



# gs

## gaceta sindical

reflexión y debate

nueva etapa nº27. dic. 2016

**Anna Byhovskaya**  
**Isidor Boix**  
**Cecilia Castaño**  
**Valerio De Stefano**  
**Ana Rosa del Águila**  
**Christophe Degryse**  
**Javier Doz**  
**John Evans**  
**Cristina Garmendia**  
**José María Goerlich**  
**Michel Husson**  
**Javier Jiménez**  
**Julio Linares**  
**Pedro J. Linares**  
**Francisco Louçã**  
**Vicente López**  
**Joan Majó**  
**Agustín Martín**  
**José María Martínez**  
**Xavier Martínez Celorrio**  
**Fernando Medina**  
**Antoni Roca**  
**Vicente Sánchez**  
**Joan Subirats**

**¿UNA NUEVA  
REVOLUCIÓN  
INDUSTRIAL?  
ECONOMÍA  
DIGITAL  
Y TRABAJO**

**CCOO**

**Isidor Boix**

Las cadenas internacionales de valor en  
la economía digital y la acción sindical  
por el trabajo decente



*Composición Contador V*, 1924. Theo Van Doesburg.

---

*La digitalización económica constituye un elemento de la globalización con importante incidencia en la organización de la producción y el comercio; también en la distribución y la calidad del trabajo, en las relaciones de poder y, por ello, en las necesarias iniciativas de acción sindical por el trabajo decente. Las cadenas de valor de las multinacionales, desde la casa matriz hasta el último eslabón de su cadena de subcontratación, ocupan ya a la mitad de la clase trabajadora mundial y suponen un entramado empresarial, industrial y comercial, en el que tal acción sindical adquiere particulares características, con evidente incidencia de la digitalización económica. La reflexión de cómo desarrollar la iniciativa sindical en este ámbito ha de significar además una contribución al proclamado objetivo de renovación sindical, tanto nacional como global.*

**E**N este 2016 se ha producido un sustancial avance en la asunción de las cadenas de valor como eje de los planteamientos relativos al “trabajo decente” en el mundo. Tras años de ignorarlas, con incluso la pretensión de negarlas por parte de portavoces empresariales, puede afirmarse la decisiva incidencia que en ello ha tenido la catástrofe de Rana Plaza (Bangladesh) el 24 de abril de 2013 con la muerte de 1.134 trabajadores de la industria de la confección. También el trabajo sindical en algunas cadenas de valor y su proyección en múltiples foros, con el creciente interés manifestado desde diversos ámbitos académicos. Para abordar adecuadamente esta cuestión es imprescindible situarla en el marco de las relaciones sociales de este momento, examinando para ello la incidencia del proceso de digitalización en la producción y el comercio mundiales.

## 1. LA EXPRESA ASUNCIÓN DEL SIGNIFICADO DE LAS CADENAS DE VALOR

Probablemente la expresión más clara de que se trata de una cuestión situada ya en el eje de la conciencia colectiva mundial lo constituye la Conferencia de la OIT de este año 2016, abordándola por primera vez desde esta institución con la constitución de la Comisión sobre “Trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”. Lo es también la Conferencia “de alto nivel” convocada sobre el mismo tema y este mismo año por la Comisión Europea.

Por “cadenas de valor” nos estamos refiriendo a todo el entramado industrial, comercial y financiero que constituyen las cadenas de producción, denominadas también de suministro, junto con las de distribución, de las empresas multinacionales. Entramados que han ido adquiriendo dimensiones tales que los convierten en la estructura económica mundial preponderante, decisiva para configurar las relaciones económicas, comerciales, financieras, y también las laborales y sindicales que ahora nos interesan en particular.

Para entenderlo resultan significativas las estimaciones de la Confederación Sindical Internacional (CSI) señalando que el conjunto de las casas matrices de las multinacionales y sus filiales, así como sus proveedores, contratas y subcontratas, con todas las cadenas de subcontratación que llegan muchas veces hasta el trabajo “a domicilio”, emplean en torno al 50% de los trabajadores del mundo (aunque en plantilla propia, de matriz y filiales, sólo hay el 3%), generando el 60% del valor de la producción mundial y el 80% del comercio internacional.

Las consideraciones que siguen se refieren a las cadenas de producción o de suministro, no a las de distribución y venta. Para caracterizarlas conviene tener en cuenta su diversidad, tanto en las relaciones societarias de los múltiples centros de trabajo como en la elaboración del producto final. Las industrias del vestido y las de la química y el metal apuntan estructuras bastante diferenciadas.

En la industria del vestido, la casa matriz y sus filiales se reservan la gestión global, el diseño y la logística, subcontratando prácticamente toda la producción, mientras que en otros sectores industriales la casa matriz y sus filiales obtienen en general el producto final con el montaje a partir de los componentes suministrados en gran parte por otras empresas, a las que subcontratan una parte del proceso productivo. Una común característica es, sin embargo, que los proveedores no trabajan en su mayoría para un único cliente, para una sola casa matriz, para una sola marca, cuestión ésta muy importante para establecer líneas de trabajo sindical y su relación con las multinacionales, también para la negociación colectiva.

Para la mejor comprensión de lo que significan las cadenas de producción convendría reelaborar estudios y conclusiones de los fenómenos de internacionalización productiva, derivados unas veces de la deslocalización-relocalización, pero otras ligados a los del desarrollo industrial de los países emergentes. Para ello es elocuente un ejemplo que nos resulta próximo: los 1,4 millones de trabajadores de la cadena de producción de las marcas de Inditex (ZARA y otras 8) no suponen la pérdida de tal número de puestos de trabajo en Galicia, sino que este gigante de la industria del vestido empezó con una primera y pequeña fábrica en 1963 en tierras gallegas, para alcanzar las actuales dimensiones de unas 6.000 fábricas proveedoras en más de 40 países, y de más de 7.000 tiendas en más de 80 países.

La estructura global de las cadenas de valor obliga a considerar las inevitables tensiones entre los intereses no siempre idénticos de sus diversos componentes. Intereses dispares de los distintos colectivos de trabajadores que la integran, al igual que sucede en el ámbito empresarial. Entre los intereses, empresariales y también sindicales, de la casa matriz y los de sus proveedores, como ha puesto de manifiesto

el reciente conflicto de la Volkswagen con el Grupo Prevent, aunque en un primer momento parecían ignorados los intereses diversos de los colectivos de trabajadores implicados mientras se evidenciaban los empresariales. Una cuestión, la del conflicto entre la multinacional y sus proveedores, en la que el sindicalismo organizado ha de intervenir teniendo en cuenta la compleja interrelación entre los intereses de los trabajadores de las empresas integradas en la cadena de valor en su conjunto, tanto los solidarios como los contrarios en uno u otro aspecto.

## 2. LA INCIDENCIA DE LA ECONOMÍA DIGITAL EN LA CONFIGURACIÓN DE LAS CADENAS DE VALOR

Para abordar la acción sindical por el trabajo decente en las cadenas de valor hay que tener en cuenta la enorme incidencia que ha tenido y está teniendo la digitalización de los sistemas de producción y de comunicación. Incidencia tanto en las relaciones interempresariales como en las condiciones y relaciones de trabajo, en las posibilidades y líneas de intervención sindical, en las propias relaciones intersindicales. Una incidencia, sin embargo, que no es la misma a lo largo de toda la cadena de producción.

La aplicación de la digitalización en las cadenas de producción no es uniforme, su implantación acompaña la internacionalización de la actividad productiva, la reordenación de las fases de la producción, con una tendencia a desplazar las actividades intensivas en mano de obra, con más bajos niveles salariales<sup>1</sup> y de menor grado de complejidad tecnológica, hacia los países emergentes, a la vez que lleva otras fases del proceso productivo hacia países más desarrollados. Ello conlleva una desigual distribución de los procesos de digitalización a lo largo de las cadenas de producción. Una tendencia, sin embargo, que no se produce de forma lineal y en relación con la cual deberá tenerse en cuenta cada vez más que la digitalización llega también a los últimos rincones del planeta y puede llegar a relativizar la importancia de los costes laborales. Por otra parte, sufre las consecuencias del desigual desarrollo mundial, en el que inciden los intereses de los colectivos, sindicales pero también empresariales, que apuestan por mejorar su situación en este reparto de papeles y cuyo desarrollo contribuye a reequilibrar el mundo.

---

<sup>1</sup> Cuestión en relación con la cual no debería olvidarse que lo decisivo son los “costes laborales unitarios”, es decir por unidad de producto; no los costes laborales por unidad de tiempo de trabajo. Una importante traducción de tal diferencia se expresa en que menores costes laborales por unidad de tiempo no siempre van acompañados de menores costes laborales por unidad de producto.

Esta distribución de funciones, que podría parecer planificada para asignarlas a determinados países y regiones del planeta como resultaría de algunas teorías conspirativas, no ha dado lugar sin embargo, y por suerte, a un esquema estable en las relaciones industriales y comerciales planetarias. Algunas cifras relativas a los incrementos salariales producidos en los últimos años indican la existencia de fuerzas que no aceptan sumisas las presiones que llegan desde las cabeceras de las multinacionales, desde los países “del Norte”. Así, en China en 10 años, de 2006 a 2016, los salarios de las trabajadoras en los talleres de la industria del vestido se han multiplicado por 4, para situarse entre 350 y 550 euros mensuales. Y este mismo multiplicador han tenido en Vietnam en los últimos 8 años. En Bangladesh los salarios mínimos se han multiplicado por 3 desde 2010, mientras que en Camboya el mismo incremento lo han tenido desde 2013. Para entenderlo, es necesario tomar nota de que estamos hablando de salarios mínimos en torno a 200 euros mensuales en China, de 68 en Bangladesh y de 124 en Camboya.

Muchos otros pueden ser los fenómenos que inciden en la permanente reordenación de los desarrollos industriales y comerciales, insistiendo en las apuntadas tendencias al reequilibrio mundial, debiéndose tener en cuenta otros, como los derivados de la presión del consumo que provoca desplazamientos industriales hacia las producciones conocidas como “de proximidad”, de proximidad a los mercados.

La digitalización genera, por otra parte, procesos de individualización de las relaciones laborales que se suman a la permanente presión empresarial en este sentido, pudiendo derivar de ello una también negativa individualización de las relaciones internas en la clase trabajadora, fomentando supuestamente la democracia a través de formas de “democracia directa” que se traducen muchas veces en la confusa consideración de los intereses colectivos sólo como suma de los individuales<sup>2</sup>. Si nunca es fácil superar sindicalmente esas tendencias, es aún mayor la dificultad para que desde la cabecera de la multinacional, desde los puestos de trabajo más especializados y de mayor nivel tecnológico, se asuma la existencia de intereses colectivos que lleguen hasta el otro extremo de la cadena de producción donde aún parece trabajarse según esquemas del siglo XIX.

La digitalización supone también, en diversas fases del trabajo, una exigencia de mayor esfuerzo intelectual de la actividad, de iniciativa del trabajador. Tendría por

---

<sup>2</sup> Una consideración que debería llevarnos a una reflexión sobre la configuración de la voluntad colectiva, sobre las diferencias entre referéndum y asamblea, entre voto telemático y voto en o después de la asamblea, etc.



ello una positiva componente liberadora en el desarrollo del trabajo humano, lo que es ciertamente de aplicación a algunos colectivos de trabajadores y a ciertas fases de su trabajo, pero se ha demostrado también que puede tener su traducción en una gran subordinación del trabajo humano a rígidas y brutales normas previamente establecidas, que se encuadran en el marco de intereses particulares previamente establecidos. A ello apuntan experiencias como las de la organización del trabajo en Amazon y otras.

Otra componente a tener en cuenta, que incide directamente en toda la cadena de producción y puede variar su propia estructura, es la digitalización de la relación de la producción con el consumo, con su adecuación cuantitativa y cualitativa a éste, como en la variación permanente de sus demandas en relación con la calidad, el modelo, el precio..., con incidencia de todo ello en la presión sobre los trabajadores, en una posible degradación de sus condiciones de trabajo, aunque puede al mismo tiempo suponer un revulsivo para la acción sindical y para su transformación de resistencia a propuesta, exigencia y lucha.

Que en cualquier lugar del globo pueda estarse procesando la compra en una tienda de cualquier otro rincón del mismo, o la simple consulta a la página web sobre un determinado producto bastan para, a partir de ahí, programar desde el puesto de mando de la multinacional su producción inmediata en uno o muchos centros de trabajo de la correspondiente cadena de producción. Ello apunta unas formas de gestión de la producción en las que, para la optimización de los resultados habrá que tener en cuenta factores que difícilmente pueden resolverse con el bolígrafo o la máquina de calcular, que exigen complejas funciones con numerosas variables, a resolver necesariamente por los ordenadores. Con un potente equipo informático, personal y material. La clave estará en su programación, en los criterios establecidos para la misma. Y ahí, de nuevo, la clave estará en los intereses que se priorizan, en su síntesis resultante de la acción de contrarios.

Conviene analizar los fenómenos apuntados, y seguramente muchos otros, sin olvidar que la actual crisis, las actuales crisis, incluyen otras de manifestaciones menos evidentes. Me refiero a la crisis del modelo de consumo, un consumo que en una parte del planeta nos lleva aún a infrautilizar los productos objeto del mismo. La crisis de un modelo de consumo que impulsa a desechar pronto un producto para abalanzarnos sobre el nuevo ejemplar del mismo recién lanzado al mercado. Pero se trata de un modelo que podría –debería– terminar antes o después, como consecuencia de una decisión inteligente, o del caos.



### 3. EL SINDICALISMO COMO ASOCIACIÓN DE INTERESES

Como ya se ha apuntado, la diversidad en la propiedad del capital y en los modelos de producción a lo largo de la cadena de producción se traducen en intereses colectivos, laborales y empresariales, también diversos. Exige formas de trabajo sindical adecuadas en cada caso a una necesaria solidaridad, pero entrelazadas con posibles intereses inmediatos que se pueden presentar como claramente contrapuestos.

Cuando estamos en un proceso, incipiente demasiadas veces, de construcción de las correspondientes estructuras sindicales, será necesario tener muy en cuenta esta diversa realidad, evitando esquemas de trabajo inventados desde la lejanía administrativa y geográfica. Habrá que partir unas veces de los actuales Comités de Empresa Europeos en el ámbito de aplicación de las directivas europeas, otras de los comités mundiales logrados en algunas multinacionales, así como de las Redes Sindicales de multinacional y/o sectoriales, y/o geográficas, teniendo en cuenta tanto las diversas estructuras de propiedad, industriales y sus interrelaciones comerciales, como la heterogeneidad de las condiciones de trabajo, inmersas también en las heterogéneas culturas de los pueblos.

Una de las principales limitaciones en este proceso es la dificultad sindical para transformar los intereses colectivos en eficaz acción sindical en cada ámbito, desde cada centro de trabajo, para irlos sintetizando a todos los niveles sectoriales y geográficos, en cada país, en cada región mundial. Hasta la consideración del planeta como un todo, con capacidad para negociar con las multinacionales en condiciones de igualdad y, por tanto, de movilizar globalmente para tal fin. Se trata de gobernar este proceso y, para ello, es necesario establecer la relación entre los intereses de los diversos colectivos que existen en la clase trabajadora, así como entre éstos y los individuales, en un proceso en permanente transformación en el que incide la digitalización económica.

Las nuevas, o menos nuevas pero más evidentes, formas de relación empresarial interna en las cadenas de valor, exigen nuevas formas de trabajo sindical. Nuevas formas de relación entre las estructuras sindicales, entre las de la casa matriz y las de los sindicatos, de país y de empresa, a lo largo de toda la cadena de producción y distribución. Entre todas ellas y las globales, a las que les corresponde un difícil papel de dirección en función de los intereses también globales, muchas veces por descubrir, más allá de las fáciles palabras y los viejos tópicos.

Una expresión de tales problemas es la evidente dificultad para desarrollar la función de dirección por parte de las estructuras sindicales supranacionales. Éstas se

limitan en general a diseñar campañas y a emitir comunicados de denuncia de algunas de las violaciones de los derechos del trabajo que se dan en el mundo, pero difícilmente abordan la concreta y necesaria función de dirección de la acción sindical en los diversos rincones del mundo, es decir el impulso, organización y coordinación de específicas campañas, con objetivos, lugares, protagonistas, interlocutores, adversarios..., concretos. La intervención sindical en la gestión del Acuerdo de Rana Plaza o el Proyecto ACT podría significar una positiva aproximación a estas necesarias formas de trabajo, pero son evidentes sus limitaciones.

#### 4. LOS ACUERDOS MARCO GLOBALES DESBORDANDO LA UNILATERALIDAD DE LA POLÍTICA Y PRÁCTICA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

A lo señalado hasta aquí deberían contribuir los Acuerdos Marco Globales, su planteamiento, su negociación, su consecución y, también, su eficaz aplicación. En ellos deberían establecerse los derechos sindicales, su enunciado y los medios materiales para su ejercicio. Mucho tienen que avanzar las actuales estructuras sindicales mundiales para poder intervenir eficazmente en este sentido, reordenando sus formas de trabajo, de dirección y coordinación, sobre todo para jugar un papel de vanguardia al respecto, de efectiva dirección. Se trataría de intentar no ir a remolque de los acontecimientos o de las iniciativas de las otras partes relacionadas, empresariales e institucionales en particular, incluso de la sociedad civil, todas las cuales expresan, inevitablemente, intereses no siempre coincidentes con los de la clase trabajadora local y global.

¿Es pedir demasiado? Algunas positivas experiencias hay de las posibilidades que de ello derivan cuando se consigue una eficaz función dirigente, pero también las hay de cómo el sindicalismo organizado puede quedar fuera de juego por falta de iniciativa, por no ver el problema, por los paralizadores conflictos de competencias que surgen cuando se aborda con mentalidad burocrática, o por simple incompetencia.

Algunas hipótesis y sugerencias sobre el tema:

- 1) Los Acuerdos Marco Globales deben entenderse como una de las formas prioritarias de la negociación colectiva transnacional, concretándose en el ámbito de cada cadena de producción de cada multinacional. Con lo que ello comporta de “plataforma reivindicativa”, “comisión negociadora”, negociación y acuerdo. Y tensión sindical para su avance a lo largo de toda la cadena de suministro.

- 2) Los Acuerdos Marco Globales significan también la posibilidad (y necesidad) de desarrollar por parte de los órganos sindicales globales una efectiva función de dirección y de coordinación, sintetizando los particulares intereses para establecer los comunes en torno a los cuales organizar la acción solidaria del conjunto sindical de toda la cadena de suministros.
- 3) Los derechos sindicales básicos, en el ejercicio de la libertad sindical, que deben garantizarse a través de los Acuerdos Marco, son el completo conocimiento<sup>3</sup> de la cadena de producción, es decir hasta la última subcontrata de la subcontrata y el trabajo domiciliario cuando se da, así como el derecho de acceso a todos estos centros de trabajo.
- 4) La creación de Redes Sindicales nacionales y transnacionales de los proveedores de cada multinacional como estructuras organizativas impulsadas y coordinadas por las Federaciones Sindicales globales.
- 5) Los Convenios Colectivos sectoriales nacionales, del conjunto del sector o, como mínimo, de las empresas exportadoras, proveedoras de las multinacionales de cada sector de la producción.
- 6) Los Acuerdos para el trabajo decente de las estructuras sindicales regionales mundiales con las organizaciones patronales del mismo ámbito, como el que en su día suscribieron la Federación Sindical Europea del Textil-Confección-Calzado con EURATEX, la organización empresarial europea de la industria del textil-confección.

Para todo ello una experiencia a tener en cuenta, particularmente en relación con los derechos de intervención sindical, es el Acuerdo Marco Global del sindicalismo internacional (la Federación Internacional del Textil –ITGLWF– en su momento, IndustriALL Global Union hoy) con INDITEX, la multinacional española primera distribuidora mundial de ropa (de las marcas ZARA y otras), del que pronto se cumplirán 10 años. Hasta hace pocos meses era el único que merecía tal calificativo en la industria mundial del vestido. En estos momentos le acompañan los suscritos con la

---

<sup>3</sup> En torno a ello los sindicatos globales (CSI, IndustriALL y UNI), junto con Clean Clothes Campaign (CCC) y otras ONG, acaban de lanzar una campaña de “Transparencia” orientada a la publicidad de la lista completa de proveedores en las industrias del textil y el calzado. En relación con ello quiero dejar constancia aquí de que, de entre las multinacionales españolas de la industria del vestido, INDITEX y MANGO nos facilitan ya al sindicalismo global los datos completos de su cadena de suministro y en este mismo sentido ha comenzado a actuar EL CORTE INGLÉS, constituyendo esa información un valioso instrumento para la acción sindical en todos los países de sus cadenas de producción. El Acuerdo Marco con INDITEX establece además el derecho de acceso de los sindicatos locales a todos esos centros de trabajo.

sueca H&M a finales de 2015 y con la alemana TCHIBO en este 2016, y están abiertas discusiones al respecto con C&A, NEXT y MIZUNO, que deberían concretarse pronto.

Los Acuerdos Marco Globales, junto con el Acuerdo para Bangladesh de más de 200 marcas mundiales con IndustriALL Global Union y UNI para la prevención de incendios y hundimientos en las fábricas textiles del país, y el proyecto ACT (*Action, Collaboration, Transformation*) por el que una docena de las principales marcas de ropa asumen el impulso de la negociación salarial –con el concepto del “salario vital” como referencia– en los países donde se ubican sus proveedores, suponen un cambio decisivo en el concepto y práctica de la Responsabilidad Social Empresarial, la RSC o RSE. Significan pasar de su unilateralidad a la asunción de la negociación con los “Grupos de Interés”, es decir con los colectivos sobre los que “impacta” la actividad empresarial, los trabajadores en primer lugar<sup>4</sup>. Suponen que los grupos de interés, particularmente el sindical, pasan de la espera de un problema para su denuncia a la permanente intervención para evitarlos, a la corresponsabilidad en la gestión de la política y práctica de los compromisos de Responsabilidad Social Empresarial.

La Conferencia 2016 de la OIT confirma<sup>5</sup> la asunción de la necesaria implicación de empresas, sindicatos e instituciones, al incorporar en su orden del día “el trabajo decente en las cadenas mundiales de suministro”. La decepcionante Resolución final de la Comisión que abordó el tema, al no atreverse a asumir expresamente la necesidad de un nuevo Convenio OIT sobre los derechos del trabajo en las cadenas de suministro, no me lleva a un pesimismo total ante la afirmación realizada por Guy Ryder, Director General de la OIT, en el segundo Congreso de IndustriALL Global Union celebrado en octubre 2016 en Río de Janeiro, anunciando que en noviembre de este año la OIT recupera esta problemática.

Se trataría de que se asumiera de forma efectiva que hasta ahora la globalización económica no ha ido acompañada de una globalización jurídica eficaz, que los Convenios de la OIT se han ido estableciendo en paralelo a ordenamientos jurídicos nacionales, sin un ordenamiento jurídico global eficaz. Que el objetivo sería establecer un nuevo Convenio Colectivo para las cadenas de producción de las multinacionales, sintetizando y actualizando las diversas normas de posible aplicación, abordando

---

<sup>4</sup> Ver: [http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009\\_2014/documents/com/com\\_com\(2011\)0681\\_/com\\_com\(2011\)0681\\_es.pdf](http://www.europarl.europa.eu/meetdocs/2009_2014/documents/com/com_com(2011)0681_/com_com(2011)0681_es.pdf), donde la Comisión Europea establece el concepto de RSE como “la responsabilidad de las empresas por su impacto en la sociedad”

<sup>5</sup> <http://iboix.blogspot.com.es/2016/07/a-proposito-de-la-resolucion-de-la.html>

las relaciones societarias así como de dependencia productiva, típicas de tales cadenas de suministro. Y también las vías para dotarle de eficacia directa, considerando por ejemplo la capacidad coercitiva que puede tener la OMC sobre los productos objeto del comercio internacional, exigiendo la garantía de su aplicación.

## 5. DIGITALIZACIÓN ECONÓMICA Y EL ANHELADO *AGGIORNAMENTO* SINDICAL

Mucho se habla en estos momentos de “repensar”, “reinventar”, “renovar” el sindicalismo organizado. Algunos, entre los que me cuento, plantean la necesidad de “refundarlo”. En estas líneas prefiero encabezar éste al parecer general anhelo sindical con el italianismo vaticanista de *aggiornamento*.

Se trata de diversas expresiones de un planteamiento ciertamente más amplio, pero con el que cabe relacionar que el proceso de digitalización económica, en el marco de la crisis global, afecta también a las formas y contenidos del sindicalismo, la organización social para la expresión de los intereses colectivos de la clase trabajadora.

Considero que un elemento esencial en la crisis del sindicalismo organizado lo constituye su dificultad para actuar eficazmente en defensa del trabajo decente en nuestro mundo, lo que debería suponer abordarlo abiertamente en las cadenas de suministro de las multinacionales y asumirlo desde la acción sindical en las cabecezas de éstas. Una dificultad en la que abunda también la de dar adecuada respuesta a los desafíos de la digitalización económica global.

No se trata de inventar, sino de establecer bases mínimas de organización y de acción sindical para con ellas determinar objetivos comunes y ámbitos de organización de la clase trabajadora, establecer cómo se interrelacionan éstos en base a intereses coincidentes, es decir los intereses colectivos en ámbitos más globales. Y así concretar la función de dirección en este momento y en esta coyuntura. Ello ha de suponer al mismo tiempo un claro esfuerzo por encontrar la síntesis de los específicos intereses contradictorios entre los sindicalismos de diversos países, del Norte y del Sur, y una síntesis para establecer los intereses comunes y solidarios en ámbitos más globales. El reciente II Congreso de IndustriALL Global Union, finalizado en Río de Janeiro el 7 de octubre, subraya las dificultades para lograrlo, sobre todo si no nos atrevemos a planteárnoslo abiertamente<sup>6</sup>.

---

<sup>6</sup> A ello me he referido en <http://iiboix.blogspot.com.es/2016/10/7-de-octubre-jornada-mundial-de-accion.html>

Son cuestiones de evidente interés para desarrollar un necesario debate de ideas, pero, sobre todo, de iniciativas desde los órganos colectivos de responsabilidad sindical a todos los niveles, para estimular un ejercicio de inteligencia colectiva, intentando acertar. Por y para ello, sólo añadir desde aquí la exigencia de que se asuma que la digitalización económica aporta nuevos elementos, de formas y contenidos, en la relación entre los diversos ámbitos sindicales, acentuando la necesidad de que las cuestiones globales, de sindicalismo global (y entre ellas, de forma destacada, el objetivo del trabajo decente en el mundo, en primer lugar en las cadenas de suministro de las multinacionales) deben estar conscientemente presentes en la actividad sindical diaria de todos los ámbitos, especialmente en el sindicalismo del “Norte”, particularmente en el sindicalismo de las casas matrices de las multinacionales, de las que pocas, pero algunas, tenemos en España.