o convencionalmente asumidos. El interés de los sindicatos y de los trabajadores en la reparación de las consecuencias causadas por el incumplimiento empresarial de los estándares laborales asumidos o pactados puede que no sólo se limite a accionar ante los tribunales en el país en el que se ha producido la vulneración de tales derechos, y ello no sólo porque en ocasiones con ello

no se garantiza suficientemente la mera posibilidad de acceso a la jurisdicción para garantizar estos derechos. Los sindicatos y los trabajadores pueden tener un interés especial en demandar a la empresa transnacional en el territorio en el que ésta tiene su sede con la finalidad tanto de obtener una declaración judicial de que en efecto la empresa ha incumplido sus compromisos y el compromiso adicional de que cese en este comportamiento como la de exigirle la responsabilidad por este hecho que puede traducirse en una pretensión indemnizatoria o reparatoria de las consecuencias que el acto ha causado, utilizando también el litigio como una forma de publicidad negativa para la empresa que la presione así en la evitación de incumplimientos futuros.

Esta última cuestión, que pivota sobre la fragmentación territorial estatal en donde se organiza la jurisdicción y las reglas de atribución de competencia a los tribunales, es la que se analizará en este epígrafe, trayendo a colación sin embargo algunos ejemplos normativos de evidente interés.

5.1. La regulación norteamericana de las empresas que violan derechos humanos fundamentales: la *Alien Torts Claim Act* (ATCA)

Un ejemplo muy interesante en el que se solventa de forma muy peculiar el conflicto entre la extraterritorialidad de la conducta de la multinacional que viola derechos humanos y la exigibilidad de responsabilidades a esta empresa en el territorio donde ésta tiene su sede los suministra la experiencia que se ha ido dando en los EEUU mediante la *Alien Torts Claim Act* (ACTA). El caso es muy peculiar, porque esta ley fue aprobada por el Congreso estadounidense en 1789, y otorgaba competencia jurisdiccional a los tribunales federales nacionales por la violación del «derecho de gentes» por parte de cualquier persona residente en aquél país⁶³. Durante un largo tiempo fue una norma inaplicada y no utilizada —norma «durmiente»— hasta su «resurrección» en los años 80 del siglo pasado para castigar a determinados militares latinoamericanos que residían en EEUU por la comisión de crímenes y torturas en sus países de origen.⁶⁴ Esta utilización fue avalada por el Congreso norteamericano al promulgar la *Torture Victim Protection Act* en 1992, que al explicar que se aplicaba exclusivamente a los casos de tortura y de asesinato extrajudicial, afirmó explícitamente que para cualquier otra violación del derecho internacional se debería acudir a la *Alien Torts Claim*. La ley se continuó aplicando durante el comienzo de los años 90 del siglo pasa-

⁶³ ...»*of any civil action by an alien for a tort only, committed in violation of the law of nations...*»

⁶⁴ En el caso *Filártiga v. Peña-Irala*, en 1980. Se trataba de un joven paraguayo torturado hasta la muerte en aquel país. Su familia se exilió en EE.UU. y allí conocieron que el ex-jefe de la Policía Metropolitana que había participado en la tortura y asesinato del joven, residía también en EE.UU. La familia de Filártiga utilizó la ley *Alien Torts Claim* y consiguió que el tribunal condenara a Peña-Irala a indemnizarla en una cantidad de más de diez millones de dólares. El policía paraguayo se fugó de EE.UU. para no tener que pagar esta suma, pero la vía jurisprudencial estaba abierta.

do, siempre a personas y ciudadanos individuales que habían violado derechos humanos fundamentales, de los que posiblemente los más llamativos fueron los que encausaron al dictador filipino Ferdinand Marcos o al de Zimbabwe, Robert Mugabe.

A partir de 1996, esta norma fue utilizada por primera vez para demandar a una persona jurídica, una compañía multinacional, por haber cometido violaciones de derechos humanos fundamentales en otro país. Es el caso UNOCAL, en el que esta corporación norteamericana se había beneficiado de la utilización de trabajo forzoso para la construcción de un oleoducto en Yadana (en la actual Myanmar). El gobierno de Myanmar (la antigua Burma o Birmania colonial), además de destruir numerosos pueblos en la región en la que se construía el oleoducto, con las secuelas de asesinatos, violaciones y secuestros amenazó de muerte a millares de campesinos para que viajaran a campos de trabajo forzoso para la realización de un tendido de vía férrea, limpiaran la selva, construyeran carreteras en paralelo al oleoducto y varias infraestructuras relacionadas con el transporte del crudo. Los demandantes mantuvieron que la multinacional Unocal había acordado estas acciones y se había beneficiado directamente de la utilización del trabajo forzoso. Los casos *National Coalition Government of the Union of Burma v. Unocal* y *Doe v. Unocal* han tenido un largo y complicado recorrido jurisprudencial. Sobre el fondo del asunto, los tribunales equipararon la utilización de trabajo forzoso con la esclavitud y el tráfico de esclavos, incluidos en el núcleo de actos que violan el derecho internacional y genera responsabilidad individual de quienes lo cometen⁶⁵. En un sentido análogo, se han pronunciado los tribunales en el Caso Saipan, la isla mas grande del archipiélago de las Marianas, que goza de un status similar al de Puerto Rico con EE.UU. En ella se localiza una importante industria de prendas de vestir y ropa para las firmas mas conocidas⁶⁶ que se nutre del trabajo mal remunerado de numerosos «trabajadores invitados», fundamentalmente jóvenes mujeres, todas ellas contratadas a través de agencias privadas de colocación que cobran altísimas tasas de reclutamiento o de contratación —entre 2.000 a 7.000 USD— que estas trabajadoras

⁶⁵ Es muy frecuente en la literatura científica que se ha ocupado del tema la comparación con la compensación a las víctimas de la imposición de trabajo forzoso en el nazismo, o con las reclamaciones de los ciudadanos coreanos y chinos que trabajaron en campos de trabajo forzoso para Japón en la II Guerra mundial. Cfr. A. Ramasastry, «Corporate complicity from Nuremberg to Rangoon: An examination for forced labor cases and their impact on the liability of multinational corporations», *Berkeley Journal of International Law*, vol. 20, issue 1 (2002), págs. 91-151; M. Ellinikos, «American MNCs continue to profit from the use of forced and slave labor. Begging the question: should America take a cue from Germany?», *Cornell International Law Journal*, Vol. 35, issue 1 (2001), págs. 1-33, y J. Haberstroth, «In re World War II Era Japanese Forced Labor Litigation and Obstacles to International Human Rights Claim in U.S. Courts», *Asian Law Journal* vol. 10, Issue 253 (mayo 2003), págs. 253-294.

⁶⁶ Como The Gap, Tommy Hilfiger, Sears, Wal-Mart y J. Crew, demandadas a través de una *federal class action* presentada en Los Angeles en enero de 1999, en nombre de mas de 50.000 trabajadores provenientes de China, Filipinas, Bangladesh y Tailandia.

están obligadas a devolver mediante la detracción de su salario. De esta forma estas personas están obligadas a trabajar sin percibir su salario, que pasa directamente a las agencias de colocación, y se encuentran en una situación real de esclavitud por deudas (*debt bondage*) que se puede asimilar a la situación anterior de trabajo forzoso, de la que se benefician directamente las grandes firmas del vestido y de la ropa que deslocalizan en esa isla su producción. Aunque los tribunales apreciaron diferencias conceptuales entre el trabajo forzoso, plenamente encuadrado en el régimen de esclavitud, y la llamada esclavitud por deudas, en la que existía un principio de voluntariedad en la acción de las personas que aceptan inicialmente el trabajo, se optó por una noción amplia de «trabajo esclavo» en el que se incluyeran este tipo de prácticas⁶⁷.

A partir de éstos casos, una serie de supuestos análogos en los que determinadas compañías multinacionales vulneraron derechos humanos básicos y los principios fundamentales de la OIT han sido planteados ante los tribunales norteamericanos sobre la base de esta norma legal que permite que cualquier extranjero demande a la justicia federal una indemnización por los daños sufridos por la violación de los derechos fundamentales⁶⁸. Los casos en los que se ha iniciado esta acción son terribles y muestran la cara oculta de muchas corporaciones multinacionales que conocen y fomentan en determinados países situaciones de iniquidad y de abuso en su propio provecho, en la mayor parte de las veces colaborando con actuaciones represivas y criminales tanto de fuerzas militares como de grupos paramilitares o de sicarios. Además han gozado de una cierta invisibilidad mediática, de manera que no son conocidos por la opinión pública de los países en los que se desenvuelve la cara «positiva» de la acción empresarial. La actuación de los «activistas legales» norteamericanos que utilizan la *Alien Torts Claim* como medio para exigir responsabilidades a las corporaciones multinacionales transgresoras del sistema de derechos fundamentales reconocidos internacionalmente⁶⁹,

⁶⁷ Cfr. D.S. Morrin, «People before profits: pursuing corporate accountability for labor rights violations abroad through the Alien Tort Claims Act», *Boston College Third World Law Journal* vol. 20, n.2 (2000), pág. 431-432, localizable en la página www.bc.edu/bc_org/avp/law/lwsch/thirdrev.html, págs. 441-445.

⁶⁸ Cfr. T. Collingsworth, «The Alien Torts Claim Act: A vital tool for preventing corporations from violations fundamental human rights», *working paper* enero 2003, localizable en la página www.laborrights.org/publications/LLRF.pdf. Es muy útil también consultar J. Fielding, «Enforcing international labor standards through the use of the Alien Torts Claim Act and traditional corporate law», *New York International Law Review* vol. 17 (invierno 2004), págs. 77-101. En general, una recopilación de artículos sobre la experiencia de la ATCA se encuentra en los boletines que publica mensualmente el grupo *Globalization and Labor Standards (GALS)*, que edita K.W. Stone y que se hospeda en la Facultad de Derecho de la UCLA californiana. La página para consulta es www.laborstandards.org. Es también interesante la información que se contiene en el grupo *Global Policy Forum*, www.globalpolicy.org.

⁶⁹ Entre ellos, de forma destacada, el *International Labor Rights Fund*, que es quien ha emprendido las acciones legales que se describen en el texto. La página web de referencia es www.laborrights.org, y los casos que se relatan en el texto son los que ha promovido esta organización.

ha permitido también llamar la atención y denunciar políticamente este tipo de conductas criminales de las empresas multinacionales. El catálogo es espeluznante y están involucradas en ello empresas tan conocidas e importantes como Exxon Mobil —que en el año 2001, en la región de Indonesia hoy castigada por el maremoto, Aceh, favoreció y dio soporte a la actuación del ejército indonesio que cometió todo tipo de violencias, asesinatos y secuestros en aquel territorio—, Coca Cola, que mantuvo en ese mismo año 2001 en Colombia relaciones con grupos de asesinos a sueldo que intimidaron, secuestraron y asesinaron a representantes sindicales⁷⁰, o Del Monte, la sucesora de la conocida United Fruit Company, que también en el 2001 impidió la formación de sindicatos y el derecho de negociación colectiva en Guatemala, incitando al secuestro y tortura de cinco dirigentes sindicales del sector, fuertemente sindicalizado⁷¹. Otros casos se han ido planteando, normalmente por graves violaciones de derechos humanos en Colombia, durante el año 2002⁷², o en Ecuador⁷³. El último de los que se ha podido tener noticia ha tenido lugar a comienzos del 2004, al presentarse una demanda contra la Daimler Chrysler, en relación con la connivencia de esta empresa en Argentina en 1976 con las torturas y desapariciones de dirigentes sindicales de la Mercedes Benz⁷⁴.

⁷⁰ La demanda fue presentada en el tribunal federal de Atlanta contra Coca Cola y Pan American Beverages por el ILRF y la *United Steelworkers Union*, es decir, el importante sindicato metalúrgico norteamericano, sobre la base de significativas pruebas de la colusión de la multinacional con grupos de sicarios para que éstos amenazaran, secuestraran y torturaran a líderes sindicales colombianos con la finalidad de que cesaran en su actividad sindical.

⁷¹ Estos mismos dirigentes sindicales fueron quienes presentaron la demanda en julio del 2001 responsabilizando a la empresa de incitar el secuestro y la tortura por grupos de sicarios armados. La estructuración de la empresa, en donde no existe formalmente una responsabilidad única por las acciones cometidas por las filiales del grupo, impidió que esta demanda prosperara. Cfr. www.laborrights.org/projects/corporate/index.html.

⁷² En marzo del 2002 el ILRF y el sindicato *United Steelworkers of America* demandaron a la multinacional Drummond Company, una empresa minera de Alabama que tenía una concesión en La Loma, Colombia, y que entró en contactos con los paramilitares para torturar, secuestrar y asesinar a los dirigentes sindicales. En abril del 2003, el ILRF y otros grupos de abogados defensores de derechos humanos demandaron a la compañía Occidental Petroleum (OXY) y a su empresa contratista Arriscan Inc por la matanza de civiles inocentes en la aldea de Santo Domingo, también en Colombia.

⁷³ Se trata de una demanda contra DynCorp presentada por el ILRF en representación de un grupo de granjeros ecuatorianos a los que la compañía roció con un componente tóxico en la frontera con Colombia, arruinando su producción agrícola. La compañía multinacional estaba encargada por el gobierno de los EE.UU. en el marco del llamado «Plan Colombia» para fumigar y destruir las plantaciones de coca en este país, pero además procedió a intoxicar los campos de la nación vecina que ni cultivaban droga ni podían ser objeto de esta acción al hallarse en otro país.

⁷⁴ Los sindicalistas «desaparecieron» durante los primeros años de la dictadura militar, pero hay pruebas de que los cuadros dirigentes de la empresa dieron a los militares los nombres de los dirigentes sindicales de la misma, acusándoles de «subversión» y ofreciendo los locales de la empresa para los «interrogatorios» de los mismos.

La relativa generalización de este tipo de encausamiento a las actuaciones de las multinacionales norteamericanas ha generado, como fácilmente puede comprenderse, una respuesta defensiva por parte de éstas y, en virtud de los firmes lazos de compenetración entre las corporaciones financieras e industriales y el poder público que caracteriza el modelo político norteamericano, también por parte del gobierno de los EE.UU.⁷⁵. El primer —y muy importante— paso al respecto lo ha constituido el fallo del Tribunal Supremo *Sosa v. Alvarez Machain*, de junio de 2004, en el que se produce una muy restrictiva interpretación de los supuestos que ampara bajo la noción de violaciones del derecho internacional la *Alien Torts Claim Act*, reconduciéndolas a las que en la época en que se adoptó la ley, 1789, se entendían por tales. Aunque el caso se refiere a un supuesto de responsabilidad individual y no a la responsabilidad de las corporaciones multinacionales, su alcance restrictivo respecto de la utilización en el futuro de la norma es evidente⁷⁶. Sin embargo, permanece intacta la mención a la prohibición de la tortura y de la esclavitud que fundaron las primeras demandas sobre este tema⁷⁷. Posiblemente ante la previsión de que por presiones de los grandes intereses financieros e industriales se fuera cegando esta vía legal⁷⁸, se están planteando doctrinalmente otras vías alternativas que converjan en la exigencia de responsabilidad civil en los tribunales norteamericanos por el incumplimiento por parte de las empresas transnacionales de los derechos humanos y de los estándares internacionales sobre el trabajo justo⁷⁹. Pero en cualquier caso, la utilización por el «activismo judicial» de dicha normativa y la exigencia de responsabilidad a las empresas por la vulneración de derechos fundamentales resulta una experiencia muy destacable.

Como puede comprobarse no se trata de un procedimiento penal⁸⁰, sino que es una acción civil de daños (*torts*) en el marco del sistema del *common law*.

⁷⁵ La administración Bush de su primer período se manifestó repetidamente contra esta Ley, llegando el secretario de estado de justicia a plantearse la derogación de la misma. Vid. www.laborrights.org/projects/corporate/ATCA%20defense.htm.

⁷⁶ Cfr. J. Pauwelyn, «Non-traditionnal patterns of global regulations...», cit, págs. 25-26.

⁷⁷ J. Pauwelyn, «Non-traditionnal patterns of global regulations...», cit, pág. 26.

⁷⁸ Que se ha revelado, al menos en el plano simbólico, como «un arma poderosa para exigir la responsabilidad de las grandes corporaciones», D.S. Morrin, «People before benefits...», cit., pág. 446. Sin embargo, también doctrinalmente se habían señalado sus inconvenientes en un plano técnico y político. Ver M.D. Ramsey, «Multinational corporate liability under the Alien Torts Claim Act: some structural concerns», *Hastings International and Comparative Law Review* vol. 24, issue 3 (primavera 2001), págs. 361-380.

⁷⁹ Por ejemplo en el trabajo de J. Fielding, «Enforcing international labor standards...», cit., págs. 88 ss., a propósito de la doctrina del *ultra vires* en el tradicional derecho de sociedades y su uso potencial en el cumplimiento de los estándares internacionales de trabajo, que permite también accionar a los terceros perjudicados por la violación de estos estándares de trabajo justo exigiendo una indemnización.

⁸⁰ Lo que no ha impedido que se realicen ciertas comparaciones con la creación de un espacio penal transnacional que logre acabar con la impunidad de los crímenes de ciertas dictaduras, en especial a

La originalidad del planteamiento «universalista» del que parte consiste en entender que la violación de las normas universalmente establecidas sobre derechos humanos constituye una conculcación del derecho internacional que es asimismo una vulneración del derecho interno de los EE.UU. y que por tanto permite plantear una demanda por daños cuando el sujeto que perpetró tal quebrantamiento de los derechos humanos está convenientemente localizado en el interior de las fronteras de EE.UU. Lo más interesante de esta experiencia para los sistemas jurídicos como el español no estriba en esta peculiar técnica, ni en su instrumentación a través de las *class actions* y la legitimación *ad causam* de entidades no gubernamentales o de sindicatos nacionales, aun siendo estos temas de evidente interés. El aspecto más significativo es el relativo a la manera en la que se pretende implícitamente compensar una relación desigual entre la capacidad de los trabajadores y de sus sindicatos de obtener reparación a las violaciones de sus derechos en función del *foro* judicial al que acudan, en el lugar nacional-estatal en el que se ha producido la conculcación de los estándares internacionales de trabajo, o en aquél en el que se localiza la sede de la empresa multinacional responsable de la transgresión de dichas normas. Éste último deviene simbólicamente el espacio más adecuado para la exigibilidad judicial de la responsabilidad de la empresa transnacional. Resulta evidente que en muchos de los supuestos de los que se ha ocupado la jurisprudencia sobre la *Alien Torts Claim Act*, no era posible que se reparasen las conductas y actos vulneradores de los derechos humanos y laborales en el país en el que éstas habían tenido lugar mediante el recurso a los tribunales de justicia de los mismos. Unas veces por la existencia de una dictadura material o formal que imposibilita el acceso a la justicia, y en otras por la presencia de una realidad que hace imposible llegar a una declaración de derechos o, si se consigue, a ejecutar el fallo judicial. A ello hay que unir la existencia de procedimientos largos y costosos muy influidos políticamente por el poder público que hacen en la práctica impracticable entablar un pleito en el tribunal del Estado-nación en el que se han producido los abusos y la violencia sobre los derechos humanos de que se trate⁸¹.

Este ejemplo normativo permite analizar en el siguiente último apartado la posibilidad de establecer un control sobre la conducta de las corporaciones multinacionales haciendo cumplir los estándares internacionales de trabajo justo mediante el recurso a los tribunales nacionales del país donde tienen su sede éstas empresas. Es decir, las vías que en el sistema jurídico laboral español podrían plantearse para lograr este objetivo, especialmente en aquellos supuestos en los que existen códigos de conducta adoptados unilateralmente por las empresas o

partir del caso Pinochet. Ver por ejemplo, A. McEntee, «El caso Pinochet. Lecciones de 30 años de una lucha transnacional contra la impunidad», intervención en la sede chilena de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Santiago, 14 de noviembre de 2003, págs. 1-2, localizable en www.flacso.cl/flacso/biblos.php?code=754

⁸¹ *Alien Torts Claims Act*, en <http://ciber.law.harvard.edu>

acuerdos globales pactados con los sindicatos que incorporan obligaciones de conducta al respecto por parte de las empresas transnacionales de que se trate.

5.2. La extraterritorialidad del incumplimiento del código de conducta y su enjuiciamiento en el territorio en el que la empresa multinacional tiene su sede. Algunas soluciones para el sistema jurídico español

Como ya se ha dicho, la vulneración de los compromisos adoptados por las empresas transnacionales en materia de «responsabilidad social», es decir, la conculcación de los derechos laborales fundamentales a cuyo respeto de manera unilateral o pactada la corporación multinacional se había comprometido, suele producirse en territorios diferentes a aquel en el que tiene la sede la empresa o donde se firmó el acuerdo transnacional. De esta manera, no sólo cabe una acción judicial ante los tribunales del país en el que se ha producido la vulneración de tales derechos, sino que puede resultar necesario exigir el cumplimiento de tales compromisos por parte de los órganos jurisdiccionales del país donde se localiza la dirección central de la empresa transnacional. Y ello no sólo porque, como se ha visto a propósito de la experiencia del ACTA norteamericana, el acceso a la justicia en los países piadosamente denominados en vías de desarrollo es obstaculizado o resulta impracticable, sino porque existe un interés propio de los sindicatos representativos en la empresa transnacional o de los sindicatos firmantes del acuerdo en que el contenido del mismo se cumpla y en que si éste se incumple, se reparen las consecuencias de esta conducta. Porque para estos sujetos colectivos, la mera vulneración del código de conducta publicitado como norma o práctica de empresa o, de manera mas intensa, del acuerdo global de empresa, implican una quiebra de su poder negociador y de la fuerza vinculante de la misma, que sin duda pone en cuestión la propia capacidad de acción de los sindicatos que constituye el contenido esencial de la libertad sindical reconocida constitucionalmente. Y ello sin perjuicio de otros significados añadidos a este hecho fundamental, especialmente los relativos a la capacidad de respuesta de los representantes de los trabajadores, o la utilización del litigio como forma de desvirtuar la conducta reprochable de la empresa con vistas a presionar para evitar incumplimientos futuros.

En nuestro sistema jurídico, lo que el art. 36 LEC denomina «competencia internacional» de los tribunales laborales españoles se rige por lo dispuesto en el art. 25 LOPJ, de manera que no son de aplicación a estos temas las normas internas que delimitan la competencia tanto en el art. 2 LPL —listado de competencias del orden jurisdiccional social— como en el art. 10 de dicha ley respecto de la competencia territorial⁸². Este artículo dedica su apartado 2.º a la compe-

⁸² Como afirma L. Gil Suarez, «Art. 10», en J. L. Monereo, N. Moreno, A. Gallego (Dir.), *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Comares, Granada, 2001, pág. 125, se trata de dos cuestiones claramente diferenciadas, porque la competencia internacional fija los límites de la actuación de los

tencia en materia de relaciones colectivas de trabajo. Según éste, son competentes los juzgados y tribunales españoles en el orden social

«En materia de control de legalidad de los convenios colectivos de trabajo celebrados en España y de pretensiones derivadas de conflictos colectivos de trabajo promovidos en territorio español».

La problemática que estos dos supuestos plantean es muy diferente, y ha sido oportunamente puesta de relieve doctrinalmente⁸³, como también la ausencia en el precepto de una remisión a la tutela de la libertad sindical y demás derechos fundamentales frente a la cual posiblemente quepa su asimilación al foro que la LOPJ prevé para los conflictos colectivos. En cualquier caso, mientras que resulta relativamente clara la regla del art. 25.2 LOPJ según la cual se atribuye competencia a los tribunales españoles respecto de la impugnación de los convenios colectivos «celebrados en España»⁸⁴, no resulta lo mismo en lo que se refiere a los conflictos colectivos, en donde la atribución competencial deriva de que éstos sean «promovidos» en territorio español, sin que por tanto se establezca un punto de conexión entre el territorio y la pretensión más allá del mero inicio del proceso, con independencia de que se estén enjuiciando convenios colectivos o decisiones o prácticas de empresa celebrados o adoptadas en otros países. Esta interpretación literal que conduce a que siempre será competente la jurisdicción española si el conflicto se presenta ante un tribunal español ha sido objetada doctrinalmente, por entender que es necesario que se exija algún elemento más de conexión, señaladamente la suscripción del convenio colectivo en España o la domiciliación de la empresa en nuestro país. Se afirma así que se debe tratar de conflictos que afecten a «empresas o centros de trabajo radicados en España y relacionados directamente con el conflicto»⁸⁵. Sucede así que según esta autorizada interpretación, los órganos jurisdiccionales españoles no tienen competencia para aquellos conflictos colectivos sobre convenios colectivos o prácticas de empresa que no «extiendan sus efectos en el territorio español», o, de otra forma dicho, «cuando el conflicto no afectara a empresas o centros de trabajo ubicadas en España»⁸⁶.

órganos jurisdiccionales españoles frente a los extranjeros, mientras que la competencia territorial fija el campo de acción correspondiente a los distintos Tribunales del mismo grado». Un examen en profundidad del art. 25 LOPJ en G. Moliner, «La Competencia judicial internacional de los órganos de la jurisdicción española del orden social», en VV.AA., *Derecho internacional privado. Trabajadores extranjeros. Aspectos sindicales, laborales y de seguridad social*, Cuadernos de Derecho Judicial n.º 9, CGPJ, Madrid, 2001, págs. 375-520.

⁸³ De forma sintética, E. Palomo, «Jurisdicción y competencia. Competencia internacional», en A. Desdantado (Dir. y Coord.). *Procedimiento laboral 2004-2005...*, cit., págs. 82-83.

⁸⁴ Lo que se explica por la «aproximación ideal» que se produce entre *forum* y *ius*, según señala G. Moliner, «La competencia judicial internacional...», cit., pág. 421.

⁸⁵ G. Moliner, «La competencia judicial internacional...», cit., pág. 424.

⁸⁶ G. Moliner, «La competencia judicial internacional...». cit., pág. 424.

La relectura que propone esta interpretación doctrinal del art. 25.2 LOPJ impediría por tanto que pudiera plantearse una demanda de conflicto colectivo en España frente al incumplimiento de una práctica de empresa (código de conducta unilateral) o de un acuerdo de empresa global puesto que no es en las empresas o centros de trabajo ubicados en nuestro país donde se produce la vulneración de lo pactado, sino en un país extranjero. En el territorio de éste es donde se ha producido la vulneración del convenio o de la decisión empresarial que sin embargo fueron adoptadas en España, en donde tiene su domicilio la empresa transnacional dotada del código de conducta o en donde se realizó la firma del acuerdo. Pero en definitiva, donde «despliega sus efectos» el incumplimiento no es en el territorio español, sino en el lugar —extranjero— en el que la empresa transnacional española tiene centros de producción en los que se conculcan los derechos laborales que se ha comprometido a respetar.

Sin embargo es posible plantear otras versiones interpretativas de lo que establece el segundo párrafo del art. 25 LOPJ menos restrictivas que la que se ha reseñado. Se puede, en efecto, encontrar criterios que precisen el nexo entre territorio y pretensión más allá de la literalidad del precepto sobre los conflictos colectivos «promovidos» en territorio español. Puede en efecto entenderse desde una vertiente sistemática que para la atribución de competencia a los órganos jurisdiccionales españolas en materia de conflictos colectivos sea necesario exigir cumulativamente bien que el convenio colectivo objeto del conflicto esté celebrado en España —criterio que se deduce del propio art. 25.2 LOPJ para la impugnación de convenios colectivos, siendo por otra parte evidente la similitud de ambos procedimientos en la LPL— o que el demandado tenga su domicilio en España, criterio que no sólo recoge el art. 25. 1 LOPJ sobre derechos y obligaciones derivadas del contrato de trabajo, sino que también precisa en el mismo sentido el art. 36.1 y 3 de la Ley 10/1997, de 24 de abril, sobre derechos de información y consulta de los trabajadores en las empresas y grupos de empresas de dimensión comunitaria. En ambos caso por tanto, se puede entablar una demanda contra las empresas transnacionales cuya dirección central se localice en territorio español respecto de aquellos códigos de conducta que han sido emanados de manera unilateral y autónoma por la empresa, y cumulativamente a este criterio, si el acuerdo marco transnacional ha sido firmado y celebrado en el territorio del Estado español. No parece por otra parte que ofrezca muchas dificultades calificar los códigos de conducta de la primera fase, es decir, los adoptados de forma unilateral por la empresa, como decisión o práctica de empresa que afecta al interés colectivo de los trabajadores de la misma⁸⁷. Ni tampoco ca-

⁸⁷ Es decir, como fuente de derechos y obligaciones laborales «cuando haya actuado con trascendencia colectiva o cuando haya dado lugar a un uso de empresa con la misma trascendencia», o, en fin, por «incorporar condiciones generales de contratación en la empresa» que permiten que su afectación sea también colectiva. A. Desdentado, «El objeto del proceso de conflicto colectivo», en AA.VV., *Conflictos colectivos*, CGPJ, Madrid, 1994, pág. 49.

lificar de convenio colectivo en un sentido amplio —«cualquiera que sea su eficacia»— a los acuerdos marco transnacionales firmados por las federaciones sectoriales internacionales, los órganos de representación de los trabajadores en estas empresas transnacionales o las federaciones de rama nacionales en su caso con la corporación multinacional dentro del Estado español. De esta forma por consiguiente se incluyen con facilidad en la fórmula legal prevista por el art. 151 LPL.

Esta lectura del precepto es además coherente con el interés que los sindicatos y los trabajadores pueden tener respecto del cumplimiento de estos compromisos empresariales en materia de responsabilidad social, que integra claramente la noción de conflicto colectivo⁸⁸. Puede quizá anotarse alguna diferencia entre los dos supuestos. En el del código de conducta unilateralmente determinado por la empresa, el interés colectivo de los representantes de los trabajadores es el de obtener la aplicación generalizada del código a todos los trabajadores de la empresa, españoles y extranjeros, vulnerada por la empresa en alguno de sus centros de trabajo fuera del territorio español. En el de los acuerdos marco concertados con la empresa transnacional, es claro que, junto al anteriormente enunciado, el interés colectivo principal que se manifiesta en la pretensión de aplicación generalizada del mismo es el que los sindicatos y órganos de representación de los trabajadores tienen en preservar la fuerza contractual del acuerdo sin que ésta sea desvirtuada mediante prácticas empresariales de fragmentación de su eficacia, lo que se relaciona con las propias facultades de acción sindical y el derecho de libertad sindical⁸⁹.

No reviste problema técnico sin embargo, una vez aceptada la competencia internacional de los tribunales españoles en esta materia conforme a la interpretación señalada del art. 25 LOPJ, la determinación de la capacidad y legitimación en este proceso. Los sujetos firmantes del acuerdo marco y los sindicatos representativos en la empresa en el caso del código de conducta unilateral serán normalmente quienes promuevan el conflicto. En el caso de los acuerdos marco, el procedimiento de verificación o de control del cumplimiento del acuerdo que éstos incorporan se tendrá que asimilar a la actuación previa al proceso de las comisiones paritarias de los convenios colectivos, interpretando de esta forma los arts. 85.3 y 91. 1 ET en relación con el art. 154 LPL, y con los problemas de conexión que este tema genera en relación con el sistema general creado por la

⁸⁸ Recapitulando sobre la necesaria constatación del elemento objetivo del conflicto colectivo, ver J. L. Monereo, «Del proceso de conflictos colectivos», en J.L. Monereo, N. Moreno, A. Gallego, *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral...*, cit., págs. 928-929.

⁸⁹ En este sentido, se puede traer a colación la doctrina del Tribunal Constitucional preservadora del convenio colectivo y de su campo de acción normativo recogida en sentencias como la STC 105/1992, de 1 de julio o la STC 107/2000, de 5 de mayo, teniendo en cuenta que esta doctrina es de aplicación tanto a la negociación colectiva estatutaria como al resto de las manifestaciones de la autonomía colectiva que conoce nuestro sistema nacional de relaciones laborales.

negociación colectiva —el ASEC— sobre solución autónoma de conflictos colectivos y que se encarna en el SIMA⁹⁰.

La pretensión colectiva versará sobre el incumplimiento del acuerdo o de la decisión empresarial y el establecimiento por el tribunal del cese de tales conductas vulneradoras de estos instrumentos reguladores de las relaciones de trabajo en la empresa. Este es el punto más complicado en la gestión de este tipo de litigios, donde las dificultades se plantearán fundamentalmente en la prueba del mismo, es decir en la utilización de los medios de prueba y en la delimitación de los hechos y situaciones relevantes. La sentencia que pone fin al proceso de conflicto colectivo tiene una caracterización compleja que ha dado lugar a importantes reflexiones sobre la sentencia colectiva y su carácter esencialmente declarativo⁹¹. La declaración judicial habrá de versar por tanto necesariamente sobre el incumplimiento del acuerdo o de la práctica de empresa, imponiendo a la misma la obligación de no continuar los comportamientos transgresores de los compromisos asumidos unilateral o colectivamente. Esta última precisión permitiría plantear el problema, muy tratado doctrinalmente, de la ejecución de sentencias de condena en el proceso de conflicto colectivo, reconocida por la jurisprudencia constitucional y ordinaria, aunque con el carácter excepcional que este tipo de proceso mantiene⁹². En cualquier caso la sentencia colectiva es ejecutiva desde el momento en que se dicte (art. 301 LPL), lo que permite ejecutar la sentencia sin que sea necesario que ésta sea firme, y ello sin perjuicio del debate anterior sobre la ejecutividad de las sentencias colectivas de condena⁹³.

La sentencia colectiva abre una cascada de acciones procesales posteriores sobre la base de la declaración que contiene. Estas serán normalmente de dos tipos, en función del interés colectivo que está en la base de la pretensión articulada en el conflicto. Se presentarán demandas individuales que normalmente consistirán en una petición de resarcimiento de daños por el incumplimiento de los estándares laborales asumidos o pactados por parte de los trabajadores afectados por este tema. Los demandantes serán por consiguiente trabajadores extranjeros empleados de la empresa multinacional que accionarán ante los tribunales espa-

⁹⁰ Sobre la intervención de la comisión paritaria como órgano específico de solución de conflictos, M. L. Rodríguez Fernández, *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, Bomarzo, Albacete, 2004, págs. 119 ss.

⁹¹ Hay un largo debate en la doctrina laboralista española sobre este particular, en concreto sobre el carácter «normativo» de esta declaración. Ver M. R. Alarcón, «Un proceso de conflicto colectivo sin sentencia normativa», en M.R. Alarcón (coord), *Estudios sobre la Le de Procedimiento Laboral de 1990*, Marcial Pons, Madrid, 1991, págs. 195 ss.

⁹² Una síntesis de esta doctrina en A. Desdentado, E. Juanes, «Proceso de conflicto colectivo...», cit., pág. 709 y 713.

⁹³ Como una «anticipación del efecto positivo de cosa juzgada» del art. 158.3 LPL. A. Desdentado, E. Juanes, «Proceso de conflicto colectivo...», cit, pág. 714.

ñoles. Al margen de este tipo de acciones, en el caso de los acuerdos marco vulnerados por la empresa, los sindicatos firmantes de éstos pueden reclamar también una indemnización por daños sobre la base del interés propio del sindicato que se traduce en una petición de resarcimiento de daños morales. La problemática en este supuesto es muy semejante a la que plantea la reparación de la conducta antisindical del empresario sobre la base del art. 180 LPL⁹⁴.

De esta manera, parece que el problema de la exigibilidad judicial de los compromisos de las empresas transnacionales en materia de responsabilidad social puede encontrar una solución técnica en el marco de una interpretación del sistema legal procesal español. No constituye sin embargo la garantía más decisiva ni la mas conveniente del cumplimiento de estos acuerdos o códigos de conducta, pero si duda la posibilidad de que sea practicable hace de la garantía judicial una cláusula de cierre que completa el cuadro regulativo de estas nuevas formas de reglamentar la dimensión transnacional de las relaciones laborales en los lugares de producción.

Bibliografía

- ALARCÓN, M. R. (1991): «Un proceso de conflicto colectivo sin sentencia normativa», en M.R. ALARCÓN (coord), *Estudios sobre la Ley de Procedimiento Laboral de 1990*, Marcial Pons, Madrid.
- APARICIO, J. (1999): «Los derechos sociales ante la internacionalización económica.», en J. L. MONEREO (Coord.), *La reforma del marco normativo del mercado de trabajo y de la contratación indefinida: puntos críticos*, Comares, Granada.
- BARAÑANO, M. (2002): «Sedes estratégicas de la globalización: ciudades estratégicas, regiones metropolitanas, espacios transnacionales», en M. BARAÑANO (Dir), *La globalización económica: incidencia en las relaciones sociales y económicas*, CGPJ, Madrid.
- BAYLOS, A. (1999): «Globalización y Derecho del Trabajo: realidad y proyecto», *Cuadernos de Relaciones Laborales* n.º 15.
- BAYLOS, A. (2004): «La acción colectiva de los trabajadores en la empresa: reflexiones sobre algunos problemas derivados de la institucionalización sindical en ese espacio», *Revista de Derecho Social* n.º 27.
- COLLINGSWORTH, T. (2003): «The Alien Torts Claim Act: A vital tool for preventing corporations from violations fundamental human rights», *Working Paper*, localizable en la página www.laborrights.org/publications/ILRF.pdf.
- DESDENTADO, A. (1994): «El objeto del proceso de conflicto colectivo», en AA.VV., *Conflictos colectivos*, CGPJ, Madrid.
- DESDENTADO, A. y JUANES, E. (1994): «Proceso de conflicto colectivo», en AA.VV., *Conflictos colectivos*, CGPJ, Madrid.

⁹⁴ Y sobre la que hay un marco regulativo muy deficitario. Una opinión doctrinal crítica y propositiva al respecto en el interesante trabajo de M. Sepúlveda, *Los efectos patrimoniales derivados de la conducta del empresario*, Bomarzo, Albacete, 2004.

- ELLINIKOS, M. (2001): «American MNCs continue to profit from the use of forced and slave labor. Begging the question: should America take a cue from Germany?», *Cornell International Law Journal*, Vol. 35, issue 1.
- Federación Internacional de Trabajadores de la Construcción y de la Madera (2005): *IFBWW experiences with global company agreements* (www.ifbww.org/files/global-agreements.pdf).
- FERRAJOLI, L. (2004): «¿Es posible una democracia sin Estado?», en L. FERRAJOLI, *Razones jurídicas del pacifismo* (edición de G. PISARELLO), Trotta, Madrid.
- FIELDING, J. (2004): «Enforcing international labor standards through the use of the Alien Torts Claim Act and traditional corporate law», *New York International Law Review* vol. 17.
- FOTINOPOULOU BASURKO, O. (2004): «Competencia judicial internacional en materia de responsabilidad sindical por conflicto entablado frente a empresario marítimo», *Revista de Derecho Social* n.º 26.
- GALLARDO, R. (2003): «Los acuerdos colectivos comunitarios fuertes», en A. BAYLOS (Coord.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete.
- GIL SUAREZ, L. (2001): «Art. 10», en J. L. MONEREO, N. MORENO, A. GALLEGU (Dirs.), *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Comares, Granada.
- HABERSTROTH, J. (2003): «In re World War II Era Japanese Forced Labor Litigation and Obstacles to International Human Rights Claim in U.S. Courts», *Asian Law Journal* vol. 10, Issue 253 (mayo).
- LYON-CAEN, G. (1994): «The evolution of Labour Law», en L. WEDDERBURN *et alii*, *Labour Law in the Post-industrial Era. Essays in honour of Hugo Sinzheimer*, Dartmouth.
- LYON CAEN, G. (1995): *Le droit du travail: une technique réversible*, Dalloz, Paris.
- McENTEE, A. (2003): «El caso Pinochet. Lecciones de 30 años de una lucha transnacional contra la impunidad», intervención en la sede chilena de la Facultad Latinoamericana de Ciencias Sociales, Santiago, 14 de noviembre de 2003, localizable en www.flasco.cl/flasco/biblos.php?code=754
- MERCADO, P. (1999): «El Estado comercial abierto: la forma de gobierno de una economía desterritorializada», en J.R. CAPELLA (Coord.), *Transformaciones del derecho en la mundialización*, CGPJ, Madrid.
- MERINO, A. y RENTERO, J. (2003): «Fórmulas atípicas de regulación de las relaciones laborales en la empresa transnacional: códigos de conducta y buenas prácticas», en A. BAYLOS (Coord.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete.
- MOLINER, G. (2001): «La Competencia judicial internacional de los órganos de la jurisdicción española del orden social», en VV.AA., *Derecho internacional privado. Trabajadores extranjeros. Aspectos sindicales, laborales y de seguridad social*, Cuadernos de Derecho Judicial n.º 9, CGPJ, Madrid.
- MONEREO, J. L. (2001): «Del proceso de conflictos colectivos», en J. L. MONEREO, N. MORENO, A. GALLEGU (Dirs.), *Comentario a la Ley de Procedimiento Laboral*, Comares, Granada.
- MONEREO, J. L. (1999): «El derecho social y del trabajo en el mundo de la tercera revolución industrial», en J.R. CAPELLA (Coord.), *Transformaciones del derecho en la mundialización*, CGPJ, Madrid.
- MORRIN, D.S.(2000): «People before profits: pursuing corporate accountability for labor rights violations abroad through the Alien Tort Claims Act», *Boston College Third World*

- Law Journal* vol. 20, n.2, localizable en la página www.bc.edu/bc_org/avp/law/lwsch/thirdrev.html.
- OZAKI, M. (1999): «Relaciones laborales y globalización», en *Relaciones Laborales* n.º 1.
- PALOMO, E. (2004): «Jurisdicción y competencia. Competencia internacional», en A. DESDENTADO (Dir. y Coord.). *Memento Práctico de procedimiento laboral 2004-2005*. Ed. Aranzadi.
- PAUWELYN, J. (2004): «Non-traditionnal patterns of global regulations: Is the WTO ‘missing the boat?’». Ponencia presentada a la Conferencia Legal Patterns of Transnational Social Regulations and Trade, European University Institute, Florence,
- PERULLI, A. (2004): «La dimensione sociale del mercato globale», en VV.AA., *Scritti in memoria di Massimo D’Antona*, Giuffrè, Milano, Vol. IV, Parte V.
- PERULLI, A. (1999): *Diritto del Lavoro e Globalizzazione*, Cedam, Padova.
- RAMASASTRY, A. (2002): «Corporate complicity from Nuremberg to Rangoon: An examination for forced labor cases and their impact on the liability of multinational corporations», *Berkeley Journal of International Law*, vol. 20, issue 1.
- RAMSEY, M.D. (2001): «Multinational corporate liability under the Alien Torts Claim Act: some structural concerns», *Hastings International and Comparative Law Review* vol. 24, issue 3.
- RODRÍGUEZ FERNÁNDEZ, M. L. (2004): *Negociación colectiva y solución de conflictos laborales*, Bomarzo, Albacete.
- SASTRE, R. (2003): «Algunas claves para un sindicalismo también mundializado», *Revista de Derecho Social* n.º 21.
- SEPÚLVEDA, M. (2004): *Los efectos patrimoniales derivados de la conducta del empresario*, Bomarzo, Albacete.
- SERRANO, J. (2003): «La negociación colectiva europea y los acuerdos «libres»: la vinculabilidad del Acuerdo europeo sobre el Teletrabajo», en A. BAYLOS (Coord.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete.
- SWEPSTON, L. (1999): «La OIT y los derechos humanos: del Tratado de Versalles a la nueva Declaración relativa a los principios y derechos fundamentales en el trabajo» en *Relaciones Laborales* n.º 1.
- VELASCO, L. A. (2005): «Gobierno de la empresa societaria y responsabilidad de la misma, en especial el control interno y externo de la información financiera. Relación con las deudas laborales», en E. LILLO (Dir.), *Aspectos económicos de la jurisdicción social*, CGPJ, Madrid.
- ZUFIAUR, J.M. (2005): «Globalización económica y deslocalizaciones productivas», *Relaciones Laborales* n.º 2.

CLAROSCUROS DE GÉNERO EN LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL¹

IDOYE ZABALA

Departamento de Economía Aplicada I
Universidad del País Vasco/Euskal Herriko Unibertsitatea

Ponencia presentada originalmente en el Congreso Internacional
¿HACIA QUÉ MODELO DE CIUDADANÍA?,
organizado por EMAKUNDE. Bilbao, noviembre de 2004*

ABSTRACT

CLAROSCUROS DE GÉNERO EN LA GLOBALIZACIÓN NEOLIBERAL

Idoye Zabala

Este artículo pretende analizar dos aspectos que, aunque estrechamente relacionados, pueden diferenciarse en cierta medida. Por un lado, el marco neoliberal que ha marcado las reglas de juego bajo las que funciona la globalización, las consecuencias negativas que ha tenido para los grupos más vulnerables y las características o sesgos de este modelo. Por otro, la globalización entendida como la ampliación de las corrientes de comercio e inversión entre países, y como fenómeno de integración mundial de los procesos productivos y financieros. Veremos las posibilidades que ha producido la globalización en los derechos económicos y sociales de muchas mujeres, así como los límites que han tenido esas posibilidades, derivadas del marco neoliberal. Finalmente, señalaremos algunos criterios necesarios para avanzar hacia un marco económico alternativo.

¹ Quiero agradecer los comentarios y sugerencias de M.^a José Martínez.

* Publicado con el permiso de la autora y de EMAKUNDE, a ambas agradecemos sinceramente su desinteresada colaboración.

GENEROAREN ARGILUNAK GLOBALIZAZIO NEOLIBERALEAN

Idoye Zabala

Artikulu honen arabera, bi aspektu aztertuko dira, eta bien arteko lotura estua izan arren, neurri handi batean ezberdindu daitezke. Alde batetik, globalizazioaren jardunbidea garatzeko beharrezkoak diren erregelak ezarri dituen esparru neoliberala, talderik abulenen gain izan duten ondorio negatiboak, baita eredu horren ezau-garriak edota joerak ere. Globalizazioa, bestetik, herrialdeen arteko merkataritzaren eta inbertsioaren hedapen gisa, eta mundu mailan ekoizpen- eta finantza-prozesuak barneratzeko gertakari gisa ikusten da. Era berean, globalizazioa dela eta, emakume askoren eskubide ekonomikoetan nahiz gizarte-eskubideetan sortu diren aukera ezberdinez mintzatuko gara, baita esparru neoliberalaren ondorioz aukera horietan ezarri diren mugez ere. Azkenik, aukerako esparru ekonomiko batera bideratzeko nahitaezkoak diren zenbait irizpide zehaztuko ditugu.

GENDER CHIAROSCUROS IN NEOLIBERAL GLOBALISATION

Idoye Zabala

This article will basically analyse two aspects, which, despite being closely related, can be differentiated quite clearly. On the one hand, we have the neoliberal framework that has laid the playing rules according to which globalisation works, the negative consequences that has had on the most vulnerable groups and the characteristics or turns of such a model. And, on the other, we have globalisation, as a means both for expanding the trading and investment currents among different countries, and for integrating all production and financial processes to be found around the world. We will analyse the possibilities that globalisation has brought to the economic and social rights of many women, as well as the limits imposed on those possibilities, which are basically derived from the neoliberal framework. At the end, we will point out some of the criteria that allow us advance towards an alternative economic framework.

Introducción

El desarrollo de la globalización se ha producido en un marco neoliberal caracterizado por la apertura y liberalización comercial, el impulso al libre movimiento de capitales, la privatización del sector público y la reducción del papel del Estado. Las primeras aplicaciones de ese marco se realizaron a través de los Programas de Estabilización y Ajuste Estructural promovidos en los países en desarrollo por las instituciones financieras internacionales, mientras que en los países desarrollados fueron los gobiernos conservadores quienes primero aplicaron las recetas neoliberales. El deterioro económico y social derivado de esas políticas ha llevado a replantear algunos de sus aspectos más controvertidos y a establecer políticas sociales compensatorias, aunque en lo sustancial el marco continúa vigente. Tras 25 años de políticas neoliberales se pueden observar sus consecuencias en las vidas y en los trabajos de las mujeres así como en la reconfiguración de las relaciones de género.

La globalización neoliberal está brindando oportunidades de trabajo y de autonomía económica a muchas mujeres, al tiempo que hace más precarias las condiciones laborales de buena parte de la fuerza laboral, especialmente de la femenina. La globalización aumenta la carga de trabajo de las mujeres y hace más difícil el trabajo de reproducción social a medida que el estado va reduciendo su responsabilidad en la provisión de los servicios sociales.

A lo largo de los años 90 el movimiento internacional de mujeres estuvo presente en todas las cumbres de Naciones Unidas (NN.UU.) haciendo oír sus propuestas en temas tales como los derechos reproductivos, los derechos sociales, el entorno medioambiental, la equidad de género, etc., temas todos ellos que tienen repercusiones en el bienestar de las mujeres y en la expansión de sus capacidades. A finales de la década, la mayoría de los países del mundo había firmado las propuestas de equidad de género de la Plataforma de Acción de Beijing y la Convención para la Eliminación de Todas las Formas de Discriminación Contra las Mujeres (CEDAW).

A pesar de este entorno y de los avances en la legislación y en los derechos formales de las mujeres, no se han llevado a cabo unas políticas sociales y económicas que permitan el ejercicio real de estos derechos.

El marco neoliberal fomenta un discurso democrático que está permitiendo progresos en los derechos de las mujeres y en su ciudadanía, pero por otro lado

está redefiniendo dichos conceptos de derechos y ciudadanía de una manera individualista y relacionada con el mercado más que como aspectos sociales y de justicia que deben ser responsabilidad conjunta de las sociedades, sus gobiernos y las instituciones internacionales. Al tiempo que crece la retórica sobre derechos humanos, se está creando un entorno económico y social desfavorable que aumenta la vulnerabilidad, la pobreza y la desigualdad en muchas regiones del planeta, y que hace difícil expandir las capacidades y el disfrute de los derechos de muchas mujeres.

Esta ponencia pretende analizar dos aspectos que, aunque estrechamente relacionados, pueden diferenciarse en cierta medida. Por un lado, el marco neoliberal que ha marcado las reglas de juego bajo las que funciona la globalización, las consecuencias negativas que ha tenido para los grupos más vulnerables y las características o sesgos de este modelo. Por otro, la globalización entendida como la ampliación de las corrientes de comercio e inversión entre países, y como fenómeno de integración mundial de los procesos productivos y financieros. Veremos las posibilidades que ha producido la globalización en los derechos económicos y sociales de muchas mujeres, así como los límites que han tenido esas posibilidades, derivadas del marco neoliberal. Finalmente, señalaremos algunos criterios necesarios para avanzar hacia un marco económico alternativo.

El marco neoliberal

El Consenso de Washington

El marco neoliberal de políticas se generalizó a lo largo de los años 80 con la aplicación de los programas de estabilización y de ajuste estructural promovidos por el FMI y el Banco Mundial en respuesta a las dificultades financieras de los países en desarrollo que desembocaron en la crisis de la deuda. Tras unos años de aplicación de estos programas, al finalizar la década se intentó establecer un conjunto de recomendaciones que se conocieron como Consenso de Washington; este Consenso era el resultado de un proceso de convergencia intelectual del gobierno de EE.UU. y las organizaciones financieras internacionales respecto a cómo habría que hacer la reforma económica.

La aparición del Consenso de Washington se dio en un contexto concreto. El fracaso de las economías de socialismo real en el Este de Europa vino a reforzar la idea del fracaso de la planificación central como forma de asignación de recursos y elevó la economía de mercado, el sistema capitalista, a la posición de única economía posible, lo que hizo que fuera conveniente establecer cuáles eran las reglas de un buen funcionamiento macroeconómico. Por otro lado, los gobiernos de buena parte de los países industrializados siguieron siendo conservadores y esto se reflejó en las recomendaciones de las instituciones financieras

internacionales. Además, varios años de aplicación de políticas de estabilización y ajuste recomendaron el estudio de lo que había funcionado y, por tanto, de las prescripciones a mantener; aunque en un primer momento los criterios se establecieron pensando en América Latina y su situación, poco después se convirtieron en receta del buen comportamiento económico válida para cualquier momento y lugar.

El Consenso de Washington, publicado en 1990, se puede resumir en 10 propuestas (Williamson 2000):

1. Disciplina fiscal, de forma que un déficit de más de entre el 1 y el 2% del PIB, ajustado según la inflación, es un problema.
2. Reorientación de las prioridades del gasto público hacia ámbitos que ofrezcan altos beneficios económicos y tengan el potencial de mejorar la distribución del ingreso como la atención sanitaria primaria, la educación primaria o la infraestructura. Se recomienda la eliminación de subsidios indiscriminados y la reducción de los gastos de la administración pública.
3. Reforma fiscal, reduciendo las tasas marginales y ampliando la base impositiva.
4. Liberalización del tipo de interés, de forma que esté determinado por el mercado.
5. Tipo de cambio competitivo según el mercado, considerando que un tipo de cambio unificado es mejor que un sistema de tasas múltiples.
6. Liberalización comercial, eliminando barreras y utilizando sólo aranceles que han de ir reduciéndose. Los insumos a la producción exportable deben quedar libres de aranceles.
7. Liberalización de los flujos de inversión directa extranjera, lo que supone establecer condiciones favorables a su acogida.
8. Privatización, ya que las empresas estatales se consideran ineficientes y el Estado no debe tener funciones productivas.
9. Desregulación, para abolir las barreras a la libre entrada y salida, y establecimiento de un marco de competencia.
10. Asegurar los derechos de propiedad, lo que implica crear sistemas de regulación eficientes.

Al analizar más tarde el grado de cumplimiento de las recomendaciones, Williamson reconoció que el peor resultado se dio en la reorientación de las prioridades del gasto público, lo que supuso un empeoramiento en las condiciones de salud y educación durante la reforma económica.

Aunque no aparecieron en el documento, las instituciones financieras también recomendaron la liberalización de las cuentas de capital en los países en desarrollo y la flexibilidad del mercado de trabajo con una reducción de los costes del despido y de los derechos laborales.

El Consenso de Washington planteó un orden económico liberal a escala mundial y el cambio hacia políticas orientadas al mercado implicó un cambio más profundo de la forma en que se enmarcaron los problemas del desarrollo y los tipos de explicación con que se justificaron las políticas.

El orden económico liberal supuso un compromiso con los mercados libres, la propiedad privada y los incentivos individuales, junto a un reducido papel del Estado. Este orden liberal fue global en cuanto a su ámbito de referencia, ya que las prescripciones que implicaba afectaban a todos los países por igual, pero fue nacionalista en el sentido metodológico ya que lo que explicaba las tendencias económicas de los países y sus resultados era su política doméstica o interna. Se ignoraron los factores externos que podían determinar esas tendencias, como la influencia de las condiciones de la demanda global en los resultados de una estrategia de apertura comercial y crecimiento orientado a las exportaciones (Gore 2000).

Consecuencias sobre la desigualdad y la pobreza

Hace unos pocos años, Wolfensohn, el actual presidente del Banco Mundial, se planteó averiguar los efectos de la reforma económica sobre la reducción de la pobreza y el aumento de las desigualdades, para lo que acordó incluir a la sociedad civil en un estudio sobre el terreno². En ese estudio participaron funcionarios y funcionarias del Banco, de los gobiernos, y de organizaciones no gubernamentales en una muestra de países representativos de América Latina, Asia y África que habían tenido programas de ajuste estructural. Aunque el Banco posteriormente se distanció de los resultados de los estudios, la Red Internacional de la Sociedad Civil para la Revisión Participativa de las Políticas de Ajuste Estructural (SAPRIN 2002) decidió publicar una evaluación conjunta de los estudios. En esta evaluación se abordan también aspectos de género, aunque el impacto del ajuste en las mujeres se ha venido documentando desde finales de la década de los años 80.

Hay distintas formas por las que el ajuste ha contribuido a un mayor empobrecimiento y al aumento de la desigualdad en las poblaciones donde se ha aplicado.

En primer lugar, los efectos de la liberalización comercial sobre la industria y el empleo nacionales. La eliminación de las barreras a las importaciones que se ha justificado en términos de competencia y eficiencia, se han aplicado sin sen-

² Participaron 30 ONG y coaliciones de ONG de distintos países del mundo que dispusieron de información sobre una amplia gama de documentos del Banco sobre el país y sus préstamos, e información de los gobiernos en cuanto a la política macroeconómica, resultados esperados de las políticas de ajuste macroeconómico y sectorial, etc. Los países donde se realizaron investigaciones conjuntas fueron Bangladesh, Ecuador, El Salvador, Ghana, Hungría, Uganda y Zimbabwe, pero se realizaron también investigaciones independientes por parte de la sociedad civil en México y Filipinas utilizando la misma metodología.

tar las bases de unas empresas nacionales competitivas, por lo que se ha producido la quiebra de empresas nacionales y la destrucción de empleo formal.

En segundo lugar, la reforma del sector financiero, cuyas altas tasas de interés y la exigencia de garantías estrictas han debilitado especialmente a las pequeñas empresas, y a las mujeres y productores indígenas de las áreas rurales. La mayoría de los préstamos se han dirigido al sector exportador y a actividades no productivas. En la medida que las empresas del sector exportador no tienen, en su mayoría, fuertes lazos con las empresas y productores nacionales, su capacidad de promover el crecimiento y el empleo es pequeña por lo que no han compensado los efectos de la liberalización comercial.

En tercer lugar, las reformas en el sector agropecuario, diseñadas para incrementar las exportaciones y mejorar los ingresos de quienes trabajan en la agricultura, han llevado a una reducción de la disponibilidad de tierras arables para el cultivo destinado al mercado interno y, por tanto, han minado la seguridad alimentaria y han marginado a las comunidades pobres de las áreas rurales. Estas reformas han aumentado la carga de trabajo que tienen las mujeres, han incrementado los costos de los insumos y han hecho más difícil para quien no se dedica a la agricultura de exportación el acceso a los recursos productivos. Los cultivos de subsistencia se realizan en tierras más alejadas y menos fértiles con lo que disminuyen los rendimientos agrícolas de cultivos que suelen estar, por lo menos en África, en manos de las mujeres.

En cuarto lugar, el impacto de la reforma del mercado laboral que ha traído consigo que las empresas tengan mayor poder de decisión en la determinación de los niveles salariales y de empleo. El poder adquisitivo de los salarios se ha reducido y la distribución del ingreso se ha hecho más desigual. Ha disminuido la participación de los salarios en el producto mientras aumentaba la de los beneficios, se han generalizado contratos precarios sin prestaciones sociales y con una disminución de los derechos sindicales. En un momento en que las mujeres están accediendo de forma importante al mercado de trabajo, esta situación les coloca en peor posición de negociación al tener menos posibilidades de encontrar buenos empleos.

Finalmente, el impacto de la privatización de los servicios públicos y la reforma del gasto público. La privatización de los servicios ha conducido a un aumento importante de las tarifas en el suministro de agua y electricidad que ha presionado a las familias más pobres. Se ha redefinido el papel del estado en materia de bienestar social de forma que, en vez de suministrar y garantizar un acceso universal a servicios como la educación y la salud, se plantea su focalización en los sectores marginales. Esto ha supuesto una reducción de los recursos asignados a estos sectores, la aplicación de tasas para recuperar costos o generar ingresos, y una descentralización de la provisión de los servicios que se realiza sin asignar suficientes recursos. La reducción de gastos en salud y educación ha em-

peorado la calidad de los mismos, la introducción de cuotas escolares ha disparado la deserción escolar, y el pago de los servicios de salud ha tenido como consecuencia que un creciente número de personas recurra a automedicarse y a recibir cuidados en casa, acudiendo a la atención médica sólo cuando sus enfermedades son graves. La reducción de los servicios y su privatización afectan de manera específica y más grave a las mujeres pobres, ya que la existencia de tasas escolares fomenta la deserción escolar femenina; además, las mujeres se hacen cargo con su trabajo reproductivo de intentar superar las limitaciones de los servicios y acuden, en menor medida, a los centros sanitarios cuando suben los costes.

El Banco Mundial defiende que las ganancias macroeconómicas obtenidas compensan las pérdidas que a corto plazo puedan producirse para ciertos sectores de la población, ya que el ajuste pone a los países en la senda de un crecimiento sostenible, pero eso es discutible ya que las pérdidas para los sectores más pobres no han sido de corto plazo y después de dos décadas de ajuste se puede señalar que las políticas planteadas no reducen la pobreza y la desigualdad sino que la aumentan.

El Consenso Post-Washington y sus efectos sociales y de género

Los problemas de la aplicación de las políticas de ajuste llevaron a una reconsideración de algunos de los aspectos más conflictivos. La llamada reforma económica de segunda generación o Consenso Post-Washington da un mayor papel al Estado en terrenos como la formación de recursos humanos, creación de instituciones favorables al mercado, y transferencia tecnológica (Stiglitz 1998). No se cuestiona el núcleo duro de las políticas macroeconómicas sino que se trata de añadir algunas políticas sociales que compensen los efectos negativos y permitan abordar la preocupación generalizada sobre la pobreza. Sin embargo, este añadido resulta un parche que poco puede hacer por contrarrestar los resultados de las propias políticas que no se ponen en cuestión. Desde la economía feminista se han señalado algunas características y sesgos incrustados en el núcleo de las «buenas políticas macroeconómicas» que tienen efectos sociales y, entre ellos, efectos de género.

1. Una presentación técnica y oscurantista. Las políticas macroeconómicas se presentan con un carácter técnico y apolítico fuera de toda discusión, obviando que tienen un contenido social donde algunos sectores se ven favorecidos frente a otros que pierden. El discurso del déficit, la competitividad o los presupuestos equilibrados se presentan con un áurea de neutralidad que ayuda a legitimar el neoliberalismo y que juega a sostener y normalizar las desigualdades económicas (Bakker 2003). Los encargados de plantear las políticas no muestran el balance social existente que marca la elección de los instrumentos y los plazos, como por ejemplo si la reducción de un déficit fiscal ha de hacerse reduciendo el gasto o aumentando los impuestos.

2. Sesgo deflacionario. El efecto de las reformas macroeconómicas, tras más de 20 años de aplicación ha sido una reducción de algunos problemas existentes previamente como una elevada inflación o un excesivo déficit fiscal en muchas economías, pero al precio de un crecimiento excesivamente lento en comparación con etapas previas.

La liberalización de los mercados financieros y la búsqueda de capitales a corto plazo han llevado a los gobiernos a adoptar políticas dirigidas a mantener la «credibilidad» en esos mercados como son altos tipos de interés y políticas monetarias y fiscales restrictivas. Esto ha tenido como consecuencia que las tasas de inversión y de crecimiento hayan caído y que los gobiernos no hayan tratado con mecanismos anticíclicos las situaciones de recesión. Se le ha dado una excesiva prioridad a una baja inflación, a una reducida deuda pública, a tener bajos impuestos, poco gasto y déficit reducidos, y muy poca prioridad al pleno empleo, a la inversión pública o a mejorar la disponibilidad de bienes y servicios (Elson 2002).

Por otro lado, la liberalización comercial ha reducido la cantidad de ingresos disponibles por los gobiernos que en algunos países de bajo ingreso suponían hasta un tercio de los ingresos públicos y la competencia entre países para atraer inversión extranjera directa ha llevado a una reducción de los impuestos a las empresas y a las ganancias de capital (Çagatay 2003). Esta reducción de ingresos de los gobiernos está contribuyendo a su menor margen de maniobra para impulsar el crecimiento.

Las mujeres se han visto especialmente dañadas en las últimas crisis financieras por este sesgo, tanto en su empleo remunerado como en sus responsabilidades reproductivas. Las que están trabajando en el sector formal tienden a perder sus empleos más rápidamente en la mayoría de los países en desarrollo y, dados sus menores ingresos, las mujeres se ven más afectadas que los hombres ante reducciones de los ingresos debidos a la crisis, bien debido a caídas en los salarios reales o a menores ingresos del sector informal al haber más gente buscando vivir de este sector. Por otro lado, las crisis afectan a las mujeres en mayor medida por su papel en la reproducción y, como en muchos países no hay sistemas de seguridad social, dejan a la familia, especialmente a las mujeres, que realicen el papel de red de seguridad como parte del trabajo doméstico gratuito (Singh y Zammit 2000).

3. Sesgo favorable al modelo «hombre proveedor de ingresos, mujer ama de casa»³. Este sesgo viene de asumir que la economía no remunerada del cuidado se articula con la economía de mercado a través del ingreso que se paga al cabeza

³ Este sesgo es denominado por varias autoras anglosajonas «male breadwinner bias», que podríamos traducir como sesgo del hombre «ganador del pan», «sostén de la familia» o «cabeza de familia».

de familia con el que éste cubrirá las necesidades monetarias de los miembros «dependientes» sin considerar que, muchas veces, los dependientes deben trabajar para cubrir las necesidades del hogar. Se construye la titularidad de los derechos para exigir apoyo social al estado sobre una norma de trabajador con empleo a jornada completa durante toda la vida. Este sesgo tiene como resultado la exclusión de muchas mujeres de los derechos y las hace más dependientes de los hombres, especialmente en períodos en que están intensamente implicadas en el cuidado de otros y otras (Elson 2002).

Este sesgo, que se desarrolló con el estado de bienestar de la posguerra en las economías industrializadas, garantiza un salario familiar a través de políticas impositivas diseñadas para imponer una parte de los costes de reproducción a los dueños del capital, y a través de la negociación colectiva. El trabajo remunerado de las mujeres se considera secundario, tanto respecto al de sus maridos como al suyo en la esfera privada, y las mujeres pueden acceder a derechos derivados, bien por su relación conyugal o filial. Si esta relación falla, existen políticas de bienestar social «residuales» como la asistencia social que toma la forma de una asistencia temporal, mínima, que se concede una vez comprobada la necesidad del receptor y que supone cierto estigma para quien la utiliza (Bakker 2003).

La feminización y la informalización del mercado de trabajo se están dando al mismo tiempo que las condiciones materiales de la familia tradicional en los países industrializados se están erosionando a medida que se contrae el salario familiar. Aunque van disminuyendo las posibilidades del varón de sostener a su familia, el modelo se mantiene en algunos segmentos del mercado de trabajo que se consideran la norma, pero buena parte de los nuevos puestos de trabajo que se crean no tienen acceso a los derechos sociales previos. Esto afecta en medida desproporcionada a las mujeres que ocupan puestos de trabajo a tiempo parcial, temporales, en el sector informal, o que interrumpen su carrera laboral para cuidar de otros, y se ven castigadas en sus ingresos actuales, en sus futuras pensiones y en otros beneficios sociales.

4. Sesgo privatizador. Surge de la suposición de que el sector privado es inherentemente más eficiente que el sector público y se produce no sólo cuando se da una privatización de empresas y agencias públicas, sino también cuando el sector público subcontrata servicios fuera, o cuando se exige que los servicios públicos operen con criterios del sector privado. Dicho sesgo aparece cuando se usan falsas medidas de «eficiencia» que no tienen en cuenta los costes y beneficios fuera del mercado, ni la transferencia de los costes reales a los hogares a través de una intensificación del trabajo no remunerado.

Esta tendencia tiene implicaciones para la organización de la reproducción social y supone una reducción de la protección social y el recurso al suministro privado de quien se lo puede permitir a través de pensiones privadas, seguros privados de salud, educación privada o residencias privadas. Esto ocurre cuando la

política macroeconómica se diseña para minimizar el papel del sector público en el suministro de bienes y servicios. De esta forma aumenta el poder de las instituciones financieras y aumenta la dependencia de las mujeres respecto de su pareja masculina con lo que se intensifican otros sesgos del modelo (Elson 2002).

La privatización está asignando la reproducción social a la esfera privada de varias maneras. A través de la vuelta a su lugar «natural», el hogar, siendo atendida por el trabajo no pagado de las mujeres; a través de trabajadoras domésticas dentro del hogar; o con la compra de bienes y servicios en el mercado.

Este proyecto de privatización produce mayores demandas en las mujeres como cuidadoras en la familia y la comunidad, y como trabajadoras en el mercado de trabajo. Las mujeres pasan más tiempo en el trabajo no remunerado que los hombres, al tiempo que a medida que las condiciones materiales de la familia tradicional se están erosionando, cada vez más mujeres suministran una contribución vital al estándar de vida de sus familias a través de un ingreso salarial.

Como señala Isabella Bakker, la reprivatización está intensificando las exigencias materiales y discursivas sobre la familia mientras mina las condiciones materiales y discursivas que podrían apoyar esas exigencias: se asume y anima a una mayor responsabilidad en el cuidado y a una contribución financiera de las mujeres a través de la fuerza de trabajo, sin embargo la dependencia, particularmente la dependencia de las mujeres respecto a la familia (o al estado) se considera anómala o enfermiza.

Otro efecto negativo de este sesgo es que refuerza el individualismo frente a la solidaridad social. El discurso dominante habla de «clientes» más que de «ciudadanos», considera los problemas de desempleo y de pobreza como asuntos individuales que provienen de defectos individuales y que requieren medidas para que los individuos sean autosuficientes, desconsiderando que son problemas estructurales con un alto contenido de género.

Finalmente, la privatización de los trabajos de cuidados está desarrollando un aumento de la brecha entre mujeres. La retirada del estado en la provisión de servicios de cuidado ha producido que mujeres de clase media recurran a las trabajadoras domésticas, que cada vez más son mujeres inmigrantes, como solución de compromiso para poder compaginar su trabajo remunerado con las tareas reproductivas. Esto ha creado nuevas diferencias de clase, raza y etnia a medida que esas mujeres compran y explotan los servicios domésticos de otras mujeres que vienen de las regiones pobres del mundo (Bakker 2003).

5. Sesgo de clase favorable a los intereses del capital frente al trabajo. Aunque autoras como Diane Elson o Nilüfer Çagatay tratan este aspecto fuera de los sesgos señalados (deflacionario, favorable al cabeza de familia y privatizador), afirman que existen beneficiarios de los sesgos anteriores y que estos son las entidades financieras y las familias ricas, quienes ganan con altos tipos de interés,

baja inflación y poco gasto estatal. Sin embargo, se puede considerar que el sesgo de clase es también un componente sustancial del modelo. Las familias ricas reciben pocas transferencias, hacen un menor uso del gasto en servicios básicos, quieren pagar pocos impuestos y sus ingresos dependen en gran medida de las rentas reales de sus activos. Cuando reciben rentas salariales suelen provenir de las instituciones financieras.

La posición de las empresas multinacionales es menos clara. Por un lado se benefician del gasto público a través de los contratos y de la provisión de infraestructuras que les facilitan su actividad. Además se benefician de los incentivos fiscales ofrecidos por el Estado. Su necesidad de préstamos no es importante porque utilizan sus beneficios para las reinversiones y unos tipos de interés altos no les perjudican especialmente. Sus beneficios dependen de las posibilidades de ventas al conjunto de los hogares luego les interesa que no disminuya el nivel de consumo por lo que pueden ver con buenos ojos el gasto público. Tienen por tanto una posición ambigua.

El capital financiero, por su parte, desea una alta remuneración por sus préstamos. Si la economía no crece por encima de la tasa de interés, la relación entre deuda e ingresos aumentará y puede que a las instituciones financieras les preocupe la posibilidad de los gobiernos de pagar el servicio de la deuda ya que habrá que utilizar una mayor parte de los ingresos para pagar este servicio. No querrán que el Estado siga manteniendo otros gastos ni que recurra a expandir la oferta de dinero para no originar inflación ni depreciación. Pueden considerar que el país tiene más riesgo y aumentar más sus tipos de interés lo que agravará el problema. Si la regulación lo permite ejercerán la opción de salida y retirarán los préstamos maduros.

Si, como sucedió durante la crisis asiática de 1997, la recomendación del FMI a los gobiernos afectados es la de dar prioridad a mantener la «credibilidad financiera» a corto plazo manteniendo que el pago del servicio de la deuda debe priorizarse respecto a otros intereses, el sesgo deflacionario y el de la privatización se reforzarán. La tasa de crecimiento puede disminuir y la pobreza aumentar (Elson y Çagatay 2000).

Existe, por tanto, en el marco neoliberal afincado en las últimas décadas, un importante desequilibrio en la representación de los intereses, y en los resultados obtenidos por los diferentes grupos sociales, desequilibrio que tiende a aumentar. Las instituciones internacionales como el FMI, el Banco Mundial o la OMC, y los propios gobiernos, han reforzado los derechos de propiedad, y han dado un mayor papel a los mercados especialmente a través la liberalización comercial y financiera, todo lo cual está reforzando el poder del capital que, en última instancia, ejerce su opción de salir del país; por otro lado, la reconfiguración de la reproducción social a través de la privatización perjudica a quienes tienen asignado el cuidado al aumentar el trabajo y/o los costes de esta repro-

ducción. Además, el fomento del individualismo frente a la solidaridad social y la relativa inmovilidad del factor trabajo en relación a la movilidad del capital han minado la fuerza de quienes trabajan y de quienes son pobres, muchos de los cuales son mujeres, y todo ello ha hecho más insegura la supervivencia y más difícil el desarrollo de las capacidades humanas.

El impacto de la globalización neoliberal sobre el trabajo remunerado de las mujeres

Hemos analizado las características del marco neoliberal, sus repercusiones y sus sesgos de clase y género. El proceso de globalización que conocemos se ha producido en este marco y, sin embargo, este proceso ha aumentado las oportunidades de empleo para millones de mujeres. En lo que sigue queremos mostrar los cambios que se han producido en este terreno, las posibilidades que se han abierto y los problemas que permanecen.

El fenómeno de la globalización económica se basa en el aumento de los flujos de comercio, de inversión directa y financiera que se ha producido en las últimas décadas. A diferencia de otros momentos históricos en los que se han dado importantes incrementos en las relaciones económicas entre países, la incidencia de las nuevas tecnologías y el abaratamiento del transporte y la comunicación son rasgos nuevos que han permitido una mayor integración de los procesos de producción de bienes y servicios a escala mundial.

Las grandes empresas pueden tomar sus decisiones pensando en mercados globales; pueden decidir suministrarse de materias primas procedentes de algunos países, diseñar los productos en otros, asignar la producción propiamente dicha en unos y vender la producción en otros, en procesos que se denominan cadenas de producción globalizadas. Los grandes inversores pueden mover ingentes sumas de dinero en un tiempo muy reducido para obtener beneficios especulativos en mercados que funcionan las 24 horas del día.

Otro aspecto distintivo de la actual globalización es que los procesos anteriores supusieron movimientos transfronterizos masivos de personas, cosa que ahora no ocurre, mientras los bienes, las empresas y el capital sí pueden circular libremente.

Este proceso ha tenido consecuencias a escala mundial, regional y local, así como en los grupos sociales, y en la situación y posición de hombres y mujeres. Los beneficios y los costes de la globalización no se han distribuido de forma equitativa y ha aumentado la desigualdad dentro y entre países, y el descontento de muchos ante el proceso.

Sus efectos en las mujeres son ambiguos, en el sentido de que ha habido ganadoras y perdedoras, y también porque es un proceso complejo al estar en con-

tinuo movimiento y ser sus condiciones cambiantes. Se señalan en primer lugar los cambios que se han producido en el mercado de trabajo, cambios que han supuesto nuevas oportunidades en los derechos económicos y sociales, a la vez que una mayor vulnerabilidad, y los límites y obstáculos que el actual modelo de globalización tiene para la expansión de estos derechos.

Cambios en el empleo de las mujeres

En las últimas décadas se puede destacar el aumento de las tasas de actividad femenina, que son de media un 40%, aunque existen diferencias regionales. El aumento se ha dado en la mayoría del mundo, aunque en los 80 hubo un retroceso en África Subsahariana y en los 90 en Europa Oriental⁴. El aumento del empleo femenino se ha producido especialmente en los sectores industrial y servicios donde se concentra el crecimiento del empleo formal con mejores condiciones que el informal. Si dejamos a un lado la agricultura, donde hay menos trabajo asalariado y los datos son poco fiables, las estadísticas señalan un crecimiento del empleo en la industria y servicios, entre 1985 y 1997, en 82 de los 85 países para los que UNIFEM (2000) tiene datos.

Otro hecho constatable es la disminución en algunos países de las trabajadoras no remuneradas en empresas familiares, como proporción de la fuerza laboral. En muchas ocasiones el trabajo de las mujeres en empresas familiares ha tendido a ocultar sus aportaciones y se ha realizado en un contexto donde los hombres han ejercido el control de los recursos comunes y de los ingresos que en parte provienen del trabajo femenino, por lo que puede valorarse como positiva esta disminución.

A escala internacional el autoempleo es la parte más importante del trabajo informal y supone cerca de la tercera parte del empleo no agrícola para ambos sexos, llegando al 53% en el caso de África Subsahariana. El trabajo informal, donde además del autoempleo se incluye el trabajo asalariado en empleos informales, es una importante fuente de empleo para las mujeres ya que, sin contar el Norte de África, un 60% de las mujeres del mundo en desarrollo que trabajan fuera de la agricultura lo hacen en empleos informales. También en los países industrializados las mujeres son mayoría, un 60% en 1998, de quienes trabajan a tiempo parcial, y lo hacen en empleos que muchas veces tienen características de informalidad (OIT 2002a).

Ha aumentado en muchos países el número de empleadoras y trabajadoras por cuenta propia tanto en el Norte como en el Sur. Aunque las mujeres que di-

⁴ En ambas regiones la participación de las mujeres en el empleo remunerado era muy alta y disminuyó como consecuencia del deterioro de la situación económica lo que se refleja en que en ambas zonas del mundo bajaron también las tasas masculinas, en algunos casos como Europa del Este y los países de la antigua URSS en mayor medida que las de las mujeres (Standing 1999).

rigen empresas, normalmente microempresas, pueden tomar decisiones sobre sus negocios y su tiempo, resultan más vulnerables a las fluctuaciones económicas y a los cambios en el entorno. La proporción de mujeres autoempleadas o microempresarias ha sido tradicionalmente más alta en África Subsahariana, lo que refleja su papel en el comercio, y en los últimos años ha crecido mucho en América Latina y el Caribe, y en Asia Meridional (OIT 2002a).

Hay pocos datos sobre salarios y diferencias salariales entre hombres y mujeres. Los que hay indican que en el sector industrial y en los servicios ha habido una disminución de la brecha en la mayoría de los países. Las mujeres cobran entre el 53 y el 97% del salario masculino, con una media del 78%. En los países en desarrollo la brecha salarial entre hombres y mujeres es mayor en el empleo informal porque las actividades por cuenta propia que emprenden los hombres suelen contar con más medios económicos que las de las mujeres, en los países desarrollados la brecha es mayor en el trabajo a tiempo parcial.

Esta disminución de las diferencias salariales, que en principio es positiva, puede esconder en algunos sectores o países una situación muy negativa: la de que se estén estancando o reduciendo los salarios masculinos. Al tiempo que disminuye la brecha salarial entre hombres y mujeres aumentan las diferencias entre mujeres. A pesar de los pocos datos existentes, algunos estudios señalan un aumento de la desigualdad salarial entre las mujeres más jóvenes con formación, cuyos ingresos están aumentando y mujeres mayores con menor formación que ven sus ingresos estancados o disminuyendo (UNIFEM 2000).

Se ha ido produciendo un cambio en el mercado de trabajo que ha conducido a un aumento del empleo femenino, al tiempo que a un estancamiento o reducción del masculino. Entre 1975 y 1995 en un 74% de países en desarrollo para los que hay información y en un 70% de países desarrollados han aumentado las tasas de actividad femenina, mientras en un 66% de los países en desarrollo y en un 95% de los desarrollados ha disminuido la tasa de actividad masculina. En la mayoría de los países en los que bajó la tasa de actividad masculina, creció la participación global lo que supone un importante cambio en la división sexual del mercado de trabajo. También se ha producido en las últimas décadas una disminución de las tasas de desempleo femenino y de las diferencias entre las tasas de hombres y mujeres (Standing 1999).

Se puede hablar de una feminización del mercado de trabajo en dos sentidos: una mayor presencia de mujeres en el mismo, y un cambio de las características de los empleos asociadas a lo que ha sido tradicionalmente empleo femenino. Es decir, una mayor precariedad, menores salarios, trabajo a tiempo parcial, trabajo informal, etc. que afecta a un buen número de mujeres trabajadoras, pero que cada vez más afecta a hombres trabajadores.

Teniendo en cuenta los cambios que se han producido en el empleo femenino mundial queremos analizar las relaciones entre el aumento del empleo, sus

características y la globalización, para intentar evaluar después qué impactos han tenido estos cambios en la situación y posición de las mujeres, en sus derechos, y en la igualdad de género⁵.

La liberalización comercial y el crecimiento de los intercambios entre países han promovido el desarrollo de actividades agrícolas, industriales y de servicios para la exportación, y han sido la base del crecimiento de algunas economías en desarrollo. En buena parte de estas actividades la mano de obra es mayoritariamente femenina.

Sector agrícola

En el sector agrícola, mientras los productos de exportación tradicionales se han enfrentado con una difícil situación, fruto de la bajada de los precios y del proteccionismo de los países industrializados, ha habido un florecimiento de actividades agrícolas no tradicionales ligadas a los mercados mundiales. En la actualidad estas actividades incluyen el cultivo de flores, frutas y hortalizas, vino, aceites y resinas, entre otros, y se producen en muchos países en desarrollo, y en algunos desarrollados, con destino a los mercados de los países industrializados que demandan una amplia variedad de alimentos frescos durante todo el año y otros productos agrícolas.

Cada vez más son las grandes cadenas de supermercados quienes controlan la venta minorista de los productos frescos. Según un reciente estudio de Oxfam Internacional (2004), dos grandes cadenas controlaban el 92% de la venta de productos frescos en EE.UU. en 1997, mientras cinco cadenas de supermercados controlaban el 70% de la venta en el Reino Unido en 2003. Los grandes supermercados encargan a proveedores que busquen a productores nacionales y extranjeros para suministrar los productos frescos y trasladan a intermediarios y, sobre todo, a los productores los riesgos climatológicos y de fluctuación de precios, quedándose con el mayor margen de ganancias. Se han ido generalizando los códigos de conducta aunque, según este estudio, se centran principalmente en normas técnicas y medioambientales que garanticen productos sanos y de calidad, pero no en normas laborales. Han aumentado los requisitos de envasado, la velocidad en la entrega y las promociones, pero los precios que se pagan a los productores han tendido a disminuir en los últimos años.

La mayoría de quienes trabajan en este sector son mujeres y/o inmigrantes. Existe una tendencia al aumento de los contratos temporales de corta duración que se renuevan constantemente, y que en el sector frutero en Chile o Sudáfrica pueden llegar a ser de hasta 11 meses al año renovables todos los años. En los países industrializados buena parte de la mano de obra es inmigrante, hombres y

⁵ No todos los cambios han tenido relación con la globalización ni, más en general, con factores económicos. Los aspectos sociales y culturales han sido importantes, pero no los abordamos aquí.

mujeres, y carecen de importantes derechos laborales. En general, se pagan los salarios mínimos, pero en muchas empresas no se pagan adecuadamente las horas extras y éstas son requeridas sin suficiente antelación.

En la medida en que son producciones para las que existe una importante demanda, los salarios suelen ser mejores que los recibidos en otras producciones agrícolas, pero las mujeres se encuentran concentradas en situaciones de mayor precariedad que los hombres en los contratos, siendo la mayoría de los eventuales y, en ocasiones, reciben menores pagos por el mismo trabajo, como en el sector de la recogida de fruta en Chile donde las mujeres reciben un 25% menos por el mismo trabajo que sus compañeros.

Aunque existen productores que demuestran respeto por los derechos laborales y fomentan la formación y la seguridad en los puestos de trabajo, lo que aumenta la productividad y la calidad de sus explotaciones, el aumento de la competencia y el mayor poder de las grandes superficies tienden a erosionar esas prácticas, y muchas empresas adoptan estrategias que suponen reducir las condiciones laborales de sus empleados aprovechando la falta de control de muchos gobiernos sobre la aplicación de la legislación vigente.

Sector industrial

En el sector industrial, los avances tecnológicos de las últimas décadas, por ejemplo la posibilidad de dividir el proceso de producción, el abaratamiento y rapidez del transporte, o el avance de las telecomunicaciones, han permitido trasladar muchas actividades que antes se realizaban a escala nacional a otros países. La competencia entre empresas y la existencia de una mano de obra abundante y barata en los países del Sur han servido como incentivo para trasladar muchas producciones intensivas en trabajo a esos países. Los sectores más afectados han sido: textil y confección, juguetería, calzado, electrónica, y otras manufacturas ligeras.

En algunos casos se han instalado filiales de multinacionales en los países, en otros se han subcontratado los trabajos a empresas nacionales; a veces se han localizado en zonas francas y otras no, pero en todos los casos la mano de obra elegida ha sido, entre un 70 y un 90%, femenina. Las razones de esta elección han sido de diverso tipo: pago de menores salarios por considerar que el ingreso femenino es secundario para sus familias; mayor docilidad y menor conflictividad; y, especialmente, la mayor concentración, minuciosidad y habilidad manual de las mujeres fruto, según las empresas, de cualidades innatas de las mujeres. La realidad, sin embargo, señala que algunas son características adquiridas en el aprendizaje de las niñas y jóvenes en su casa como en el caso de la costura o bordado, y que otras «cualidades» tienen que ver con la educación de género que se recibe en el hogar. El hecho es que al no ser cualidades adquiridas en la educación formal no han supuesto ni una categoría profesional superior ni un mayor salario. Las empresas han utilizado las desigualdades de género para conseguir

unos mayores beneficios, y es sobre estas desigualdades sobre las que se ha producido la expansión de estas industrias.

Buena parte de la actividad industrial para la exportación se produce en las llamadas zonas de procesamiento de exportación (ZPE), que pueden tomar la forma de zonas francas, zonas económicas especiales, maquiladoras, etc. La OIT define las ZPE, como zonas industriales donde existen incentivos especiales para atraer a la inversión extranjera, y donde los materiales importados, tras cierto grado de procesamiento, vuelven a exportarse. En las últimas décadas han tenido una rápida expansión y se estima que existen unas 3.000, situadas en 116 países que emplean de manera directa 37 millones de personas, la mayoría de las cuales son mujeres⁶. Sus principales productos de exportación son los electrónicos y las prendas de vestir (OIT 2002b).

Sin embargo, muchas de las actividades dirigidas a la exportación de manufacturas ligeras, especialmente en el sector de la confección, se realizan fuera de estas zonas por empresas y talleres que trabajan como subcontratadas para minoristas de los países industrializados, o por mujeres que trabajan a domicilio para esas empresas y talleres, lo que supone que muchas más personas están implicadas en este tipo de producción.

Salvo en el sector electrónico, las condiciones de trabajo son muy duras. Además de los bajos salarios, las jornadas laborales son largas, dependen del ritmo de pedidos y se trabaja a destajo; en muchos casos se trabaja en talleres llenos de polvo, sin luz natural; a medida que pasa el tiempo en que se establecen las empresas, las mujeres comienzan a levantar reivindicaciones y a luchar por sus derechos, y en varios países se han mejorado, en parte, las condiciones laborales. Sin embargo, el temor a perder los encargos o el trabajo debido a que la competencia se basa en costes laborales más bajos, hace difícil avanzar en esta línea si no se dan otros cambios.

En el sector de la confección, las condiciones de trabajo vienen determinadas por factores como el nivel de desarrollo del país, el tamaño de las empresas donde se trabaja, y la propiedad de las mismas. Zonas que llevan tiempo en el sector, como es el caso de Hong Kong, producen prendas de diseño y de mayor valor añadido, y tienen mejores condiciones. En este sector, la mayoría de las empresas son nacionales que trabajan para distribuidoras del Norte por encargo, pero aún así en empresas grandes existen mejores condiciones que cuando éstas subcontratan a talleres o a domicilio los trabajos.

En el sector de la confección se han emprendido muchas iniciativas buscando el cumplimiento de las normas laborales. Sindicatos, asociaciones de consu-

⁶ Se podría especificar que son mujeres chinas, ya que de los 37 millones de personas que trabajan en estas zonas, 30 millones trabajan en China.

midores, organizaciones de mujeres y otras ONG llevan años denunciando la situación y haciendo campañas contra los aspectos más graves de las condiciones de trabajo. En 1996 la OIT estableció una Convención sobre el trabajo a domicilio que fue la primera convención internacional sobre trabajo informal y que reconocía a los y las trabajadoras a domicilio como trabajadores con derecho a un salario justo, estableciendo estándares mínimos de salarios y condiciones de trabajo (Sen 1999); en 1997 representantes de organizaciones de mujeres y organizaciones de base, agencias de desarrollo, miembros de SEWA (Asociación de Mujeres Autoempleadas, de la India), la universidad de Harvard y UNIFEM formaron la red mundial WIEGO (Mujeres en el Empleo Informal: Globalizando y Organizando) que trabaja por la visibilización del trabajo informal, y la mejora de sus condiciones (www.wiego.org). En 1998 la OIT realizó un encuentro entre sindicatos, empresarios y gobiernos sobre una agenda de trabajo decente en las ZPE (zonas de procesamiento de exportación) donde se alcanzaron una serie de conclusiones a las que se sigue dando seguimiento (OIT 2002a). También ese año, la organización promulgó la Declaración de principios y derechos fundamentales en el trabajo, donde se recopilan sus convenios básicos que consta de cuatro puntos:

- Derecho de asociación y negociación colectiva.
- Prohibición de cualquier forma de trabajo forzoso.
- Eliminación del trabajo infantil.
- No discriminación en el empleo.

La presión internacional ejercida ha llevado a que muchas marcas y cadenas de producción textil hayan adoptado políticas de Responsabilidad Social Corporativa y códigos de conducta para respetar los estándares laborales internacionales. Aunque esto ha supuesto un paso importante y ha llevado a mejoras laborales, especialmente en las grandes fábricas que suministran directamente a las marcas, Oxfam (2004) señala que las inspecciones que se realizan son demasiado rápidas y se realizan sin la participación de trabajadores u organizaciones locales fiables, por lo que muchas veces, los códigos se quedan en papel mojado.

Un problema más importante que señala el informe de Oxfam es la existencia de una gran diferencia de poder entre los grandes minoristas (marcas y almacenes) y la multitud de productores (empresas, talleres, países) en competencia por conseguir los pedidos. La política comercial de los minoristas de reducir los precios de las prendas a los consumidores o de renovar constantemente su oferta de productos se hace estrujando a los productores, que a su vez estrujan a su fuerza de trabajo al no pagar adecuadamente las horas extras, o tener que subcontratar trabajos a talleres o a trabajadoras a domicilio para cumplir con los plazos.

El trabajo electrónico, aunque ha tenido mejores condiciones laborales, no ha estado exento de problemas, especialmente por el contacto con productos tó-

xicos. El nivel educativo de las mujeres es más alto, los trabajos son más estables y mejor pagados. Al pasar el tiempo y mejorar las tecnologías productivas los trabajos se han automatizado, de forma que una operaria puede hacer el trabajo que antes realizaban 6 ó 10 obreras. Las que permanecen necesitan una mayor formación y, por supuesto, ganan salarios más elevados. El cambio de tecnología ha hecho que más hombres hayan entrado en los trabajos productivos, y las posibilidades de que las mujeres puedan aprovechar las mejoras tecnológicas dependen del acceso a una mayor formación profesional bien por parte de las empresas o por parte de los gobiernos. Se trata de conseguir que las mujeres tengan habilidades en los nuevos campos y que éstas sean transferibles para que se puedan adecuar a los distintos cambios técnicos.

Sector servicios

Un fenómeno más reciente es el de la creación de oportunidades de trabajo en el sector de servicios relacionados con las nuevas tecnologías y con la liberalización del sector financiero. El empleo en este sector ha crecido muy rápidamente y abarca desde actividades de procesamiento de datos o transcripción de textos hasta análisis de sistemas o programación (Mitter y Rowbotham 1995). En India, el empleo femenino en el sector financiero se ha multiplicado por cuatro, aunque los factores de clase o casta limitan el acceso a estos empleos. En Malasia las mujeres han sido las más beneficiadas en los trabajos de oficina con ordenadores. Estas posibilidades aumentaron en los años 80 cuando el gobierno malayo decidió invertir en ciencia y tecnología para situar mejor al país en el contexto internacional. Brasil es otro de los países donde el procesamiento de información ha crecido mucho; las mujeres representan el 50% del sector aunque en escalas más bajas que los hombres, siendo una proporción más pequeña la de quienes trabajan en el desarrollo de programas informáticos. Se están abriendo espacios para las mujeres en los trabajos de adaptación de las nuevas tecnologías a las necesidades de las empresas y los clientes, pero la mayoría de los empleos se han creado en las fases más bajas: procesamiento de datos, donde las mujeres son mayoría.

Si analizamos las condiciones de trabajo, las mujeres que resultan más perjudicadas son las que se dedican a procesar datos. Los llamados trabajos «limpios» crean enfermedades como lesiones de espalda, o debidas a la tensión o cansancio que son enfermedades laborales con pocos síntomas externos y, por tanto, descuidados por la medicina.

La escasez de trabajadores y trabajadoras con cualificaciones en el mundo desarrollado se está supliendo en parte a través de la inmigración y en parte relocalizando producciones intensivas en información en países del Tercer Mundo. La exportación de programas o programadores está resultando una importante fuente de ingresos para algunos países como la India donde el crecimiento del sector de programación ha sido muy importante y las exportaciones de softwa-

re están reemplazando a la agricultura y las manufacturas como fuente de ingresos. En este país desarrollar un programa cuesta la mitad que hacerlo en EE.UU., y aumentan los contratos para que los programadores trabajen con contratos en países de la OCDE. Las mujeres representan una pequeña parte (10%) de este tipo de contratos debido a las responsabilidades familiares y a las barreras culturales.

La tecnología informática permite trasladar procesos intensivos en trabajo, como antes sucedió en el sector industrial. Las que tienen menor formación están accediendo a los trabajos menos cualificados en «telepuertos», que son como los teletrabajos, pero en el extranjero, y se realizan en empresas, talleres o en casa. Algunos trabajos se sitúan en los hogares donde las mujeres jóvenes con hijos pueden compaginar sus responsabilidades y estos tienen las mismas desventajas que otros trabajos que se realizan desde casa: trabajo a destajo, menos coberturas sociales, peores salarios e inseguridad laboral. Para las empresas, sin embargo, tiene las ventajas de unos menores gastos fijos en instalaciones y una menor conflictividad laboral.

Los servicios de atención telefónica (call centres) han crecido rápidamente y requieren un buen conocimiento del idioma y de las costumbres del país de origen. Una reciente investigación realizada en la India mostró que las mujeres representaban entre un 38 y un 68% de los trabajadores de estos centros. En estos trabajos y otros semejantes las mujeres jóvenes indias o filipinas están ganando un salario de entre 200 y 400 dólares al mes que resulta bastante bueno en comparación con el que recibirían en ocupaciones femeninas tradicionales, además de tener mejores condiciones de trabajo (Mitter 2004).

En resumen, dentro de los trabajos de producción para la exportación que se han expandido con la globalización y que se han basado en la abundancia de mano de obra barata, principalmente femenina, hay distintas situaciones en cuanto a salarios y condiciones de trabajo que se relacionan con el tipo de actividad, la legislación nacional existente y su aplicación, la actitud de las empresas empleadoras, el nivel de cualificación existente en el país, e incluso las políticas sectoriales que promueven los países exportadores. Esto hace que nos encontremos ante un panorama complejo para evaluar el impacto en las mujeres y en las relaciones de género de estos trabajos.

La primera cuestión a plantear es que la globalización ha impulsado la creación de muchos empleos en el sector industrial y de servicios que han sido ocupados por mujeres. El acceso al trabajo remunerado resulta un hecho que, en principio, puede valorarse de forma positiva por sus consecuencias en el bienestar material y en la expansión de opciones que supone para quien los realiza.

Por un lado, un ingreso autónomo permite a las mujeres un mayor control sobre sus vidas, un mayor poder de decisión y un mayor estatus dentro de sus familias. La existencia de oportunidades de empleo puede promover mayores in-

versiones en su educación y salud, tanto por parte de las familias como de los gobiernos implicados y fortalecer, en esa medida, otros derechos sociales que a menudo se han negado a las mujeres.

Por otro lado, una parte importante de los nuevos puestos de trabajo creados lo han sido en el sector formal, con acceso a un salario mínimo o superior y a beneficios sociales que no tienen otros trabajos. Muchas mujeres que viven en los países en desarrollo están deseando ocupar estos empleos porque tienen mejores condiciones, en conjunto, que las que pueden obtener en otros sectores como el sector agrícola tradicional, el trabajo como empleadas domésticas o el sector informal. Como hemos señalado, las condiciones varían según los sectores, las empresas y el nivel de desarrollo de los países, y muchas veces no son las mujeres más pobres las que tienen acceso a esas oportunidades como es el caso de los empleos más cualificados del sector servicios.

En países donde existen normas patriarcales muy arraigadas, muchas mujeres jóvenes han visto en estos empleos la posibilidad de vivir vidas mejores y más abiertas escapando a las normas de reclusión, a matrimonios concertados por las familias, o a la tutela familiar, al tiempo que podían relacionarse con otras personas y contribuir a los gastos de sus familias.

Una parte de las oportunidades de empleo que se han creado han sido en condiciones informales como trabajos sin contrato o con contratos temporales, que no cuentan con estabilidad ni con beneficios sociales. En épocas de crisis económica muchas mujeres de familias con pocos recursos se ven forzadas a aceptar trabajos con peores salarios y condiciones, y la inseguridad en los ingresos ha empujado a muchas mujeres a hacerlo.

Teniendo en cuenta el panorama general, más allá de los empleos relacionados con las producciones globalizadas, se puede afirmar que en los últimos años ha disminuido la segregación ocupacional basada en el sexo en la mayoría de las regiones del mundo, y que se ha producido una convergencia entre hombres y mujeres, donde la situación de las mujeres es más «formal», lo que resulta positivo para el avance de la equidad entre los sexos. La otra cara de la moneda es que no parece que hayan mejorado las condiciones generales de trabajo, que existe más inseguridad y desigualdad, y que se ha producido un mayor deterioro para los hombres, lo que nos lleva a una convergencia hacia abajo (Standing 1999).

Una vez planteados los beneficios y el aumento de posibilidades que ha supuesto la mayor participación de las mujeres en el empleo remunerado, es necesario ver los problemas y límites que existen en este modelo globalizado, de los que destacaremos algunos.

En primer lugar, el modelo de globalización que se ha extendido ha fortalecido los derechos y privilegios de las grandes empresas que disfrutaban de los in-

centivos fiscales de los gobiernos receptores de inversiones, de garantías de sus derechos de propiedad, y de todo tipo de facilidades, mientras se han debilitado los derechos de los y las trabajadoras que no han contado con el apoyo y protección de sus gobiernos que, en muchas ocasiones, han reducido derechos laborales existentes en el país para atraer a la inversión extranjera.

En segundo lugar, una competencia basada en los bajos costes laborales hace vulnerables a las mujeres que trabajan para el sector exportador y dificultan la mejora de las condiciones laborales ya que siempre se podrá encontrar otro país donde los salarios sean más bajos. Cambiar esto supone buscar un tipo de desarrollo y de actividades productivas que tengan mayor valor añadido, con mayores inversiones en tecnología y en formación que permitan competir a través de aumentos en la productividad. Esto requiere un modelo de crecimiento no tan orientado al exterior, no tan basado en la desigualdad de género, ni tan dirigido por la búsqueda del beneficio, y requiere también unas relaciones más estables entre las partes implicadas en las cadenas de producción globales donde los inversores y minoristas adquieran compromisos a mediano y largo plazo con los países y con sus suministradores.

Hacia un enfoque macroeconómico alternativo

Un enfoque alternativo comenzaría examinando el contenido social intrínseco de las políticas macroeconómicas buscando quiénes resultan favorecidos o perjudicados por las mismas. Se trata de incorporar los temas sociales al centro de la política macroeconómica, ya que aunque existen límites en los recursos reales, las políticas macroeconómicas se dirigen a los límites financieros que dependen del modelo de propiedad y control de los recursos financieros y del deseo de diferentes grupos de pagar impuestos o de comprar bonos del gobierno. «Buenas» o «sólidas» políticas macro, como equilibrar el presupuesto aceptando el equilibrio actual del poder financiero, pueden ser bastante «malas» o «frágiles» en el sentido de exacerbar los límites de los recursos reales destruyendo capacidades humanas (Elson 2001; 2002).

De hecho, una política alternativa debería evitar que los costes de los ajustes y las reformas recaigan de manera desproporcionada en los grupos más pobres, en las minorías étnicas o en las mujeres, tal como ha venido sucediendo en las últimas décadas ante la notoria insensibilidad de los gestores de las políticas (Benéría 2003).

El enfoque propuesto intenta cambiar el análisis, las políticas y las instituciones para promover la posición de las mujeres y transformar el equilibrio actual de fuerzas socioeconómicas. Según Elson, un enfoque macroeconómico heterodoxo es útil porque busca integrar las variables distributivas y cuestionar

la visión de que los problemas vienen de deficiencias en el ahorro más que en la inversión, pero es necesario ir más lejos porque la política social tiene preocupaciones más amplias y dimensiones no monetarias. También Seguino y Grown consideran que políticas post-keynesianas con ceguera de género podrán reducir la desigualdad de clase masculina, pero dejarán intacta la desigualdad de género (2002).

En el marco keynesiano el objetivo del pleno empleo es parte de la política, y los intereses de la fuerza de trabajo son parte estructural del discurso, aunque en el proceso de producción el trabajo está subordinado al capital. Sin embargo, el discurso macroeconómico keynesiano es sensible a los temas de equidad (Bangura 1997) y puede resultar favorable a las mujeres si contiene una perspectiva de género.

El nuevo enfoque debe buscar revertir los sesgos negativos comentados anteriormente, pero previamente tiene que reconocer la relación existente entre la producción de los medios de vida y el uso de esos medios para reproducir la propia vida sobre una base diaria e intergeneracional; es decir la relación entre la esfera de la producción y la de la reproducción social.

Las razones para tomar en cuenta la economía no remunerada del cuidado son dos (Elson 2002): la primera que los insumos del trabajo de cuidado y la producción de cuidados son importantes para el bienestar humano; la posibilidad de vivir una «vida buena» se puede ver amenazada tanto si se da un exceso de trabajo no remunerado como si se produce demasiado poco cuidado. La segunda razón es que, aunque la economía no pagada de los cuidados está fuera de las fronteras de la producción, su funcionamiento tiene implicaciones para lo que está dentro de las fronteras de la producción ya que afecta a la calidad y cantidad de la fuerza de trabajo que se suministra y a la cantidad de bienes demandados de la producción.

Se ha señalado que el oscurantismo y el énfasis en el carácter técnico de las políticas macroeconómicas son característicos del modelo neoliberal. Desde la economía crítica y, dentro de ella, desde la economía feminista se han intentado iluminar los sesgos de clase y género que impregnan estas políticas, especialmente la tendencia a diseñarlas con criterios exclusivamente de mercado más que con criterios de desarrollo humano. Uno de los esfuerzos más prometedores en este sentido es la discusión sobre los presupuestos públicos que en los últimos años se ha venido realizando con el objetivo de democratizar las políticas macroeconómicas y responder a los intereses de la gente. Buena parte de las propuestas planteadas han sido presupuestos con enfoque de género.

Estas iniciativas han contribuido al empoderamiento de las mujeres y de la gente pobre de distintas formas: han ayudado a aumentar la conciencia sobre la desigualdad de género y sobre aspectos de la pobreza; han demostrado que los

presupuestos públicos se pueden hacer de forma que respondan a sus necesidades; y han conducido a una recolección y uso de los impuestos más efectivo, y a una reducción de la corrupción. Algunos de estos debates han tenido lugar dentro de los gobiernos, como las promovidas por el Secretariado de la Commonwealth, otros han sido impulsados por organizaciones de la sociedad civil, como en el caso de Canadá o de India, y también han surgido de la cooperación de gobiernos y organizaciones de la sociedad civil como en Sudáfrica y en Porto Alegre, Brasil (Çagatay et. al. 2000).

En los últimos años, la discusión sobre los presupuestos se ha extendido de forma acelerada y está sirviendo para «aclarar» el contenido social y de género de la política económica y para hacer más democrática la toma de decisiones. Sin embargo, la mayor parte de los debates se están realizando sobre el gasto y sus componentes, siendo menos frecuentes los análisis sobre los ingresos.

Una importante dificultad con la que se pueden encontrar los países a la hora de democratizar las decisiones económicas es que en el diálogo social necesario para llevar adelante una nueva política económica, parte de los integrantes «no jueguen». Esto sucede en el contexto actual porque la liberalización del capital financiero permite que las instituciones financieras puedan ejercer su opción de salida y no se sientan en la obligación de comprometerse con las decisiones negociadas y adoptadas por los distintos grupos sociales. Sería necesario, por tanto, plantear una serie de restricciones a esa libertad de movimientos del capital para conseguir un enfoque alternativo.

Otro aspecto a tener en cuenta es en qué medida estos debates presupuestarios más participativos consiguen cambiar los límites fiscales y de gasto que recomiendan las instituciones financieras internacionales. Si no se consiguen cambios en estos límites, puede suceder que la participación se convierta en un ejercicio de conseguir el apoyo de los grupos sociales para políticas muy poco sociales.

Para revertir los demás sesgos del modelo neoliberal se requiere una estrategia donde la economía no esté tan orientada a la exportación y no esté tan dirigida por el beneficio. La transformación de la política macroeconómica requiere que se introduzcan objetivos de desarrollo humano, además de objetivos respecto a los agregados monetarios y para ello hace falta una reestructuración de los sistemas financieros y de comercio internacional que permitan alcanzar los objetivos de desarrollo locales.

En el contexto de la globalización los factores externos determinan cada vez más el nivel de producción y empleo, mientras disminuye la importancia de la demanda interna. La liberalización del comercio aumenta el porcentaje de exportaciones e importaciones en la demanda, y la liberalización de la inversión requiere que las economías locales compitan con las condiciones, incluidos los

costes laborales, de otros países. Estos cambios alteran la relación entre la distribución del ingreso y el crecimiento y las economías pueden ser dirigidas por el beneficio en la medida en que una redistribución favorable a los beneficios aumenta la producción y el empleo (Seguino y Grown 2002).

En economías más cerradas los mayores salarios suponen un aumento de la demanda interna al tiempo que un incentivo para mejoras en la productividad y en la formación de la mano de obra, pero la movilidad de las inversiones productivas dirigidas a la exportación produce que los mayores salarios pongan en peligro la permanencia de la actividad en el país y esto afecta en mayor medida a las mujeres que están concentradas en estas actividades.

Una estrategia más dirigida a fomentar la demanda interna y el pleno empleo debe estar dirigida por el salario y necesita un papel más activo por parte de los gobiernos tanto en la provisión de servicios sociales como en la dirección del desarrollo económico.

Se trata de que las políticas de desarrollo fomenten la producción de bienes y servicios de mayor valor añadido que no enfrenten un deterioro continuo de los términos de intercambio, de forma que la competencia no se base en el bajo coste de la mano de obra. Para mejorar la posición de las mujeres en las industrias de exportación las políticas deben buscar los siguientes objetivos: 1. aumentar la productividad en las industrias dominadas por fuerza de trabajo femenina; 2. promover industrias estratégicas que puedan pagar salarios más altos; y 3. pleno empleo a través de políticas de gestión de la demanda.

Se pueden plantear, además, restricciones a la movilidad física del capital que obliguen a las empresas a mejorar en vez de salir corriendo frente a los altos salarios. Es necesario también hacer inversiones en educación y salud, gastos que permitan combinar el trabajo remunerado y no remunerado para hombres y mujeres, controles de capital y una política monetaria sensible al género (Seguino y Grown 2002).

Este enfoque alternativo permite un crecimiento económico mayor y más estable, menos dependiente del exterior y más favorable a quienes trabajan y producen dentro del país, sea para el mercado interno o externo. Permite, además, que las mujeres tengan empleos mejores y una carga menor de trabajo no remunerado. Todo ello contribuye a ir reduciendo los sesgos que tiene la política macroeconómica actual y para ello se requieren cambios en el entorno económico internacional que no echen por tierra los esfuerzos de las economías en desarrollo por buscar alternativas económicas más favorables.

Bibliografía

- BAKKER, I. (2003): «Neo-liberal Governance and the Reprivitization of Social Reproduction: Social Provisioning and Shifting Gender Orders», en I. Bakker y S. Gill, *Power, Production and Social Reproduction: Human In/security in the Global Political Economy*, pp. 66-82. Edit. Palgrave, Macmillan, New York.
- BANGURA, Y. (1997): «Policy Dialogue and Gendered Development: Institutional and Ideological Constrains», UNRISD Discussion Paper, n.º 87, June 1997, Geneva.
- BENERÍA, L. (2003): *Gender, development and globalization: economics as if all people mattered*. Routledge, Nueva York.
- ÇAGATAY, N. (2003): «Presupuestos en clave de género y después de ellos: política tributaria feminista en el contexto de la globalización» en J. KERR y C. SWEETMAN, *Mujeres y desarrollo: respuestas a la globalización*, pp. 31-46. Intermon-Oxfam, Barcelona.
- ÇAGATAY, N.; KEKLIK, M.; LAL, R. y LANG, J. (2000): «Budgets as if People Mattered: Democratizing Macroeconomic Policies» SEPED Conference Paper Series, n.º 4. http://www.undp.org/seped/publications/conf_pub.htm, consultado en mayo 2002.
- ELSON, D. (2001): «For an Emancipatory Socio-Economics», draft paper for the UNRISD meeting on The Need to Rethink Development Economics, 7-8 September 2001, Cape Town, South Africa, mimeo.
- ELSON, D. (2002): «Social Policy and Macroeconomic Performance. Integrating «the Economic» and «the Social», draft paper for the UNRISD project on Social Policy in Development Context, in the UNRISD programme on Social Policy and Development, July, Geneva.
- ELSON, D. y ÇAGATAY, N. (2000): «The Social Content of Macroeconomic Policies» en *World Development*, vol. 28, n.º 7, pp. 1347-1364.
- GORE, Ch. (2000): «The Rise and Fall of the Washington Consensus as a Paradigm for Developing Countries» in *World Development*, vol. 28, n.º 5, pp.789-804.
- MITTER, S. (2004): «Offshore Outsourcing of Information Processing Work and Economic Empowerment of Women», documento para los seminarios sobre Género y Tecnologías de la Información y Comunicación, Banco Mundial. <http://www.worldbank.org/gender/digitaldivide/offshore.htm>, 23/8/04.
- MITTER, S; ROWBOTHAM, S. (1995): *Women encounter technology: Changing patterns of employment in the Third World*. Edit. Routledge, Londres.
- OIT (2002a): *Women and Men in the Informal Economy. A statistical picture*. Ginebra. <http://www.ilo.org>.
- OIT (2002b): *Employment and social policy in respect of export processing zones (EPZs)*, Committee on Employment and Social Policy, GB.285/ESP/5, Ginebra, noviembre. <http://www.ilo.org>.
- OXFAM INTERNATIONAL (2004): *Más por menos. El trabajo precario de las mujeres en las cadenas de producción globalizadas*. <http://www.comercioconjusticia.com>.
- SAPRIN (2002): *Las políticas de ajuste estructural en las raíces de la crisis económica y la pobreza: Una evaluación participativa multi-nacional del ajuste estructural. Preparado por la Red Internacional de la Sociedad Civil para la Revisión Participativa de las Políticas de Ajuste Estructural-SAPRIN*.
- SEGUINO, S. y GROWN, C. (2002): «Feminist-Kaleckian Macroeconomic Policy for Developing Countries» borrador para *World Development*, noviembre.

- SEN, G. (1999): «Gendered Labour Markets and Globalisation in Asia» Ocasional Paper, UNCTAD/UNDP. Mimeo.
- SINGH, A. y ZAMMIT, A. (2000): «International Capital Flows: Identifying the Gender Dimension» en *World Development*, vol. 28, n.º 7, pp. 1249-1268.
- STANDING, G. (1999): «Global Feminization Through Flexible Labor: A Theme Revisited» en *World Development*, vol. 27- n.º 3, pp. 583-602.
- STIGLITZ, J. (1998): «Más instrumentos y metas más amplias para el desarrollo. Hacia el Consenso Post-Washington» en *Instituciones y Desarrollo*, n.º 1, pp.13-57.
- UNIFEM (2000): *El progreso de las mujeres en el mundo 2000. Informe Bienal de UNIFEM*. En línea, consultado en marzo 2001 en: <http://www.undp.org/unifem/progressww/2000/progresssp.html>.
- WILLIAMSON, J. (2000): «What should the World Bank think about the Washington Consensus» in *The World Bank Research Observer*, vol. 15, n.º 2, pp.251-264.

LAS ESTRATEGIAS DE DIRECCIÓN INTERNACIONAL DE RECURSOS HUMANOS: UNA APROXIMACIÓN A LA EVALUACIÓN DE SU COSTE

AITZIBER LERTXUNDI

Profesora del Departamento de Economía Financiera
Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea

MARKUS HAGEMEISTER

Investigador del Departamento de Economía Financiera
Universidad del País Vasco-Euskal Herriko Unibertsitatea

ABSTRACT

LAS ESTRATEGIAS DE DIRECCIÓN INTERNACIONAL DE RECURSOS HUMANOS: UNA APROXIMACIÓN A LA EVALUACIÓN DE SU COSTE

Aitziber Lertxundi y Markus Hagemester

■ *En los últimos años, ante el creciente interés en la dirección de recursos humanos en las empresas internacionales, se ha producido una proliferación de trabajos que estudian las estrategias de Dirección Internacional de Recursos Humanos. Entre las perspectivas desde las que se ha abordado su estudio se encuentra la perspectiva de costes. La utilización de esta perspectiva ha sido escasa y se centra básicamente en la teoría de los costes de transacción. Su aplicación ha dado fruto a valiosas aportaciones a la literatura pero destaca la tendencia de los autores a centrar con frecuencia el análisis en torno al reclutamiento. Por ello, este trabajo trata de ampliar las aportaciones anteriores con el objetivo de estimar el coste relativo de las estrategias de Dirección Internacional de Recursos Humanos. Con esta finalidad, el análisis se realiza bajo la perspectiva de la teoría de los costes de transacción y la teoría de los recursos y capacidades.*

GIZA BALIABIDEEN NAZIOARTEKO ZUZENDARITZARI BURUZKO ESTRATEGIAK: KOSTUAREN EBALUAZIOARI EGINDAKO HURBILKETA

Aitziber Lertxundi eta Markus Hagemester

■ *Azken urteetan, nazioarteko enpresek giza baliabideen gain erakutsi duten interesa areagotzearen ondorioz, Giza Baliabideen Nazioarteko Zuzendaritza aztertzen duten lanak gehitu egin dira. Horren azterketa egiteko erabili diren ikuspuntuen artean, kostuen ikuspuntua dugu aipagai. Hala ere, ikuspuntu horren erabilera urria izan da, eta, funtsean transakzio-kostuei buruzko teorian oinarritzen da. Aipatu teoriaren aplikazioa dela medio, literatura-arlorako balio handia duten ekarpenak jaso dira, baina egileek egindako azterketa, sarritan, bilketaren inguruan burutu da. Horrenbestez, lan honen bidez ahaleginak egin dira aipatu ekarpenak zabaltzeko, Giza Baliabideen Nazioarteko Zuzendaritza buruzko estrategiekin zerikusia duten kostua balioesteko helburuarekin. Xede hori kontuan hartuz gero, azterketa egiteko abiapuntutzat hartu dira transakzio-kostuei, eta, baliabideei eta gaitasunei buruzko teoriaren ikuspuntua.*

STRATEGIES FOR THE INTERNATIONAL MANAGEMENT OF HUMAN RESOURCES: AN APPROACH TO EVALUATING THEIR COST

Aitziber Lertxundi and Markus Hagemester

■ *During the last years, as a result of the growing interest among international companies in the management of human resources, there are more and more papers on the strategies concerning the international management of human resources. Among the different perspectives from which it has been dealt with, we can mention the perspective of costs. Such viewpoint has scarcely been used and is basically centered around the theory of transaction costs. Its application has brought about valuable contributions to literature, but authors tend to center the analysis around recruitment. As a result, this article aims at expanding any previous contribution in order to estimate the relative cost of the strategies for the international management of human resources. With this aim, the analysis is based on the theory of transaction costs and the theory of resources and capacities.*

1. Introducción

En los últimos años, ante el creciente interés en la dirección de recursos humanos en las empresas internacionales¹, se ha producido una proliferación de trabajos que estudian las estrategias de Dirección Internacional de Recursos Humanos (Bird, Taylor y Beechler, 1998, Briscoe y Schuler, 2004; Hannon, Huang y Jaw, 1995; Milliman, Von Glinow y Nathan, 1991; Schuler, Dowling y DeCieri, 1993; Taylor, Beechler y Napier, 1996). Entre las perspectivas desde las que se ha abordado su estudio se encuentra la perspectiva de costes. La utilización de esta perspectiva ha sido escasa y se centra básicamente en la teoría de los costes de transacción. Su aplicación ha dado fruto ha valiosas aportaciones a la literatura pero destaca la tendencia de los autores a centrar con frecuencia el análisis en torno al reclutamiento (Benito *et al.*, 2003; Bonache Pérez y Pla Barber, 2004; Erdener y Torbiörn, 1999; Festing, 1997). Por ello, en este trabajo se contemplan otros conceptos de coste que tratan de ampliar las aportaciones anteriores con el objetivo de estimar el coste relativo de las estrategias de Dirección Internacional de Recursos Humanos. Con esta finalidad, el análisis se realiza bajo la perspectiva de la teoría de los costes de transacción y la teoría de los recursos y capacidades.

El trabajo se estructura de la siguiente manera: en primer lugar, se realiza una breve revisión de los fundamentos teóricos más relevantes para el análisis (apartado 2). Concretamente, se expone por una parte una de las tipologías más aceptadas en Dirección Internacional de Recursos Humanos, seguidamente, se citan las aportaciones procedentes de la teoría de recursos y capacidades en el campo de los recursos humanos y, por último, se muestran los estudios que se han llevado a cabo sobre los recursos humanos en el ámbito internacional desde la perspectiva de costes. A continuación se propone la estrategia de Dirección Internacional de Recursos Humanos óptima (apartado 3) de acuerdo a los criterios descritos previamente. Y por último, se aportan las conclusiones más importantes a las que se ha llegado tras el análisis.

¹ A lo largo del trabajo se emplea el término *Empresa Internacional* para referirse a todas aquellas empresas que operan en los mercados internacionales independientemente de la estrategia que emplean. Se prescinde, por tanto, de las denominaciones específicas de Empresa Global, Multinacional, Transnacional o Internacional utilizadas en la literatura sobre Dirección Internacional, y se hace referencia a todas ellas con el término genérico *Empresa Internacional*.

2. Fundamentos teóricos

En este apartado se efectúa una breve revisión de los tres pilares que se van a incorporar en el análisis: en primer lugar, las estrategias en la dirección internacional de los recursos humanos, en segundo lugar, la concepción del sistema de recursos humanos como fuente de ventaja competitiva sostenible y por último, los costes asociados a dichas estrategias.

2.1. Las Estrategias de Dirección Internacional de Recursos Humanos

La economía mundial está asistiendo últimamente a un cambio fundamental. Debido a las numerosas reducciones de barreras que dificultaban el comercio y la inversión internacional, los procesos de internacionalización de empresas están floreciendo sobremanera.

Ante este escenario, en el posicionamiento de las empresas pueden jugar un papel esencial dos tipos de presiones: las que fuerzan a la consecución de la eficiencia y las que obligan al logro de la sensibilidad local (Lawrence y Lorsch, 1967; Prahalad y Doz, 1987). Las primeras instan a la coordinación e integración global de las actividades de la empresa mientras que las segundas presionan a la empresa a alcanzar la adaptación a las particularidades de cada mercado local. Las fuerzas de la globalización impulsan a la búsqueda de la eficiencia y consecuentemente a la máxima reducción de los costes, de modo que en la empresa en su conjunto primará la integración. Por su parte, la sensibilidad local exige a la empresa actuar en la dirección contraria. El conocimiento de las particularidades locales puede ser crucial y por tanto, la decisión de adaptar la estructura organizativa más descentralizada puede resultar más eficiente en tanto que es más flexible y puede favorecer una mayor calidad de decisiones al haber sido tomadas estas más cerca de la fuente del problema (Pralhad y Doz, 1987).

La necesidad de equilibrar estas fuerzas antagónicas se extiende también a la función empresarial de recursos humanos en las empresas internacionales. En la última década, la función de recursos humanos ha pasado de considerarse una función de apoyo a erigirse como una función de carácter estratégico (Teagarden y Von Glinow, 1997; Schuler *et al.*, 1993; Taylor *et al.*, 1996). Desde este enfoque la Dirección Internacional de Recursos Humanos es el sistema decisivo que posibilita a las empresas multinacionales la implementación de sus estrategias (Bird *et al.*, 1998). En consecuencia, a fin de contribuir a la estrategia general definida, los responsables de recursos humanos deberán adoptar las estrategias de Dirección Internacional de Recursos Humanos oportunas. Taylor *et al.* (1996) presentan una de las tipologías más citadas en la literatura sobre dichas estrategias y proponen tres categorías:

- a. Estrategia de adaptación. Persigue la máxima adaptación posible a las características específicas locales de las filiales y para ello estas desarrollan su propio sistema de Dirección de Recursos Humanos, replicando los

- sistemas empleados localmente por medio de la contratación de especialistas en recursos humanos o directivos con conocimientos de las prácticas locales. La razón de esta actitud reside en que la empresa no contempla su sistema de recursos humanos como una competencia clave (Bonache Pérez, 1996, 2000). Se correspondería con la actitud policéntrica en la terminología empleada por Perlmutter (1969).
- b. Estrategia de exportación. Consiste en la transferencia de los sistemas de Dirección de Recursos Humanos desde la empresa matriz a sus implantaciones exteriores. Tampoco hay que olvidar, que al tratarse de una actitud etnocéntrica (Perlmutter, 1969), puede ocasionar sentimientos de rechazo en las unidades filiales. Presupone la creencia de que el sistema de recursos humanos de la casa matriz es una competencia clave que proporciona una ventaja competitiva y que es, por consiguiente, universalmente aplicable (Bonache Pérez, 1996, 2000).
 - c. Estrategia de integración. Esta orientación pretende aprovechar y emplear las «mejores» prácticas de recursos humanos en la creación de un sistema global. La clave está en alcanzar un considerable grado de integración que permita a su vez un nivel aceptable de diferenciación local. La transferencia puede darse en cualquier dirección, de la matriz hacia las implantaciones exteriores, entre las propias implantaciones, o incluso desde estas hacia la matriz. En este caso la dirección de la empresa manifiesta una actitud geocéntrica (Perlmutter, 1969).

En vista de todo ello, es necesario matizar que la orientación tomada no debe entenderse en sentido absoluto, sino a lo largo de un continuo (Evans y Lorange, 1989).

Generalmente, la exportación suele ir acompañada de la expatriación de directivos del país de origen, mientras que la adaptación se vincula con la contratación de un directivo local, es decir, del país anfitrión (Dowling, Welch y Schuler, 1999).

En este trabajo se consideraran exclusivamente las estrategias de exportación y de adaptación, dado que constituyen dos orientaciones opuestas.

2.2. La concepción del sistema de Recursos Humanos como fuente de ventaja competitiva sostenible

En la última década, el desarrollo de la teoría de recursos y capacidades (Barney, 1991; Grant, 1991; Penrose, 1959; Peteraf, 1993, Wernerfelt, 1984) ha supuesto un paso importante en la dirección estratégica. Desde una perspectiva interna, ciertos recursos y capacidades que reúnen determinados requisitos pueden proporcionar a la empresa ventajas competitivas sostenibles que a largo plazo se traducirán en beneficios superiores a sus competidores. Estos requisitos hacen referencia a que sean valiosos, escasos, imperfectamente imitables y no sustituibles, no existiendo además posibilidad de transferencia (Barney, 1991; Grant, 1991;

Peteraf, 1993). Se trata del conjunto de recursos y capacidades denominados activos estratégicos (Amit y Schoemaker, 1993), factores estratégicos (Barney, 1986), recursos críticos (Wernerfelt, 1984), competencias nucleares (Hamel y Prahalad, 1990) o capacidades organizacionales (Ulrich y Lake, 1990). En esta línea, existe consenso en que los recursos humanos de la empresa cumplen tales condiciones (Lado y Wilson, 1994; Wright, McMahan y McWilliams, 1994; Kamoche, 1996) y que los sistemas de recursos humanos pueden contribuir a la ventaja competitiva sostenible mediante el favorecimiento del desarrollo de competencias específicas a la empresa, de relaciones sociales complejas, que estén embebidas en la historia y cultura de la compañía y que generen conocimiento organizacional tácito (Barney, 1992; Wright y McMahan, 1992). Es decir, las estrategias de recursos humanos pueden ser importantes fuentes de ventaja competitiva sostenible (Lado y Wilson, 1994; Pfeffer, 1994; Wright y McMahan, 1992) y de ahí su papel estratégico. Así, dicha ventaja se obtendría mediante la interacción del capital humano, las capacidades y las políticas de recursos humanos.

Con todo ello, en el siguiente cuadro establecemos la relación entre la percepción que tiene la empresa sobre la naturaleza de su sistema de recursos humanos como activo estratégico que preserva y aumenta su competencia distintiva, y la decisión sobre la estrategia de Dirección Internacional de Recursos Humanos a adoptar.

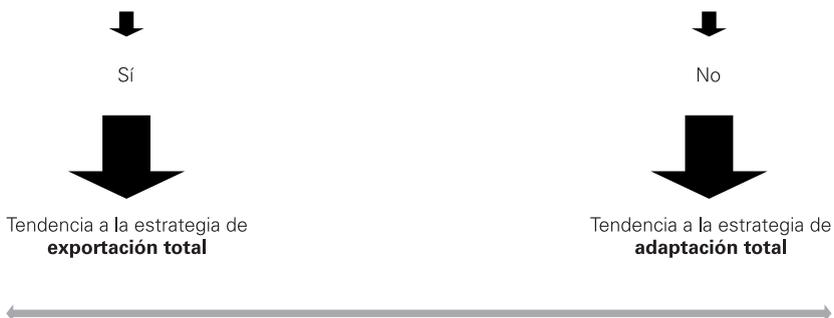
Como se puede observar, se contraponen dos tendencias. Una, hacia la transferencia o la estandarización del sistema de recursos humanos de la matriz, y la otra hacia la adaptación del mismo a los sistemas aplicados en el país anfitrión.

Cuadro 1

La ventaja competitiva sostenible en la Dirección de Recursos Humanos y las Estrategias de Dirección Internacional de Recursos Humanos

Percepción de la dirección de empresa sobre su sistema de Dirección de Recursos Humanos

¿Contribuye significativamente a la ventaja competitiva sostenible?



Fuente: adaptado de Bonache Pérez (1996; p.43)

La decisión de la empresa dependerá del grado de la naturaleza de su sistema de recursos humanos como factor estratégico. Lógicamente, cuanto más positivamente perciba la compañía que el sistema aplicado en casa es una competencia organizacional que a través del conocimiento tácito conserva y fomenta los activos intangibles, mayor será la probabilidad de que intente transferirlo a sus filiales. Y al contrario, si no lo contempla como tal, es posible que delegue su diseño a los directivos de las filiales, especialmente, cuando las presiones exteriores hacia la sensibilización local son relevantes (Bonache Pérez, 1996, 2000).

2.3. El coste asociado a las estrategias de Dirección Internacional de Recursos Humanos

Las decisiones que se tomen en el área de recursos humanos de la empresa internacional influyen en los costes. Sin embargo, Festing (1997) señala que en las investigaciones sobre la dirección de recursos humanos con frecuencia se ignora este aspecto. Además, buena parte de los estudios se centran en los costes correspondientes al reclutamiento y se basan en la teoría de los costes de transacción.

Los principales componentes del análisis de los costes de transacción incluyen, por un lado, factores humanos relativos a la racionalidad limitada y el oportunismo y por otro, factores del entorno, la incertidumbre y la complejidad (Williamson, 1975). La teoría de los costes de transacción indica que los costes *ex ante* que operan el ámbito internacional incluyen costes correspondientes al establecimiento de la presencia física y al aprendizaje de nuevas culturas y mercados (Hill y Kim, 1988). Al aplicar los conceptos en los que se basa esta teoría a la estrategia internacional de dirección de recursos humanos, hay dos factores adicionales que destacan sobremanera (Erdener y Torbiörn, 1999):

- La racionalidad limitada se extiende para incluir los efectos de la distancia cultural. En efecto, la información que se haya generado en otra cultura puede dar lugar a múltiples distorsiones en su percepción e interpretación (Torbiörn, 1994). La distancia cultural entre la matriz y el país de operaciones es, por tanto, una fuente adicional de riesgo e incertidumbre, de manera que cuanto mayor es la misma, mayor es el riesgo y la incertidumbre que afronta la empresa (Erdener y Torbiörn, 1999).
- La interacción entre los factores de incertidumbre y complejidad junto con la racionalidad limitada se extiende a una condición adicional que deriva de lo anterior: las barreras culturales. Con el paso del tiempo las barreras culturales van reduciéndose debido a que los directivos expatriados en el extranjero se familiarizan con el entorno y adquieren experiencia y en consecuencia, es posible que parte del riesgo derivado de la distancia cultural se reduzca también (Erdener y Torbiörn, 1998).

Ante este escenario, entre las decisiones que deberá tomar la empresa internacional se encuentra la elección del origen nacional de los directivos que destinará a

la dirección de sus filiales. La elección tiene numerosas implicaciones, no solamente en relación al coste sino evidentemente por otros factores. Por ejemplo, desde una perspectiva social, se presume que la selección de una persona nativa como director aporta una serie de beneficios que van desde el mejor conocimiento del mercado local, las costumbres, valores predominantes y la legislación local, hasta una mejor aceptación social por parte de los empleados de la filial (Banai, 1992; Kobrin, 1988, Tung, 1982). Al contrario, son también considerables las ventajas que trae consigo la elección de un directivo procedente de la sede central, esto es, la expatriación de directivos nacionales. Entre ellas, se ha mencionado su papel como mecanismo de integración y control y como vehículo de transmisión de la cultura organizacional (Edström y Galbraith, 1977). En consecuencia, resulta lógico el recurso a la expatriación cuando la empresa pretende transferir sus políticas. Desde el enfoque de costes, la designación de directivos del país de origen de la compañía contribuye a la reducción del riesgo y de los costes de las transacciones internas entre la matriz y la filial (Erdener y Torbiörn, 1999). La razón estriba, en primer lugar, en que este individuo cuenta con un conocimiento específico (de la matriz) que no puede transferirse solamente a través de la aplicación de los sistemas organizacionales que se exportan y es un conocimiento del que carecen los directivos del país de la filial. En segundo lugar, en que este directivo expatriado lleva a cabo labores de supervisión que no pueden suplementarse con instrumentos financieros o administrativos. Pero por otra parte, el recurso a la expatriación aumenta el riesgo y los costes de las transacciones con el entorno exterior por los efectos que se han señalado anteriormente desde la perspectiva social. La elección de un individuo nativo conduciría, siguiendo el mismo razonamiento, a consecuencias opuestas.

Como se ha señalado, en los escasos estudios sobre las estrategias internacionales de dirección de recursos humanos desde la perspectiva de costes, el aspecto al que se ha delimitado el análisis ha sido fundamentalmente el concerniente a las decisiones de reclutamiento. Este coste se entiende como la suma de dos tipos de coste: los costes de producción y los costes de transacción. Los costes de producción vendrían a ser los sueldos percibidos por los directivos. En el caso de la expatriación estos serían más elevados debido a que la empresa suele afrontar la concesión de un paquete de incentivos que no existiría en caso de que se eligiera a un directivo nativo (Mendenhall y Oddou, 1985; Tung, 1998). Los costes de transacción, por su parte, están constituidos, entre otros, por los costes asociados a la selección, formación, socialización, negociación, deficiente comunicación y control del candidato (Benito, Bonache Pérez, Pla Barber y Tomassen, 2003; Bonache Pérez y Pla Barber, 2004; Festing, 1997). Entre los que se pueden considerar costes *ex ante* se encuentran por ejemplo los costes asociados a la búsqueda y selección de candidatos y entre los costes *ex post*, los costes de formación, de socialización y de control, entre otros.

En nuestra opinión, dichos estudios poseen en cierta manera un carácter relativamente restringido puesto que abordan exclusivamente el análisis del coste asociado

al personal. Por ello, para poder determinar el coste de la estrategia de dirección internacional de recursos humanos se hace necesario ampliar la visión del factor coste descrito hasta ahora. Con esta finalidad, incorporamos al análisis dos factores de coste adicionales propuestos por Bird *et al.* (1998): los costes del sistema y el coste de oportunidad. Los costes del sistema resultan de la implementación y el empleo de la propia estrategia y recogen, entre otros, los costes inherentes a las bases de datos de recursos humanos y las redes de telecomunicación existentes. Estos autores definen el coste de oportunidad como la pérdida que sufriría la empresa por no adoptar una determinada orientación en la Dirección Internacional de Recursos Humanos.

A continuación, tomando en consideración los factores de coste que se han expuesto, se pretende efectuar una valoración de los costes de las distintas estrategias de Dirección Internacional de Recursos Humanos para hallar la estrategia óptima.

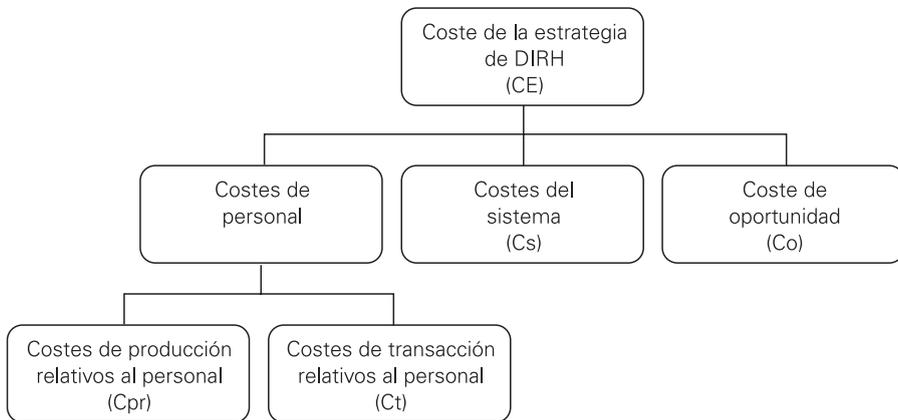
3. La estrategia óptima

Como se ha indicado anteriormente, con este trabajo se pretende ofrecer una serie de recomendaciones que ayuden a la empresa a mejorar su calidad de decisión sobre la elección de la estrategia, en concreto, sobre la transferencia o adaptación de las políticas y prácticas de personal. Para ello, se propone como criterio de eficiencia el coste asociado a cada una de las dos alternativas, de manera que se recomienda seguir la alternativa que minimice dicho coste.

En base a los distintos tipos de coste que se han descrito en apartados anteriores, podríamos representar gráficamente los componentes del coste de la estrategia de Dirección Internacional de Recursos Humanos del siguiente modo:

Figura 1

Componentes del coste de la estrategia de Dirección Internacional de recursos Humanos



Como se puede observar, el coste de la estrategia (CE) se compondría por la suma de tres tipos de coste que en el nivel más bajo se desplegarían en cuatro.

$$CE = C_{pr} + C_t + C_s + C_o$$

De acuerdo a esta tipología de costes, a continuación pasamos a valorar cada una para cada alternativa.

COSTES DE PRODUCCIÓN (C_{pr}). Se trata del sueldo del personal, en el caso que nos ocupa, el sueldo del directivo local o del expatriado. Cabe recordar que el análisis se efectúa considerando que generalmente la estrategia de exportación se ve acompañada por el desplazamiento de un director desde la propia casa matriz y precisamente las retribuciones dirigidas al expatriado, según se ha destacado anteriormente, suelen ser mayores (Dowling *et al.*, 1999; Tung, 1998). Por tanto, se deduce que la estrategia de exportación posee un coste de producción mayor. Lógicamente, los costes de producción se sufren de forma continuada durante el periodo de tiempo para el que se realiza la evaluación.

$$C_{pr}(\text{expor}) > C_{pr}(\text{adap})$$

COSTES DE TRANSACCIÓN RELATIVOS AL PERSONAL (C_t). Dentro de los factores que conforman este tipo de coste, en función de su naturaleza se ha observado que pueden tratarse de costes de transacciones internas o de transacciones externas.

Entre los primeros, hay costes que se producen exclusivamente en el momento inicial, (por ejemplo, los costes *ex ante* relativos a la búsqueda de información y selección del candidato, de formación) y aquellos que se sufren de forma continuada (por ejemplo, los costes *ex post* ocasionados por las actividades de seguimiento y control). En relación a los costes *ex ante*, suelen ser mayores en el caso de directivos locales puesto que el directivo expatriado se suele considerar una persona de confianza de la casa matriz que vela por los intereses de la empresa y en cambio, el directivo local es desconocido, proviene de otro entorno sociocultural, puede tener una actitud distinta frente al trabajo y en él concurren otra serie de circunstancias que aumentan los costes de transacción descritos (Erdener y Torbiörn, 1999). Con respecto a los costes *ex post*, se espera que su volumen vaya decreciendo con el tiempo conforme se va afianzando la confianza en el candidato seleccionado en el país anfitrión.

En cuanto a los costes de transacciones externas, como ya se ha apuntado en el apartado precedente, son mayores cuando la empresa hace uso de la expatriación dado que, evidentemente, este no posee el conocimiento que posee el nativo sobre el mercado, costumbres, valores y demás circunstancias del entorno que es necesario contemplar para una adecuada gestión (Black y

Mendenhall, 1992). Sin embargo, su volumen iría disminuyendo a medida que el directivo expatriado se familiariza y adquiere experiencia en su nuevo entorno.

En definitiva, los costes de transacción de carácter interno más altos (tanto *ex ante* como *ex post*) suelen corresponderle al directivo local, mientras que en el caso de los costes externos, son más altos cuando se recurre a la expatriación. En consecuencia, no se podría afirmar qué decisión de reclutamiento origina más costes, a corto plazo, por lo menos. En consecuencia, el efecto de ambas decisiones en la estrategia de recursos humanos sería similar.

$$C_t(\text{expor}) \approx C_t(\text{adap})$$

COSTES DEL SISTEMA (Cs). Bird *et al.* (1998) indican que la estrategia de exportación implica mayores costes que la adaptación, debido a que esta última no requiere el desarrollo de sistemas que compartan la pericia de la casa matriz con las subsidiarias. Además, la estrategia de adaptación implica que no se incurrirá en costes de aprendizaje de cómo adecuar las políticas y prácticas de la casa matriz al entorno del país de operaciones dado que las filiales, sencillamente, imitan las que aparentemente son exitosas localmente. Se trataría fundamentalmente de costes de carácter inicial.

$$C_s(\text{expor}) > C_s(\text{adap})$$

COSTE DE OPORTUNIDAD (Co). Tal como se ha descrito, el coste de oportunidad de una determinada estrategia se puede concebir desde la perspectiva de lo que la empresa pierde por no adoptar la estrategia alternativa (Bird *et al.*, 1998). Tal sería el caso de cuando, por ejemplo, la empresa no aprovecha los beneficios que le puede reportar la difusión de su pericia en la gestión de recursos humanos en sus filiales por haber optado por la estrategia de adaptación. Su cuantificación entraña mucha dificultad. No obstante, en este trabajo se intentará conceptualizarlo de forma intuitiva al objeto de establecer una comparación del coste de oportunidad de las estrategias de exportación y de adaptación. Creemos que una posible aproximación para evaluar intuitivamente dicho coste de oportunidad podría derivarse de la consideración del sistema de recursos humanos como fuente de ventaja competitiva. En efecto, como se ha expuesto en el apartado 2.2., hoy en día existe un consenso generalizado sobre el reconocimiento de que la eficiente configuración de las políticas y prácticas de personal contribuye al aumento del rendimiento de las personas (Lado y Wilson, 1994; Ulrich y Lake, 1990; Pfeffer, 1994). Así, si el sistema de recursos humanos de la matriz se considera que es muy eficiente, o por lo menos, se considera que lo es más que el sistema alternativo que se utilizaría en la filial, cabe suponer que a la empresa le interesará transferirlo al resto de sus filiales con la finalidad de difundir los beneficios que supuestamente reporta su utilización. Así, la percepción que tenga la empresa del gra-

do de eficiencia de su sistema juega un papel determinante en la evaluación del coste de oportunidad de cada estrategia. A medida que el sistema de la matriz, en relación con el sistema alternativo de la filial, sea considerado superior en términos de eficiencia, omitir su transferencia (es decir, aplicar el sistema de la filial, o dicho de otra manera, adoptar la estrategia de adaptación) implicará dejar de obtener sus beneficios potenciales. De esta reflexión se desprenden dos propuestas:

1. Cuanto mayor sea la importancia relativa del sistema de dirección de recursos humanos de la matriz con respecto al sistema alternativo de la filial en términos de eficiencia, menor será el coste de oportunidad de la estrategia de exportación, puesto que los beneficios que dejará de obtener por no adaptar el sistema serán menores. Bajo la misma lógica, el coste de oportunidad de la estrategia de adaptación será mayor.

$$Co(\text{expor}) < Co(\text{adap})$$

2. Cuanto menor sea la importancia relativa del sistema de dirección de recursos humanos de la matriz con respecto al sistema alternativo de la filial en términos de eficiencia, mayor será el coste de oportunidad de la estrategia de exportación, puesto que los beneficios que dejará de obtener por no adaptar el sistema a la filial serán mayores. Lógicamente, el coste de oportunidad de la estrategia de adaptación será menor.

$$Co(\text{expor}) > Co(\text{adap})$$

De la descripción de los factores de coste se deduce que se podrían agrupar en dos categorías: costes fijos y costes variables. Los primeros serían los que no dependen de la eficiencia relativa del sistema dirección de recursos humanos de la matriz (C_{pr} , C_t , C_s), mientras que el coste de oportunidad (Co) sí lo haría. Teniendo en cuenta las consideraciones de los párrafos anteriores, el coste fijo será mayor en el caso de la estrategia de exportación y si embargo, el coste variable estaría en función del volumen del coste de oportunidad.

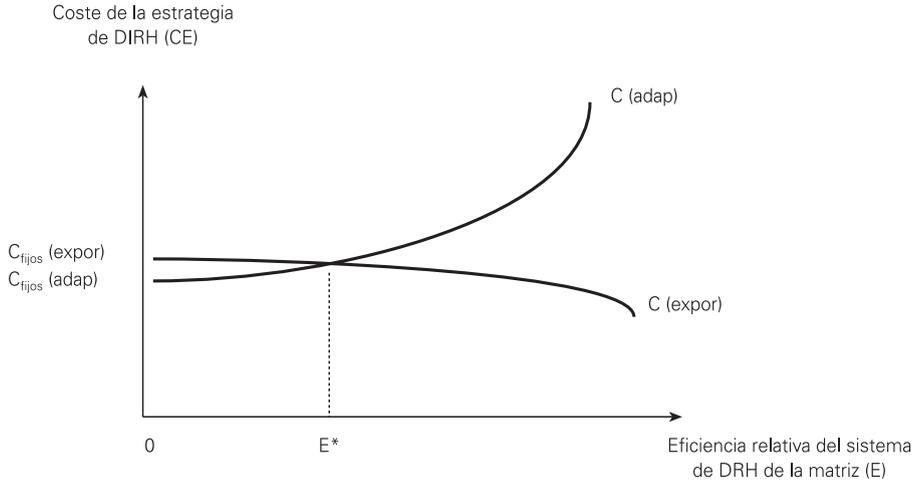
La consideración simultánea de dichos costes se representa en el gráfico 1.

En el gráfico se aprecian claramente dos tramos diferenciados:

- $E < E^* \rightarrow CE(\text{expor}) > CE(\text{adap})$. En esta situación, cuando el sistema de DRH de la matriz no alcanza cierto grado eficiencia con respecto al sistema alternativo de la filial (E^*), sería preferible, en términos de coste, seguir la estrategia de adaptación.
- $E > E^* \rightarrow CE(\text{expor}) < CE(\text{adap})$. A partir de cierto punto (E^*), la creciente eficiencia relativa del sistema de dirección de recursos humanos de la matriz aconseja su estandarización en las filiales.

Gráfico 1

Coste de la estrategia y la eficiencia relativa del sistema de dirección de recursos humanos de la matriz



4. Conclusiones

En la revisión de la literatura pertinente se ha expuesto una de las tipologías más extendidas sobre la orientación que la Dirección Internacional de Recursos Humanos puede adoptar para gestionar el personal desplegado por los países. Las estrategias que puede seguir la empresa difieren diagonalmente. Mientras que la estrategia exportadora se caracteriza por una actitud etnocéntrica que intenta estandarizar las prácticas empleadas en la matriz a todo el conjunto de filiales, la estrategia de adaptación, con una orientación claramente policéntrica, implica una sensibilidad al entorno local y procura adecuar tales prácticas a las singularidades propias del entorno. Adicionalmente, se observa que la exportación se ve acompañada con frecuencia por la expatriación de directivos de la sede central de la compañía como vehículo e instrumento de transmisión de conocimiento, coordinación y control. La adaptación, en cambio, suele hacer uso de la contratación de directivos nativos del país. Estos, a diferencia de los anteriores, conocen mejor el mercado, los usos y costumbres y demás factores del entorno que el expatriado desconoce. Seguidamente, se ha hecho hincapié en el carácter estratégico de la Dirección de Recursos Humanos. Hoy en día se reconoce abiertamente que el capital humano de la empresa y su eficiente dirección constituyen uno de los elementos esenciales de la base competitiva sostenible de la empresa. Contar con un sistema de dirección de recursos humanos distintivo

puede contribuir, entre otros, a la consecución de beneficios superiores a la competencia. En este sentido, si el sistema de recursos humanos de la matriz se percibe como una fuente de ventaja competitiva sostenible, la gerencia de la empresa puede estar interesada en transferir dicho sistema al resto de sus filiales para alcanzar mayores cotas de rentabilidad. En el último apartado correspondiente a los fundamentos teóricos, se han analizado los costes asociados a las estrategias de exportación y adaptación en la Dirección Internacional de Recursos Humanos, ampliando la perspectiva del coste desde una concepción que con frecuencia se ha circunscrito al reclutamiento, hasta incorporar los costes del sistema y los costes de oportunidad.

Con todo ello, se ha intentado identificar la estrategia de Dirección Internacional de Recursos Humanos que minimiza la suma de los costes anteriores. Para ello, hemos dado un paso que creemos novedoso: el coste de oportunidad de la estrategia se ha considerado bajo el punto de vista de la teoría de recursos y capacidades, de manera que vendría formado por los beneficios que la empresa deja de obtener por no aplicar un sistema de dirección de recursos humanos valioso como fuente de ventaja competitiva sostenible. Los recursos y las capacidades que ostenta la empresa y que se encuentran contenidos en su personal y en la configuración de sus políticas y prácticas de personal determinarían el potencial de rentabilidad. Cuando este potencial de rentabilidad es significativo, su transferencia puede ser interesante, aunque no exento de costes.

Se han considerado costes fijos de la estrategia los que no dependen en absoluto de la eficiencia relativa del sistema dirección de recursos humanos de la matriz (C_{pr} , C_t , C_s), mientras que el coste variable comprendería el coste de oportunidad (C_o). Como se ha observado, el coste de la estrategia de exportación supera al de la adaptación si se consideran única y exclusivamente los costes fijos y sería lógico, por tanto, rechazar la exportación. Sin embargo, cuando se incluye el coste variable, es decir, el coste de oportunidad, la decisión tomada puede alterarse. Esta decisión, como se ha señalado, se encuentra en función de la percepción que tiene la gerencia sobre el grado de eficiencia que posee el sistema de recursos humanos de la matriz. Así, cuando el grado de eficiencia no es relativamente significativo, la alternativa que menos costes origina y que en consecuencia se consideraría óptima sería la adaptación. Al contrario, a partir de un determinado nivel de eficiencia, la incidencia del coste de oportunidad en el coste total aconsejaría la exportación.

De acuerdo a lo anterior, se concluye que la estandarización de las prácticas y políticas de recursos humanos de la matriz o, al contrario, su adecuación a las características locales, debería contemplar no solamente el coste explícito de ambas alternativas sino también el coste implícito, que aquí se ha formulado como un coste de oportunidad cuyo volumen varía en función de la eficiencia relativa del sistema empleado en la sede central. La inclusión de este factor obliga a la

empresa a evaluar su sistema, sus políticas y prácticas de personal, y en su caso, a reconocerlo como un activo estratégico que puede convertirse en la mejor baza competitiva pese al notable coste (explícito) que puede suponer su réplica en toda la organización.

Ahora bien, la conclusión a la que se ha llegado en este análisis se debe considerar desde el enfoque del que se ha desarrollado: el coste desde un punto de vista interno de la empresa. Esto es, posiblemente se habría llegado a conclusiones divergentes si se hubiera adoptado otro enfoque. Por ejemplo, desde el punto de vista externo, la disimilitud de los entornos internacionales en términos institucionales y características socioculturales puede recomendar una estrategia de adaptación. Evidentemente, la dirección general de la empresa debe considerar multitud de factores además de los expuestos a lo largo del trabajo y evaluar su relevancia para la competitividad de la empresa internacional. Una labor ciertamente compleja. Creemos, no obstante, que el presente trabajo ha contribuido positivamente a la literatura en el sentido de que aporta una visión alternativa que indudablemente aumentará la calidad de las decisiones en el área de la Dirección Internacional de Recursos Humanos.

Bibliografía

- AMIT, R. y SCHOEMAKER, P.J.H. (1993): «Strategic Assets and Organizational Rent», *Strategic Management Journal*, vol. 14, pp. 33-46.
- BANAI, M. (1992): «The Ethnocentric Staffing Policy in Multinational Corporations: A Self-Fulfilling Prophecy», *International Journal of Human Resource Management*, vol. 3, n.º e, pp. 451-472.
- BARNEY, J.B. (1991): «Firm resources and Sustained Competitive Advantage», *Journal of Management*, vol. 17, pp. 99-120.
- BARNEY, J.B. (1992): «Integrating organizational behaviour and strategy formulation research: A resource-based analysis» en Shrivastava, P; Huff, A. y Dutton, J. (ed.): *Advances in Strategic Management*, vol. 8, pp. 39-61. Boston: JAI Press.
- BENITO, G.; BONACHE PÉREZ, J; PLA BARBER, J.; TOMASSEN, S. (2003): «A transaction Cost Analysis of Staffing Decisions in International Operations», *ACEDE 2003'*
- BIRD, A.; TAYLOR, S.; BEECHLER, S. (1998): «A typology of International Human Resource Management in Japanese multinational corporations: organizational implications», *Human Resource Management*, verano, vol. 37, n.º 2, pp. 159-172.
- BLACK, J.S. y MENDENHALL, M. (1992): «The U-Curve Adjustment Hypothesis Revised: A Review and Theoretical Framework», *Journal of International Business Studies*, 22, pp. 225-248.
- BONACHE PÉREZ, J. y PLA BARBER, J. (2004): «When are international managers a cost effective solution ? The rationale of transaction cost economics applied to staffing decisions in MNCs», *Journal of Business Research*, en edición.
- BONACHE PÉREZ, J. (1996): «El papel de las políticas de recursos humanos en la internacionalización de la empresa», *Economía Industrial*, n.º 307, pp. 37-48.

- BONACHE PÉREZ, J. (2000): «El sistema de recursos humanos en las filiales de las multinacionales», *Información Comercial Española*, Ministerio de Economía y Hacienda, n.º 2644, pp. 29-44.
- BRISCOE, D.R. y SCHULER, R.S. (2004): *International Human Resource Management. Policy and practice for the global enterprise*. London, New York: Routledge.
- DOWLING, P.J.; WELCH, D.E. y SCHULER, R.S. (1999): *International Human Resource Management: Managing people in a multinational context*. Cincinnati: South-Western College Publishing.
- EDSTRÖM, A. y GALBRAITH, J.R. (1977): «Transfer of Managers as a Coordination and Control Strategy in Multinational Organizations», *Administrative Science Quarterly*, vol. 22, pp. 248-263.
- ERDENER, C. y TORBIÖRN, I. (1998): «Staffing and Training practice in international firms: implications of risk effects for firm performance», *Sixth Conference on International Human Resource Management*, University of Paderborn, Alemania.
- ERDENER, C. y TORBIÖRN, I. (1999): «A transaction Cost Perspective on International Staffing Patterns: Implications for Firm Performance», *Management International Review*, vol. 19, Special Issue, pp. 89-106.
- EVANS, P. y LORANGE, P. (1989): «The two logics behind human resource management», en Evans, P.; Doz, Y. y Laurent, A. (ed.): *Human Resource Management in International Firms: Change, Globalization Innovation*. London: MacMillan.
- FESTING, M. (1997): «International Human Resource Management Strategies in Multinational Corporations: Theoretical Assumptions and Empirical Evidence from German Firms», *Management International Review*, vol. 37, Special Issue, pp. 43-63.
- GRANT, R.M. (1991): «The Resource-Based Theory of Competitive Advantage: Implications for Strategy Formulation», *California Management Review*, vol. 33, pp. 114-135.
- HAMEL, G. y PRAHALAD, C.K. (1990): «El propósito estratégico», *Harvard Deusto Business Review*, 1.º trim., pp. 75-90.
- HANNON, J.M.; HUANG, I.C.; JAW, B.S. (1995): «International Human Resource Strategy and its determinants: The case of subsidiaries in Taiwan», *Journal of International Business Studies*, Third quarter, pp. 531- 554.
- HILL, C.W:L. y KIM, W.C. (1988): «Searching for a Dynamic Theory of the Multinational Enterprise: A Transaction Cost Model», *Strategic Management Journal*, 9, Special Issue on Strategy Content, pp.93-104.
- KAMOCHÉ, K. (1996): «Strategic Human Resource Management within a Resource-Capability View of the Firm», *Journal of Management Studies*, vol. 33, n.º 2, pp. 213-233.
- KOBRIN, S.J. (1988): «Expatriate Reduction and Strategic Control in American Multinational Corporations», *Human Resource Management*, vol. 27, primavera, pp. 63-75.
- LADO, A.A. y WILSON, M.C. (1994): «Human Resource Systems and Sustained Competitive advantage: A Competency-based perspective», *Academy of Management Review*, vol. 19, n.º 4, pp. 699-727.
- LAWRENCE, P.R. y LORSCH, J.W. (1967): *Organization and environment. Managing differentiation and integration*. Boston: Harvard University.
- MENDENHALL, M. y ODDOU, G. (1985): «The dimensions of expatriate acculturation: A review», *Academy of Management Review*, 10, pp. 39-45.
- MILLIMAN, J; VON GLINOW, M.A. y NATHAN, M. (1991): «Organizational life cycles and strategic international human resource management in multinational companies: implications for congruence theory», *Academy of Management Review*, 16, 2, pp. 318-339.

- PENROSE, E.T. (1959): *The theory of the growth of the firm*. New York: Wiley.
- PERLMUTTER, H.V. (1969): «The tortuous evolution of the multinational corporation», *Columbia Journal of World Business*, enero-febrero, pp. 9-18.
- PETERAF, M.A. (1993): «The Cornerstones of Competitive Advantage: A Resource-Based View», *Strategic Management Journal*, vol. 14, núm. 3, pp. 179-191.
- PFEFFER, J. (1994): *Competitive advantage through people*. Boston: Harvard Business School Press.
- PRAHALAD, C.K. y DOZ, Y. (1987): *The multinational mission. Balancing local demands and global vision*. New York: The Free Press.
- SCHULER, R.S.; DOWLING, P.J. y DECIERI, H. (1993): «An integrative framework of strategic international human resource management», *International Journal of Human Resource Management*, December, 4, pp. 717-764.
- TAYLOR, S.; BEECHER, S. y NAPIER, N. (1996): «Toward an integrative model of strategic international human resource management», *Academy of Management Review*, 21, pp. 959-985.
- TEAGARDEN, M.B. y VON GLINOW, M.A. (1997): «Human Resource Management in cross-cultural contexts: Emic practices versus etic philosophies», *Management International Review*, vol. 37, Issue1, pp.7-20.
- TORBIÖRN, I. (1994): «Dynamics of Cross-Cultural Adaptation», en Althen, G. (ed.): *Learning Across Cultures*. Washington, DC: NAFSA Publications, en Erdener, C. y Torbiörn, I. (1999).
- TUNG, R.L. (1988): *The new expatriates: Managing human resources abroad*. Cambridge: Ballinger.
- ULRICH, D. y LAKE, D. (1990): *Organizational Capability*. New York: Wiley, en Taylor *et al.* (1996).
- WERNERFELT, B. (1984): «A Resource-based View of the firm», *Strategic Management Journal*, vol. 5, pp. 171-180.
- WILLIAMSON, O.E. (1975): *Markets and Hierarchies*. Nueva York: Free Press.
- WRIGHT, P.M. y MCMAHAN, G. (1992): «Theoretical perspectives for Strategic Human Resource Management», *Journal of Management*, vol. 18, 2, pp. 295-320.
- WRIGHT, P.M.; MCMAHAN, G.; MCWILLIAMS, A. (1994): «Human Resources and Sustained Competitive Advantage: A Resource-Based Perspective», *International Journal of Human Resource Management*, vol. 5, n.º 2; pp. 301-326.

DESARROLLO SOSTENIBLE Y GLOBALIZACIÓN. CUANDO EL FUTURO INFLUYE SOBRE EL PRESENTE

EDUARDO RUBIO ARDANAZ

Profesor del Departamento de Psicología Social y Metodología de las Ciencias.
Facultad de Ciencias Sociales y de la Comunicación. UPV/EHU

BEATRIZ AKIZU AIZPIRI

Antropóloga. Colaboradora de Eusko Ikaskuntza

ABSTRACT

DESARROLLO SOSTENIBLE Y GLOBALIZACIÓN: CUANDO EL FUTURO INFLUYE SOBRE EL PRESENTE

Eduardo Rubio Ardanaz y Beatriz Akizu Aizpiri

■ *En este artículo nos vamos a detener en la definición de los conceptos de Globalización y de Desarrollo Sostenible, para intentar captar algunas de sus características más importantes, y hacer un balance de sus consecuencias, objetivos y evolución a través de las últimas décadas. Posteriormente nos acercaremos a algunas de las críticas que se le hacen al Desarrollo Sostenible, y que tendremos que tener presentes si no queremos que se conviertan en realidad, truncando todo el proceso. También nos detendremos a analizar las formas en las que se está sustanciando el Desarrollo Sostenible, tanto desde una perspectiva global, relacionada con el cambio de valores individuales y sociales, como desde una perspectiva más tecnológica, centrada en la eficiencia productiva y en los avances técnico-científicos. Veremos que ambas vertientes son necesarias, y pueden implementarse, pero que también debe realizarse un cambio de valores dentro del Sistema social (político y cultural). Un cambio que no se limite a los valores personales e incluso sociales (con toda la importancia que éstos tienen para poder cambiar a conductas que vayan en la línea de la sostenibilidad), sino que se extienda a la forma de gobernar, a la manera de tomar decisiones colectivas, y especialmente al reparto de poder económico.*

GARAPEN IRAUNKORRA ETA GLOBALIZAZIOA: ETORKIZUNAK ORAINEAN ERAGINA DUENEAN

Eduardo Rubio Ardanaz eta Beatriz Akizu Aizpiri

Artikulu honetan, Globalizazioaren eta Garapen Iraunkorraren kontzeptuen definizioa aztertuko dugu; horrela, horien ezagugarri garrantzitsuetako batzuk ikusi ahal izango ditugu eta azken hamarkadetan izandako ondorioak, helburuak eta bilakaera aztertuko ditugu. Ondoren, garapen iraunkorraren inguruan egin diren kritiketako batzuk aurkeztuko ditugu, kontuan hartu beharrekoak baitira, errealtate bihurtu eta prozesu osoa zapuztu ez dezaten. Halaber, garapen iraunkora nola gauzatzeko ari den ere aztertuko dugu, nola ikuspegi globaletik begiratuta (balore indibidual eta sozialen aldatzarekin erlazionatuta dagoena), hala ikuspegi teknologikoagotik (ekoizpen-eraginkortasunean eta aurrerapen tekniko eta zientifikoetan nagusituta). Ikusiko dugun bezala, bi alderdi horiek beharrezkoak dira eta ezarri ere egin daitezke, baina beharrezkoa da, gainera, gizarte-sisteman (politikoan nahiz kulturean) balio-aldaketa egitea. Aldaketa horiek ez dira soilik balio pertsonaletara edo soziale-tara mugatu behar (ez dugu ahaztu behar, hala ere, balio horiek oso garrantzitsuak direla iraunkortasunaren ildotik doazen jokabideak geureganatzeko); are gehiago, aldaketa horiek gobernatzeko moduan, erabaki kolektiboak hartzeko moduan eta, bereziki, botere ekonomikoaren banaketan ere eragina izan behar dute.

SUSTAINABLE DEVELOPMENT AND GLOBALISATION: WHEN THE FUTURE HAS AN INFLUENCE UPON THE PRESENT

Eduardo Rubio Ardanaz and Beatriz Akizu Aizpiri

In this article we will focus on the definitions of the concepts of Globalisation and Sustainable Development, in order to trace some of their most relevant features and analyse its consequences, aims and evolution over the last decades. Afterwards, we will take an approach to some of the criticisms concerning Sustainable Development, and which must be taken into account, so that they do not become true and, therefore, do not truncate the whole process. We will also provide an analysis of how the Sustainable Development is taking shape, which will be carried both from a global perspective, which related to the change in individual and social values, and from a more technological perspective, which focuses on production efficiency and technical and scientific developments. As we will see, both perspectives are necessary and can be implemented, even though some changes need to be done in the values of the social (political and cultural) system. Such changes do not refer only to personal and social values —these are very important to help us adopt attitudes that are on the line of sustainability—, but also to the way of governing, the way in which decisions are made and, especially, to the distribution of economic power.

Introducción

Globalización y Desarrollo Sostenible, son dos conceptos clave en la discusión teórica, política y académica de la última década, en cualquier disciplina que se centre alrededor del estudio del Desarrollo Económico (o de otros temas de naturaleza e implicaciones internacionales), y con toda seguridad lo serán también en la presente y en las siguientes décadas. Ambos se utilizan tanto para explicar lo que sucede a nivel local, como para intentar comprender aquello que sucede a nivel regional e internacional y las interrelaciones que existen entre estos tres niveles de acción/interacción político-económica.

Tanto el de la Globalización como el del Desarrollo Sostenible son conceptos que describen fenómenos que podemos entender como esencialmente inevitables. En el caso de la Globalización, porque interpretamos que es un proceso imparable, que llevamos décadas sufriendo (si nos referimos a la última fase, la más intensa de la Globalización), y cuyo ritmo se va acelerando con el transcurso de los años; en el caso del Desarrollo Sostenible, porque nos referimos a un proceso que está conceptualizado como necesario, y por lo tanto también inevitable si queremos preservar la continuidad de la especie humana sobre el planeta (y seguramente la de las demás especies que nos acompañan).

De esta manera, el Desarrollo Sostenible sería inevitable puesto que sin él, no hay futuro en el planeta para el ser humano (al menos en la manera en que podemos imaginarlo hoy); de esta manera, también es inevitable el consenso y la aceptación participativa consciente de todos los actores sociales, económicos y políticos, que van conjuntamente con el Desarrollo Sostenible. En contraposición, nos encontramos con la Globalización, caracterizada precisamente, por la inexorabilidad (puesto que se nos presenta desde el pasado a un ritmo creciente), y por la imposición de un proceso sobre el que la mayoría de los actores socioeconómicos, culturales y políticos no han decidido, a pesar de sufrir las consecuencias del mismo.

En las siguientes páginas nos vamos a detener en la definición de los conceptos de Globalización y de Desarrollo Sostenible, para intentar captar algunas de sus características más importantes, y hacer un balance de sus consecuencias, objetivos y evolución a través de las últimas décadas. Posteriormente nos acercaremos a algunas de las críticas que se le hacen al Desarrollo Sostenible, y que tendremos que tener presentes si no queremos que se conviertan en realidad, truncando todo el proceso. También prestaremos su debida atención a las for-

mas en las que se está sustanciando el Desarrollo Sostenible, tanto desde una perspectiva global, relacionada con el cambio de valores individuales y sociales, como desde una perspectiva más tecnológica, centrada en la eficiencia productiva y en los avances técnico-científicos. Veremos que ambas vertientes son necesarias, y pueden implementarse, pero que también debe realizarse un cambio de valores dentro del Sistema social (político y cultural). Un cambio que no se limite a los valores personales e incluso sociales (con toda la importancia que éstos tienen para poder cambiar a conductas que vayan en la línea de la sostenibilidad), sino que se extienda a la forma de gobernar, a la manera de tomar decisiones colectivas, y especialmente al reparto de poder económico.

No podemos mantener un sistema socioeconómico que deja tantas y tan catastróficas secuelas a nuestro alrededor. Si estamos aprendiendo de la cuestión ambiental, que las consecuencias de lo que hacemos aquí, se manifiestan especialmente en otros lugares del planeta, para revertir sobre nosotros con posterioridad, también deberíamos de «aprender» que este sistema socioeconómico tiene igualmente sus repercusiones negativas en otras partes del planeta, y que igualmente éstas acabarán por llegar hasta nosotros. Ello va a requerir de nosotros/as un cambio de comportamientos, así como la sustitución del Sistema que condiciona y propicia esos comportamientos. Pero empezemos, acercándonos a los conceptos de Globalización y de Desarrollo Sostenible.

1. Globalización

1.1. Definición y características

La Globalización no es un fenómeno estrictamente reciente, y de una manera más o menos tenue, podemos rastrear su avance a través de los últimos siglos, con un continuado acentuamiento en el transcurrir del tiempo. Podemos reconocerla tal y como es entendida y estudiada actualmente, en el pasado siglo XX en sus dos fases más cercanas y más claras. La primera de ella estaría comprendida entre el final de la II Guerra Mundial (1945) y la denominada Crisis del Petróleo (1973). La segunda fase, más aguda aún y en la que la aceleración ya se percibe como imparable e incluso incontrolada es la que comprende desde la mencionada Crisis del Petróleo hasta la actualidad. En esta fase se manifiesta claramente la gran influencia que ejercen las recientes revoluciones tecnológicas (especialmente las que abaratan y facilitan los costos del transporte), la información y las comunicaciones. Alcanza su apogeo dialéctico y conceptual en la década de los años 90 (Keeling, 2004).

Las primeras señales de la Globalización se enmarcan en el ámbito financiero de influencia, para ir extendiéndose posteriormente a los ámbitos de la economía general y de la información. En la actualidad, sería imposible separar

además, el fenómeno de la Globalización de sus efectos ambientales, políticos, sociales y culturales (CEPAL, 2002; Lucas, 2004). En todas estas áreas podemos encontrar los cuatro siguientes rasgos característicos de la Globalización que podemos comenzar a contrastar con las del Desarrollo Sostenible:

- a) Primeramente, la irreversibilidad, tal y como mencionábamos en el apartado anterior; dado el grado de desarrollo tecnológico alcanzado en la actualidad, tenemos que admitir que sería imposible volver a grados de aislamiento similares a los de décadas pasadas, especialmente en las áreas del transporte y de la comunicación. Ello no debe significar que tengamos que asumir y sobre todo aceptar la globalización de una manera acrítica, mucho menos bajo su forma actual. Es por ello que, especialmente una Globalización asumida como irreversible, debe ser objeto de detenidas reflexiones en sus procesos y consecuencias.

Contrastando con ello, la inevitabilidad del Desarrollo Sostenible es de una calidad diferente a la de la Globalización. El Desarrollo Sostenible será irreversible por necesidad, pero también necesariamente respetuoso con el medio ambiente (que estará a un nivel de prioridad superior al del rendimiento económico bruto), y consensuado por la totalidad de los agentes económicos y sociales, tanto a nivel global, como a nivel regional o local.

- b) La segunda característica de la Globalización reside en las contradicciones que se pueden hallar tanto en sus consecuencias como en su evolución. La Globalización deberíamos entenderla como un fenómeno neutro, que toma tintes positivos o negativos según cuál haya sido el manejo que le hayamos dado, y cómo la vayamos conduciendo (Lucas, 2004). Por lo tanto, no es en sí misma un fenómeno negativo (aunque muchas de sus consecuencias lo son, especialmente debido a la economía neoliberal en la que se desarrolla), ni tampoco es la mejor de las realidades (aunque igualmente algunas de sus consecuencias han sido muy positivas); seguramente no hay una única forma de globalidad, y tenemos que acercarnos a la más conveniente y respetuosa para con todas y todos los habitantes del planeta (CEPAL, 2000; Albert, 1992; Rodrik, 2001).

En este aspecto, señalamos que el Desarrollo Sostenible no es neutro en el mismo sentido que la Globalización. El interés económico como fin supremo, que encontramos en la Globalización, no tiene otro objetivo, más que el de su propia multiplicación y acumulación de capital (en este sentido es unidimensional). En cambio, el Desarrollo Sostenible, contiene en sí mismo una disparidad de metas que pueden llegar a ser contradictorias, o complementarias, pero que en cualquier caso lo convierten en un fenómeno esencialmente multidimensional. Además puede adquirir diferentes aspectos finales según cada una de las demás características (por ejemplo culturales o sociales, o geográficas). Esto nos lleva a la necesidad de conjugar lo económico con lo social, y con lo ambiental, en vez de dejar que arrastre a todos los demás factores, que pasan de esa manera

a quedar subordinados, y a ser «sacrificables». Esta posibilidad queda descartada en el Desarrollo Sostenible.

- c) La tercera característica de la Globalización la podemos enmarcar dentro de los ámbitos de influencia que le corresponden. Lo internacional repercute en lo regional y en lo local; y viceversa, las influencias de lo local y de lo regional se dejan sentir en el nivel internacional, y se repercuten mutuamente. Ámbitos que anteriormente estaban desconectados, al menos de una manera directa, en la actualidad reciben las influencias claras, los unos de los otros con una cada vez mayor rapidez, y con una completa inexorabilidad y falta de control.

El Desarrollo Sostenible, no es ajeno a esta sensibilidad de conexión entre planos geográficos diferentes. Pero sí recoge la voluntad (necesidad, diríamos), de un equilibrio entre esas influencias, que en cualquier caso mantienen siempre su aspecto de influencia mutua, y no únicamente del plano más poderoso hacia el más débil.

- d) La última de las características de la Globalización que contrastaremos aquí, estriba en el carácter desigual de los actores participantes, lo que con toda seguridad da lugar a los innumerables desequilibrios que sufren los habitantes de distintos puntos del planeta en la actualidad. Los principales agentes (gobiernos y empresas multinacionales en especial) imponen sus intereses sobre los intereses de los agentes menos poderosos, y peor organizados. Solo adquiere categoría de realidad aquello que puede influir en los resultados económicos de dichos agentes principales, mientras que se desprecia, ignora e incluso niega la mayor parte de lo que es irrelevante para esos grandes agentes político-sociales y sobre todo económicos.

Esta característica se deriva de la anterior, y si la comparamos aplicada al Desarrollo Sostenible veremos que el resultado implica un cambio en la gobernabilidad dirigido hacia un mayor reparto del poder político, económico y social. El Desarrollo Sostenible coloca en este caso, el equilibrio como meta, cuando como veíamos, el desequilibrio era una de las consecuencias de la Globalización (al menos en su presente forma neoliberal). Este equilibrio requerido por el Desarrollo Sostenible no solo se refiere a las tres áreas específicas del mismo (ambiental, económica y social), sino que traspasa generacionalmente a quienes vivimos actualmente en nuestro planeta, haciéndonos responsables de los recursos y la situación económico-social en que tendrán que hacerlo las generaciones venideras.

1.2. Consecuencias de la Globalización

Como consecuencia de las desigualdades provocadas por el sistema económico neoliberal, y de las sinergias obtenidas de su aplicación sobre un marco global, cristalizadas en la manera de entender y practicar el Desarrollo Económico durante las últimas décadas, se han venido acumulando una serie de conse-

cuencias negativas sobre el planeta y sobre sus habitantes. Estas consecuencias negativas comprometen seriamente la supervivencia del sistema de vida tanto social como biológico, tal y como los conocemos actualmente; entre estas consecuencias perniciosas podemos destacar las siguientes (Brown et al.; IUCN/UNEP/WWF, 1991; UNEP, 1992; Andriantitsaholiniaina, Kouikoglou, y Phillis, 2004; Oskamp, 2002):

- desaparición de la capa de ozono (a causa de los CFC, y cuyas consecuencias dañinas sobre la salud están demostradas)
- cambio climático y calentamiento global (o efecto invernadero)
- pérdida de la biodiversidad
- desaparición de acuíferos y contaminación de las reservas de agua dulce
- sobre-explotación de los recursos pesqueros (ya exhaustos en muchas partes del planeta)
- erosión de los suelos cultivables y descenso de los rendimientos agrícolas
- lluvia ácida
- polución atmosférica y oceánica
- daños genéticos y hormonales (debidos en gran parte a la fabricación y uso de dioxinas)
- descenso de la capacidad reproductiva (debida a la fabricación y uso de clorinas)
- pobreza y analfabetismo
- SIDA y aumento de otras enfermedades
- desequilibrios poblacionales: superpoblación/falta de población
- guerras y conflictividad social y política, violencia, etc.

Todas y cada una de ellas son amenazas graves que pueden provocar una situación catastrófica e irreversible en nuestro mundo, haciéndolo inhabitable para nosotros y para quienes nos tengan que suceder. Podemos agrupar para su mejor consideración todas estas consecuencias en las siguientes categorías, siendo a la vez todas ellas tanto causa de las demás, como también su efecto.

Deterioro ambiental

La Globalización en su dimensión ambiental se refiere a la naturaleza de los problemas ambientales, y su relación va en aumento. La Globalización no es ajena a estas consecuencias ni, por supuesto, a los múltiples efectos que se están produciendo en la sostenibilidad ambiental (CEPAL/PNUMA, 2001). El calentamiento global es el mejor ejemplo, o al menos el más agobiante, en el que las emisiones de gas provenientes de todo el mundo, se unen para alterar el clima global. La responsabilidad de reducir los impactos ambientales globales reside en todos y cada uno de los países, pero con una responsabilidad diferenciada, tal y como se menciona en la Declaración de Río (1992) distinguiendo entre países desarrollados y aquellos en vías de desarrollo en razón de su mayor o menor pasado contaminador.

De lo que no cabe duda —y la evidencia científica así lo indica— es que, especialmente desde el comienzo del capitalismo, la escalada creciente y acumulativa de las actividades humanas ha ocasionado impactos ambientales de carácter mundial («males públicos globales»), que no se reflejan en los mercados pero que afectan a intereses comunes globales que escapan a las perspectivas nacionales. Se ha puesto de manifiesto una mayor interdependencia y vulnerabilidad ambiental entre países, independientemente de su grado de desarrollo, lo cual confiere un carácter singular a la tercera fase de la globalización, que corresponde al último cuarto del siglo XX.

A lo ancho del mundo, también el consumo excesivo es motivo de preocupación, por lo que significa de agotamiento de las materias primas existentes, y gasto incontrolado de energía. Una manera de hacerle frente, puede ser el empleo tanto de medios tecnológicos, como educacionales. Lo cual va a significar un incremento del papel de los medios educativos y de comunicación y de otros instrumentos de información pública a la hora de incrementar la conciencia de los consumidores sobre la importancia de unos patrones sostenibles de producción y de consumo. Los incentivos a la asistencia técnica a las industrias para adoptar tecnologías energéticamente eficientes y más limpias, pueden ser también ser una prioridad eficaz.

Pobreza y Gobernabilidad

Dentro del marco de la Globalización, y en parte como avance de la misma en el entorno económico neoliberal, podemos observar cómo en la actualidad, se está ensanchando la división entre los ricos y los pobres (tanto a nivel de comparación entre países, como al comparar individuos con individuos, pertenecientes al mismo país). Ello sucede a pesar de los esfuerzos y de las voluntades políticas manifestadas y puestas en acción especialmente desde la ONU en los últimos años. La Globalización tiene que ser dirigida de tal manera que sirva a las necesidades sociales de los procesos de desarrollo integral y no solo a los intereses financieros y económicos de los más poderosos.

Quienes defienden la forma actual de la Globalización argumentan que «una marea creciente empuja hacia arriba a todos los barcos» (Dernbach, 2002), y sugieren que el Desarrollo Económico traerá más tarde o más temprano un mayor desarrollo social y que ello conllevará igualmente una mayor protección ambiental. Esto les sirve para poner el énfasis en el Desarrollo Económico, y desentenderse del desarrollo social y cultural (y por supuesto, de los desequilibrios de riqueza resultantes).

Los autores que sostienen posiciones más críticas, sin embargo, señalan que los beneficios económicos de la Globalización «se confinan a los países desarrollados y a una escasa docena de países en vías de desarrollo» (Dernbach, 2002). Incluso, «que el Desarrollo Económico en los países en desarrollo se realiza a expen-

sas de los derechos humanos y de la protección ambiental» (Dernbach, 2002). Señalan por lo tanto el carácter insostenible de la forma presente de Globalización.

Siguiendo con la gobernabilidad, debemos mencionar también, que ha sido habitual en «la industria del desarrollo» hablar de las necesidades de participación de los pobres y otros grupos en los proyectos de desarrollo. A pesar de ello, en la práctica esto significa, a menudo, consultas sobre un limitado rango de opciones sobre cómo se deberían alcanzar de una manera más eficiente una metas ya predeterminadas, o qué formas de acción son la más aceptables para mitigar los aspectos más negativos de la agenda social y ambiental.

En cambio, los países industrializados prósperos son los mayores consumidores de recursos globales, y frecuentemente consiguen proteger la calidad ambiental en el interior, exportando las industrias contaminantes al exterior (Sachs, 1999); por ello su responsabilidad es mayor, tal y como mencionábamos anteriormente. En este punto se mezclan las consecuencias de un reparto desigual y una gobernabilidad más que deficiente (tanto a nivel internacional como a niveles regionales o locales), que en su crecimiento se mezclan con los desastres ecológicos y ambientales. Nuevamente tenemos que mencionar aquí, que la distinción entre causas y efectos es complicada, dado que todos ellos son efecto y causa a la vez, los unos de los otros. Veremos que el Desarrollo Sostenible se propone el hacer frente a la situación simultáneamente en todas las áreas de actuación, precisamente debido a este fenómeno.

Asimismo, podemos observar cómo a nivel económico, la Globalización ha significado más capital y recursos para las empresas multinacionales. Lo cual les dota de una aún mayor influencia en las políticas gubernamentales e internacionales, así como una más eficaz planificación que les permite evitar cualquier tipo de barrera o cortapisa expresada por los gobiernos, dirigida a controlar las consecuencias de sus acciones. Los diferentes gobiernos deberían reconocer el papel del sector privado como «actor global», y al mismo tiempo tener unas capacidades institucionales y reguladoras adecuadas en las interacciones con ese sector privado (CEPAL, 2002).

Finalmente reseñaremos en este apartado, cómo las Guerras tienen un impacto negativo emergentemente nuevo sobre el medio ambiente. Ya no son únicamente consecuencias de tipo humano y económico las que se derivan de las mismas, sino que empieza a destacar su impacto ambiental (por supuesto, los tres ámbitos se implementan mutuamente). Los esfuerzos dirigidos a reducir las tensiones entre los países y a la resolución de conflictos para evitar las guerras deberían ser una prioridad en las áreas geográficas que lo requieran.

Pérdida de la riqueza cultural

La Globalización tiene impactos sobre la diversidad cultural y el conocimiento tradicional, que obstaculizan muchas veces con su mera presencia el

avance de los intereses económicos predominantes, provocando un enfrentamiento desigual. A partir de este enfrentamiento se produce una «invasión» cultural que afecta principalmente a los valores de las comunidades más débiles, que acaban perdiendo su propia visión del mundo, cultura y valores, sin los cuales caen materialmente bajo la influencia ecológicamente extraña y extranjera que se les impone a la fuerza.

Junto con ello, y sin que signifique entrar en contradicción, la Globalización debe también entrañar un mayor y más fácil movimiento de los recursos humanos y fondos de conocimiento a través de todo el planeta (CEPAL, 2002). Sin embargo esto debe realizarse de una forma adecuada. Teniendo en cuenta que los nuevos instrumentos de comunicación permiten una mayor accesibilidad y transferibilidad de conocimiento alrededor del mundo, no estará de más el señalar que esta facilidad sigue siendo un arma de doble filo, que sirve tanto para expoliar el conocimiento de culturas indígenas minoritarias como para permitir el avance tecnológico, científico y cultural hasta nichos poblacionales a los que anteriormente no lo hacía.

1.3. Controversias en torno al deterioro ambiental

A lo largo de estas últimas décadas, y principalmente alrededor de la cuestión ambiental, han surgido dos tipos de controversia. Por un lado la controversia sobre la irreversibilidad de los daños ecológicos acumulados, y por otro lado (ligada íntimamente a la primera cuestión) la discusión referente a cuáles son (o no son) las causas de estos daños ambientales. De los resultados de estas controversias dependerán, lógicamente, las acciones que se pretendan emprender como respuesta a la situación actual, lo cual implica grandes diferencias en las repercusiones de tipo económico.

Respecto al primer tema de la irreversibilidad de los daños, destacaremos que ha ido quedando zanjado a lo largo de los años, siendo principalmente un debate de tipo técnico, en el que los diferentes estudios ambientales han ido siendo progresivamente incontestables. Para verlo más claro, sólo tenemos que recordar, como piedra de toque, el principio 15 de la Declaración de Río, o criterio de precaución, que establece que: «Cuando haya peligro de daño grave o irreversible, la falta de certeza científica absoluta no deberá utilizarse como razón para postergar la adopción de medidas eficaces en función de los costos para impedir la degradación del medio ambiente» (Declaración de Río, 1992). De esta forma se deja patente la preocupación por los daños que se producen, apreciándose su posible irreversibilidad. Esta discusión también ha adquirido naturaleza política y económica, por lo que a pesar de quedar científicamente resuelta, es reavivada periódicamente por algunos mandatarios internacionales. Con ello intentan favorecer sus intereses (económicos y políticos) poniendo en tela de juicio ciertas actividades humanas claramente peligrosas, a pesar del deterioro irreversible que pueden implicar para el medio ambiente.

Respecto a la importancia de las diferentes causas posibles, podemos señalar como significativa la larga polémica sostenida entre las posturas representadas por Ehrlich por un lado y Commoner por otro, en la década de los 70. La discusión giraba (y continúa haciéndolo) en torno a cuáles son las causas fundamentales del deterioro medioambiental, y de la amenaza de agotamiento material del planeta (Robinson, 2003).

Para Ehrlich, las verdaderas causas del desastre medioambiental y amenazas para la supervivencia del ser humano serían principalmente el consumismo desbordado y la sobrepoblación del planeta; de tal manera que controlando estos dos factores el problema sería fácil de solucionar. Al respecto podemos recoger datos de diferentes autores, señalando los límites demográficos de la tierra, por un lado, y posicionándose en un cambio radical de nuestros hábitos de consumo (en el mundo desarrollado), por otro lado. Estaríamos hablando de factores que afectan principalmente a la responsabilidad individual (Ehrlich y Ehrlich, 1991).

Enfrentado a esta postura, encontramos principalmente a Commoner, para quien la clave reside en la localización de soluciones técnicas que permitan continuar con el desarrollo. En este caso estaríamos hablando de factores que afectan principalmente a la esfera de la tecnología. Siendo importante el cambio de valores, actitudes y comportamientos, se coloca la clave sobre la eficiencia tecnológica y productiva, que permitiría extender el Desarrollo Económico a lo ancho de todo el planeta, sin causar daños irreparables en el mismo (Commoner, 1991).

Quedan enfrentadas por lo tanto dos formas de solucionar los males medioambientales: el cambio radical de valores y de pautas de consumo, contra el recurso a la eficiencia tecnológica y productiva. Esto nos conduce irremediablemente al siguiente punto, en el que nos centraremos más específicamente en el Desarrollo Sostenible. Acabaremos de ver con más detalle de dónde surge su necesidad, y recogeremos las críticas que se le presentan. De esta manera estaremos en disposición de reflexionar sobre la situación actual, y especialmente sobre la que queremos (y necesitamos) para el futuro.

2. Desarrollo Sostenible

Ante la magnitud creciente y alarmante de estos efectos no deseados del Desarrollo Económico, nos vemos abocados a la reflexión de hacia dónde vamos y qué tipo de futuro nos espera. Son especialmente los datos que afectan al medio ambiente y a los recursos materiales y energéticos, los que amenazan con detener el Desarrollo Económico imperante. De esta manera surge la duda de hasta qué punto son renovables los recursos que utilizamos de forma consumista y neoliberal, y se constata que el Desarrollo Económico no es suficiente; se requiere un desarrollo diferente: un Desarrollo Sostenible, especialmente si se quiere extender el modelo a las zonas del planeta que carecen de él. Empeza-

mos entonces a perfilar el concepto de Desarrollo Sostenible, como veremos a continuación.

El concepto de Desarrollo Sostenible está ligado con justicia al nombre de Gro Harlem Brundtland, quien dirigió en 1987 la Comisión que llevaría su nombre, y de la que saldría bajo los auspicios de la World Commission on Environment and Development, el texto titulado *Our Common Future* (World Commission on Environment and Development, 1987).

Las dos características más sobresalientes sobre las que se fundamenta el también conocido como «Informe Brundtland», son un incremento del desarrollo y la preservación del medio ambiente (World Commission on Environment and Development, 1987), pero colocando siempre ambos al servicio del elemento social, que pasa a ocupar el centro por el que se justifican tanto las metas económicas como las medioambientales. Es necesario atender a un Desarrollo que alcance a todas las personas, sin descuidar la clave de futuro:

- 1) Se unen definitivamente los tres aspectos que caracterizan al Desarrollo Sostenible: la protección del Medio Ambiente, el Crecimiento Económico y el aspecto Social. Es decir, el Desarrollo deja de ser sinónimo de Desarrollo Económico, para pasar a una concepción más integral y compleja, que comprende aspectos tanto ecológicos, concernientes a la preservación del medio ambiente (por ejemplo, calidad del agua, integridad territorial, calidad del aire, biodiversidad, etc.), como humanos (por ejemplo aspectos políticos, prosperidad económica, salud, educación, etc.). A partir de Brundtland, algunos autores hablan incluso de «sostenibilidad social», «sostenibilidad económica», «sostenibilidad comunitaria», «sostenibilidad cultural» como partes de la dimensión humana del Desarrollo Sostenible (Hardoy *et al*, 1992; Pugh, 1996).
- 2) También supone un avance sustancial respecto a los anteriores marcos de reflexión y de actuación (Desarrollo Económico puro, y conservación ambiental pura), esto es, la inclusión de un nuevo parámetro temporal. Brundtland marca la conveniencia de satisfacer las necesidades de las generaciones actuales, sin comprometer las posibilidades de que las futuras generaciones puedan, a su vez, satisfacer sus propias necesidades. La necesidad de poder desarrollarse no se extiende únicamente al resto de la población mundial (además de quienes vivimos en el Primer Mundo), sino que es intergeneracional. No podemos hipotecar las posibilidades de que quienes habiten el planeta en el futuro puedan igualmente gozar de un nivel de desarrollo similar al que deseamos para nosotros/as.

2.1. Necesidad e implicaciones del Desarrollo

Como ya hemos mencionado, el Desarrollo tal y como es entendido en el Informe Brundtland, es un desarrollo no solamente económico, sino también

social, con toda la complejidad de matices que ambos términos encierran. Y además debe ser ambientalmente sostenible. Se constata que un creciente número de habitantes del planeta vive en situación de subdesarrollo y de pobreza —a pesar de los esfuerzos por acabar con ella— (Reed, 2002); que para subsanar esa situación es necesario darle un nuevo impulso al Desarrollo Económico, pero que es necesario a la vez, no agotar los recursos materiales y finitos de los que dispone el planeta y cuyos límites comienzan ya a vislumbrarse.

Según los cálculos de la Comisión Brundtland, los niveles de Desarrollo Económico registrados no eran en esos momentos suficientes para satisfacer las necesidades de toda la población humana, tal y como se postula en *Our Common Future*, con vistas a la consecución del Desarrollo Sostenible. Las estimaciones realizadas entonces, apuntaban a la necesidad de incrementar el Desarrollo Económico entre 5 y 10 veces más, a fin de conseguir ese objetivo.

Si tenemos en cuenta que las cotas de desarrollo actual ya plantean problemas serios e incontestables para la continuidad de la vida humana en el planeta, nos encontramos ante el reto de materializar una nueva forma de desarrollo, que no solamente no produzca el agotamiento y los daños que ha causado y causa el desarrollo actual, sino que al contrario, sea capaz de recuperar parte de lo deteriorado. Por lo tanto, es necesario más Desarrollo Económico, pero un Desarrollo Económico completamente diferente al que conocemos en la actualidad.

2.2. Necesidad de cuidar el mundo en el que vivimos: Preservacionistas vs Conservacionistas

El Desarrollo Sostenible surge en un escenario de confrontación conceptual. No solamente hay una pugna entre los modelos de Ehrlich y los de Commoner, como ya hemos visto, sino que también la hay entre dos corrientes contrapuestas en su manera de entender el medio ambiente y la Naturaleza: la corriente Preservacionista y la Conservacionista (Robinson, 2003):

- a) La corriente Preservacionista postula la conservación del medio ambiente de forma completamente natural, protegiéndolo de los efectos de la acción humana (Nash, 1982). Esta corriente se inscribe dentro del Biocentrismo, y está en relación con movimientos como el Romanticismo europeo y el Trascendentalismo americano. La máxima prioridad en sus actuaciones y planteamientos reside en la Naturaleza como bien supremo en sí mismo, independiente de las necesidades humanas (Robinson, 2003). Un bien que hay que separar de la codicia, e incluso de las necesidades legítimas de los seres humanos, y que hay que preservar intacto.
- b) A la anterior, se le antepone la corriente Conservacionista, para quienes el interés de la Naturaleza es principalmente servir al ser humano en sus necesidades. También postulan su defensa y conservación, pero con el objeto de que esos recursos naturales puedan estar disponibles en el momento de ser

necesaria su utilización, para la especie humana. Es por ello que podemos considerarla una corriente Antropocéntrica, pues coloca el centro de sus actividades y planteamientos en el ser humano, que en este caso sería más importante que la propia Naturaleza (relacionados con esta corriente podemos encontrar al Eco-turismo actual y al Utilitarismo) (Robinson, 2003).

Hay que remarcar el paralelismo entre esta corriente Conservacionista y las reflexiones de Comonner. Las soluciones técnicas son las más adecuadas para arreglar el problema medioambiental. Todo consiste simplemente en realizar un esfuerzo de eficiencia productiva. En la postura conservacionista descansa toda una nueva serie de conceptos más recientes: eco-eficiencia; desmaterialización; diseño ambiental; ecología industrial; biomimetismo... que se inspiran en la idea de que imitando los procesos de la naturaleza podemos producir más, pero usando mucha menos energía y materiales. Es decir, se decantan por la consecución de un cambio tecnológico que pueda solucionar el problema. También es clara la consonancia entre la corriente Preservacionista, y las defensas que realiza Ehrlich de un necesario y radical cambio de hábitos y de valores que nos permitan evitar el borde del abismo. En este caso, las necesidades de la raza humana no están por encima de la Naturaleza, sino que deben limitarse a las posibilidades reales ofrecidas por ella.

La declaración de Brundtland (1987) recoge aportaciones de las dos corrientes mencionadas, aunque podamos reconocer que la aportación más neta es la que coloca a la persona en el centro de todo el proceso, por oposición a la más preservacionista; esta situación se reafirma claramente en la posterior Declaración de Río (1992), cuyo primer principio declara lo siguiente:

«Los seres humanos constituyen el centro de las preocupaciones relacionadas con el Desarrollo Sostenible. Tienen derecho a una vida saludable y productiva en armonía con la naturaleza» (Declaración de Río, 1992).

La Naturaleza no es una realidad superior a las necesidades del ser humano, sino una de las mismas. Por eso debe ser respetada y mantenida, para asegurar que se satisfagan todas las necesidades de los seres humanos. Como consecuencia, serán las soluciones tecnológicas las que más importancia cobren en un principio, a fin de alcanzar el Desarrollo Sostenible. Ello no impide que a la vez se abra todo un debate sobre la importancia de los valores en los que arropar a la eficiencia tecnológica.

No perdamos de vista, en cualquier caso, que al colocar al ser humano en el centro del interés, Brundtland, y después la Conferencia de Río, no lo harán de cualquier manera. Es decir, no lo colocarán solamente como Homo Economicus, sino en toda su complejidad cultural, política, y ética, en la que la propia economía está también al servicio de la Humanidad. Con ello se añade un matiz que cambia sustancialmente el significado que pueden tener las soluciones tecnológicas y de eficiencia productiva.

2.3. Desarrollo Sostenible: Valores y Cultura

Podemos apreciar que el sentido de reflexionar sobre cuál es el papel que juegan los valores en esta situación, es doble. Por un lado está la cuestión de cuáles son los valores que van a permitir que nos adecuemos a los cambios de comportamiento necesarios para apoyar las medidas de tipo tecnológico (por ejemplo, cómo conseguir que la población colabore con el reciclaje, o con la reutilización, o cualquier otro tipo de cambio comportamental orientado a una mejor eficiencia del uso de los recursos); en este caso estamos de hablando de valores-herramienta, para conseguir un fin. Por otro lado, estaría la discusión más radical que nos propondría un cambio completo de los valores que nos empujan al consumismo y a vivir de espaldas a la Naturaleza, por otros más ecológicos, de respeto medioambiental, austeridad y abandono radical del derroche consumista (ello implicaría una renuncia a parte de las comodidades que se disfrutan en el mundo desarrollado); y aquí hablamos de los valores como finalidad en sí mismos, consustanciales a la persona. Se mantiene, por lo tanto, la tensión entre posturas encontradas: el cambio de ciertos valores nos debe ayudar a conseguir satisfacer todas nuestras necesidades, sin destruir el planeta (la Naturaleza debe adaptarse al ser humano), o según la postura adversa, es necesario un cambio de valores que implique una transformación de nuestras necesidades, hasta que éstas sean acordes con la Naturaleza y su preservación (el ser humano debe adaptarse a la Naturaleza).

Por supuesto, la primera cuestión gira de una manera simple sobre comportamientos puntuales que habría que corregir para ayudar a los logros tecnológicos (podríamos hablar de eficiencia en la tecnología comportamental), que tendrían como resultado el mantenimiento de la actual forma de vivir, pero ampliada y mejorada; mientras que la segunda nos habla de toda una revolución en la forma de entender la economía, la vida cotidiana, y las relaciones sociales y políticas. En cualquiera de los dos casos, tendremos que reconocer con Holdgate, que «una ética es importante, porque lo que hace la gente depende de lo que creen. Las creencias compartidas ampliamente son más poderosas que los edictos gubernamentales» (IUCN/UNEP/WWF, 1991).

Para quienes defienden que el Desarrollo Sostenible se basa en una economía de mercado abierta, y que su objetivo sería el incrementar el bienestar humano, sin destruir el medio ambiente, pero preservando el sistema económico en el que estamos ahora (todo ello reconociendo los tres parámetros del Desarrollo Sostenible: Social, Económico y Ecológico, tanto a nivel global como local) (Austrian Business Council for Sustainable Development, octubre, 2001), el cambio de valores es puramente instrumental; un ajuste tecnológico más, orientado a aumentar la eficiencia del sistema actual.

Para quienes defienden que precisamente, la única manera de construir el Desarrollo Sostenible es la contraria, es decir, superar el sistema capitalista, al

que se le reconoce como verdadero origen de los desastres y desigualdades tanto ecológicos como sociales que se registran en la actualidad, está claro que el problema suscitado por la postulación del Desarrollo Sostenible, no se resolverá con nuevas investigaciones, ni con una ciencia y tecnología mejores; ni siquiera concienciando a la población de que se requieren ciertos cambios comportamentales puntuales (Robinson, 2003).

En este punto, debemos reconocer que el concepto de Desarrollo Sostenible es heredero inmediato de las cuestiones ambientales, y de los retos que suponen la polución medioambiental, la emisión de gases con efecto invernadero y el agotamiento de los recursos; sobre ellos se basa la economía actual, principalmente sobre el petróleo. Por todo ello, es comprensible que demos prioridad a la cuestión económico-ambientalista en el debate de los valores (al que le daremos continuación en un apartado posterior). Pero también tenemos que tener en cuenta el aspecto más social del novedoso enunciado de Brundtland (sin el cual, lo económico no tendría ningún valor), e intentar relacionar esta reflexión sobre los valores, con las necesidades sociales y políticas, tales como los derechos civiles y políticos, internacionalmente declarados, y los derechos económicos, sociales y culturales: igualdad económica y social, solidaridad y no discriminación, desarrollo social, protección de los derechos del niño e importancia de la mujer.

Nos interesa no perder de vista cuál es el papel que juega en todo esto la Globalización, reconociendo que una de las ventajas del fenómeno sería la denominada «globalización de valores» (CEPAL, 2000). Entendiendo por «globalización de valores: la extensión gradual de principios éticos comunes» (CEPAL, 2000). Todos ellos expresados internacionalmente, recogidos por la ONU y aceptados por la mayoría de los países del planeta. Esta situación global puede tener su contrapartida en la simultánea globalización de los valores de la economía de mercado en todos los niveles de las relaciones sociales. Ello será causa también de preocupación por «el derecho a la identidad de pueblos y grupos sociales» que se sienten amenazados por la tendencia a la homogeneización cultural que impone la Globalización. Este «derecho a ser diferente» interactúa de diversas maneras con los derechos humanos en el sentido tradicional, pues reconocen la igualdad de los ciudadanos, entre sí y ante el Estado» (CEPAL, 2000). Contradictoriamente, encontramos que la Globalización supone también un ataque a la diversidad cultural de la humanidad, amenazando las historias irrepetibles y los valores que rigen en las comunidades minoritarias. Los actuales y potentes medios de comunicación, agigantan la brecha entre los cánones culturales privilegiados por las cadenas globales y las bases culturales y artísticas de los países y regiones, a la vez que permiten la concentración de su control en pocas manos, atentando contra la idea de diversidad cultural.

Vemos que tanto el debate sobre la Globalización como el que atañe al Desarrollo Sostenible, están inseparablemente unidos a una reflexión sobre la im-

portancia de los valores, tanto en su vertiente cultural, como en su sentido de antecedentes de las actitudes y los comportamientos que inciden decisivamente en toda esta cuestión.

2.4. Algunas críticas al Desarrollo Sostenible

No son pocas las críticas que se han alzado alrededor del concepto de Desarrollo Sostenible en estos últimos años, desde la aparición del Informe Brundtland. Recogeremos ahora los principales argumentos y reflexiones que han sido críticos con el Desarrollo Sostenible, y con su realización, llegando incluso a indicar que el concepto de Desarrollo Sostenible es poco más que una visión utópica, y no «un mapa para decisiones prácticas» (Norgaard, 1994), con las consecuencias que ello conllevaría. En cualquier caso, veremos que la mayoría de estas críticas pueden ser calificadas de leves, y no invalidarían el sentido de la búsqueda del Desarrollo Sostenible, tal y como ha sido formulado.

Contra la Multiplicación del Desarrollo Económico

La primera de las críticas que recogemos se centra en la petición de Brundtland de aumentar el desarrollo (entre 5 y 10 veces, como veíamos anteriormente, para que pudiera extenderse a toda la Humanidad). Si el desarrollo existente en 1987 constituía ya por sí mismo un gravísimo problema para la sostenibilidad ambiental, la perspectiva de aumentarlo en las proporciones mencionadas, supondría una amenaza desproporcionadamente mayor. Esta crítica se amplifica si tenemos en cuenta que la población humana va creciendo a un ritmo vertiginoso, y ello significa que las necesidades de una población creciente, son también crecientes, incluso aunque a nivel individual se mantuvieran estancadas. Por lo tanto, podemos decir que para llegar a toda la población humana actual, las previsiones de Brundtland se habrían quedado ya pequeñas (a pesar de su ya gran magnitud).

Ante esta crítica, podemos argumentar dos soluciones diferentes: por un lado podemos confiar en los avances técnicos que permitan multiplicar la eficiencia en los métodos productivos, de tal manera que el impacto de más Desarrollo Económico pueda significar el mismo impacto ambiental, o incluso un menor impacto ambiental; por otro lado, la creencia de que somos capaces de encontrar una nueva manera de desarrollarnos y organizarnos que requiera de menos carga ambiental y de recursos para el planeta podría facilitar que el desarrollo se extendiera a toda la población mundial. Esta crítica no debe significar la limitación del Desarrollo a zonas acotadas del planeta, dejando el resto subdesarrollado, amparándonos en la excusa del límite de expansión del Desarrollo. Tampoco debemos olvidar que una de las soluciones propuestas, a esta situación consistiría finalmente en un descenso del nivel de vida de quienes consumimos demasiado, para poder permitir unos niveles de desarrollo dignos al resto de la población humana.

Peligro de identificar Desarrollo Sostenible con Desarrollo Económico

La segunda crítica se basa en la rapidez con la que los niveles gubernamental y empresarial asimilan «desarrollo» con «crecimiento económico». Al hacerlo, pueden justificar su adscripción al Desarrollo Sostenible, sin tener en cuenta el resto de elementos constitutivos del mismo. Estos elementos (social y ambiental) constituyen, de hecho, el núcleo duro de la declaración de Brundtland, que se centra en la persona y en los derechos civiles y sociales que le corresponden.

No sólo para la misma Brundtland, sino también para la Declaración de Río, lo más importante es el ser humano, al que se le reconocen los derechos a una vida saludable, productiva y armónica con la naturaleza. En cualquier caso, ésta objeción no es insalvable, o incorregible, aunque sí representa una llamada de atención de primer orden para que no nos despistemos del verdadero significado expresado en *Our Common Future* (World Commission on Environment and Development, 1987). El Desarrollo Sostenible debe ser fundamentalmente social y ambiental, tal y como Brundtland lo expresa en su declaración.

Ambigüedad del Concepto de Desarrollo Sostenible

Relacionada con la crítica anterior, contaríamos con una tercera, que atribuye a la conceptualización y definición del Desarrollo Sostenible una ambigüedad tal que acabaría por despojarle del mínimo significado y sentido, haciéndolo aplicable a cualquier tipo de actuación o proceso, sea verdaderamente sostenible o no. El riesgo de que actividades contrarias al espíritu del Desarrollo Sostenible sean etiquetadas como tal, es una realidad constatada en la práctica, y un mero juego del lenguaje y del marketing empresarial y gubernamental, que cercenaría gravemente la viabilidad del proceso (Robinson, 2003).

Esta ambigüedad daría pie a que cada agente intentara mirar por su provecho, justificándolo haciendo hincapié en la parte de la definición que más le conviniera: «los ambientalistas quieren que los sistemas ambientales se sostengan, los consumidores quieren que se sostenga el consumo, los trabajadores quieren que se sostengan los empleos... Con el término significando algo diferente para cada uno, la búsqueda del Desarrollo Sostenible es solo el comienzo de un alboroto cacofónico» (Norgaard, 1988).

Ante esta crítica algunos autores, reconociendo la amplitud y vaguedad del concepto de Sostenibilidad, verían más un aspecto positivo de oportunidad política, que un problema. La amplitud de la definición permitiría el diálogo y el posible encuentro de posturas inicialmente contrapuestas, que seguramente una definición más exacta no podría facilitar (Robinson, 2003).

Oportunismo o Desarrollo Sostenible

Igualmente se puede aducir a la luz de todo lo anterior, que una gran parte de quienes se acercan al Desarrollo Sostenible (a nivel gubernamental y empresarial) enarbolándolo en sus discursos y en sus prácticas, lo hacen de una manera poco honesta, y con el propósito de ganarse los favores de un público consumidor cada vez más sensibilizado con la situación; como un «intento» de las empresas por satisfacer las exigencias «ecológicas» de los consumidores, logrando de esa forma un consumo mucho mayor aún (Morton, 2000). Es decir, no sería una vocación netamente sostenibilista sino una postura táctica tras la que se ocultarían los intereses económicos (Robinson, 2003).

Es cierto que la proliferación de los estándares y de certificados de sostenibilidad (girando en torno al respeto ambiental y a la responsabilidad social) puede estar motivada por esa razón mercantilista. De hecho, se aplican a un número creciente de productos y servicios que han surgido durante los últimos años. No podemos, en cualquier caso, negar que son pasos dados en la dirección de un Desarrollo más Sostenible, y que por lo tanto, suman más que restan. Asimismo contribuyen a la difusión de conceptos y de valores incluidos en el Desarrollo Sostenible, por lo que hay que acogerlos con satisfacción.

Por otro lado, debemos tener en cuenta que el atractivo del Desarrollo Sostenible para gran parte de las instancias gubernamentales y empresariales reside precisamente en la «posibilidad de negocio» que supone su aplicación, tal y como públicamente es reconocido por algunos autores:

«el desarrollo sostenible descansa absolutamente en el corazón de los intereses comerciales. Considerándolo un resultado, es importante garantizar la competitividad de la industria europea con respecto a otros agentes comerciales radicados en otras partes del mundo. Es necesario, por lo tanto, establecer preferencias por medidas que faciliten una situación de beneficio económico (Austrian Business Council for Sustainable Development, 2001)».

Desarrollo Sostenible como pantalla que ocultaría los verdaderos problemas de la humanidad

La última crítica, seguramente la más seria de todas ellas, estaría centrada en el carácter distractivo que la dinámica del Desarrollo Sostenible podría ejercer sobre los verdaderos problemas del mundo en la actualidad. Podemos dejar de apreciar cuáles son las verdaderas necesidades, por estar centrados en otros problemas. El Desarrollo Sostenible cumpliría la función de introducir cambios sucesivos mientras se contienen «las amenazas a la manera en que los poderosos distribuyen y mantienen actualmente el poder» (Lohmann, 1990).

El Desarrollo Sostenible, al distraernos de aquello que es más importante, sería, pues, reformista por no cuestionar ni el reparto de poder, ni las situaciones de explotación. Se ignorarían cuestiones como la necesidad de un cambio políti-

co y social (el movimiento antiglobalización estaría situado en este lado de la crítica) (Klein, 2000): «Prominentes abogados del Desarrollo Sostenible tienen instrucciones manipulativas, que buscan negar a los grupos más pobres su parte de la recompensa material del desarrollo» (Redclift, 1987).

En apoyo a esta dura argumentación estarían los datos destacados por quienes la sostienen, indicadores de que a pesar del incremento de Desarrollo Económico, y de la puesta en marcha de acciones orientadas al Desarrollo Sostenible, las grandes cifras, provistas por organizaciones internacionales, apuntan claramente a un ensanchamiento en la diferencia entre quienes son pobres y son ricos, en este mundo, tanto a nivel individual, como a nivel internacional. De esta manera, la única solución que podría dar paso a la realización de un auténtico Desarrollo Sostenible, sería el acabar con el capitalismo, y con sus instituciones políticas y económicas (Fernando, J.L. 2003).

Como podemos observar, esta acusación es muy grave, y seguramente la más difícil de solventar, de entre todas las que hemos planteado aquí. En cualquier caso, todas estas críticas, no nos apartan de una realidad ante la que hay que responder, teniendo en cuenta cuál es la situación global, sobre la que hay que reflexionar, y teniendo en cuenta también cuáles son finalmente las aplicaciones más concretas en las que se puede sustanciar el Desarrollo Sostenible.

3. Necesidad de seguir reflexionando sobre el Desarrollo Sostenible y la Globalización

3.1. Relación entre Globalización y Desarrollo Sostenible

Después de haberlos examinado, encontramos que Desarrollo Sostenible y Globalización son conceptos que paradójicamente son tan incompatibles y antagónicos como inseparables y necesarios el uno para el otro. Siendo cierto que es esta Globalización la que expande unos valores y unas pautas de conducta que llevan al desequilibrio en el desarrollo (y a la insostenibilidad), también es cierto que para que se pueda encarar un proceso de Desarrollo Sostenible, aparentemente es imprescindible el realizarlo de una manera global, tanto en sus estrategias como en sus objetivos, puesto que aquellas consecuencias negativas que hacen que el Desarrollo Sostenible sea necesario, provenientes de la Globalización, sólo pueden ser atacadas de forma igualmente global.

Observamos en cambio, que mientras la Globalización actúa desde arriba hacia abajo (lo global influye sobre lo regional y lo local; lo regional influye sobre lo local), el Desarrollo Sostenible actúa igualmente, de arriba hacia abajo, pero también actúa desde abajo hacia arriba (lo local influye sobre lo global y sobre lo regional; lo regional influye sobre lo global). Esta es la diferencia entre

Desarrollo Sostenible y Globalización, que permite que todos los agentes implicados en el Desarrollo puedan participar y decidir cuál será su futuro, de forma conjunta y ponderada.

Para que Desarrollo Sostenible y Globalización no resulten desequilibrantes en los lugares en los que actúen, será necesario que la influencia de la Globalización llegue a sus diferentes destinos en condiciones de igualdad, tanto para poder ser elegida o rechazada, como para poder extraer de su acción unos resultados similares a los producidos en esos diferentes lugares. Ello es especialmente relevante en las áreas de educación, promoción social y salud.

Que ello no fuera así resultaría en la degradación cultural de los más débiles así como un mayor retraso técnico y económico; la aculturación de quien no controla el flujo de la información o la corriente económica y de valores. Por ello es necesario también que el flujo resultante tenga las mismas posibilidades de ser desarrollado y aplicado con posterioridad, evitando la creación de frustraciones entre quienes teniendo las capacidades para el desarrollo, son incapaces de ejercerlas debido a reglas injustas de juego tanto internacionales como locales.

En aras del Desarrollo Sostenible, en términos culturales, sociales y de justicia, la Globalización debe ser refrenada y limitada. Especialmente en las situaciones en las que se salga de las dos premisas mencionadas anteriormente para su aplicación. De lo contrario las consecuencias serán completamente contrarias a lo que supone el Desarrollo Sostenible, y a su demanda de participación y mecanismos de decisión real.

Por ello supone un gran reto la aplicación del Desarrollo Sostenible de una forma globalizada en áreas que actualmente no están preparadas para ello, (ya sea por razones de desfase económico o de decisión política o incluso cultural), sin que de ello resulte una mayor injusticia y alejamiento o desequilibrio para tales áreas.

Finalmente reconoceremos en las palabras del Secretario General de la ONU, que el Desarrollo Sostenible no debe significar la continuidad por otras vías de un sistema que se ha demostrado insolidario e injusto, a la vez que dañino para el medio ambiente, e incluso insostenible, sino que debe dar paso a un mundo diferente que no solamente tenga las posibilidades de ser sostenible en el futuro, sino que igualmente se merezca el serlo:

«Tenemos que escoger entre un mercado global estimulado solo por cálculos de beneficio a corto plazo, y uno que tenga un rostro humano. Entre un mundo que condena a la cuarta parte de la raza humana al hambre y la miseria, y uno que ofrece a cada persona al menos la posibilidad de prosperar, en un entorno saludable. Entre uno egoísta y libre para cualquier cosa, en el cual ignoramos el destino de quienes pierden, y un futuro en el cual los fuertes y los triunfadores aceptan sus responsabilidades, mostrando una visión y un liderazgo globales» (Annan, K., 2003).

3.2. Aplicación del Desarrollo Sostenible: Valores vs. Eficiencia técnica

Las diferentes maneras en que los distintos autores han propuesto llegar a los objetivos de sostenibilidad marcados anteriormente, estarán relacionadas con los presupuestos teóricos que sustenta cada uno de ellos. Por esa razón nos interesa volver a examinar otra vez la disyuntiva representada por quienes proclaman la necesidad de un cambio profundo de valores y del estilo de vida que llevamos actualmente, por un lado, y quienes creen principalmente en las posibilidades de la tecnología y de la ciencia para poder realizarlos, por otro.

a) Hemos visto anteriormente que si se asume la mirada biocéntrica, entonces es necesaria una nueva ética, un nuevo juego de valores y una nueva forma de relacionarnos con la Naturaleza, no siendo suficiente la búsqueda de soluciones técnicas para cambiar las conductas inadecuadas (o no sostenibles) (Robinson, 2003).

Vamos a ver que se han realizado propuestas que están en línea con un cambio completo de nuestros valores consumistas actuales (Oskamp, 2002). La mayoría de estas indicaciones van en el sentido de alcanzar la suficiencia, como tendencia comportamental a usar menos de lo que es técnicamente, legalmente o financieramente posible; también existen indicaciones de una índole más técnica, dentro de lo que es el cambio de comportamientos en las ciencias sociales (especialmente en la Psicología Social) (Oskamp, 2002; Princen, 2003):

- Simplicidad vital voluntaria: compromiso con un estilo de vida más frugal y sobrio
- Cambio de valores hacia la armonía con la Naturaleza, enfatizando las metas de protección ambiental a largo plazo.
- Animar acciones concretas específicas, efectivas en la reducción del uso de recursos materiales, tanto energéticos como de materias primas
- Divulgación de la información referente los daños ambientales que se cometan. Informar sobre la situación ambiental y sobre los cambios necesarios, a la vez que se anima y se estimula a la población a realizarlos (la información sola, no resulta eficaz).
- Promover normas comportamentales claras, que indiquen qué es lo que se espera de nosotros/as como individuos
- Aprovechar las creencias en los procesos tecnológicos
- Uso de la actividad grupal cuidadosamente organizada (*collective efficacy*) y promoción del activismo proambiental y del uso de medios de comunicación.
- Enfatizar los logros de los patrones de vida sostenibles, como una meta que nos trasciende y que todos los individuos y naciones pueden compartir.
- Aplicación del «Principio Cero», que nos marca que las soluciones de compromiso son inaceptables cuando tales compromisos sirven sólo para posponer una solución real; «si se permite una pequeña cantidad de la ac-

tividad peligrosa hay posibilidades de un aumento de la misma, y la catástrofe es posible, incluso probable» (Princen, 2003).

- Aplicación del «Principio de la Justificación de Reversibilidad», que nos indica que en un proceso cuyas consecuencias medioambientales desconozcamos, la carga de la prueba de demostración no recae sobre quienes «deben demostrar que es nocivo», sino sobre quienes «deben demostrar que no lo es»; y es que «los experimentos bien controlados en laboratorios son generalmente aceptables, pero los experimentos en la atmósfera o sistemas marinos o fluviales abiertos, no lo son» (Princen, 2003).
- A un nivel más político o social, se impondrían también una serie de medidas orientadas a cuestiones de organización política y social, así como orientadas a cambios en la gobernabilidad, involucrando a la comunidad en la toma de decisiones y en todo el proceso en general. Es por ello que las políticas gubernamentales son imprescindibles para la buena marcha del proceso.

Las medidas propuestas anteriormente deberían serlo con voluntad de globalidad. Esto es, resultaría muy peligroso (además de muy poco honesto), el proponer medidas de austeridad a quien menos nivel de desarrollo ha alcanzado (y además ha contribuido menos al deterioro actual), mientras se cree que no es tan necesario el traslado hacia estos nuevos valores, por parte de quienes vivimos en países desarrollados (y por tanto hemos contribuido de una manera mayor a causar el deterioro actual).

b) Si se asume la mirada antropocéntrica, hay que confiar en la habilidad y capacidad del ser humano para encontrar las soluciones técnicas que permitan acabar con los problemas que nos acucian y que amenazan a la sostenibilidad del planeta. Como una parte más de este esfuerzo técnico, habría que incluir la aportación de las Ciencias de la Conducta, que entrañarían también el manejo de los valores que llevan a la sostenibilidad, y la forma de implantarlos a nivel global (Robinson, 2003).

Son representativos de esta corriente los dos siguientes conceptos (Princen, 2003):

- Cooperación (representación igualitaria, participación pública, claridad absoluta, compartir información, consenso).
- Eficiencia (discusión del trabajo, economía a escala, especialización, aumento de la eficiencia —gestionar los gobiernos de una manera más empresarial—, intensificación y conservación).

Las soluciones más concretas que se nos proponen desde esta perspectiva serían del tipo de las siguientes:

- Implantación de Ecotasas y de nuevos impuestos que permitan repercutir los costos ambientales en el precio de los diferentes productos finales (Ag-yeman y Evans, 2003).

- Eliminación de subsidios a la agricultura y a la energía.
- Mercados de comercio con esquemas más locales.
- Alojamiento accesible.
- Reciclaje y energías renovables.
- Transporte eficiente.
- Esquemas de agricultura impulsada por la comunidad.
- Participación pública
- Mayor información.
- Mayor eficiencia

Dentro del espíritu predominante en esta corriente del Desarrollo Sostenible, la cooperación es el enfoque que prevalece, y ello implica negociar, alcanzar acuerdos, hacerlos efectivos ejecutándolos, supervisar, resolver disputas, construir confianza (Princen, 2003). Al igual que veíamos en el análisis del enfoque anterior, aquí debemos señalar que es también importante la necesidad de participación, de una deliberación reflexionada y de la capacidad para alcanzar resoluciones colectivas. Ello implica también a la gobernabilidad y al diseño de una nueva forma de sociedad, aunque no necesariamente con la radicalidad que se desprendería del análisis del enfoque anterior..

3.3. Otras reflexiones

a) *¿Requiere el Desarrollo Sostenible un cambio de sistema económico y social? Reforma vs. Revolución*

Aunque en este apartado simplemente apuntaremos la duda sobre el escenario final del Desarrollo Sostenible, sí podemos avanzar algunas reflexiones. Y es que, tanto las diversas críticas recibidas por el Desarrollo Sostenible, como sus diferentes aplicaciones, nos invitan a preguntarnos si lo que nos estamos planteando con todo este proceso, es la reforma de nuestro actual marco económico, político y social, o si a lo que estamos abocados es a romper con este marco, e implantar uno nuevo que nos permita hacer frente a los retos planteados por la sostenibilidad.

El Desarrollo Sostenible entendido como un parche que sirva para que un sistema socio-económico que está a punto de estallar pueda seguir adelante (con los retoques mínimos para que siga igual), no tendría sentido, ya que no detendría el proceso de degradación ambiental, social y económica, y por lo tanto únicamente significaría el retraso de la toma de decisiones finales. Con ello solo se ganaría tiempo antes de llegar al colapso, pero no se solucionaría el problema de la sostenibilidad. De esta manera, nos colocamos ante una única posibilidad, que es la del «cambio de paradigma», una revolución, y por lo tanto un cambio de valores más profundo que lo que exigiría un simple retoque tecnológico en los medios de producción y consumo. Estaríamos hablando de una «autorrevolución», es decir un cambio radical emergente, paradójicamente, de las necesida-

des del propio sistema y de su voluntad de cambiar y evolucionar por sí mismo, para evitar las consecuencias catastróficas que nos vienen encima, antes de que las suframos de una manera fatal.

La reflexión planteada de esta manera posibilita que algunos autores vean la complejidad conceptual del Desarrollo Sostenible más como un acto político que como un concepto científico, lo cual obstaculiza aún más su significado práctico. Podemos reconocer que en gran parte de los casos, se sabe qué es lo que convendría hacer, pero lo que plantea un problema son los obstáculos políticos y sociales que se oponen a la puesta en marcha de las soluciones conocidas.

En cualquiera de los casos, ya sea en el ámbito de la discusión científica, o en el de la política, o incluso en el de la práctica social y económica, la aplicación del Desarrollo Sostenible debe hacer surgir las contradicciones existentes entre los diferentes agentes activos, que mantienen intereses y valores distintos (incluso a veces divergentes, y que raramente coinciden con el interés general); pero deben llegar a un acuerdo que les permita afrontar el reto de un futuro de interdependencia y acuerdo (Petit, 2003; Prades et al., 2004).

Avanzar en este punto implica en cierta forma una mayor participación de los individuos, un mayor debate, nuevas formas de consulta pública y debate que permitan que los diferentes puntos de vista puedan ser expresados y tenidos en cuenta tras ser contrastados de una manera conjunta.

b) *Necesidad de Participación y Transparencia*

La Sostenibilidad no es sólo un concepto integrador de diferentes campos de actuación (social, económico y ambiental) —lo cual requiere que se elimine la fragmentación del proceso de toma de decisiones, es decir, que las preocupaciones sociales y ambientales se integren en una toma de decisiones económica y de seguridad ((Robinson, 2003). También es un concepto integrador de las generaciones presentes con las futuras, y debe ser integrador de los diferentes agentes participativos en el proceso: Gobiernos, Agentes Económicos, la población civil (específicamente campesinos, trabajadores, mujeres, infancia y juventud, pueblos indígenas, comunidad científica y tecnológica y ONG —tal y como lo señala la Agenda 21—), etc...

Esta necesidad de lograr acuerdos entre todos los agentes implicados, mediante la negociación, contrasta con las exigencias de la Globalización, para la cual no es necesario alcanzar ninguno de estos acuerdos; de hecho en la práctica, su implantación ha pasado por encima de grandes masas de población, algunas de las cuales han salido malparadas del proceso (un proceso que ni ellas habían decidido comenzar, ni por supuesto han controlado).

Estar inmersos en un proceso de Desarrollo Sostenible implica una participación lo más amplia posible, por parte de todos los agentes sociales y econó-

micos activos, y ésta participación requiere transparencia, y métodos de deliberación y toma de decisiones que sean adecuados para facilitar la participación. Ello requiere avances y transformaciones profundas en el tema de la gobernabilidad y de la organización política. Un proceso de toma de decisiones colectivas que se base en el conocimiento de los expertos, pero que no esté determinado por el mismo. También se necesitan nuevas formas de aprendizaje social, que permitan la extensión del Desarrollo Sostenible a las diversas escenas ambientales, sociales y políticas (Robinson, 2003):

«La participación pública es esencial para asegurar que las consideraciones sociales y ambientales y las metas están integradas en las decisiones gubernamentales. Estas provisiones están justificadas por el conocimiento especial que las personas tienen concerniente a las condiciones sociales y ambientales, y por la probabilidad de que su participación ayudará a asegurar la consideración de los efectos y las metas ambientales en las decisiones gubernamentales» (Robinson, 2003).

En cualquier caso, no podemos ignorar que uno de los agentes principales, aquél que lleva la voz cantante actualmente, es el capital, los medios de producción. No parece muy posible que haya Desarrollo Sostenible si no hay una alternativa real a las necesidades de los agentes que mueven actualmente el sistema económico y financiero, y sin que estos mismos agentes colaboren en el mismo. Siendo la actividad económica fundamental para la prosperidad social, y siendo la técnica uno de los instrumentos fundamentales en dicha actividad, podemos vislumbrar cuál va a ser la importancia de las tendencias utilitaristas y los instrumentos de eficiencia y desarrollo tecnológico por los que abogan.

Epílogo

Durante una larga época nos ha parecido que el Sistema Socioeconómico era omnipotente, y que no necesitaba de nada ni de nadie. Nos ha parecido que estaba más allá del bien y del mal, y que estaba también más allá de la realidad medioambiental y social, que quedaban reducidas a meros proveedores de recursos a explotar. Creíamos poder construir aquella realidad medioambiental y social a nuestro antojo, de forma que sirviera mejor a los intereses socioeconómicos marcados por el capitalismo neoliberal. Ahora, sin dejar de reconocer que lo socioeconómico influye e incluso perfila los otros dos ámbitos (medioambiental y social), descubrimos con inquietud, que el Sistema Económico se encuadra dentro de estas dos realidades; que no es independiente de ellas, sino más bien, está comprendido en ellas. Descubrimos especialmente, que las personas y los grupos de personas, no son simples elementos de «usar y tirar» dentro de un Mercado Ciego, que los abarca y los utiliza con el único objetivo de obtener el máximo rendimiento económico (algo que también hemos descubierto recientemente respecto al medio ambiente).

Podemos por lo tanto, aclarar cuál debe ser la relación entre Globalización y Desarrollo Sostenible (ya hemos visto que ambos fenómenos están ligados entre sí, a pesar de lo contradictoria que puede ser esta relación, a veces). A nuestro juicio, el Desarrollo Sostenible debe ser quien marque la pauta directriz en esta pugna dialéctica; y ello debe ser así dada la diferencia fundamental entre ambos procesos en lo que se refiere a los objetivos que se marca cada uno de ellos y a las consecuencias que se derivan de los mismos. Recordamos que el Desarrollo Sostenible, por definición, requiere de la participación de todos los agentes sociales y personas implicados en la problemática situación presente, lo cual le confiere un carácter superior al de la Globalización.

Ésta se rige por mecanismos tan ciegos en cuanto a las consecuencias que provoca, como opacos en lo que se refiere a la toma de decisiones y participación, exactamente lo contrario que el Desarrollo Sostenible. La Globalización busca imponer los intereses económicos de quien la impulsa, tanto sobre los demás intereses económicos no predominantes, como sobre las diferentes situaciones sociales y medioambientales, que quedan, de esta manera, subordinadas a la economía capitalista neoliberal. El Desarrollo Sostenible implica, en cambio, la búsqueda de un Sistema Socioeconómico en equilibrio con las necesidades sociales y culturales de las personas que lo componemos; también implica un respeto escrupuloso hacia el medio ambiente, fuente de recursos, y en los cuales el mencionado Sistema Socioeconómico Sostenible encuentra su asentamiento, y del cual depende.

Ahora, a modo de conclusión acabaremos señalando en forma de pronóstico, los que a nuestro juicio serán los caminos que tomará en el futuro (si es que no está sucediendo así ya, o incluso, si no es que siempre ha sucedido así, también), la cuestión a la que nos hemos acercado.

Y es que creemos que mientras se ha avanzado ya de una manera apreciable en el aspecto medioambiental y de eficiencia del Desarrollo Sostenible, queda aún mucho por recorrer en lo que respecta a la parte social. Parece como si hubiera que demostrar que una sociedad que se olvide de este aspecto no es sostenible. En este sentido, creemos que son necesarios aún muchos esfuerzos, y muchas reflexiones que nos hagan ver la necesidad (incluso económicamente hablando), de alcanzar una sostenibilidad social (con todo lo que ello implica), con el mismo nivel de rigor y de urgencia que los que estamos aplicando en los otros dos parámetros más ambientales y económicos del Desarrollo Sostenible.

Igualmente, creemos que vamos a asistir en el futuro a un mayor debate entre las tendencias Preservacionistas y Conservacionistas, es decir entre quienes abogan por mantener el sistema, mejorándolo, y quienes anuncian la necesidad de un cambio radical en el sistema socio-económico. Este debate no será solamente teórico, sino que traspasará el campo de las ideas para llegar al de la práctica, seguramente con el aderezo de tensiones y de encendidas polémicas. En

cualquier caso, veremos también, que ambos enfoques pueden igualmente entenderse y fusionarse complementándose mutuamente.

El tercer punto clave de esta cuestión seguirá siendo el de la participación y los cambios políticos y de gobernabilidad, necesarios para mantener un planeta realmente sostenible. Veremos si el avance en estos dos temas candentes nos permite también aclarar esta cuestión y darle una solución satisfactoria, que posibilite a la especie humana y al planeta en su conjunto, llegar a esa nueva utopía que se nos plantea; esa nueva Tierra Prometida a cuya búsqueda estamos condenados si queremos sobrevivir, y que algunos pensamos puede ser el Desarrollo Sostenible.

Bibliografía

- AGYEMAN, J. y EVANS, T. (2003). Toward Just Sustainability in Urban Communities: Building Equity Rights with Sustainable Solutions. *The Annals of the American Academy*. 590. Noviembre.
- ALBERT, Michel (1992), *Capitalismo contra capitalismo*. Paidós. Barcelona.
- ANDRIANTIATSAHOLINIAINA, L.A.; KOUIKOGLOU, V.S. y PHILLIS, Y.A (2004). Evaluating strategies for sustainable development: fuzzy logic reasoning and sensitivity analysis. *Ecological Economics* 48 149-172.
- ANNAN, K. (2003). in DE MELLO, UNHCHR *Report on Business and Human Rights*.
- AUSTRIAN BUSINESS COUNCIL FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT (ABCSD) (2001) *Globalization and Sustainable Development in Europe*
- BONNES, M. y BONAIUTO, M. (1987). Environmental Psychology: From Spatial-Physical Environment to Sustainable Development. En *Handbook of Environmental Psychology*. D. STOKOLS e I. ALTMAN (eds.). Wiley, New York.
- BROWN, L.R., FLAVIN, C. y FRENCH, H. (2000). *State of the World 2000*. Elgar, Northampton.
- CEPAL (2002) Comisión Económica para América Latina y el Caribe (Naciones Unidas) *Globalización y Desarrollo* (6 al 10 de mayo de 2002) Brasilia
- CEPAL (Comisión Económica para América Latina y el Caribe). (2000), *La brecha de la equidad: una segunda evaluación* (LC/G.2096), Santiago de Chile.
- CEPAL/PNUMA (Comisión Económica para América Latina y el Caribe/Programa de las Naciones Unidas para el Medio Ambiente) (2001), *La sostenibilidad del desarrollo en América Latina y el Caribe: desafíos y oportunidades* (LC/G.2145(CONF.90/3)), Santiago de Chile, octubre.
- COMISIÓN ECONÓMICA PARA AMÉRICA LATINA Y EL CARIBE (Naciones Unidas) (2000), *Equidad, desarrollo y ciudadanía* (LC/G.2071/Rev.1-P), Santiago de Chile. Publicación de las Naciones Unidas, N.º de venta: S.00.II.G.81.
- COMMONER, B. (1991). Rapid population growth and environmental stress. *International Journal of Health Services* 21 (2), 199-227.
- DERNBACH, J.C. (2002) Achieving Sustainable Development: The Centrality and Multiple Facets of Integrated Decisionmaking. En *Indiana Journal of Global Legal Studies*. Vol. 10: 247-285.

- EHRlich, P. y EHRlich, A. (1991). *The Population Explosion*. Simon and Schuster. Nueva York
- FERNANDO, J.L. (2003). The power of Unsustainable Development: What Is to Be Done? *The Annals of the American Academy*, 590. Noviembre.
- HARDOY, J.E., MITLIN, D., SATTERTHWAITTE, D. (1992). *Environmental Problems in Third World Cities*. Earthscan Publications, Londres.
- HUNECKE, M., BLÖBAUM, A., MATTHIES, E. y HÖGER, R. (2001). Responsibility and Environment. Ecological Norm Orientation and External Factors in the Domain of Travel Mode Choice Behavior. *Environment and Behavior*. Vol. 3, n.º 6 nov. pp. 830-852.
- IUCN/UNEP/WWF (1991). *Caring for the Earth: A Strategy for Sustainable Living*. International Union for the Conservation of Nature, Gland (Suiza).
- KEELING, DJ. (2004) Latin American Development and the Globalization Imperative: New Directions, Familiar Crises *Journal of Latin American Geography*, Kentucky
- KLEIN, N. (2000). *No Logo-Taking Aim at the Brand Bullies*. Vintage Canada. Toronto (Canadá).
- LOHMANN, L. (1990). Whose Common Future? *Ecologist* 20: 82-4
- LUBBERS, R.F.M. (1999) Globalization and sustainable development. *Globus*
- LUCAS, S.E.M. (2004) How can we make globalization work for sustainable development? Afrique *PALOP: Développement et mondialisation. Séminaire - Université Libre de Bruxelles - 1-2 mars 2004*
- MCKENZIE-MOHR, D. (2000). Promoting Sustainable Behavior: An Introduction to Community-Based Social Marketing. *Journal of Social Issues*.
- MILON, J.W. y SHOGREN, J.F. (eds.). (1995). *Integrating Economic and Ecological Indicators: Practical Methods for Environmental Policy Analysis*, Praeger Publishers, Westport, CT.
- MORTON, B. (2000). Sustainable Development. *Marine Pollution Bulletin*. vol. 40, pp. 563-564. Elsevier Science.
- NASH, R. (1982). *Wilderness and the American Mind*. Yale University Press. New Haven, CT.
- NORGAARD, M. (1988). «Sustainable Development: a Co-evolutionary View». *Futures*. diciembre: 606-20.
- NORGAARD, R. (1994). *Development Betrayed: The End of Progress and a Coevolutionary Revisioning of the Future*. Nueva York. Routledge.
- OSKAMP, S. (2002). Psychological Contributions to Achieving an Ecologically Sustainable Future for Humanity. En *Psychology of Sustainable Development*. P. SCHMUCK y W.P. SCHULTZ (eds.). Kluwer Academic Publisher, Boston.
- PEARCE, D.W. y TURNER, R.K. (1990). *Economics of Natural Resources and the Environment*. Johns Hopkins University Press, Baltimore.
- PETIT, M. (2003). Développement durable à l'échelle de la planète et gestion des ressources en eau et en sols. *C.R. Geoscience* 355. 643-656.
- POORTINGA, W., STEG, L. y VLEK, CH. (2004). Values, environmental concern, and environmental behavior. A Study Into Household Energy Use. *Environment and Behavior*, vol. 36, n.º 1. Enero, 70-93.
- Prades, J.A., BELZILE, R., GLAUS, M., HAUSLER, R., REVÉRET, J.-P. y RUBIO-ARDANAZ, J.M. (2004). Norms and values in contemporary society: an application to the field of sustainable transportation, en *Human Perspectives in the Internet Society: Culture, Psychology and Gender*. K. MORGAN, J. SANCHEZ, C. A. BREBBIA & A VOISKOUNSKY (Eds.). WIT Press. 355-365. Boston.
- PRADES, J.A., M. MUJICA, J.M. RUBIO-ARDANAZ (2005). Vers une stratégie de transport durable fondée sur le développement de l'innovation technologique. *Esprit critique*. (En prensa)

- PRINCEN, T. (2003). Principles for Sustainability: From Cooperation and Efficiency to Sufficiency. *Global Environmental Politics*. Massachusetts Institute of Technology. 3:1, febrero.
- PUGH, C. (1996). (edit.) *Sustainability, the Environment and Urbanization*. Earthscan, London
- RATNER, B.D. (2004). «Sustainability» as a Dialogue of Values: Challenges to the Sociology of Development. *Sociological Inquiry*. Vol. 74, n^a 1 Febrero. 50-69.
- RAUCH, W. (1998). Problems of decision making for a sustainable development. *Water Science Technology*. 38 (11), 31-39.
- REDCLIFT, M. (1987). *Sustainable Development: Exploring the Contradictions*. Nueva York. Methuen.
- REED, D. (2002) Poverty and the environment: Can sustainable development survive globalization? *Natural Resources Forum* 26. 176-184
- ROBINSON, J. (2003). Future Subjunctive: Backcasting as Social Learning. *Futures*, 35 (8), 839-856.
- RODRIK, D. (2001), «*The Global Governance of Trade as if Development Really Mattered*», informe preparado para el Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD), abril.
- SACHS, W. (1999) *Planet Dialectics: Explorations in Environment and Development*. Nueva York, Zed Books.
- SCHMUCK, P. y SCHULTZ, W.P. (eds.) (2002). *Psychology of Sustainable Development* Kluwer Academic Publisher, Boston.
- STARKE L. (ed.). (2001). *State of the World 2001. A Worldwatch Institute Report on Progress Toward a Sustainable Society*. W.W. Norton & company. New York.
- UNITED NATIONS CONFERENCE ON TRADE AND DEVELOPMENT. *Development and Globalization: Facts and Figures* (2004) Nueva York
- WORLD COMMISSION ON ENVIRONMENT AND DEVELOPMENT. (1987). *Our Common Future* (Oxford University Press, Oxford).

Egin-asmo ditugun aztergaiak

12. zbk.: Lan Harremanak eta Globalizazioa.

Próximos temas previstos

N.º 12: Globalización y Relaciones Laborales

Argitaratutako aleak

1. zbk.: Lan-denbora.

2. zbk.: Lana XXI. mendean.

3. zbk.: Ekoizpen harremana eta ekoizpen artikulazioa.

Berezia: Mintegia: Lan Zientzietako lizentziatura erantzeta U.P.V./EHU-n.

4. zbk.: Enplegu beterantz? Lan-politikak Europan.

5. zbk.: Lan-harremanak garapen bidean. Aldaketak enpleguan eta gizarte-babesean.

Berezia: Lan osasuna.

6. zbk.: Desindustrializazioa eta birsortze sozioekonomikoa.

7. zbk.: Laneko jazarpen psikologiko edo mobbing-ari buruzko gogoetak eta galderak.

Berezia: U.P.V./EHUko Lan Harremanen Unibertsitate Eskolak ematen duen Lan eta Gizarte Segurantzaren Zuzenbideari buruzko egungo eztabaiden Bigarren Jardunaldiak

8. zbk.: Lan-merkatua eta inmigrazioa.

9. zbk.: Ética eta enpresa.

10. zbk.: Pentsioak.

11. zbk.: Lan merkatua eta ijitoen ingurunea.

Números publicados

N.º 1: El tiempo de trabajo.

N.º 2: El trabajo en el s. XXI.

N.º 3: Relación productiva y articulación de la producción.

Especial: Seminario sobre la implantación de la licenciatura en Ciencias del Trabajo en la U.P.V./EHU.

N.º 4: ¿Hacia el pleno empleo? Políticas de empleo en Europa.

N.º 5: Las relaciones laborales en evolución. Cambios en el empleo y la protección social.

Especial: Salud laboral.

N.º 6: Desindustrialización y regeneración socioeconómica.

N.º 7: Reflexiones y preguntas sobre el acoso psicológico laboral o *mobbing*.

Especial: Segundas Jornadas sobre cuestiones de actualidad del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Escuela Universitaria de Relaciones Laborales de la U.P.V./EHU.

N.º 8: Mercado de trabajo e inmigración

N.º 9: Ética y empresa.

N.º 10: Pensiones.

N.º 11: Mercado de trabajo y mundo gitano.

Artikuluari buruzko proposamenak - Egileentzako informazioa

LAN-HARREMANAKek eskatu ez dituen artikuluak onartzen ditu, baina horrek ez du esan nahi horregatik horiek argitaratzeko konpromisorik hartzen duenik. Artikulu horien argitalpena kalitatea eta abagune irizpideei lotuta egongo da (gertutzen ari diren ale horretako edo horietako gaiekiko sintonia, eskura dagoen espazioa, eta abar).

Artikuluak jasotzeko arau orokorrak jarraian xehekatuko diren hauek izango dira:

1. Artikuluak LAN-HARREMANAKek hurrengo aleetarako adieraziko dituen gai monografikoei lotuta egongo dira.
2. Artikuluak ondoko helbide honetara igorriko dira: «LAN-HARREMANAK / Lan-Harremanetarako Aldizkaria, Euskal Herriko Unibertsitatea, Lan-Harremanetarako U.E., Leioako Campusa, Sarriena auzoa, z./g. 48940 LEIOA (Bizkaia).
— Halaber, artikuluak jasoko dira ondoko posta elektronikoko helbidean: nfzarcai@lg.ehu.es.
3. Artikuluak **jatorrizkoak** izango dira eta bidezko disketean etorriko dira (baldin eta postaz igortzen badira). Formatua MS Word 2000 izango da, edo zaharragoa, edo RTF Windows 95/98 sistema eragilerako.
4. Kapituluaren amaierako bibliografiak eredu hau beteko du, beti kakotxak, parentesiak eta etzanak betez:
Deitura(k), Izena-edo-lehen letrak (data): «Artikuluaren-izenburua», *aldizkaria-edo-liburuaren-izena*, Argitaletxea, Herria.
5. Artikuluak hala gazteleraz nola euskaraz (batua) idatz daitezke eta horrela argitaratuko dira. Baldin eta hizkuntza euskara bada egileak gaztelniazko itzulpena ere igorriko du.
6. Artikuluarekin batera **laburpen** txikia edo *abstract* bat aurkeztuko da; horren luzera hamar bat lerrokoa izango da (times 10).
7. Artikuluarekin batera bidezko **hitz gakoak** azalduko dira.
8. Egileak ondoko datu pertsonal hauek zehaztu behar ditu:
 - a) Izen-deiturak eta NANA, horren bidezko letra eta guzti.
 - b) Zein enpresa pribatu, publiko, administrazio, sindikatu, enpresa elkartekoa... den.
 - c) Harremanetarako telefonoa eta e-maila.
 - d) Helbidea.
9. Igorri diren artikulu horiek ez zaizkie egileei itzuliko.

Arestian adierazi den moduan, Idazkuntza Kontseiluak beretzat gorde du artikulua argitaratzeko eskubidea, kalitate eta abagune irizpideen arabera.

Idazkuntza Kontseiluak egileei artikulua onartu diren ala ez jakinaraziko die, baina ez du izango hortik aurrera horiei buruzko postaturkerik izateko betebeharririk.

LAN-HARREMANAKek ahaleginak egingo ditu artikuluen separatak egin eta egileei igortzeko; dena dela, egintza hori une bakoitzean eskura izango diren bitartekoen pentzutan egongo da. Baldin eta aurreko hori zilegi ez bada, aldizkariaren ale bat igorriko zaio bertan artikulua argitaratzen duen guztiari. Bai igorpen hori eta bai, hala denean, aurrekoa, doan egingo dira.

Aurreko idatz-zatiei buruzko iruzkinen bat nahi duenak ondoko pertsona hauengana jo behar du: Idoia Arteta (A.Z.P.), 94 601 32 15 eta M.^a Ángeles Díez López (idazkaria), 94 601 31 06. E-maila: nfzarcai@lg.ehu.es.

Gai monografikoen proposamena

LAN-HARREMANAKek gaien proposamenak onartzen ditu, baina ez du horiek erabiltzeko konpromisorik hartzen.

Gaien proposamena egiterakoan nahitaez hartuko dira kontuan ondoko hauek:

1. Proposatu den gaiak Lan-Harremanen esparruan duen kokapena.
2. Gai horren interesa eta egunerokotasuna.
3. Monografikoak izan beharko du eta disziplina askotatik hurbiltzeko aukerak emango ditu.
4. LAN-HARREMANAKen inoiz landu gabea izango da.

Edozer argitzeko ondoko pertsonarengana jo daiteke: M.^a Ángeles Díez López (idazkaria), 94 601 31 06. E-maila: nfzarcai@lg.ehu.es.

Propuesta de artículos - Información para los autores

LAN-HARREMANAK acepta artículos no solicitados si bien no adquiere por ello el compromiso de su publicación. La publicación de los artículos dependerá de criterios de calidad y oportunidad (sintonía temática con el número o números en preparación, disponibilidad de espacio, etcétera).

Las normas genéricas para la recepción de artículos son las que a continuación se detallan:

1. Los artículos guardarán relación con los temas monográficos que serán avanzados en las páginas de LAN-HARREMANAK para futuros números.
2. Los artículos serán enviados a la dirección: «LAN-HARREMANAK / Revista de Relaciones Laborales», Universidad del País Vasco, E. U. de Relaciones Laborales, Campus de Leioa, B.º Sarriena s/n, 48940 LEIOA (Bizkaia).
— También se recibirán artículos en la dirección de correo electrónico: nfzarcai@lg.ehu.es.
3. Los artículos deben ser **originales** y con su correspondiente disquete (en caso de ser enviados por correo). El formato será MS Word 2000 o anterior, o RTF para sistema operativo Windows 95/98.
4. La bibliografía, que irá al final del capítulo seguirá el siguiente modelo siempre respetando comillas, paréntesis y cursivas:
Apellido/s, Nombre-o-inicial/es, (fecha): «Título-del-artículo», en *Nombre-de-la-revista-o-libro*, Editorial, Localidad.
5. Los artículos se podrán redactar y serán, en su caso, publicados en Castellano o Euskera (batua). En caso de ser en esta última lengua el autor enviará también traducción en castellano.
6. Los artículos deberán ir acompañados de un breve **resumen** o *abstract* cuya extensión será de en torno a las 10 líneas (Times 10).
7. Los artículos deben de ir acompañados de una o varias **palabras clave** correspondientes.
8. El autor debe especificar los siguientes datos personales:
 - a) Nombre, apellidos y DNI con su letra correspondiente.
 - b) Pertenencia a empresa privada, pública, administración, sindicato, asociación empresarial..., y puesto que ocupa. (Si es el caso).
 - c) Teléfono y E-mail de contacto.
 - d) Dirección.
9. Los artículos enviados no serán devueltos a sus autores.

Como queda dicho, el Consejo de Redacción se reserva el derecho de publicar los artículos atendiendo a los criterios de calidad y oportunidad.

El Consejo de Redacción informará a los autores sobre la aceptación o no de sus artículos pero no adquiere la obligación de mantener ulterior correspondencia sobre los mismos.

LAN-HARREMANAK intentará elaborar separatas de los artículos para enviar a sus autores, si bien esta acción dependerá de la disponibilidad de recursos en cada momento. Si enviará, si lo anterior no fuera posible, un ejemplar de la revista a todo aquel que publique un artículo en la misma. Tanto este envío como el anterior, si hubiere lugar, serían totalmente gratuitos.

Para cualquier aclaración sobre los puntos anteriores pueden ponerse en contacto con las siguientes personas: Idoia Arteta (P.A.S.), 94 601 32 15 y M.^a Ángeles Díez López (secretaria), 94 601 31 06. E-mail: nfzarcai@lg.ehu.es.

Propuesta de temas monográficos

LAN-HARREMANAK acepta propuestas de temas si bien no adquiere por ello el compromiso de su utilización.

Al realizar propuesta de temas será necesario tener en consideración los siguientes aspectos:

1. Ubicación del tema propuesto en el ámbito de las Relaciones Laborales.
2. Interés y actualidad del tema.
3. Habrá de ser monográfico y permitir aproximaciones multidisciplinares.
4. Deberá ser inédito en LAN-HARREMANAK.

Para cualquier aclaración sobre los puntos anteriores pueden ponerse en contacto con M.^a Ángeles Díez López (secretaria), 94 601 31 06. E-mail: nfzarcai@lg.ehu.es.

Eraikuntza Hastapenak

LAN-HARREMANAK, Euskal Herriko Unibertsitateko Lan Harremanetako UEren ekimenez sortua, jatorrizko helburu hauekin jaio zen:

1. Lanaren fenomenoaz aztertu jakintzagai askoren ikuspuntutik.
2. Hausnarketa- eta elkarrakzio-topagunea sortzea, non administrazio-, gizarte- zein ekonomia-sektore ezberdinak ideia bateragarriak sortu eta elkarrekin aldatzeko aukera izango duten.
3. Ideien bidez langabezia eta gizarte-bazterketa erauzi, egungo munduko narrioak baitira.

Principios Fundacionales

LAN-HARREMANAK nació por iniciativa de la E. U. de Relaciones Laborales de la Universidad del País Vasco, con los siguientes objetivos fundacionales:

1. Estudiar el fenómeno del trabajo desde una perspectiva interdisciplinar.
2. Crear un espacio de encuentro y reflexión donde los distintos sectores económicos, sociales y de la Administración puedan intercambiar y generar ideas convergentes.
3. Contribuir por medio de las ideas a la erradicación del desempleo y la exclusión social, como lacras del mundo contemporáneo.

Izen/Abizenak:

Helbidea:

Herria: Posta-kodea:

Probintzia: Estatua:

Telefonoa:

Faxa: e-mail.....

Urteko harpidetze (2 zenbaki):

40 euro instituzio harpidedunentzat.

20 euro banakako harpidedunentzat.

Ordainketa era:

Euskal Herriko Unibertsitateko Argitalpen Zerbitzuaren izenean bete txekea

Posta bidezko errenboltoz

VISA txartelaz/Zbkia.: Amaiera-data:

Data:

Sinadura:

ORRI HAU BETE ETA BIDALI HELBIDE HONETARA:

Argitalpen Zerbitzua - Euskal Herriko Unibertsitatea

Postakutxa 1397 - 48080 BILBO

Telefonoa 94 6012000 - Faxa 94 6012333

e-mail luxedito@lg.ehu.es

Edo baita LAN-HARREMANAK-en Web orrian:

<http://www.ehu.es/lsvweb/>

e-mail: nfzarcai@lg.ehu.es

Nombre y apellidos:

Dirección:

Población: Código Postal:

Provincia: País:

Teléfono:

Fax: e-mail:

Suscripción anual (2 números):

40 euros para suscripciones institucionales.

20 euros para suscripciones individuales.

Forma de pago:

Cheque a nombre del Servicio Editorial de la Universidad del País Vasco

Reembolso Postal

Tarjeta VISA número: Caducidad:

Fecha:

Firma:

ENVIAR ESTA HOJA A:

Servicio Editorial - Universidad del País Vasco

Apartado de Correos 1397 - 48080 BILBAO

Teléfono 94 6012000 - Fax 94 6012333

e-mail luxedito@lg.ehu.es

O también en la página Web de LAN HARREMANAK:

<http://www.ehu.es/lsvweb/>

e-mail: nfzarcai@lg.ehu.es