

Construyendo el sindicalismo global¹

Isidor Boix
Sindicalista

Para los días 21 a 25 e junio 2010 está convocado en Vancouver (Canadá) el 2º Congreso de la Confederación Sindical Internacional (CSI). En el primero, el fundacional, se lanzó la fórmula de “nuevo internacionalismo sindical”, a la vez que se decidió la convocatoria de una Jornada mundial de Acción Sindical “por el trabajo decente”. Dos planteamientos novedosos y prometedores.

Sin embargo, todo apunta a que llegaremos a este segundo Congreso sin haber desarrollado el concepto del proclamado “nuevo” internacionalismo y sin un balance riguroso de las 2 jornadas de acción mundial por el trabajo decente concretadas los días 7 de octubre de 2008 y 2009. Al menos así parece hasta ahora y así resulta de los proyectos de moción preparados para el Congreso.

Una situación que indica seguramente la dificultad de asumir conscientemente en el conjunto del sindicalismo mundial, y particularmente a sus órganos de dirección formal, la significación de aquellos planteamientos y que exige, creo, intentar profundizar en los mismos a partir de la propia experiencia de la acción sindical de cada día en cada lugar, desde cada empresa, inmersas prácticamente todas, de una u otra forma, en alguna forma de internacionalización productiva. También a partir de las experiencias, que empieza a haberlas, de acción sindical supranacional.

La crisis global ha estimulado los intereses particulares, individuales y de grupo

La crisis, que todos afirmamos como “global”, ha provocado un efecto aparentemente contradictorio al estimular mecanismos diversos de defensa individual o de grupo, de colectivos de menor ámbito que el global. Seguramente a ello ha contribuido la ausencia, o la sensación de ausencia, de respuestas eficaces globales y solidarias. En todos los foros se considera la crisis como uno de los efectos de la globalización, pero las respuestas han significado (al menos en el ámbito sindical, aunque creo que no sólo en éste), la intensificación de aspectos corporativos en todos los niveles de producción y organización, lo que no deja de expresar un sentimiento de desconfianza respecto a soluciones globales, dando paso al “sálvese quien pueda”.

¹ Artículo publicado en la revista “La Factoría” dirigida por Carles Navales

Puede parecer difícil, seguramente lo es, pretender respuestas sindicales globales cuando todos los grandes países y bastantes de los medianos y pequeños, han diseñado políticas económicas propias, muchas veces descoordinadas. Aparece una clara incoherencia al estimular soluciones a escala menor que el problema que se pretende resolver, con planteamientos que pueden llevar a la confrontación entre países, como son las iniciativas proteccionistas, disimuladas muchas veces, pero con apoyo social en general poco disimulado, o, peor aún, fomentando brotes de xenofobia disfrazados a veces de lucha contra el dumping social. Así ha sucedido en las huelgas salvajes que, con implícito apoyo sindical, se extendieron desde la refinería de Lindsey con el elocuente eslogan de “puestos de trabajo británicos para los británicos”, y con un resultado final pactado (reserva de un número de puestos efectivamente para “británicos”) que demuestra que los alegatos al “dumping social” eran puro pretexto.

Más recientes han sido las negociaciones sindicales separadas desde los diversos países, de gobiernos y sindicatos, con Magna-Opel en la crisis de General Motors. Los sindicatos alemanes, ingleses, belgas y españoles, coordinados sólo con sus gobiernos respectivos, han negociado separadamente con las direcciones empresariales de las multinacionales, intentando salvar sus centros de trabajo y sus empleos, a costa de los de los otros países si era necesario. Lo más grave es que no se ha producido, ni aparentemente intentado, una dirección sindical desde la correspondiente Federación sindical europea, lo que en este caso supone además un retroceso respecto a la anterior crisis de General Motors, ocasión en la que sí se consiguió un liderazgo sindical europeo que dirigió y coordinó la intervención del Comité de Empresa Europeo y las diversas negociaciones por país. Ante el fracaso de la prevista operación de venta a Magna, vuelve a resultar preocupante que la primera noticia de posible planteamiento europeo conjunto no haya venido de los sindicatos sino de los gobiernos.

En relación con el sindicalismo supranacional hay que considerar también los Comités de Empresa Europeos. En ellos se manifiestan problemas similares, con expresión prioritaria de los intereses de país, coordinables en el mejor de los casos con los de otro u otros países. Entiendo que su actual funcionamiento, con sus evidentes limitaciones, no hace más que expresar tanto su interés para el sindicalismo como las insuficiencias derivadas de la Directiva que los creó; también las dificultades de dirección desde el incipiente sindicalismo europeo. En un primer momento levantaron grandes expectativas. Y con razón. Era la apertura de una puerta a nuevas formas de relación entre estructuras sindicales de diversos países en el marco de una misma empresa multinacional, y esto era ya mucho. Pero luego se produjo un cierto desencanto cuando se comprobó la capacidad de las direcciones empresariales para frenar iniciativas y limitar en ocasiones la intervención sindical al “ruegos y preguntas”, para incluir a sospechosos “representantes” de trabajadores de centros de trabajo sin sindicalización otras veces, ... De hecho tal desencanto era más bien resultado de no haber entendido que una estructura de “coordinación” tiene sus inevitables limitaciones. Solamente desde una perspectiva sindical europea puede impulsarse adecuadamente una acción sindical conjunta y ello exigiría o bien una directa presencia (y capacidad de dirección efectiva) de las Federaciones sindicales europeas, o que algunos sindicalistas procedentes de cualquiera de los países europeos que los integran, jugaran este papel, como ha empezado a suceder en algunas ocasiones.

Otro ámbito en el que se manifiestan las consecuencias de posibles intereses contradictorios entre colectivos distintos de la clase trabajadora son las propuestas de medidas proteccionistas con apoyo sindical expreso. Éstas podrían estar plenamente justificadas cuando el dumping resulta de la inexistencia de sindicatos representativos en los países que lo practican. Pero en general falta una

iniciativa sindical que permita discutirlo abiertamente y que deberían tomarla las instancias sindicales supranacionales que incluyeran al país vendedor y al país comprador, con convocatoria expresa de las organizaciones sindicales de ambos polos del problema y con la voluntad no sólo de mediación sino de intentar una síntesis para encontrar elementos sindicales comunes, como podría ser la defensa conjunta de los derechos del trabajo en el país vendedor. Planteamientos siempre previos al posible apoyo a las medidas antidumping instadas desde los gobierno y las patronales del país comprador. Me parece un imprescindible planteamiento complementario de la exigencia que desde las instancias sindicales se ejerce ante todas las reuniones de la OMC para conseguir que ésta establezca como condición para el comercio mundial el respeto a las normas internacionales del trabajo en la fabricación de los productos objeto del mismo. Una exigencia, por otra parte, que no hemos de frenar ante la contestación que encuentra en figuras tan destacadas como la de Lula, entendiendo que se trata del Lula presidente, gobernante, que no debe confundirse con el Lula sindicalista, porque distinta es ahora su función de representación y gestión de intereses colectivos.

Quiero terminar este apartado subrayando que la existencia de intereses contradictorios entre colectivos de trabajadores no es nueva, no es un síntoma de la globalización. Como no son nuevas las contradicciones entre los trabajadores de la empresa que se deslocaliza y los de la empresa que recibe la relocalización de la actividad, fenómeno tan viejo como el inicio de la industrialización. Lo que sí es nuevo es que los colectivos afectados ya no se sitúan en un mismo ámbito regional o como máximo nacional. Ahora es el mundo en su totalidad el espacio en el que se manifiestan. Y esto plantea nuevos problemas porque los de antes podían resolverse a través del sindicalismo local o nacional, con instrumentos de decisión y una asunción más o menos consciente de los intereses colectivos y particulares de los trabajadores de todo el ámbito. Pero ahora no tenemos, aún, equivalentes instrumentos sindicales mundiales, globales.

Un apunte aún sobre el tema. No considero que debamos plantear el problema como contradicciones entre intereses de un ámbito y otros de ámbito superior, sino que todo ello nos plantea la exigencia de que los ámbitos superiores, sus órganos de representación y dirección, sean capaces de encontrar lo colectivo de su ámbito correspondiente para tutelar los intereses de sus ámbitos inferiores, sin necesidad de enfrentarse a todos sus particularismos, por sí frenando, combatiendo, expresiones tales como la xenofobia, es decir todo lo que suponga prescindir de los intereses colectivos de mayor ámbito para situar como primer elemento la pelea contra otros colectivos de la clase trabajadora, los inmigrantes en este caso.

Las dificultades para asumir la solidaridad como interés de quien la practica. Su expresión en los “7 de octubre”

Es evidente que la solidaridad interesa en primer lugar a quien la recibe, pero creo que podemos afirmar que, al menos en el sindicalismo, los procesos de movilización expresan lo que somos, es decir una “asociación de intereses” (el interés individual convertido en colectivo) y aunque la ideología solidaria que de ello deriva permite plantear siempre, cada día y en cualquier dirección, la solidaridad como respuesta a cualquier agresión contra un colectivo de la clase trabajadora, lo cierto es que la solidaridad resulta más efectiva cuando se entiende que beneficia no sólo a quien la recibe sino también a quien la practica. Esta es la base de la acción sindical solidaria desde siempre.

Las proclamas sindicales, a todos los niveles, sobre los males de la globalización y de las políticas neoliberales, y, en general, la afirmación de la imperiosa necesidad de globalizar los derechos, parece que deberían haber permitido que la convocatoria del primer 7 de octubre, el de 2008, por el “trabajo decente” en el mundo, hubiera sido asumida como una acción sindical de gran envergadura, como prioritaria para poner “toda la carne en el asador”. Para desarrollar una amplia campaña de explicación y organización, seguramente tan o más importantes que el propio desarrollo de las acciones concretas en esta jornada, teniendo en cuenta lo novedoso del planteamiento. Tras las escasas movilizaciones producidas en el 7 de octubre del 2008, la convocatoria del 2009 se abordó lógicamente desde la crisis, una crisis que, acentuando los problemas derivados de la globalización, podía habernos llevado a entender la exigencia del trabajo decente como más importante aún.

Sin embargo, el planteamiento práctico fue aparentemente la búsqueda de una suma de movilizaciones, no en torno a un objetivo conscientemente unitario y unificador, como podía y debía ser la exigencia de “trabajo decente” en el mundo, sino en base a los objetivos particulares de cada lugar, pensando que la sola referencia a la crisis era ya unificador. Se planteó de hecho hacer coincidir jornadas locales, coordinando ciertamente el momento de la acción, pero no sus contenidos, sin la conciencia colectiva de participar en una jornada de acción mundial por objetivos comunes. La mención al “trabajo decente” se mantuvo como expresión esencialmente retórica y se diluyó en las propias convocatorias, acentuando la idea de que en todas partes hay problemas de “decencia” en el trabajo, lo que es cierto, pero eliminando la conciencia de un objetivo común y solidario, sin asumir con claridad que las violaciones de los derechos fundamentales del trabajo en cualquier lugar del globo suponen una agresión a los derechos de los trabajadores también allí donde no se dan directamente. Era una buena ocasión para que se avanzara en la idea de que la defensa de los derechos de los colectivos que están (estamos) en mejores condiciones, de los que disfrutan (disfrutamos) del “modelo social europeo”, exige la defensa de esos derechos allí donde son violados cada día; que a medio plazo (y quizás a corto) los derechos del Norte dependen de los derechos del Sur.

Tal como estaba de hecho planteado el 7 de octubre de 2009, significaba que por ejemplo los trabajadores de OPEL en los distintos países europeos tendrían que participar en la jornada defendiendo que si hubiera que cerrar algún centro de trabajo no fuera el suyo. O que los españoles plantearan como tema esencial el desbloqueo de su convenio si éste fuera su problema concreto. ¿Qué relación y coincidencia consciente podían tener estas reivindicaciones con la defensa de los derechos a un salario mínimo vital y a la libertad sindical en China y en Bangladesh?, y, en Europa, ¿habría que apelar a estos últimos para defender aquellos?

Pero esta jornada de acción por los intereses particulares, no expresamente solidarios, de cada lugar, tampoco fue un éxito, seguramente porque la lógica de esos intereses locales y particulares tiene dinámicas propias que no pueden concretarse en todas partes en un mismo día elegido al margen de dichos particularismos. No parece sin embargo que se hayan extraído lecciones claras del escaso resultado de este 7 de octubre de 2009, que finalmente se ha ocultado con gratuitas afirmaciones sobre la importancia de la jornada. Esperemos al menos que esta experiencia sirva para la próxima convocatoria. El Congreso de Vancouver de la Confederación Sindical Internacional debería contribuir a ello.

No tenemos órganos de efectiva dirección sindical supranacionales

Otra cuestión, quizás no tan desligada de las anteriores como pudiera parecer, es la inexistencia de órganos sindicales de dirección sindical “global”. Inexistencia no sólo en el ámbito mundial sino también en todos los niveles supranacionales, incluso en el más próximo a nosotros, el europeo. Sí hay ciertamente estructuras sindicales autodenominadas “Comisiones Ejecutivas” a todos estos niveles, pero en realidad son órganos de coordinación, coordinadoras, sin capacidad de negociación de acuerdos de eficacia directa con las respectivas patronales, existentes ya o impulsadas por la propia propuesta de negociación. Hay que señalar al mismo tiempo que desde las instancias nacionales en las que sí tenemos tales capacidades no hemos delegado competencias para tal negociación y posible acuerdo.

Seguramente sería fácil encontrar excusas, señalando las negativas reiteradas de las organizaciones patronales a abrir negociaciones colectivas de ámbitos supranacionales, en un momento además en el que las patronales de cada país pretenden en la mayoría de éstos retrotraer el centro de gravedad de la negociación colectiva al ámbito de la empresa. Pero esa excusa pierde valor cuando constatamos que sindicalismos fuertes, esencialmente los del centro y norte de Europa, se muestran reacios a la negociación supranacional, temerosos, erróneamente, de perder con ella su estatus privilegiado. De nuevo el corporativismo de país, inevitable sin duda, incluso necesario, si a partir de él se entendiera que la negociación supranacional establecería derechos básicos por debajo de los suyos, pero que, al subir el listón de los mínimos reales europeos, les ayuda a ellos también. Los sindicatos suecos parecen empezar a entenderlo cuando han visto trabajadores de la construcción lituanos aparecer en sus prósperas tierras trabajando con salarios de Letonia. Una realidad ante la cual no cabe solamente llorar por las sentencias de los tribunales europeos que la avalan.

Y sin embargo estamos avanzando

Los órganos sindicales supranacionales han superado la fase de las “relaciones internacionales”, como se denominaba la tarea de los sindicalistas que en ellos participaban, ... E incluso la de “política internacional”. No fue un juego de palabras que en FITEQA-CC.OO. a esta función la llamáramos “acción sindical internacional”. A otros les gustó después esta denominación y la estuvieron o están utilizando.

Algunas referencias a cómo se está avanzando podrían ser:

- En pocos años ha mejorado sensiblemente el contenido (sindical) de las reuniones de los órganos de las estructuras sindicales, con algunas iniciativas de acción sindical conjuntas, con una mayor proximidad a los problemas concretos, con campañas que apuntan a problemas reales del sindicalismo mundial. Baste citar que el eje de la actividad de las Federaciones sindicales europea e internacional del Textil-Vestuario-Calzado es la defensa de los Derechos del Trabajo en el mundo. O que las de la Química-Energía han situado el tema de la subcontratación (“tercerización” en Latinoamérica) como referencia para su principal campaña y los medioambientales como referencia permanente de su actividad.
- En algunas multinacionales se han convocado jornadas de acción coordinada de ámbito europeo. Partiendo de los compromisos de Responsabilidad Social de las Empresas, en bastantes multinacionales se plantea la exigencia coordinada de los derechos fundamentales del trabajo en

toda la cadena de producción y distribución, es decir filiales, contratadas, subcontratadas y proveedores. El nº de las empresas multinacionales con compromisos de RSE en este momento estarán seguramente en torno a los 8.000, la gran mayoría con compromisos “unilaterales” (como adhesión al Global Compact, Códigos de Conducta de empresa, o solemnes formulaciones en sus Memorias)

- Desde el sindicalismo internacional se ha formulado expresamente el objetivo de los Acuerdos Marco Internacionales como instrumento para la negociación en las multinacionales y el avance de la acción sindical en todas las estructuras de éstas. Cabe sin embargo señalar que la mayoría de los firmados, no llegan al centenar, sólo exigen el respeto a los derechos fundamentales del trabajo a su propia estructura empresarial (casa matriz y filiales), limitándose en general a “recomendar” a sus proveedores y contratistas que hagan lo mismo.
- Junto al desarrollo de los Comités de Empresa Europeos se empiezan a construir Redes Sindicales mundiales, algunas reconocidas como interlocutores por las multinacionales en amplias zonas geográficas, como es el caso de la Red Sindical Repsol de Latinoamérica y España. Muchas de estas iniciativas son objeto de apoyo desde los proyectos sindicales de cooperación, que han ido diferenciándose progresivamente (sindicalizándose) de las iniciativas genéricas de cooperación de las ONGs.
- La Federación Sindical Europea del Metal ha sido la primera en plantearse ya los requisitos para una negociación supranacional. Tímidamente le han seguido la EMCEF y otras Federaciones.
- Las “euromanifestaciones” de estos últimos años han sido interesantes, tanto por su irrupción en la imagen pública de manifestantes sindicales procedentes de los diversos rincones europeos, como por la expresión de sus propias limitaciones logísticas y su inevitable distancia de los millones de trabajadores a los que se pretendía representar.

Avances indudables de los que sin embargo no parece que resulte un balance muy satisfactorio si se comparan las velocidades de 1) la realidad de este mundo, y por tanto la de los problemas de las trabajadoras y trabajadores, o 2) la de las estructuras del sindicalismo organizado abordando tales problemas.

Construir el sindicalismo global

De las insuficiencias y de los avances apuntados se desprende mi opinión de que la importancia y magnitud de aquellas indican lo insuficiente de éstos, aunque, seguramente, pueden y deben ser un buen punto de referencia y de partida, sobre todos si somos conscientes de la gravedad del momento y sus exigencias.

Por ello me permito formular a continuación unas breves notas aportando elementos que entiendo necesarios para avanzar en la construcción del imprescindible “sindicato global”:

- Es necesario profundizar en lo que son los “intereses globales”, emanación, síntesis y superación de los diversos intereses particulares existentes en cada ámbito, para definir exigencias, reivindicaciones “globales”. Y ello en cada uno de los ámbitos supranacionales de la globalidad, con especial atención a las unidades regionales mundiales y al conjunto del planeta. Supone partir de la conciencia de la heterogeneidad de la clase trabajadora y asumir los intereses

contradictorios de los diversos colectivos, entendiendo que los intereses globales deben orientar y tutelar los particularismos.

- El respeto de la diversidad y de las contradicciones no debe impedir la más clara confrontación con aquellas manifestaciones de corporativismo que, como es el caso de la xenofobia, pretendan anteponerse y ahogar los intereses globales de la clase trabajadora
- Es necesario avanzar en la negociación colectiva a todos los ámbitos. El problema no está en más o menos negociación, sino en qué se negocia. La definición de los intereses comunes a cada nivel permite ya la de las materias que en el mismo pueden ser objeto de negociación. Y de ello surgirán los necesarios interlocutores. La movilización sindical a cada nivel será el mejor instrumento para impulsar la organización de la contraparte empresarial y en ocasiones institucional.
- La consideración de los derechos básicos del trabajo (del trabajo “decente” o de la dignidad del trabajo) como elemento central de la acción sindical mundial. Debería ser por ello la referencia básica para impulsar una acción coordinada en torno a objetivos conscientes de su carácter global (como otros, mejores, 7 de octubre). La exigencia a la OMC para que incorpore el requisito de los derechos del trabajo (los Convenios de la OIT) en el comercio mundial podría ser una expresión concreta de esta orientación.
- Las cadenas de producción y distribución de las multinacionales deberían ser ámbitos preferentes para la organización y acción sindicales, desarrollando la experiencia de redes sindicales, comités sindicales supranacionales, ... Los compromisos de Responsabilidad Social empresarial y la intervención sindical para hacerlos efectivos, pueden ser un buen instrumento, y, a la vez, una contribución eficaz a la “gobernanza” mundial, a la necesaria construcción de un ordenamiento jurídico internacional democrático.
- Deben replantearse las formas de movilización supranacional, examinando si las “euromanifestaciones” deben ser, como hasta ahora, las únicas o aparentemente más elevadas formas de acción europea. Seguramente debería abordarse la discusión de qué suponen posibles huelgas supranacionales. Y en cualquier forma de acción el punto de partida debe situarse allí donde los trabajadores como personas se integran en el colectivo de la clase trabajadora, es decir el centro de trabajo.
- Para dirigir estos procesos de acción y negociación sindical, necesitamos órganos de dirección efectivos, en los que desde todos los sindicalismos organizados destaquemos a nuestros mejores cuadros. Y no sólo personas, también competencias para poder tomar decisiones de directa eficacia. Hay que avanzar en la delegación de competencias a los órganos sindicales supranacionales desde los sindicalismos nacionales.
- Pero, para que esta delegación de competencias, esta capacidad de negociación de eficacia directa, avancen, es también absolutamente necesario revisar las formas de trabajo, de toma de decisiones, de democracia en definitiva, de las estructuras sindicales supranacionales, cuestión bastante más compleja que la definición de cuatro reglas de democracia formal aritmética. Para ello hay que establecer normas que tengan en cuenta la heterogeneidad de la propia clase trabajadora, de sus tradiciones, culturas, realidad social y económica, formas de producción, ...,

Con el objetivo de la construcción del “sindicato global”, debe entenderse la acción sindical internacional como una componente necesaria de la estrategia sindical, y una referencia imprescindible para la acción sindical diaria.