

Trabajadores del mundo, únense (por fin)

Ronaldo Munck

Algunos procesos hoy en curso ponen en duda la sabiduría popular de que la globalización neoliberal es un desastre sin precedentes para los trabajadores, los sindicatos y el movimiento obrero. Sin duda, los obstáculos a la organización de los trabajadores significan desafíos muy serios. La creciente movilidad del capital ha desencadenado un fuerte aumento de reubicaciones, externalizaciones y traslados al exterior. Las empresas multinacionales pueden amenazar con cerrar plantas de producción, si los trabajadores reclaman aumentos salariales o los Estados pretenden introducir impuestos. Los ejecutivos de las empresas multinacionales pueden enfrentar las plantas entre ellas al inclinarse por una u otra para lograr que las/los directores y trabajadoras/trabajadores locales hagan ofertas cada vez más bajas. Paralelamente, a partir de la creciente movilidad del trabajo se han incrementado los movimientos migratorios que pueden ser percibidos como una amenaza a los salarios y condiciones de trabajo, si los trabajadores migrantes ingresan a una fuerza de trabajo ya establecida. En esa situación las empresas pueden generar divisiones raciales, étnicas y lingüísticas con el fin de socavar la solidaridad.

Más allá del pesimismo

Sin embargo, la fijación en los obstáculos crea un pesimismo simplista. La globalización puede haber abierto tantas puertas como las que cerró. Gracias al correo electrónico, los medios sociales y otras plataformas en línea, hoy las/los trabajadoras/trabajadores disponen de mejores herramientas para organizarse más allá de las fronteras; imaginemos por un momento, cómo hubiera sido organizar una huelga transnacional un siglo atrás. La comunicación globalizada fomenta la solidaridad en la medida que las/los trabajadoras/trabajadores pueden ver, oír y compartir sus historias (Evans, 2010). Mejores software de traducción podrían contribuir a superar la brecha lingüística y abrir nuevos caminos hacia el diálogo entre las culturas. En efecto, el capitalismo global puede haber creado las bases para la conformación de una clase obrera global, tanto por su conciencia como por sus condiciones materiales.

El sindicalismo transnacional puede funcionar tanto a nivel de los líderes sindicales como en las bases. La organización puede ser orientada al lugar de trabajo o centrarse en la cooperación con organizaciones no gubernamentales (ONG) en el marco de

campañas temáticas. El sindicalismo transnacional tendrá que navegar en un entorno complejo y operar en múltiples niveles. Los sindicatos de orientación transnacional ya han aprovechado la globalización al organizar acciones transnacionales, establecer nuevas estructuras y fomentar relaciones de solidaridad con trabajadores migrantes en el país.

Cuando una empresa transnacional reparte sus centros de producción entre varios países y, de esta manera, también su fuerza de trabajo, la expansión geográfica incrementa también los puntos de apalancamiento para la organización. Las/los trabajadoras/trabajadores de Ryanair lo han entendido muy bien. Desde la fundación de la línea aérea en 1984, su consejero delegado, Michael O'Leary, se opuso expresamente a los sindicatos, pero las/los trabajadoras/trabajadores decidieron hacer oídos sordos. A mediados de 2018 iniciaron una huelga –que empezó en Irlanda, antes de extenderse a Europa continental– por aumentos de salario, empleo directo y convenios de trabajo colectivos que contemplasen la legislación laboral nacional. La dirección, que se había apoyado en su condición transnacional para dividir a las/los trabajadoras/trabajadores, debió enfrentar una fuerza de trabajo internacional unida (Lafuente Hernández et al., 2018). Esta movilización verdaderamente excepcional generó su fuerza a través del trabajo en red, la identificación de aliados en las estructuras sindicales nacionales e internacionales, el trabajo inteligente con el público y la obtención de apoyo oficial de la UE para que prevalecieran las relaciones laborales 'normales'.

Otra fuente de fuerza de los trabajadores organizados ha sido la asociación con diferentes aliados a lo largo de la cadena de producción global. La acción directa de estudiantes estadounidenses apoyó a las/los trabajadoras/trabajadores que organizaban las fábricas explotadoras de ropa en Honduras. Por lo general, las/los trabajadoras/trabajadores de la vestimenta que integran las cadenas de producción globales se encuentran en una posición más débil que quienes trabajan en empresas sumamente flexibles y muy redituables como Nike (Greenhouse, 2010). Sin embargo, empresas como esta son vulnerables ante los boicots y el subsiguiente daño a su reputación. Y si los recursos sindicales transnacionales son concentrados en una rama industrial o un país específico, también pueden ejercer un poder considerable para negar el acceso al

mercado y, de esta manera, respaldar las demandas en el punto de producción. Las nuevas movilizaciones de este tipo involucran asimismo a capas más amplias como por ejemplo estudiantes y grupos de presión, y el cabildeo ante el sistema político 'en casa'. Conocemos algunos puntos de presión que pueden redundar en concesiones de las multinacionales.

Defensa del sindicalismo transnacional

Además de permitir acciones específicas, la nueva geografía económica abre el camino a nuevas estructuras de organización, en la medida que los sindicatos reconocen que los viejos métodos ya no dan resultado. En los años 60, las secretarías industriales internacionales (en la actualidad, conocidas como federaciones sindicales internacionales, FSI) respondieron a la expansión de los multinacionales estableciendo consejos de empresa internacionales. Los Trabajadores Automotrices Unidos (UAW) y la Federación Internacional de Trabajadoras y Trabajadores del Metal fueron las primeras organizaciones en establecer tales consejos que coordinaron las actividades de varios sindicatos nacionales a lo largo de las operaciones de una empresa multinacional. Sin embargo, no tenían la capacidad de crear la estabilidad y continuidad necesaria para desarrollar su poder de negociación colectiva transnacional (Bourque, 2009). Esto se debe a muchas razones: la Guerra Fría ejercía un efecto muy polarizador, las multinacionales no vieron razón alguna por la que debieran comprometerse (la responsabilidad social corporativa estaba aún lejos), y los principales sindicatos del Atlántico Norte, que promocionaban los consejos, seguían apegados a un estilo de negociación colectiva casi perimido. Pero en la medida que se definían los contornos de la globalización a partir de la década de 1980, esa memoria histórica cobró importancia: Los trabajadores podían organizarse a nivel transnacional.

En los años 90 la estrategia sindical internacional ya había reorientado de la promoción de 'códigos de conducta' voluntarios ante las multinacionales y la introducción de cláusulas sociales (relativas a los derechos de los trabajadores) en los convenios colectivos a los acuerdos marco internacional (AMI). Como expresión de la solidaridad obrera transnacional, los AMI vinculan las operaciones globales de una empresa a la normativa laboral vigente en el país de la sede central, generalmente en Europa. De esta manera los beneficios logrados donde el movimiento sindical es más fuerte, pueden propagarse a los lugares, donde tiene menos fuerza. En el año 2015 ya se habían firmado 156 AMI en todo el mundo que se ocuparon sobre todo en las condiciones básicas del lugar de trabajo y el derecho a la negociación colectiva (cfr., por ejemplo, Ford y Gillan, 2015).

Esta evolución fue el reflejo del reconocimiento de que el movimiento obrero necesitaba nuevas estrategias, tácticas y modalidades de organización. Visto que los modos de organización al estilo 'aquí no pasa nada' ya no son los adecuados, muchos líderes sindicales empezaron a reclamar solidaridad internacional. Pusieron en tela de juicio a la 'condición especial' que com-

parten con el Estado y los empleadores, la famosa modalidad tripartita de la Organización Internacional de Trabajo. Si el capital se organizaba, principalmente, como actor transnacional, los sindicatos también tendrían que optar por la vía internacional.

La aparición de las federaciones sindicales internacionales constituyen una manifestación significativa de esta reorientación. En 2008 los Trabajadores Siderúrgicos Unidos de Estados Unidos fusionaron con Unite the Union, la mayor organización sindical de Gran Bretaña e Irlanda. Al momento de su fundación, el nuevo sindicato, Workers Uniting, representaba casi 3 millones de trabajadores de los sectores siderúrgico, papelerero, petrolero, salud y transporte. Por lo tanto, las/los trabajadoras/trabajadores del conglomerado de petróleo, BP, y del gigante siderúrgico ArcelorMittal también son transnacionales y se niegan a ser enfrentados entre ellos en las negociaciones. Los trabajadores del mar, con su internacionalismo intrínseco, han tomado pasos similares. En 2006 el Sindicato Nacional de Oficiales de Aviación, Marina y de Transporte Marítimo del Reino Unido se asoció formalmente con el sindicato de los trabajadores marítimos holandeses, Federación de los Trabajadores del Transporte Marítimo (Federatie van Werknemers in de Zeevaart) y cambió su nombre a Nautilus UK y Nautilus NL, respectivamente. Dos años más tarde, los trabajadores votaron a favor de la creación de un sindicato transnacional único, Nautilus International. En 2015 los Trabajadores Automotrices Unidos de Estados Unidos y el sindicato metalúrgico IG Metall de Alemania unieron esfuerzos para crear el Instituto Transatlántico de Trabajo (Transatlantic Labor Institute), que se centra en asuntos relativos a la representación de los trabajadores de la industria automotriz en las plantas estadounidenses de los fabricantes de coches alemanes. En el transcurso de una década el transnacionalismo se ha convertido en parte de la corriente principal del sindicalismo en la medida que las direcciones se están poniendo al corriente de las posibilidades objetivas que la globalización presenta.

Los sindicatos más inteligentes, en particular, no tratan a la presencia de trabajadores migrantes como amenaza, sino como oportunidad. Los sindicatos están profundizando su papel democrático a través de la integración de los trabajadores migrantes a los sindicatos y mediante el combate a las fuerzas políticas divisionistas y racistas. En Singapur y Hong Kong sindicatos, que cuentan con el respaldo del Estado, están reclutando trabajadores migrantes, en beneficio de ambas partes. En Malasia, la Internacional de Trabajadores de la Construcción y la Madera, una FSI, recluta trabajadores migrantes temporales, conjuntamente con otros miembros 'regulares'. Una proyección tan positiva y proactiva tiene el potencial de oponerse a la estrategia de *dividir para vencer*, sobre cuya base las direcciones antisindicales prosperan.

A pesar de puntos prometedores como los reseñados, hay numerosas contradicciones y obstáculos que pueden impedir la organización transnacional del trabajo. El desfase entre la escala

infinita y la complejidad del desafío y la falta de recursos disponibles subsiste como un problema crónico. Asimismo el reclutamiento exitoso de nuevas capas de trabajadores puede reducir la capacidad de los sindicatos de emprender acciones, debido a las dificultades de movilizar una fuerza de trabajo informal y precarizada. Esos problemas no son insuperables para un movimiento obrero sagaz, con visión estratégica, pero deben ser encarado.

En la fase de formación del movimiento obrero, los sindicatos intervenían activamente en torno a los asuntos políticos más generales del momento, sobre todo la exigencia del sufragio universal. No hay razón alguna, por qué tales preocupaciones muy importantes no pudieran convertirse en un punto central de la agenda trabajadora, además de una excelente razón por qué deberían formar su columna vertebral: por la interrelación de una cantidad de factores económicos, sociales y ambientales. A diferencia de la tradición del antiguo sindicalismo en la tradición de los oficios los organizadores tempranos del trabajo no reconocían divisiones sobre la base de las destrezas o razas. La organización de los trabajadores en esta tradición, conocida como sindicalismo de la comunidad, organización en profundidad, o sindicalismo del movimiento social está de regreso. Su difusión podría abrir un nuevo capítulo en la lucha continuada del trabajo organizado contra el capitalismo.

Ronaldo Munck es el director de la unidad de Participación Cívica de la Universidad de la Ciudad de Dublín y activo sindicalista. Hace poco publicó su último libro: *Rethinking Global Labour: after neoliberalism (Repensar el trabajo global: después del neoliberalismo)*.

Twitter: @ronaldomunck @GT_initiative

Referencias bibliográficas

- Evans, P. (2010), "Is it Labor's Turn to Globalize?: Twenty-First Century Opportunities and Strategic Responses" ["¿Ha llegado el momento que el trabajo organizado se internacionalice? Oportunidades y respuestas estratégicas del siglo XXI"], documento de trabajo, Instituto de Estudios del Trabajo y el Empleo, Berkeley. Disponible en: <http://irle.berkeley.edu/files/2010/Is-it-Labors-Turn-to-Globalize.pdf>, consulta del 23 de julio de 2019.
- Lafuente Hernández, S., De Spiegelaere, S. y Staunton, B. (2018), "The Ryanair strike against low labour standards. Made simple" ["La huelga contra bajos estándares laborales en Ryanair. Una explicación simple"], *The Guest Blog, Blogactiv*. Disponible en: <https://guests.blogactiv.eu/2018/10/12/the-ryanair-strike-against-low-labour-standards-made-simple/>, consulta del 23 de julio de 2019.
- Greenhouse, S. (2010), "Pressured, Nike to Help Workers in Honduras" ["Al ser presionada, Nike ayuda a trabajadores en Honduras"], *New York Times*, 26 de julio. Disponible en: <https://www.nytimes.com/2010/07/27/business/global/27nike.html>, consulta del 23 de julio de 2019.
- Bourque, R. (2009), "Transnational Trade Unionism and Social Regulation of Globalization" ["Sindicalismo transnacional y la regulación social de la globalización"], en Harrison, D., Széll, G. y Bourque, R. (comps.), *Social Innovation, the Social Economy and World Economic Development [Innovación social, economía social y desarrollo económico internacional]*, Nueva York: Peter Lang.
- Ford, M. y Gillan, M. (2015), "The Global Union Federations in International Industrial Relations: A Critical Review" ["El papel de las federaciones sindicales internacionales: una revisión crítica"], *Journal of Industrial Relations* 57(3).

Las opiniones expresadas en esta publicación no reflejan, necesariamente, los puntos de vista de la Friedrich-Ebert-Stiftung.



Society, Work
& Development Institute
'the making and unmaking of social order'

SWOP, University of the Witwatersrand

Contacte los editores por
preguntas o contribuciones:

Nicolas Pons-Vignon
Nicolas.Pons-Vignon@wits.ac.za

Mbuso Nkosi
Mbuso.Nkosi@global-labour-university.org

Apoyo
FRIEDRICH
EBERT
STIFTUNG